

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI

Nurjana^{1)*}, Sry Rosita²⁾, Sumarni³⁾

^{1,2,3)}Prodi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jambi, Jambi.

*nurjananj69@gmail.com

Abstract

This study aims to reveal: 1) The Effect of Work-Life Balance on Employee Job Satisfaction, 2) The Effect of Work-Life Balance on Work Motivation, 3) The Effect of Work Motivation on Job Satisfaction and 4) The Effect of Work-Life Balance Through Work Motivation on Employee Job Satisfaction. This research was conducted in the form of a survey with structured statements to respondents. The results of this study indicate that work-life balance has a positive but not significant effect on employee job satisfaction. Anti-work-life balance has a positive and significant effect on work motivation. Then, work motivation has a positive and significant effect on employee job satisfaction and work motivation can be a mediating variable that influences work-life balance on job satisfaction. Therefore, it is recommended that companies make special policies regarding special programs that can support the work life balance of employees so that maximum job satisfaction is achieved.

Keywords: *Work Life Balance, Employee Job Satisfaction, Work Motivation*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengungkapkan: 1) Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, 2) Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Motivasi Kerja, 3) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan 4) Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Melalui Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Untuk Penelitian ini dilakukan dalam bentuk survei dengan pernyataan terstruktur kepada responden. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Lalu, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan motivasi kerja mampu menjadi variabel mediasi mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, direkomendasikan perusahaan dapat membuat kebijakan khusus tentang program khusus yang dapat menunjang *work life balance* karyawan sehingga kepuasan kerja tercapai maksimal.

Kata Kunci : Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan, Motivasi Kerja

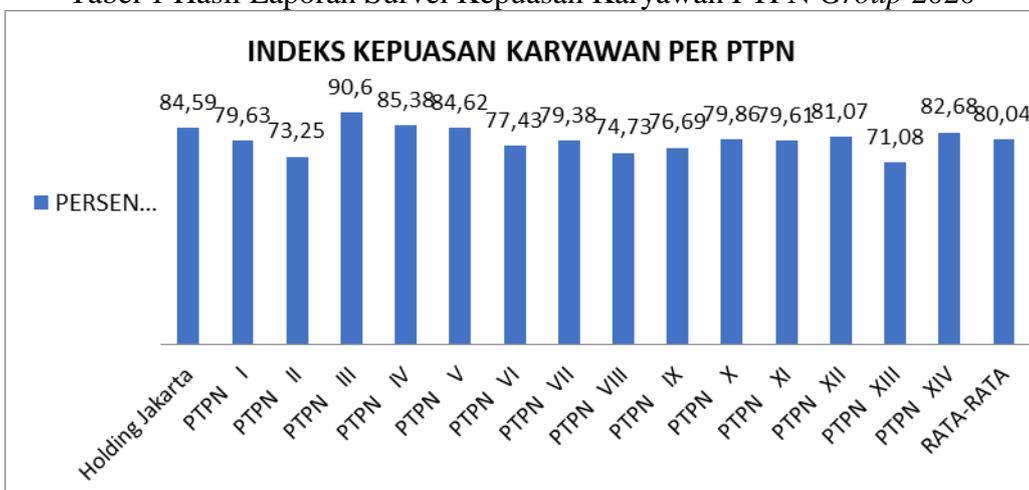
PENDAHULUAN

Seseorang yang masuk dan bergabung dengan organisasi memiliki berbagai keinginan, kebutuhan, dan pengalaman masa lalu yang bersatu membentuk suatu harapan yang dapat dipenuhi di tempat kerjanya. Memenuhi kepuasan kerja karyawan perusahaan perlu mengetahui apa saja yang menjadi kebutuhan karyawan, mengingat bahwa karyawan merupakan unsur penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, sehingga dapat dirumuskan

strategi yang menjadi pendorong karyawan dalam bekerja sehingga karyawan memiliki kinerja yang baik. Kepuasan kerja sebagai unsur penting dalam meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja. Kepuasan kerja menurut beberapa hasil penelitian merupakan dampak dari keseimbangan kehidupan kerja seperti beberapa hasil penelitian berikut ini, Hussein et al., (2016) menemukan bahwa kepuasan kerja karyawan sebagai dampak dari keseimbangan kehidupan kerja. Direkomendasikan bahwa manajemen harus berusaha semaksimal mungkin untuk membangun lingkungan kerja yang menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawannya sehingga dapat membantu mereka bekerja dengan nyaman dan meningkatkan kepuasan dalam bekerja.

