

**PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN-KERJA DAN STRES
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA DOSEN MILENIAL
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PEMBANGUNAN
NASIONAL VETERAN JAKARTA**

Noerin Fajar Yusvia¹, Dwiarko Nugrohoseno²

Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

Abstract

This study is a quantitative study that aims to determine the effect of work-life balance and work stress on job satisfaction for millennial lecturers. The sample used in this research is 39 millennial lecturers at the Faculty of Economics and Business, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta. Data collection is carried out through the distribution of google forms which are distributed through online platforms. The analysis technique used is the inferential analysis method and processing data through SmartPLS with a significant level of 5% or 0.05. The results of the tests carried out showed that the work-life balance variable had a significant effect on the job satisfaction variable because it had a t-count value greater than the t-table value ($2.255 > 1.688$) and a significance value of $0.025 > 0.05$. Then the work stress variable has a significant and significant effect on job satisfaction because it has a t-count value greater than the t-table value ($2.247 > 1.688$) and a significance value of $0.035 < 0.05$. Meanwhile, simultaneously, the work-life balance variable and work stress have a significant and significant effect on the job satisfaction variable because the calculated f value is greater than f table ($54 > 3.26$) and the significant value is $0.000 < 0.05$.

Keywords: work-life balance, work stress, and job satisfaction

Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja bagi dosen milenial. Sampel yang digunakan pada peneliti ini ialah 39 dosen millennial yang terdapat di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran *google form* yang disebar melalui *platform online*. Teknik analisis yang digunakan yaitu metode analisis inferensial dan mengolah data melalui SmartPLS dengan tingkat signifikan 5% atau sebesar 0,05. Hasil pengujian yang dilakukan tersebut memperoleh hasil bahwa variabel Keseimbangan Kehidupan-Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karena memiliki nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($2.255 > 1,688$) dan nilai signifikansi $0,025 > 0,05$. Kemudian variabel stress kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karena memiliki nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($2.247 > 1,688$) dan nilai signifikansi $0,035 < 0,05$. Sedangkan secara simulultan, variabel Keseimbangan Kehidupan-Kerja dan stress kerja berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karena didapatkan nilai f hitung yang lebih besar dari f tabel ($54 > 3,26$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Kata kunci : Keseimbangan Kehidupan-Kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja

Pendahuluan

Hal yang dinilai krusial pada suatu organisasi ataupun perusahaan ialah sumber daya manusianya. Hal tersebut didasarkan pada potensinya yang menjadi sebuah aset bagi organisasinya. Selain itu berfungsi juga sebagai modal dalam organisasi. Dengan ketidakadaannya sumber daya manusia yang kompeten, maka suatu perusahaan memiliki potensi untuk tidak mampu mencapai tujuan. Maka dari itu, faktor sumber daya manusia dalam organisasi harus terkelola dengan tepat, salah satu caranya yaitu menciptakan kepuasan kerja karyawan.

Teori generasi Strauss & Howe dalam Lubis & Mulianingsih (2019) yang mengelompokkan generasi berdasarkan rentang usia ke dalam istilah seperti generasi Y atau dikenal sebagai generasi milenial dengan kisaran kelahiran 1981 sampai 1994 merupakan generasi yang akrab dengan teknologi komunikasi serba cepat, seperti email, SMS, *instant messaging* serta media sosial. Generasi ini memiliki pola yang berbeda jika dibandingkan dengan generasi X. Generasi Y dikenal dengan fleksibilitasnya. Dalam bekerja, generasi Y tidak terlalu mementingkan harta, namun lebih mengacu pada hal-hal seperti kebersamaan, solidaritas, kebahagiaan bersama, dan eksistensi diri yang dihargai dalam lingkungan sosial.

Dalam mengelola sumber daya manusia didalam organisasi, akan lebih baik jika mengedepankan kesejahteraan karyawannya, terlebih dengan perasaan yang dirasakan oleh karyawannya. Karena satu hal diantaranya yang dapat menjadi hambatan ialah sikap para karyawan atau pegawai. Perlu dipahami bersama bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang paling banyak dibicarakan. Kepuasan kerja dilihat dan dipahami sebagai suatu hal atau sikap yang mencerminkan perasaan suatu pegawai dalam menyukai pekerjaannya (Kinicki & Fugate, 2018, hal. 62). Kepuasan kerja dilihat sebagai hasil interaksi yang memiliki kaitan erat dengan lingkungan kerja perusahaan. Kepuasan kerja dapat ditunjukkan melalui kesesuaian antara harapan dan imbalan yang didapat setelah menyelesaikan suatu pekerjaan.

