JURNAL FUSION
Vol 3 No 08, Agustus 2023
E-ISSN: 2775-6440 | P-ISSN: 2808-7208
Jurnal Homepage https://fusion.rifainstitute.com

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA TENAGA KEPENDIDIKAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

Salwa Sabila Rosida, Achmad Chusairi
Fakultas Psikologi Universitas Airlangga
Email: salwa.sabila.rosida-2017@psikologi.unair.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of work-life balance and organizational climate on job satisfaction in airlangga university educational staff. The hypotheses in this study are (1) work-life balance and organizational climate simultaneously affect job satisfaction: (2) work-life balance affect job satisfaction; and (3) organizational climate affects job satisfaction in airlangga university educational staff. The method in this study use quantitative research methods. The subjects in this study were 250 education staff working at airlangga university. The measurement tools used Work-life Balance (WLB), Organizational Climate Measure (OCM), Facet Satisfaction Scale (FSS). Data analysis used multiple liniear regression tests with IBM SPSS Statistic 27 for MAC. The results of data analysis show that work-life balance and organizational climate silmutaneously have a significant effect on job satisfaction of 0,000. Work-life balance shows a positive and significant influence on job satisfaction of 0,000, meaning that the higher the work-life balance, the higher the level of job satisfaction. Organizational climate shows a postifive and significant influence on job satisfaction of 0,000, meaning that the higher the organizational climate, the higher the level of job satisfaction.

Keywords: *Work-life Balance, Organizational Climate, Job Satisfaction, Educational Staff, Airlangga University.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari work-life balance dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada tenaga kependidikan universitas airlangga. Hipotesis dalam penelitian ini, yaitu (1) work-life balance dan iklim organisasi secara bersamaan memengaruhi kepuasan kerja: (2) work-life balance memengaruhi kepuasan kerja; dan (3) iklim organisasi memengaruhi kepuasan kerja pada tenaga kependidikan universitas airlangga. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini sebanyak 250 tenaga kependidikan yang bekerja di universitas airlangga. Alat ukur yang digunakan adalah *Work-life Balance* (WLB), *Organizational Climate Measure* (OCM), *Facet Satisfaction Scale* (FSS). Analisis data menggunakan uji regresi linear berganda dengan bantuan *IBM SPSS Statistic* 27 *for Mac*. Hasil analisis data menunjukkan bahwa work-life balance dan iklim organisasai secara bersamaan

Copyright holder: Salwa Sabila Rosida dan Achmad Chusairi (2023)
DOI : https://doi.org/10.54543/fusion.v3i05.352
Published by : Rifa Institute

berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,000. Work-life balance menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,000 artinya semakin tinggi work-life balance maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja. Iklim organisasi menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,000, yang artinya semakin tinggi iklim organisasi semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja.

Kata Kunci: *work-life balance,* iklim organisasi, kepuasan kerja, tenaga kependidikan, universitas airlangga.

Diserahkan: 20-07-2023; Diterima: 05-08-2023; Diterbitkan: 20-08-2023

PENDAHULUAN

Universitas Airlangga (UNAIR) sebagai salah satu institusi yang bergerak dalam bidang pendidikan dan memiliki peran sangat besar dalam menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten dibidangnya (Diyanti et al., 2018). Universitas Airlangga (Unair) berdiri sejak 10 November 1954 dan berstatus sebagai Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum (PTN-BH) dengan akreditasi peringkat A. Unair merupakan lembaga pendidikan tinggi pertama di kawasan timur Indonesia. Peresmian kampus Unair dilakukan oleh Presiden Soekarno, yang bertepatan dengan peringatan Hari Pahlawan yang ke-9 (Unair News, 2018). Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2006 tentang penetapan Universitas Airlangga sebagai Badan Hukum Milik Negara menyatakan Universitas Airlangga memperoleh status Perguruan Tinggi Negeri (PTN) Badan Hukum Milik Negara (BHMN) berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2006 tentang Penetapan Universitas Airlangga sebagai Badan Hukum Milik Negara (BHMN). Kemudian berdasarkan Undang-Undang Pendidikan Tinggi Nomor 12 Tahun 2012 Universitas Airlangga termasuk di antara tujuh PTN-BHMN yang berhak menyandang status sebagai PTN Badan Hukum (PTN-BH).