PTPN Group telah melakukan survei kepuasan karyawan Tahun 2020 untuk seluruh wilayah PTPN dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1 Hasil Laporan Survei Kepuasan Karyawan PTPN Group 2020



Sumber : Data SDM PT Perkebunan Nusantara VI 2020

Berdasarkan hasil laporan survei kepuasan karyawan tersebut, terindikasi karyawan masih merasa kurang puas seperti sistem promosi dan pengembangan karir berdasarkan level jabatan, gap kompensasi yang cukup jauh dikarenakan perbedaan golongan dan level jabatan, dan ketidaksesuaian pekerjaan yang diberikan dengan uraian tugas.

Motivasi dalam bekerja sangat penting bagi sebuah perusahaan. Motivasi mendorong karyawan dalam menimbulkan semangat, kemauan, dan keikhlasan untuk bekerja. Tanpa adanya motivasi karyawan untuk bekerja sama demi kebaikan perusahaan, tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat tercapai. Keseimbangan kehidupan kerja adalah bentuk proporsi waktu, emosi, dan sikap yang diperlukan untuk bisa bekerja seimbang secara proporsional dengan kehidupan seseorang di luar pekerjaan, seperti kehidupan keluarga, bersosialisasi, hobi, kesehatan, hiburan, dan pengembangan diri. Hal ini tentu akan berpengaruh kepada kepuasan kerja karyawan. Secara umum, karyawan yang termotivasi di tempat kerja dapat melakukan berbagai tugas dan tanggungjawabnya di dua peran yang berbeda yaitu peran dalam keluarga dan peran dalam kehidupan kerja sehingga motivasi kerja penting untuk menyeimbangkan kehidupan kerja karyawan, Fauziah, (2020). Jika motivasi kerja seorang karyawan semakin tinggi atau meningkat diiringi dengan kehidupan kerja yang seimbang, maka kepuasan kerja mereka juga akan semakin meningkat.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Sari et al., (2017) kepuasan kerja adalah mengacu pada sikap yang biasa ditunjukkan seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Seseorang yang tidak puas memiliki sikap negatif. Menurut Sudiyanto, (2019) kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan serta harapan seseorang akan penghargaan yang diterimanya dari pekerjaan yang dilakukannya. Adapun pendapat lainnya menurut Tonnisen & Ie, (2020) kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu keadaan emosional dialami karyawan, yang bersifat menyenangkan atau bersifat positif.

Pengukuran kepuasan kerja menurut Sari et al., (2017) meliputi: Kepuasan dengan kompensasi, karyawan menginginkan sistem kompensasi yang mereka rasa adil, jelas, dan sesuai dengan harapan mereka yang berdasarkan persyaratan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar upah masyarakat; Kepuasan dengan promosi, kepuasan akan dikembangkan melalui promosi. Seorang karyawan yang bekerja di perusahaan akan berharap untuk dipromosikan menaiki setiap level jabatan. Hal ini juga mempengaruhi kepuasan seseorang; karyawan mendapatkan lebih dari sekadar uang atau opini nyata dari mereka, mereka juga membutuhkan interaksi sosial antarkaryawan; Kepuasan dengan atasan. Cara seorang bos bisa tidak menyenangkan atau menyenangkan bagi bawahan, hal ini dapat mempengaruhi kepuasan seseorang; Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, karyawan lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka.

Menurut Darmawan et al., (2015) mendefinisikan keseimbangan kehidupan kerja sebagai upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani. Pendapat lainnya oleh Rahmawati, (2016) menjelaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja sebagai proporsi yang seimbang antara waktu, emosi dan sikap pada tuntutan pekerjaan (organisasi) dan kehidupan seseorang diluar pekerjaan, seperti kehidupan keluarga, kehidupan sosial, kehidupan spiritual, hobi, kesehatan, rekreasi dan pengembangan diri, dengan indikator: keseimbangan dalam pengelolaan waktu, keseimbangan dalam pemenuhan harapan, keseimbangan keterlibatan.

Menurut Rahmayati, (2021) keseimbangan kehidupan kerja didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi komitmen pekerjaan dan keluarga mereka, serta tanggung jawab di luar pekerjaan lainnya dan kegiatan. Selain hubungan antara pekerjaan dan fungsi keluarga, juga melibatkan peran lain dalam bidang kehidupan lainnya. Jika peran di dalam dan di luar organisasi saling mendukung, dan tidak ada konflik dalam kehidupan kerja atau peran karyawan, maka itu sangat penting dalam organisasi dan kehidupan pribadi karyawan. Menurut Kusumah et al., (2021) keseimbangan kehidupan kerja adalah kondisi seorang dalam keadaan seimbang antara peran dalam pekerjaannya dengan kehidupan pribadinya yang dijalani dengan komitmen tinggi. Kondisi seimbang diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk memenuhi kebutuhan di masing-masing perannya.

