

# **aPENINGKATAN KEPUASAN KRJA MELALUI KESEIMBANGAN HIDUP KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA PADA DOSEN UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA (UNIKOM)**

*Increase Job Satisfaction Through Work Life Balance and Work Environment on lecturer Indonesia Computer University*

**Mohammad Ramdani Heri Heryadi<sup>1</sup>Umi Narimawati<sup>2</sup>**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,

Universitas Komputer Indonesia

Jl. Dipati Ukur No.112-116, Lebakgede, Coblong, Kota Bandung, Jawa Barat 40132

[heryadiramdani@gmail.com](mailto:heryadiramdani@gmail.com)<sup>1</sup> [narimawatiumi@gmail.com](mailto:narimawatiumi@gmail.com)<sup>2</sup>

---

**Abstrak:** *The purpose of this study is to find the satisfaction of working through the work life balance and work environment. This research using the method of analysis of multiple regression, descriptive and verifikatif. To analyze the descriptive used to know, job satisfaction life balance work and working environment and to analyze the verifikatif used to know the increase in job satisfaction affected by the work life balance and workplace simultaneously. The result of this research showed that work satisfaction, the balance of life work and work lace are in the category of fairly satisfied and good enough. An increase in much of his best work satisfaction in drinking water has influenced in a significant way by only the balance of life they would be conducted and work environment, it can be seen that dependent variable for which a most commonly the against of satisfaction employment is only the balance of life best work inside the box. From the results of it is known that there are still an adequate number of qualified he got from his lecturers felt that they were not are satisfied in a stipend or just compensation if p in a can, local department of education office maybe imperfect and acking could provide the opportunity for the delivery of ide-ide or insert related to the activity of the campus, is still low him a balance verb in get special attention signed by the relevant office and are still falling short in the noise of one that troublesome in spots office as well as he got from his lecturers. So that it can be affecting an increase in much of his best work satisfaction in drinking water has.*

**Kata Kunci :** *work satisfaction, work life balance and work environment*

## **PENDAHULUAN**

Pendidikan merupakan salah satu faktor yang penting dalam memajukan bangsa. Dengan adanya pendidikan, kepribadian dan kemampuan manusia akan berkembang dengan lebih baik, baik secara individu maupun kelompok. Misalnya perguruan tinggi di Indonesia merupakan salah satu bentuk dari organisasi penyedia jasa pendidikan, perguruan tinggi berperan besar dalam menyelesaikan program pemerintah yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa.

Penelitian ini dilakukan di perguruan tinggi Universitas Komputer Indonesia yang merupakan perguruan tinggi Swasta terbaik di kota Bandung Jawa barat.

Sebagai salah satu perguruan tinggi terbaik tentu unikom harus memperhatikan sumber daya manusianya, karena Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor pendukung untuk dapat mencapai tujuan dari suatu perusahaan, Agar suatu organisasi dapat berkembang, maka organisasi harus selalu memperhatikan Kepuasan Kerja Para Dosen agar dosen dapat melakukan tugasnya dengan baik dan dapat mencapai tujuan dari organisasi Artinya bahwa kepuasan dosen sangat penting untuk diperhatikan. Kepuasan dosen yang baik berarti tingkat kemampuan perusahaan dalam mempertahankan stabilitasnya tinggi, namun melalui survey awal terindikasi mayoritas dosen masih kurang merasakan rasa kepuasannya ketika dia mengabdikan dan bekerja di unikom.

Perusahaan juga harus memperhatikan keseimbangan hidup kerja Dengan kata lain seorang dosen sangat membutuhkan akan adanya

keseimbangan kehidupan kerja yang baik di organisasinya tersebut karena seorang dosen mempunyai tuntutan yang sangat tinggi, yaitu harus dapat menyeimbangkan hubungan antara pekerjaan yang dituntut harus berjalan sesuai dengan rencana yang diinginkan organisasi dan kebutuhan akan keluarga juga terhadap diri sendiri, sebagai contoh menjaga kesehatan diri sendiri, memperhatikan perkembangan keluarga, waktu untuk istirahat, berlibur dengan keluarga dan sebagainya.

