

# PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN KERJA TIM TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT. Winn Gas)

<sup>1st</sup> Eviana Budi Utami, <sup>2nd</sup> Dr. Diah Pranitasari, SP., MM  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, Jakarta  
Jl. Cempaka warna Rt. 003/04 no. 30b,  
cempaka putih timur, cempaka putih,  
Budieviana11@gmail.com, nitadpranitasari@gmail.com

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan kerja tim terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan PT. Winn Gas.

Metoda penelitian yang digunakan adalah metoda survei, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan datanya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Winn Gas yang berjumlah 100 orang. Sampel yang digunakan adalah seluruh populasi tanpa harus menarik sampel atau teknik sensus. Penelitian ini diuji menggunakan metode Structural Equation Modeling SEM-PLS menggunakan software SmartPLS 3.0

Hasil penelitian ini menyatakan : (1). Pngaruh *work life balance* terhadap motivasi kerja sebesar 22% . (2). Pengaruh kerja tim terhadap motivasi sebesar 54%. (3). Pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja sebesar 6%. (4). Pengaruh kerja tim terhadap kepuasan kerja sebesar 45%. (5). Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 35%.

**Kata Kunci : Work life Balance, Kerja Tim, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja.**

## I. PENDAHULUAN

Dalam menghadapi dunia bisnis saat ini, dimana persaingan semakin ketat, perusahaan harus mempunyai strategi agar dapat bertahan dan bersaing dalam dunia bisnis. Perkembangan jaman yang semakin berkembang dan maju menuntut organisasi agar dapat melaksanakan tujuan organisasi dengan efektif. Oleh karena itu peran sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam proses kelangsungan proses organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia merupakan aset bagi perusahaan, jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang baik maka akan membantu menggerakkan sumber daya yang lain yang dapat membuat perusahaan maju dan berkembang sehingga dapat bertahan ditengah persaingan bisnis yang ketat. Salah satu cara untuk mempertahankan karyawan agar tetap bertahan dalam perusahaan dan juga senantiasa dapat bekerja dengan baik dan memiliki hasil kinerja yang maksimal perusahaan harus memperhatikan tentang kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja sangat berpengaruh bagi kelangsungan kegiatan perusahaan. Kepuasan kerja dapat meningkat jika karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dapat mewujudkan perilaku yang diarahkan pada tujuan guna mencapai sasaran akhir, yaitu tercapainya tujuan bersama perusahaan. Kepuasan kerja bagi karyawan dapat menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut.

Kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Menurut Robbins dalam Munandar (2012) apabila karyawan merasa tidak puas dalam pekerjaannya, karyawan dapat meninggalkan pekerjaannya, sering mengeluh, membangkang, mencuri barang milik organisasi, menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaan mereka.

Rincy & Panchanatham (2010) juga memiliki pendapat yang sama, bahwasanya *work - life balance* merupakan suatu keadaan dimana konflik yang dialami individu rendah serta perannya di dalam pekerjaan dan keluarga dapat berjalan dengan baik.

menurut Manzoor *et al.* (2011) kerjasama tim adalah kumpulan individu yang saling bergantung pada tugas dan bersama-sama bertanggung jawab atas hasil yang diperoleh.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor keberhasilan tercapainya sebuah tujuan perusahaan. Mengapa disebut demikian karena, tercapai atau tidaknya suatu tujuan perusahaan adalah karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik.

PT.Winn Gas adalah perusahaan terpercaya dalam produksi peralatan kebutuhan dapur dan manufaktur peralatan gas. Berdiri di tahun 1990 di Jakarta, Winn Gas memulai lini produksinya serta turut terlibat dalam program pemerintah untuk mengkonversi penggunaan minyak tanah kepada tabung gas LPG. Seluruh produk gas dan peralatan dapur kami telah melalui tes, disetujui dan diverifikasi oleh Sertifikat Standar Nasional Indonesia (SNI) dan telah mendapat ISO 9001: 2008.

