

---

## PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT JASA MARGA (PERSERO) TBK CABANG PURBALEUNYI

Ayu Nike Retnowati<sup>1</sup>, Ratih Hadiani<sup>2</sup>, Putry Damayanty<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia

Email: [putry.damayanty@gmail.com](mailto:putry.damayanty@gmail.com), [anr3515@unibi.ac.id](mailto:anr3515@unibi.ac.id), [ratih.hadiani@unibi.ac.id](mailto:ratih.hadiani@unibi.ac.id)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Purbaleunyi. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif, adapun populasi pada penelitian ini yaitu karyawan PT Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Purbaleunyi dengan jumlah sampel 82 orang responden menggunakan teknik *Purposive Sampling*. Teknik pengukuran data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dan analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda, analisis korelasi berganda serta koefisien determinasi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Dalam pengujian parsial diperoleh t hitung untuk *Work-Life Balance* adalah sebesar 3,372 lebih besar dari t tabel sebesar 1,99, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Purbaleunyi. (2) Hasil pengujian parsial Stres Kerja diperoleh nilai t hitung sebesar -2,797 lebih besar dari nilai t tabel sebesar -1,99, sehingga dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Purbaleunyi. (3) Dalam pengujian secara simultan (uji F) didapat nilai F hitung sebesar 11,991 nilai tersebut lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,11, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Work-Life Balance* dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Purbaleunyi.

**Kata Kunci :** *Work-Life Balance*, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja

### ABSTRACT

*This research is proposed to know the influence Work-Life Balance and Job Stress on Job Satisfaction at PT Jasa Marga (Persero) Tbk Purbaleunyi Branch. This research uses descriptive and verification research with a quantitative approach, while the population in this study is the employees of PT Jasa Marga (Persero) Tbk Purbaleunyi Branch with a total sample of 82 respondents used purposive sampling technique. Data measurement techniques using validity and reliability testing and data analysis using multiple linear regression analysis, multiple correlation analysis and multiple determination coefficients. The results showed that: (1) In partial testing obtained t count for Work-Life Balance is equal to 3.372 greater than t table of 1.99, so it can be concluded that Work-Life Balance affects the Job Satisfaction of employees of PT Jasa Marga (Persero) Tbk Purbaleunyi Branch. (2) The results of partial testing of Job Stress obtained by t count of -2.779 is greater than the value of t table of -1.99, so it can be concluded that Job Stress affects the Job Satisfaction of employees of PT Jasa Marga (Persero) Tbk Branch Purbaleunyi. (3) In simultaneous testing (F test) obtained the calculated F value of 11.991 that value is greater than the F table value of 3.11, so that it can be concluded that Work-Life Balance and Job Stress simultaneously affect Job Satisfaction at PT Jasa Marga (Persero) Tbk Purbaleunyi Branch.*

**Key Words:** *Work-Life Balance, Job Stress and Job Satisfaction*

## 1. PENDAHULUAN

Perkembangan pesat dalam dunia bisnis yang terjadi pada era modern telah banyak meningkatkan persaingan diantara perusahaan baik pada perusahaan BUMN ataupun pada perusahaan swasta sejalan dengan pertumbuhan ekonomi global. Keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari peran manajemen perusahaan itu sendiri. Salah satu manajemen yang paling penting untuk keberlangsungan hidup atau eksistensi perusahaan yaitu manajemen sumber daya manusia yang terdapat di dalam perusahaan. Dikatakan demikian karena sumber daya manusia merupakan aset bagi perusahaan yang sekaligus menjadi penggerak bagi sumber daya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan.

