

ANALISIS PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. RAMA MANGGALA GAS BLITAR

DIAZ ERLANGGA¹⁾, I GEDE MADE SUBAGIANA²⁾, I GUSTI LANANG SUTA ARTATANAYA³⁾

^{1,2)}Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Politeknik Negeri Bali

³⁾Program Studi Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali

diazerlangga1707@gmail.com

ABSTRAK

Kepuasan kerja didapatkan melalui porsi tugas pekerjaan yang sepadan dengan posisi dan kemampuan masing-masing karyawan. Pihak manajemen perusahaan menetapkan kebijakan bagi karyawan yang izin ditengah jam kerja untuk kepentingan lain, maka perkerjaannya akan dilimpahkan kepada karyawan lainnya. Hal tersebut mengganggu kepuasan kerja karyawan lainnya karena porsi kerja mereka ditambah. Kebijakan ini memiliki keterkaitan dengan work-life balance dan juga beban kerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh work-life balance dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Rama Manggala Gas Blitar serta upaya-upaya meningkatkan kepuasan kerja. Jenis data yang digunakan adalah kuantitatif. Sampel penelitian ini berjumlah 85 responden dengan menggunakan teknik sensus. Analisis data menggunakan metode SEM-PLS dengan pengukuran outer dan inner model pada software SmartPLS V.3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan work-life balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Rama Manggala Gas yang dibuktikan dari hasil uji signifikansi dengan nilai t-statistik $7,610 >$ tingkat signifikansi 5% (1,96) dan p-value sebesar $0,000 < 0,05$. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Rama Manggala Gas yang dapat dilihat dari nilai t-statistik sebesar $1,947 < 19,6$ dan p-value $0,054 > 0,05$. Diharapkan manajemen perusahaan dapat mempertahankan dan meningkatkan work-life balance karyawannya agar terciptanya tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Kata Kunci: *Work-life Balance, Beban Kerja, Kepuasan Kerja*

ABSTRACT

Job satisfaction is obtained through a portion of job duties that are commensurate with the position and abilities of each employee. The company's management sets a policy for employees whose permits are in the middle of working hours for other purposes, then their work will be delegated to other employees. This interferes with the job satisfaction of other employees because their portion of work is increased. This policy is related to the work-life balance and also the workload of employees. The purpose of this study is to determine the effect of work-life balance and workload on job satisfaction of PT. Rama Manggala Gas Blitar and efforts to increase job satisfaction. The type of data used is quantitative. The sample of this study was 85 respondents using census techniques. Data analysis using the SEM-PLS method with outer and inner model measurements in SmartPLS V.3.0 software. The results of this study show that work-life balance has a significant effect on job satisfaction of PT. Rama Manggala Gas as evidenced from the results of the significance test with a t-statistic value of $7.610 >$ a significance level of 5% (1.96) and a p-value of $0.000 < 0.05$. Workload does not have a significant effect on the job satisfaction of PT. Rama Manggala Gas which can be seen from the t-statistical value of $1.947 < 19.6$ and the p-value of $0.054 > 0.05$. It is hoped that the company's management can maintain and improve the work-life balance of its employees in order to create a high level of job satisfaction.

Keywords: *work-life balance, workload, job satisfaction*

PENDAHULUAN

Pada perkembangan zaman seperti sekarang kompetisi dari semua organisasi atau perusahaan di tuntut bersaing guna memperebutkan kedudukan sebagai perusahaan paling unggul dan menjadi yang terbaik di bidangnya. Perusahaan jasa yang bergerak di bidang migas seperti PT. Rama Manggala Gas yang merupakan Stasiun Pengangkutan dan Pengisian Bulk Elpiji (SPPBE) yang telah berdiri dan beroperasi secara resmi selama pada 14 tahun di Kota Blitar, Jawa Timur. SPPBE PT. Rama Manggala Gas ini merupakan fillingplant yang bertugas untuk melakukan pengisian dan pengangkutan bahan baku LPG dari tempat penampungan atau lapangan gas ke SPPBE lalu mengisikan ulang tabung gas yang kosong, lalu menyerahkan dalam bentuk tabung LPG 3 kg yang sudah terisi kepada agen-agen yang telah bekerjasama dengannya.

