

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, KOMPENSASI FINANSIAL
DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN AUDINA INDONESIA**



Diajukan Untuk Memenuhi Tugas Dan Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Program Studi S1 Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta

Disusun Oleh :

Widyastuti Erlina Candra Dewi

19120087

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

PERSETUJUAN

Nama : Widyastuti Erlina Candra Dewi
NIM : 19120087
Program Studi : S1 Manajemen
Judul : PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, KOMPENSASI
FINANSIAL DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN AUDINA INDONESIA

Disetujui dan disahkan :

Hari : Jumat
Tanggal : 14 April 2023

Pembimbing,



Ida Ayu Kade Rachmawati Kusasih, S.E., M.M

NIDN. 0010107501

Mengetahui,

Kepala Prodi Studi




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

NIDN. 0610119201

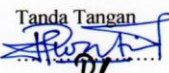
PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Widyastuti Erlina Candra Dewi
NIM : 19120087
Program Studi : S1 Manajemen
Judul : **PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, KOMPENSASI FINANSIAL DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN AUDINA INDONESIA**

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

Pada Hari : Jumat
Tanggal : 26 Mei 2023

Tim Penguji
Ketua : Ida Ayu Kade R.K, S.E., M.M
Anggota : Tri Ratna Pamikatsih, S.E., M.B.A

Tanda Tangan



Mengetahui,

Ketua STIE Surakarta



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

NIDN. 0610119201

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul:

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, KOMPENSASI FINANSIAL DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN AUDINA INDONESIA**

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 di kemudina hari saya terbukti melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah olah hasil pemmikiran saya sendiri, gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh perguruan tinggi batal saya terima

Surakarta, 14 April 2023

Yang memberi Pernyataan



Widyastuti Erlina Candra Dewi

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

Bahwa tiada yang orang dapatkan, kecuali yang ia usahakan dan bahwa usahanya akan kelihatan nantinya. (Q.S. An Najm ayat 39-40)

Tiga tahap dalam pendidikan dasar . Pertama, mengalami sebab akibat. Kedua, memahami sebab akibat. Ketiga merancang sebab akibat. (Toto Rahardjo)

Persembahan

Skripsi ini didedikasikan kepada kedua orang tua tercinta berkat ketulusan dari hati atas doa yang tak pernah putus, semangat yang tak ternilai. Terimakasih yang tak terhingga untuk para dosen pembimbing, bapak/ibu yang dengan sabar membimbing dan mengarahkan saya, serta untuk semua pihak yang mendukung keberhasilan skripsi saya yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT karena atas limpahan rahmat , hidayah dan karunia-Nya, sehingga penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Work life balance*, Kompensasi Finansial dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Audina Indonesia” ini dapat berjalan dengan baik dan lancar. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen Strata I di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya dukungan, bantuan, bimbingan, dan nasehat dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih setulus tulusnya kepada :

1. Bapak Dr. Budi Istiyanto, S.E., M.M., M.H selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta
2. Ibu Tri Ratna Pamikatsih, S.E.,M.B.A selaku ketua program studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta
3. Ibu Ida Ayu Kade R.K, S.E.,M.M selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan saran dan masukannya.
4. Bapak dan ibu dosen/karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan sarana prasarana selama peneliti menempuh pendidikan
5. Ibu Icha Rochmah Maghrifi selaku *Human Capital Business Partner* Audina Indonesia yang telah memberikan izin dan kesempatan peneliti melakukan penelitian.
6. Seluruh karyawan Audina Indonesia yang telah ikut berpartisipasi & membantu peneliti dalam melakukan penelitian.

7. Kedua orang tua tercinta yang telah memberikan doa, dukungan dan semangat baik secara moral maupun material dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Sahabatku Jihan, Rika, Yunita, dan Ariezal yang selalu mendampingi saya disaat suka maupun duka serta memberikan semangat dan dukungan untuk mengerjakan dan menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman-teman seperjuangan yang selalu memberikan dorongan dan semangat
10. Kepada pihak-pihak lain yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah memberikan dorongan baik secara langsung maupun tidak langsung atas kelancaran penyusunan penelitian ini.

Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena adanya keterbatasan ilmu dan pengalaman yang dimiliki peneliti, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan penulis sebagai masukan yang berharga..Semoga hasil penelitian ini dapat menambah wawasan bagi pembaca dan dapat bermanfaat untuk perkembangan dan peningkatan ilmu pengetahuan

Surakarta, 14 April 2023

Penulis

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN.....	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GRAFIK.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Landasan Teori	10
B. Penelitian Terdahulu	20
C. Kerangka Pikir	23
D. Hipotesis	23
BAB III METODE PENELITIAN.....	26
A. Objek Penelitian	26
B. Jenis dan Sumber Data.....	26
C. Populasi dan Sampel	27
D. Teknik Pengumpulan Data.....	28
E. Variabel Penelitian	30

F. Definisi Operasional	30
G. Teknik Analisis Data.....	31
BAB IV_HASIL DAN PEMBAHASAN	36
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	36
B. Deskripsi Data Responden	39
C. Hasil Analisis Data.....	42
D. Pembahasan.....	52
BAB V PENUTUP.....	56
A. Kesimpulan	56
B. Saran.....	56
DAFTAR PUSTAKA	58
LAMPIRAN.....	60