Sebagai salah satu lembaga pendidikan tinggi terkemuka di Indonesia, Universitas Airlangga (UNAIR) memiliki peran strategis untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dalam menghasilkan sumber daya manusia yang unggul (Anggarini, 2021). Seiring dengan perkembangan zaman saat ini, UNAIR akan menghadapi tantangan yang semakin berat dalam menghadapi era 5.0 sehingga institut perguruan tinggi membutuhkan dukungan dari seluruh sumber daya manusia yang terdapat didalamnya. Dalam setiap organisasi maupun dalam pendidikan tinggi, unsur yang memiliki peran penting adalah sumber daya manusia (SDM) ataupun karyawan (Rondonuwu, 2018).

Kinerja tenaga kependidikan di perguruan tinggi pada karyawan di organisasi yang lain, dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah kepuasan kerja (*job satisfaction*) (Indarti et al., 2017). Luthans (2007) menyatakan kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang dirasakan karyawan ketika melakukan pekerjaannya atau emosi positif yang akan dialami karyawan ketika mampu menyelesaikan pekerjaannya. Nyatanya menurut Oktaviani (2022) melakukan studi literatur sistematis tentang faktor-faktor yang dianggap berhubungan dengan kepuasan kerja dan menghasilkan beberapa faktor diantaranya adalah faktor kepemimpinan, tingkat stress karyawan, konflik antara

keluarga dan pekerjaan (*work-family conflict*), beban kerja, kondisi organisasi dan lingkungan kerja.

Menurut Mcdonald (2005) *Work-life balance* adalah seseorang karyawan yang merasa puas dalam menjalankan perannya dalam kehidupan diluar maupun didalam pekerjaannya. Sedangkan menurut Greenhaus et al (dalam Valen, 2017) *work-life balance* merupakan kehiupan seseorang yang terikat secara seimbang antara tanggung jawab untuk pekerjaannya dan bertanggung jawab atas keluarganya. Fenomena yang terjadi pada work-life balance yaitu bagaimana cara menyeimbangkan waktu bekerja dengan kehidupan di luar dunia kerja seperti bersama keluarga, teman, maupun diri sendiri.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dalam penelitian Reig-Botella et al (2022) berpendapat bahwa selain faktor individu, faktor-faktor organisasi juga dapat berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan. Faktor imbalan atau gaji, pola kepemimpinan, keterikatan pada organisasi (*organizational engagement*) dan juga iklim organisasi dianggap berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Hal ini didukung juga dengan hasil penelitian dari Davis (2006) juga menjelaskan bahwa iklim organisasi mempengaruhi motivasi kerja, produktivitas kerja dan kepuasan kerja. Iklim organisasi yang positif membuat karyawan akan merasa senang, aman, nyaman, dan penuh makna ketika berada di lingkungan organisasi yang bersangkutan. Akibat dari iklim organisasi yang negatif adalah karyawan tidak akan merasa dan nyaman dalam bekerja, sehingga karyawan tidak mendapatkan kepuasan dalam bekerja.

Melihat adanya faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan adanya dampak negatif yang mempengaruhi kepuasan kerja setiap karyawan, menimbulkan sebuah urgensitas bahwa kepuasan kerja pada tenaga kependidikan memiliki peran yang sangat penting dalam operasional perguruan tinggi dalam sehari-hari. Hal ini dapat dilihat kepuasan kerja menjadi salah satu komponen fokus perguruan tinggi, karena jika karyawan merasa puas terhadap pekerjannya karyawan tersebut memiliki loyalitas yang tinggi dan rendahnya angka kemungkinan mengalami *turnover* (Wenno, 2018).

METODE PENELITIAN

Variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini adalah *work-life balance* dan iklim organisasi. Sedangkan variabel terikat yang digunakan pada penelitian ini adalah kepuasan kerja. Menurut Fisher (2002) *Work-life Balance* merupakan multidimensional konstruk yang didalamnya terdiri dari penggunaan waktu, energi, pencapaian tujuan, dan ketegangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi. Iklim Organisasi merupakan gambaran terhadap kualitas, suasana, dan karakter yang tampak pada norma dan nilai, hubungan interpersonal, struktur organisasi, ikatan positif dengan lembaga dan lingkungan fisik yang terdapat di lembaga tempat instansi organisasi bertugas (Indrasari, 2017:2). Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja yaitu seperti bekerja sama antara karyawan, imbalan yang diterima ketika bekerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2019:74).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tenaga kependidikan adalah salah satu komponen dari penggerak pendidikan tinggi, yang perannya sangat signifikan dalam memperlancar roda kegiatan akademik (Anggarini, 2021). Penelitian ini menggunakan sampel *nonprobability sampling* dengan teknik *purposive s*ampling. Daniel dalam Sandra (2019) menjelaskan bahwa *nonprobability sampling* merupakan prosedur yang tidak memberikan setiap orang kesempatan yang sama di populasi untuk menjadi sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu dengan bentuk metode pemilihan sampel penelitian yang sesuai dengan ciri-ciri yang diinginkan peneliti atau jenis pengambilan sampel untuk situasi yang khusus (Neuman, 2014).