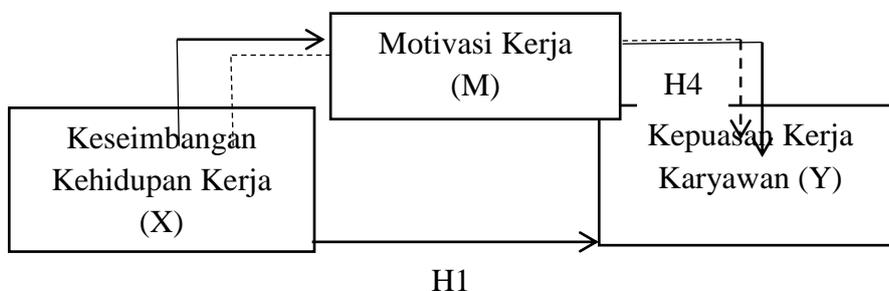
Pengukuran keseimbangan kehidupan kerja menurut Menurut Kusumah et al., (2021) meliputi; Penempatan prioritas antara pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan, Pengaturan jam kerja yang fleksibel, seperti menentukan waktu maksimal bekerja satu hari 8 jam, sisanya waktu untuk menikmati *me time* atau bersosialisasi dengan teman atau keluarga. Peningkatan kualitas pribadi seperti memanfaatkan keterampilan yang didapat ketika bekerja dan mengembangkannya ke dalam kehidupan sehari-hari. Komitmen yang tinggi kepada keluarga dan pekerjaan, seperti menyediakan waktu sepenuhnya bagi keluarga di hari libur dengan tidak menjadikan rumah sebagai kantor kedua. Peningkatan

produktivitas kerja dapat dicapai dengan menyelesaikan semua pekerjaan di kantor dan tidak membawanya kerumah. Mengoptimalkan waktu bekerja 8 jam secara efektif sehingga produktivitas kerja terjaga.

Menurut Hasibuan (2013) motivasi kerja adalah memberikan tenaga penggerak yang menciptakan gairah sehingga membuat ingin bekerja sama, bekerja efektif dan dipadukan dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Menurut Sudyanto (2019) motivasi kerja adalah jiwa pendorong yang kuat bagi manusia untuk melakukan suatu pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan dan kebutuhan yang ingin dicapainya. Peran motivasi adalah untuk mendorong pegawai agar bekerja keras dalam mencapai tujuan organisasi.

Pengukuran motivasi kerja menurut Hasibuan (2013;162), meliputi: Kebutuhan akan prestasi, mengembangkan kreativitas. berantusias untuk berprestasi tinggi; Kebutuhan akan afiliasi, perasaan diterima dan dihormati oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja; Kebutuhan akan kekuasaan, memiliki kedudukan yang terbaik serta mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan.

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis



- H1 : Diduga keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara VI.
- H2 : Diduga keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara VI.
- H3 : Diduga motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara VI.
- H4 : Diduga keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara VI melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening*.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi untuk penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara VI yang berjumlah 206 orang. Dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin untuk menghitung ukuran sampel, peneliti menggunakan nilai e sebesar 0,1 untuk populasi dalam jumlah besar. Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan 70 responden sebagai sampel dalam penelitian ini.

Sumber Data

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Pengumpulan data ini dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada objek penelitian yaitu karyawan PT Perkebunan Nusantara VI dan di isi secara langsung oleh responden.

Analisis dan Alat Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan tekni *Structural Equation Model* (SEM), dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS) sebagai alat untuk mengolahnya, dengan menggunakan program *SmartPLS* (v.3.3.9).

Variabel Penelitian

Variabel penelitian dan masing-masing dimensi pembentuknya sebagai berikut: keseimbangan kehidupan kerja (X): 1. Penempatan prioritas 2. Pengaturan jam kerja 3. Peningkatan kualitas pribadi 4. Komitmen terhadap keluarga dan pekerjaan 5. Produktivitas kerja; kepuasan kerja (Y): 1. Kompensasi 2. Promosi 3. Rekan kerja 4. Atasan 5. Pekerjaan itu sendiri; dan motivasi kerja (M): 1. Kebutuhan akan prestasi 2. Kebutuhan akan afiliasi 3. Kebutuhan akan kekuasaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Mayoritas jenis kelamin responden adalah laki-laki dengan persentase sebesar 67%. Karakteristik umur responden, mayoritas berumur lebih dari 46 tahun. Artinya perusahaan memiliki karyawan yang sebagian besar pada usia produktif untuk bekerja. Dilihat dari lama bekerja, mayoritas responden pada penelitian ini bekerja selama 1-5 tahun dengan persentase sebesar 36% atau 25 responden. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir didominasi lulusan S1 dengan persentase sebesar 46% atau 32 responden.