Satu diantara faktor berkenaan dalam memengaruhi kepuasan kerjanya dari karyawan, yakni Keseimbangan Kehidupan-Kerja. Kehidupan yang sangat kompleks dialami oleh karyawannya seperti pekerjaan, kehidupan pribadi, keluarga, kehidupan sosial, serta tanggung jawab yang membutuhkan manajemen waktu yang baik agar mendapatkan keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaannya. Keseimbangan Kehidupan-Kerja merupakan alokasi waktu dan energi psikologis dengan seimbang antara kehidupan kerja dengan non-kerja, dan memperoleh kepuasan dari keduanya (Sirgy & Lee, 2018). Ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan non-kerja yang tidak mampu di kontrol dengan baik mampu berakibat

pada depresi, menurunnya kinerja, timbulnya permasalahan dengan keluarga dan rasa lelah. Keseimbangan Kehidupan-Kerja dipandang sebagai keefektifan dan kepuasan individu dalam pekerjaan dan peran non-kerja yang sesuai dengan nilai dan prioritas perorangan.

Selain Keseimbangan Kehidupan-Kerja, instansi juga harus memperhatikan tingkat stres para karyawannya. Dalam era globalisasi tentunya persaingan menjadi semakin kompetitif dan menjadi sebuah hal yang susah dihindarkan. Tingkat persaingan dengan secara ketat pun dapat menjadi penyebab stres dengan dialami oleh generasi milenial. Dikutip dari Juniman (2018) menyatakan bahwa generasi milenial lebih merasakan tekanan atau stres yang lebih besar dibanding kelompok usia yang jauh lebih tua di tempat kerja. Saat mengalami stress karena pekerjaan, maka dapat menimbulkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan. Karena hal ini merupakan dampak psikologis yang dari adanya stres kerja. Selain itu, stres kerja dapat timbul dalam keadaan psikologis yang berbeda, yakni seperti tegang, cemas, mudah marah, bosan, dan kebiasaan suka tidak menyelesaikan dengan segera. Hal ini serupa dengan penjelasan Hasibuan (2013, hal. 204) yakni keadaan tegang dimana dapat mempengaruhi bagaimana berpikirnya, emosi serta kondisi individu disebut stres. Stres kerja dapat hadir karena akibat dari tidak seimbangnya diantara tuntutan kerjanya terhadap sumber dayanya ataupun kemampuan pada diri seseorang. Jika tidak ditangani dengan baik, stres kerja dapat berdampak pada berkurangnya kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan pada dosen milenial Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPNVJ, didapatkan hasil bahwa selama WFH terdapat perubahan jam kerja menjadi relatif lebih lama dibanding sebelumnya, hal ini dikarenakan padatnya jam mengajar dan terdapat pekerjaan lain yang harus dilakukan seperti mengurus pekerjaan selain mengajar, penelitian, bimbingan, dan lain-lain. Namun, hal ini tidak memengaruhi kepuasan kerja yang dimiliki oleh dosen milenial di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, mereka cenderung merasa puas dengan indikatornya yang dipergunakan. Demikian serupa terhadap penelitian Lestari dan Rahardianto (2021) yang berjudul “*Work Life Balance And Job Satisfaction of Lecturer in Faculty Of Economics And Business Unjani*” dengan sampel sebanyak 46 orang yang kemudian dianalisis menggunakan teknik analisisnya deskriptif serta dipergunakan juga regresi linier sederhana yang mendapatkan hasilnya yakni Keseimbangan Kehidupan-Kerja memengaruhi kepuasan kerja dosen sebesar 31.8% sedangkan sisanya dipengaruhi dari beberapa variabel yang lainnya namun tidak diteliti dalam penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Keseimbangan Kehidupan-Kerja tidak memberikan pengaruh secara signifikan pada kepuasan kerjanya. Berbeda dengan penelitiannya Jyothi *et al.*, (2020) “*Does Work Life Balance Impacts Job Satisfaction: Evidence From Faculty Members*” dengan sampel

sebanyak 420 anggota fakultas teknik yang berasal dari Negara Bagian Tamilnadu yang kemudian dianalisa menggunakan regresi berganda dan analisis korelasi bivariat mendapatkan kesimpulan yaitu adanya korelasi positif diantara Keseimbangan Kehidupan-Kerja dengan kepuasan kerja.

