

Pengaruh Keseimbangan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Islam Balitar

Lu'lu Ul Maknunah

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Islam Balitar
Jl. Majapahit No. 2 - 4, Blitar Jawa Timur, Indonesia

Email: uul.unisba@gmail.com

Tersedia Online di

<http://www.jurnal.unublitar.ac.id/index.php/briliant>

Sejarah Artikel

Diterima pada Agustus 2021
Disetujui pada November 2021
Dipublikasikan pada November 2021
Hal. 814-821

Kata Kunci:

Kepuasan Kerja, Keseimbangan Kerja

DOI:

<http://dx.doi.org/10.28926/briliant.v6i4.784>

Abstrak: Riset yang dilakukan berfokus pada masalah terkait pengaruhnya keseimbangan kerja kepada kepuasan kerja Dosen di Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Islam Balitar. Maka, peneliti ini bertujuan agar dapat diketahui pengaruhnya keseimbangan kerja terhadap kepuasan kerja. Pendekatan yang diterapkan dalam penyelesaian kasus ini yaitu dengan penelitian kuantitatif melalui survei dengan melakukan penyerahan kuesioner. Kuesioner yang digunakan terdiri dari 9 butir variabel X dan 11 butir variabel Y, yang akan diisi oleh terhadap 33 dosen tetap. Berdasarkan hasil analisis data kuesioner menggunakan uji t menunjukkan bahwasanya Keseimbangan Kerja (X) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y), hal ini terbukti dari hasil nilai signifikansi yaitu 0.014 lebih kecil dari 0.05.

PENDAHULUAN

Manusia dapat dikatakan sebagai makhluk sosial yang artinya tidak mampu bertahan dalam kehidupan dengan sendirian dan perlu berinteraksi serta berhubungan dengan peran makhluk lainnya. Dalam memenuhi kebutuhannya manusia memerlukan peran dari makhluk lainnya. Dalam konteks berikut merupakan hubungan sosial antara manusia dengan manusia lainnya yang digambarkan dengan hubungannya antar seseorang, seseorang dengan perkumpulannya serta antar perkumpulan. Kebutuhan dapat diartikan sebagai semua yang menjadi keperluan seseorang untuk mencapai kesejahteraannya. Apa yang dibutuhkan dalam kehidupan manusia terdapat dalam diri manusia tersebut secara alamiah untuk bertahan hidup dalam kehidupan bermasyarakat (Arifin, 2007). Maka manusia harus mampu melakukan beberapa hal seperti bekerja sama, tolong-menolong, menghormati orang lain (Abdulkarim, 2006).

Pada era globalisasi untuk memenuhi kebutuhan hidup, seseorang diharuskan dapat mewujudkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang lebih unggul agar dapat bersaing pada beragam sector untuk terwujudnya kualitas kehidupan kearah kesejahteraan. SDM yang strategis merupakan SDM yang mampu meningkatkan kualitas hidup rakyat sebagai orang-orang yang memiliki kualitas

karakter yang tinggi dan kualitas kenegarawanan yang tinggi untuk memberikan kontribusi tinggi dalam merespon perubahan dan mencapai misi serta sasarannya (Sagala, 2017). Sumber Daya Manusia yang unggul perlu untuk membentuk diri menjadi karakter yang berkualitas dan mampu bekerja sama serta menghargai orang lain untuk mencapai misinya.

Dalam perusahaan dengan persaingan bisnis yang semakin meningkat SDM dalam hal ini pegawai diharuskan dapat semakin meningkatkan kualitas kerja dan produktivitas kerja dalam memberikan pelayanan sebagai tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan. Dalam upaya untuk mempertahankan keberadaan perusahaan di tengah-tengah persaingan global. Organisasi membutuhkan SDM yang memiliki keterampilan serta komitmen tinggi pada pekerjaannya sebagai aset perusahaan. Dalam suatu perusahaan karyawan merupakan aspek penting dalam pelaksanaan seluruh proses untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Sebagai aset dan aspek penting dalam perusahaan, perusahaan juga perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan agar kinerja karyawan semakin maksimal (Muhyi, dkk., 2016).