Nilai dan Rata-rata Variabel Penelitian

Penilaian responden terhadap masing-masing variabel penelitian, dimana variabel keseimbangan kehidupan kerja (X) pada dimensi komitmen terhadap keluarga dan pekerjaan memiliki rata-rata tertinggi yaitu mencapai 4,37 atau sebesar 87,5%, selanjutnya variabel kepuasan kerja karyawan (Y) pada dimensi pekerjaan itu sendiri sebesar 4,25 atau 85% dan variabel motivasi kerja pada dimensi kebutuhan akan prestasi sebesar 4,12 atau 83,25%.

Model Pengukuran (Outer Model)

Menurut Ghazali (2009) untuk menilai validitas konvergen nilai *loading factor* harus > 0,7. Dalam penelitian ini terdapat item yang tidak valid yaitu X.1.1, X.2.1, X.2.2, X.3.1, X.3.2, Y.2.1, Y.5.1, M.2.3, M.3.1, dan M.3.4 sehingga dilakukan penghapusan konstruk kemudian dikalkulasikan ulang dan mendapatkan semua indikator dan konstruk yang valid.

Untuk menguji validitas diskriminan yaitu melihat nilai *cross loading* setiap variabel harus > 0,07. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

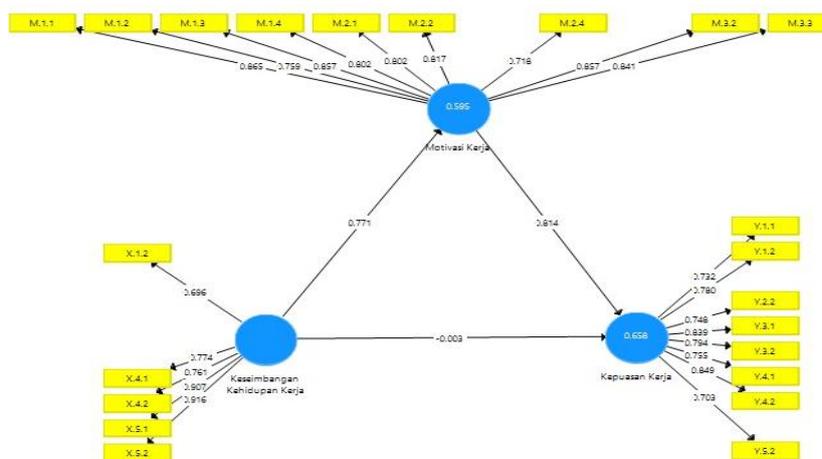
Tabel 2 Nilai *Outer Loading* Indikator ke Dimensi Setelah Dikalkulasi Ulang

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
Keseimbangan Kehidupan Kerja	X.1.2	0,70	Valid
	X.4.1	0,77	Valid
	X.4.2	0,76	Valid
	X.5.1	0,91	Valid
	X.5.2	0,92	Valid
Kepuasan Kerja	Y.1.1	0,73	Valid
	Y.1.2	0,78	Valid
	Y.2.2	0,75	Valid

	Y.3.1	0,84	Valid
	Y.3.2	0,79	Valid
	Y.4.1	0,75	Valid
	Y.4.2	0,85	Valid
	Y.5.2	0,70	Valid
Motivasi Kerja	M.1.1	0,87	Valid
	M.1.2	0,76	Valid
	M.1.3	0,86	Valid
	M.1.4	0,80	Valid
	M.2.1	0,80	Valid
	M.2.2	0,82	Valid
	M.2.4	0,72	Valid
	M.3.2	0,86	Valid
M.3.3	0,84	Valid	

Sumber: Pengolahan data dengan PLS (2022)

Berdasarkan Tabel 2 diatas menunjukan hasil *output* analisis semua kontruk menghasilkan nilai *outer loading* >0,70, disimpulkan bahwa semua indikator dinyatakan valid atau layak sehingga telah memenuhi validitas konvergen dan reliabilitas seperti Gambar 1 berikut ini:



Gambar 1 *Outer Model* Indikator ke Dimensi Setelah Dikalkulasi Ulang

Setelah uji validitas, pengukuran model juga dilakukan untuk menguji reliabilitas suatu kontruk dengan cara melihat *Composite Reliability* pada tabel 3 berikut:

Tabel 3 Nilai *Composite Reliability*

<i>Variable</i>	<i>Composite Reliability</i>
Kepuasan Kerja (Y)	0,92
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X)	0,91
Motivasi Kerja (M)	0,95

Sumber: Pengolahan data dengan PLS (2022)

Nilai *Composite Reliability* yang dihasilkan nilai masing-masing variabel >0,7. Hal ini menunjukan bahwa variabel-variabel yang diajukan memenuhi uji reliabilitas.