PT. Jasa Marga (Persero) Tbk adalah sebuah perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang bergerak di bidang penyelenggaraan jasa jalan tol yang ada di Indonesia. Sebagai perusahaan pelopor penyelenggaraan jasa jalan tol, diperlukan usaha untuk dapat terus menjaga kinerja perusahaan sebagai pemimpin dalam bidang penyelenggaraan jasa jalan tol di Indonesia. Dalam upaya menjaga kinerja perusahaannya dibutuhkan kerjasama yang baik dari setiap elemen yang ada di dalam perusahaan. Kepuasan kerja karyawan menjadi hal penting yang patut diperhitungkan karena kepuasan kerja dapat mendorong semangat kerja dari karyawan untuk dapat memberikan kontribusi terbaik mereka kepada perusahaan. Untuk dapat mengetahui gambaran mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cab. Purbaleunyi, dapat dilihat melalui tingkat penurunan jumlah karyawan pada perusahaan tersebut. Berdasarkan data penurunan jumlah karyawan PT Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Purbaleunyi, terdapat penurunan jumlah karyawan yang cukup drastic pada periode bulan Desember 2017 hingga bulan Februari 2017. Untuk dapat mengetahui faktor lain yang menjadi penyebab penurunan jumlah karyawan pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Purbaleunyi, peneliti melakukan pra survei dengan responden yang merupakan karyawan PT Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Purbaleunyi. Jumlah responden yang peneliti tentukan yaitu sebanyak 80 responden yang merupakan karyawan pada bagian non

operasional. Hasil pra penelitian menunjukkan mayoritas responden merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka.

Temuan peneliti mengenai kepuasan kerja karyawan salah satunya ialah survei terdahulu yang dilakukan oleh perusahaan penyedia informasi lowongan pekerjaan terkemuka di Asia yaitu Jobstreet.com yang telah melakukan survei kepada 17,623 koresponden pada bulan Oktober 2014 tentang kepuasan keryawan terhadap kepuasan kerja mereka. Dari hasil survei tersebut menunjukkan bahwa 73% karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya dikarenakan beberapa faktor. Salah satu faktor terbesar ketidakpuasan kerja karyawan dalam survei yang dilakukan oleh Jobstreet.com ini ialah pengaruh dari *work-life balance* yang dimiliki karyawan.

Schermerhorn dalam Ramadhani (2013) mengungkapkan bahwa *work-life balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Manfaat *work-life balance* menurut Lazar dalam Mariati (2013:21) bagi karyawan adalah meningkatnya kepuasan kerja, semakin tingginya keamanan kerja (*job security*), meningkatnya kontrol terhadap *work-life environment*, berkurangnya tingkat stres dan semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental. Dari pendapat tersebut dapat diketahui bahwa kepuasan kerja dapat ditingkatkan jika karyawan memiliki tingkat *work-life balance* yang baik. Tingkat *work-life balance* yang baik ini memiliki artian bahwa karyawan telah dapat memenuhi berbagai peran yang terdapat pada dirinya. Dari berbagai uraian mengenai *work-life balance* tersebut, peneliti mencoba melakukan pra survei mengenai tingkat *work-life balance* yang terdapat pada karyawan PT Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Purbaleunyi karena seperti disebutkan sebelumnya bahwa tingkat *work-life balance* dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang. Hasil pra penelitian menunjukkan mayoritas responden merasa tidak memiliki *work-life balance* yang baik.

Salah satu manfaat lain dari *work-life balance* yang telah disebutkan sebelumnya ialah mengurangi tingkat stres pada karyawan. Stres

yang terdapat pada karyawan, salah satunya dapat timbul dari stres kerja di lingkungan kerja karyawan. Kompleksitas pekerjaan yang tinggi pada bidang penyelenggaraan jasa layanan jalan tol, tidak jarang membuat karyawan memiliki tingkat stres yang tinggi dalam pekerjaannya. Tingkat stres yang tinggi tentunya memiliki dampak yang negatif jika tidak dikelola dengan baik. Dampak negatif stres kerja menurut Cox dalam Gunawan (2017:27) salah satunya ialah dampak organisasi yang berupa ketidakpuasan kerja. Untuk mengukur tingkat stres kerja yang terdapat pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Purbaleunyi peneliti melakukan pra penelitian mengenai tingkat stres kerja. Hasil yang didapatkan dari pra penelitian tersebut ialah mayoritas responden memiliki tingkat stres kerja yang tinggi. Dengan dilandasi pemaparan di atas, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Work-Life Balance* dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Purbaleunyi”**.

