

HUBUNGAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PEKERJA DI PT INDONESIA POWER UNIT PLTU BANTEN 3 LONTAR OMU TAHUN 2022

Sara Herna Cova Sihombing

Abstrak

Kepuasan kerja merupakan gambaran perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja di PT Indonesia Power Unit PLTU Banten 3 Lontar OMU tahun 2021 menurun sebesar 83,30% atau menurun sebesar 0,95% dibandingkan tahun 2020 sebesar 84,10%. Kepuasan kerja yang tidak tercapai dapat meningkatkan *turnover* dan *absenteeism*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan *work life balance* dan faktor individu (usia, jenis kelamin, dan masa kerja) terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan studi *cross sectional* dengan pengambilan sampel menggunakan *non probability sampling* yang menggunakan *purposive sampling* dan jumlah minimal sampel yang dibutuhkan adalah sebanyak 102 pekerja di PT Indonesia Power Unit PLTU Banten 3 OMU. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner yang disebarakan kepada pekerja melalui *google form*. Analisis data menggunakan analisis univariat dan analisis bivariat dengan metode *chi-square* (CI 95%). Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara *work life balance* ($p=0,086$), usia ($p=0,204$), jenis kelamin ($p=0,085$), dan masa kerja ($p=0,758$) terhadap kepuasan kerja. Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah tidak terdapat hubungan antara *work life balance* dan faktor individu (usia, jenis kelamin, dan masa kerja) terhadap kepuasan kerja. Disarankan kepada PT Indonesia Power Unit PLTU Banten 3 OMU untuk mempertahankan dan meningkatkan kegiatan *family gathering*, meminimalisir tuntutan *deadline* pekerjaan, dan mempertahankan pembagian tugas yang baik.

Kata Kunci : Faktor Individu, Kepuasan Kerja, *Work Life Balance*

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK LIFE BALANCE TO JOB SATISFACTION OF WORKERS AT PT INDONESIA POWER UNIT PLTU BANTEN 3 LONTAR OMU 2022

Sara Herna Cova Sihombing

Abstract

Job satisfaction is a picture of a person's positive feelings towards his work. Job satisfaction at PT Indonesia Power Unit PLTU Banten 3 Lontar OMU in 2021 decreased by 83.30% or decreased by 0.95% compared to 2020 of 84.10%. Job satisfaction that is not achieved can increase turnover and absenteeism. The purpose of this study was to determine the relationship between work-life balance and individual factors (age, gender, and years of service) on job satisfaction. This study uses a quantitative method with a cross-sectional study approach with non-probability sampling using purposive sampling and the minimum number of samples required is 102 workers at PT Indonesia Power Unit PLTU Banten 3 OMU. The data collection technique used was a questionnaire distributed to workers via Google Forms. Data analysis used univariate analysis and bivariate analysis with the chi-square method (95% CI). The results of the analysis showed that there was no relationship between work-life balance ($p=0.086$), age ($p=0.204$), gender ($p=0.085$), and years of service ($p=0.758$) on job satisfaction. The conclusion from the results of this study is that there is no relationship between work-life balance and individual factors (age, gender, and years of service) on job satisfaction. It is suggested to PT Indonesia Power Unit PLTU Banten 3 OMU maintain and increase family gathering activities, minimize demands for work deadlines, and maintain a good division of tasks.

Keywords : Individual Factors, Job Satisfaction, Work Life Balance