Responden penelitian merupakan 250 orang karyawan tenaga kependidikan universitas airlangga.. Pengukuran konstruk *work-life balance* menggunakan skala *Work-life Balance* yang di kembangkan oleh Fisher, Bulger, & Smith yang telah diterjemahkan dan diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia (dalam Gunawan et al, 2019). Untuk mengukur *work-life balance* penulis menggunakan skala *Work-life Balance* yang terdiri dari 26 aitem dengan 4 pilihan jawaban (1=”Sangat Tidak Setuju”, 4=”Sangat Setuju”) dengan koefisien reliabilitas yang cukup baik (α=.848). Pengukuran iklim organisasi diadopsi dari Rahwidiharto (2003) berdasarkan teori oleh Stringer yang telah mengembangkan alat ukurnya disebut *Organizational Climate Questionnaire.* Skala iklim Organisasi menggunakan skala *Organizational Climate Questionnaire* yang terdiri dari 12 aitem dengan 4 pilihan jawaban (1=”Sangat Tidak Setuju”, 4=”Sangat Setuju”) dengan koefisien reliabilitas yang cukup baik (α=787). Pengukuran konstruk kepuasan kerja menggunakan skala *Facet Satisfaction Scale* yang disusun oleh Bowling, Wagner, & Beehr (2018). Skala kepuasan kerja menggunakan skala *Facet Satisfaction Scale* yang terdiri dari 16 aitem dengan 4 pilihan jawaban (1=”Sangat Tidak Setuju”, 4=”Sangat Setuju”) dengan koefisien reliabilitas yang cukup baik (α=.774). Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi *IBM SPSS Statistics 27 for Mac*

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti melalu data sampel. Pengujian deskriptif meliputi pengujian nilai rata-rata, standar deviasi, skewness, dan kutorsis. Berikut merupakan hasil dari analisis statistic deskriptif mengenai *work-life balance,* iklim organisasi, dan kepuasan kerja:

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min	Maks	Mean	SD	Skewness	Kurtosis
Work-life Balance	250	57	96	69,24	6,115	1,425	0,307
Iklim Organisasi	250	14	48	24,17	5,753	0,801	0,307
Kepuasan Kerja	250	25	64	41,33	5,284	1,285	0,307

Dari tabel diatas menunjukkan nilai standari deviasi masing-masing skala *work-life balance*, iklim organisasi, dan kepuasan kerja. Nilai standar deviasi yang semakin kecil dibandikan dengan *mean*-nya maka semakin kecil penyimpangan data terhadap

mean sampelnya. Hal tersebut diartikan penyimpangan data pada mean sampel pada ketiga variabel terbilang kecil.

Untuk. Melakukan pembuktian hipotesis penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Pada analisis ini, setiap varibael penelitian dimasukkan melalui urutan tertentu.

Tabel 2. Hasil Analisis regresi

Variabel	*Deviation From Linearity*
Work-life Balance (X1) Kepuasan Kerja (Y)	0,18
Iklim Organisasi (X2) Kepuasan Kerja (Y)	0,33

Hasil yang didapat dari analisis regresi linear adalah nilai signifikansi yang didapatkan dari variabel *work-life balance* terhadap variabel kepuasan kerja adalah 0,18. Kemudian nilai signifikansi yang didapat dari variabel iklim organisasi terhadap variabel kepuasan kerja adalah 0,33, sehingga dapat disimpulkan hubungan dari kedua variabel tersebut linear.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan pengaruh *work-life balance* dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan universitas airlangga diterima.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari analisis data serta pembahasan yang telah dilakukan adalah adanya pengaruh *work-life balance* dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja. *Work-life balance* dan iklim organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan tenaga kependidikan Universitas Airlangga. *Work-life balance* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan tenaga kependidikan Universitas Airlangga. Iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan tenaga kependidikan Universitas Airlangga. Pada penelitian selanjutnya dapat lebih mempertimbangkan karakteristik subjek. Karakter subjek penelitian berdasarkan data demografis seperti lama bekerja dan Lembaga tenaga kependidikan yang lebih spesifik, dan dapat diteliti lebih lanjut untuk mendapatkan hasil yang lebih detail dan jelas. Pada penelitian selanjutnnya dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat memprediksi tingkat kepuasan kerja terutama pada tenaga kependidikan seperti *sel-efficiacy*. Hal ini untuk mengetahui keyakinan individu akan kemampuannya dalam menangani suatu hal yang dapat dikaitkan dengan salah satu dimensi kepuasan kerja.