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini mengangkat topik pengaruh *work life balance* dan kerja tim terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan pt. Winn Gas. Dengan spesifikasi masalah pokok sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh *work life balance* terhadap motivasi kerja?
2. Seberapa besar pengaruh kerja tim terhadap motivasi kerja?
3. Seberapa besar pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja?
4. Seberapa besar pengaruh kerja tim terhadap kepuasan kerja?
5. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja?

## **II. LANDASAN TEORI**

### **1. Work life Balance**

Lazar, *et al* (2010) menyatakan bahwa sejak awal penting untuk memahami bahwa *work - life balance* bukan berarti mengalokasikan jumlah waktu yang sama dalam pekerjaan dan peran yang lain. Akan tetapi, dalam pengertian yang lebih luas, *work-life balance* diartikan sebagai level kepuasan terhadap berbagai keterlibatannya dalam berbagai peran.

Seperti yang dikemukakan oleh Hill, *et al* (2014) bahwasanya *work - life balance* secara umum dikaitkan dengan titik keseimbangan atau upaya dalam menjaga berbagai peran yang dijalani dalam hidup agar tetap selaras. Rincy & Panchanatham (2010) juga memiliki pendapat yang sama, bahwasanya *work - life balance* merupakan suatu keadaan dimana konflik yang dialami individu rendah serta perannya di dalam pekerjaan dan keluarga dapat berjalan dengan baik.

Beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa *work life balance* merupakan keadaan seimbang karena rendahnya konflik antara kehidupan pribadi dengan tuntutan pekerjaan sehingga peran yang dijalankan dapat berjalan selaras.

### **2. Kerja Tim**

Kerja Tim Colquitt dkk (2013:382) mengatakan bahwa Proses tim adalah istilah yang mencerminkan jenis komunikasi, kegiatan, dan interaksi yang terjadi dalam tim yang berkontribusi terhadap akhir dan tujuan mereka.

James Campbell Quick dan Debra L.Nelson (2011:290) juga mendefinisikan, Kerja sama tim merupakan fitur penting dari program seperti manajemen kualitas total.selanjutnya dia menambahkan, Kerjasama yang sukses bersandar pada tiga yayasan yang: bekerja sama, keragaman tim dan keterampilan pemberdayaan.

Menurut Schermerhon (2011:389). Kerja sama adalah proses orang aktif bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Dari beberapa konsep tentang kerja tim, sebagaimana yang telah diuraikan diatas, maka dapat disintesisakan bahwa kerja tim merupakan proses kerjasama mencapai tujuan yang mendorong dalam pemanfaatan keterampilan dan mempermudah kemahiran dari kerja tim dalam penyelesaian tugas dengan indikator: bekerjasama, saling melengkapi, proses transisi, proses tindakan, saling memberi dorongan, interaksi, saling percaya, dan bertanggungjawab.

### **3. Motivasi Kerja**

Menurut Luthans (2011:422) menjelaskan bahwa: *“Motivation is a psychological process through which unsatisfied wants or needs lead to drives that are aimed at goals or incentives.”* Motivasi merupakan sebuah proses psikologi dimana rasa ketidakpuasan pada kebutuhan ataupun keinginan yang ada sehingga berusaha untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan.

Menurut Sunyoto (2013:1) menjelaskan pengertian motivasi kerja sebagai berikut : *“Motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya.”*

Menurut Samsudin (2010:281) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Liang Gie dalam Samsudin menyatakan bahwa motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu.

