

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Mnc Investama Tbk (Studi Pada Divisi Sosial Media Dan Media Manajemen)

M Iqbal Sabarin Sukur¹, Ade Irma Susanty²

¹ Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, miqbalss@student.telkomuniversity.ac.id

² Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, adeirmasusanty@telkomuniversity.ac.id

Abstract

This research is motivated by problems related to how the company can increase the level of employee job satisfaction, one of the factors is by implementing a work life balance. So this study aims to determine and analyze the effect of work life balance on job satisfaction of PT MNC Investama Tbk employees (Studies in the Division of Social Media and Media Management. The research method used in this research is quantitative method with descriptive-causality research type. Sampling was carried out by using a saturated sampling technique of 50 respondents, all employees of the Social Media Division and Media Management Division as many as 50 employees. While the data analysis technique used is descriptive analysis and simple linear regression analysis. The results of the study based on descriptive analysis showed that the work life balance and job satisfaction variables were in the good category. Based on regression analysis, the work life balance variable has a significant effect on job satisfaction with a magnitude of 61.7% and the rest is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: work life balance, job satisfaction

Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi permasalahan terkait bagaimana cara perusahaan dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan, salah satu faktornya adalah dengan menerapkan *work life balance*. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan PT MNC Investama Tbk (Studi pada Divisi Sosial Media dan Media Manajemen. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif-kausalitas. Pengambilan sampel dilakukan dengan yaitu teknik sampling jenuh terhadap sebanyak 50 responden seluruh karyawan unit Divisi social media dan Media Manajemen sebanyak 50 karyawan. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan variabel *work life balance* dan kepuasan kerja berada pada kategori baik. Berdasarkan analisis regresi menunjukkan variabel *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan besarnya pengaruh sebesar 61,7% dan sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *work life balance, kepuasan kerja*

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia pada suatu perusahaan merupakan faktor utama yang harus diperhatikan, sebab sumber daya manusia sendiri yang menentukan arah dan tujuan perusahaan, jadi untuk dapat mewujudkan tujuan dari perusahaan, maka perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang unggul (Ganaphati, 2016). Menurut Satriansyah (2019) keberadaan manajemen SDM sangat penting bagi organisasi dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan SDM sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pentingnya peran sumber daya manusia atau karyawan juga tentu dirasakan oleh salah satu perusahaan industri penyiaran yaitu PT MNC Investama Tbk atau lebih di kenal dengan nama MNC Group, sebab keberadaan karyawan tentu berkontribusi terhadap perkembangan bisnis perusahaan. Salah satunya adalah kontribusi karyawan terhadap transformasi yang dilakukan perusahaan dalam kegiatan bisnisnya. Adapun beberapa transformasi digital yang telah dilakukan oleh PT MNC Investama Tbk terhadap ekosistem bisnis yang dimiliki diantaranya adalah meluncurkan aplikasi perbankan digital bernama MotionPay yang menawarkan berbagai fasilitas jasa pembayaran seperti e-money, e-wallet, transfer digital dan transaksi QRIS, selain itu dalam bidang media penyiaran atau televisi, PT MNC Investama Tbk meluncurkan aplikasi Vision Plus yang menawarkan program atau tayangan bagi mereka yang berlangganan MNC Play, sedangkan dalam bidang properti, PT MNC Investama Tbk memiliki *Innovation Center* yang berfungsi mendukung penerapan teknologi terkini dalam pembangunan sebuah kota bergaya hidup masa depan dengan menerapkan *surveillance system*, *Internet of Things*, *Artificial Intelligence*, dan *face recognition* (Threestayanti, 2020).

