
Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo

Bela Ananda Isa¹, Irwan Yantu², Valentina Monoarfa³, Rezkiawan Tantawi⁴

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia¹

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia²

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia³

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia⁴

Email: belaanandaisa2003@gmail.com

Abstract: *This present research aimed to determine the effect of work-life balance on job satisfaction at the gorontalo provincial health office. The data collection technique employed a questionnaire with a population of employees at the gorontalo provincial health office, while the research samples were 139 employees determined by slovin's formula. At the same time, the analytical test tools used in testing this research were validity and reliability test, classical assumption tests, hypothesis testing, and linear tests. The finding indicated that work-life balance affected employees' job satisfaction at the gorontalo provincial health office. The variation of the independent variable (work-life balance) in explaining the dependent variable (job satisfaction) was 0,421 or 42,1 %.*

Keywords: *Work-Life Balance; Job Satisfaction*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja pegawai di dinas kesehatan provinsi gorontalo. teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner dengan populasi adalah pegawai dinas kesehatan provinsi gorontalo yang diambil sampelnya sebanyak 139 pegawai dengan rumus penentuan sampel menggunakan rumus slovin. Alat uji analisis yang digunakan dalam menguji penelitian ini yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, pengujian hipotesis dan uji regresi linier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di dinas kesehatan provinsi gorontalo. variasi variabel dependen (work life balance) dalam menjelaskan variabel dependen (kepuasan kerja) sebesar 0,421 atau 42,1 %.

Kata Kunci: *Keseimbangan Kehidupan Kerja; Kepuasan Kerja*

PENDAHULUAN

Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Organisasi pemerintahan didirikan dengan tujuan memberikan pelayanan kepada setiap warga negara secara optimal. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, sebuah organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerjanya meningkat. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dalam rangka meningkatkan kinerja instansi, kinerja pegawai menjadi hal utama dalam mendorong peningkatan kinerja sebuah instansi. Sumber Daya Manusia menjadi salah satu aset besar dalam suatu manfaat guna tercapainya tujuan organisasi. Sebuah organisasi dituntut untuk dapat membuat strategi yang tepat untuk mengupayakan dalam meningkatkan kualitas SDM yang akhirnya berguna untuk mencapai target.

Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo merupakan salah satu penyelenggara pemerintahan dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dibidang kesehatan Provinsi Gorontalo. Pegawai Kantor dinas kesehatan merupakan perangkat paling sentral dalam upaya pencapaian program pembangunan khususnya dalam bidang kesehatan masyarakat. Adapun bentuk tujuan, misi dan program kerja yang akan dilaksanakan Kantor dinas kesehatan untuk memenuhi kepentingan masyarakat sangat ditentukan oleh peran pegawai. Kegiatan pegawai

kantor dinas kesehatan akan terlibat diseluruh aktivitas pemerintah, mulai dari kegiatan perencanaan hingga terlaksananya administrasi pelayanan publik yang optimal. Melihat peran pegawai dalam lingkungan kerja pemerintah, maka ruang lingkup manajemen sumber daya manusia (SDM) tidak hanya berkaitan dengan seleksi penerimaan pegawai dan administrasi penggajian semata, namun lebih dari itu perlu dilakukan pengembangan sesuai dengan kecakapan dan keahlian. Pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi, pegawai memberikan kontribusi yang besar bagi organisasi karena bertindak untuk pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan, sikap senang atau tidak dalam bekerja.

Kepuasan kerja adalah (job satisfaction) menurut Robbins dan Judge (2015), merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan negatif. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi pula kepuasan terhadap kegiatan yang dirasakan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan senang atau tidak senang, Karyawan yang puas cenderung melaksanakan pekerjaannya dengansenang. Rasa senang tersebut akan membuatnya mengembangkan fikiran positif sehingga berbagi tantangan yang dihadapi lebih mudah dia hadapi begitupun sebaliknya.