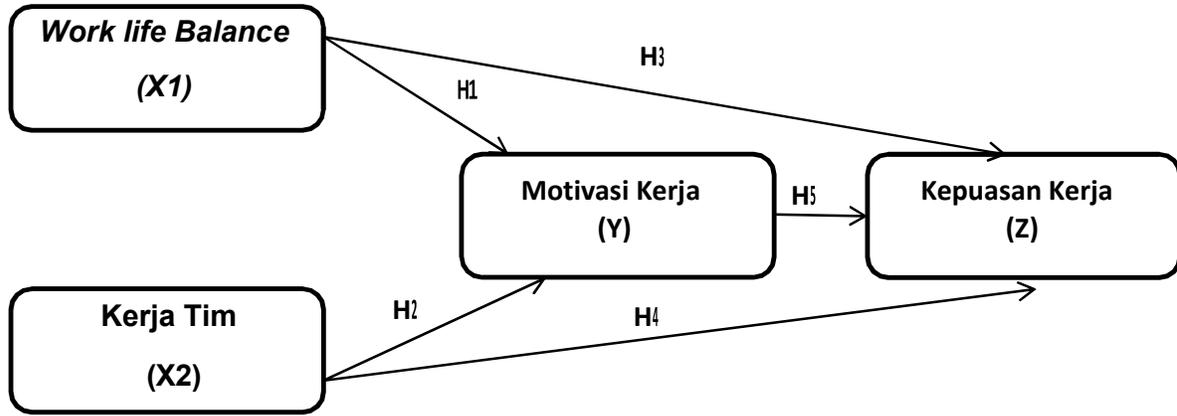
### **4. Kepuasan Kerja**

Dalam Robbins (2015:170) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.

Priansa (2014:291) kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang / suka atau tidak senang / tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai presepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.

### Kerangka Konseptual

Berikut adalah model konsep penelitian yang dapat dilihat digambar 1 :



Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian

### III. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan metode survey. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. winn Gas yang berjumlah 100 orang. Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yakni bila semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 100 orang.

#### Analisis Data

Dalam penelitian ini pengolahan dan penyajian data dalam bentuk diagram dan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) dengan *Structural Equation Modeling (SEM-PLS)* menggunakan SmartPLS 3.0.

### IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 1. Hasil Outer Model

##### a. Uji Validitas

Instrumen penelitian dikatakan valid apabila memiliki *loading factor* validitas diatas 0,5 dan apabila nilai *loading factor* kurang dari 0,5 maka dapat dikatakan tidak valid. Pengujian ini menggunakan bantuan program SmartPLS 3.0. Berikut ini hasil pengolahan data untuk pernyataan instrumen *Worklife Balance*, kerja tim, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

##### b. Uji Reliabilitas

Tahap selanjutnya setelah uji validitas yaitu, pernyataan yang valid selanjutnya dilakukan pengujian reliabilitas. Pengujian reliabilitas dapat dilihat berdasarkan nilai *Cronbach's alpha* harus lebih dari 0,6 dan nilai *composite reliability* harus lebih dari 0,7. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen *Composite Reliability***

| Variabel          | Compotite Reliability | Rule of Thumb | Kesimpulan |
|-------------------|-----------------------|---------------|------------|
| Work life Balance | 0,883                 | 0,7           | Reliabel   |
| Kerja Tim         | 0,911                 | 0,7           | Reliabel   |
| Motivasi Kerja    | 0,936                 | 0,7           | Reliabel   |
| Kepuasan Kerja    | 0,933                 | 0,7           | Reliabel   |

Sumber : Data diolah, 2020

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen *Cronbach's alpha***

| Variabel          | Cronbach's Alpha | Rule of Thumb | Kesimpulan |
|-------------------|------------------|---------------|------------|
| Work life Balance | 0,857            | 0,6           | Reliabel   |
| Kerja Tim         | 0,893            | 0,6           | Reliabel   |
| Motivasi Kerja    | 0,927            | 0,6           | Reliabel   |
| Kepuasan Kerja    | 0,924            | 0,6           | Reliabel   |

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel *work life balance*, kerja tim, motivasi kerja, dan kepuasan kerja dinyatakan reliable karena memiliki nilai *composite reliability* diatas 0,7 dan nilai *Cronbach's alpha* diatas 0,6.

### C. Evaluasi Goodness of Fit

Setelah dilakukan pengolahan data dengan model fit dapat kita liat hasilnya pada tabel berikut :

**Tabel 3**  
**Model Fit**

|     | Saturared Model | Estimated Model |
|-----|-----------------|-----------------|
| NFI | 0,413           | 0,413           |

Sumber : Data diolah, 2020

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa niali NFI (Normed Fit Index) pada model ini adalah 0,413, sehingga dapat dikatakan penelitian ini cukup

