

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, LINGKUNGAN KERJA, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DI KANTOR BPJS
KETENAGAKERJAAN SURAKARTA**

Skripsi



Oleh:

Okto Ri Ranu Erawati

Nim 19110075

**PROGAM STUDI S1 MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SURAKARTA
2023**

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, LINGKUNGAN KERJA, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DI KANTOR BPJS
KETENAGAKERJAAN SURAKARTA**

Skripsi



Oleh:

Oktori Ranu Erawati

Nim 19110075

**PROGAM STUDI S1 MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SURAKARTA
2023**

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING SKRIPSI

Nama : Oktori Ranu Erawati
NIM : 19110075
Progam Studi : S1 Manajemen
Judul : Pengaruh *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja, Dan
Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di Kantor
BPJS Ketenagakerjaan Surakarta
Disetujui dan disahkan :
Hari : Senin
Tanggal : 13 - 02 - 2023

Pembimbing



Putri Maisara, S.E., M.B.A

NIDN. 0631079301

* Mengetahui,
Kepala Progam Studi



Tri Ratna Pamitkasih, S.E., M.B.A

NIDN. 0610119201

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Oktori Ranu Erawati

NIM : 19110075

Prodi : Manajemen

Judul : Pengaruh *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Surakarta

Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan tim penguji skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta (STIE Surakarta) dan diterima untuk memenuhi persyaratan gelar Sarjana Manajemen.

Hari : Jum'at

Tanggal : 17 November 2023

Tim Penguji

Tanda Tangan

Ketua : Drs. Christiawan Hendratmoko, M.Si (

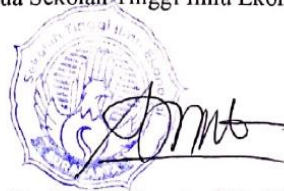


Anggota : Putri Maisara, S.E., M.B.A (



Mengetahui,

Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta



Dr. Budi Istiyanto, S.E., M.M., M.H

NIDN. 0625127401

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul:

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, LINGKUNGAN KERJA, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DI KANTOR BPJS
KETENAGAKERJAAN SURAKARTA**

Tidak pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi lain dan tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya. Apabila dikemudian hari saya terbukti melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh perguruan tinggi batal saya terima.

Sukoharjo, 28 Desember 2023

Yang memberi pernyataan

A handwritten signature in black ink is written over a rectangular stamp. The stamp features the Garuda Pancasila emblem on the left, the text 'METRA TEMBUK' in the center, and the alphanumeric code '912AKX635127071' at the bottom.

Oktori Rani Erawati

MOTTO

“Jangan Menilai saya dari kesuksesan, tetapi nilai saya dari seberapa sering saya jatuh dan berhasil bangkit kembali”

(Nelson Mandela)

“Barang siapa yang menempuh suatu jalan untuk mencari ilmu, maka Allah memudahkan untuknya jalan menuju surga”

(HR Bukhari dan Muslim)

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan dengan sepenuh hati dan doa.

Karya sederhana ini untuk:

Semua perjuangan yang sudah saya lakukan hingga titik ini, maka saya persembahkan untuk keluarga saya tercinta terutama untuk Ibu saya, Ibu Tuminem dan Bapak saya Bapak Sumarno, serta kedua kakak saya Andi Supono dan Triyono, yang selalu mendoakan saya, membantu untuk hidup yang lebih mudah. Terimakasih Ibu atas semuanya yang telah menjadi Ibu yang sempurna, semoga diberi kesehatan dan panjang umur agar dapat menemani langkah kecil saya untuk menuju kesuksesan.

Untuk sahabat saya tersayang Eva Anggorowati dan Nur Dessy Arbi yang selalu membantu, memberi semangat dan dukungan sampai saat ini.

Terimakasih selalu ada untuk saya.

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puja dan puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul ” Pengaruh *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di BPJS Ketenagakerjaan Surakarta”

Kegunaan skripsi ini adalah salah satu persyaratan bagi penulis untuk menyelesaikan perkuliahan dan mendapatkan gelar Sarjana Manajemen (SM) pada program studi manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta. Keberhasilan penyusunan skripsi ini tidak lepas dari peran berbagai pihak yang telah memberikan bantuan, bimbingan, motivasi dan meluangkan waktu untuk penulis. Oleh karena itu Penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Dr. Budi Istiyanto., S.E., M.M., M.H selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.
2. Tri Ratna Pamitkasi, S.E., M.B.A selaku Ketua Program studi Manajemen
3. Putri Misara, S.E., M.B.A., selaku dosen pembimbing Skripsi yang bersedia menyediakan waktu, tenaga, pikiran, dukungan dan motivasi kepada penulis dengan memberikan arahan dengan sabar demi penyelesaian dan kesempurnaan skripsi ini.
4. Seluruh dosen dan karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu kepada penulis.
5. Untuk Ibu Tuminem tercinta, terimakasih atas segala pengorbanan, kesabaran, dukungan dan doa restu disetiap langkah ini, amanah yang sudah diberikan kepada penulis tidak tersia-siakan.
6. Untuk sahabat saya tersayang Eva Anggorowati dan Nur Dessy Arbi yang selalu membantu, memberi semangat dan dukungan sampai saat ini. Terimakasih menjadi tempat untuk berbagi keluh dan kesah untuk penulis.
7. Untuk teman-teman satu perjuangan yaitu Rachma, Pingkan, Ais, Dela, Nopemti, Aprillia terimakasih atas dukungannya selama kuliah hingga penulisan skripsi ini.
8. Semua pihak BPJS Ketenagakerjaan Surakarta, untuk Ibu Ufi selaku HRD BPJS Ketenagakerjaan Surakarta yang sudah membantu dan dukungannya dalam penyelesaian skripsi ini.

Demi Perbaikan selanjutnya, saran dan kritik yang membangun akan penulis terima dengan senang hati. Akhirnya, hanya kepada Allah SWT penulis serahkan segalanya mudah-mudahan dapat bermanfaat.

9. Dan terakhir untuk diri saya sendiri, Okti Ranu Erawati, saya ingin berterimakasih kepada diri saya sendiri yang merupakan bagian kebahagiaan tersendiri karena telah berjuang berusaha keras sejauh ini, terimakasih sudah percaya diri bahwa saya bisa melalui semua ini, terimakasih tidak pernah berhenti mencintai dan menjadi diri sendiri, terimakasih sudah mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan didalam maupun diluar keadaan dan tetap memutuskan untuk tidak pernah menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan sebuah pencapaian yang luar biasa bagi saya, terimakasih sudah menyelesaikan apa yang sudah dimulai, semoga tetap rendah hati. Sekali lagi terimakasih untuk saya.

Sukoharjo, 28 Desember 2023

Penulis

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized, overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the right.