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Data Persentase perputaran karyawan tahun 2019 – 2022.....	4
Tabel 2 Data Masa Kerja Karyawan Audina Indonesia tahun 2022	5
Tabel 3 Penelitian Terdahulu	20
Tabel 4 Skala Instrumen.....	28
Tabel 5 Definisi Operasional	30
Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	39
Tabel 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi	40
Tabel 8 Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji	41
Tabel 9 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	41
Tabel 10 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Work life balance</i>	42
Tabel 11 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial	43
Tabel 12 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja.....	43
Tabel 13 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan.....	44
Tabel 14 Hasil Uji Reabilitas	45
Tabel 15 Hasil Uji Normalitas	45
Tabel 16 Hasil Uji Multikolinearitas	46
Tabel 17 Hasil Uji Heteroskedastisitas metode Uji Park.....	47
Tabel 19 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	48
Tabel 20 Hasil Uji t.....	49
Tabel 22 Hasil Uji F.....	51
Tabel 21 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	52

DAFTAR GRAFIK

Grafik 1	6
----------------	---

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Konseptual.....	23
Gambar 2 Struktur Organisasi Audina Indonesia	38

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. 1 Kuesioner Penelitian.....	60
Lampiran 1. 2 Tabulasi Data.....	63
Lampiran 1. 3 Hasil Analisis Data	66

ABSTRAK

Widyastuti Erlina Candra Dewi, 19120087, 79 Halaman, Pengaruh *Work Life Balance*, Kompensasi Finansial, dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Audina Indonesia

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work life balance*, Kompensasi Finansial dan Beban Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Audina Indonesia baik secara parsial maupun simultan.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitu seluruh karyawan wanita di Audina Indonesia yang berjumlah 92 orang sebagai populasi sekaligus sampel. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Teknik analisis yang digunakan yaitu (1) Uji instrument data yang terdiri dari uji validitas dan reabilitas (2) Uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas (3) Analisis regresi linier berganda (4) Uji hipotesis yang terdiri dari uji t, uji F dan uji koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS *Statistic for Windows* versi 25.

Berdasarkan hasil uji menunjukkan bahwa variabel *work life balance* (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, variabel kompensasi finansial (X2) secara parsial tidak signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, variabel beban kerja (X3) secara parsial tidak signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. *Work life balance*, Kompensasi Finansial, dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Audina Indonesia.

Kata Kunci : *Work life balance*, Kompensasi Finansial, Beban Kerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Widyastuti Erlina Candra Dewi, 19120087, 78 pages, The effect of work life balance, financial compensation and workload on Audina Indonesia employee job satisfaction

This study aims to analyze the effect of work life balance, financial compensation and workload on Audina Indonesia employee job satisfaction either partially or simultaneously.

The sampling technique in this study used a saturated sample, namely all female employees at Audina Indonesia, totaling 92 people as the population as well as the sample. Data collection techniques through questionnaires. The analytical techniques used are (1) data instrument test consisting of validity and reliability test (2) classical assumption test consisting of normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test (3) multiple linear regression analysis (4) hypothesis test consisting of t test, F test and coefficient of determination test. Data processing in this study used the SPSS statistics tool for window version 25.

Based on the test result show that the work life balance variable (X1) partially has a significant effect on employee job satisfaction, the financial compensation variable (X2) partially has no significant effect on employee job satisfaction, the workload variable (X3) partially has no significant effect on satisfaction employee work. Work life balance, financial compensation and workload simultaneously have a significant effect on the job satisfaction of Audina Indonesia employees.

Keyword : Work Life Balance, Financial Compensation, Workload, Job Satisfaction

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi elemen utama suatu perusahaan yang mana sebagai penentu keberhasilan ataupun kegagalan perusahaan. Ketika karyawan dikelola perusahaan dengan baik pastinya membuat mereka merasa nyaman serta senang melakukan pekerjaannya. Perusahaan wajib mengelola sumber daya manusia mereka secara konsisten membimbing mereka sebagai pemimpin pemikir dan pengambil keputusan arah perusahaan dan sebagai pelaksana kelas perusahaan. Menurut Hasibuan (2017:12) Manajemen sumber daya manusia ialah tenaga kerja manusia yang dirakit secara efektif dan efisien berdasarkan aktivitasnya untuk menggapai visi dan misi perusahaan.

Perusahaan mampu mengatur sumber daya manusianya dengan benar tentu akan menerima timbal balik positif dari para karyawan berupa kinerja yang baik. Umpan balik positif inilah yang menjadi tanda kepuasan karyawan ditempat kerjanya. Menurut Buhier Zainal et al (2018:623) mengemukakan bahwa “Kepuasan kerja adalah titik puncak pekerja dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang telah disepakati sebelumnya guna mencapai hasil yang diharapkan”. Sedangkan Kepuasan Kerja menurut Busch dalam Sutrisno (2017:76) “Kepuasan kerja adalah rasa bahagia atau tidak bahagia yang ditunjukkan terhadap pekerjaannya. Menurut Priansa (2018: 291) kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka, atau tidak senang/ tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, dan juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.