Model Struktural (Inner Model)

Terdapat 2 komponen dalam penelitian model struktural yaitu pengujian *R-Square* dan pengujian hipotesis. Pengujian *R-Square* dengan melihat nilai *R-Square*, dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

Tabel 4 Nilai *R-Square*

Variabel	<i>R-Square</i>
Kepuasan Kerja	0,66
Motivasi Kerja	0,59

Sumber: Pengolahan data dengan PLS (2022)

Berdasarkan tabel 4 diatas dilihat bahwa nilai *R-Square* variabel kepuasan kerja sebesar 0,66 atau 66% dipengaruhi oleh keseimbangan kehidupan kerja, hal ini menunjukkan pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja termasuk kategori sedang. Sisanya 34% dipengaruhi oleh faktor lain diluar yang diteliti. Kemudian variabel motivasi kerja sebesar 0,59 atau 59% dipengaruhi oleh keseimbangan kehidupan kerja, sisanya 41% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil pengujian hipotesis penelitian ini dapat dinyatakan diterima apabila hasil sesuai dengan *rule of thumb*, jika *P-value* <0,05 lalu *T-statistic* >1,96 dengan melihat nilai *Result for Inner Weights* pada tabel 5 berikut:

Tabel 5 *Result for Inner Weights*

Variabel	<i>Original Sample</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,00	0,02	0,98	Tidak Signifikan H1: ditolak
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X) -> Motivasi Kerja (M)	0,77	8,94	0,000	Signifikan H2: diterima
Motivasi Kerja (M) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,81	6,08	0,000	Signifikan H3: diterima
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X) -> Motivasi Kerja (M) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,63	5,12	0,000	Signifikan H4: diterima

Sumber: Pengolahan data dengan PLS (2022)

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja karyawan Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara dilihat dari penempatan prioritas, pengaturan jam kerja, peningkatan kualitas pribadi, komitmen terhadap keluarga dan pekerjaan, serta produktivitas kerja sangat baik. Kepuasan kerja karyawan yang dilihat dari kompensasi yang diterima, semua karyawan memiliki kesempatan untuk dipromosikan, komunikasi baik dengan rekan kerja dan atasan, dan karyawan memami seluruh proses dan sistem pekerjaan sangat puas. Motivasi kerja yang dilihat dari karyawan berusaha memenuhi kebutuhan akan prestasi dengan meningkatkan kreativitas, memenuhi kebutuhan akan afiliasi seperti karyawan senang berinteraksi dengan rekan kerja dan melakukan kerjasama, serta kebutuhan akan kekuasaan yang dilihat dari kemampuan mengarahkan orang lain yang membuat karyawan mempunyai tekad untuk bertanggungjawab dalam memimpin kerja tim artinya karyawan Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara VI memiliki motivasi kerja yang tinggi terhadap dirinya dan pekerjaannya.

keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara VI. Hal ini

menunjukkan jika keseimbangan kehidupan kerja meningkat tidak akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan secara langsung. Jika keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki karyawan tinggi tidak akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan secara langsung. Artinya keseimbangan kehidupan kerja yang terdiri dari penempatan prioritas, pengaturan jam kerja, peningkatan kualitas pribadi, komitmen terhadap keluarga dan pekerjaan, serta produktivitas kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja yang terdiri dari pemberian kompensasi, sistem promosi, hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan, serta pekerjaan itu sendiri. Hal ini sesuai dengan pendapat Saif et al., (2011) menggambarkan bahwa tidak ada perbedaan signifikan yang ditemukan dalam kepuasan karyawan. Penelitian lainnya oleh Shujaat et al., (2011) menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja tidak berpengaruh banyak terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti keseimbangan kehidupan kerja tidak secara otomatis membuat kepuasan kerja karyawan rendah namun tetap perlu adanya kebijakan perusahaan yang menjadikan keseimbangan kehidupan kerja karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya semakin tinggi keseimbangan kehidupan kerja karyawan maka semakin termotivasi dalam bekerja begitupun sebaliknya jika keseimbangan kehidupan kerja karyawan menurun maka motivasi kerja akan menurun. Dimensi komitmen terhadap keluarga dan pekerjaan paling menggambarkan keseimbangan kehidupan kerja yang mengidentifikasi alasan bahwa motivasi kerja yang dimiliki karyawan membuat karyawan memiliki hubungan yang baik dengan keluarga, rekan kerja, dan lingkungan sekitar. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ryan dan Wahyuni, (2018) yang menyatakan keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja. Hal ini juga sejalan dengan pendapat Fauziah, (2020) yang mengatakan semakin tinggi keseimbangan kehidupan kerja maka semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dapat dilihat dari motivasi kerja karyawan untuk berprestasi dengan meningkatkan kreativitas dalam bekerja dan mampu menghasilkan yang terbaik menimbulkan kepuasan tersendiri bagi karyawan terhadap pekerjaannya. Selain itu kebutuhan afiliasi yang terdiri dari hubungan karyawan dengan rekan kerja dan lingkungan masyarakat yang harmonis, membuat suasana kerja menjadi nyaman dan menyenangkan, atasan yang *supportif* dan peduli menciptakan kerjasama yang baik. Tanggungjawab yang diberikan kepada karyawan dalam memimpin tim dinilai mampu mengarahkan dan mengendalikan karyawan lain untuk saling berkerjasama, sehingga karyawan mendapat kesempatan untuk dipromosikan yang berdampak pada besaran kompensasi yang diterima karyawan juga meningkat, sehingga kepuasan kerjanya pun meningkat seiring dengan meningkatnya motivasi kerja karyawan. Hal ini mendukung penelitian terdahulu oleh penelitian Diyanti et al., (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara nyata terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini juga sejalan dengan pendapat Lusri & Siagian, (2017) menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan namun melalui motivasi kerja hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Artinya jika keseimbangan kehidupan kerja tinggi maka akan mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan meningkat, dan jika kepuasan kerja karyawan meningkat maka motivasi kerja juga tinggi atau meningkat.

Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang terdiri dari penempatan prioritas, pengaturan jam kerja, peningkatan kualitas diri, komitmen terhadap keluarga dan pekerjaan, serta produktivitas kerja yang dikelola dengan baik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja melalui pemenuhan kebutuhan karyawan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan yang membuat karyawan termotivasi untuk bekerja dengan baik dan hal ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang terdiri dari pemberian kompensasi, kesempatan promosi bagi setiap karyawan, hubungan yang baik dengan rekan kerja, kepedulian atasan terhadap karyawan dan pemahaman karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri.

Penelitian ini mendukung terdahulu oleh Kumarasamy et al., (2017) jika karyawan dapat memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik akan membuatnya semakin termotivasi dalam bekerja, karyawan yang termotivasi merasa senang dan puas dengan pekerjaannya sehingga akan meningkatkan kemampuan untuk bekerja lebih baik. Hal ini sesuai penelitian yang dilakukan oleh Utami & Pranitasari (2020) keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, semakin tinggi keseimbangan kehidupan kerja motivasi kerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penempatan prioritas, pengaturan jam kerja, peningkatan kualitas pribadi, komitmen terhadap keluarga dan pekerjaan serta produktivitas kerja menggambarkan keseimbangan kehidupan kerja karyawan sangat baik. Kepuasan kerja karyawan yang dijelaskan oleh dimensi kompensasi, promosi, rekan kerja, atasan dan pekerjaan yang dikerjakan karyawan menjelaskan bahwa karyawan sangat puas terhadap dirinya dan pekerjaannya, serta karyawan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan akan prestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan dalam kehidupan kerja dan bermasyarakat.

Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara VI. Artinya keseimbangan kehidupan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja namun tidak terlalu signifikan.

Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara VI. Artinya semakin tinggi keseimbangan kehidupan kerja karyawan maka semakin termotivasi dalam bekerja, sehingga karyawan akan berusaha untuk bekerja lebih baik.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara VI. Sebagian besar karyawan memiliki hubungan yang baik dan bersikap *supportif* dengan rekan kerjanya, yang membuat mereka saling membantu sehingga selalu merasa bersemangat dan berusaha bekerja maksimal untuk memberikan yang terbaik.

Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening*, Artinya untuk meningkatkan kepuasan kerja dapat melalui meningkatkan motivasi kerja dengan indikator-indikator pembentuknya, perusahaan diharapkan juga memperhatikan peningkatan aspek – aspek lain yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Saran

Bagi Perusahaan perlu adanya strategi dan kebijakan SDM yang bertujuan untuk mendukung program *work lif balance* seperti, memberlakukan kebijakan perusahaan yang

bersifat ramah keluarga seperti pengaturan jam kerja yang fleksibel, memberikan pengembangan diri agar karyawan memiliki keterampilan dalam membagi waktu serta mengurangi volume pekerjaan agar dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat sehingga pulang lebih cepat dan mempunyai waktu yang lebih banyak bersama keluarga serta sistem perhitungan kompensasi terhadap kinerja yang tepat, dalam hal sistem promosi dan peluang karir yang lebih jelas sehingga seluruh karyawan memiliki kesempatan yang sama. Untuk keperluan akademik penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya, dan variabel penelitiannya pun dapat dikembangkan ke variabel-variabel yang lain.