## 2. KAJIAN PUSTAKA

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam rangka mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Telah banyak penelitian mengenai kepuasan kerja karyawan yang dapat ditemukan baik di buku atau media-media pembelajaran lainnya. Kepuasan kerja memiliki pandangan yang berbeda-beda dari para ahli yang telah menelitinya. Menurut Suwatno dalam Aseptia (2017:80) kepuasan kerja merupakan “Suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subjektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya”. Kedua pendapat tersebut selanjutnya didukung oleh Husein dalam Aseptia (2017:80) yang berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah “Penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan pekerjaannya”. Selain itu menurut

Hasibuan (2009:202) kepuasan kerja adalah “Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja”. Adapun indikator kepuasan kerja yang diutarakan oleh Sutrisno (2010:80) ialah:

1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan, sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

### *Work-Life Balance*

*Work-life balance* atau keseimbangan kehidupan-kerja memiliki definisi yang berbeda dari para ahli, istilah *work-life balance* menurut Lazar et al dalam Purwanti (2016:39) akhir-akhir ini telah digunakan untuk menggantikan apa yang biasa dikenal dengan *work-family balance*. *Work-family balance* menurut Hill et al dalam Purwanti (2016:39) adalah “Tingkat dimana seseorang mampu menyeimbangkan tuntutan waktu, emosi dan sikap dari pekerjaan dan tanggung jawab keluarga secara bersamaan”, kemudian menurut Lookwood dalam Purwanti (2016:25) “*Work-life balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seseorang individu adalah sama”.

Definisi lain menurut Delecta dalam Ganapathi (2016:126) *Work-life balance*

didefinisikan sebagai “Kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga mereka, serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya”. Definisi lainnya dari *Work-life balance* yaitu menurut Lockwood dalam Asepta (2017:78) “*Work-life balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan di mana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama”. Hal tersebut serupa dengan pengertian *work-life balance* yang dikemukakan oleh Hutcheson dalam Maslichah dan Hidayat (2017:61) yang mengungkapkan bahwa: “*Work-life balance* adalah suatu bentuk kepuasan pada individu dalam mencapai keseimbangan kehidupan dalam pekerjaannya”. Indikator *Work-life balance* menurut McDonald dan Bradley dalam Ramadhani (2013:4) yaitu:

1. Keseimbangan waktu  
Menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan berkegiatan di luar pekerjaan
2. Keseimbangan keterlibatan  
Tingkat keterlibatan psikologis dan komitmen dalam bekerja atau di luar pekerjaan.
3. Keseimbangan kepuasan  
Berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja pada saat bekerja dan hal-hal di luar pekerjaan

### Stres Kerja

Stres sering diartikan sebagai tekanan secara berlebihan yang dialami oleh seseorang. Stres dapat terjadi pada siapapun dalam waktu yang tidak bisa diperkirakan. Dalam dunia pekerjaan dengan kompleksitas yang tinggi terkadang dapat membuat karyawannya menjadi stres. Stres karyawan ini dapat timbul dari berbagai macam faktor. Penanganan stres yang dialami karyawan harus dilakukan sedini mungkin agar dapat menghindari hal-hal yang merugikan perusahaan.

Menurut Mangkunegara dalam Noor (2016:10) stress merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan saat menghadapi pekerjaan. Hal ini dapat terlihat dari emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang dan tekanan darah meningkat. Kemudian definisi stres kerja menurut Rivai dalam Nurrochman (2014:16)

stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Dapat dilihat dari beberapa definisi stres kerja di atas, bahwa stres kerja dapat dipengaruhi oleh tuntutan psikologi dan atau fisik yang berlebihan pada seseorang. Vigoda dalam Wibowo (2015:129) mendefinisikan stress kerja sebagai gejala diri sendiri baik itu secara fisik maupun tidak yang timbul karena beban pekerjaan. Definisi lainnya datang dari Ivancevich dalam Gunawan (2017:20) yang mengatakan “stres adalah suatu respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu atau proses psikologi yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi atau kejadian eksternal yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik secara berlebihan pada seseorang”. Indikator stres kerja menurut Cooper dalam Rivai dan Mulyadi (2010:314) yaitu:

1. Kondisi pekerjaan, meliputi:
  - a. Beban kerja berlebihan secara kuantitatif  
Beban kerja berlebihan secara kuantitatif terjadi ketika individu memiliki terlalu banyak sesuatu untuk dikerjakan atau tidak cukup waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan
  - b. Beban kerja berlebihan secara kuantitatif  
Beban berlebih kualitatif terjadi ketika individu merasa tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka atau standar penampilan yang dituntut terlalu tinggi
  - c. Jadwal bekerja  
Jadwal bekerja adalah susunan atau program yang telah dirancang dan diberlakukan bagi semua karyawan yang bekerja dan menjadi sebuah peraturan
2. Stres karena peran
  - a. Ketidakjelasan peran  
Penyebab stres yang meningkat ketika seseorang menerima pesan-pesan yang tidak cocok berkenaan

dengan perilaku peran yang sesuai. Misalnya adanya tekanan untuk bergaul dengan baik bersama orang-orang yang tidak cocok

3. Faktor Interpersonal
  - a. Kerjasama antar teman  
Kerjasama antar teman merupakan kegiatan yang dilakukan oleh individu untuk memecahkan suatu masalah secara bersama-sama dalam pekerjaan
  - b. Hubungan dengan pimpinan  
Hubungan dengan pimpinan yang baik dapat dilakukan dengan cara penyampaian pendapat dari karyawan kepada pimpinan agar mengetahui masalah yang ada didalam perusahaan secara menyeluruh
4. Perkembangan karir
  - a. Promosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya
  - b. Promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya
  - c. Keamanan kerja
5. Struktur Organisasi
  - a. Struktur yang kaku dan tidak bersahabat
  - b. Pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang
  - c. Keterlibatan dalam membuat keputusan
6. Tampilan rumah-pekerjaan
  - a. Mencampurkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi
  - b. Kurangnya dukungan dari pasangan hidup
  - c. Konflik pernikahan
  - d. Stres karena memiliki dua pekerjaan

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti mengembangkan hipotesis sebagai berikut:

H1 = *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Jasa

Marga (Persero) Tbk. Cabang Purbaleunyi

H2 = Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Jasa Marga

(Persero) Tbk. Cabang Purbaleunyi

H3 = *Work-Life Balance* dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Purbaleunyi

### 3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan hal yang penting bagi seorang peneliti, karena dengan metode penelitian ini seorang peneliti dapat mengukur dan menerapkan penelitian yang akan peneliti lakukan dengan baik. Menurut Darmawan (2014:127) "Metode penelitian juga merupakan cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data dan informasi mengenai berbagai hal yang berkaitan dengan masalah yang diteliti". Di dalam melakukan penelitian ini peneliti menggunakan metode deskriptif dan metode verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Dijelaskan oleh Sugiyono (2015:38), metode deskriptif adalah "Penelitian yang dilakukan untuk menggambarkan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan dan mencari variabel itu dengan variabel lain". Sedangkan metode verifikatif menurut Sugiyono (2015:6) diartikan sebagai metode penelitian melalui pembuktian untuk menguji hipotesis hasil penelitian deskriptif dengan perhitungan statistika sehingga di dapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima.

Kemudian metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2015:7), adalah metode ilmiah/*scientific*, obyektif, terukur, rasional dan sistematis serta data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data dalam penelitian ini merupakan hasil penyebaran kuesioner terhadap 82 responden yang merupakan karyawan PT Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Purbaleunyi. Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh:

**Tabel 1**  
**Karakteristik Responden**

Karakteristik	keterangan	Jumlah	%
Jenis Kelamin	Pria	61	74,39%
	Wanita	21	25,61%
	Jumlah	82	100%
Usia	31-35 Tahun	11	13,41%
	36-40 Tahun	34	41,46%
	41-45 Tahun	18	21,95%

	46-50 Tahun	19	23,17%
	Jumlah	82	100%
Pendidikan	SMA	31	37,81%
	Diploma	11	13,41%
	Sarjana	40	48,78%
	Jumlah	82	100%
Masa Kerja	6-10 Tahun	48	58,54%
	11-15 Tahun	25	30,49%
	16-20 Tahun	9	10,98%
	Jumlah	82	100%
Jabatan	Officer	44	53,66%
	Senior Officer	38	46,34%
	Jumlah	82	100%