Tinjauan Pustaka

Kepuasan kerja

Menurut (Hanum *et al.*, 2021) kepuasan kerja merupakan perasaan emosional yang pekerja miliki untuk hal yang dikerjakan. Sehingga jika kepuasan kerja tidak tercapai, maka karyawan akan merasa segan untuk meningkatkan kompetensi kerjanya. Sedangkan mengacu pada pendapat Hasibuan (2013, hal. 202) sikap yang emosional meliputi senang maupun cinta terhadap pekerjaan disebut kepuasan kerja. Demikian ditunjukkan dengan kedisiplinan, moral kerja, serta prestasi kerjanya. Robbins & Judge (2018, hal. 79) lebih lanjut menjelaskan hal serupa yakni emosional yang secara positif berhubungan dengan hasil evaluasi pekerjaan. Orang dengan kepuasan kerja tergolong tinggi diyakini mempunyai emosi positif di tempat kerja, sementara orang yang tidak puas akan memiliki emosi negatif di tempat kerja. Seperti penjelasan Schermerhorn *et al.* (2014, hal. 87) perasaan individu pada pekerjaannya atau dengan pengaturan pekerjaannya pada titik waktu tertentu disebut kepuasan kerja. Kepuasan kerjanya dapat dilakukan pengukuran menggunakan indikator kepuasan pada gaji, pengawasan, pekerjaannya, rekan kerjanya maupun promosinya.

Dari uraian terkait kepuasan kerja tersebut, disintesakan yakni kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawannya yang muncul karena adanya perasaan positif yang dirasakan dengan hasil evaluasi positif yang diberikan. Kepuasan kerja menjadi suatu perihai penting pada individunya ketika melakukan pekerjaannya. Karyawan juga akan melakukan usaha lebih optimal untuk menyelesaikan tanggungjawabnya atau pekerjaan yang telah diberikan dengan baik.

Keseimbangan Kehidupan Kerja

Keseimbangan Kehidupan-Kerja mengacu pada konteks hubungan pekerjaan dengan non-pekerjaannya pada hidup individu, dengan mencapai keseimbangan kerja dan kehidupan yang memuaskan biasanya dipahami sebagai membatasi satu sisi (biasanya pekerjaan), untuk memiliki waktu luang lebih banyak untuk melakukan hal lain (Kelliher *et al.*, 2019). Keseimbangan Kehidupan-Kerja adalah alokasi waktu dan energi psikologis secara seimbang dalam kehidupan kerja dan non-kerja dengan memperoleh kepuasan dari keduanya (Sirgy &

Lee, 2018). Sedangkan menurut (Feeney & Stritch, 2019) Arti lain yaitu integrasi dan keseimbangan hidup pribadinya bersama keluarga terhadap pekerjaannya yang harus dibayar. Organisasi dapat memfasilitasi Keseimbangan Kehidupan-Kerja melalui berbagai mekanisme, termasuk kebijakan formalnya dimana memberikan dukungan organisasi untuk keluarga misalnya penitipan anak di tempat kerja dan jadwal kerja alternatif, kondisi kerja yang fleksibel, adanya pilihan cuti, dan tanggungan.

Dari uraian terkait Keseimbangan Kehidupan-Kerja tersebut, dapat disintesis yakni merupakan suatu kondisi dimana karyawan dapat memperoleh kehidupan yang seimbang diantara jam kerjanya dengan kehidupan pribadinya dan mendapatkan kepuasan dengan keseimbangan kehidupannya. Jika keseimbangan tersebut tidak diperoleh maka karyawan dapat merasa tertekan dan stres terhadap pekerjaannya sehingga akan sulit untuk memenuhi tanggung jawab pada pekerjaannya. Keseimbangan Kehidupan-Kerja dapat diukur dengan melihat keseimbangan keterlibatan, keseimbangan waktu, dan keseimbangan kepuasan yang diperoleh individu antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

Stres Kerja

Menurut Fahmi (2017, hal. 214) stres kerja merupakan kondisi yang melakukan penekanan terhadap diri maupun jiwa individunya saat melampaui batas kemampuannya, yangmana jika dibiarkan terus-menerus tanpa ada solusi atau pertolongan maka akan menimbulkan dampak terhadap kesehatan. Hal serupa dikemukakan oleh Mangkunegara (2017, hal. 157) bahwa stres ialah kondisi tertekan dari segi psikisnya serta fisik. Situasi tertekan tersebut adalah keadaan disaat tuntutan lingkungan melampaui kemampuan individu dalam merespon tersebut. Lingkungan yang dimaksudkan tidak sekadar lingkungan fisik, namun juga sosial. Lingkungan tersebut dapat dijumpai di organisasi kerja yang dilihat wadah individu atau karyawan memakai waktunya dalam kehidupan sehari-hari. Kemudian Hasibuan (2013, hal. 204) memaparkan bahwa stres ialah keadaan tegang yang bisa memberikan pengaruh pada suasana hati, dan kondisi individunya serta proses berpikirnya. Jika pada situasi sekarang, stres kerja menyebabkan ambiguitas peran, konflik peran, bekerja berlebihan, maupun tekanan dengan waktu bekerjanya yang bisa meminimalisir kepuasan kerja (Kim et al., 2020).