BIBLIOGRAFI

Anggarini, L., Maarif, M. S., & Amanah, S. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu dan Insentif Kehadiran terhadap Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Tenaga Kependidikan IPB University. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*.

Bowling, N. A., Wagner, S. H., & Beehr, T. A. (2018). The Facet Satisfaction Scale: an Effective Affective Measure of Job Satisfaction Facets. *Journal of Business and Psychology*, *33*(3), 383–403. https://doi.org/10.1007/s10869-017-9499-4

Davis. (2006). *Perilaku Dalam Organisasi*, Tujuh. Jakarta: Erlangga.

Diyanti, Musa Hubeis, M. Joko Affandi, 2017. Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Institut Pertanian Bogor. Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM), 3(3), 361.

Fitri Ade Marliza, R. O. Y. H. (2022). Pengaruh Work Life Balance & Reward System Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Akses Kota Bengkulu. *Jurnal Ekombis Review*, *10*(2), 1351–1356.

Fisher, G. G. (2002). Work/Personal life balance. American Psycological Association 63, no. 1-B: 575.

Gunawan, G. (2019). Reliabilitas dan Validitas Konstruk Work-life Balance Indonesia. *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, *8*(2), 88–94.

Gusti, I., Pranata, N., Wayan, I., & Utama, M. (2019). Pengaruh Iklim organisasi Terhadap *Turnonver Intenton* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. 8(1)7486-7518.

Indrasari Meithiana. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan.* Surabaya: Indomedia Pustaka.

Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, *60*(3), 541-572.

McDonald, P. (2005). Explanations for the Provosion Utilisation Gap in Work Life Policy. Women in Management Review Vol.20. No.1 , 37-55.

Mulyana, O. P., Anugerah Izzati, U., Wayan, N., Puspitadewi, S., & Santi Budiani, M. (2022). Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Work Life Balance pada Karyawan The Relationship between Organizational Climate with Work Life Balance in Employees. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, *1*, 14.

Neuman, W. Lawrence. (2014). *Sosial Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches. Harlow: Pearson Education Limited.*

Oktaviani, R. (2022). Systematic literature review of job satisfaction: *An overview and bibliometric analysis. Jurnal Ekonomi Kreatif dan Manajemen Bisnis Digital*, *1*(2), 185-203.

Rahwidiharto, R.T.D. (2003). Studi hubungan iklim organisasi dan kepemimpinan dengan kepuasan kerja pegawai di lingkungan kantor sekretariat kabinet. *Jakarta: PPs Magister Ilmu Administrasi dan Kebijakan Publik Universitas Indonesia.*

Ramadhoni Azdanal, M., Zamzam, F., & Rostiati, N. (2021). Pengaruh *Work-life Balance,* Iklim Organisasi, dan Reward masa Pandemi terhadap Kepuasan Kerja. Integritas *Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro, 2.* https://doi.org/10.35908/ijmpro)

Reig-Botella, A., Clemente, M., Detaille, S., de Lange, A. H., & López-Golpe, J. (2022). Which Personal and Organizational Factors Influence the Organizational Commitment and Job Satisfaction of Shipyard Blue-Collar Workers?. International Journal of Environmental Research and Public Health, 19(8), 4849.

Rondonuwu, F. R. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 31.

Sandra, M. R. D. (2019). *Pengaruh Modal Psikologis dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Job Hopping pada Pekerja Generasi Milenial*. Universitas Airlangga.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama).* Prenada Media Group

T Sitorus, T. Y., Mandagi, M., & Mantiri, J. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja PNS di Kantor Bupati Minahasa. *Jurnal Administro Vol 3, No.1 (55-63).*

Unair News. (2018). PTNBH Didorong untuk bersaing dengan kampus dunia.

Valen, Simatupang. (2017). "Pengaruh Work-Life Balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Langkat Nusantara Kepong Unit Kebun Tanjung Keliling, Kabupaten Langkat)". Universitas Sumatera Utara, Medan.

Wenno, M. W. (2018). *Hubungan Antara Work Llife Balance dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT PLN Persero Area Ambon*. Jurnal Maneksi VOL 7.

First publication right:
Jurnal Syntax Fusion: Jurnal Nasional Indonesia
This article is licensed under: