

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan *Startup* di Jakarta

Hanisa Putri Pratama¹, Iwan Kresna Setiadi²

Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta^{1, 2}

Email korespondensi: pratamahanisa@gmail.com¹, iksetiadi@gmail.com²

Received: 18 Aug 2021 Reviewed: 17 Sep 2021 Accepted: 30 Sep 2021 Published: 31 Oct 2021

ABSTRACT

This research is a quantitative study to determine the influence of work-life balance on employee satisfaction of the millennial employee's generation in Jakarta. The population of this study are the people who works at Startup company in Jakarta. This study used sample size of 100 respondents, with non-probability purposive sampling. Multivariate regression method is used to analyze the data. Data was collected by distributing online questionnaires. The tool used to analyze the data is SmartPLS 3.0. The results of this study indicate that Work Interference with personal life, personal life interference with work, work life enhancement, personal life enhancement has an effect on employee satisfaction. Through this research, it is hoped that startup companies can take advantage of work-life balance policies to increase job satisfaction.

Keywords: employee satisfaction, work-life balance, millennial generation, startup

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) terhadap kepuasan kerja karyawan milenial perusahaan *startup* di Jakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada perusahaan *startup* di Jakarta. Sampel yang digunakan yaitu sebanyak 100 responden, yang dipilih dengan metode *non-probability purposive sampling*. Regresi *multivariate* digunakan untuk menganalisis data. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara *online*. Program yang digunakan untuk menganalisis data adalah SmartPLS 3.0. Penelitian ini menunjukkan bahwa *Work Interference with Personal Life; Personal Life Interference with Work, Work Life Enhancement, Personal Life Enhancement* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Melalui penelitian ini diharapkan agar perusahaan *startup* dapat memanfaatkan kebijakan *work-life balance* untuk peningkatan kepuasan kerja.

Kata kunci: kepuasan kerja, *work-life balance*, generasi milenial, *startup*

A. PENDAHULUAN

Memasuki revolusi industri 4.0, transformasi digital mulai memiliki dampak yang cukup besar di seluruh dunia termasuk di Indonesia di mana persaingan perusahaan semakin ketat. Dengan begitu, tidak bisa dipungkiri bahwa transformasi digital memiliki dampak yang cukup

besar bagi masyarakat Indonesia dan juga terus berkembang di peningkatan perekonomian Indonesia. Hal tersebut ditandai dengan banyaknya perusahaan rintisan (*startup*) di Indonesia yang mulai bermunculan dan berkembang menawarkan berbagai kebutuhan masyarakat Indonesia dalam menjalani aktivitas.

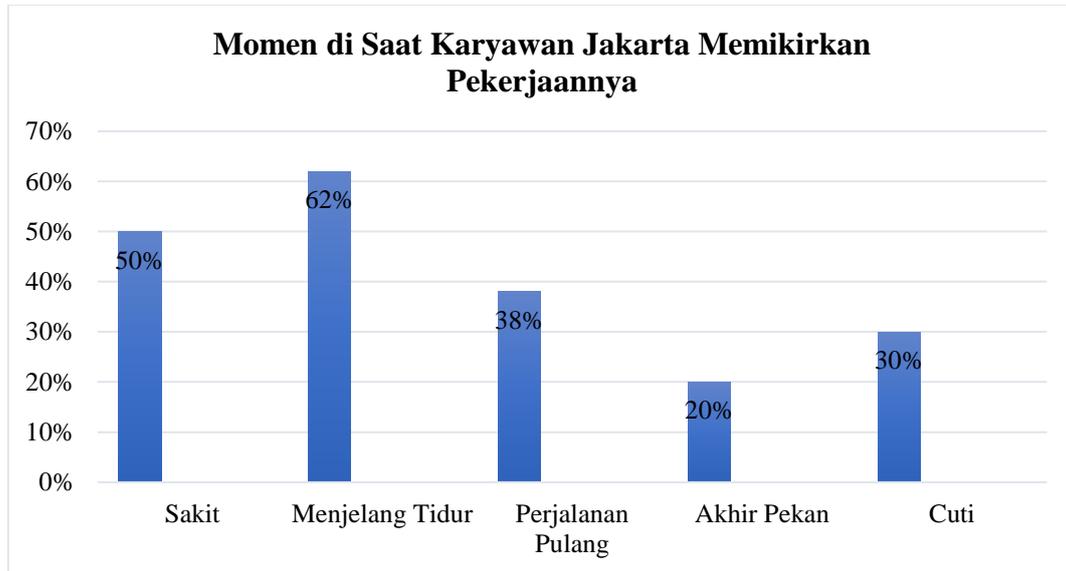
Berdasarkan situs *Startup Ranking*, Indonesia menduduki tingkat ke-5 besar dengan jumlah *startup* paling banyak di dunia dengan total 2.223 *startup* dengan sekitar 50% di antaranya berlokasi di Jakarta dan sekitarnya. Hal ini didukung juga dengan sebuah survei dari Temasek, Google, dan Bain & Company di akhir tahun 2019, melaporkan bahwa pertumbuhan ekonomi digital di Indonesia termasuk terbesar di Asia Tenggara dengan menyentuh angka USD 40 miliar atau mencapai Rp 566,28 triliun (Alpha JWC Ventures, n.d.). Survei tersebut menandakan bahwa saat ini *startup* di Indonesia sangat berkembang dan memiliki pasar yang cukup menjanjikan.