Tingkat kepuasan kerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo merupakan kunci semangat yang mendukung terwujudnya tujuan organisasi. Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat melalui absensi satu tahun terakhir berikut:

Tabel 1. Data Presentase Kehadiran Pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo

Bulan	Jumlah Karyawan	Presentase Keterlambatan
Januari	214	7,47%
Februari	214	7%
Maret	214	8,41%
April	214	6,54%
Mei	214	7,94%
Juni	214	10,28%
Juli	214	11,68%
Agustus	214	13,08%
September	214	11,21%
Oktober	214	9,81%
November	214	12,61%
Desember	214	12,14%

Sumber: Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo

Berdasarkan tabel di atas telah terjadi kenaikan presentase keterlambatan. Hal ini dapat menjadi tolak ukur kepuasan kerja dan menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakhadiran pegawai maka semakin rendah tingkat kepuasan pegawai. Kedisiplinan pegawai sangat penting bagi organisasi sehingga pimpinan perlu memperhatikan pegawai agar dapat meminimalisir keterlambatan pegawai. Kondisi ini tentunya dapat menghambat pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan termasuk upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Peneliti telah melakukan observasi awal yang menunjukkan hasil bahwa terdapat permasalahan lain mengenai kepuasan kerja, dimana ada beberapa pegawai yang belum merasa puas dengan hasil kerja yang dicapai serta masih ada ketidaknyamanan pegawai terhadap lingkungan kerjanya. Hal ini dapat dilihat dari data berikut:

Tabel 2. Masalah Kepuasan Kerja

No	Keterangan	Presentase
1	Puas dengan hasil kerja	82,3%
2	Tidak puas dengan hasil kerja	17,8%
3	Nyaman dengan lingkungan kerja	23%
4	Tidak nyaman dengan lingkungan kerja	77%

Sumber: Data diolah (2023)

Data diatas menunjukkan bahwa pegawai yang puas dengan hasil kerja adalah sebesar 82,2%, tidak puas dengan hasil kerja sebesar 17,3%, nyaman dengan lingkungan kerja sebesar 23%, dan tidak nyaman dengan lingkungan kerja sebesar 77%.

Berdasarkan hasil observasi lainnya didapatkan bahwa terkait gaji masih ada perbedaan antara pegawai tetap dan pegawai honorer. Gaji pada pegawai honorer masih sering tertunggak. Promosi pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo juga sudah sesuai dengan aturan tetapi tidak berlaku bagi honorer. Honorer susah untuk naik jabatan. Didapatkan pula bahwa prosedur kerja sudah sesuai tetapi terkadang pegawai masih harus menyelesaikannya dirumah bahkan sampai menggunakan waktu libur sekalipun untuk bekerja. Serta tidak adanya penghargaan kepada pegawai yang berprestasi dari kantor.

Dalam upaya meningkatkan kepuasan, saat ini banyak perusahaan yang menerapkan program work life balance. Program ini dianggap penting karena perusahaan menyadari bahwa karyawan tidak hanya menghadapi peran serta masalah dalam pekerjaan, namun juga diluar pekerjaannya. Seriap individu dalam instansi untuk mampu berkomitmen dalam perusahaan dituntut untuk mampu berkomitmen dalam pekerjaan dan keluarga, serta bertanggung jawab baik dalam kegiatan non-pekerjaan. Untuk menyelaraskan antara pekerjaan dan keluarga dibutuhkan adanya keseimbangan, tidak sedikit pegawai yang kesulitan dalam mengatur baik dalam pekerjaan maupun dalam kesehatannya sendiri. Hal ini penting kaitannya dalam area sumber daya manusia dimana keseimbangan ini berperan penting dalam kelancaran dan keberhasilan pegawai. (Noor, 2018) mendefinisikan work-life balance sebagai pengelolaan yang efektif atas pekerjaan dan aktivitas lainnya yang merupakan hal penting seperti keluarga, kegiatan komunitas, pekerjaan sukarela, pengembangan diri, wisata, dan rekreasi juga di luar pekerjaannya.