Okti Ranu Erawati

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	7
A. <i>Work-Life Balance</i>	7
1. Pengertian <i>Work-Life Balance</i>	7
2. Indikator-Indikator <i>Work-Life Balance</i>	8
3. Dimensi Pembentuk <i>Work Life Balance</i>	8
4. Manfaat <i>Work-Life Balance</i>	9
B. Lingkungan Kerja	9
1. Pengertian Lingkungan Kerja	9
2. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja.....	10
3. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja	11
4. Manfaat Lingkungan Kerja	11

C. Motivasi Kerja	11
1. Pengertian Motivasi Kerja	11
2. Indikator-Indikator Motivasi Kerja.....	12
3. Tujuan Motivasi	12
4. Metode Motivasi	13
D. Kepuasan kerja	13
1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	13
2. Teori Kepuasan Kerja	14
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	15
4. Indikator-Indikator Kepuasan Kerja	16
E. Penelitian Terdahulu	18
F. Kerangka Pikir	25
G. Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN	28
A. Pendekatan Penelitian	28
B. Tempat dan Waktu	28
C. Sumber Data Penelitian	29
D. Populasi dan Sample	29
1. Populasi.....	29
2. Sample.....	30
D. Teknik Pengumpulan Data	30
1. Wawancara.....	30
2. Kuisisioner (Angket)	31
3. Observasi.....	32
E. Variabel Penelitian	32
F. Definisi Operasional	33
1. <i>Work-Life Balance</i>	33
2. Lingkungan Kerja	34

3. Motivasi Kerja	35
G. Teknik Analisis Data	36
1. Uji Instrumen Data.....	37
2. Uji Asumsi Klasik.....	38
3. Analisis Regresi Linear Berganda.....	39
4. Uji Hipotesis	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	41
A. Hasil Penelitian.....	41
1. Gambaran Umum Penelitian.....	41
B. Penjelasan Data dan Responden.....	43
C. Hasil Olah Data	45
1. Hasil Uji Instrumen Data	45
2. Uji Asumsi Klasik.....	47
3. Analisis Regresi Berganda.....	50
4. Uji Hipotesis	52
D. Pembahasan.....	54
1. Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> terhadap Kepuasan Kerja.....	54
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	54
3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja	55
BAB V PENUTUP	56
A. Kesimpulan	56
B. Saran.....	56
Daftar Pustaka.....	58
Lampiran	61

DAFTAR TABEL

Table 1 Penelitian Terdahulu	18
Table 2 Skor Skala Likert	31
Table 3 Definisi Variabel Oprasional Peneltian Work-Life Balance.....	33
Table 4 Definisi Oprasional Variabel Lingkungan Kerja	35
Table 5 Definisi Oprasional Variabel Motivasi Kerja	35
Table 6 Jenis Kelamin Responden.....	44
Table 7 Rata-Rata Waktu Bekerja	44
Table 8 Status Pernikahan.....	45
Table 9 Status Hidup Responden	45
Table 10 Hasil Uji Validitas	46
Table 11 Hasil Uji Reliabilitas.....	47
Table 12 Hasil Uji Normalitas K-S 1.....	48
Table 13 Hasil Uji Multikolinearitas	50
Table 14 Hasil Uji Analisis Linear Berganda	50
Table 15 Hasil Uji t.....	52
Table 16 Hail Uji Analisis Determinasi (R2).....	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Pertumbuhan Ekonomi Indonesia	4
Gambar 2. Kerangka Pikir	25
Gambar 3. Struktur Oraginasi BPJS Ketenagakerjaan Surakarta	42
Gambar 4. Grafik Normal P-Plot	48
Gambar 5. Grafik Scatterplot Heterokedastisitas.....	49

DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran 1 Kuisisioner	61
2. Lampiran 2 Hasil Skor Data.....	66
1. Lampiran 3 Hasil Output Olah Data Uji Validitas.....	70
2. Lampiran 4 Hasil Output Olah Data Uji Realibilitas	73
3. Lampiran 5 Hasil Output Olah Data Uji Asumsi Klasik.....	74
4. Lampiran 6 Hasil Output Olah Data Uji Hipotesis	76

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Surakarta, yang bertujuan untuk mengetahui apakah *Work-life Balance*, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh meningkatkan Kepuasan Kerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Surakarta. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan kuisioner sebagai metode pengumpulan data. Metode pengambilan sample yang digunakan *Nonprobability sampling* dengan sampling jenuh. Teknik analisa data menggunakan analisis regresi berganda dengan alat bantu SPSS versi 23. Penelitian ini menunjukan bahwa *Work-life Balance* memiliki arah yang signifikan dengan Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja memiliki arah yang tidak signifikan dengan Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja memiliki arah yang signifikan dengan Kepuasan Kerja.

Kata Kunci: *Work-life Balance*, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This research was conducted at the BPJS Employment Surakarta Office, which aims to find out whether Work-life Balance, Work Environment, and Work Motivation have an effect on increasing Job Satisfaction of BPJS Employment Surakarta employees. This research is quantitative research that uses questionnaires as a data collection method. The sampling method used was non-probability sampling with saturated sampling. The data analysis technique uses multiple regression analysis with SPSS version 23 tools. This research shows that Work-life Balance has a significant direction with Job Satisfaction, Work Environment has an insignificant direction with Job Satisfaction, Work Motivation has a significant direction with Job Satisfaction.

Keywords: *Work-life Balance, Work Environment, Work Motivation, Job Satisfaction*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era ini, pertumbuhan sebuah perusahaan semakin diperlukan dan memaksa perusahaan memaksimalkan kinerja karyawannya. Keberhasilan perusahaan tergantung pada kepuasan kerja para karyawannya, yang merupakan sumber daya manusia dan termasuk elemen yang sangat penting dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan sebuah perusahaan. Manusia menjadi penggerak perusahaan karena eksistensi perusahaan bergantung pada orang-orang yang terlibat di dalamnya. Oleh karena itu setiap perusahaan harus memiliki SDM yang berkualitas (Rialmi dkk, 2022).

Kepuasan kerja merupakan hal bersifat individu. Setiap individu biasanya memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan dimana karyawan memandangnya (Fauzia, 2019). Seorang karyawan dapat merasa puas atau tidak puas, dapat timbul karena beberapa aspek yang mendasari. Kepuasan yang dirasakan oleh karyawan tidak hanya didapatkan di dalam pekerjaan tetapi juga diluar pekerjaan dan kombinasi antara dalam pekerjaan dan luar pekerjaan. Di antara sumber daya yang harus terlibat untuk menjalankan sebuah perusahaan, sumber daya manusia memiliki kontribusi yang paling penting. Karyawan selalu berperan aktif dan lebih dominan dalam setiap kegiatan perusahaan, karena karyawan merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan sebuah perusahaan Hasibuan dalam Rondonuwu dkk (2018). Oleh karena itu tampak bahwa sedikit sulit sebuah perusahaan untuk beroperasi dengan baik dan mencapai tujuan jika karyawannya tidak mampu menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik. Terlebih jika perusahaan memberi berbagai tuntutan dan berbagai tekanan tanpa memperhatikan kepuasan kerja karyawannya.

BPJS Ketenagakerjaan Surakarta yang beralamatkan di Panularan, Kec.Laweyan, Kota Surakarta , Jawa Tengah merupakan badan hukum publik

yang dibentuk oleh Pemerintah Indonesia dan bertanggung jawab kepada Presiden. Dan tidak ada kepemilikan saham atas Badan untuk jaminan sosial terhadap para tenaga kerja di Indonesia dengan menyelenggarakan program perlindungan dan kesejahteraan bagi seluruh tenaga kerja. Dan terdapat 5 program yaitu, Jaminan Kecelakaan (JKK), Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), dan Jaminan Pensiun (JP). Dimana terdapat beberapa divisi kerja yang masing-masing divisi memiliki *jobdesk*/tugas kerja yang berbeda-beda dengan beban yang berbeda juga, yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja BPJS Ketenagakerjaan Surakarta.