Edison et al., (2018: 210) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah rasa menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap suatu pekerjaan yang dihadapi oleh karyawan itu sendiri.

Work life balance merupakan keadaan karyawan dapat menyeimbangkan antara kewajiban pekerjaan serta kebutuhan pribadi dan keluarganya Prayogi et al (2019). Berdasar sudut pandang pekerja, ini adalah pilihan untuk mengatur prioritas antara pekerjaan dan keluarga, sementara dari sudut pandang perusahaan, ini adalah tuntutan untuk menciptakan budaya yang mendukung ditempat kerja., Asepta(2017). Kurangnya peran dalam salah satu pihak dapat memicu konflik. Konflik yang sering terjadi seperti berkurangnya waktu untuk bercengkrama dengan keluarga, waktu dirumah yang sedikit dan waktu untuk aktivitas pribadi yang minim, Aliya & Saragih (2020); Amalia & Sari (2021).

Penelitian oleh Renaldo *et al* (2019) menyatakan bahwa *work life balance* tidak signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sementara pada penelitian Rani dan Dina (2022) menunjukan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kompensasi dikaitkan dengan kepuasan kerja karyawan, sebab kompensasi ialah imbalan ataupun tanggapan terhadap karyawan sebagai takaran kepuasan kerja karyawan. Mondy (2018) menjelaskan kompensasi sebagai jumlah dari seluruh imbalan yang diperoleh oleh pekerja sebagai imbalan atas layanan yang telah mereka berikan . Kompensasi menurut Rivai (2019) merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka terhadap organisasi atau perusahaan. Menurut Simammora (2006) dalam Runtulalo et al (2020) Kompensasi termasuk imbalan yang bersifat finansial dan layanan *immaterial* seta keuntungan yang diterima pekerja sebagai bentuk hubungan kerja. Lebih dari itu, upah

merupakan apa yang pekerja terima ketika kontribusi yang mereka buat untuk organisasi.

Penelitian yang dilakukan Yulia (2018) menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan pada penelitian Saputra (2022) menunjukkan bahwa kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Definisi beban kerja menurut terjemahaan Menpan (2018), oleh Luh Kadek Budi Martini adalah: “Beban kerja adalah sekumpulan atau aktivitas tertentu yang harus dilakukan oleh entitas atau pemilik posisi organisasi dalam periode waktu tertentu”. Sementara pendapat lain menurut Siswanto (2017:38) diterjemahkan oleh Nova Ellyzar pengertian beban kerja adalah: “Beban kerja adalah serangkaian kegiatan yang harus diselesaikan oleh unit organisasi atau orang yang memegang pekerjaan secara sistematis menggunakan teknik analisis tugas, teknik analisis beban kerja atau teknik arah lain selama waktu tertentu untuk memperoleh informasi pada efektivitas dan efisiensi suatu unit organisasi.

Penelitian oleh Setianingsih (2017) dan Iskandar dan Sembada (2018) menyatakan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sementara Anggraini (2019) menyatakan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Renaldo *et al* (2019) menyatakan bahwa beban kerja tidak signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Audina Indonesia beralamat di jalan Empu Barada no.3 rt 03 rw 01, Kemlayan, Kecamatan Serengan, Kota Surakarta. Berdiri pada tahun 2017 yang bergerak dibidang penjualan busana muslim. Produk yang tawarkan antara lain gamis, tunik, khimar, kemeja, sarung, bross, scrunchie, mukena, scraf dan

sebagainya. Audina Indonesia memiliki beberapa *sister brand* seperti Arfan, Fahrnis, dan Karina Daily.

Proses produksi tidak dilakukan di kantor pusat Serengan tetapi menggunakan pihak ke 3 yaitu vendor produksi yang terdapat di Tasikmalaya, Manahan, Klaten, Bandung, Polokarto, Jakarta dan sebagainya. Hal ini dikarenakan banyaknya produk yang diperjual belikan sehingga tentunya memerlukan modal yang lebih besar ketika hendak diproduksi di kantor pusat seperti upah penjahit, pengadaan mesin jahit, sewa tempat dan operasional lainnya. Setiap vendor produksi memiliki spesialis tersendiri untuk setiap produk yang dibuatnya.

Tidak dapat dipungkiri bahwa beberapa masalah muncul di perusahaan. Hal yang sama berlaku untuk Audina Indonesia yang akhir-akhir ini menghadapi masalah terkait sumber daya manusianya. Ketika karyawan senang, mereka cenderung bertahan dengan organisasi/perusahaan untuk waktu yang lama. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi cenderung lebih terlibat dan berkomitmen terhadap perusahaan. Dengan cara ini, karyawan menikmati pekerjaan mereka, yang pada gilirannya memengaruhi niat belanja karyawan. Hal yang sama berlaku untuk Audina Indonesia, dimana tingkat perputaran perusahaan relatif rendah. Berdasarkan data persentase karyawan keluar & masuk Audina Indonesia dari tahun 2019 – 2022 sebagai berikut :

Tabel 1 Data Persentase perputaran karyawan Audina Indonesia tahun 2019 – 2022

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Keluar	Persentase Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Persentase Karyawan Masuk
1.	2019	113	11	9,7%	43	38%
2.	2020	145	9	6,2%	45	31%

3.	2021	181	11	6,0%	39	21,5%
4.	2022	209	14	6,7%	52	24,9%

Sumber : Arsip data kantor Audina Indonesia 2022

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa di 4 tahun terakhir jumlah keseluruhan karyawan Audina Indonesia mengalami peningkatan. Di tahun 2022 jumlah keseluruhan karyawan Audina Indonesia berjumlah 209 orang, dengan persentase karyawan keluar 6,7% dan persentase karyawan masuk sebanyak 24,9%. Persentase karyawan keluar lebih rendah dibanding dengan persentase karyawan masuk tiap tahunnya.

Masa kerja menjadi tolak ukur lama bekerja karyawan di suatu tempat. Rentang kerja dapat memengaruhi kinerja secara positif atau negatif. Berdasarkan data yang diambil, karyawan Audina Indonesia mempunyai masa kerja yang cukup lama. Adapun data masa kerja tahunan seluruh karyawan Audina Indonesia sebagai berikut :

Tabel 2 Data Masa Kerja Karyawan Audina Indonesia tahun 2022

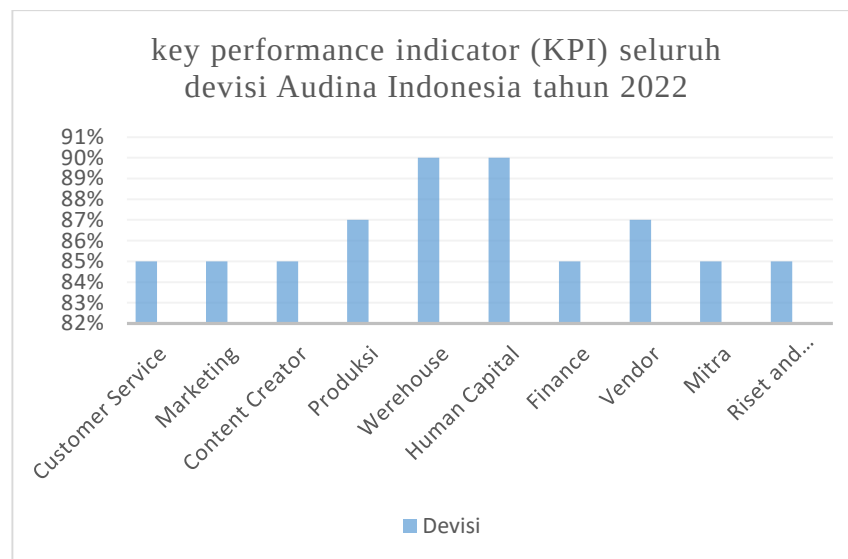
Tahun	Jumlah Karyawan	<1 Tahun	1 – 2 tahun	>3 Tahun
2022	209	45	56	108

Sumber : Arsip data kantor Audina Indonesia 2022

Tabel masa kerja karyawan Audina Indonesia tahun 2022 menandakan mayoritas karyawan mempunyai masa kerja diatas 3 tahun dengan total 108 orang. Menurut Handoko (2020) salah satu indikator yang masa kerja karyawan adalah tingkat kepuasan kerja. Dimana rasa nyaman terhadap pekerjaan dapat membuat karyawan bisa bertahan lebih lama di perusahaan. Dari hasil wawancara dengan sebagian besar karyawan Audina Indonesia setuju bahwa adanya kepuasan kerja yang baik berpengaruh terhadap masa kerja yang lama.

Seorang karyawan yang puas dengan pekerjaannya menandakan bahwa etos kerja karyawan tersebut baik, yang juga diterjemahkan menjadi intensitas yang lebih tinggi. Apabila suatu perusahaan berhasil menjaga kepuasan kerja karyawannya tetap stabil, maka bukan tidak mungkin produktivitas seluruh cabang perusahaan akan terus meningkat dan karyawan akan dapat bekerja secara optimal sesuai dengan yang diharapkan.

Karyawan Audina Indonesia mempunyai *key performance indicator* (KPI) sebagai nilai terukur yang berfungsi untuk menunjukkan seberapa efektif karyawan dalam mencapai standar kinerjanya. Berikut data *key performance indicator* (KPI) yang diperoleh dari seluruh divisi Audina Indonesia :



Grafik 1

Data key performance indicator (KPI) Audina Indonesia tahun 2022

Sumber : Arsip data kantor Audina Indonesia 2022

Berdasarkan data *key performance indicator* (KPI) seluruh divisi karyawan Audina Indonesia diduga memiliki standar kinerja karyawan yang sudah cukup memuaskan. Dimana divisi terendah KPI sebesar 85% dan tertinggi mencapai 90%.

Dari uraian di atas serta penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan pengaruh dari variabel *work life balance*, kompensasi finansial dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan hasil yang belum konsisten. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH WORK LIFE BALANCE, KOMPENSASI FINANSIAL DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN AUDINA INDONESIA”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah *Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Audina Indonesia ?
2. Apakah Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Audina Indonesia ?
3. Apakah Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Audina Indonesia ?
4. Apakah *Work life balance*, Kompensasi Finansial, dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Audina Indonesia ?