Pada wawancara yang dilakukan oleh peneliti di Kantor Dinas kota Gorontalo mendapatkan hasil bahwa dari beberapa pegawai mengatakan bahwa menyeimbangkan kehidupan kerja dan keluarga sangat sulit. Hal ini dikarenakan pegawai tersebut sudah masuk dalam kategori berkeluarga, sehingga mereka merasa sulit untuk menyeimbangkan antara waktu kerja dengan waktu keluarga. Kesulitan yang dirasakan oleh pegawai Dinas Kesehatan untuk menyeimbangkan antara waktu kerja dengan keluarga yaitu, di saat salah satu anggota keluarga baik suami atau anak yang lagi dalam keadaan sakit. Seorang ibu atau istri pasti akan merawat walaupun rela cuti untuk melakukan hal tersebut. Selain itu juga pendampingan anak setelah melahirkan merupakan suatu hal yang sulit diseimbangkan antara pekerjaan. Hasil wawancara di atas didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurendra & Saraswati (2017) yang mengatakan karyawan yang sudah menikah membutuhkan keseimbangan baik pada kehidupan kerjanya maupun kehidupan non-kerjanya. Selain itu masalah mendasar pada keluarga yang istri bekerja adalah keterbatasan waktu untuk melakukan kewajiban, baik terhadap pekerjaan dan keluarga serta pembagian peran tugas rumah tangga (Adhania, 2017). Permasalahan dalam kerja berhubungandengan tekanan beban kerja yang berlebihan serta tengat waktu (deadline) yang harus dipenuhi; sementara permasalahan dalam keluarga terkait dengan komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang bergantung pada anggota yang lain.

Pada penelitian sebelumnya tentang pengaruh work-life balance dengan kepuasan kerja yang sudah diteliti oleh Rahmawati & Gunawan (2019) di mana peneliti menjelaskan bahwa work-life balance memengaruhi kepuasan kerja pada sebagian besar generasi milenial di Indonesia. Namun, hal tersebut bertolak belakang dengan penelitian terhadap karyawan di PT Hasjrat Abadi di Kotamobagu yang dilakukan oleh Endeke et al. (2020) di mana di dalam penelitiannya, dikatakan bahwa work life balance tidak memengaruhi kepuasan kerja karyawan. generasi milenial.

Berdasarkan latar belakang di atas dan terdapat research gap pada penelitian sebelumnya peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja di dinas kesehatan provinsi Gorontalo guna sebagai media untuk pengambilan kebijakan dalam memperbaiki kinerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan melakukan uji hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo sebanyak 214 pegawai. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin sebanyak 139 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner atau angket. Teknik analisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, pengujian hipotesis yaitu uji parsial (uji-t), koefisien determinasi dan uji regresi sederhana.

HASIL PENELITIAN

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas

Tabel 3. Nilai Pearson Correlation Variabel X

Variabel X			
Item Pertanyaan	Pearson Correlation	Cut Off	Keterangan
Pertanyaan 1	0,394	0,3	Valid
Pertanyaan 2	0,534	0,3	Valid
Pertanyaan 3	0,777	0,3	Valid
Pertanyaan 4	0,503	0,3	Valid
Pertanyaan 5	0,650	0,3	Valid
Pertanyaan 6	0,462	0,3	Valid
Pertanyaan 7	0,491	0,3	Valid
Pertanyaan 8	0,368	0,3	Valid
Pertanyaan 9	0,534	0,3	Valid
Pertanyaan 10	0,545	0,3	Valid
Pertanyaan 11	0,650	0,3	Valid
Pertanyaan 12	0,491	0,3	Valid

Sumber: Data kuisisioner diolah (2023)

Hasil pengujian Pearson Correlation menunjukkan bahwa masing-masing item pertanyaan yang terdapat dalam kuisisioner pada variabel X (Work Life Balance) menunjukkan bahwa nilai pearson correlation lebih besar dari 0,3 sehingga peneliti menyimpulkan bahwa kuisisioner yang digunakan adalah valid.