Work-Life Balance atau yang sering disebut juga keseimbangan kehidupan kerja merupakan kemampuan untuk menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan kehidupan di luar pekerjaan (Julian dkk, 2019). Beban pekerjaan ataupun beban di kehidupan pribadi seorang karyawan yang berlebihan antar keduanya dan karyawan akan mengalami kesulitan untuk fokus terhadap pekerjaannya atau kehidupan pribadinya. Demi menjaga kualitas komitmen dari para karyawannya, pada umumnya sebuah perusahaan saat ini menerapkan program *Work-Life Balance*, keseimbangan antara kehidupan didalam pekerjaan merupakan salah satu faktor yang penting dan perlu dipertimbangkan oleh sebuah perusahaan dalam membuat suatu kebijakan agar kualitas pekerjaan karyawan tetap terjaga. *Work-life balance* yang baik akan menghasilkan semangat kerja yang tinggi, timbulnya perasaan puas terhadap pekerjaan yang dimilikinya dengan rasa penuh tanggung jawab baik dalam pekerjaannya maupun kehidupan pribadinya (Andriani, 2020)

Sejalan dengan hasil dari wawancara terhadap salah satu karyawan BPJS Ketenagakerjaan Surakarta dengan pertanyaan mengenai *Work-Life Balance*
Peneliti: “Selama bekerja di BPJS Ketenagakerjaan Surakarta bagaimana dengan work-life balance Anda?Kenapa?”

Karyawan: “Selama saya bekerja di BPJS Ketenagakerjaan Surakarta dan sampai saat ini perihal keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi saya bisa dibilang baik ya, karena di sini (BPJS Ketenagakerjaan Surakarta) ada

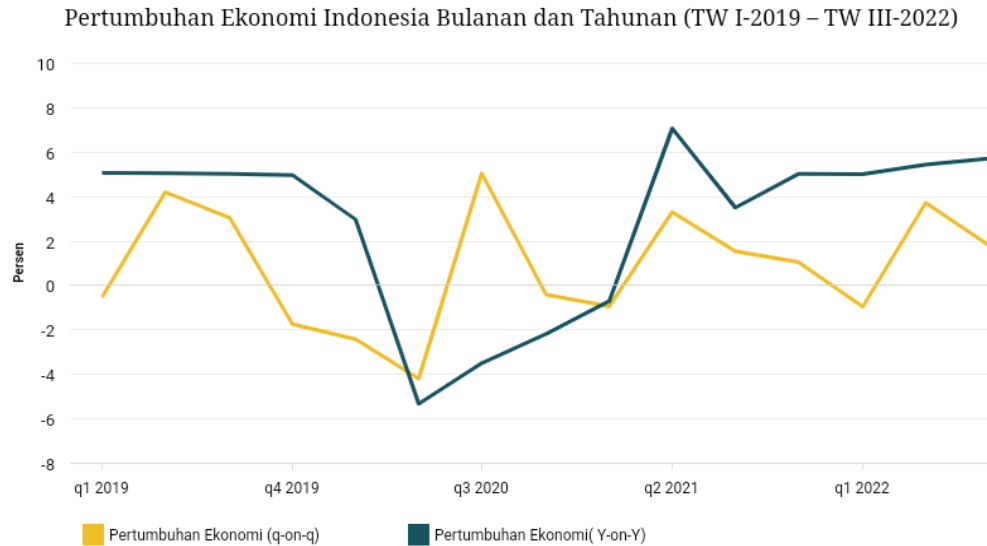
pembinaan terhadap *work-life balancenya*, tidak hanya secara fisik tapi juga rohani.”

Berdasarkan hasil dari wawancara tersebut diperoleh yang dapat disimpulkan bahwa dengan adanya sebuah program *Work-life balance* yang ada di sebuah perusahaan menimbulkan perasaan puas kepada para karyawannya dikarenakan seimbangnya kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Sejalan dengan hasil berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fadhila Jasmin dan Zackharia Rialmi (2022) bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dilansir dari website resmi *disnakertrans.jatengprov.go.id* mengatakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat membantu dan memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam meningkatkan efisiensi dan produktifitas. Sebuah lingkungan kerja yang kondusif, aman memungkinkan karyawan bekerja dengan optimal. Lingkungan kerja juga mencakup sebuah hubungan kerja sesama karyawan dan hubungan kerja antara atasan dan bawahan. Rekan kerja yang memiliki pemikiran positif tentunya sangat mendukung terbentuknya suasana kerja nyaman. Jika bekerja di lingkungan kerja yang kurang menyenangkan dapat membuat emosi dan mood seseorang menjadi buruk yang secara otomatis akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tersebut. Seperti hasil penelitian terdahulu yang sudah dilakukan oleh Venti Eka Nurani (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dilansir *Tempo.com*, Badan Statistik (BPS) menyampaikan pertumbuhan ekonomi Indonesia mencapai 5,72% pada tahun 2022, bahwa ekonomi mulai pulih dan tumbuh menguat dan mampu menyerap tenaga kerja sebesar 4,25 juta orang. Sementara itu juga terjadi penambahan kerja sebanyak 3,57 juta orang berdasarkan survey bulan Agustus 2022. Dengan adanya pertumbuhan ekonomi ini adanya perubahan persaingan, perubahan gaya kerja, budaya kerja, perubahan suasana kerja, perubahan tuntutan pekerjaan membuat

karyawan merasa sedikit tertekan ditambah dengan gesekan dan tekanan sesama karyawan.



Gambar 1 Pertumbuhan Ekonomi Indonesia

Sumber : katadata.co.id

Seperti halnya hasil dari prasurvey dengan teknik wawancara yang dilakukan terhadap salah satu karyawan BPJS Ketenagakerjaan Surakarta mengenai fenomena yang timbul di Lingkungan Kerja di kantor tersebut.

Peneliti: “Selama bekerja di BPJS Ketenagakerjaan, bagaimana hubungan kerja anda dengan rekan kerja anda yang lain? Jika anda memiliki masalah dengan rekan kerja lain apakah anda merasa malas untuk berangkat ke kantor?”

Karyawan: “Hubungan kerja saya dengan rekan yang lain itu tergantung ya dengan masing-masing orang, karena ada lah sifat pribadi masing-masing rekan kerja itu berbeda ya kita harus bisa bagaimana bersikap agar tidak terjadi masalah, ya kurang lebih begitu tapi saya harus tetap profesional terhadap kerjaan saya.”

Motivasi menyangkut perilaku manusia dan merupakan unsur yang vital dalam manajemen. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab (Fauzia, 2019). Dengan adanya dorongan motivasi dapat

membuat semangat kerja yang tinggi seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Dilansir oleh cartenzhrd.com, sebuah lembaga riset internasional (*Worldwide*) tentang motivasi kerja seorang karyawan terhadap 73 ribu responden dari 141 negara di dunia, termasuk Indonesia, hanya 8% karyawan di Indonesia memiliki *engagement* yang tinggi, komitmen dan motivasi kuat dengan pekerjaannya. Sisanya 92%, karyawan hanya melakukan pekerjaannya dengan siklus rutinitas, dari berangkat kerja, lalu ditempat kerja kurang produktif, kurang totalitas dan inovasi, gaji yang tidak sesuai, hal seperti ini dilakukan berulang jika dibiarkan akan berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rona dkk, 2017) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti mengajukan penelitian berjudul “Pengaruh *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Surakarta”

B. Rumusan Masalah

Pertanyaan penelitian yang dapat dipaparkan berdasarkan uraian latar belakang di atas adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja di BPJS Ketenagakerjaan Surakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di BPJS Ketenagakerjaan Surakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di BPJS Ketenagakerjaan Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan memaparkan:

1. Mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasa kerja di kantor BPJS Ketenagakerjaan Surakarta.

2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di kantor BPJS Ketenagakerjaan Surakarta.
3. Mengetahui apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di kantor BPJS Ketengakerjaan Surakarta

D. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian yang dilakukan penulis ini, diharapkan akan memberikan manfaat atau kegunaan sebagai berikut ini:

1. Bagi Penulis

Bagi penulis penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan dalam manajemen sumber daya manusia serta pemahaman yang lebih mendalam mengenai *work-life balance*, lingkungan kerja, motivasi kerja di sebuah perusahaan. Penelitian yang dilakukan ini diharapkan memberikan referensi dan sumbangan gagasan yang baru bagi peneliti selanjutnya.

2. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang baik sebagai bahan masukan dan ide yang bermanfaat bagi pihak perusahaan tempat dimana peneliti melakukan penelitian tentang bagaimana menciptakan sebuah lingkungan kerja dan motivasi kerja yang dibutuhkan karyawan yang akan membantu peningkatan kepuasan kerja karyawan yang otomatis kinerja mengalami peningkatan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. *Work-Life Balance*

1. Pengertian *Work-Life Balance*

Istilah pertama *work-life balance* waktu dikenal di Inggris pada akhir tahun 1970-an Keseimbangan antara pekerjaan individu dengan kehidupan pribadi seseorang sendiri Ramya dalam Friane dkk (2017)

Menurut Singh dan Kanna dalam Julian dkk (2019) menyatakan *work life balance* sebagai konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara “pekerjaan” (karir dan ambisi) pada satu sisi dan “kehidupan” (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual) di sisi lain. *Work-life balance* adalah kemampuan untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Beban kerja yang berlebihan mengganggu keseimbangan ini, seringkali mencampurkan keduanya dan menyulitkan pekerja untuk fokus pada pekerjaan atau kehidupan pribadi.

Sedangkan menurut Clark dalam Asrani (2022), *work-life balance* mendefinisikan situasi di mana individu dengan konflik minimal menemukan kepuasan dalam peran dalam dunia keluarga dan peran dalam kehidupan kerja. *Work-life balance* didefinisikan sebagai tingkat kepuasan seseorang terhadap “kecukupan” partisipasinya dalam berbagai peran dalam hidupnya (Asrani, 2022). Menurut Fisher (2009) *work-life balance* adalah sesuatu yang dilakukan seseorang ketika membagi waktunya antara pekerjaan dan kegiatan non-kerja lainnya. Ini termasuk perilaku individu yang dapat menjadi sumber konflik pribadi dan sumber energi bagi dirinya sendiri. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, banyak perusahaan saat ini mulai menerapkan program *work-life balance*. Program ini dianggap penting karena perusahaan memahami bahwa tidak hanya karyawan untuk menangani peran dan masalah di tempat kerja, tetapi juga di luar dia bekerja (Friane dkk, 2017)

2. Indikator-Indikator *Work-Life Balance*

Menurut Hudson (2005), *work life balance* mempunyai beberapa indikator, yaitu sebagai berikut:

1. *Time Balance* / Keseimbangan Waktu

Ini berlaku untuk waktu yang dialokasikan untuk bekerja dan peran di luar pekerjaan. Misalnya, selain bekerja, seorang karyawan juga membutuhkan waktu untuk bersantai, berkumpul dengan teman, dan berkeluarga.

2. *Involment Balance*/Keseimbangan Keterlibatan

Itu adalah komitmen pada tingkat psikologis, atau komitmen untuk bekerja dan di luar pekerjaan. Keseimbangan dalam kaitannya dengan individualitas seseorang, seperti tingkat stres selama partisipasi seseorang dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi.

3. *Satisfication Balance*/Keseimbangan Kepuasan

Tentang tingkat kepuasan kerja dan di luar pekerjaan. Kepuasan yang dirasakan bahwa orang tersebut merasa nyaman terlibat dalam pekerjaannya dan dalam kehidupan orang tersebut.

3. Dimensi Pembentuk *Work Life Balance*

Sementara itu, menurut Fisher dkk (2009), *work life balance* mempunyai 4 dimensi pembentuk sebagai berikut:

1. *WIPL/Work Interference With Personal Life*, dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan mempengaruhi kehidupan pribadi seseorang. Misalnya, pekerjaan dapat mempersulit kehidupan pribadi.

2. *PLIW/Personal Life Interference With Work*, dimensi ini menyangkut sejauh mana kehidupan pribadi seseorang mempengaruhi kehidupan kerja mereka. Misalnya, jika seseorang memiliki masalah dalam kehidupan pribadinya, hal itu dapat mempengaruhi kinerja orang tersebut dalam bekerja.

3. *PLEW/Personal Life Enhancement Of Work*, tentang sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan kinerja seseorang dalam kehidupan kerja. Misalnya, jika seseorang bahagia karena kehidupan

pribadinya menyenangkan, hal itu dapat membuat suasana hati orang tersebut di tempat kerja menjadi menyenangkan.

4. *WEPL/Work Enhancement Of Personal Life*, suatu dimensi yang mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi seseorang. Seperti keterampilan yang diperoleh orang dengan bekerja. Memungkinkan individu untuk menggunakan keterampilan ini dalam kehidupan sehari-hari

4. Manfaat *Work-Life Balance*

Manfaat diadakannya program *work-life balance* bagi perusahaan menurut Laza dalam Friane (2017), antara lain:

- (1) mengurangi tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan
- (2) meningkatkan produktivitas
- (3) adanya komitmen dan loyalitas karyawan
- (4) meningkatnya retensi pelanggan
- (5) berkurangnya *turn-over* karyawan.

Sedangkan bagi karyawan, manfaat program *work-life balance* antara lain:

- (1) meningkatnya kepuasan kerja
- (2) semakin tingginya keamanan kerja (*job security*)
- (3) meningkatkan kontrol terhadap *work-life environment*
- (4) berkurangnya tingkat stres kerja
- (5) semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental.

B. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja yang didalamnya terdapat unsur kondisi dimana karyawan tersebut bekerja Ahyari dalam Mahmudah (2019). Sedangkan, Reksohadiprojo dan Gitosudarmo dalam Mahmudah (2019) mengemukakan lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan tempat kerja yang perlu di atur hingga tidak mengganggu pekerjaan para karyawan dan agar diperoleh

kenaikan produktifitas dan berkurangnya biaya produksi tiap tahun. Menurut Nurani (2018), kenyamanan fisik dan non fisik (psikologis) dalam bekerja merupakan harapan setiap karyawan. Pencapaian tempat kerja yang menyenangkan dapat dicapai antara lain dengan memelihara infrastruktur fisik, selalu menjaga kebersihan, pencahayaan, warna dinding dan perabotan kantor, tata suara dan ruangan serta pertanyaan tentang kondisi psikologis. Ini memberi karyawan lingkungan kerja yang nyaman, yang pada akhirnya menghasilkan kondisi kerja yang lebih baik, dan membantu mengurangi kebosanan dan kelelahan.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah semua yang dapat dilakukan pekerja/karyawan mempengaruhi kepuasan karyawan mencapai hasil kerja yang maksimal dalam lingkungan apapun kerja memiliki ruang kerja yang mendukung karyawan Selesaikan tugas yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan pekerjaan seorang karyawan di perusahaan.

2. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

1. Faktor pribadi meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, percaya diri, motivasi dan komitmen setiap individu.
2. Faktor pemimpin meliputi: kualitas Dorongan, bimbingan dan dukungan dari para pemimpin.
3. Faktor tim termasuk: kualitas dukungan dan dorongan yang diberikan Kolega dalam tim, kepercayaan dalam kelompok kerja, kohesi, dll kedekatan antara anggota kelompok.
4. Faktor sistemik meliputi: Sistem kerja, ruang kerja atau infrastruktur disediakan oleh organisasi, proses organisasi dan budaya tindakan organisasi
5. Faktor kontekstual (situasi), antara lain: tekanan dan perubahan lingkungan luar dan dalam.

3. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

- a. Fasilitas kerja yang terdiri dari cahaya ditempat kerja, tata ruang, kebisingan, perabot ruang kerja (lingkungan kerja fisik)
- b. Hubungan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja dan hubungan atasan dan bawahan (lingkungan kerja non-fisik)

4. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan semangat kerja, yang meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Pada saat yang sama, bekerja dengan orang-orang yang termotivasi memiliki keuntungan bahwa pekerjaan dapat dilakukan secara akurat (Mahmudah, 2019). Artinya pekerjaan selesai dengan kualitas yang tepat dan tepat waktu.

Prestasi kerjanya dipantau oleh penanggung jawab dan tidak menyebabkan pengawasan yang berlebihan, dan semangat juangnya tinggi. Banyak hal yang harus dilakukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, namun yang pasti supervisor atau manajer dan bawahan memiliki pemikiran yang sama tentang bagaimana lingkungan kerja membuat semua orang di dalamnya merasa aman dan nyaman. Perusahaan menghormati dan peduli terhadap karyawannya dan sebaliknya. Yang pada akhirnya dapat menimbulkan motivasi karyawan dan kinerja perusahaan membuat produktivitas karyawan meningkat.

C. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab (Fauzia, 2019). Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja asama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Umi dkk, 2015). Menurut Siagian dalam Umi dkk (2015), seseorang melakukan sesuatu sesuai permintaan kebutuhan tak berwujud

meliputi promosi dan pengembangan organisasi, kondisi kerja yang baik, rasa memiliki, kebiasaan disiplin manusiawi, reward dalam menyelesaikan tugas , kesetiaan para pemimpin kepada bawahannya dengan pengertian yang penuh kasih untuk membantu masalah pribadi karyawan, keamanan kerja, tugas kerja dengan sifat menarik. Pentingnya motivasi, karena motivasi itulah yang menyebabkan menyalurkan dan mendukung perilaku karyawan agar mau bekerja keras dan semangat untuk hasil yang optimal.

Yang lebih penting lagi adalah motivasi dari atasan membagi pekerjaan agar bawahannya dapat melakukannya dengan baik dan terintegrasi dengan tujuan yang diinginkan. Peterson dan Plowman dalam Umi dkk (2015) mengatakan bahwa orang mau bekerja karena faktor-faktor berikut : *The desire to live* (keinginan untuk hidup), *The desire for position* (keinginan untuk suatu posisi), *The desire for power* (keinginan akan kekuasaan), *The desire for recognition* (keinginan akan pengakuan).

2. Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Motivasi didefinisikan sebagai suatu sifat dorongan atau rangsangan untuk melakukan sesuatu guna mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi dapat diukur dengan:

- (1) Kompensasi Kerja
- (2) Pelatihan kerja
- (3) Prestasi Kerja

3. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi antara lain sebagai berikut : Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan,

mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

4. Metode Motivasi

- a. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*) Adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya.
- b. Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*) Adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

D. Kepuasan kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan karyawan terhadap sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan seperti jenis, sifat pekerjaan, dan hasil pekerjaan dengan perasaan senang maupun tidak menyenangkan sesuai dengan penilaian masing-masing individu dan sebagai manusia kebutuhannya memang berbeda-beda, bahkan cenderung tak terbatas menurut (Kawiana, 2020). Kepuasan kerja menurut Richard, Robert, & Gordon (Kawiana, 2020) bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan beberapa aspek seperti perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, upah, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja. Saat ini banyak sekali perusahaan berfikir bahwa gaji atau kompensasi merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kepuasan seorang karyawan, selain itu kondisi dan lingkungan yang harmonis, seorang karyawan akan merasa nyaman dan puas, sedangkan kondisi perusahaan yang kurang baik atau suasana penuh dengan tekanan, seorang karyawan akan mengalami ketidakpuasan kerja (Yosep Guntur, 2020). Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan senang atau tidak senang puas atau tidak puas (Kawiana, 2020)

2. Teori Kepuasan Kerja

a. Teori Ketidaksesuaian/Perbedaan Kebutuhan (*Discrepancy Theory*).

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dan kenyataan yang dirasakan. Jadi ketika kepuasan yang dicapai melebihi yang diinginkan, orang lebih bahagia, jadi ada kontradiksi, tetapi kontradiksi positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada perbedaan antara apa yang ingin dicapai dan apa yang dicapai.

b. Teori Keadilan/Keseimbangan (*Equality Theory*).

Teori ini menyatakan bahwa orang puas atau tidak puas tergantung pada situasinya apakah adil atau tidak terutama situasi dalam bekerja. Menurut teori ini, komponen utama dari teori keadilan adalah masukan, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Masukan adalah faktor yang dinilai oleh karyawan dan dianggap mendukung pekerjaan mereka, seperti pendidikan, pengalaman, keterampilan, jumlah tugas dan peralatan atau perangkat yang digunakan untuk melakukan pekerjaan mereka. Hasilnya adalah sesuatu yang menurut karyawan berharga tentang pekerjaannya, seperti gaji, tunjangan, status, penghargaan, dan peluang untuk sukses atau aktualisasi diri. Menurut teori ini, setiap pegawai membandingkan kontribusi hasil dirinya sendiri dengan rasio hasil kontribusi orang lain. Jika perbandingan dianggap cukup adil, karyawan merasa puas. Jika perbandingannya tidak seimbang tetapi menguntungkan.

c. Teori Dua Faktor (*Two factor Theory*).

Menurut teori ini, kepuasan kerja dan ketidakpuasan adalah hal yang berbeda. Teori ini merumuskan karakteristik kerja menjadi dua kelompok, yaitu memuaskan atau memotivasi dan tidak memuaskan. Faktor kebahagiaan adalah faktor atau situasi yang diperlukan sebagai sumber kepuasan kerja dan terdiri dari pekerjaan menarik penuh tantangan, peluang sukses, peluang mendapat reward dan promosi. Pemenuhan faktor-faktor ini akan menghasilkan kepuasan, tetapi kegagalan untuk memenuhi faktor-faktor tersebut tidak selalu menyebabkan ketidakpuasan.

d. Teori Pandangan Kelompok (*Social Referency group Theory*).

Kepuasan kerja karyawan tidak hanya bergantung pada kepuasan kebutuhan, tetapi juga sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang menganggap karyawan sebagai kelompok yang digunakan sebagai acuan. Sehingga karyawan merasa puas apabila pekerjaannya sesuai dengan minat dan kebutuhannya.