Hasil dan pencapaian - pencapaian yang telah didapatkan oleh PT MNC Group tentunya tidak terlepas dari bagaimana sumber daya manusia atau karyawannya berperan. Namun dibalik keberhasilan tersebut, ditemukan beberapa masalah internal yang dirasakan karyawan dan dinilai berlawanan dengan pencapaian - pencapaian yang didapatkan. Hal tersebut terlihat dalam survey yang dihimpun dari situs asosiasi penyedia lapangan kerja Indeed (2019) tentang tanggapan karyawan di PT MNC Group mengenai tingkat kepuasan terhadap pekerjaannya. Respon kepuasan kerja karyawan PT MNC Tbk yang telah dirangkum merujuk pada suatu kesimpulan bahwa penyebab rendahnya kepuasan kerja rata - rata di sebabkan oleh adanya jam kerja yang berlebih atau tidak menentu, adanya tekanan kerja dari atasan mereka, dan gaji yang diterima belum sesuai harapan. Jika melihat berbagai penghargaan yang telah dicapai oleh PT MNC Tbk, permasalahan mengenai kepuasan kerja ini tentunya merupakan hal yang berbanding terbalik dengan prestasi yang didapatkan, sehingga permasalahan ini dapat menjadi perhatian oleh semua pemangku kepentingan terutama pemilik perusahaan, sebab dalam penelitian Fadhillah (2017) menyatakan bahwa perusahaan pernah merasakan pengalaman kurang menyenangkan ketika sebanyak 90 orang karyawan MNC Channel dan delapan orang karyawan Inews TV mengundurkan diri pada tahun 2017 yang masalah tersebut memiliki kaitan dengan kepuasan kerja karyawannya. Sehingga hal tersebut perlu menjadi perhatian manajemen untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawainya dari kenyataan yang ada. Sebab mewujudkan kepuasan kerja sangatlah penting dalam mengurangi resiko - resiko yang akan berdampak buruk bagi karyawan maupun perusahaan, karena menurut Sutrisno dalam Tarigan (2019) mendefinisikan bahwa semakin terpuaskan kebutuhan para pegawai dalam suatu organisasi semakin maksimal pula tingkat kinerja dan produktifitas pegawainya sehingga, pencapaian tujuan organisasi semakin mudah untuk dicapai, namun sebaliknya apabila kepuasan yang di rasakan berbeda dengan ekspektasi yang di harapkan, maka akan berpotensi menghasilkan respon melalui ketidakpuasan kerja yang diberikan. Adapun menurut Robbins dalam Tarigan (2019) mendefinisikan bahwa ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja atau karyawan merupakan suatu sikap atau ungkapan atas ketidaksesuaian kondisi pekerjaan baik secara psikologis maupun fisikologis.

Menyikapi kemungkinan - kemungkinan terburuk yang bisa terjadi akibat rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan, kini banyak upaya yang dapat dilakukan oleh organisasi atau perusahaan, salah satunya adalah dengan menerapkan *work life balance*. *work life balance* adalah kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya (Moorhead dan Griffin dalam Hafid & Prasetyo, 2017). Sedangkan menurut Ricardianto (2018:165) *work life balance* merupakan faktor yang dapat membantu mengintegrasikan pekerjaan dan kehidupan yang memiliki tujuan untuk menguji individu terhadap pekerjaan yang sedang memediasi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan hasil kerja. Adapun sebuah organisasi atau perusahaan perlu melihat pentingnya menerapkan *work life balance* dibuktikan oleh penelitian yang di lakukan oleh Fazrina (2018) yang mengungkapkan bahwa dengan penerapan *work life balance*, akan bermanfaat bagi perusahaan dan karyawan, salah satunya dapat meningkatkan produktivitas dan meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Pernyataan tersebut didukung juga oleh riset yang dilakukan oleh Redwood dalam Yuliani (2021) yang mengemukakan bahwa perusahaan yang menerapkan *work life balance* terhadap karyawannya akan memperoleh pendapatan per-tahun 20% lebih besar dari perusahaan yang tidak menerapkan *work life balance*.

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT MNC Investama Tbk (Studi pada Divisi Sosial Media dan Media Manajemen)”**

II. TINJAUAN LITERATUR

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017:12) manajemen sumber daya manusia merupakan manusia sebagai tenaga kerja yang dirancang berdasarkan fungsinya agar efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan lingkungan. Sumber daya manusia berkaitan dengan karyawan yang selalu berperan aktif dalam aktifitas perusahaan. Menurut Bintaro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif, serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal.