Kepuasan kerja merupakan sikap dari situasi kerja, hasil yang diperoleh, serta perilaku terhadap suatu pekerjaan. Seorang karyawan dapat berperilaku positif maupun negatif dapat dilihat dari kepuasan yang diperoleh selama bekerja, kepuasan kerja dapat dicapai dengan adanya keseimbangan kerja (Bahri, 2018). Keseimbangan kerja merupakan pelaksanaan kerja dan hidup yang memiliki manfaat seimbang bagi individu/karyawan maupun pada organisasi/perusahaan antara pekerjaan dan kehidupan rumah tangga/pribadi (Molloy, 2004). Melalui keseimbangan kerja perusahaan dapat menciptakan kepuasan kerja terhadap karyawan sehingga mewujudkan iklim bekerja dengan rasa senang dan penuh kenyamanan agar mendorong karyawan untuk memberikan kinerja yang maksimal sehingga tujuan perusahaan tercapai.

Permasalahan keseimbangan kerja perlu diteliti terkait pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Penelitian sebelumnya yang ada di Fakultas Ilmu Sosial dan Politik (FISIP), Universitas Islam Balitar (UNISBA) Blitar belum ada yang mengangkat topik terkait pengaruh keseimbangan kerja terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan dari faktor inilah maka peneliti melakukan penelitian yang mengangkat topik Pengaruh Keseimbangan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dosen di FISIP Unisba Blitar.

METODE

Penelitian yang dilakukan melalui pendekatan kuantitatif ini menggunakan metode penelitian *survey* dengan penjelasan deskriptif. Pada penelitian ini jumlah populasi penelitian adalah 33 Dosen Tetap di FISIP Unisba Blitar. Pengambilan sampel menggunakan pendekatan *sampling jenuh*, dimana semua populasi akan menjadi sampelnya yaitu 33 Dosen Tetap di FISIP Unisba Blitar.

Riset yang dilakukan dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner yang terdiri dari 9 pertanyaan variabel X dan 11 pertanyaan variabel Y. Hasil data kuesioner dari penelitian ini kemudian dilakukan uji instrumen dengan pengujian diantar dengan menguji kevalidan dan reliabilitasnya. Suatu data dinyatakan valid dengan sig 0.05, apabila hasil

signifikansinya menunjukkan lebih kecil dari 0.05, artinya data dapat dikatakan valid. Teknik dalam pengukuran reliabilitas menggunakan teknik *Alpha Croanch* dengan skala bertingkat yang menentukan jika koefisien reliabilitas > 0.6 maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel (Duli, 2019).

Setelah dilakukan uji instrumen, selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik. Pengujian ini adalah uji terhadap model regresi yang diterapkan agar dapat mengetahui normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, heteroskedastisitas. Hasil uji asumsi yang baik akan memberikan garis yang baik, sedangkan model regresi yang tidak memenuhi kriteria asumsi akan menjadi sulit untuk diinterpretasikan. Penelitian ini hanya menggunakan 1 variabel bebas yaitu keseimbangan kerja, sehingga uji yang digunakan hanya berdasarkan pengujian normalitas serta pengujian komogolov smirnov dan uji heteroskedastisitas atau pengujian glejser. Setelah prasyarat uji regresi sudah terpenuhi maka selanjutnya dilakukan uji hipotesis. Pada penelitian ini, uji hipotesis yang digunakan adalah uji t. Hipotesis dinyatakan diterima dan ditolak apabila (Purnomo, 2017):