C. Tujuan Penelitian

Dari hasil rumusan masalah diatas, adapun tujuan penelitian yang diharapkan yaitu :

1. Mengetahui pengaruh *Work life balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Audina Indonesia
2. Mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Audina Indonesia
3. Mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Audina Indonesia
4. Mengetahui pengaruh *Work life balance*, Kompensasi Finansial dan Beban Kerja karyawan Audina Indonesia

D. Manfaat Penelitian

Penulis sangat berharap bahwa penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak. Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman dan pengetahuan tentang faktor-faktor tentang kepuasan kerja karyawan serta menjadi sarana untuk mengembangkan pengetahuan yang diteliti secara teoritis di perkuliahan. Sebagai dasar dan acuan untuk studi lebih lanjut tentang faktor kepuasan kerja dan sebagai bahan studi pascasarjana.

Sebagai dasar dan acuan untuk studi lebih lanjut tentang faktor kepuasan kerja dan sebagai bahan studi pascasarjana.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis penelitian ini

Dapat menambah pengetahuan dan pengalaman dalam manajemen sumber daya manusia. Diharapkan bisa menjadi sarana

bermanfaat untuk mengaplikasikan ilmu penulis mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

b. Bagi Peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, teruntuk penelitian selanjutnya.

c. Bagi Perusahaan

Menjadi pertimbangan perusahaan terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia, sehingga dapat mengambil langkah-langkah terbaik untuk memaksimalkan sumber daya manusia yang ada tanpa mengorbankan kepuasan karyawan. Dengan demikian diharapkan karyawan dapat berpartisipasi secara optimal.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ialah sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima, dan hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis, Edy Sutrisno (2019 : 74) “

Menurut Handoko dalam H. Edy Sutrisno (2019 : 75) “Kepuasan Kerja ialah rasa menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya”.

Sukrispiyanto (2019 : 182) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya”.

Disimpulkan dari berbagai pendapat para ahli bahwa kepuasan kerja berasal dari individu yang memiliki tingkatan kepuasan berbeda-beda. Semakin banyak perbedaan di dalam aspek pekerjaan maka semakin tinggi. Kepuasan yang dinikmatinya dan sesuai dengan nilai yang tertera di dalam benaknya. Tapi sebaliknya jika sedikit tingkatan kepuasan yang dirasakan maka akan berpengaruh terhadap kepuasan yang dirasakan yaitu sangat rendah.

b. Dimensi Kepuasan Kerja

Adapun dimensi-dimensi kepuasan kerja karyawan menurut Luthans (2011) dalam Anik Hermingsih & Desti Purwanti (2020) adalah:

1) Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*)

Sejauh mana suatu pekerjaan dapat memberikan karyawan suatu tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

2) Upah (*pay*)

Sejauh mana jumlah remunerasi finansial yang diterima dapat dilihat sebagai keadilan bagi orang lain dalam organisasi.

3) Kesempatan promosi (*Promotion opportunities*)

Sejauh mana kemungkinan untuk kenaikan pangkat dalam organisasi tersedia.

4) Pengawasan (*Supervision*)

Sejauh mana kemampuan atasan untuk memberikan bantuan secara teknis dan dukungan berperilaku dapat diterima.

5) Rekan kerja (*Coworkers*)

Sejauh mana rekan kerja secara teknis ahli dalam pekerjaannya dan dapat memberikan dukungan secara social.

6) Kondisi kerja/lingkungan kerja

Jika kondisi kerja bagus (lingkungan sekitar bersih dan menarik) misalnya, maka pegawai akan lebih bersemangat mengerjakan pekerjaan mereka, namun bila kondisi kerja rapuh (lingkungan sekitar panas dan berisik) misalnya, pegawai akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaan mereka.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator Kepuasan Kerja menurut Indrasari (2017:45) dalam (Darma et al, 2019) yaitu :

- 1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
- 2) Kesempatan terhadap gaji
- 3) Kesempatan promosi
- 4) Kepuasan terhadap supervise
- 5) Kepuasan terhadap rekan sekerja

2. *Work life balance*

a. Pengertian *Work life balance*

Menurut Weerakkod & Mendis (2017), *work life balanced* adalah usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk menyesuaikan pola kerja dari karyawan agar dapat menjalankan urusan tanggung jawab mereka di rumah dengan pekerjaan yang mereka lakukan di perusahaan agar bisa jalan seimbang.

Ricardianto (2018:165) berpendapat keseimbangan kehidupan kerja merupakan elemen yang dapat membantu integrasi kerja dan kehidupan yang bertujuan untuk menguji secara pribadi terhadap pekerjaan yang sedang memediasi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan hasil kerja

Work life balance adalah keahlian seseorang untuk menyelaraskan antara pekerjaan dan kebutuhan pribadi, Moorhead dan Griffin dalam Hafid & Prasetio (2017:137)

Dari pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian *work-life balance* adalah menyeimbangkan kehidupan dan pekerjaan agar karyawan dapat memenuhi tugasnya sebagai karyawan

perusahaan. Ada juga tanggung jawab dalam hidup. Keluarga sama pentingnya, agar seorang karyawan perempuan atau laki-laki dapat dengan sempurna menangani semua tugas hidup dan bekerja di perusahaan dan tanpa ketegangan larangan kerja.