Namun terindikasi melalui survey awal yang dilakukan bahwa dosen unikom belum bisa memberikan ide yang inovatif dalam pekerjaannya dan terindikasi bahwa dosen merasa belum jelas mengenai seperti apa ukuran keberhasilan dalam melakukan pekerjaan. motivasi kerja pun perlu di perhatikan karena dengan motivasi kerja yang baik dosen akan mengeluarkan seluruh kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dengan baik, namun melalui survey awal terindikasi bahwa dosen merasa belum termotivasi untuk menyelesaikan tugasnya ketika lembur dan mayoritas dosen merasakurang merasakan keseimbangan waktu nya terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadinya. selain itu lingkungan kerja akan di rasakan kepuasannya oleh para dosen unikom dengan suasana lingkungan yang baik akan pula rasa kepuasan kenyamanan yang dirasakan unikom pun baik. Namun melauai survey awal yang dilakukan terindikasi dosen belum bisa saling mengatasi permasalahan yang timbul dalam komunikasi hubungan pegawai. Dari beberapa fenomena yang terjadi penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "Peningkatan Kepuasan Kerja Melalui Keseimbangan Hidup Kerja dan lingkungan Kerja Pada Dosen Unikom".

### **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan fenomena latar belakang, maka penulis membuat identifikasi masalah sebagai berikut

1. Dosen unikom tidak menyetujui dengan tindakan atasannya yang memberikan tugas di luar kemampuan pendidikan yang dimiliki dosen

2. Persepsi dosen jauh dari kata memuaskan terhadap gaji yang di dapatkan atas hasil pekerjaan
3. Persepsi dosen masih kurang mampu dalam membagi waktu antara pekerjaan dengan kehidupannya sosialnya
4. Sebagian dosen tidak menyetujui bila terjadi masalah dalam komunikasi akan di berikan sanksi untuk meningkatkan hubungan pegawai di UNIKOM

### **Rumusan Masalah**

1. Bagaimana kepuasan kerja, keseimbangan hidup kerja dan lingkungan kerja pada Dosen Universitas Komputer Indonesia
2. Apakah kepuasan kerja dipengaruhi keseimbangan hidup kerja pada Dosen Universitas Komputer Indonesia
3. Apakah kepuasan kerja dipengaruhi lingkungan kerja pada Dosen Universitas Komputer Indonesia
4. Bagaimana kepuasan kerja dipengaruhi oleh keseimbangan hidup kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan pada Dosen Universitas Komputer Indonesia

### **Maksud Dan Tujuan Penelitian**

#### **Maksud Penelitian**

Maksud dari peneliti ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti yang sesuai dan fakta yang akurat mengenai peningkatan kepuasan kerja melalui keseimbangan hidup kerja dan lingkungan kerja pada dosen Universitas Komputer Indonesia

#### **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah ;

1. Untuk mengetahui peningkatan kepuasan kerja, keseimbangan hidup kerja dan lingkungan kerja pada

dosen Universitas Komputer Indonesia

2. Untuk mengetahui keseimbangan hidup kerja terhadap kepuasan kerja pada Dosen Universitas Komputer Indonesia
3. Untuk mengetahui lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Dosen Universitas Komputer Indonesia
4. Untuk mengetahui seberapa besar Kepuasan kerja dipengaruhi keseimbangan hidup kerja dan lingkungan kerja pada Dosen Universitas Komputer Indonesia.

### **Kegunaan Penelitian**

### **Kegunaan Praktis**

Dari segi praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan informasi khusus nya kepada manajemen perusahaan dalam upaya mengetahui peningkatan kepuasan kerja melalui keseimbangan hidup kerja dan lingkungan kerja

### **Kegunaan Akademis**

Dari segi akademis penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi ekonomi majeman sumber daya manusia dan memperkaya hasil penelitian yang telah ada dan dapat memberi gambaran mengenai. peningkatan kepuasan kerja melalui keseimbangan hidup kerja dan lingkungan kerja pada dosen Universitas Komputer Indonesia.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins (2015:49). Kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dan dievaluasi atas karakteristik-karakteristiknya

Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya.

Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Robbins (2007) dalam Uki Yonda Asepta dan Sekar Harumi Putri Maruno (2017):

- a. Kepuasan terhadap Gaji
- b. Kepuasan terhadap Pekerjaan Itu Sendiri
- c. Kepuasan terhadap Sikap Atasan
- d. Kepuasan terhadap Rekan Kerja
- e. Kepuasan terhadap Promosi

### **Keseimbangan Hidup Kerja**

Schermerhorn dalam Ramadhani (2013) mengungkapkan bahwa Work-Life Balance adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya Berikut

Mengukur work-life balance menurut McDonald dan Bradley dalam Ramdhani (2013) yaitu:

1. Keseimbangan waktu
2. Keseimbangan keterlibatan
3. Keseimbangan kepuasan

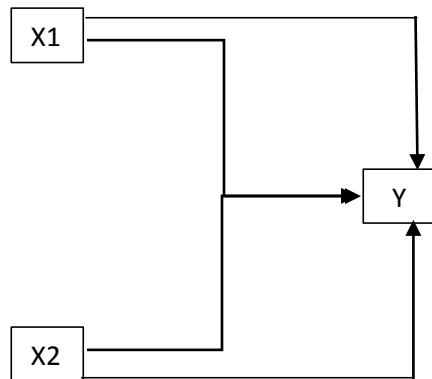
### **Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2013:23) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan”

Yang menjadi indikator – indikator lingkungan kerja menurut *Sedarmayanti (2012:46)* adalah sebagai berikut:

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Penggunaan warna
4. Ruang gerak yang di perlukan
5. Keamanan bekerja
6. Hubungan pegawai

## Kerangka Pemikiran



**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran**

## Hipotesis

H1 : Diduga kepuasan kerja secara signifikan ditemukan melalui keseimbangan hidup kerja Dosen UNIKOM.

H2 : Diduga kepuasan kerja secara signifikan ditemukan melalui lingkungan kerja Dosen UNIKOM.

H3 : Diduga Kepuasan kerja secara Signifikan di temukan melalui keseimbangan hidup kerja dan lingkungan kerja Dosen UNIKOM

## METODE PENELITIAN

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif karena penulis ingin mendeskripsikan tentang peningkatan kepuasan kerja melalui keseimbangan hidup kerja dan lingkungan kerja pada dosen Universitas Komputer Indonesia.

Kemudian peexplanatoru survey sebagai metode penelitian Explanatory Survey menurut Suharsimi Arikunto (2006:8):

“suatu survei yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel melalui pengujian hipotesis, survei dilakukan dengan cara mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data.”

Penelitian ini menggunakan random sampling sebagai metode penarikan sample berdasarkan populasi sebanyak 194 dosen kemudian diambil sampel berdasarkan pembagian bidang sebanyak 66 dosen di Universitas Komputer Indonesia. Teknik pengumpulan data menggunakan penvebaran kuesioner wawancara dan observasi.

Menurut Sugiyono (2005: 21) menyatakan bahwa “Metode Deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas”.

Metode verifikatif menurut Sugiyono (2013:6) adalah: “Metode penelitian melalui pembuktian untuk menguji hipotesis hasil penelitian deskriptif dengan perhitungan statistika sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima”.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Verifikatif

Untuk pengujian hipotesis berdasarkan hitungan statistic digunakan analisis verifikatif. Analisis regeresi linier berganda akan digunakan dalam penelitian ini dan dalam analisis verifikatifnya.

### Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardiz ed Residual
N		66
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,83957098
Most Extreme Differences	Absolute	,094
	Positive	,069
	Negative	-,094
Kolmogorov-Smirnov Z		,766
Asymp. Sig. (2-tailed)		,601

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel diatas didapatkan hasil Sig sebesar 0.601, hasil  $0.601 > 0.05$  maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

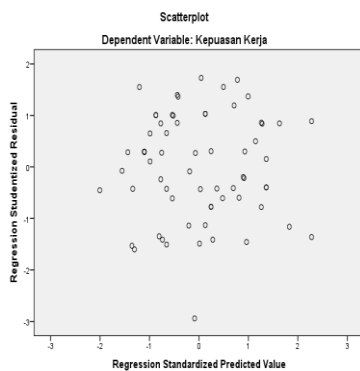
## Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Keseimbangan Hidup Kerja	,482	2,074
	Lingkungan Kerja	,482	2,074

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dapat dilihat bahwa Keseimbangan Hidup Kerja dan Lingkungan Kerja menunjukkan nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model regresi penelitian ini adalah terbebas dari multikolinieritas atau dapat dipercaya dan obyektif.

## Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2

## UJI HETEROKEDASTISITAS

Terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian

## Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan peneliti dengan maksud untuk menganalisis hubungan linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan kata lain untuk mengetahui besarnya pengaruh Keseimbangan Hidup Kerja, Lingkungan Kerja, terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,556	2,323		1,531	,131
	Keseimbangan Hidup Kerja	,637	,142	,483	4,486	,000
	Lingkungan Kerja	,344	,068	,431	5,026	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan output di atas, diperoleh nilai (a) konstanta sebesar 3.556 sementara untuk  $bX_1$  sebesar 0.637, dan  $bX_2$  sebesar 0.344, dengan demikian maka dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut

$$Y = 3.556 + 0.637X_1 + 0.344X_2 + \epsilon$$

Dari persamaan linier berganda diatas dapat dilihat besarnya konstanta adalah 3.556 artinya jika Keseimbangan Hidup Kerja dan Lingkungan Kerja bernilai 0, maka Kepuasan Kerja akan tetap bernilai 3.556

## Analisis Korelasi

Pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel x dan y, dengan menggunakan pendekatan koefisien korelasi *Pearson Product Moment*,

Korelasi Secara Parsial antara Keseimbangan Hidup Kerja dengan Kepuasan Kerja

Correlations

		Keseimbangan Hidup Kerja	Kepuasan Kerja
Keseimbangan Hidup Kerja	Pearson Correlation	1	,779**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	66	66
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,779**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	66	66

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil output dari pengolahan data menggunakan program SPSS 20 for windows diatas didapatkan hasil korelasi sebesar 0.779 menurut Sugiono (2013:250) berada pada interval 0,60-0,799 termasuk kategori kuat dengan arah positif. Sehingga dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang kuat. Nilai korelasi tersebut bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah, dimana semakin tinggi keseimbangan hidup kerja maka akan di

ikuti semakin tinggi kepuasan kerja dosen Unikom.

Korelasi Secarai Parsial antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja

		Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	,793**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	66	66
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,793**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	66	66

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil output dari pengolahan data menggunakan program SPSS 20 for windows diatas didapatkan hasil korelasi sebesar 0.793 menurut Sugiono (2013:250) berada pada interval 0,60-0,799 termasuk kategori kuat dengan arah positif. Sehingga dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang kuat. Nilai korelasi tersebut bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah, dimana semakin tinggi lingkungan kerja maka akan di ikuti semakin tinggi kepuasan kerja dosen Unikom.

Korelasi Secara Simultan antara Keseimbangan Hidup Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,848 <sup>a</sup>	,719	,710	1,86854

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Keseimbangan Hidup Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil output dari pengolahan data menggunakan program SPSS 20 for windows diatas didapatkan hasil korelasi sebesar 0.848 berdasarkan kriteria (0.81 – 1.00), korelasi Keseimbangan Hidup Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja memiliki tingkat korelas sangat kuat. Nilai korelasi tersebut bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah. Sehingga bilamana keseimbangan hidup kerja mengalami peningkatan dan lingkungan kerja mengalami peningkatan maka kepuasan kerja dosen unikom mengalami peningkatan juga seperti keseimbangan kerlibata yang terus diberikan perhatian khusus dan lingkungan kerja

mengkonduasikan atau menjauhkan suara suara yang dapat mengganggu para dosen unikom.