- Nilai probabilitas signifikansinya kurang dari 0.05, hipotesa yang diajukan akan ditolak, maka variabel X berpengaruh pada variabel Y.
- Nilai probabilitas signifikansinya lebih besar dari 0.05, hipotesa yang diajukan akan diterima, maka tidak berpengaruh variabel X pada variabel Y.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Instrumen penelitian pada variabel penelitian keseimbangan kerja (X) dengan 9 pertanyaan, item X1.1 waktu untuk bekerja, X1.2 waktu untuk keluarga, X1.3 waktu untuk pribadi, X1.4 tanggung jawab, X1.5 loyalitas kerja, X1.6 emosional pribadi, X1.7 kepuasan diri, X1.8 aktivitas pekerjaan, X1.9 hubungan keluarga. Pada instrumen penelitian variabel penelitian Kepuasan Kerja (Y) dengan 11 pertanyaan yang terdiri dari, Y1.1 minat, Y1.2 perasaan, Y1.3 keterampilan, Y1.4 hubungan rekan kerja Y1.5 hubungan dengan atasan, Y1.6 hubungan dengan lingkungan kerja, Y1.7 fasilitas kerja, Y1.8 keselamatan kerja, Y1.9 gaji, Y1.10 tunjangan, Y1.11 sistem gaji. Rekapitulasi hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Kode Item	Sig (2-tailed)	Hasil
1	Keseimbangan Kerja (X)	X1.1	0.000	Valid
		X1.2	0.000	Valid
		X1.3	0.000	Valid
		X1.4	0.000	Valid
		X1.5	0.000	Valid
		X1.6	0.007	Valid
		X1.7	0.000	Valid
		X1.8	0.000	Valid
		X1.9	0.000	Valid
2	Kepuasan Kerja (Y)	Y1.1	0.001	Valid
		Y1.2	0.000	Valid
		Y1.3	0.002	Valid
		Y1.4	0.000	Valid
		Y1.5	0.002	Valid
		Y1.6	0.001	Valid
		Y1.7	0.000	Valid
		Y1.8	0.000	Valid
		Y1.9	0.000	Valid
		Y1.10	0.000	Valid
		Y1.11	0.000	Valid

Jika diperhatikan pada tabel 1 terlihat bahwasanya pada variabel keseimbangan kerja (X) menunjukkan seluruh item mendapatkan hasil sig (2-tailed) < 0.05 sehingga hasil uji validitas pada variabel (X) dinyatakan valid secara keseluruhan. Variabel Kepuasan Kerja (Y) juga menunjukkan hasil yang sama dimana seluruh kode item instrumen data penelitian mendapatkan hasil sig (2-tailed) < 0.05 berarti seluruh variabel pada dinyatakan valid. Maka dapat diketahui bahwa semua item pada variabel (X) dan (Y) dapat dikatakan valid, sah dan terdapat korelasi secara signifikan.

2. Uji Reliabilitas

Uji ini bertujuan untuk uji kekonsistenan data sehingga dapat dipercaya. Suatu instrumen data dinyatakan *reliable* apabila nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* memiliki nilai > 0.6 . Tabel 2 berikut ini merupakan hasil rekapitulasi untuk uji reliabilitas.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil
1	Keseimbangan Kerja (X)	0.830	<i>Reliable</i>
2	Kepuasan Kerja (Y)	0.890	<i>Reliable</i>

Apabila diperhatikan, tabel 2 memperlihatkan bahwasanya variabel Keseimbangan Kerja (X) memiliki nilai koefisien reliabilitas *cornbach's alpha* $0.830 > 0.6$ yang berarti variabel tersebut dinyatakan *reliable* sehingga instrumen

data dapat dipercaya. Pada variabel Kepuasan Kerja (Y) menunjukkan nilai koefisien reliabilitas *cornbach's alpha* $0.890 > 0.6$ yang artinya variabel tersebut juga dinyatakan sebagai data yang *reliable*. Maka dapat disimpulkan baik variabel (X) maupun variabel (Y) memperlihatkan hasil yang sama yaitu instrumen data telah *reliable*.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan uji kormogolov smirnov yang berfungsi agar dapat diketahui nilai residual distribusi instrumen maupun data terhadap normal dan tidaknya suatu instrumen atau data tersebut. Tabel 3 merupakan hasil uji normalitas atau uji Kormogolov Smirnov. Tabel 3 tersebut memperlihatkan bahwa hasil uji normalitas atau uji Kormogolov Smirnov menunjukkan hasil Asymp. Sig. (2-tailed) $0.865 > 0.05$, yang artinya hasil pengujian mempunyai hasil signifikasi yang berdistribusi normal dan dapat dinyatakan model regresi pada data tersebut juga telah terdistribusi dengan normal.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas atau Uji Kormogolov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	33
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	
Mean	.0000000
Std. Deviation	5.38635955
<i>Most Extreme Differences</i>	
Absolute	.104
Positive	.104
Negative	-.085
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	.600
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	.865