b. Indikator *Work life balance*

Clark (2000) (Wahyu1 et al., 2021) mengemukakan bahwa terdapat empat indikator antara lain:

- 1) *Border*, adalah batas yang kokoh dalam kehidupan peran. Batasan ini terbagi menjadi dua jenis yaitu batasan fisik dan temporal.
- 2) *Permeability*, adalah batas psikologis antara pasangan saat melakukan lebih dari satu peran dalam satu waktu.
- 3) *Flexibility*, adalah perpanjangan dari peran yang dilakukan di tempat yang berbeda dari tempat yang seharusnya tanpa perubahan makna dan teknik melakukan peran.
- 4) *Blending*, merupakan sebuah titik kompromi yang disepakati bersama-sama sehingga antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi dapat berjalan beriringan tanpa mengorbankan keduanya.

c. Dimensi *Work life balance*

Menurut Fisher et al (2009) dalam Iga Larasati & Ety Rahayu (2019) *Work-life balance* dapat diukur melalui :

1) *WIPL (Work-Interference with Personal Life)*

WIPL (Work-Interference with Personal Life) yaitu gangguan yang dirasakan dari pekerjaan terhadap kehidupan pribadi

2) *PLIW (Personal Life Interference with Work)*

PLIW (Personal Life Interference with Work) yaitu gangguan yang dirasakan dari kehidupan pribadi terhadap pekerjaan.

3) *WPLE (Work-Personal Life Enhances)*

WPLE (Work-Personal Life Enhances) yaitu keseimbangan atau dukungan yang dirasakan dari keduanya, baik pekerjaan maupun kehidupan pribadi.

d. Manfaat *Work life balance* bagi perusahaan

Manfaat diadakannya program *work life balance* bagi perusahaan menurut Lazar et al. (2010) dalam (Tumbel, Tinneke M, Pangemanan, 2017) antara lain :

- 1) Berkurangnya *turn-over* karyawan. Mengurangi tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan
- 2) Meningkatkan produktivitas
- 3) Adanya komitmen dan loyalitas karyawan
- 4) Meningkatkan retensi pelanggan

e. Manfaat *Work life balance* bagi karyawan

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

- 1) Meningkatnya kepuasan kerja
- 2) Meningkatkan kontrol terhadap *work-life environment*
- 3) Berkurangnya tingkat stress kerja
- 4) Semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental

3. Kompensasi Finansial

a. Pengertian Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial adalah kompensasi langsung berupa uang, seperti gaji, upah, bonus, dan tunjangan finansial lainnya Kadarisman (2012:88) dalam (Nurhasanah & Sumardi, 2019).

Menurut Setyaningrum dan Mukzam (2018) kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja dalam

bentuk uang secara langsung atau tidak langsung dalam periode tertentu,

Wilson Bangun dalam Indawati (2017: 15) menjelaskan bahwa kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka berikan ketika berkontribusi terhadap pekerjaannya.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi finansial ialah pemberian gaji dan insentif (imbalan dan penghargaan) setelah karyawan melaksanakan tugasnya pada perusahaan bersifat finansial, karena kerja keras dari pihak perusahaan. karyawan untuk membayar kompensasi di perusahaan. Dalam hal ini, kompensasi finansial dapat berupa gaji, bonus, dan tunjangan social.

b. Indikator Kompensasi Finansial

Menurut Simamora (2014:445) dalam Siti Nurhasanah & Rebin Sumardi (2018), kompensasi finansial dapat diukur dengan indikator berikut ini:

- 1) Gaji, ialah remunerasi perusahaan atas kinerja karyawan. Biasanya diberikan pada akhir atau awal bulan.
- 2) Insentif, ialah kompensasi tambahan selain gaji atau gaji untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik. Hal ini disesuaikan dengan produktivitas, penjualan dan keuntungan, misalnya komisi dan bonus.
- 3) Tunjangan, yaitu tambahan penghasilan di luar gaji yang diterima sebagai bantuan., misalnya asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan dan program pension.
- 4) Fasilitas, yaitu sarana yang memudahkan pelaksanaan kerja, misalnya fasilitas mobil perusahaan.

c. Jenis – jenis Kompensasi Finansial

Simamora (2014:442) dalam Siti Nurhasanah & Rebin Sumardi (2018) membagi kompensasi menjadi dua macam, yaitu kompensasi finansial dan non finansial.

1) Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial dapat dibagi menjadi dua macam, yaitu sebagai berikut :

a) Kompensasi Langsung

Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran dalam bentuk gaji, upah dan insentif.

b) Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan) merupakan semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung, yaitu meliputi program perlindungan (asuransi kesehatan, jiwa dan tenaga kerja serta pensiun), bayaran di luar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas (kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir).

2) Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial merupakan kompensasi berupa kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaannya atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik dimana orang itu bekerja. Kompensasi terkait pekerjaan meliputi tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian. Sementara itu, kompensasi terkait lingkungan pekerjaan meliputi kebijakan yang sehat, *supervise* yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan dan lingkungan kerja yang nyaman.

d. Fungsi Pemberian Kompensasi

Menurut Samsudin (2010:188) dalam Siti Nurhasanah & Rebin Sumardi (2018), pemberian kompensasi memiliki fungsi sebagai berikut :

- 1) Mengalokasikan sumber daya manusia secara efisien
- 2) Menggunakan sumber daya manusia dengan lebih efisien dan efektif
- 3) Mendorong stabilitas organisasi dan pertumbuhan ekonomi

e. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Notoadmodjo (1992) dalam Siti Nurhasanah & Rebin Sumardi (2018), pemberian kompensasi memiliki tujuan antara lain :

1) Menghargai Prestasi Kerja

Dengan adanya kompensasi yang sesuai merupakan salah satu wujud apresiasi perusahaan terhadap prestasi kerja karyawan sehingga dapat memotivasi karyawan tersebut untuk berperilaku dan berkinerja sesuai keinginan perusahaan, misalnya berproduktivitas tinggi.

2) Menjamin Keadilan

Sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi karena setiap karyawan akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerjanya.

3) Mempertahankan Karyawan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih gigih dalam bekerja pada perusahaan itu. Hal ini akan mencegah keluarnya karyawan dari perusahaan untuk mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

4) Memperoleh Karyawan yang Bermutu

Sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan, sehingga memberikan lebih banyak peluang bagi perusahaan untuk memilih karyawan yang terbaik

5) Pengendalian Biaya

Sistem kompensasi yang baik akan mengurangi intensitas penyelenggaraan rekrutmen oleh perusahaan karena hal tersebut akan mencegah karyawan untuk keluar dari pekerjaan dalam rangka mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

6) Memenuhi Peraturan

Sistem kompensasi yang baik adalah memenuhi persyaratan pemerintah. Perusahaan yang baik harus memiliki system manajemen kompensasi yang baik juga.

4. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Utomo (2008) dalam Rizal Nabawi (2019) beban kerja adalah rangkaian tugas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam periode tertentu.

Beban Kerja adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi, Meshkati dan Hariyati (2011) dalam Saefullah (2017)

Dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja ialah serangkaian wewenang dan tanggungjawab pekerja dari perusahaan yang wajib diselesaikan dalam suatu waktu yang tak hanya berdampak terhadap fisik, melainkan mental. Disisi lain, jumlah pekerjaan yang diberikan terhadap pekerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja mereka.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja

Menurut Tarwaka, dkk (2004:95) dalam (Alwi & Suhendra, 2019) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh 2 (dua) faktor yaitu:

1) Faktor eksternal

Faktor eksternal yang berasal dari luar tubuh pekerja yang meliputi:

a) Organisasi Kerja

Organisasi kerja termasuk jam kerja, waktu untuk istirahat, shift kerja, dan sistem kerja yang berlaku di tempat kerja.

b) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi beban pekerja. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi tiga, yaitu lingkungan kerja fisik, kimiawi, dan psikologis.

2) Faktor internal

Faktor internal berasal dari reaksi tubuh yang terjadi terhadap stimulus yang diterima dan berpotensi menjadi stresor. Faktor internal meliputi antara lain:

a) Faktor Somatis

Berkaitan dengan kondisi fisik dan kesehatan seseorang seperti jenis kelamin, status kesehatan, kepribadian, dan usia.

b) Faktor psikologi

Faktor psikologi yang berhubungan dengan kapasitas persepsi, motivasi, keyakinan, kepuasan kerja dan pengalaman.

c. Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja yang digunakan menurut Tarwaka (2011) dalam Febriani (2017) dikategorikan dalam dimensi, antara lain :

- 1) Beban waktu (*time load*), menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja yang meliputi standar waktu pelaksanaan kerja, dan waktu istirahat.
- 2) Beban usaha mental (*mental effort load*), banyaknya usaha mental atau tugas-tugas yang harus dikerjakan, volume (ukuran) pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan yang besar, tingkat kesulitan pekerjaan yang dihadapi, dan tingkat resiko pekerjaan.
- 3) Beban tekanan psikologis (*psychological stress load*), yang menunjukkan kebingungan, frustrasi dan konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan (fokus/tidak fokus).

B. Penelitian Terdahulu

Hasil- hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan.