Menurut Paul Graham dalam Lauma Kiwe (2018) menyatakan bahwa *startup* biasanya melibatkan teknologi, sehingga sebutan '*high-tech startup*' hampir sering disebut oleh banyak orang. Hal ini terlihat dari bagaimana sebuah perusahaan *startup* yang menawarkan layanan jasa atau produknya secara *online*. Karena kebutuhan tersebut, sehingga salah satu karakteristik karyawan yang banyak dijumpai di perusahaan *startup* adalah yaitu mereka yang umurnya terbilang masih muda dan biasa disebut dengan generasi milenial.

Generasi ini mengacu pada sekelompok orang yang lahir pada periode 1980an sampai 1990an. Mereka yang lahir pada tahun tersebut dikatakan mengalami transisi dinamika sosial, termasuk ketika mulai banyaknya transformasi digital dan pada akhirnya mulai mengubah cara pandang generasi ini terhadap suatu pekerjaan. Generasi milenial saat ini memiliki peluang besar menjadi sumber daya manusia yang mempunyai potensi luar biasa, terutama di masa saat ini di mana teknologi menjadi kebutuhan sehari-hari. Hal ini sejalan dengan kebanyakan perusahaan *startup* yang menciptakan lingkungan kerja yang santai, namun tetap serius.

Sebuah survei yang dilakukan oleh *jobstreet* mengenai kepuasan kerja karyawan di Jakarta menunjukkan bahwa waktu ketika karyawan dapat beristirahat justru dihabiskan dengan memikirkan pekerjaannya. Beberapa karyawan cenderung akan kehilangan waktu berharga mereka yang seharusnya dapat mereka habiskan untuk keluarga atau sekadar beristirahat. Hal inilah yang membuat para karyawan akhirnya kehilangan keseimbangan antara kehidupan pekerjaannya dan juga dalam kehidupan pribadinya (*work-life balance*). Beragam faktor merupakan alasan mengapa seorang karyawan mengalami kesulitan untuk menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya. Hal tersebut juga berlaku pada

karyawan yang masih muda seperti generasi milenial, di mana walaupun generasi ini dikenal memiliki semangat kerja yang tinggi. Namun ada saatnya ketika para pekerja di generasi ini juga mengalami kesulitan untuk menyeimbangkan kehidupan kerjanya dan kehidupan pribadinya.



Gambar 1: Momen di saat Karyawan Jakarta Memikirkan Pekerjaannya

Sumber: data diolah (Jobstreet)

Pada penelitian sebelumnya tentang pengaruh *work-life balance* dengan kepuasan kerja yang sudah diteliti oleh Rahmawati & Gunawan (2019) di mana peneliti menjelaskan bahwa *work-life balance* memengaruhi kepuasan kerja pada sebagian besar generasi milenial di Indonesia. Namun, hal tersebut bertolak belakang dengan penelitian terhadap karyawan di PT Hasjrat Abadi di Kotamobagu yang dilakukan oleh Endeka et al. (2020) di mana di dalam penelitiannya, dikatakan bahwa *work life balance* tidak memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian oleh Wicaksana et al. (2020) pada generasi milenial terhadap dimensi-dimensi *work life balance* menyebutkan bahwa generasi milenial yang tidak mampu menyelesaikan masalah pribadinya akan cenderung mengganggu pekerjaan mereka, sehingga timbul ketidakpuasan dalam bekerja. Namun, pada penelitian yang dilakukan oleh Hidayatulloh (2019) *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada generasi milenial.