Sumber: Hasil Olah Data (2018)

### Hasil Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 82 responden untuk mengetahui gambaran responden terhadap variabel *Work-Life Balance*, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja, diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Tanggapan Responden**

No	Variabel	Rata-Rata Skor	Rata-Rata	Kategori
1	<i>Work-Life Balance</i>	34,6	2,16	Tidak Baik
2	Stres Kerja	64,65	3,40	Kurang Baik
3	Kepuasan Kerja	68,96	3,00	Kurang Baik

Sumber: Hasil Olah Data (2018)

Berdasarkan tabel 2 dapat ditarik kesimpulan bahwa tanggapan responden terhadap *Work-Life Balance*, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja berada pada kategori kurang baik.

### Pembahasan

#### Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Purbaleunyi

*Work-Life Balance* dikatakan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dikarenakan mempunyai nilai sig < 0,05 dan nilai t-hitung > t-tabel. Besarnya pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja pada penelitian ini adalah sebesar 15,7% sedangkan sisanya sebesar 84,3% dipengaruhi oleh variabel Stres Kerja dan variabel lainnya

yang tidak diteliti pada penelitian ini. Pengaruh antara *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja terdapat pada manfaat *Work-Life Balance* bagi karyawan yang dikemukakan oleh Lazar dalam Mariati (2013:21) yang menyebutkan bahwa salah satu manfaat *Work-Life Balance* bagi karyawan yaitu meningkatnya kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh I Made Ganapathi (2016) dengan judul “Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT Bio Farma Persero)” yang menyebutkan bahwa secara parsial *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja sebesar 42,2% dan sisanya 57,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian tersebut. *Work-Life Balance* berpengaruh pada kepuasan kerja disebabkan saat ini banyak orang yang tidak hanya berorientasi pada karir tetapi juga pada kehidupan diluar pekerjaan mereka seperti kehidupan keluarga dan kehidupan pribadi dari orang itu sendiri.

#### Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Purbaleunyi

Stres Kerja dikatakan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dikarenakan mempunyai nilai sig < 0,05 dan nilai t-hitung > t-tabel. Besarnya pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada penelitian ini adalah sebesar 12,2% sedangkan sisanya sebesar 87,8% dipengaruhi oleh variabel *Work-Life Balance* dan variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dapat diketahui dari pendapat Robbins dan Judge dalam Susilawati (2013:22) yang mengatakan bahwa stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat mengakibatkan ketidakpuasan terkait dengan pekerjaannya. Selain itu, Marliani (2015:252) mengatakan bahwa perasaan stres dan kepuasan kerja menunjukkan hubungan yang negatif, yaitu meningkatnya kepuasan kerja akan mengurangi dampak negatif stres begitupun sebaliknya. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Shofiah et.al (2017) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan

*Intention To Leave (Studi Terhadap Driver PT Citra Perdana Kendedes Malang)*” yang menyebutkan bahwa Stres Kerja mempunyai pengaruh signifikan dan negatif terhadap Kepuasan Kerja pada *driver* PT Citra Perdana Kendedes Malang. Dengan demikian dapat diperoleh kesimpulan bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

### **Pengaruh *Work-Life Balance* dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Purbaleunyi**

*Work-Life Balance* dan Stres Kerja dikatakan secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dikarenakan mempunyai nilai  $\text{sig} < 0,05$  dan nilai  $F\text{-hitung} > f\text{-tabel}$ . Besarnya pengaruh *Work-Life Balance* dan Stres Kerja secara simultan adalah sebesar 23,3% sedangkan sisanya 76,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Setelah dilakukannya penelitian ini, diharapkan mampu menambah referensi seputar variabel yang peneliti angkat dalam penelitian ini karena peneliti sejauh ini belum menemukan penelitian yang sejalan dengan penelitian peneliti, yang mengambil variabel yang sama yakni *Work-Life Balance* dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

## **5. KESIMPULAN**

Setelah penulis melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Work-Life Balance* dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Purbaleunyi” maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisa tanggapan responden mengenai *Work-Life Balance* pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Purbaleunyi, menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan responden sebesar 2,16. Hal tersebut menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai *Work-Life Balance* dinilai tidak baik karena berada pada interval 1,81-2,60 yang menyatakan tidak baik.
2. Berdasarkan hasil analisa tanggapan responden mengenai Stres Kerja pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang

Purbaleunyi, menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan responden sebesar 3,40. Hal tersebut menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai Stres Kerja dinilai kurang baik karena berada pada interval 2,61-3,40 yang menyatakan kurang baik.