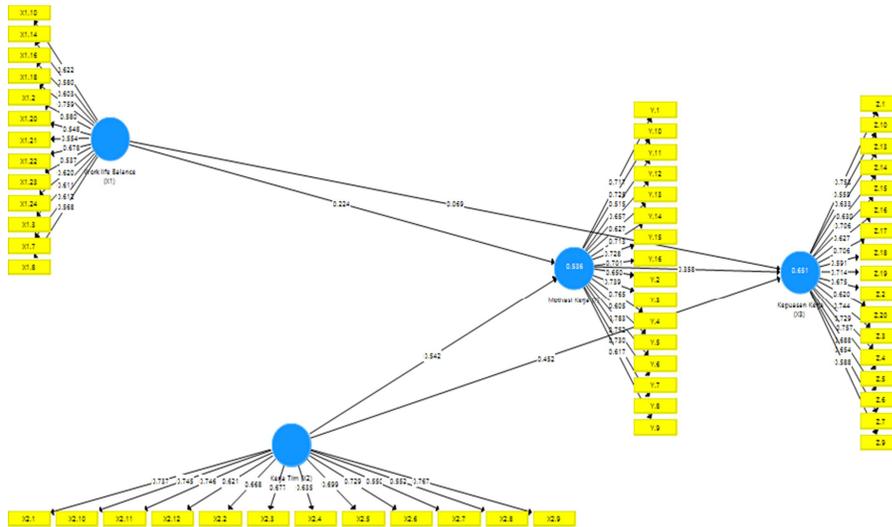
cocok antara model dengan data. Model mempunyai kecocokan tinggi jika nilai mendekati 1 (Wijanto dan Hari, 2009).

## 2. Inner Model

Pada model structural atau inner model peneliti menggunakan Path Coefficient dan R Square.

### a. Path Coefficient

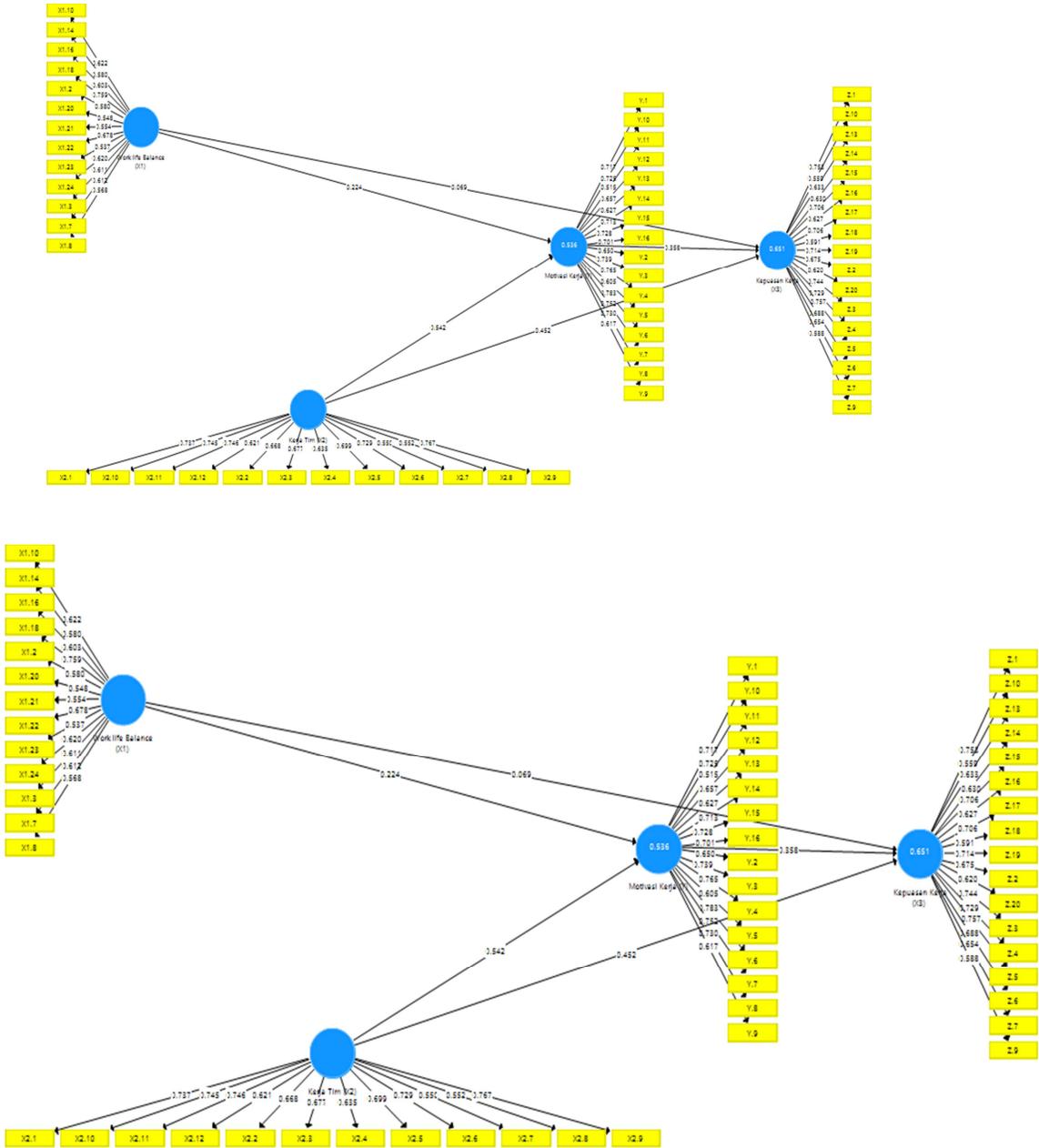
Pengukuran path coefficient bertujuan untuk melihat signifikansi dan kekuatan hubungan tersebut dan juga untuk menguji hipotesis. Hasil pengukuran Path Coefficient dapat dilihat melalui bagan PLS yang terlihat pada gambar 2 :