Dalam rangka untuk mendapatkan keunggulan yang kompetitif sangatlah penting untuk mencapai efisiensi manajemen. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting bagi perusahaan untuk meningkatkan perkembangan suatu perusahaan. Di setiap perusahaan pasti memerlukan sumber daya manusia yang handal, loyal serta memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan. Dalam sebuah perusahaan pasti memiliki tujuan atau goals, maka dari itu setiap sumber daya manusia atau karyawan diwajibkan untuk bekerja keras agar dapat mencapai tujuan tersebut. Menurut Hassibuan dalam Putu dkk (2017) sumber daya manusia yang berkualitas adalah kemampuan yang dimiliki dalam menyeimbangkan antara daya pikir dengan daya fisik yang dimiliki oleh setiap individu, dari pernyataan tersebut kualitas setiap individu dapat dilihat dari kemampuannya dalam melakukan suatu hal dan juga cara memecahkan permasalahan yang dihadapi.

Peran sumber daya manusia sangatlah mempengaruhi suatu perusahaan untuk mencapai keberhasilan. Kerja setiap karyawan diharapkan bisa dilakukan dengan semaksimal mungkin agar target perusahaan dapat tercapai dan berhasil. Karyawan PT. Rama Manggala Gas Blitar memiliki tuntutan kerja yang berbeda pada setiap divisi atau bagiannya masing-masing, namun setiap karyawan memiliki rasa jenuh yang relatif sama. Rasa jenuh ini disebabkan karena mereka harus mengerjakan pekerjaan dengan sebaik mungkin dan juga tepat waktu di segala kondisi secara terus menerus selama hari kerjanya. Hal tersebut dapat menyebabkan para karyawan mengalami stress dan mengganggu pekerjaan serta kehidupan pribadi mereka.

Stress adalah gangguan pada tubuh dan pikiran yang disebabkan oleh perubahan dan tuntutan kehidupan (Vincent Cornelli dalam Jenita DT Donsu, 2017). Gejala stress yang dirasakan oleh karyawan ini bisa mempengaruhi kinerja mereka. Kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Setiap perusahaan mengharapkan kinerja karyawan mereka terus meningkat agar perusahaan bisa lebih berkembang. Peningkatan kinerja karyawan bisa terjadi jika perusahaan dapat menekan tingkat stress yang dirasakan oleh para karyawannya, sehingga mereka bisa lebih meningkatkan produktivitas mereka dalam bekerja. Suatu hal yang bisa dilakukan oleh. Suatu hal yang bisa dilakukan oleh perusahaan untuk mengurangi tingkat stress karyawan adalah dengan memperhatikan kepuasan kerja dari para karyawan.

Kepuasan kerja atau job satisfaction adalah perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik pekerjaan tersebut (Robbins dan Judge, 2013). Begitu juga menurut Hasibuan (2013) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja (job satisfaction) merupakan sikap emosional individu yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Secara langsung maupun tidak langsung, kepuasan kerja ini dapat meningkatkan kinerja, kreatifitas serta produktivitas para karyawan dalam mengerjakan perkerjaan yang telah diberikan perusahaan untuknya. Ketika karyawan sudah merasakan yang namanya kepuasan dalam bekerja, maka mereka akan lebih bersemangat dan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan jauh lebih baik lagi.

Pada dasarnya sebuah perusahaan tidak boleh hanya menuntut karyawannya melakukan pekerjaan dengan baik dan harus selalu meningkatkan kinerjanya saja, namun juga harus memahami keseimbangan antara peran dan waktu karyawan di tempat kerja dengan diluar pekerjaan atau yang bisa disebut dengan work-life balance. Menurut Delecta dalam Hafid (2017), work-life balance adalah kemampuan masing-masing individu untuk menjaga keseimbangan antara kewajiban mereka di tempat kerja dengan kebutuhan pribadi diluar pekerjaan. Menjaga keseimbangan antara kepentingan pekerjaan dan kehidupan pribadi di luar pekerjaan seperti keluarga, hobi, dan kegiatan agama serta budaya juga penting bagi karyawan.

Ketika seorang karyawan mampu menerapkan work-life balance maka karyawan akan bersemangat, fokus bekerja, dan bisa meningkatkan kualitas kerjanya. Jika karyawan merasa tidak mampu untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadinya, maka karyawan akan merasa kurang bersemangat bekerja, sehingga hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak baik serta dapat merugikan dirinya maupun perusahaan. PT. Rama Manggala Gas Blitar ini memiliki karyawan sebanyak 85 orang. Para

karyawan ini terbagi menjadi 2 shift operasional pelayanan yang melibatkan supervisor operasional, supervisor filling, gatekeeper, operator dan handling.