Dari uraian mengenai stres kerja tersebut, dapat disintesis bahwa stres kerja merupakan keadaan dalam menghadapi tuntutan atau tekanan baik secara fisik maupun psikis yang berlebihan atau diluar batas kemampuan individu. Yang kemudian jika tidak ditangani dengan baik dapat mengakibatkan gangguan secara fisik dan psikologis. Stres kerja dapat

dilihat dengan atau melalui tuntutan tugas, peran, antar pribadi, keadaan organisasinya serta kepemimpinannya.

Hasil penelitian terdahulu

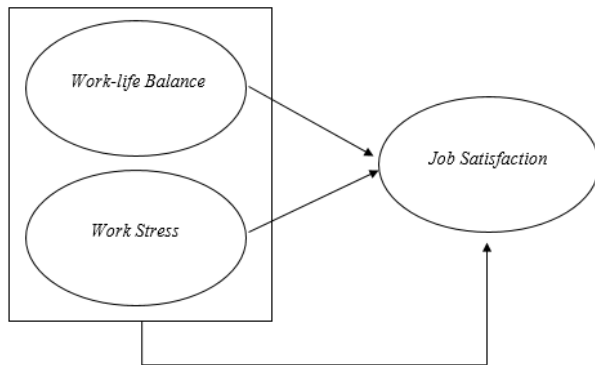
Penelitian dengan judul “*Work from Home: Measuring Satisfaction between Work–Life Balance and Work Stress during the COVID-19 Pandemic in Indonesia*” (Irawanto *et al.*, 2021) yang bertujuan untuk mengisi kesenjangan dengan menyelidiki prediktor yang berpotensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja selama bekerja dari rumah yang disebabkan Covid-19 seperti Keseimbangan Kehidupan-Kerja serta stres kerja. Adapun metodenya dalam mengumpulkan data pada penelitian, yakni kuesioner dengan skala likert, kemudian dibagikan terhadap 500 responden, dan dikembalikan oleh 472 responden yang kemudian disaring dengan kriteria pekerja yang melaksanakannya kerja dari rumah di seluruh Indonesia, kemudian jawaban responden dianalisa menggunakan software. Hasil dari penelitian mempunyai Keseimbangan Kehidupan-Kerja, bekerja dari rumah, serta stres kerja memiliki pengaruh secara signifikan, baik langsung bahkan tidak langsung pada kepuasan kerjanya.

Sedangkan berdasarkan penelitian dengan judul “Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan (Studi Pada PT Bio Farma Persero)” (Ganapathi, 2016). Penelitian tersebut memiliki tujuan agar diketahui pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja pada kepuasan kerja karyawannya di PT Bio Farma (Persero). Peneliti menggunakan variabel Keseimbangan Kehidupan-Kerja yang dijadikan untuk variabel bebasnya melalui tiga indikator yakni keterlibatan, keseimbangan waktu, serta kepuasan. Kepuasan kerja dipergunakan untuk variabel terikat dengan empat indikatornya yakni psikologis, sosial, fisik serta finansialnya. Peneliti memakai metode analisa datanya ialah regresi linier berganda dengan teknik pengumpulan *simple random sampling*. Hasilnya didapatkan Keseimbangan Kehidupan-Kerja tidak memberikan pengaruh dengan signifikan pada kepuasan kerjanya.

Selanjutnya penelitian dengan judul “Pengaruh Stres kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Di Salah Satu Badan Perlindungan Instalasi Listrik Nasional Wilayah Provinsi Jawa Barat” (Azizah & Fauzany, 2019). Tujuan dilaksanakannya penelitian yaitu agar diketahui berbagai faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawannya dalam penelitian ini ialah stres kerja. Penelitian ini dilakukan dengan 54 pegawai yang bekerja di Badan Perlindungan Instalasi Listrik Nasional Wilayah Provinsi Jawa Barat dengan menggunakan analisis data pengujian regresi sederhana. Hasilnya mengindikasikan stres kerja tidak memberikan pengaruh secara signifikan pada kepuasan karyawannya.

Model penelitian

Berikut adalah gambaran kerangka model dari penelitian ini :



Hipotesis

- H₁ : Keseimbangan Kehidupan-Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja dosen milenial di Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta
- H₂ : Stres kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja dosen milenial di Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta
- H₃ : Keseimbangan Kehidupan-Kerja dan Stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan kerja dosen milenial di Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

Metode

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif, dengan menggunakan populasi dosen milenial Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional Jakarta yakni sejumlah 39 orang. Peneliti akan memakai teknik sampling sensus ataupun *sampling total* pada penelitian ini. *Sampling total* ialah teknik untuk mengambil data sampelnya menggunakan semua anggota populasinya menjadi sampelnya.

Hasil dan pembahasan

Deskripsi objek penelitian

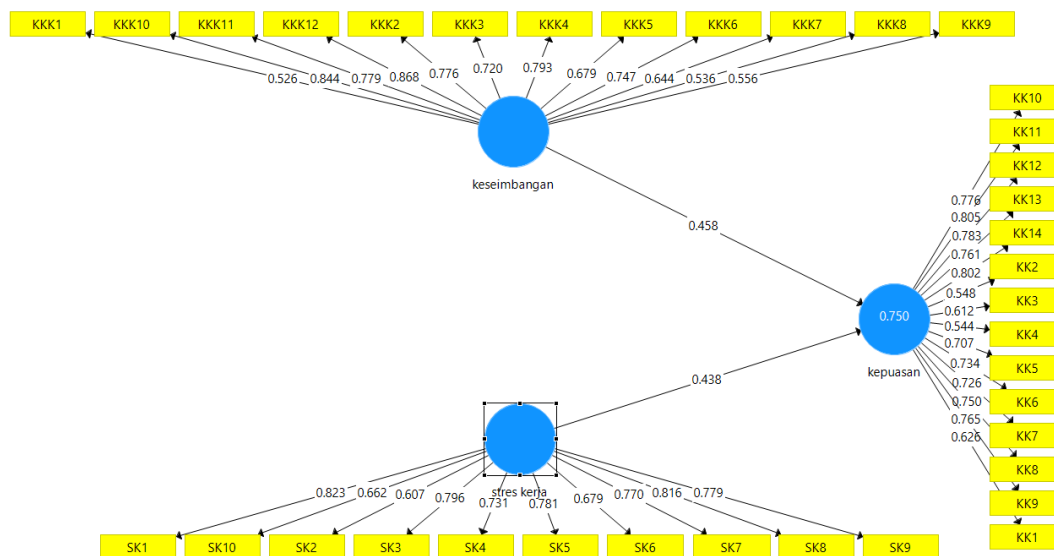
Penelitian ini dilaksanakan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta yang merupakan salah satu perguruan tinggi negeri yang menyelenggarakan jasa pendidikan dibawah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. Populasi dari penelitian ini yaitu dosen milenial Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta. Penelitian ini menekankan pada pengujian pengaruh antara Keseimbangan Kehidupan-Kerja sebagai X1, Stress Kerja sebagai X2, terhadap Kepuasan Kerja sebagai variabel Y.

Deskripsi data penelitian

Berdasarkan hasil yang didapatkan dari penyebaran kuesioner yang telah dilakukan terhadap 39 responden, maka diperoleh karakteristik dan dapat dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin laki laki sebesar 36% dan perempuan sebesar 64%, usia didominasi oleh rentang usia 32 – 36, dan 37 – 40 tahun sebesar 36%. Kemudian status kepegawaian didominasi oleh dosen tetap non PNS dengan presentase sebesar 54%.

Hasil uji dan analisis

Suatu indikator dalam konstruk dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila nilai korelasinya lebih dari 0,70. Menurut Chin dalam Ghazali (2021, hal. 28) untuk penelitian dalam tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,60 dianggap cukup. Berdasarkan gambar diagram jalur, seluruh nilai dari setiap instrumen perntataan pada indikator kepuasan kerja, Keseimbangan Kehidupan-Kerja, dan stres kerja memiliki nilai diatas 0.50, sehingga seluruh indikator dikatakan sah. Diagram jalur yang terbentuk dari hasil uji validitas melalui SmartPLS3.0 adalah sebagai berikut:



Validitas Konvergen

	Kepuasan Kerja	Keseimbangan Kehidupan-Kerja	Stres Kerja
KK1	0.626		
KK2	0.548		
KK3	0.612		
KK4	0.544		
KK5	0.707		
KK6	0.734		
KK7	0.726		
KK8	0.750		

KK9	0.765
KK10	0.776
KK11	0.805
KK12	0.783
KK13	0.761
KK14	0.802
KKK1	0.526
KKK2	0.776
KKK3	0.720
KKK4	0.793
KKK5	0.679
KKK6	0.747
KKK7	0.644
KKK8	0.536
KKK9	0.556
KKK10	0.844
KKK11	0.779
KKK12	0.868
SK1	0.823
SK2	0.607
SK3	0.796
SK4	0.731
SK5	0.781
SK6	0.679
SK7	0.770
SK8	0.816
SK9	0.779
SK10	0.662

Pada tabel tersebut seluruh nilai *loading factor* yang terdapat pada indikator di setiap instrumen sudah berada di atas 0.50. Atas dasar nilai tersebut, maka seluruh indikator yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini dinyatakan sah dan sesuai dengan syarat uji validitas konvergen. Uji selanjutnya adalah uji convergent validity, uji ini dapat dilakukan dengan melihat nilai average variance extracted (AVE) yang dihasilkan dari perhitungan melalui aplikasi SmartPLS. Kriteria pada perhitungan nilai AVE ini adalah nilai yang dihasilkan harus >0,5 sehingga dapat dikatakan valid. Masing-masing skor dapat dilihat pada tabel berikut:

No	Varibel	Average Variance Extracted (AVE)
1	Kepuasan Kerja	0.512
2	Keseimbangan Kehidupan-Kerja	0.511
3	Stres Kerja	0.559

Reliabilitas

Uji reliabilitas ini dapat ditentukan melalui skor pada *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* yang dilihat dari masing-masing konstruk variabel. Konstrum variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* lebih dari 0.70.

	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
Kepuasan Kerja	0.935	0.924
Keseimbangan Kehidupan-Kerja	0.924	0.908
Stres Kerja	0.926	0.911

Sesuai dengan hasil uji validitas dan uji reliabilitas yang telah dijalani, seluruh instrumen dan variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan sah serta memiliki stabilitas, konsistensi, daya presiksi, dan nilai akurasi yang tinggi.

Setelah instrument lolos uji validasi dan uji reliabilitas, selanjutnya adalah menguji *R Square* yang bertujuan untuk melihat kemampuan dari suatu model dalam memberi gambaran terkait kombinasi pada variabel dependen.

	<i>R Square</i>	<i>R Adjusted Square</i>
Kepuasan Kerja	0.750	0.736

Berdasarkan tabel, diperoleh nilai *R Square* variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0.750 atau 75%. Maka dapat diartikan bahwa variabel Keseimbangan Kehidupan-Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) memengaruhi variabel Kepuasan Kerja sebesar 75%, kemudian sisanya sebanyak 25% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, kompensasi, motivasi, beban kerja, dan disiplin kerja.

Selanjutnya dilakukan Uji Q Square bertujuan untuk mengetahui seberapa baik nilai observasi dari model penelitian ini dan juga nilai estimasi parameternya. Apabila nilai *Q-Square* > 0 maka model tersebut dikatakan memiliki *predictive relevance*. Rumus dari perhitungan nilai *Q-Square* adalah sebagai berikut:

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2) \dots (1 - R_p^2)$$

$R_1^2, R_2^2 \dots R_p^2$ merupakan nilai dari *R Square* variabel endogen dalam model persamaan. Nilai Q^2 memiliki rentang antara $0 < Q^2 < 1$.

$$\begin{aligned} Q^2 &= 1 - (1 - R^2) \\ &= 1 - (1 - 0.750) \\ &= 1 - (0.250) \\ &= 0.750 \end{aligned}$$

Keterangan:

Q^2 : *Q-Square predictive relevance*

R^2 : Nilai *R Square* variabel kepuasan kerja

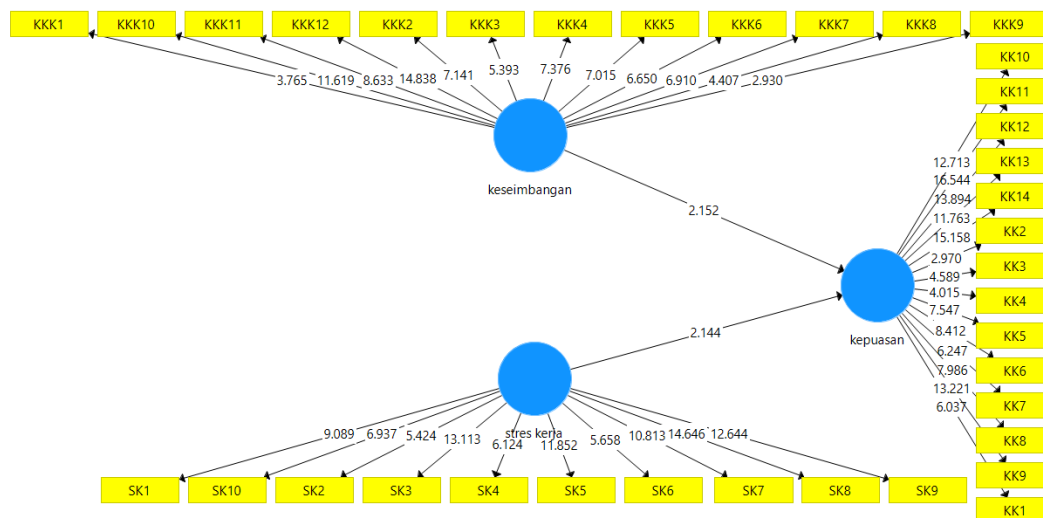
Hasil dari perhitungan Q^2 di atas adalah sebesar 0.750. Ini sesuai dengan ketentuan dimana besarnya Q^2 memiliki nilai dengan rentang $0 < Q^2 < 1$. Jadi, Keseimbangan Kehidupan-Kerja (X1), dan Stres Kerja (X2) memiliki nilai prediksi yang baik terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Uji Hipotesis

Dalam proses perhitungan uji hipotesis dengan menggunakan aplikasi SmartPLS, nilai uji hipotesis dapat diperoleh dari bootstrap. Uji T dilakukan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya masing-masing variabel independen dan variabel dependen. Signifikan atau tidaknya terlihat dari nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan t tabel memiliki nilai lebih kecil dari taraf signifikan yang digunakan yaitu 0,05 atau 5%.

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (\O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
KKK → KK	0.458	0.467	0.203	2.255	0.025
SK → KK	0.438	0.437	0.195	2.247	0.025

Berdasarkan hasil tabel diatas menghasilkan gambar model konstruk sebagai berikut:



Uji T (parsial)

Uji t dilaksanakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independenn dengan variabel dependen. Pada penelitian ini, variabel independen yang digunakan adalah Keseimbangan Kehidupan-Kerja (X1), dan stres kerja (X2) terhadap variabel

dependennya yaitu kepuasan kerja (Y). Dengan menggunakan rumus $df = n - k$ atau $df = 39 - 3 = 36$, dengan tingkat kepercayaan 5% atau 0.05 maka tabel yang didapat adalah sebesar 1.688.

Sesuai dengan tabel 17, pengujian yang dilakukan pada setiap variabel menunjukkan nilai variabel keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar $t_{hitung} 2.255 > t_{tabel} 1.688$ sehingga dapat diartikan bahwa Keseimbangan Kehidupan-Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikan $0.025 < 0.05$. Hal ini dapat membuktikan bahwa Keseimbangan Kehidupan-Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pada variabel stress kerja mendapatkan nilai $t_{hitung} 2.438 > t_{tabel} 1.688$ sehingga dapat diartikan bahwa Keseimbangan Kehidupan-Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikan $0.025 < 0.05$. Hal ini dapat membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Uji F (Simultan)

Pada penelitian ini untuk mengetahui nilai f hitung dilakukan perhitungan secara manual dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} F_{hitung} &= \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)} \\ &= \frac{0.750/2}{(1-0.750)/(39-2-1)} \\ &= \frac{0.375}{0.25/36} \\ &= 54 \end{aligned}$$

Kemudian nilai F tabel diperoleh melalui tabel F dengan nilai signifikansi yang digunakan 5%, sebagai berikut:

$$\begin{aligned} F_{tabel} &= F_{\alpha} (k, n - k - 1) \\ &= F_{0,05} (2, 39 - 2 - 1) \\ &= F_{0,05} (2,36) \\ &= 3,26 \text{ (didapatkan melalui F Tabel)} \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pada perhitungan diatas diperoleh $F_{hitung} 54 > F_{tabel} 3,26$ yang artinya variabel Keseimbangan Kehidupan-Kerja (X1), dan Stres Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Pembahasan

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji yang sudah dilakukan terhadap variabel Keseimbangan Kehidupan-Kerja (X1), mendapatkan hasil bahwa variable Keseimbangan Kehidupan-Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “Keseimbangan Kehidupan-Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja dosen milenial di Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta” dapat diterima. Hal tersebut berdasarkan hasil pengolahan data uji t statistik yang menunjukkan bahwa variabel Keseimbangan Kehidupan-Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja memiliki hasil $t_{hitung} 2.255 > t_{tabel} 1.688$ sehingga dapat diartikan bahwa Keseimbangan Kehidupan-Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kemudian nilai original sample sebesar 0.458 yang mengindikasikan Keseimbangan Kehidupan-Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan besar pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 45,8% dengan nilai P values sebesar $0.025 < 0.05$ sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa Keseimbangan Kehidupan-Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji yang sudah dilakukan terhadap variabel stres kerja (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja, oleh karena itu, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja diterima. Hal tersebut berdasarkan hasil pengolahan data uji t statistik yang menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja memiliki hasil $t_{hitung} 2.247 > t_{tabel} 1.688$ sehingga dapat diartikan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Variabel ini memiliki nilai original sample sebesar 0.438 yang mengindikasikan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 43.8% sehingga hipotesis diterima.

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Pada penelitian ini dapat dilihat bahwa Keseimbangan Kehidupan-Kerja dan stres kerja memberikan nilai F_{hitung} sebesar 54 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 3.26 dengan nilai signifikansi 0.05. berdasarkan perhitungan uji f secara manual menggunakan rumus, maka dapat disimpulkan bahwa Keseimbangan Kehidupan-Kerja dan stres kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada dosen milenial Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta. Hasil ini sesuai dengan hipotesis sehingga hipotesis diterima.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Saat proses pengambilan data memerlukan waktu yang lama dikarenakan kesibukan responden pada pekerjaannya dan dikarenakan pandemi yang membuat peneliti terkendala untuk datang langsung ke tempat penelitian.
2. Dalam penelitian hanya mencakup variabel Keseimbangan Kehidupan-Kerja dan stress kerja kemungkinan besar hasil penelitian ini belum semua mencakup pengaruh lain diluar variabel yang mungkin memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.
3. Dalam proses pengumpulan data dan informasi yang dilakukan oleh responden melalui pengisian kuesioner, terdapat tidak memperlihatkan pendapat responden atau keadaan yang seharusnya atau sebenarnya. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan pendapat dan juga pemikiran, tanggapan yang berbeda pada setiap responden, dan juga faktor lainnya seperti kejujuran saat pengisian data.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa Keseimbangan Kehidupan-Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Dosen Milenial Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa jika dosen dapat memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi akan merasa puas dengan pekerjaannya. Stres Kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja Dosen Milenial Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa jika dosen memiliki stres kerja yang tinggi maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kemudian Keseimbangan Kehidupan-Kerja dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja Dosen Milenial Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.

Referensi

- Azizah, N., & Fauzany, R. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Salah Satu Badan Perlindungan Instalasi Listrik Nasional Wilayah Provinsi Jawa Barat. *MANNERS*, *II*(2).
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: ALFABETA.
- Feeney, M. K., & Stritch, J. M. (2019). Family-Friendly Policies, Gender, and Work–Life Balance in the Public Sector. *Review of Public Personnel Administration*, *39*(3), 422–448. <https://doi.org/10.1177/0734371X17733789>

- 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. Diambil dari <http://www.researchgate.net/publication>
- Ghozali, I. (2021). *Structural Equation Modeling Dengan Metode Alternatif Partial Least Squares (PLS)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanum, Q., Ali, S., & Fadlillah, A. M. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Telkom Akses Jakarta Utara. *INKUBIS: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 3(2)*, 110–122.
- Hasibuan, M. S. . (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Irawanto, D. W., Novianti, K. R., & Roz, K. (2021). Work from home: Measuring satisfaction between work–life balance and work stress during the covid-19 pandemic in indonesia. *Economies, 9(3)*. <https://doi.org/10.3390/economies9030096>
- Juniman, P. T. (2018). Studi: Milenial Lebih Stres di Kantor Dibanding Usia Lain. *CNN Indonesia*. Diambil dari <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20180604114519-282-303202/studi-milenial-lebih-stres-di-kantor-dibanding-usia-lain>
- Jyothi, P., Sonia, C., Rajasekar, B., Krishnamoorthy, D., & Ramanathan, S. (2020). DOES WORK-LIFE BALANCE IMPACTS JOB SATISFACTION: EVIDENCE FROM FACULTY MEMBERS. *PJAE, 17(9)*.
- Kelliher, C., Richardson, J., & Boiarintseva, G. (2019). *All of work ? All of life ? Reconceptualising work - life balance for the 21st century*. (July 2017), 97–112. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12215>
- Kim, J., Henly, J. R., Golden, L. M., & Lambert, S. J. (2020). Workplace Flexibility and Worker Well-Being by Gender. *Journal of Marriage and Family, 82(3)*, 892–910. <https://doi.org/10.1111/jomf.12633>
- Kinicki & Fugate. (2018). Behavior Organizational. In *Social Service Review* (Vol. 64). New York: McGraw-Hill.
- Lestari, D., & Rahardianto. (2021). Work Life Balance And Job Satisfaction Of Lecturer In Faculty Of Economics And Business Unjani. *International Journal Of Science, Technology & Management, 2*, 1491–1504. <https://doi.org/https://doi.org/10.46729/ijstm.v2i5.315>
- Lubis, B., & Mulianingsih, S. (2019). Keterkaitan Bonus Demografi Dengan Teori Generasi. *Jurnal Registratie, 1(1)*, 21–36. Diambil dari <https://www.bkkbn.go.id/detailpost/bonus-Mangkunegara>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:

Remaja Rosdakarya.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational behavior* (Vol. 18). New York: Pearson.

<https://doi.org/10.1093/ptj/50.8.1157>

Schermerhorn, J. R., Uhl-Bien, M., & Osborn, R. N. (2014). *Organizational Behavior*. United States: Wiley Global Education.

Sirgy, M. J., & Lee, D. (2018). *Work-Life Balance : an Integrative Review*. (February 2017), 229–254. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8>