Gambar 2 Koefisien Jalur atau Path Coefficient

### R Square

pada gambar 4.9 dibawah, nilai R Square variabel *work life balance*, dan kerja tim, secara bersama-sama mempengaruhi variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja sebesar 0,536 dan 0,651 itu artinya bahwa variabel eksogen mampu mempengaruhi variabel endogen sebesar 51% dan 65% sehingga dapat dikatakan memiliki hubungan yang kuat. Nilai R Square 0,75 berarti kuat, 0,50 berarti kuat, dan 0,25 berarti lemah.



Gambar 3 R Square

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, adapun beberapa kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. *Work life balance* memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Winn Gas sebesar 0,224 atau 22% artinya, semakin tinggi nilai *work life balance* maka semakin tinggi pula nilai motivasi kerja karyawan.
2. Kerja tim memiliki pengaruh lebih besar terhadap motivasi kerja karyawan PT. Winn Gas dibanding dengan *Work life balance* sebesar 0,542 atau 54%. Artinya semakin tinggi nilai efektifitas kerja tim maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan.
3. *Work life balance* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Winn Gas sebesar 0,069 atau 7%. Artinya, semakin tinggi nilai *Work life Balance* maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.
4. Kerja tim memiliki pengaruh lebih besar terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Winn Gas sebesar 0,452 atau 45%. Artinya, semakin tinggi efektifitas kerja tim maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.
5. Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Winn Gas sebesar 0,358 atau 35%. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

## 5.2 Saran

1. *Work life balance* berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Winn Gas, sehingga untuk meningkatkan motivasi kerja, dapat dilakukan dengan meningkatkan *work life Balance*, khususnya kehidupan pribadi karyawan membuat mereka merasa siap untuk bekerja dihari berikutnya.
2. *Work life Balance* berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Winn Gas, sehingga untuk meningkatkan kepuasan kerja keryawan dapat dilakukan dengan meningkatkan *Work life balance*, khususnya kehidupan pribadi karyawan membuat karyawan merasakan siap untuk bekerja dihari berikutnya.
3. Kerja tim berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Winn Gas, sehingga untuk meningkatkan motivasi kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan kerja tim, khususnya setiap anggota tim memiliki andil yang kuat terhadap keberhasilan tim.
4. Kerja tim berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Winn Gas, sehingga untuk meningkatkan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan kerja tim, khususnya setiap anggota tim memiliki andil yang kuat terhadap keberhasilan tim.
5. Motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Winn Gas, sehingga untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi kerja.