Terciptanya work-life balance bukanlah satu-satunya penyebab karyawan dapat mencapai kepuasan kerja. Permasalahan lain yang perlu diperhatikan juga adalah beban kerja yang bisa sangat mempengaruhi karyawan pada saat bekerja. Pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan dapat memberikan beban kerja tersendiri bagi pelakunya. Beban kerja menurut Meshkati dalam Hariyati (2011) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

Beban kerja yang dimiliki atau dirasakan oleh karyawan PT. Rama Manggala Gas Blitar ini, disetiap bagiannya berbeda-beda. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan penulis saat melakukan praktik kerja lapangan pada PT. Rama Manggala Gas Blitar selama 6 bulan, penulis melihat ada beberapa divisi memiliki beban kerja yang cukup banyak, seperti beban kerja pada bagian administrasi yang disebabkan karena jumlah karyawan pada divisi mereka tergolong sedikit yang hanya berjumlah dua orang. Ketidakseimbangan antara jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dengan jumlah karyawan yang mengerjakan akan mengakibatkan tingginya beban kerja yang dirasakan oleh karyawan. Adanya beban kerja karyawan yang berlebihan juga akan berdampak pada kepuasan mereka dalam bekerja.

Kepuasan kerja karyawan bisa didapatkan melalui porsi tugas pekerjaan yang sepadan dengan posisi dan kemampuan masing-masing individu karyawan. Pihak manajemen perusahaan ini juga menetapkan kebijakan pada saat karyawan izin untuk tidak masuk kerja demi kepentingan lain diluar pekerjaan baik itu sakit, kepentingan keluarga, kepentingan organisasi diluar pekerjaan dan kegiatan agama serta budaya, maka tugas karyawan tersebut akan digantikan oleh karyawan yang bersedia untuk mengisi shift dari karyawan yang izin tidak masuk kerja. Sedangkan ketika karyawan izin ditengah jam kerja untuk kepentingan yang mendadak dan mengharuskan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya pada jam kerja, maka perkerjaan mereka akan dilimpahkan kepada karyawan lainnya yang bekerja pada shift yang sama. Hal tersebut bisa mengganggu kepuasan kerja karyawan lainnya yang merasa porsi kerja mereka ditambah. Izin tidak masuk kerja atau izin meninggalkan pekerjaan di tengah jam kerja ini juga memiliki keterkaitan erat dengan work-life balance dan juga beban kerja karyawan tersebut serta karyawan yang lainnya.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu: Bagaimanakah pengaruh work-life balance dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Rama Manggala Gas Blitar dan bagaimana upaya-upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Rama Manggala Gas Blitar.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh work-life balance dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Rama Manggala Gas Blitar serta mengetahui upaya-upaya apa yang bisa dilakukan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Rama Manggala Gas Blitar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Rama Manggala Gas Blitar yang beralamat di Jl. Imam Bonjol, Sananwetan, Kecamatan Sananwetan, Kota Blitar, Jawa Timur dengan waktu yang dilaksanakan selama enam bulan. Penelitian ini akan menganalisa work-life balance, beban kerja, dan kepuasan kerja karyawan yang nantinya akan menjadi acuan memperoleh data yang akan di analisis untuk mengetahui pengaruh work-life balance dan beban kerja terhadap kepuasan kerja sehingga dapat menciptakan upaya-upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Rama Manggala Gas Blitar. Dalam penelitian ini jumlah populasi yang berjumlah 85 orang yang jumlahnya dibawah dari 100 orang maka penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus (Arikunto. 2012). yang artinya sampel dalam penelitian ini adalah 100% populasi yaitu sebanyak 85 orang yang terdiri dari seluruh karyawan PT. Rama Manggala Gas Blitar. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini berupa data kuantitatif deskriptif. Sumber data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sumber data sekunder. Data Primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek yang ingin diteliti (Sugiyono, 2016). Sumber data primer pada penelitian ini yakni jawaban kuesioner dan hasil wawancara dengan karyawan PT. Rama Manggala Gas Blitar yang berupa profil perusahaan, sejarah dan struktur organisasi. Data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau pihak lain (Sugiyono, 2016). Dalam