B. Kepuasan Kerja

Menurut Kaswan (2017) kepuasan kerja sebagai perasaan senang dan emosi positif yang dihasilkan dari persepsi karyawan terhadap pekerjaan atau pengalaman selama bekerja dalam mendorong hasil kerja karyawan. Selanjutnya Wibowo (2017:131) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sesuatu hal yang menyenangkan yang diperoleh dari penilaian seseorang atau pengalaman kerja. Terdapat beberapa dimensi kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Smith *et al* dalam Yuliani (2020), yaitu:

1. Kepuasan Terhadap Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan terhadap pekerjaan merupakan sukar tidaknya suatu pekerjaan dan perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam menyelesaikan tugasnya. Kesempatan yang diberikan organisasi untuk belajar dan menerima segala tanggung jawab. Setiap pekerjaan memerlukan keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing.

2. Kepuasan Terhadap Upah atau gaji

Kepuasan terhadap kesejahteraan dalam menerima sejumlah upah dan tunjangan yang diperoleh serta kesesuaian dengan kemampuan dan beban kerja yang diterima.

3. Kepuasan Terhadap Peluang promosi

Kepuasan terhadap kesempatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja di suatu organisasi.

4. Kepuasan Terhadap Pengawasan

Kepuasan terhadap atasan yang memberikan bantuan baik secara teknis dan emosional dengan memberikan semangat dan dukungan kepada karyawan serta membantu mendengarkan dan memberikan masukan atas masalah yang sedang dihadapi.

5. Kepuasan Terhadap Rekan Kerja

Kepuasan terhadap rekan kerja maupun tim kerja dalam memberikan bantuan ketika dalam keadaan sulit dan saling mendukung satu sama lain sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif.

C. Work Life Balance

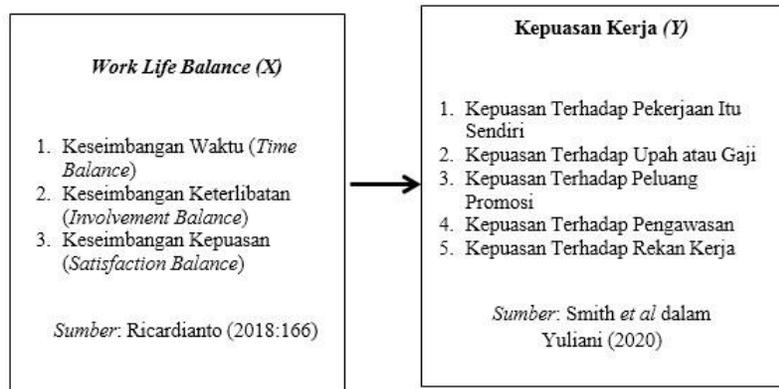
Menurut Moorhead dan Griffin dalam Hafid & Prasetyo (2017:137) menyatakan Work Life Balance sebagai kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Menurut Ricardianto (2018:165) Work Life Balance merupakan faktor lain dari lingkungan kerja yang dapat membantu mengintegrasikan pekerjaan dan kehidupan yang memiliki tujuan untuk menguji individu terhadap pekerjaan yang sedang memediasi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan hasil kerja.

D. Hubungan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Burt dalam Wenno (2018) menyatakan bahwa terjadinya kepuasan kerja dapat disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya adalah hubungan karyawan dengan keluarga. Artinya, karyawan dapat membagi waktunya dengan baik antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan keluarga sehingga kepuasan kerja dapat terjadi karena terdapat keseimbangan waktu antara keluarga dengan pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan. Hal tersebut sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Lazar *et al* dalam Pangemanan *et al* (2017: 2) bahwa diterapkannya *work life balance* dalam sebuah perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa puas akan

berpengaruh terhadap aktivitas perusahaan dan proses dalam mencapai tujuan organisasi. Hochchild dalam Wenno (2018) menjelaskan pekerja akan merasa puas apabila terdapat respon positif antara pekerjaan dengan kehidupan keluarganya. Respon positif yang dimaksud adalah anggota keluarga yang memberikan semangat dan dukungan terhadap setiap pekerjaan dan kariernya.

E. Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran (Olahan Data Penulis)

F. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:99), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis merupakan pernyataan tentatif tentang hubungan antara beberapa dua variabel atau lebih. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian yaitu: “Terdapat Pengaruh signifikan *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT MNC Investama Tbk Pada Divisi Sosial Media dan Media Manajemen”

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu melalui pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan kausal. Teknik sampel pada penelitian ini adalah teknik sampel jenuh. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan unit Divisi *social media* dan Media Manajemen sebanyak 50 karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil sampel sebanyak 50 responden yang merupakan karyawan unit Divisi *social media* dan Media Manajemen PT MNC Investama Tbk. Hasil pengolahan data mengenai tanggapan responden terhadap kepuasan kerja (Y) berada pada kategori baik yaitu sebesar 78,77%. Variabel kepuasan kerja (Y) diukur dengan lima dimensi yaitu kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap upah/gaji, kepuasan terhadap peluang promosi, kepuasan terhadap pengawasan, dan kepuasan terhadap rekan kerja. Dimensi dengan skor terendah adalah kepuasan terhadap upah/gaji yaitu sebesar 68,53% dengan pernyataan yang memiliki skor terendah “Saya merasa gaji yang didapatkan sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukan” dengan memiliki skor sebesar 66%, hal ini mengindikasikan bahwa karyawan merasa adanya ketidaksesuaian antara beban pekerjaan yang di emban dengan gaji yang diterimanya. Menurut Andarini (2020) gaji/upah lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya. Dimensi tertinggi yaitu kepuasan

terhadap upah/gaji yaitu sebesar 82,40% dengan pernyataan yang memiliki skor tertinggi “Saya mendapatkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang dibebankan perusahaan” dengan memiliki skor sebesar 86%. Yuliani (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja bisa didapatkan apabila seseorang memiliki tanggung jawab tinggi yang tertanam dalam diri, maka dari itu work life balance pada karyawan sangat dibutuhkan tujuannya diharapkan dapat menciptakan kualitas hidup yang lebih baik.

Selain itu, Hasil pengolahan data mengenai tanggapan responden terhadap *work life balance* (X) berada pada kategori baik yaitu sebesar 78,30%. Variabel *work life balance* (X) diukur dengan tiga dimensi yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan. Dimensi dengan skor terendah adalah keseimbangan waktu yaitu sebesar 69,10% dengan pernyataan yang memiliki skor terendah “Saya memiliki banyak waktu untuk bersama keluarga” dengan memiliki skor sebesar 66,80%, hal ini mengindikasikan bahwa minimnya waktu karyawan bersama keluarga mungkin didasari oleh kesibukan karyawan dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya, sehingga waktu yang seharusnya seimbang menjadi tersita. Menurut Mubarak (2019) karyawan yang mampu menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan keluarga akan membuat karyawan dapat bekerja lebih baik dalam menjalankan setiap peran yang diberikan di dalam pekerjaan, sehingga dapat saling mendukung antar peran sesama karyawan dan akan semakin meningkatkan pula kepuasan kerja karyawan. Dimensi tertinggi yaitu keseimbangan keterlibatan yaitu sebesar 82,70% dengan pernyataan yang memiliki skor tertinggi “Saya memiliki tanggung jawab terhadap diri pribadi” dengan memiliki skor sebesar 88,40%. Menurut Moore dalam Ganapathi (2016) *worklife balance* yang baik didefinisikan sebagai situasi dimana pekerja merasa memiliki tanggung jawab pada diri sendiri dengan menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi atau komitmen lain, karena inti dari *worklife balance* merupakan suatu konsep kecerdasan moral dan motivasi yang akan menciptakan keseimbangan dalam bekerja, manajemen diri, motivasi diri, dan tanggung jawab.