Tabel 4. Nilai Pearson Correlation Variabel Y

Variabel Y			
Item Pertanyaan	Pearson Correlation	Cut Off	Keterangan
Pertanyaan 1	0,402	0,3	Valid
Pertanyaan 2	0,420	0,3	Valid
Pertanyaan 3	0,325	0,3	Valid
Pertanyaan 4	0,688	0,3	Valid
Pertanyaan 5	0,491	0,3	Valid
Pertanyaan 6	0,341	0,3	Valid
Pertanyaan 7	0,492	0,3	Valid
Pertanyaan 8	0,664	0,3	Valid
Pertanyaan 9	0,637	0,3	Valid
Pertanyaan 10	0,325	0,3	Valid
Pertanyaan 11	0,460	0,3	Valid
Pertanyaan 12	0,664	0,3	Valid
Pertanyaan 13	0,327	0,3	Valid
Pertanyaan 14	0,637	0,3	Valid
Pertanyaan 15	0,541	0,3	Valid

Sumber: Data kuisisioner diolah (2023)

Hasil pengujian Pearson Correlation menunjukkan bahwa masing-masing item pertanyaan yang terdapat dalam kuisioner pada variabel Y (Kepuasan Kerja) menunjukkan bahwa nilai pearson correlation lebih besar dari 0,3 sehingga peneliti menyimpulkan bahwa kuisioner yang digunakan adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 6. Nilai Alpha's Cronbach

Variabel	Alpha's Cronbach	Cut Off	Keterangan
X	0,760	0,6	Reliabel
Y	0,673	0,6	Reliabel

Sumber: Data kuisioner diolah (2023)

Berdasarkan hasil pengujian Alpha's Cronbach diatas terlihat bahwa semua variabel, baik itu variabel X variabel Y dinyatakan reliabel karena memiliki koefisien cronbach alpha >0,6.

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 7. Hasil Uji Deskriptif Variabel X

Item Pertanyaan	Skala					Mean	F (%)	Kriteria
	1	2	3	4	5			
Pertanyaan 1	0	0	6	67	66	4.43	88.6	Sangat baik
Pertanyaan 2	0	0	20	59	60	4.29	85.8	Sangat baik
Pertanyaan 3	0	0	15	51	73	4.42	88.4	Sangat baik
Pertanyaan 4	0	0	13	61	65	4.37	87.4	Sangat baik
Pertanyaan 5	0	0	24	55	60	4.26	85.2	Sangat baik
Keseimbangan Waktu						21.77	87.08	Sangat baik
Pertanyaan 6	0	0	22	50	67	4.32	86.4	Sangat baik
Pertanyaan 7	0	0	13	61	65	4.37	87.4	Sangat baik
Pertanyaan 8	0	0	26	64	49	4.17	83.4	Sangat baik
Pertanyaan 9	0	0	24	55	60	4.26	85.2	Sangat baik
Keseimbangan Keterlibatan						17.12	85.6	Sangat baik
Pertanyaan 10	0	0	15	54	70	4.40	88	Sangat baik
Pertanyaan 11	0	0	24	55	60	4.26	85.2	Sangat baik
Pertanyaan 12	0	0	22	54	63	4.29	85.8	Sangat baik
Keseimbangan Kepuasan						12.95	86.3	Sangat baik
<i>Work Life Balance</i>						17.28	86.3	Sangat baik

Sumber: Data kuisioner diolah (2023)

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif untuk variabel Work Life Balance pada tabel diatas masuk dalam kategori sangat baik dengan presentase sebesar 86.3% yang terdiri dari indikator tertinggi yang juga masuk dalam kategori sangat baik adalah keseimbangan waktu dengan presentase 87.08%. Kemudian indikator keseimbangan kepuasan dengan presentase 86.3% dan indikator keseimbangan keterlibatan dengan presentase 85.6%.