Daftar Pustaka

- Debora, R., & Meyzi, H. (2015). *Pengaruh Promosi Terhadap Minat Konsumen (Studi Evaluasi Strategi Penjualan Jasa Kamar Hotel Asean Pekanbaru)*. 2(2), 1–8.
- Dewi, M. S., Bagus, I. M., & Laksono, B. R. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Promosi dan Ketersediaan Fasilitas Terhadap Minat Konsumen Berkunjung Kembali pada Minimarket Alfamart Raya Sukodono Sidoarjo. *Journal of Sustainability Business Research*, 1(1), 19–26.
- Digdowniseiso, K. (2017). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Lembaga Penerbitan Universitas Nasional.
- Edwin, S. M., Wibowo, W. C., & Shihab, M. R. (2019). The effects of tourism information quality in shaping tourists' visiting interest. *Journal of Physics: Conference Series*, 1193(1), 0–6. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1193/1/012011>
- Ernestivita, G., & Subagyo. (2020). Media Promosi Produk UMKM dengan Menggunakan EPIC Model. *Efektor*, 7(1), 1–14.
- Firmansyah, A. (2019). *Komunikasi Pemasaran*. Penerbit Qiara Media.
- Fong, L. H. N., Gursoy, D., & Sigala, M. (2020). Experimental research in tourism. *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 25(7), 707–709. <https://doi.org/10.1080/10941665.2020.1775277>
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20*. Universitas Diponegoro.
- Govers, R., Go, F. M., & Kumar, K. (2007). Promoting tourism destination image. *Journal of Travel Research*, 46(1), 15–23. <https://doi.org/10.1177/0047287507302374>
- Gustina, L., Yasri, Y., & Engriani, Y. (2019). Pengaruh Experiential Marketing terhadap Minat Kunjung Ulang Wisatawan Pada Obyek Wisata Pantai Air Manis Di Kota Padang. *Praktik Bisnis*, 08(01), 52–62.
- Hair, J. F., Black, J. W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis*. In *Neuromarketing in India: Understanding the Indian Consumer* (7th ed.). Pearson Education Limited. <https://doi.org/10.4324/9781351269360>
- Harahap, S. A., & Rahmi, D. H. (2020). Pengaruh kualitas daya tarik wisata budaya terhadap minat kunjungan wisatawan nusantara ke kotagede. *Jurnal Kepariwisata Dan Hospitalitas*, 4(1), 9–24.
- Indah, D. R., & Maulidia, Z. (2017). Analisis Efektifitas Iklan Media Televisi Menggunakan EPIC Model (Studi Kasus Produk A Mild di Kota Langsa).

PENELITIAN EKONOMI AKUNTANSI, 1(2), 137–149.