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Uji Heteroskedastisitas

Untuk pengujian heterokedatisitas menggunakan pengujian Glejser agar dapat mengetahui pertidaksamaan dari residual data yang diamati. Data yang baik merupakan data yang terbebas atau tidak terjadi masalah heterokedatisitas. Suatu data dinyatakan tidak terbebas atau tidak terjadi masalah heterokedatisitas apabila signifikasi variabel independen memiliki nilai >0.05 , maka data tidak terjadi masalah heterokedatisitas atau ketidaksamaan antarvariabel. Hasil uji heterokedatisitas atau pengujian Glejser terlihat di Tabel 4. Pada tabel tersebut dapat diketahui bahwasanya nilai koefisien signifikasi pada variabel independen memiliki nilai $0.215 > 0.05$, maka tidak terdapat heterokedatisitas pada variabel independen, ini artinya variabel independen terbebas dari asumsi heterokedatisitas.

Tabel 4 Hasil Uji Heterokedatisitas atau Uji Glejser

<i>Coefficients^a</i>					
<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 <i>(Constant)</i>	12.597	6.579		1.915	.065
X	-.219	.173	-.222	-1.267	.215

a. *Dependent Variable: AbsRes*

Uji Regresi (Uji t)

Uji hipotesis menggunakan uji parsial (Uji t) yang bertujuan agar dapat diketahui apakah variabel independen X dengan parsial memiliki pengaruh yang signifikan pada variabel dependen Y. Terdapat dua hipotesis yang diuji pada penelitian ini, yaitu H_0 dan H_a . H_0 ditolak apabila nilai signifikansinya kurang dari 0.05, ini artinya adanya pengaruh variabel independen X dengan variabel dependen Y. H_0 diterima jika hasil signifikansinya lebih besar dari 0.05, ini artinya tidak ada pengaruhnya variabel independen X pada variabel dependen Y. Hasil pengujian hipotesa atau uji t tersaji didalam tabel 5. Jika diperhatikan pada Tabel 5 terlihat bahwa hasil uji t memperlihatkan bahwasanya nilai signifikan adalah 0.014, atau kurang dari 0.05. Maka, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa ada pengaruhnya variabel independen X terhadap variabel dependen Y.

Tabel 5 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis atau Uji t

<i>Coefficients^a</i>					
<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 <i>(Constant)</i>	14.839	11.471		1.294	.205
X	.782	.301	.423	2.596	.014

a. *Dependent Variable: Y*

Pembahasan

Berlandaskan dari hasil uji analisis statistik dengan menggunakan uji instrumen dengan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik dengan uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov Smirnov dan uji heterokedastisitas menggunakan uji glejser, uji hipotesis dengan uji t parsial, menunjukkan hasil bahwa pada penelitian ini variabel X yaitu Keseimbangan Kerja berpengaruh terhadap variabel Y yaitu kepuasan kerja dengan hasil nilai koefisien signifikansi pengujian hipotesis atau uji t adalah $0.014 < 0.05$ dengan menolak H_0 dan menerima H_a . Pada penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbentuk dari keseimbangan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang individu sebagai dosen tetap dalam melakukan pekerjaan dan juga kebijakan yang diberikan oleh perguruan tinggi dalam hal penelitian ini adalah kebijakan Universitas Islam Balitar dalam menentukan kebijakan terhadap para dosen, khususnya di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Hal ini didukung oleh pendapat Bahri (2018), bahwa seorang

karyawan dapat berperilaku positif maupun negatif dapat dilihat dari kepuasan yang diperoleh selama bekerja, kepuasan kerja dapat dicapai dengan adanya keseimbangan kerja.