3. Berdasarkan hasil analisa tanggapan responden mengenai Kepuasan Kerja pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Purbaleunyi, menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan responden sebesar 3,00. Hal tersebut menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai Kepuasan Kerja dinilai kurang baik karena berada pada interval 2,61-3,40 yang menyatakan kurang baik.
4. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa secara parsial *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PT Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Purbaleunyi, hal ini dapat terlihat dari perhitungan  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ( $3,372 > 1,99$ ) dengan demikian hipotesis yang dikemukakan oleh penulis pada BAB II bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dapat diterima.
5. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa secara parsial Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PT Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Purbaleunyi, hal ini dapat terlihat dari perhitungan  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ( $-2,797 > -1,99$ ) dengan demikian hipotesis yang dikemukakan oleh penulis pada BAB II bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dapat diterima.
6. Besarnya pengaruh *Work-Life Balance* (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y), yaitu: Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Korelasi Berganda diperoleh angka R sebesar 0,483 hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sedang/cukup kuat antara *Work-Life Balance* (X1), dan Stres Kerja (X2), terhadap Kepuasan Kerja (Y)

karena dapat dilihat R menunjukkan angka 48,3% yang mana angka tersebut berada pada interval 40-59,9% yang artinya memiliki hubungan yang sedang/cukup kuat.

- a. Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Determinasi Berganda diperoleh angka  $R^2$  (R Square) sebesar 0,233. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan Pengaruh *Work-Life Balance* dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja sebesar 23,3% atau variabel *Work-Life Balance* dan Stres Kerja mampu menjelaskan sebesar 23,3% variasi variabel Kepuasan kerja.
- b. Sedangkan berdasarkan uji hipotesis menggunakan uji F dengan hasil  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(11,991 > 3,11)$ , maka dapat disimpulkan secara simultan terdapat pengaruh antara *Work-Life Balance* dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja di PT Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Purbaleunyi.

## 6. REFERENSI

- Asepta, Uki dan Maruno, Sekar Harumi Putri. 2017. *Analisis Pengaruh Work-Life Balance dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Telkomsel, Tb Branch Malang*. Vol 11 No. 1
- Darmawan, Deni. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Ganapathi, I Made Devan. 2016. *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Bio Farma Persero)*. Jurnal *Ecodemica*, (Vol.4 No. 1 - ISSN: 2355-0295)
- Gunawan, Wina Desianan. (2017). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Witel Bandung*. Skripsi. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mariati. (2013). *Pengaruh Work-Life Balance & Burnout Terhadap Kepuasan Kerja*. Tesis. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Marliani, Rosleny, M.Si. 2015. *Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Maslichah, Nur Intan dan Hidayat, Kadarisman. 2017. *Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016)*. Jurnal *Administrasi Bisnis*. Vol. 49 No. 1
- Noor, Nasyadizi Nilamsar et al,. 2016. *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya)*. Jurnal *Administrasi Bisnis*, Vol. 31 No.1.
- Nurochman, (2014). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Di Bandung*. Skripsi. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia
- Purwanti, Putrie Dwi. *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work-Life Balance) terhadap Beban Kerja (Work Load) Divisi Penjualan di PT Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo*. Skripsi. Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
- Ramadhani, Malika. 2013. *Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja Terhadap Kesuksesan Karir (Studi pada Karyawan PT. Asuransi Jiwa Generali Indonesia)*. Jurnal FEB Universitas Brawijaya Malang. Vol.1 No 2
- Rivai Veithzal dan Mulyadi. 2010. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Shofiah, Ima Raudlatus et al. 2017. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Intention To Leave (Studi Terhadap Driver PT Citra Perdana Kendedes Malang)*. Jurnal *Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 44 No.1



Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta  
Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

Wibowo, I Gede Putro et al.,. 2015. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Vol. 4 No.2