Tabel 8. Hasil Uji Deskriptif Variabel Y

Item Pertanyaan	Skala					Mean	F (%)	Kriteria
	1	2	3	4	5			
Pertanyaan 1	0	0	2	60	77	4.54	90.8	Sangat baik
Pertanyaan 2	0	0	11	58	77	4.42	88.4	Sangat baik
Pertanyaan 3	0	0	14	57	68	4.39	87.8	Sangat baik
Pertanyaan 4	0	0	14	58	67	4.38	87.6	Sangat baik
Pertanyaan 5	0	0	20	56	63	4.31	86.2	Sangat baik
Pertanyaan 6	0	0	13	64	62	4.35	87	Sangat baik
Gaji						26.39	87.9	Sangat baik
Pertanyaan 7	0	0	12	61	66	4.39	87.8	Sangat baik
Pertanyaan 8	0	0	9	56	74	4.47	89.4	Sangat baik
Pertanyaan 9	0	0	13	65	61	4.35	87	Sangat baik

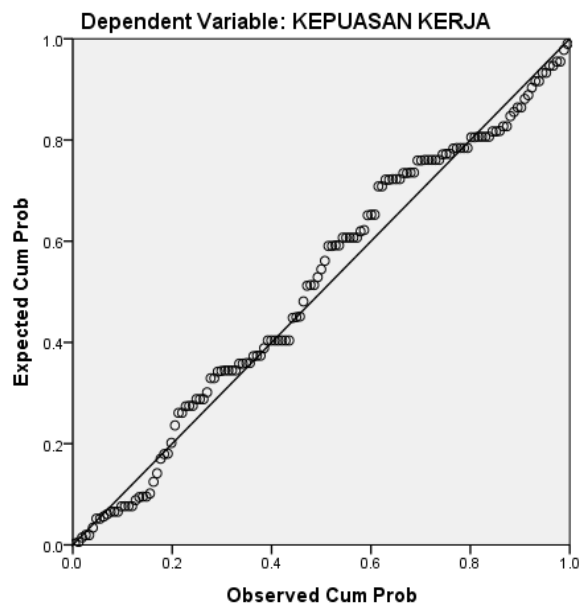
Pertanyaan 10	0	0	11	58	70	4.42	88.4	Sangat baik
Promosi						17.63	88.15	Sangat baik
Pertanyaan 11	0	0	17	63	59	4.30	86	Sangat baik
Pertanyaan 12	0	0	18	56	65	4.34	86.8	Sangat baik
Pertanyaan 13	0	0	12	61	66	4.39	87.8	Sangat baik
Penghargaan dari Tempat Kerja						13.03	86.8	Sangat baik
Pertanyaan 14	0	0	12	61	66	4.39	87.8	Sangat baik
Pertanyaan 15	0	0	6	69	64	4.42	88.4	Sangat baik
Prosedur Kerja						8.81	88.1	Sangat baik
Kepuasan Kerja						16.46	87.7	Sangat baik

Sumber: Data kuisioner diolah (2023)

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif untuk variabel Kepuasan Kerja pada tabel diatas masuk dalam kategori sangat baik dengan presentase sebesar 87.7% yang terdiri dari indikator tertinggi yang juga masuk dalam kategori sangat baik adalah promosi dengan presentase 88.15%. Kemudian indikator prosedur kerja dengan presentase 88.1%, indikator gaji dengan presentase 87.9%, dan indikator penghargaan dari tempat kerja dengan presentase 86.8%.

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data kuisioner diolah (2023)

Grafik di atas menunjukkan penyebaran mengikuti arah garis disekitar garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 9. Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,795	3,589		1,057	,293	
	Work Life Balance	,687	,053	,802	13,810	,000	1,000

Sumber: Data kuisioner diolah (2023)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai tolerance dari variabel Work Life Balance (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y) berada di atas 0,1 dan VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Pengujian Hipotesis

Tabel 10. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	58.536	4.239	13.810	.000
	Work Life Balance	.141	.082	2.732	.000

Sumber: Data kuisisioner diolah (2023)

Jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka hipotesis diterima. Berdasarkan tabel di atas, H1 dimana Work Life Balance berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja diterima. Hal ini dapat dilihat dari tabel diatas dimana nilai t_{hitung} yaitu 13.810 lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu sebesar 1.656052.