### Koefisien Determinasi

Model		Standardized Coefficients	Correlations		
		Beta	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)				
	Keseimbangan Hidup Kerja	,483	,779	,492	,299
	Lingkungan Kerja	,431	,793	,535	,335

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

hasil pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus beta x zero order:

1. Keseimbangan Hidup Kerja (X1)	= 0.483 x 0.779	= 0.376 atau 37.6%
2. Lingkungan Kerja (X2)	= 0.431 x 0.793	= 0.342 atau 34.2%

Dari hasil perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan terhadap Kepuasan Kerja adalah Keseimbangan Hidup Kerja Sebesar 37.6%, sementara pengaruh selanjutnya adalah Lingkungan Kerja sebesar 34.2%.

## PENGUJIAN HIPOTESIS

### 1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,556	2,323		1,531	,131
	Keseimbangan Hidup Kerja	,637	,142	,483	4,486	,000
	Lingkungan Kerja	,344	,068	,431	5,026	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil pengujian secara parsial menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi T didapat nilai  $t_{tabel}$  untuk  $df = (\alpha ; n-k-1) = 0.05 ; 66 - 2 - 1 = (0.05 ; 63)$  yaitu 1.670, dikarenakan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4.486 > 1.670$ ) dan sig ( $0.000 < 0.05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif antara Keseimbangan Hidup Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada Dosen Universitas Komputer, sesuai dengan penelitian terdahulu hasil pengujian parsial dengan variabel work life balance yang berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja Keseimbangan dalam

bekerja ini merupakan faktor penting yang dapat mendukung meningkatnya kepuasan kerja terhadap suatu pekerjaan dengan hasil penelitian dari Ganipathi dan gilang (2006).

Hasil pengujian secara parsial pengaruh didapatkan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 5.026, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi T didapat nilai  $t_{tabel}$  untuk  $df = (\alpha ; n-k-1) = 0.05 ; 53 - 2 - 1 = (0.05 ; 50)$  yaitu 1.670, dikarenakan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5.026 > 1.670$ ) dan  $sig (0.000 < 0.05)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada Dosen Universitas Komputer Indonesia. sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wibowo, Musadieq, Nurtjahjono (2014) menyatakan dalam penelitiannya lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga pengaruh lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam peningkatan kepuasan kerja.

## 2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

### Kepuasan kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja dosen

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	563,569	2	281,784	80,707	,000 <sup>b</sup>
	Residual	219,961	63	3,491		
	Total	783,530	65			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Keseimbangan Hidup Kerja

Dari output tabel 4.47 diatas didapatkan nilai  $f_{hitung}$  sebesar 80.707, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi F didapat nilai  $f_{tabel}$  untuk  $df1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$  dan untuk  $df2 = n - k = 66 - 3 = 63$  sehingga didapat  $f_{tabel} (2 ; 63)$  sebesar 3.15 dikarenakan  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $80.707 > 3.15$ ) dan  $sig (0.000 < 0.05)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang positif antara Keseimbangan Hidup Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada Dosen Universitas Komputer Indonesia. Sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan terdahulu keeseimbangan hidup kerja terhadap kepuasan kerja bahwa Hasil uji hipotesis uji F pada variabel *work-life balance*

( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai  $F < (\alpha) 0,05$  yaitu 0,00 sehingga variabel *work-life balance* ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan korelasi antara *work-life balance*, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja. termasuk dalam kategori sangat kuat yaitu 0,902 menurut Nur Intan Maslichah, Kadarisman Hidayat(2017).