## DAFTAR REFERENSI

- Al Salman, W., & Hassan, Z. (2016). Impact Of Effective Teamwork On Employee Performance. *International Journal Of Accounting And Business Management*, 4(1), 76–85. <https://doi.org/10.24924/ijabm/2016.04/V4.Iss1/76.85>
- Byrne, & Barbara, M. (2010). *Structural Equation Modeling With Amos: Basic Concepts, Application, And Programming* (Kedua). New York: Tylor& Francis Group. <https://www.taylorfrancis.com/books/9781315757421>
- Ghozali. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternative Dengan Partial Least Square (Pls) (Keempat)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. ., Hult, G. T. ., Ringle, C. ., & Sarsrtedt, M. . (2017). *Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (Pls-Sem)* (Kedua). California: Sage Publication.
- Handoko, T. Tani(2011). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hariandja, Marihot Tua Effendi (2011). *Manajemen sumber daya manusia, Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia*.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu SP. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hatta, M., Musnadi, S., & Mahdani. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Pt.Pln (Persero) Wilayah Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah*, 1(1), 1–11.
- Jogiyanto, H. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Bpfe
- Kadek, N., Juniari, E., & Riana, I. G. (2015). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil ( Pns ) Di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana ( Unud )*, Bali , Indonesia *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana ( Unud. 11*, 823–840.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1). <https://doi.org/10.26905/jmdk.V5i1.1313>
- Mangkunegara, Anwar, Prabu A.A. 2012. *Manajemen sumber daya manusia* . PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Nurendra, A. M., & Saraswati, M. P. (2017). Model Peranan Work Life Balance, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *Humanitas*, 13(2), 84. <https://doi.org/10.26555/Humanitas.V13i2.6063>
- Prantasari, D. (2019). The Effect Of Managerial Effectiveness, Work Environment,And Team Work On Lecturer’s Work Engagement. *International Journal Of Innovative Technology And Exploring Engineering*, 8(12), 2536–2542. <https://doi.org/10.35940/Ijitee.K1485.1081219>

- Robbins, Stephen. P. dan Timoty 2012. *Prilaku Organisasi*. Edisi kedua belas Jakarta: salemba empat.
- Robbins S.P., Judge, T.A. 2013. *Organization Behavior. Fifteenth Edition. USA: pearson Educational Inc. Prentice Hall.*
- Sohail, A., Safdar, R., Saleem, S., Ansar, S., & Azeem, M. (2014). Effect Of Work Motivation And Organizational Commitment On Job Satisfaction: (A Case Of Education Industry In Pakistan). *Global Journal Of Management And Business Research*, 14(6), 41–46. <https://Journalofbusiness.Org/Index.Php/Gjnbr/Article/View/1320>
- Santoso, S. (2011). *Structural Equation Modeling (Sem) Konsep Dan Aplikasi Amos 18*. Jakarta: Pt. Elex Media Koputindo Kompas Gramedia.
- Soetjipto, & Budi, W. (2009). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Book.
- Sofyandi, H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Terjemahan*. Jakarta: Pt. Prenhallindo.
- Sugiono, (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: alfabeta
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan Campuran*. Bandung: Alfabeta
- Sukmadinata, & Syaodih, N. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Suwanto dan priansa, doni juni. 2013. *Manajemen SDM dalam organisasi public dan bisnis*. Bandung: alfa beta.
- Syahyuti, (<http://syahyutivaruabel.blogspot.com/2010/10/motivasi-kerja.html>)2010.
- Wenno, M. W. (2018). Hubungan Antara Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di Pt Pln Persero Area Ambon. *Jurnal Maneksi*, 7(1), 47. <https://doi.org/10.31959/Jm.V7i1.86>
- Wijanto, & Hari, S. (2009). *Structural equation modeling dengan Lisrel 8.8 konsep dan tutorial*. Yogyakarta: graha ilmu. <https://teorionline.wordpress.com/2011/08/16/setyo-hari-wijanto-structural-equation-modeling-dengan-lisrel-8-8/>