Berdasarkan fenomena yang terjadi dan terdapat *research gap* pada penelitian sebelumnya, maka dalam penelitian ini akan membahas lebih dalam mengenai pengaruh work

life balance terhadap kepuasan kerja karyawan yang dilihat lewat dimensi-dimensi pada *work life balance* menggunakan metode teknik analisis inferensial. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan mengenai pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan milenial perusahaan *startup* di Jakarta melalui masing-masing dimensi dari *work life balance*, yaitu gangguan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi/*work interference with personal life* (WIPL), gangguan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan/*personal life interference with work* (PLIW), peningkatan saat bekerja/*work life enhancement* (WLE), peningkatan dalam kehidupan pribadi/*personal life enhancement* (PLE). Penelitian ini penting untuk dilakukan demi meningkatkan *work life balance* karyawan milenial perusahaan *startup* di Jakarta sehingga akan mencapai kepuasan kerja karyawan.

B. TELAAH PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Istilah kepuasan merupakan gambaran emosi atau perasaan seseorang ketika mereka dapat merasakan cukup dengan apa yang mereka lakukan atau yang mereka dapatkan. Ketika mendengar kata kepuasan kerja, maka dapat tergambar seorang pekerja atau karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan atau hasil dari pekerjaan yang mereka selesaikan tersebut. Menurut Sutrisno (2019) kepuasan kerja ialah gambaran hal yang individu, karena tiap-tiap di individu memiliki nilai-nilai tersendiri yang berlaku dalam diri masing-masing individu. Adapun indikator pengukuran kepuasan kerja menurut Tannady (2017), yaitu pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan atasan, teman sekerja, promos, gaji atau upah.

Work Life Balance

Istilah *work life-balance* mengacu pada kehidupan pekerjaan yang secara spesifik berkaitan juga dengan kehidupan pribadi seorang pekerja. Artinya *work-life balance* ialah gambaran dari suatu konsep di mana seorang individu pekerja dapat menyeimbangkan antara kehidupan kerjanya dan kehidupan pribadinya. Fisher dalam Nurhabiba (2020) menyatakan bahwa *work-life balance* dapat membuat seorang pekerja mengupayakan antara dua peran atau lebih yang mana peran tersebut sama-sama penting baginya dan kemungkinan besar menjadi tanggung jawabnya.

Dimensi Work Life Balance

1. Work Interference with Personal Life

Work interference with personal life ialah gambaran dimensi yang menggambarkan bagaimana individu memiliki interferensi dari pekerjaannya terhadap kehidupan pribadinya.

Dalam penelitian oleh Afrianty (2013) ketika terdapat permintaan yang tinggi dari suatu pekerjaan, maka cenderung akan menimbulkan suatu konflik yang dapat berimbas ke kehidupan pribadi seseorang.

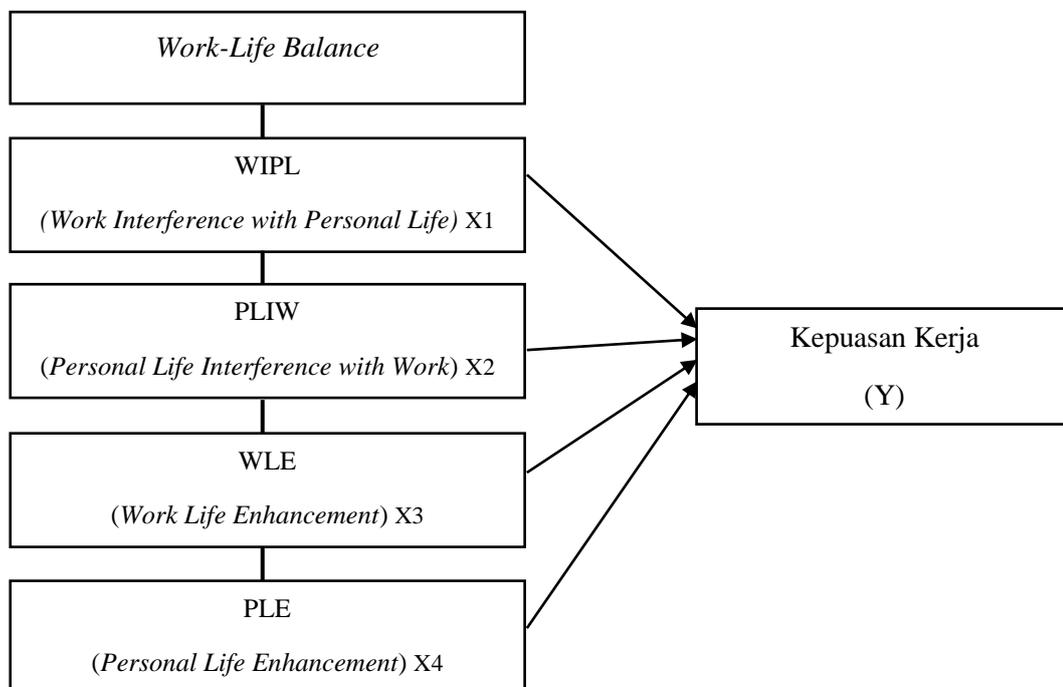
2. *Personal Life Interference with Work*

Personal life interference with work merupakan dimensi yang menggambarkan bagaimana individu memiliki interferensi dari kehidupan pribadinya terhadap pekerjaannya. Penelitian oleh Afrianty (2013) memberikan gambaran bahwa peran seseorang dalam kehidupan pribadi dan pekerjaannya merupakan sebuah ‘hubungan tidak dapat dipisahkan’. Hal ini menunjukkan bahwa ketika seseorang memiliki kedua peranan tersebut dalam waktu yang bersamaan, maka kedua hal tersebut tentu akan memengaruhi dirinya.