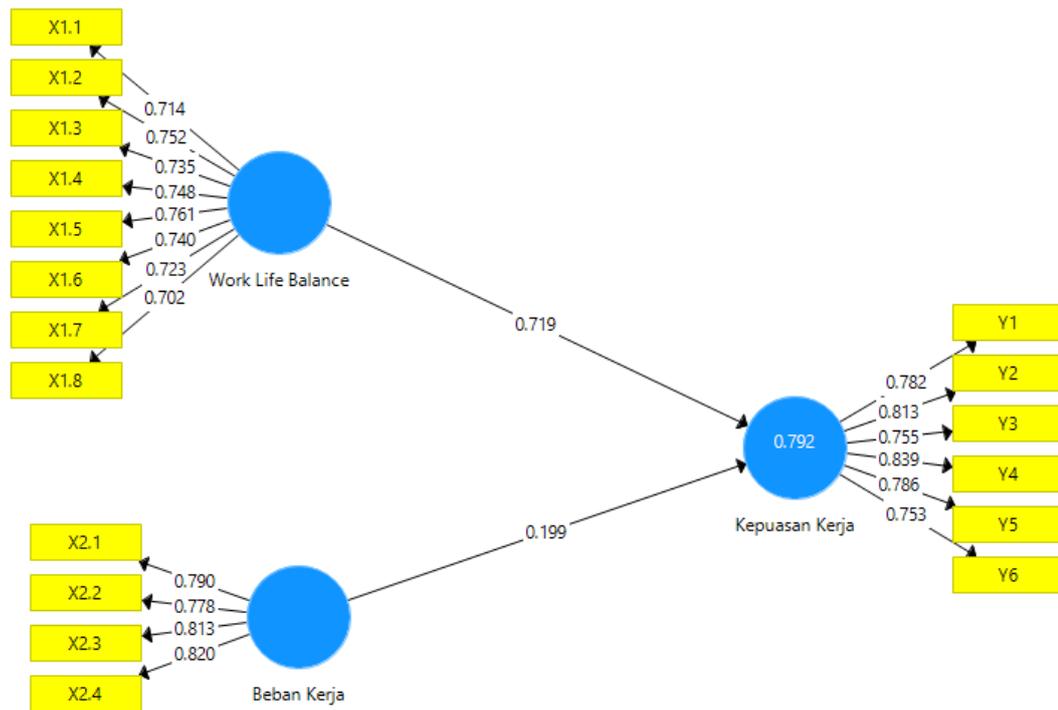
penelitian ini memperoleh data sekunder dari hasil-hasil penelitian sebelumnya yang terkait dengan penelitian, buku, jurnal dan penelusuran website yang menunjang penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yakni observasi, wawancara, dan kuesioner.

Metode Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Structural Equation Model (SEM)* berbasis *Partial Least Square (PLS)* dengan software SmartPLS V.3.0. SEM PLS. Menurut Santoso (2014) SEM adalah teknik analisis multivariate yang merupakan kombinasi antara analisis faktor dan analisis regresi (korelasi), tujuannya untuk menguji hubungan antar variabel yang ada pada sebuah model antar indikator dengan konstraknya ataupun hubungan antar konstruk. ini memiliki dua model yakni outer model dan inner model.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian ini yang memiliki tujuan untuk melihat pengaruh *work-life balance (X1)* dan beban kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) dengan metode analisis *Structural Equation Modeling- Partial Least Square (SEM-PLS)* yang terdiri dari dua tahapan. Tahap yang pertama yakni dengan mengevaluasi model luar atau *outer model* dan tahap kedua dengan mengevaluasi model dalam atau *inner model*. Hasil dari evaluasi *outer model* dan *inner model* adalah sebagai berikut.



Gambar 1. Hasil Output PLS Algorithm Outer Model

Pada Gambar 1 menunjukkan terdapat 18 parameter yang memiliki *loading factor* lebih dari 0,7 yaitu variabel *Work-Life Balance (X1)* dicerminkan oleh parameter X1.1 dan X1.2 (*work interference with personal life*), X1.3 dan X1.4 (*personal life interference with work*), X1.5 dan X1.6 (*personal life enhancment of work*), X1.7 dan X1.8 (*work and enhancment of personal life*). Variabel Beban Kerja (X2) terdiri dari X2.1 (beban waktu), X2.2 (beban usaha mental), dan X2.3 dan X2.4 (beban tekanan psikologis). Variabel Kepuasan Kerja (Y) terdiri dari pekerjaan itu sendiri (Y1), gaji (Y2), promosi (Y3), pengawasan (Y4), rekan kerja (Y5), dan kondisi kerja (Y6).