Kepuasan kerja karyawan tidak hanya bergantung dalam kepuasan kebutuhan, namun pula sangat bergantung dalam pandangan & pendapat kelompok yang menduga karyawan menjadi grup acuan. Sehingga karyawan merasa puas bila pekerjaannya sinkron menggunakan minat & kebutuhannya.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Karyawan Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, baik dari individu karyawan itu sendiri maupun faktor di luar karyawan itu sendiri, diantara berbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang ada pada seorang karyawan dapat dibedakan menjadi tiga bagian yaitu sebagai berikut:

- a. Karakteristik Setiap Individu
- b. Variabel Situasional di perusahaan
- c. Karakteristik Pekerjaan

Setiap kelompok dibagi lagi menjadi:

1. Karakteristik individu

- a. Kebutuhan individu Kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh kebutuhan dasar. Kepuasan kerja tergantung pada sejauh mana seseorang merasa kebutuhannya terpenuhi atau tidak. Salah satu sifat dasar manusia adalah adanya penghidupan. Pemenuhan kebutuhan ini memungkinkan orang untuk melanjutkan kelangsungan hidup mereka.
- b. Nilai yang di anut setiap masing-masing individu merupakan Nilai penting dalam studi perilaku organisasi karena nilai memberikan dasar untuk memahami sikap dan motivasi, dan nilai mempengaruhi persepsi karyawan.

Nilai-nilai individu mempengaruhi pilihan pekerjaan dan kinerja tugas mereka

2. Variabel Situasional di perusahaan

a. Membandingkan Situasi Saat Ini. Orang sering membandingkan apa yang telah mereka capai dengan apa yang telah dicapai orang lain dan apa yang mereka miliki sekarang dengan apa yang telah mereka capai di masa lalu. Ketidakseimbangan dapat menyebabkan ketidakpuasan.

b. Pengaruh Kelompok Referensi. Kelompok Referensi adalah kelompok di mana individu sering mencari bimbingan atau pendapat tentang bagaimana menghadapi masalah yang mereka hadapi. Kelompok referensi ini dapat mempengaruhi keinginan dan harapan individu terhadap pekerjaan, yang pada gilirannya mempengaruhi cara pandang terhadap isu-isu yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

3. Karakteristik Pekerjaan

a. Kompensasi dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran- sasaran organisasi (Yuli, 2015).

b. Pengawasan atasan, pegawai merasa puas dengan atasannya apabila atasan menunjukkan sikap perhatian dan mendukung bawahannya, tidak acuh dan selalu mengkritik atasan. Peluang bagi penyelia untuk terlibat dengan bawahan juga dapat meningkatkan kepuasan kerja.

4. Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Banyak ahli menjelaskan indikator untuk mengukur kepuasan kerja, salah satunya Hasibuan dalam Nurwati (2021), yang memaparkan lima indikator kepuasan kerja, yaitu:

1. Kemampuan

Hasil kerja disajikan baik secara kualitatif maupun kuantitatif sesuai dengan *job description*

2. Kewajiban

Mengukur loyalitas seorang karyawan terhadap pekerjaannya, perusahaannya, posisinya, yang tercermin dari karyawan yang siap melindungi dan mempertahankan perusahaannya, di dalam maupun di luar orang lain yang tidak bertanggung jawab.

3. Kreativitas

Kemampuan karyawan untuk bekerja dan menyelesaikan tugas dengan mengembangkan kreativitas lebih baik lagi

4. Integritas

Karyawan memenuhi tugasnya dengan mengikuti aturan dan kontrak yang baik dan mengembangkan kreativitas mereka untuk menjadi lebih baik lagi

5. Kewajiban

Gaji yang dibayarkan oleh perusahaan harus sesuai dengan apa yang dicapai karyawannya

6. Kompensasi tidak langsung

Penghargaan yang memadai untuk waktu, usaha dan kinerja tercapai

7. Lingkungan kerja

Lingkungan yang nyaman sesuai dengan peralatan yang layak, suasana kerja dan hubungan baik dengan atasan, rekan kerja dan bawahan

E. Penelitian Terdahulu

Table 1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Hasil
1	Fadhila Jasmin Indra & Zackharia Rialmi (2022)	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> , <i>Burnout</i> , dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi)	<i>Work-Life Balance</i> (X1) <i>Burnout</i> (X2) Lingkungan Kerja (X3)	Kepuasan Kerja (Y)	a. Setelah pengujian hipotesis, hasil penelitian yang didapatkan variabel X1 yaitu <i>work-life balance</i> didapati berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang dapat dilihat dari nilai original sampel sebesar 0,345. b. Selanjutnya dari nilai signifikan dalam P value menunjukkan hasil sebesar $0,026 < 0,05$. Sehingga dapat diartikan variabel <i>burnout</i> berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. c. Selanjutnya dari nilai signifikan dalam P value menunjukkan

					hasil sebesar $0,000 < 0,05$ dan dapat diartikan variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.
2	Julian Saputra ,Akhir man, dan Nurhas anah (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, <i>Work-Life Balance</i> , Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan	Lingkunga n Kerja (X1) <i>Work Life Balance</i> (X2) Motivasi	Kepuasan Kerja (Y)	a. Pengujia secara parsial membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas X. Berdasarkan perbandingan thitung dengan ttabel nilai

		Kerja Pada Dinas X	(X3) Kompensa si (X4)		variabel $X_1 > 1,70329$ dan nilai probabilitas sebesar $0,003 < \text{sig.} 0,05$. b. Pengujia secara parsial membuktikan bahwa <i>work life balance</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas X. Berdasarkan perbandingan thitung dengan ttabel nilai variabel $X_2 > 1,70329$ dan nilai probabilitas sebesar $0,045 < \text{sig.} 0,05$. c. Pengujia secara parsial membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai X. Berdasarkan perbandingan thitung dengan ttabel nilai variabel $X_3 > 1,70329$ dan nilai probabilitas sebesar $0,001 < \text{sig.} 0,05$. d. Pengujia secara parsial membuktikan bahwa kompensasi
--	--	-----------------------	---------------------------------	--	---

					berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai X. Berdasarkan perbandingan thitung dengan ttabel nilai variabel $X_4 > 1,70329$ dan nilai probabilitas sebesar $0,013 < \text{sig.} 0,05$
3	Ronna Yulia Wuwungan, Rita N. Taroreh, dan Yantje Uhing (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado	Lingkungan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (Y)	a. Secara Simultan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Cinemaxx Lippo Plaza Manado. b. Motivasi Kerja secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Cinemaxx Lippo Plaza Manado.
4	Venti Eka Nurani	Pengaruh Gaya Kepemimpinan	Gaya Kepemimpinan	Kepuasan Kerja (Y)	a. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan

	(2018)	an Transformasi onal, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Triparta Engineering	Transformasional (X1) Motivasi (X2) Lingkungan Kerja (X3)		transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan PT Triparta Engineering Yogyakarta, hal ini ditunjukkan dengan nilai kerja t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,269 > 2,01410$) dengan probabilitas (0,028) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. b. Ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Triparta Engineering Yogyakarta, hal ini ditunjukkan dengan nilai kerja t- hitung lebih besar dari t-tabel ($2,835 > 2,01410$) dengan probabilitas (0,007) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. c. Ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja
--	--------	---	---	--	--