Berdasarkan perhitungan hasil penelitian menggunakan bantuan software SPSS Versi 20.0, dinyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan unit Divisi social media dan Media Manajemen PT MNC Investama Tbk. Koefisien regresi untuk variabel *work life balance* adalah positif, yang menandakan bahwa terjadi hubungan yang searah antara *work life balance* dengan kepuasan kerja karyawan unit Divisi social media dan Media Manajemen PT MNC Investama Tbk. Berdasarkan perhitungan, diperoleh koefisien determinasi sebesar 61,7%. Hal ini mengindikasikan bahwa *work life balance* memberikan pengaruh sebesar 61,7% terhadap kepuasan kerja karyawan unit Divisi social media dan Media Manajemen PT MNC Investama Tbk. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 38,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ganapathi (2016) dan Andarini (2020) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan adanya *work life balance* pada perusahaan akan membuat karyawan merasa bebas untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan komitmen lainnya seperti keluarga, kegemaran, seni, jalan-jalan, pendidikan, dan sebagainya, selain hanya berfokus pada pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa *work life balance* dapat mengarah pada aktivitas sehat yang akan memuaskan karyawan. Dapat dilihat keterkaitan antara *work life balance* terhadap kepuasan kerja. Dimana kepuasan kerja sesungguhnya dapat tercapai ketika organisasi mendukung terciptanya *work life balance*.

Namun perusahaan perlu memperhatikan lagi pada keseimbangan waktu antara keluarga dan kegiatan sosial mayoritas tanggapan responden memiliki rata-rata nilai skor yang paling rendah. Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja, penerapan *work life balance* sangat penting bagi perusahaan untuk menyadari bahwa karyawan tidak hanya menghadapi peran serta masalah dalam pekerjaan, namun juga di luar pekerjaannya. Menurut Singh dalam Ganapathi (2016) menyatakan *work life balance* merupakan konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara “pekerjaan” (karir dan ambisi) pada satu sisi dan “kehidupan” (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual) di sisi lain. Karena kebanyakan orang saat terjun dalam dunia kerja jadi kehilangan keseimbangan waktu dalam hidup mereka. Semakin tinggi karir karyawan yang dijalankan, maka semakin sulit bagi karyawan untuk menikmati hidup. Akhirnya waktu untuk keluarga dan “me time” jadi terkuras, emosi tidak terkontrol, kesehatan menurun. Selain itu menurut Poluan dalam Lingga (2020) *work life balance* merupakan sejauh mana karyawan merasa puas dan terlibat secara seimbang pada peran-perannya dalam pekerjaan maupun kehidupan lainnya diluar pekerjaan. Adapun beberapa faktor yang menjadi pendukung meningkatnya kepuasan kerja diantaranya yaitu keseimbangan pekerjaan dengan keluarga, kehidupan bersosial, beban kerja yang ada dalam perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. jika seorang karyawan tidak dapat menerapkan *work life balance*, ia mungkin bisa mengalami stres dan kelelahan di tempat kerja dan mempengaruhi pada pekerjaan.

Selain itu, Mc Donalds dan Bradley dalam Purwanto (2020) selain keseimbangan waktu salah satu faktor penting dalam keseimbangan pekerjaan yaitu keseimbangan keterlibatan karyawan, karena waktu yang dialokasikan dengan baik belum tentu cukup sebagai dasar pengukuran tingkat work life balance karyawan, melainkan harus didukung dengan jumlah atau kapasitas keterlibatan yang berkualitas disetiap kegiatan yang karyawan tersebut jalani. Sehingga karyawan harus terlibat secara fisik dan emosional baik dalam kegiatan pekerjaan, keluarga maupun kegiatan sosial lainnya, barulah keseimbangan keterlibatan akan tercapai. Dengan demikian pada unit Divisi social media dan Media Manajemen PT MNC Investama Tbk kondisi keseimbangan keterlibatan sangat berpengaruh besar bagi kepuasan kerja, kondisi ini dapat dilihat dari mayoritas tanggapan responden yang rata-rata skornya bernilai tinggi.