Tabel 1. Nilai Outer Loading dan AVE

No	Variabel	Parameter	Nilai <i>Outer Loading</i>	Nilai AVE
1.	Work Life Balance (X1)	X1.1	0,714	0,540
		X1.2	0,752	
		X1.3	0,735	
		X1.4	0,748	
		X1.5	0,761	
		X1.6	0,740	
		X1.7	0,723	
		X1.8	0,702	
2.	Beban Kerja (X2)	X2.1	0,790	0,641
		X2.2	0,778	
		X2.3	0,813	
		X2.4	0,820	
3.	Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0,782	0,622
		Y2	0,813	
		Y3	0,755	
		Y4	0,839	
		Y5	0,786	
		Y6	0,753	

Hasil Tabel 1 yang menunjukkan bahwa nilai loading factor dalam penelitian ini sudah lebih dari 0,7 dan AVE sudah lebih dari 0,5. Hal ini membuktikan penelitian ini sudah memenuhi kriteria dari uji validitas konvergen. Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai terendah dari variabel kepuasan kerja adalah Y6 (kondisi kerja)

Tabel 2. Nilai Discriminant Validity

Variabel	Work-life Balance (X1)	Beban Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (Y)
Work-life Balance(X1)	0,801		
Beban Kerja (X2)	0,791	0,789	
Kepuasan Kerja (Y)	0,824	0,883	0,735

Hasil Tabel 2 diatas yang menunjukkan variabel *Work-life Balance* (X1), *Beban kerja* (X2), dan *Kepuasan kerja* (Y) memiliki korelasi yang besar pada variabelnya sendiri daripada variabel lainnya.

Tabel 3. Nilai Cross Loading

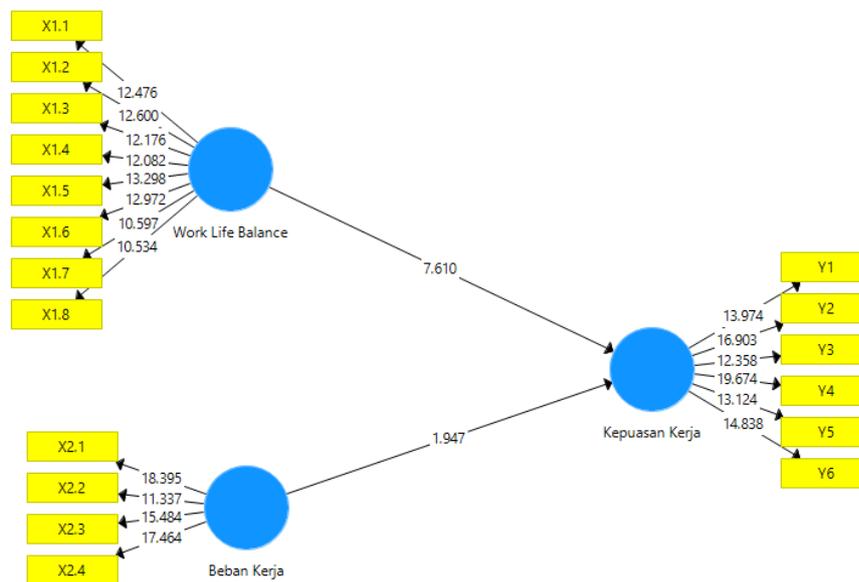
Indikator	X1	X2	Y
X1.1	0,714	0,505	0,563
X1.2	0,752	0,672	0,667
X1.3	0,735	0,526	0,643
X1.4	0,748	0,682	0,648
X1.5	0,761	0,692	0,683
X1.6	0,740	0,595	0,620
X1.7	0,723	0,507	0,704
X1.8	0,702	0,656	0,643
X2.1	0,648	0,790	0,582
X2.2	0,670	0,778	0,546
X2.3	0,657	0,813	0,662
X2.4	0,668	0,820	0,719
Y1	0,726	0,618	0,782
Y2	0,766	0,645	0,813
Y3	0,598	0,601	0,755
Y4	0,715	0,758	0,839
Y5	0,680	0,591	0,786
Y6	0,677	0,518	0,753

Hasil pada Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *cross loading* sudah lebih dari 0,7 untuk variabel yang diukur daripada indikator lain, sehingga memenuhi syarat uji validitas diskriminan.

Tabel 4. Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Work-life Balance(X1)	0,878	0,904
Beban Kerja (X2)	0,814	0,877
Kepuasan Kerja (Y)	0,878	0,908

Berdasarkan Tabel 4 diatas menunjukkan bahwa hasil nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* telah memiliki nilai lebih dari 0,7. Hal ini membuktikan bahwa variabel dalam penelitian ini memiliki arti reliabilitas yang baik dan akurat.