3. *Work Life Enhancement*

Work life enhancement ialah dimensi yang memberikan gambaran penjelasan bagaimana dan sejauh mana pekerjaan seseorang dapat meningkatkan kualitas kehidupan dari pribadi seorang pekerja. Penelitian oleh Afrianty (2013) menjelaskan apabila saat ini mulai banyak organisasi yang memberikan penawaran seperti pilihan bekerja yang lebih fleksibel dari segi tempat kerja atau waktu untuk bekerja dengan tujuan agar dapat meningkatkan rasa nyaman para pekerja dengan pekerjaannya.

Kerangka Teoritis



Gambar 2: Kerangka teoritis penelitian

4. *Personal Life Enhancement*

Personal life enhancement ialah dimensi yang memberikan gambaran penjelasan bagaimana dan sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan kualitas pekerjaan dari seorang pekerja. Penelitian oleh Afrianty (2013) memberikan gambaran ketika seseorang mendapatkan pilihan dalam mengurangi waktu bekerja mereka lebih sedikit dari waktu bekerja pada standar umumnya, mereka dapat lebih banyak untuk terlibat dengan kehidupan pribadinya dan ketika kembali bekerja mereka akan cenderung lebih produktif daripada biasanya.

Hubungan *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja

Dari penjelasan sebelumnya maka dapat diidentifikasi bahwa pengaruh antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja pada karyawan milenial memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini berarti bila seorang karyawan milenial memiliki *work-life balance* yang tinggi maka karyawan tersebut juga akan merasakan kepuasan dalam dirinya. Begitu juga sebaliknya bila seorang karyawan milenial tidak dapat mengatur *work-life balance* nya maka kepuasan kerja yang didapatkan pun akan rendah pula. Asumsi tersebut didukung dari beberapa penelitian sebelumnya yang telah dikumpulkan oleh peneliti. Salah satunya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati & Gunawan (2019) yang hasilnya menunjukkan bahwa *work-life balance* pada pekerja generasi milenial memiliki pengaruh positif signifikan dengan kepuasan kerja.

Hipotesis Penelitian

H₁: *Work interference with personal life* (WIPL) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan milenial perusahaan *startup* di Jakarta.

H₂: *Personal life interference with work* (PLIW) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan milenial perusahaan *startup* di Jakarta.

H₃: *Work life enhancement* (WLE) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan milenial perusahaan *startup* di Jakarta.

H₄: *Personal life enhancement* (PLE) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan milenial perusahaan *startup* di Jakarta.

C. METODE PENELITIAN

Para karyawan yang bekerja di perusahaan *startup* di wilayah Jakarta merupakan populasi dari penelitian ini. Penelitian ini menggunakan sampel yang dipilih dengan metode *purposive sampling*. Sampel yang dipilih yaitu karyawan yang berusia 24-39 tahun dan sudah

Tabel 1: Pengukuran Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator
Kepuasan kerja (Y)	<i>Work it self</i> (Pekerjaan itu sendiri)	1. Puas dengan pekerjaan 2. Terdapat fasilitas penunjang pekerjaan 3. Bertanggung jawab atas pekerjaan
	<i>Supervisor</i> (Hubungan dengan atasan)	1. Atasan yang membantu 2. Atasan yang menghargai 3. Atasan yang berlaku adil
	<i>Workers</i> (Teman sekerja)	1. Hubungan baik dengan rekan kerja 2. Rekan kerja yang mau membantu 3. Kompetisi yang sehat
	<i>Promotions</i> (Promosi)	1. Terdapat promosi yang teratur 2. Kesempatan untuk dipromosikan 3. Peningkatan keterampilan dengan promosi
	<i>Pay</i> (Gaji)	1. Gaji mencukupi kebutuhan hidup 2. Mendapatkan bonus 3. Kenaikan gaji teratur
WIPL (X1)	<i>Work interference with personal life</i> (Pekerjaan memengaruhi kehidupan pribadi)	1. Mampu membagi waktu antara pekerjaan dengan kehidupan sosial/keluarga 2. Mampu menyisihkan waktu untuk aktivitas sendiri untuk <i>refreshing</i> (contoh: liburan, hobi, dll) 3. Berperilaku baik dalam bekerja 4. Memisahkan masalah pribadi dengan pekerjaan
Work life balance (X)	PLIW (X2) <i>Personal life interference with work</i> (Kehidupan pribadi memengaruhi pekerjaan)	1. Dapat menyikapi tekanan dari tempat kerja 2. Dapat menerima kritikan saat bekerja 3. Dapat memenuhi kewajiban terhadap keluarga 4. Tidak lagi khawatir dengan kehidupan pribadi saat bekerja
	WLE (X3) <i>Work life enhancement</i> (Pengaruh positif dari pekerjaan)	1. Menikmati pekerjaan 2. Pekerjaan memberikan kebahagiaan 3. Pekerjaan membuat hidup lebih tenang
	PLE (X4) <i>Personal life enhancement</i> (Pengaruh positif dari kehidupan pribadi)	1. Kehidupan pribadi membuat lebih termotivasi untuk bekerja 2. Cukup untuk melakukan kegiatan pribadi 3. Dapat menghabiskan waktu dengan baik untuk kehidupan pribadi