Lalu keseimbangan kepuasan, menurut Rondonawu (2018) kepuasan akan timbul dengan sendirinya apabila karyawan menganggap apa yang dilakukannya selama ini cukup baik dalam mengakomodasi kebutuhan pekerjaan maupun keluarga. Hal ini dilihat dari kondisi yang ada pada keluarga, hubungan dengan teman-teman maupun rekan kerja, serta kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan. Maka Jika karyawan telah memiliki keseimbangan antara hidup dan kerja, maka kualitas hidup karyawan akan meningkat dan akhirnya akan mendongkrak kepuasan kerja mereka. Kepuasan kerja yang lebih tinggi ini nantinya akan membangkitkan motivasi mereka dalam bekerja, dan hal ini hanya akan berdampak baik bagi perusahaan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di lakukan mengenai Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT MNC Investama Tbk (Studi pada Divisi Sosial Media dan Media Manajemen, maka diperoleh beberapa kesimpulan untuk menjawab beberapa pertanyaan pada penelitian ini. Kesimpulan yang didapat oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Penerapan *work life balance* di PT MNC Investama Tbk Pada Divisi Sosial Media dan Media Manajemen berada pada kategori baik.
2. Tingkat kepuasan kerja karyawan di PT MNC Investama Tbk Pada Divisi Sosial Media dan Media Manajemen berada pada kategori baik.
3. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT MNC Investama Tbk Pada Divisi Sosial Media dan Media Manajemen

B. Saran

Berdasarkan analisis dan pembahasan serta kesimpulan yang diperoleh, ada beberapa saran yang diajukan oleh peneliti kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini, diantaranya adalah:

1. Pada variabel kepuasan kerja memiliki nilai skor terendah mengenai pernyataan “gaji yang didapatkan sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukan”. Saran peneliti menyarankan bagi perusahaan agar gaji yang diberikan sesuai dengan beban pekerjaan setiap karyawan, maka perusahaan dapat mempertimbangkan atau menghitung kinerja dan beban kerja yang diterima setiap karyawan. Implementasi tersebut dapat dilakukan misalnya melalui pendekatan *balance score card*. Selain itu perusahaan dapat melakukan analisis jabatan kepada masing-masing divisi atau karyawan dalam mengukur berat ringannya suatu pekerjaan, tinggi atau rendahnya resiko pekerjaan, dan mengetahui tujuan dari setiap jabatan yang dimiliki karyawan. Sehingga dengan demikian sistem penggajian akan lebih terukur dan transparan
2. Pada variabel *work life balance* memiliki skor terendah mengenai pernyataan “Saya memiliki banyak waktu untuk bersama keluarga”. Saran peneliti menyarankan bagi perusahaan agar karyawannya dapat memiliki keseimbangan waktu antara bekerja dengan kepentingan keluarga, maka perusahaan dapat menerapkan budaya kerja *flexible working space*. Implementasi *flexible working space* akan dapat memberikan keleluasaan bagi karyawan untuk dapat bekerja dari berbagai lokasi, sehingga karyawan dapat bekerja dimana saja atau ketika sedang bersama keluarga dan tetap memenuhi tanggung jawabnya. Hampir mirip dengan *work from home* di masa pandemi, namun *flexible working space* tidak dilakukan karena keadaan darurat, melainkan memberikan keleluasaan tempat bagi karyawan untuk bekerja dengan harapan agar karyawan tetap merasa nyaman dan produktif.

REFERENSI

- Bintoro, dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Fazrina, F. N. (2018). *Work-life balance: Gimana menyeimbangkan kerja dan kehidupan*. Retrieved from <http://brilio.net/creator/work-life-balance-menyeseimbangkan-kehidupan-kerja-dengankehidupan-072158.html>
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hafid. M dan Prasetyo Arif Partono. (2017). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan Divisi Food & Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta). *Smart-Study and management research*. Vol. XIV, No. 3.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T.M. (2017). Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol, 5. No. 3.
- Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono. (2017). *Metode Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Ricardianto, Prasadja M. d. (2018). *Human Capital Management* (p. 166). Bogor: In Media.
- Threestayanti, L. (2020). *Mengakselerasi Proses Transformasi Digital di MNC*. Retrieved February 13, 2020 from <https://infokomputer.grid.id/read/122023946/yudi-hamka-mengakselerasi-proses-transformasi-digital-di-mnc?page=all>.
- Tarigan, A. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karo*. Skripsi thesis, Universitas Quality.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Wenno, W, M. (2018). Hubungan antara Work Life Balance dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT PLN Persero Area Ambon. *Jurnal Maneksi*. Vol. 7, No.1.
- Yuliani, A, R. (2020). *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja melalui Employee Engagement sebagai Variabel Mediator di PT PLN Unit Induk Distribusi Jawa Barat*. Skripsi pada Universitas Telkom.