- Kotler, P., Armstrong, G., Harris, L. C., & He, H. (2020). *Principles of Marketing* (8th ed.). Pearson. www.pearson.com/uk
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2009). *Manajemen Pemasaran* (13th ed.). Erlangga.
- Kuntariati, U., Rinyanthi, N. M., & Yani, N. W. M. S. A. (2020). Peran Komunikasi Visual Instagram Terhadap Keputusan Berkunjung di Kawasan Heritage Gajah Mada Denpasar. *Jurnal Ilmiah Hospitality Management*, 11(01), 36–41.
- Larasati, Y. (2017). *Pengaruh Objek Wisata, Usaha Perjalanan Wisata, Dan Rumah Makan Terhadap Wisatawan Yang Berkunjung Ke Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 1996-2015*.
- Looney, L. N. (2017). *Branding and Visual Promotion in Laramie, Wyoming*.
- LPEM. (2020). Dampak Pandemi Covid-19 terhadap Pariwisata Indonesia : Tantangan , Outlook dan Respon Kebijakan. In *Pusat Kajian Iklim Usaha dan GVC - LPEM FEB UI*.
- Lupiyoadi, R. (2013). *Manajemen Pemasaran Jasa Berbasis Kompetensi*. Salemba Empat.
- Ma'arif, S. (2020). *Danau Sipin, Danau Elok Berbalut Kearifan Lokal*. Nativeindonesia.Com. <https://www.nativeindonesia.com/danau-sipin/>
- Manafe, J. D., Setyorini, T., & Alang, Y. A. (2016). Strategi Promosi Objek Wisata Alam , (Studi Kasus di Pulau Rote NTT). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 4(1).
- Marpaung, H., & Sahla, H. (2017). Pengaruh Daya Tarik Dan Aksesibilitas Terhadap Minat Berkunjung Wisatawan Ke Air Terjun Ponot Di Desa Tangga Kecamatan Aek Songsongan Kabupaten Asahan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu UNA 2017*, 1151–1160. <https://doi.org/10.31227/osf.io/mz5gy>
- Mauludin, R. (2017). Pengaruh Atraksi Wisata Terhadap Minat Berkunjung Wisatawan Ke Daya Tarik Wisata Waduk Darma Kabupaten Kuningan. *Jurnal Manajemen Resort Dan Leisure*, 14(2), 57–68. <https://doi.org/10.17509/jurel.v14i2.9241>
- Muksin, I. K. (2016). *MODUL Daya Tarik Wisata (Mata Kuliah: Pemanduan Wisata Alam dan Ekowisata)*. Fakultas Mipa Dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Udayana.
- Mulyati, Y., Afrinata, M., Ekonomi, F., A, J. S. N., & Padang, S. H. (2018). Analisis Pengaruh Strategi Bauran Pemasaran Terhadap Minat Berkunjung Kembali pada Destinasi Wisata Pantai Carocok Kabupaten Pesisir Selatan (Studi Kasus pada Wisatawan Domestik). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 6(2), 191–200.
- Murdiyanto, E. (2011). Partisipasi masyarakat dalam pengembangan desa wisata Karanggeneng, purwobinangun, pakem, Sleman. *SEPA: Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian Dan Agribisnis*, 7(2), 91–901.
- Muslimah, A. (2019). *Alasan Utama Turis Asing Berwisata ke Indonesia*. Kompas.Com. <https://travel.kompas.com/read/2019/03/26/171100327/alasan-utama-turis-asing-berwisata-ke-indonesia>
- Nahartyo, E. (2012). *Desain dan Implementasi Riset Eksperimen* (1st ed.). UPP STIM YKPN.
- Natadjaja, L. (2002). *Pengaruh Komunikasi Visual Antar Budaya Terhadap Pemasaran*

- Produk Pada Pasar Ekspor Ditinjau Dari Warna Dan Ilustrasi Desain Kemasan.* 4(2), 158–168. <http://puslit.petra.ac.id/journals/design/>
- Nuraeni, B. S., Ferdinand, A. T., & Sufian, S. (2014). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Kunjung Ulang Wisatawan Museum Ranggawarsita Semarang.*
- Pancaningrum, E., & Sari, D. K. (2019). Analisa Epic Model : Mengukur Efektivitas Iklan Indomie Versi Ayam Geprek Di Televisi. *JAD: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 2(1), 53–61.
- Paramitha, K. C., & Patria, A. S. (2016). Perancangan Media Komunikasi Visual untuk Promosi Wisata Paralayang di Batu. *Jurnal Pendidikan Seni Rupa*, 04(01), 293–299.
- penalaran-unm.org. (2018). *Penelitian Kausal Komparatif.* Lembaga Penelitian Mahasiswa Penalaran UNM. <https://penalaran-unm.org/penelitian-kausal-komparatif/>
- Phinemo, T. (2016). *Jenis Produk Wisata yang Harus Diketahui oleh Pelaku Bisnis Tour Travel.* Phinemo.Com. <https://phinemo.com/jenis-produk-wisata-yang-harus-diketahui-oleh-setiap-pelaku-bisnis-tour-travel/>
- Priyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif* (kedua). Zifatama Publishing.
- Putra, Y. M. P. (2018). *Danau Sipin, Wisata Alam Khas Jambi.* Republika.Co.Id. <https://www.republika.co.id/berita/p35rum284/danau-sipin-wisata-alam-khas-jambi>
- Rachmadhania, N., & Pangestuti, E. (2017). Pengaruh Efektivitas Iklan Online Terhadap Minat Berkunjung. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 46(1), 210–217.
- Redaksi. (2020). *Kunjungan Wisatawan Mancanegara Turun 88,25 Persen pada Oktober – jambibisnis.* Jambibisnis.Com. <https://jambibisnis.com/kunjungan-wisatawan-mancanegara-turun-8825-persen-pada-oktober/>
- RuangJambi.com. (2018). *Jumlah Kunjungan Wisatawan di Provinsi Jambi, Naik 17 Persen - Ruang Jambi.* <https://ruangjambi.com/2018/11/09/jumlah-kunjungan-wisatawan-di-provinsi-jambi-naik-17-persen/>
- Ruhamak, M. D., & Husniati, E. (2018). *Pengaruh Word Of Mouth , Minat Konsumen Dan Brand Image Terhadap Keputusan Konsumen (Studi Pada Pelajar Lembaga Kursus Di Area Kampung Inggris Pare Kediri).* 3(2), 118–135