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan penjelasan dari bab sebelumnya, serta pembahasan yang disertai dengan teori dan konsep yang mendukung mengenai penelitian ini yang berjudul Peningkatan Kepuasan Kerja Melalui Keseimbangan Hidup Kerja dan Lingkungan Kerja Pada dosen di Universitas Komputer Indonesia, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. - Kepuasan Kerja Dosen di Universitas Komputer Indonesia berada pada kategori cukup, terdiri dari 5 indikator yaitu kepuasan terhadap atasan, kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, rekan kerja yang mendukung dan kepuasan kerja terhadap promosi. Indikator Kepuasan Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri memperoleh persentase tertinggi dengan kategori cukup baik, sedangkan indikator Kepuasan Terhadap Gaji memperoleh persentase terendah dengan kategori cukup. Secara umum semua ukuran masuk dalam kategori cukup baik.

- Keseimbangan Hidup Kerja yang didalamnya diukur melalui 3 indikator, yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan kepuasan dan keseimbangan keterlibatan. Indikator keseimbangan kepuasan memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori baik, sedangkan indikator kepuasan keterlibatan memperoleh skor yang paling rendah dengan kategori cukup baik. Namun secara umum semua pernyataan masuk dalam kategori cukup.

- Lingkungan Kerja pada Universitas Komputer Indonesia berada pada

kategori cukup baik, terdiri dari 7 indikator yaitu penerangan, suara bising, suhu udara, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan dalam bekerja dan hubungan pegawai. Indikator ruang gerak yang diperlukan memperoleh persentase tertinggi dengan kategori baik, sedangkan indikator suara bising memperoleh persentase terendah dengan kategori cukup baik. Secara umum semua ukuran masuk dalam kategori cukup baik.

1. Pengaruh antara Keseimbangan Hidup Kerja terhadap Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis hasil T Hitung lebih besar dari T Tabel yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara parsial yang signifikan dari Keseimbangan Hidup Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Dosen Universitas Komputer Indonesia.
2. Pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis hasil T Hitung lebih besar dari T Tabel yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif secara parsial dari Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Dosen Universitas Komputer Indonesia.
3. Pengaruh antara Keseimbangan Hidup Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis hasil F Hitung lebih besar dari F Tabel yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara simultan yang signifikan dari Keseimbangan Hidup Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Dosen Universitas Komputer Indonesia.
4. Pengaruh antara Keseimbangan Hidup Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis hasil F Hitung lebih besar dari F

Tabel yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara simultan yang signifikan dari Keseimbangan Hidup Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Dosen Universitas Komputer Indonesia.

### Saran

Setelah penulis memberikan kesimpulan dari hasil penelitian tentang Peningkatan Kepuasan Kerja melalui Keseimbangan Hidup Kerja Dan Lingkungan Kerja Dosen Universitas Komputer Indonesia, maka penulis akan memberikan beberapa saran yang dapat digunakan. Pada bagian akhir, penulis bermaksud mengajukan beberapa saran yang berkaitan dengan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya. Saran-saran tersebut yaitu :

1. Penerapan Keseimbangan Hidup Kerja masih berjalan cukup baik pada pada Universitas Komputer Indonesia. Namun adapun saran dosen diharapkan lebih bisa mampu membagi waktu, kepuasan dan keerlibatannya antara kepentingan pribadi dan pekerjaan agar tidak ada yang dirugikan dengan hal tersebut. Selain itu dosen bisa lebih fokus dalam bekerja.
  - Penerapan Lingkungan Kerja sudah berjalan cukup baik pada pada Universitas Komputer Indonesia. Namun adapun hal yang perlu disarankan adalah pihak kampus lebih meningkatkan kembali sarana ataupun prasana untuk menunjang dosen dalam kegiatan dalam belajar mengajar. Selain itu hubungan antara setiap dosen juga diharapkan bisa terjalin menjadi lebih baik lagi agar koordinasi dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dilakukan.
  - Kepuasan Kerja masih berjalan cukup baik pada pada Universitas Komputer Indonesia. Namun adapun yang perlu diperbaiki adalah diharapkan pihak kampus lebih memperhatikan tunjangan bagi setiap dosen atau karyawan sesuai dengan masa kerja dan kinerja agar lebih termotivasi untuk



memberikan yang terbaik dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu setiap kebijakan yang diambil oleh atasan ataupun pihak kampus diharapkan lebih mampu menyeimbangkan dan dikomunikasikan dengan kemampuan setiap dosen tersebut agar tidak merasa terbebani.