Sumber: data diolah (Maret 2021)

bekerja minimal 6 bulan. Dalam menganalisis data peneliti menggunakan regresi *multivariate*. Dalam penelitian *multivariate* besaran sampel dapat ditentukan sebanyak 25 kali dari variabel independennya. Dari ketentuan pengertian tersebut, maka untuk ukuran sampel yang diambil oleh peneliti dalam penelitian ini ialah sebesar 4 (variabel independen) x 25 = 100 responden.

Sumber data yang digunakan penelitian ini ialah data primer yang didapatkan secara langsung melalui penyebaran kuesioner *online* yang berisi pernyataan terkait variabel yang diteliti dan diberikan langsung kepada 100 responden dengan menggunakan *google form* melalui aplikasi media sosial profesional seperti *LinkedIn* dan aplikasi komunikasi melalui *group chat* seperti *LINE* dan *Whatsapp*. Metode penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif di mana hasil penelitian disimpulkan berdasarkan data berupa angka. Variabel yang diteliti antara lain WIPL sebagai X_1 , PLIW sebagai X_2 , WLE sebagai X_3 , PLE sebagai X_4 , serta kepuasan kerja karyawan sebagai Y yang selanjutnya dijabarkan dengan pengukuran variabel pada tabel 1.

Penelitian ini menggunakan skala *likert* dengan nilai skor 1-5 di mana responden menjawab pernyataan yang disediakan dengan pilihan dari sangat tidak setuju-sangat setuju. Teknik analisis data yang digunakan yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik deskriptif yaitu bertujuan untuk menganalisis responden penelitian dengan mendeskripsikan data atau informasi yang sudah dikumpulkan dari responden (Radjab & Jam'an, 2017). Analisis deskriptif memiliki tujuan dalam menggambarkan persepsi responden dari butir-butir pernyataan yang sudah diajukan oleh peneliti. Selanjutnya, terdapat pula metode skoring dengan memberlakukan nilai minimum 1 dan nilai maksimum 5, kemudian, perolehan hasil dari menghitung nilai indeks dengan rumus tersebut akan diinterpretasikan dengan menggunakan teknik yang disebut dengan teknik 3 kotak (*three box method*) yang diinterpretasikan dengan melihat tabel 2.

Tabel 2: Interpretasi Nilai Persentase Responden

Nilai Indeks	Interpretasi
20,00 – 47,00	Rendah
48,00 – 75,00	Sedang
76,00 – 100,00	Tinggi

Sumber: data diolah (Maret 2021)

Selanjutnya, dilakukan analisis inferensial untuk menganalisis data yang dipakai buat memutuskan sejauh mana persamaan antara perolehan hasil dari sebuah sampel dengan perolehan hasil yang nantinya dihasilkan dari populasi secara menyeluruh atau totalitas

(Sugiyono, 2019). Pada analisis inferensial terdapat model pengukuran dan model struktural. Untuk model pengukuran dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas, lalu untuk model struktural dilakukan uji *r-square* dan *t-statistic* untuk melihat uji hipotesis. Perhitungan pada analisis inferensial ini menggunakan *software smartPLS 3.0*. Pada uji hipotesis tingkat keyakinan peneliti sebesar 95%, maka nilai probabilitas Sig. ($0,05 \leq \text{sig}$), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya tidak signifikan. Jika probabilitas Sig. ($0,05 \geq \text{sig}$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya signifikan (Ghozali, 2021).

