



WORK-LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN INDUSTRI MANUFAKTUR

¹Cinndy P, Zahra, ²Rini Indryawati

^{1,2}Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma

ARTICLE INFORMATION

***Corresponding Author:**
Rini Indryawati
indryawati@staff.gunadarma.
ac.id

Article History
Received 10 Desember 2025
Revised 12 Januari 2026
Accepted 20 Januari 2026

Kata Kunci
Karyawan industri manufaktur
Kepuasan kerja
Work-life balance

Cite this Article:
Zahra, C. P., & Indryawati, R.
(2025). Work-life balance dan
kepuasan kerja pada karyawan
industri manufaktur. *Jurnal
Psikologi*, 18(2), 300 - 307 doi:
<https://doi.org/10.35760/psi.2025.v18i2.467>

ABSTRAK

Industri manufaktur merupakan salah satu sektor yang berperan penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi nasional. Karakteristik pekerjaan pada sektor ini umumnya ditandai oleh tuntutan produktivitas, target kerja, serta pengaturan waktu yang mengharuskan karyawan mampu menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Di dalam konteks tersebut, work-life balance menjadi faktor yang penting karena dapat memengaruhi bagaimana karyawan menilai dan merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui secara empiris pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja pada karyawan industri manufaktur. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel purposive sampling. Partisipan penelitian adalah 183 karyawan industri manufaktur yang berusia antara 25 hingga 45 tahun dan telah bekerja minimal selama enam bulan. Data penelitian dianalisis menggunakan teknik regresi linear sederhana. Hasil analisis menunjukkan bahwa work-life balance memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan industri manufaktur, sehingga semakin baik work-life balance dan pekerjaan yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya.

ABSTRACT

The manufacturing industry is a sector that plays a crucial role in supporting national economic growth. Job characteristics in this sector are generally characterized by productivity demands, work targets, and time management, requiring employees to balance work responsibilities with their personal lives. In this context, work-life balance is a crucial factor because it can influence how employees assess and perceive job satisfaction. This study was conducted to empirically determine the effect of work-life balance on job satisfaction among manufacturing industry employees. The study used a quantitative approach with a purposive sampling technique. Participants were 183 manufacturing industry employees aged 25 to 45 years old and had worked for at least six months. The data were analyzed using simple linear regression. The analysis showed that work-life balance significantly influences job satisfaction among manufacturing industry employees. The better the work-life balance, the higher the level of job satisfaction.

PENDAHULUAN

Karyawan sektor industri manufaktur meningkat hingga mencapai belasan juta jiwa dan mengalami kenaikan dari tahun ke tahun (Santika, 2024). Oleh karena itu banyaknya karyawan yang bekerja maka banyak yang harus diperhatikan salah satunya kepuasan kerja karyawan,

kepuasan kerja adalah perasaan positif atau keadaan emosi yang dialami oleh karyawan saat melakukan pekerjaannya, sehingga secara umum akan mencerminkan tingkat kepuasan terhadap apa yang dilakukan. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah respon yang menggambarkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan pekerja adalah kombinasi kepuasan pekerja secara kognitif dan afektif di tempat kerja (Ahmadiansah, 2020).

Karyawan tidak hanya menjalankan peran sebagai pekerja, tetapi juga memiliki tanggung jawab dan kebutuhan dalam kehidupan pribadi yang perlu dipenuhi secara seimbang. Di tengah tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks, individu memerlukan waktu yang cukup untuk berinteraksi dengan keluarga, mengembangkan hubungan sosial, serta memenuhi kebutuhan diri sendiri. Konsep yang menggambarkan kemampuan individu dalam mengelola berbagai peran tersebut dikenal sebagai *work-life balance*. Menurut Rachman dkk. (2023), *work-life balance* berkaitan dengan upaya menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi maupun keluarga. Sejalan dengan itu, Greenhaus dan Allen (2011) menjelaskan bahwa keseimbangan tersebut tercapai ketika individu mampu memenuhi tuntutan peran kerja dan non-kerja secara efektif tanpa mengalami konflik yang berlebihan.

Pentingnya *work-life balance* semakin mendapat perhatian karena keseimbangan yang baik berkontribusi terhadap kesejahteraan psikologis, kesehatan mental, dan kualitas hidup karyawan. Individu yang memiliki kesempatan untuk mengalokasikan waktu secara proporsional antara pekerjaan, keluarga, dan kebutuhan personal cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah serta kepuasan hidup yang lebih tinggi (Allen, Herst, Bruck, & Sutton, 2000). Selain itu, Haar, Russo, Sune, dan Ollier-Malaterre (2014) menemukan bahwa *work-life balance* berhubungan positif dengan kepuasan kerja, kepuasan hidup, dan kesehatan psikologis di berbagai negara. Oleh karena itu, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi kebutuhan penting bagi karyawan dalam menjaga fungsi diri yang optimal di berbagai aspek kehidupan.

Work-life balance berkaitan erat dengan kepuasan kerja karena keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi membantu karyawan menjalankan berbagai peran secara lebih harmonis. Ketika individu memiliki waktu yang cukup untuk bekerja, berinteraksi dengan keluarga, beristirahat, dan memenuhi kebutuhan pribadinya, tingkat stres dan konflik peran cenderung menurun sehingga muncul evaluasi yang lebih positif terhadap pekerjaan. Menurut Greenhaus dan Allen (2011), *work-life balance* memungkinkan individu mencapai efektivitas dan kepuasan dalam peran kerja maupun nonkerja. Selain itu, Haar dkk. (2014) menemukan bahwa *work-life balance* berhubungan positif dengan kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis. Temuan serupa dari Johari, Tan, dan Zulkarnain (2018) menunjukkan bahwa karyawan yang merasakan keseimbangan kehidupan kerja yang baik cenderung memiliki

tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi karena kebutuhan personal dan profesionalnya dapat terpenuhi secara bersamaan.

Meskipun hubungan antara *work-life balance* dan kepuasan kerja telah banyak diteliti, sebagian besar penelitian masih berfokus pada sektor jasa, pendidikan, dan kesehatan, sementara kajian pada karyawan industri manufaktur masih relatif terbatas, khususnya di Indonesia. Padahal, karakteristik pekerjaan manufaktur yang ditandai dengan target produksi, sistem kerja bergilir, serta tuntutan waktu yang ketat berpotensi memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja karyawan secara berbeda (Haar dkk., 2014; Johari, Tan, & Zulkarnaen, 2018). Selain itu, penelitian Rachman dkk. (2023) menegaskan pentingnya *work-life balance* dalam mendukung kesejahteraan pekerja. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memperkaya bukti empiris mengenai pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja pada karyawan industri manufaktur. Berdasarkan paparan informasi di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah mengukur secara empiris pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja pada karyawan manufaktur.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini melibatkan 183 karyawan berusia 25 hingga 45 tahun yang bekerja di industri manufaktur minimal 6 bulan. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner daring dengan menggunakan teknik *convenience sampling*.

Kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur dengan Skala Kepuasan Kerja milik Spector (1997). Skala ini memiliki aspek-aspek yaitu gaji (*pay*), promosi jabatan (*promotions*), pengawasan (*supervision*), tunjangan tambahan (*fringe benefits*), penghargaan (*contingent rewards*), prosedur dan pengaturan kerja (*operating condition*), rekan kerja (*coworkers*), pekerjaan itu sendiri (*nature of work*), dan komunikasi (*communication*). Skala ini memiliki 35 item dengan kategori respons mulai dari Sangat Tidak Sesuai hingga Sangat Sesuai dan rentang skor dari 1 hingga 5. Reliabilitas skala ini sebesar 0.913.

Work-life balance dalam penelitian ini diukur dengan Skala *Work-Life Balance* milik Fisher, Bulger dan Smith (2009), yang telah dimodifikasi dan divalidasi oleh Fauzi (2018). Skala ini memiliki 12 item dengan kategori respons mulai dari Tidak Pernah hingga Sangat Sering dengan rentang skor mulai dari 1 hingga 5. Skala ini memiliki reliabilitas sebesar 0.781.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi sederhana yang berguna untuk mengukur pengaruh *work-life balance* sebagai variabel bebas terhadap kepuasan kerja sebagai variabel terikat. Perhitungan statistik dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil temuan riset ini memperlihatkan pengaruh dari *work-life balance* terhadap kepuasan kerja pada karyawan industri manufaktur sebesar $R^2 = 0.066$ ($p < .01$). Hal ini berarti besaran pengaruhnya sekitar 6.6%. Artinya, sekitar 93.4% sisanya adalah pengaruh dari variabel-variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 1.

Work-life balance berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karena membantu karyawan industri manufaktur menjaga keselarasan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Lingkungan kerja manufaktur umumnya ditandai oleh sistem kerja bergilir, target produksi yang tinggi, tuntutan lembur, serta tekanan operasional yang dapat menyulitkan karyawan dalam menjalankan peran keluarga maupun sosial. Ketika organisasi menyediakan kebijakan yang mendukung keseimbangan tersebut, karyawan cenderung lebih mampu mengelola berbagai tanggung jawab yang dimiliki. Kondisi ini membuat mereka merasa bahwa pekerjaan tidak mendominasi seluruh aspek kehidupan, sehingga muncul penilaian yang lebih positif terhadap pekerjaan yang dijalani.

Selain itu, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kepuasan kerja. Karyawan yang mampu memenuhi kebutuhan pekerjaan sekaligus kebutuhan personal umumnya mengalami tingkat konflik peran yang lebih rendah dan merasa lebih nyaman dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Perasaan mampu mengendalikan berbagai tuntutan kehidupan juga memperkuat sikap positif terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Temuan Brough dkk. (2014), Haar dkk. (2014), serta Sirgy dan Lee (2018) menunjukkan bahwa *work-life balance* berkaitan dengan peningkatan kesejahteraan, kepuasan kerja, dan penurunan konflik antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Work-life balance berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja karena membantu mengurangi tekanan psikologis yang muncul akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi. Di dalam lingkungan manufaktur, karyawan sering dihadapkan pada pekerjaan yang berulang, target produksi yang ketat, tuntutan kualitas yang tinggi, serta potensi kelelahan fisik akibat aktivitas kerja yang intensif. Ketika individu masih memiliki kesempatan untuk menikmati waktu bersama keluarga, beristirahat, dan melakukan aktivitas di luar pekerjaan, tekanan kerja cenderung lebih mudah dikelola dan tidak berkembang menjadi stres kronis.

Tabel 1
Hasil Regresi

Variabel	F	Sig.	R	R ²	Keterangan
<i>Work-life balance</i> *kepuasan kerja	12.827	0.000	0.257	0.066	Ada pengaruh yang signifikan

Kondisi tersebut membuat karyawan merasa lebih bugar dan siap menjalankan tugasnya. Kelly dkk. (2014), Sirgy dan Lee (2018), serta Lestari dan Setyaningrum (2024) menunjukkan bahwa *work-life balance* dapat mengurangi konflik peran dan *burnout* sekaligus meningkatkan kepuasan kerja. *Work-life balance* membantu karyawan mempertahankan kondisi fisik dan psikologis yang optimal sehingga mereka dapat terlibat secara lebih aktif dalam pekerjaan. Pada industri manufaktur, pelaksanaan tugas sering menuntut tingkat konsentrasi yang tinggi, ketelitian dalam bekerja, kepatuhan terhadap prosedur operasional, serta daya tahan fisik yang baik (Pramesti dkk., 2024; Rosadah dkk., 2024). Ketika konflik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dapat diminimalkan, karyawan cenderung lebih fokus, mampu bekerja sama dengan rekan kerja, dan terdorong untuk menyelesaikan tugas secara maksimal. Kondisi tersebut membuat pekerjaan dipandang lebih bernilai, nyaman, dan memuaskan. Temuan Brough dkk. (2014) serta Ahmaddien (2024) menunjukkan bahwa *work-life balance* berhubungan positif dengan keterlibatan kerja, kinerja, dan kepuasan kerja karyawan.

Work-life balance dapat meningkatkan kepuasan kerja karena mendorong munculnya persepsi bahwa organisasi memiliki perhatian terhadap kesejahteraan karyawannya. Di dalam konteks industri manufaktur, penerapan kebijakan seperti pengaturan jadwal kerja yang proporsional, pengendalian jam lembur, pemberian hak cuti yang jelas, serta dukungan dari atasan dapat membuat karyawan merasa dihormati dan diperlakukan secara manusiawi. Kondisi tersebut menimbulkan perasaan dihargai yang kemudian memperkuat penilaian positif terhadap pekerjaan maupun organisasi tempat mereka bekerja. Ketika karyawan merasa kebutuhan pribadi dan pekerjaannya sama-sama diperhatikan, tingkat kepuasan kerja cenderung meningkat. Temuan Brough dkk. (2014), Sirgy dan Lee (2018), serta Talukder, Vickers, dan Khan (2018) menunjukkan bahwa dukungan organisasi dan *work-life balance* berkaitan dengan sikap kerja yang lebih positif.

Work-life balance juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karena membuat karyawan lebih nyaman bertahan di organisasi. Jika pekerjaan terus mengganggu kehidupan pribadi, karyawan manufaktur dapat merasa jenuh, lelah, dan mulai mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih manusiawi. Sebaliknya, ketika pekerjaan masih memungkinkan karyawan menjalani kehidupan keluarga, sosial, dan pribadi secara wajar, mereka cenderung menilai pekerjaannya lebih layak dipertahankan. Haar dkk. (2014), Kelly dkk. (2014), dan Sirgy dan Lee (2018) menunjukkan bahwa keseimbangan kerja-hidup berkaitan dengan kepuasan, kesejahteraan, dan komitmen kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja pada karyawan industri manufaktur. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi membantu mengurangi konflik peran, menekan stres kerja, meningkatkan keterlibatan dalam pekerjaan, memperkuat persepsi dukungan organisasi, serta mendorong komitmen untuk tetap bertahan di perusahaan. Melalui berbagai mekanisme tersebut, karyawan dapat menjalankan tugas dengan lebih nyaman, produktif, dan bermakna. Oleh karena itu, semakin baik *work-life balance* yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan dalam lingkungan kerja manufaktur.

Perusahaan manufaktur disarankan untuk mengembangkan berbagai kebijakan yang mendukung *work-life balance*, seperti pengaturan jadwal kerja yang lebih fleksibel, pengendalian lembur yang proporsional, pemberian cuti yang memadai, serta peningkatan dukungan atasan terhadap kebutuhan karyawan. Selain itu, perusahaan dapat menyediakan program kesejahteraan karyawan, konseling, maupun pelatihan manajemen stres untuk membantu karyawan mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara lebih efektif. Karyawan juga perlu mengembangkan kemampuan mengatur waktu, menjaga kesehatan fisik dan mental, serta membangun komunikasi yang baik dengan keluarga dan lingkungan kerja agar keseimbangan kehidupan dapat tercapai secara optimal dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadiansah, R. (2020). *Psikologi industri & organisasi: Tinjauan motivasi dan kepuasan kerja*. Yogyakarta: Kreasi Total Media.
- Ahmaddien, I. (2023). Effect of work-life balance on employee performance mediated by job satisfaction. *Jurnal Ilmiah Edunomika* 8(1), 1-10. <https://doi.org/10.29040/jie.v8i1.11228>
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278–308. <https://doi.org/10.1037//10768998.5.2.278>
- Brough, P., Timms, C., O'Driscoll, M. P., Kalliath, T., Siu, O., Sit, C. & Lo, D. (2014). Work-life balance: A longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers. *The International Journal of Human Resource Management*, 25, 2724-2744. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.899262>

- Fauzi, R. (2018). *Hubungan antara work life balance dengan stres kerja pada perawat wanita*. Skripsi (tidak diterbitkan). Universitas Islam Indonesia.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology, 14*(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance. Dalam J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 165-184). American Psychological Association. <https://doi.org/10.2307/j.ctv1chs29w.14>
- Haar, J. M., Russo, M., Sune, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior, 85*, 361-373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>
- Johari, J., Tan, F. Y., & Zulkarnain, Z. I. T. (2018) Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers. *The International Journal of Educational Management, 32*, 107-120. <https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2016-0226>
- Kelly, E. L., Moen, P., Oakes, J. M., Fan, W., Okechukwu, C., Davis, K. D., Hammer, L., Kossek, E., King, R. B., Hanson, G., Mierzwa, F., & Casper, L. (2014). Changing work and work-family conflict: Evidence from the work, family, and health network. *American Sociological Review, 79*(3), 485-516. <https://doi.org/10.1177/0003122414531435>
- Lestari, P. A., & Setyaningrum, R. P. (2024). The influence of work-life balance and job stress on job satisfaction mediated by burnout in generation Z employees in the manufacturing sector MM2100. *Jurnal Ekonomi, 13*(02), 555–563.
- Pramesti, R. H., Santiasih, I., Kusminah, I. L., & Pratomo, U. H. B. (2024). Hubungan beban kerja mental, stres kerja, dan motivasi terhadap tingkat konsentrasi operator crane perusahaan galangan kapal. *Jurnal Teknologi Maritim, 7*(1). <https://doi.org/10.35991/jtm.v7i1.8>
- Rachman, N., A. Musa, Z., E., A. Hardiyono. Latiep, F., I. Herison, R. (2023). *Manajemen sumber daya manusia (pengelolaan sdm pada pelayaran)*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Rosadah, S. A., Ardyanto, D., Mandagi, A. M., & Irwanto, B. S. P. (2024). Hubungan beban kerja fisik dan beban kerja mental terhadap kelelahan kerja pada pekerja las PT PAL Indonesia. *Insologi: Jurnal Sains dan Teknologi, 3*(4), 359-368. <https://doi.org/10.55123/insologi.v3i4.3444>
- Santika, F. E. (2024). Tenaga kerja sektor industri Indonesia gapai 19.34 juta orang pada 2023. Diakses pada 2 Januari 2025, dari <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2024/01/02/tenaga-kerja-sektor-industri-indonesia-gapai-1934-juta-orang-pada-2023>.

- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2018). Work-life balance: An integrative review. *Applied Research in Quality of Life*, 13(1), 229-254.
- Spector, E., P (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks. California: Sage Publication.
- Talukder, A. K. M., Vickers, M., & Khan, A. (2018). Supervisor support and work-life balance. *Personnel Review*, 47, 727-744. <https://doi.org/10.1108/pr-12-2016-0314>