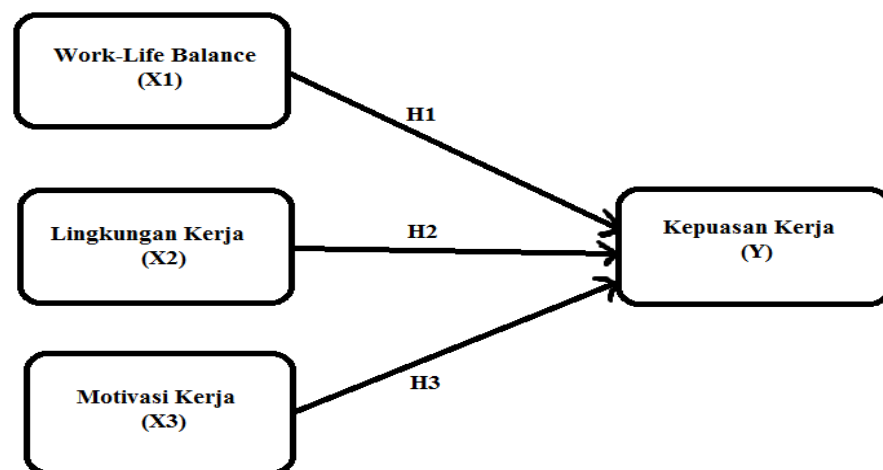
					karyawan PT Tripatra Engineering Yogyakarta, hal ini ditunjukkan dengan nilai kerja kerja t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,208 > 2,01410$) dengan probabilitas (0,032) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05
5	Asrani Juni Simam ora (2022)	Analisis Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu	Work Life Balance (X1) Pengembangan Karir (X2) Motivasi Kerja (X3) Disiplin Kerja (X4)	Kepuasan Kerja (Y)	a. <i>Work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,473 Artinya apabila <i>work life balance</i> naik satu satuan dan variabel lainnya dianggap konstan, maka kepuasan kerja pegawai juga akan naik sebesar 0,473. b. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,056. Artinya apabila pengembangan

					karir naik satu satuan dan variabel lainnya dianggap konstan, maka kepuasan kerja pegawai juga akan naik sebesar 0,056. c. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,223. Artinya apabila motivasi kerja naik satu satuan dan variabel lainnya dianggap konstan, maka kepuasan kerja pegawai juga akan naik sebesar 0,223. d. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,285.
--	--	--	--	--	---

F. Kerangka Pikir

Menurut Sugiyono (2018) mengatakan bahwa kerangka pikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting.

Kerangka Pemikiran dalam penelitian ini sebanyak 4 variabel, yaitu 3 variabel independen dan 1 variabel dependen. Variabel independen (bebas) yang digunakan yaitu *work-life balance*(X1), lingkungan kerja(X2), dan motivasi kerja(X3). Sedangkan variabel dependen (terikat) yang digunakan yaitu kepuasan kerja (Y), untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 2 Kerangka Pikir

G. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan atau jawaban sementara terhadap suatu masalah yang sifatnya masih diduga, karena masih dibuktikan dalam penelitian. Kedudukan suatu hipotesis sangat penting untuk menentukan bagaimana suatu hipotesis dapat digunakan dalam penelitian

Menurut Sugiyono, hipotesis adalah tanggapan awal terhadap rumusan masalah penelitian, rumusan masalah yang disajikan dalam bentuk

pertanyaan. Hipotesis disebut tentatif (sementara) karena jawaban baru didasarkan pada teori.

1. Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

Work-life balance adalah kemampuan untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Beban kerja yang berlebihan mengganggu keseimbangan ini, seringkali mencampurkan keduanya dan menyulitkan pekerja untuk fokus pada pekerjaan atau kehidupan pribadi

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap kepuasan kerja menurut hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Fadhila dan Zackharia Rialmi (2022), menyatakan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, berdasarkan penjelasan diatas dinyatakan bahwa:

H1: Diduga *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di BPJS Tenaga Kerja Solo

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Reksohadiprojo dan Gitosudarmo (Mahmudah, 2019) mengemukakan lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan tempat kerja yang perlu di atur hingga tidak mengganggu pekerjaan para karyawan dan agar diperoleh kenaikan produktifitas dan berkurangnya biaya produksi tiap tahun.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja menurut hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Julian,Akhirman,dan Nurhasanah (2019) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan penjelasan tersebut bahwa:

H2: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di BPJS Tenaga Kerja Solo

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Siagian dalam Umi dan Hartono (2019) seseorang melakukan sesuatu sesuai permintaan kebutuhan tak berwujud meliputi promosi dan pengembangan organisasi, kondisi kerja yang baik, rasa memiliki, kebiasaan disiplin manusiawi, reward dalam menyelesaikan tugas , kesetiaan para pemimpin kepada bawahannya dengan pengertian yang penuh kasih untuk

membantu masalah pribadi karyawan, keamanan kerja, tugas kerja dengan sifat menarik. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan kerja menurut hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Rona, Rita, dan Yantje (2017) menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan penjelasan tersebut bahwa:

H3: Diduga Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di BPJS Tenaga Kerja Solo

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh antara *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil pengujian yang menggunakan alat statistik SPSS21, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work-Life Balance* berpengaruh positif/secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Sehingga dapat dikatakan dengan semakin baiknya *Work-Life Balance* seorang pegawai di BPJS Ketenagakerjaan maka Kepuasan Kerja akan meningkat.
2. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif/negatif terhadap Kepuasan Kerja. Sehingga dapat dikatakan dengan semakin baik/kurang baiknya Lingkungan Kerja di BPJS Ketenagakerjaan Surakarta tidak mempengaruhi meningkatnya/menurunnya Kepuasan Kerja di BPJS Ketenagakerjaan Surakarta.
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif/seacara signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Sehingga dapat dikatakan dengan semakin tinggi Motivasi Kerja pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Surakarta maka Kepuasan Kerja akan meningkat.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan diatas, maka dapat diajukan beberapa saran. Berikut beberapa saran yang dapat diajukan oleh peneliti dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Saran untuk Perusahaan dan Karyawan
 - a. Karyawan diharapkan untuk tetap menjaga hubungan yang harmonis antara sesama rekan kerja, serta saling membantu dan memberi masukan ketika salah satu dari rekan kerja mengalami kesalahan
 - b. Perusahaan sebaiknya memperhatikan lagi Lingkungan Kerja meliputi fasilitas, sarana prasarana dan hubungan antar sesama pegawai agar

meningkatkan kepuasan kerja dan mempertahankan Kepuasan Work-Life Balance serta Motivasi Kerja pegawai.

2. Saran untuk Akademis

Diharapkan dapat menjadi wawasan tambahan tentang *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja serta Kepuasan Kerja. Dan penelitian ini bisa menjadi pertimbangan bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Andriani, T. A. (2020). Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi pada Perawat RSJD Dr. RM. Soedjarwadi Klaten.
- B.Dunggio, M. R. (2018). Hubungan Beban Kerja Dengan Work-Life Balance Pada Pegawai Negeri Sipil Wanita Di Kementrian Agama Kota Gorontalo.
- Budi, V. (2022, Agustus). Retrieved from DataBoks: <http://fdataboks.katadata.co.id/idpublish/2022/08/05/ekonomi-indonesia-tumbuh-544-pada-kuartal-ii-2022>
- Cartenz HRD. (2019, Juli). Retrieved from Karyawan Indonesia Tidak Termotivasi Dengan Pekerjaannya: <https://cartenzhrd.com/tag/motivasi-kerja-rendah/>
- Dian, A. (2018, Oktober). Modul Uji Validitas dan Reabilitas.
- Dr. Hasmin, S. M., & Dr. Jumiatty Nurung, S. M. (2021). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Dalam *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (hal. 152). CV. Mitra Cendekia Media. Diambil kembali dari www.mitracendekiamedia.com.
- Dr. Mahmudah Enny W., S. M. (2019). In *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Dra. Umi Farida, M., & Sri Hartono, S. M. (2015). In *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Umpo Press.
- Fauzia Agustini, S. M. (2019). In *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Fisher. (2009). *Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work-Life Balance)*. Retrieved from <https://www.kajianpustaka.com/2017/12/keseimbanagn-kehidupan-kerja-wrok-life-balance.html>
- Fisher, G. B. (2009). Beyond Work and Family; A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Occupational Health Psychology*, 441-456.
- Fitriyah, S. C. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang . <http://repository.unissula.ac.id/id/eprint/23794>.
- Friane Pengemanan, R. P. (2017). Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja .

- Gathut, Y. G. (2018). Kepuasan Kerja: Arti Penting, Faktor-Fakto Yang Mempengaruhi, dan Implikasinya Bagi Organisasi. <http://repository.usd.ac.id/id/eprint/31114>.
- Hardani, S. (2020). In H. Abadi (Ed.), *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (p. 245). Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Hudson. (2005). *The Case for Work/Life Balance: Closing The Gap*. Sydney: Hudson Highland Group.
- Julian, Akhirman, & Nurhasanah. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Work Life Balance, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas X.
- Kasiram, M. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif-Kualitatif*. Malang : UIN Malang Press.
- Kawiana, I. G. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" Perusahaan*. Denpasar: UNHI Press.
- Ketenagakerjaan, B. (2021). *175TanyaBPJAMSOSTEK*. Retrieved from BPJS Ketenagakerjaan panggil kami BPJAMSOSTEK: www.bpjsketenagakerjaan.go.id
- Mimin, S. (2018, Desember). *Pentingnya Menciptakan Lingkungan Kerja yang Aman dan Sehat*. Retrieved from Disnakertransjatengprov: <https://balai-k2.disnakertrans.jatengprov.go.id/blog/pentingnya-menciptakan-lingkungan-kerja-yang-aman-dan-sehat/>
- Nurani, V. E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tripatra Engineering Yogyakarta. *Ekobis Dewantara*.
- Nurwati, S. (2021). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Kompensasi Dan Lingkungan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Dinasti Review: Ilmu Hukum Humaniora Dan Politik*.
- Octo Putra Wongkar, J. S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pemeberdayaan Sumber daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pad PT. Bank SulutGo. *ejournal unsrat*.
- Pakpahan, A. d. (2017). *Metodologi Penenlitan Ilmiah*. Yayasan Kita Menulis.
- Pendekatan Penenlitan: Pengertian, Jneis dan Kriteria*. (2022, Desember). Retrieved from deepublishstore: <http://deepublishstore.com>
- Rahmadi, S. M. (2011). Pengantar Metodologi Penelitian. In Syahrani (Ed.), *Pengantar Metodologi Penelitian* (p. 129). Banjarmasin: Antasari Press.

- Rialmi, F. J. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi). *Madani*, 90-99.
- Rikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* Edisi Revisi VI. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rondonuwu, F. d. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Administrasi Bisnis*.
- Ronna, Rita, & Yantje. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *EMBA*.
- Simamora, A. J. (2022). Analisis Pengaruh Work Life Balance, Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Industri Kabupaten Labuhanbatu. *Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 132-141.
- Sugiyono. (2013). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, H. (2011). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wiliandari, Y. (2015). Kepuasan Kerja Karyawan. *Society Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi*.
- Yakti, A. (2022, November). *Pertumbuhan Ekonomi 5,72%, BPS: Global Tak Menentu, Kita Masih Bisa Jaga Perekonomian*. Retrieved from Tempo.co: <https://bisnis.tempo.co/read/1654010/pertumbuhan-ekonomi-572-persen-bps-global-tak-menentu-kita-masih-bisa-jaga-perekonomian>

Lampiran

1. Lampiran 1 Kuisisioner

Kepada

Yth. Bapak/Ibu, Saudara/i

Hal: Pengisian Kuisisioner

Dengan Hormat,

Dalam rangka menyelesaikan studi di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta, Jurusan Manajemen, dnegan ini saya Oktor Ranu Erawati akan melakukan penelitian yang berjudul : **“PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DI KANTOR BPJS KETENAGAKERJAAN SURAKARTA”**. Maka sehubungan dengan penelitian tersebut saya selaku peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu, Saudara/i untuk berkenan membantu demi kelancaran penelitian yang sedang saya kerjakan, melalui pengisian kuisisioner yang telah disediakan.

Atas kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu, Saudara/i yang turut berpartisipasi didalam pengisian kuisisioner, yang didalam penelitian ini merupakan data yang berperan penting, saya ucapkan terimakasih.

Surakarta

Oktor Ranu Erawati

NIM. 19110075

KUISIONER PENELITIAN

A. Identitas Responden

(Beri Tanda Centang (√) Pada Kotak Jawaban)

1. Nama :
2. Divisi :
3. Jenis Kelamin & Umur : ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan & Tahun
4. Lama Kerja : ☐ Kurang dari 1 tahun ☐ 1-5 tahun ☐ 5-10 tahun
5. Rata-rata waktu bekerja : ☐ 8 jam/hari ☐ > 8 Jam/hari
6. Status pernikahan : ☐ Sudah Menikah ☐ Belum Menikah
7. Status Hidup : ☐ Sendiri ☐ Bersama Keluarga

B. Petunjuk pengisian kuisioner :

Silahkan Bapak/Ibu memberi tanda centang (√) yang menurut Bapak/Ibu sesuai dengan kondisi yang dirasakan atau yang ada di lingkungan kerja dengan memberikan tanda centang (√) pada pilihan jawaban yang sudah tersedia.

Keterangan:

5	Sangat Setuju
4	Setuju
3	Netral
2	Tidak Setuju
1	Sangat Tidak Setuju

Bagian 1. Work-Life Balance

No	Pernyataan	Skor				
		5	4	3	2	1
1	Saya memiliki keseimbangan porsi peran antara pekerjaan dan keluarga					
2	Saya memiliki peran aktif yang sama ketika mengurus pekerjaan ataupun urusan pribadi					
3	Ketika saya bekerja ataupun melakukan aktivitas pribadi, saya memiliki motivasi yang sama-sama tinggi					
4	Saya merasa puas akan kehidupan pribadi ataupun pekerjaanyang sudah saya miliki					

Bagian 2. Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Skor				
		5	4	3	2	1
1	Saya merasa suasana kerja antara karyawan baik dan hubungan maupun perilaku antar karyawan berjalan dengan baik					
2	Saya merasa perusahaan tidak membedakan antar karyawan satu dengan yang lainnya					
3	Saya merasa fasilitas, penerangan/cahaya, dan sirkulasi di tempat kerja sudah memadai					
4	Saya merasa keamanan di lingkungan kerja sudah baik					

Bagian 3. Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Skor				
		5	4	3	2	1
1	Saya mendapat dukungan dan apresiasi dalam melakukan pekerjaan dari atasan dan sesama rekan kerja					
2	Prestasi yang saya capai saat ini sangatlah memuaskan					
3	Saya selalu akan melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan oleh atasan saya					
4	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu					
5	Setiap karyawan yang bekerja dengan baik, akan mendapatkan promosi kenaikan jabatan					
6	Posisi saya saat ini sangat memuaskan					
7	Pemberian gaji dapat memotivasi saya dalam melaksanakan pekerjaan					
8	Saya merasa puas dengan gaji yang diberikan					

Bagian 4. Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Skor				
		5	4	3	2	1
1	Saya merasa selama ini senang dengan pekerjaan saya					

2	Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan standar yang ada (berdasarkan UMR dan gaji di perusahaan lain dengan posisi yang sama)					
3	Promosi di tempat kerja saya dilakukan secara obyektif					
4	Pimpinann selalu memberikan pengarahan kepada karyawan disetiap pekerjaannya					
5	Saya merasa puas dengan kehidupan kerja dan pribadi saya					
6	Saya merasa puas dengan hubungan saya dengan sesama rekan kerja					