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Subjek penelitian dikelompokkan dalam 3 karakteristik antara lain jenis kelamin, domisili, dan masa kerja. Dari jumlah 100 responden, banyak responden perempuan yaitu 52 dan responden laki-laki 48. Berdasarkan domisili, pekerja paling banyak berada di wilayah Jakarta Barat sebanyak 35, selanjutnya 23 orang berada di wilayah Jakarta Selatan, lalu 18 orang di wilayah Jakarta Pusat, disusul 14 orang di Jakarta Timur, dan yang terakhir 10 orang di wilayah Jakarta Utara. Selanjutnya, berdasarkan masa kerja, responden sebanyak 54 orang sudah bekerja dalam kurun waktu 1 – 2 tahun, kemudian sebanyak 31 orang sudah bekerja selama kurun < 1 tahun, selanjutnya 11 orang sudah bekerja selama kurun waktu 2 – 3 tahun, dan terakhir sebanyak 4 orang sudah bekerja selama kurun waktu lebih dari 3 tahun.

Pada analisis data yang statistik deskriptif, hasil rata-rata pada variabel kepuasan kerja (Y) yaitu 90,52 yang artinya karyawan perusahaan *startup* memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Selanjutnya hasil rata-rata pada variabel WIPL (X_1) sebesar 91,8 yang artinya responden karyawan milenial perusahaan *startup* dapat membagi waktu dan memisahkan masalah mereka antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Lalu hasil rata-rata pada variabel PLIW (X_2) sebesar 90,8 yang artinya responden karyawan milenial perusahaan *startup* dapat bersamaan menyikapi tekanan dalam pekerjaan serta memenuhi kewajiban mereka terhadap keluarganya. Diikuti dengan hasil rata-rata pada variabel WLE (X_3) sebesar 91 yang artinya responden karyawan milenial perusahaan *startup* dapat menikmati pekerjaan mereka. Terakhir, hasil rata-rata pada variabel PLE (X_4) sebesar 92,4 yang artinya responden karyawan milenial perusahaan *startup* dapat menghabiskan waktu mereka dengan baik untuk kehidupan pribadinya.

Hal pertama yang dilakukan dalam pengujian ialah dengan mencari tahu apakah model pengukuran (*outer model*) dari uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas menggunakan *software PLS 3.0* yaitu uji validitas konvergen yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana

validitas hubungan antara indikator dengan konstruk variabel latennya yang didapatkan dari nilai *loading factor* pada masing-masing indikator untuk masing-masing konstruk (Ghozali, 2021) yang dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3: Hasil *Outer Loading Factor*

	Kepuasan Kerja	PLE	PLIW	WIPL	WLE
KK1	0.835				
KK10	0.782				
KK11	0.858				
KK12	0.843				
KK13	0.786				
KK14	0.849				
KK15	0.849				
KK2	0.863				
KK4	0.877				
KK5	0.805				
KK6	0.790				
KK7	0.784				
KK8	0.794				
KK9	0.768				
PLE1		0.874			
PLE2		0.874			
PLE3		0.918			
PLIW1			0.855		
PLIW2			0.838		
PLIW3			0.839		
PLIW4			0.821		
WIPL1				0.925	
WIPL2				0.935	
WIPL4				0.891	
WLE1					0.843
WLE2					0.867
WLE3					0.905

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 3 menunjukkan bahwa penelitian ini sudah memenuhi *convergent validity* nya karena seluruh indikator yang digunakan untuk penelitian ini nilainya sudah di atas 0,5. Selanjutnya yaitu uji validitas diskriminan yang dilihat melalui perhitungan menggunakan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) di mana uji ini bertujuan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu indikator dalam penelitian Ghozali (2021) yang dapat dilihat pada tabel 4. Pada tabel 4 menunjukkan bahwa AVE telah memenuhi syarat $> 0,5$ yang artinya dapat

memperkuat pernyataan indikator dari nilai *loading factor* sebelumnya, yaitu keseluruhan butir pernyataan dari masing-masing variabel yang telah dikatakan valid.

Tabel 4: Hasil *Average Variance Extracted (AVE)*

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kepuasan Kerja (Y)	0,674
WIPL (X1)	0,841
PLIW (X2)	0,703
WLE (X3)	0,760
PLE (X4)	0,790

Sumber: Data diolah (Juni 2021)

Uji reliabilitas juga dilakukan untuk pengukuran suatu konstruk. Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* di atas 0,7 (Ghozali, 2021). Hasil uji reliabilitas ditunjukkan pada tabel 5. Pada tabel 5 ditunjukkan nilai *composite reliability* untuk semua konstruk di atas 0,7 di mana model yang diestimasi telah memenuhi kriteria, yang artinya semua variabel memiliki reliabilitas yang baik terhadap masing-masing konstraknya.