Gambar 2. Hasil Output PLS Bootstrapping Inner Model

Tabel 5. Nilai R-Square

	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Y)	0,787

Hasil Tabel 5 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja(Y) yang dijelaskan oleh variabel *Work-Life Balance* dan *Beban kerja* adalah sebesar 0,787 Atau 78,7%, sisanya sebesar 21,3 % dipengaruhi dari faktor lain diluar model ini. Hal ini membuktikan bahwa model dalam penelitian ini bersifat baik.

Tabel 6. Nilai Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
X1 -> Y	0,719	0,720	0,102	7,610	0,000
X2 -> Y	0,199	0,202	0,095	1,947	0,052

Hasil dari Tabel 6 diatas dapat dibuktikan bahwa variabel *work-life balance* terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai t-statistik 7,610 lebih besar dari 1,96 (tingkat signifikansi 5%) dengan nilai *p-value* 0,000. Sehingga dapat dinyatakan bahwa *work-life balance* (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Sedangkan untuk variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai t-statistik 1,947 kurang dari

nilai 1,96 (tingkat signifikansi 5%) dan *p-value* 0,052, maka dapat dinyatakan bahwa beban kerja (X2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan pada analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Rama Manggala Gas Blitar. Nilai t-statistik yang didapat oleh variabel work-life balance sebesar 7,610 yang lebih besar dari 1,96 dan *p-value* yang didapatkan 0,000. Nilai original sampel yang diperoleh bernilai positif sebesar 0,719.
2. Hasil analisis penelitian ini membuktikan bahwa hubungan antara variabel beban kerja dengan variabel kepuasan kerja karyawan adalah tidak signifikan. Hal ini dapat dilihat pada *p-value* yang didapatkan lebih besar dari 0,05 yakni sebesar 0,052. Nilai t-statistik yang diperoleh sebesar 1,947 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 5% (1,96).

Saran

Saran untuk pihak manajemen PT. Rama Manggala Gas Blitar dari hasil analisis dalam penelitian ini, yang menyatakan nilai loading factor terkecil yang di dapat dalam variabel kepuasan kerja adalah indikator kondisi kerja (Y6) dengan nilai 0,753. Ini berarti tingkat rasa nyaman dan aman karyawan pada saat bekerja masih belum tinggi, dari hal tersebut sebaiknya kondisi kerja ini perlu di tingkatkan oleh manajemen perusahaan dengan memperhatikan kenyamanan di tempat kerja bagi karyawannya. Cara yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kondisi kerja dengan baik yakni melakukan pemeliharaan sarana dan prasarana, serta meningkatkan kebersihan di tempat kerja dengan cara membuat agenda kegiatan bersih-bersih bersama seluruh karyawan. Sehingga dapat menimbulkan rasa nyaman bagi para karyawan saat bekerja yang membuat mereka bisa lebih fokus dan maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hasil analisis penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari work-life balance terhadap kepuasan kerja. Manajemen perusahaan diharapkan dapat terus meningkatkan work-life balance karyawan khususnya personal life enhancement of work (X1.5) atau kehidupan pribadi dapat meningkatkan performa kerja yang merupakan parameter tertinggi dalam merefleksikan variabel work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga tercapainya tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi. Cara yang bisa diterapkan perusahaan untuk meningkatkan dan mempertahankan work-life balance yang nantinya akan berdampak pada naiknya tingkat kepuasan kerja adalah dengan menerapkan upaya-upaya seperti, membuat agenda rekreasi, olahraga rutin dan makan bersama yang diikuti seluruh karyawan PT. Rama Manggala Gas Blitar beserta keluarga.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Anwar, S. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis Cetakan Ketiga*. Jakarta: Salemba Empat.
- Donsu, Jenita DT. (2017). *Psikologi Keperawatan*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Hafid, Muhammad. (2017). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan Divisi Food&Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta). *Prodi Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika FEB*. Bandung: Universitas Telkom.
- Hariyati, M. (2011). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Pekerja Linting Manual Di PT. Djitoe Indonesia Tobacco Surakarta.)
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara Jakarta*.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kesembilan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education
- Santoso. (2014). *Konsep Dasar dan Aplikasi SEM dengan AMOS 22*. Jakarta: Kompas Gramedia, Anggota KAPI.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.