Kepuasan kerja dosen tetap di Universitas Islam Balitar dipengaruhi oleh beberapa faktor dalam keseimbangan kerja yaitu keseimbangan waktu pribadi, waktu kerja, waktu untuk keluarga, keseimbangan keterlibatan fisik, emosional pribadi, rasa tanggung jawab, keseimbangan kepuasan diri, terhadap aktivitas pekerjaan dan terhadap hubungan keluarga yang tercipta akibat pekerjaan dilakukannya. Aktivitas pekerjaan di Universitas Islam Balitar yang berpengaruh pada kepuasan kerja dosen tetap juga ada pengaruhnya dari berbagai faktor dari kepuasan kerja yaitu faktor psikologis dari setiap individu sebagai karyawan dari minat, perasaan dan keterampilan pribadi masing-masing. Selain itu faktor sosial juga berpengaruh antara lain atas jalinan di antara rekan sejawat, pimpinan, lingkungan kerja, faktor fisik pada tempat kerja juga berpengaruh seperti fasilitas yang diberikan, jaminan keselamatan kerja yang ada, dan faktor finansial yaitu gaji, tunjangan dan bonus dan sistem kerja.

Sebagai faktor-faktor yang berpengaruh, Universitas Islam Balitar telah menunjukkan kebijakan yang membuat para dosen tetap yang bekerja di Universitas Islam Balitar merasa puas terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Selain itu, Universitas Islam Balitar telah memperlakukan para dosen tetap dengan baik sehingga tercipta keseimbangan kerja dan kepuasan kerja untuk para dosen tetap di Universitas Islam Balitar. Kepuasan kerja penting untuk diperhatikan, karena menurut Fauzi, dkk (2021), kepuasan kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Seseorang yang memiliki tingkatan rasa puas terhadap pekerjaan yang tinggi maka memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya jika orang tersebut tidak merasakan kepuasan terhadap apa yang dikerjakannya maka orang tersebut mempunyai sikap yang negatif pada pekerjaannya itu.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan kepada 33 dosen tetap di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Islam Balitar, serta hasil dari uji penelitian, sehingga mendapatkan kesimpulan bahwasanya adanya pengaruh yang signifikan pada variabel Keseimbangan Kerja terhadap variabel kepuasan kerja dosen tetap di FISIP UNISBA Blitar. Apa yang telah disimpulkan tersebut berdasarkan dari hasil uji t yang memperlihatkan hasil signifikansinya $0.014 < 0.05$.

SARAN

Saran berdasarkan penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti untuk meningkatkan kepuasan kerja dosen tetap Universitas Islam Balitar, Kota Blitar adalah:

1. Meningkatkan faktor sosial dengan meningkatkan jalinan kerja yang optimal terhadap pimpinan, teman kerja maupun lingkungan kerja.
2. Meningkatkan faktor fisik yang berkaitan dengan fasilitas dan kondisi tempat kerja.

Saran untuk penelitian mendatang adalah sebaiknya penelitian mendatang dapat meneliti pengaruh lainnya yang memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja para Dosen di Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Islam Balitar.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdulkarim. 2006. *Pendidikan Kewarganegaraan untuk kelas X SMA*. Bandung: Grafindo Media Pratama.
- Arifin, I. 2007. *Membuka Cakrawala Ekonomi*. Bandung: PT. Setia Purna Inves.
- Bahri, M. S. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi terhadap Kinerja Dosen*. Surabaya: Jakad Publishing.
- Duli, N. 2019. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi dan Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Deepublish.
- Fauzi, H., Muntholib, dan Anwar, K. 2021. *Perilaku Kepemimpinan Partisipatif: Pengembangan Kepuasan Kerja Dosen di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam*. Klaten: Lakeisha.
- Molloy, A. 2004. *Get A Life! Sukses di Tempat Kerja, Harmonis di Rumah*. Depok: Raih Asa Sukses.
- Muhyi, A. M., dkk. 2016. *HR Plan & Strategy Strategi Gitu Pengembangan SDM*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Purnomo, R. A. 2017. *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS Cetakan Ketiga*. Ponorogo: UNMUH Ponorogo Press.
- Sagala, S. 2017. *Human Capital Membangun Modal SDM Berkarakter Unnggul Melalui Pendidikan Berkualitas*. Depok: Kencana