Tabel 5: Hasil *Composite Reliability (CR)* dan *Cronbach's Alpha*

	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
Kepuasan Kerja (Y)	0,967	0,963
WIPL (X1)	0,941	0,905
PLIW (X2)	0,904	0,859
WLE (X3)	0,905	0,842
PLE (X4)	0,919	0,867

Sumber: Data diolah (Juni 2021)

Nilai terendah *composite reliability* adalah sebesar 0,904 pada variabel PLIW dan nilai tertinggi *composite reliability* adalah sebesar 0,967 pada variabel kepuasan kerja. Kemudian pada variabel WIPL nilai *composite reliability* sebesar 0,941, lalu untuk variabel WLE nilai *composite reliability* sebesar 0,905, dan terakhir untuk variabel PLE nilai AVE sebesar 0,919. Uji reliabilitas juga dapat diperkuat dengan nilai *cronbach's alpha* di atas 0,7 pada masing-masing variabel. Nilai terendah *cronbach's alpha* adalah sebesar 0,842 pada variabel WLE dan nilai tertinggi *cronbach's alpha* adalah sebesar 0,963 pada variabel kepuasan kerja. Kemudian pada variabel WIPL nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,905, lalu untuk variabel PLIW nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,859, dan terakhir untuk variabel PLE nilai AVE sebesar 0,867. Hal

ini membuktikan bahwa semua variabel memiliki reliabilitas yang baik terhadap masing-masing konstruksinya.

Setelah pengujian validitas dan reliabilitas telah selesai, maka langkah selanjutnya yaitu pengujian pada model struktural (*inner model*) dengan melihat nilai *R-Square* dan nilai *t-statistic* hasil dari output *software* PLS 3.0. Uji *R-Square* dilakukan pada variabel dependen di mana perhitungan ini bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menggambarkan variasi pada variabel dependen. Hasil *r-square* dapat dilihat di tabel 6.

Tabel 6: Hasil *R-square*

	<i>R-Square</i>
Kepuasan Kerja	0,998

Sumber: Data diolah (Juni 2021)

Berdasarkan tabel 6, diketahui bahwa nilai *r-square* pada variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,998. Dengan demikian maka nilai *r-square* tersebut menunjukkan besarnya kontribusi antara *work-life balance* terhadap kepuasan kerja sebesar 99,8% dan sisanya sebesar 0,2% dipengaruhi oleh variabel lain. Selanjutnya yaitu uji hipotesis yang dilihat lewat perhitungan uji *t-statistic*. Di mana $df = \text{jumlah sampel} - \text{jumlah variabel}$. Maka diketahui $t_{\text{tabel}} = 1,985$ yang diperoleh dari rumus $df = N - K$ atau $df = 100 - 5 = 95$, kemudian dihubungkan dengan derajat kesalahan 5% atau 0,05. Berdasarkan hasil pengolahan data untuk uji signifikansi (Uji t), ditunjukkan pada tabel 7.

Tabel 7: Hasil Uji *t-statistic*

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
PLE -> KK	0,276	12,506	0,000
PLIW -> KK	0,299	15,706	0,000
WIPL -> KK	0,280	13,231	0,000
WLE -> KK	0,211	10,702	0,000

Sumber: Data diolah (Juni 2021)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 7 di atas, variabel PLE menunjukkan hasil $t_{\text{hitung}} 12,506 > t_{\text{tabel}} 1,985$ dan nilai *P Values* sebesar $0,000 < 0,05$. Pengaruh hasil pengujian variabel PLIW menunjukkan hasil $t_{\text{hitung}} 15,706 > t_{\text{tabel}} 1,985$ dan nilai *P Values* sebesar $0,000 < 0,05$. Pengaruh hasil pengujian variabel WIPL menunjukkan hasil $t_{\text{hitung}} 13,231 > t_{\text{tabel}} 1,985$ dan nilai *P Values* sebesar $0,000 < 0,05$. Pengaruh hasil pengujian variabel WLE menunjukkan hasil $t_{\text{hitung}} 10,702 > t_{\text{tabel}} 1,985$ dan nilai *P Values* sebesar $0,000 < 0,05$. Maka artinya jika keseluruhan

dimensi *work-life balance* meningkat, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat pula.