Dari semua variabel tersebut Keseimbangan Hidup Kerja lah yang lebih dominan mempengaruhi Atas Kepuasan Kerja Dosen dan hanya berbading sedikit dengan lingkungan kerja hampir mempengaruhi dengan peningkatan kepuasan kerja. Semakin Baik Tingkat Keseimbangan Hidup dan lingkungan Kerja Dosen maka akan semakin tinggi pula tingkat Kepuasan Kerja Dosen Rasakan. Untuk itu alangkah nyata Dosen UNIKOM untuk lebih meningkatkan Kepuasan Kerja nya.

1. Bagi peneliti selanjutnya, penulis menyadari bahwa hasil penelitian ini masih jauh dari sempurna untuk dijadikan landasan kesimpulan secara menyeluruh, terhadapKepuasan Kerja Y. Maka dengan itu berkaitan dengan penelitian ini diharapkan bagi peneliti selanjutnya jika ingin mengambil topik yang sama dengan penulis agar dapat memperluas cakupan penelitiannya serta pada suatu organisasi yang berbeda.

#### DAFTAR PUSTAKA

Anas, Khaidir. 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Mitra Muda*. Jurnal Manajemen-ejournal.unp.ac.id

Anwar Prabu M.21. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosda Karya

Alex S. Nitisemito, 2014. *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia

Edarmayanti, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.

Ganapathi, I. M. D., & Gilang, A. (2016). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( Studi Pada Pt . Bio Farma Persero ), 3(1), 506–511. Retrieved From <Http://Ejournal.Bsi.Ac.Id/Ejurnal/Index.Php/Ecodemica/Article/Download/354/Pdf>

Hasibuan, Malayu S. P.. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta:Bumi Aksara

Hudson. (2005). *The Case For Work-Life Balance*. 20:20 Serie. E-Book The Case For Work/Life Balance: Closing The Gap Between Policy and Practice.

Isnari Budiarti dan Trustorini Handayani 2017. Analisis Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Bandung. Jurisma

Lita Wulantika dan Reza P. Koswara. 2017. *Iklim Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Survey Pada Telemarketing PT. Bank UOB Buana Bandung*. Jurisma.

Lukiyana., & Firdaus, FD. 2017. *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Bagian Gudang Pada PT. Sarijasa Transutama Jakarta*. Majalah Ilmiah Institut STIAMI Volume 14, No. 02, September 2017

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

McDonald, P., dan Bradley, L.M. (2005). *The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. 20:20 Series, 15. Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

- Raeni Dwi Santy dan Moh. Irsan Firmansyah. 2011. Pengaruh Iklim Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Sukabumi.
- Robbins, Stephen and Coulter, Mary. (2015). *Management. Prentice Hall Pearson Education International, 9th ed*
- Robbins SP, dan Judge. 2007. Prilaku Organisasi, Jakarta: Salemba Empat Hal 22
- Robbins, Stephen and Coulter, Mary. (2012). *Management. Prentice Hall Pearson Education International, 9th ed.*
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Sri Widodo Soedarso. 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia ; teori, perencanaan sttrategi, isu-isu utama dan globalisasi. Bandung ; Manggu Media*
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru
- Umi Narimawati. 2008. *Teknik-Teknik Analisis Multivariate Untuk Riset Ekonomi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Lina Ismawati. 2010. *Penulisan Karya Ilmiah ; Panduan Awal menyusun Skripsi dan Tugas Akhir Aplikasi Pada Fakultas Ekonomi UNIKOM*. Jakarta: Penerbit Genesis.
- Umi Narimawati. (2010). *Metodelogi Penelitian: Dasar Penyusun Penelitian Manajemen Ekonomi*. Jakarta : Genesis.
- Wibowo, Mukti. Mochammad Al Musadieg. & Gunawan Eko Nurtjahjono. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). E-Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 16 No. 1 November 2014. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Malang
- www. Unikom.co.id