Koefisien Determinasi

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.546 ^a	0.421	0.014	3.611	0.021	2.998	1	137	0.086	1.865

a. Predictors: (Constant), WORK LIFE BALANCE

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Data kuisisioner diolah (2023)

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel diatas menunjukkan bahwa besarnya koefisien determinasi yang disesuaikan dengan angka atau nilai r square sebesar 0,421. Maka dapat disimpulkan bahwa variasi variabel independen (Work Life Balance) dalam menjelaskan variabel dependen (Kepuasan Kerja) sebesar 0,421 atau 42,1%, sedangkan sisanya 57,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar model atau yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Uji Regresi Sederhana

Tabel 12. Analisis Regresi Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	58.536	4.239	13.81	0,000
	Work Life Balance	0.141	0.082	0.146	0,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data kuisisioner diolah (2023)

Berdasarkan hasil analisis diatas, model regresi sederhana adalah sebagai berikut: $Y = 58.536 + 0,141X$

PEMBAHASAN

Work Life Balance Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Burt dalam Wenno (2018) menyatakan bahwa terjadinya kepuasan kerja dapat disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya adalah hubungan karyawan dengan keluarga. Artinya, karyawan dapat membagi waktunya dengan baik antara tuntutan pekerjaan dengan

kehidupan keluarga sehingga kepuasan kerja dapat terjadi karena terdapat keseimbangan waktu antara keluarga dengan pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan.

Hal tersebut sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Lazar et al dalam Pangemanan et al (2017: 2) bahwa diterapkannya work life balance dalam sebuah perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa puas akan berpengaruh terhadap aktivitas perusahaan dan proses dalam mencapai tujuan organisasi. Hochchild dalam Wenno (2018) menjelaskan pekerja akan merasa puas apabila terdapat respon positif antara pekerjaan dengan kehidupan keluarganya. Respon positif yang dimaksud adalah anggota keluarga yang memberikan semangat dan dukungan terhadap setiap pekerjaan dan kariernya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Arrozak (2020), menunjukkan bahwa variabel Work-Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Dengan keseimbangan kehidupan di kantor dan di luar kantor, akan membuat karyawan menjadi lebih bahagia. Perasaan bahagia ini akan membuat karyawan menjadi lebih produktif dan mampu memberikan inovasi-inovasi untuk kinerja yang lebih baik.

Hasil penelitian yang diperoleh juga sejalan dengan penelitian sebelumnya dimana work life balance berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo. Tarsisia Adisti Andarini (2020) mengemukakan bahwa program work life balance membuat karyawan merasa bebas untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan komitmen lainnya seperti keluarga, kegemaran, seni, jalanjalan, pendidikan, dan sebagainya, selain hanya berfokus pada pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa work life balance dapat mengarah pada aktivitas sehat yang akan memuaskan karyawan. Dapat dilihat keterkaitan antara worklife balance terhadap kepuasan kerja. Dimana kepuasan kerja sesungguhnya dapat tercapai ketika organisasi mendukung terciptanya worklife balance.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa work life balance berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Variasi variabel independen (Work Life Balance) dalam menjelaskan variabel dependen (Kepuasan Kerja) sebesar 0,421 atau 42,1%, sedangkan sisanya 57,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar model atau yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diberikan sara-saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada variabel work life balance dan kepuasan kerja dari semua item pernyataan mendapatkan rank tinggi yang artinya semua pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo dapat menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja para pegawainya. Oleh karena itu Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo diharapkan tetap mempertahankan agar semua pegawai merasa betah dan fokus untuk menyelesaikan tugasnya.
2. Saran bagi penelitian selanjutnya terkait pada penelitian ini Adjusted R² sebesar 0,421 maka artinya 42,1% kepuasan kerja dijelaskan oleh variabel work life balance, sedangkan sisanya sebesar 57,9% dijelaskan oleh sebab-sebab lain. maka untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang yang diprediksikan berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Andarini, T. A. (2020). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi pada Perawat RSJD Dr. RM. Soedjarwadi Klaten. *Molecules*, 2(1), 1-12.
- Arunashantha, A. (2019). The Impact of Work-Life Balance on Job Satisfaction: With Special Reference to ABC Private Limited in Sri Lanka. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 3(6), 97-108. www.ajhssr.com
- Darmanah, Garaika. 2019. Metode Penelitian. Lampung Cv. Tlira Tech
- Endeka, R. F., Wehelmina, R., & Tumbel, T. (2020). Worklife Balance dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu. *Productivity*, 1(5), 436-440.

- Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Bio Farma Persero). Fakultas Komunikasi Dan Bisnis, Universitas Telkom, IV(1), 125–135. <http://www.researchgate.net/publication>
- Handoko, Hani. 2014. Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE
- Jaharuddin, N. S., & Zainol, L. N. (2019). The Impact of Work-Life Balance on Job Engagement and Turnover Intention. *The South East Asian Journal of Management*, 13(1).
- Kaimudin, N. I., Lestari, H., & Afa, J. R. (2016). Pengaruh Work-Life Balance (Keseimbangan Kehidupan Kerja) Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pada Tenaga Kerja Perawat di Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Konawe Selatan Tahun 2016. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kesehatan Masyarakat*, 1(4), 1–15.
- Maslichah, Nur Intan dan Kadarisman Hidayat. 2017. "Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016)," *Jurnal Administrasi Bisnis*, 49(1), 60-68
- Noor, K. M. 2018. Work-Life Balance and Intention to Leave among Academics in Malaysian Public Higher Education Institutions. *International Journal of Business and Social Science*. Vol. 2, No. 11, pp. 240-248.
- Nurendra, Annisaa MirantySaraswati, M. P. (2016). Model Peranan Work Life Balance, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *Humanitas*, 13(2), 84–94.
- Nurhabiba, M. (2020). Social Support Terhadap Work-Life Balance Pada Karyawan. *Cognicia*, 8(2), 277-296.
- Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2011). 73402-ID-pengaruh-work-life-balance-dan-burnout-t. 1–8.
- Paryanti, Y. I., & Aprianti, K. (2022). Pengaruh work life balance, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada rumah sakit umum daerah bima. (STIE) Bima, 1(1), 21–28.
- Pratama, H. P., & Setiadi, I. K. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup Di Jakarta. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 4(2), 25–39. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v4i2.6602>
- Puspitasari, A. S., & Darwin, M. (2021). Effect of Work-Life Balance and Welfare Level on Millennial Employee Performance Through Work Engagement. *International Journal of Science and Society*, 3(1), 334–344.
- Rahmawati, Z., & Gunawan, J. (2020). Hubungan Job-related Factors, Work-life Balance dan Kepuasan Kerja pada Pekerja Generasi Milenial. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 8(2), 3–8.
- Robbins, S. P. dan Judge, T. A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16, Salemba Empat, Jakarta.
- Rondonuwu, F., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 30–39.
- Satriansyah, H. (2019). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Bank Indonesia Kantor Perwakilan Jawa Tengah). *Universitas Brawijaya*, 1–19.
- Silaban, H., & Margaretha, M. (2021). The Impact Work-Life Balance toward Job Satisfaction and Employee Retention: Study of Millennial Employees in Bandung City, Indonesia.

International Journal of Innovation and Economic Development, 7(3), 18–26.
<https://doi.org/10.18775/ijied.1849-7551-7020.2015.73.2002>

Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta

Sukur, M. I. S., & Susanty, A. I. (2022). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Mnc Investama Tbk (Studi Pada Divisi Sosial Media Dan Media Manajemen). *E-Proceeding of Management*, 9(3), 1064–1610.

Wenno Dkk. 2018. Hubungan Antara Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pt Pln Persero Area Ambon. *Jurnal Maneksi*. 7(1)

Yantu, I., Bokingo, A. H., & Pade, M. R. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Tenaga Kontrak Di Rumah Sakit. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(2018), 104–110.