Pembahasan

Berdasarkan hasil dari pembahasan penelitian dari masing-masing variabel di atas, maka dapat disimpulkan pada subjek penelitian ini yaitu karyawan milenial yang bekerja di perusahaan *startup*, sebagian besar memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi diikuti dengan *work-life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari bagaimana kehidupan dan regulasi dari perusahaan *startup* itu sendiri di mana perusahaan *startup* memiliki organisasi yang cukup fleksibel bagi para karyawannya, seperti adanya program *work from home*, konsep kantor *co-working space* yaitu ruang kerja yang tidak dibatasi oleh ruangan atau sekat sehingga seluruh karyawan dapat dengan mudah untuk berinteraksi satu sama lain. Selain itu, faktor lain seperti fasilitas kantor yang mendukung seperti adanya fasilitas untuk ibadah, untuk olahraga, bahkan fasilitas untuk menenangkan diri dan beristirahat di mana karyawan dapat duduk santai, bermain *game*, atau bahkan tidur sebentar.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati & Gunawan (2019) di mana apabila seorang karyawan telah mencapai *work-life balance* nya maka hal itu dapat menyebabkan perasaan puas yang berhubungan dengan pencapaian tersebut. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Amalina (2018) di mana dalam hasil penelitian menyebutkan bahwa ketika karyawan mampu memperoleh kepuasan kerja, mereka akan melakukan pekerjaan mereka dengan lebih efektif dan efisien serta berkomitmen tinggi di tempat kerja. Hal tersebut akan berdampak langsung juga dengan produktivitas perusahaan.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, maka kesimpulan penelitian ini, yaitu *work interference with personal life* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan milenial di perusahaan *startup* di Jakarta menunjukkan bahwa tanggung jawab karyawan dalam pekerjaan tidak membuat karyawan tersebut kehilangan kehidupan pribadinya. *Personal life interference with work* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan milenial di perusahaan *startup* di Jakarta menunjukkan bahwa kehidupan pribadi seorang individu tidak membuat mereka melupakan tanggung jawab yang mereka miliki sebagai pekerja. *Work life enhancement* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan milenial di perusahaan *startup* di Jakarta menunjukkan bahwa

pekerjaan dapat membuat seorang karyawan merasa bahagia dan merasa puas dengan kehidupannya. *Personal life enhancement* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan milenial di perusahaan *startup* di Jakarta menunjukkan bahwa kehidupan pribadi seorang individu dapat meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja.

Hasil penelitian ini diharapkan manajemen perusahaan *startup* dapat lebih memperhatikan karyawannya dengan mempertimbangkan berbagai hal seperti tuntutan pekerjaan sesuai dengan posisinya, fasilitas pekerjaan, keuntungan yang diterima oleh karyawan dari hasil pekerjaannya, dan lain-lain. Dengan demikian karyawan dapat memiliki *work-life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) yang baik dan dapat mencapai tingkat kepuasan kerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrianty, T.W. (2013). *Work Life Balance Policies in Indonesia Context* [tesis]. Perth: Curtin Business School.
- Alpha JWC Ventures. (2020). *Pertumbuhan Ekonomi Digital Indonesia Menjadi yang Paling Pesat di ASEAN*. Diakses 11 Maret 2021, dari <https://www.alphajwc.com/en/pertumbuhan-ekonomi-digital-indonesia-menjadi-yang-paling-pesat-di-asean>.
- Amalina, N., Hasan, B. B., & Teng, L. S. (2018). *Work life Balance and Job Satisfaction among Working Adults in Malaysia: The Role of Gender and Race as Moderators*. *Journal of Economics, Business and Management*, 5(1), 18–24.
- Endeka, R. F., Rumawas, W., & Tumbel, T. (2020). *Worklife Balance dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu*. *Productivity*, 1(5), 436.
- Ghozali, I. (2021). *Structural Equation Modeling Dengan Metode Alternatif Partial Least Squares (PLS)*. 5th ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayatulloh, A. (2019). *Employee Engagement Pada Generasi Millennial (Studi Mahasiswa Aktif dan Alumni di UPNVJ)*. Tesis, UPN Veteran Jakarta, diunduh 10 April 2021. <http://repository.upnvj.ac.id/663/>.
- Kiwe, L. (2018). *Jatuh-Bangun Bos-Bos Startup*. Yogyakarta: Checklist.
- Nurhabiba, M. (2020). *Social Support Terhadap Work-Life Balance Pada Karyawan*. *Cognicia*, 8(2), 277-296.
- Radjab, E., & Jam'an, A. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Makassar: Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan.
- Rahmawati & Gunawan. (2019). *Hubungan Job-Related Factors terhadap Work-life Balance dan Kepuasan Kerja pada Generasi Milenial*. *Jurnal Sains dan Seni ITS*, 8(2), 419.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke-10). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tannady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.
- Wicaksana, S. A., Suryadi., & Asrunputri, A. P. (2020). Identifikasi Dimensi-Dimensi Work-Life Balance pada Karyawan Generasi Milenial di Sektor Perbankan. *Widya Cipta Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 4(2), 137-143.