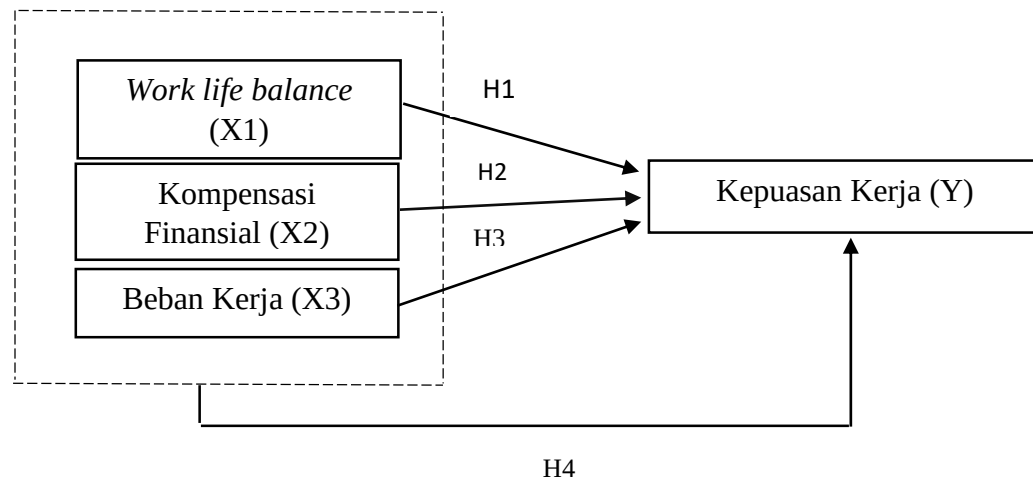
Tabel 3 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Kesimpulan
1.	Lukman Cahyadi, Desy Prastyani (2020)	MENGUKUR <i>WORK LIFE BALANCE</i> , STRES KERJA DAN KONFLIK PERAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA WANITA PEKERJA	a) <i>Work-life balance</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja b) Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Wanita pekerja yang kuliah c) Konflik Peran berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Wanita pekerja yang kuliah d) <i>Work-life balance</i> , stress kerja dan konflik peran secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

2.	Ririn Novita, Merta Kusuma (2020)	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu dan Curup)	Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu dan Curup.
3.	Axel R. Runtulalo William A. Areros Sofia A.P. Sambul (2020)	Kompensasi Finansial dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Mitra Driver PT. Go-Jek Indonesia (Go-Ride)	Kompensasi finansial dan Stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja driver GO-RIDE di PT. GO-JEK Indonesia.
4.	Wachid Hasyim (2020)	Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia	a) Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan b) Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan c) Beban Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan
5.	Natalia Isabela Tupamahu, Bernhard Tewal, Irvan Trang (2022)	Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Era Pandemi Covid-19 (Studi Kasus pada PT.PLN (PERSERO) Unit Induk Wilayah Suluttenggo)	a) Keseimbangan kehidupan kerja, stress kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. b) Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai PT. PLN Unit Induk Wilayah Suluttenggo. c) Kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja pegawai PT.

			PLN Unit Induk Wilayah Suluttenggo.
6.	Renaldo R. Lumunon, Greis M. Sendow, Yantje Uhing (2019)	PENGARUH <i>WORK LIFE BALANCE</i> , KESEHATAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TIRTA INVESTAMA (DANONE) AQUA AIRMADIDI	a) <i>Work life balance</i> tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan b) Beban Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
7.	Tekni Megaster Fida Arumingtyas Amelia Trisavinaningdiah (2021)	Pengaruh <i>Work life balance</i> dan Burnout terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Nusantara Lestari	A. <i>Work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV Nusantara Lestari . B. <i>Burnout</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV Nusantara Lestari .
8.	Dewi Shabrina, Ika Zenita Ratnaningsih (2019)	Hubungan antara <i>Work life balance</i> dengan Kepuasan Kerja pada karyawan PT.Pertani (Persero)	Adanya hubungan positif yang signifikan antara <i>work life balance</i> terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pertani (Persero) di Jawa Tengah

C. Kerangka Pikir



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, dapat dijelaskan bahwa penelitian ini memiliki tiga variabel bebas (*Work life balance*, Beban Kerja, Kompensasi Finansial) dan satu variabel terikat (kepuasan kerja). Kerangka konseptual ini berguna sebagai pengarah peneliti dalam melaksanakan penelitiannya. Penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan.

D. Hipotesis

Dari kerangka konseptual di atas, maka asumsi yang disarankan dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh *Work Life Balace* terhadap Kepuasan Kerja

Work life balance adalah persyaratan yang dapat dipenuhi karyawan antara keseimbangan kewajiban professional kerja dan kebutuhan pribadi dan keluarganya Prayogi dkk (2019).

Menurut penelitian yang diteliti oleh Dewi Shabrina, Ika Zenita Ratnaningsih (2019) dengan judul “Hubungan antara *Work life balance* dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT.Pertani (Persero) “dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pertani (Persero) di Jawa Tengah. Selanjutnya dari penelitian Wanandra (2018) ditemukan bahwa dari aspek *work-life balance* yaitu keseimbangan waktu dan keseimbangan keterlibatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan keseimbangan kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Studi lain oleh Asepta (2017) menunjukkan kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh keseimbangan kehidupan kerja atau dengan meningkatkan Keseimbangan Kehidupan Kerja maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat secara signifikan realitas.

H1 : *Work life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Audina Indonesia

2. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Wehelmina Rumawas (2018) Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan secara langsung ataupun secara tidak langsung kepada karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang diteliti oleh Axel R. Runtulalo William A, Areros Sofia A.P, Sambul (2020) dengan judul “ Kompensasi Finansial dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Mitra Driver PT. Go-Jek Indonesia (Go-Ride) “ dengan hasil penelitian menunjukan bahwa Kompensasi finansial dan Stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja driver GO-RIDE di PT. GO-JEK Indonesia.

H2 : Kompensasi Finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Audina Indonesia

3. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Robbins, beban kerja positif dan negative masalah kognitif individu. Ketika orang itu memberikan penilaian untuk persyaratan tugas yang diberikan oleh perusahaan, dimana kebutuhan tersebut membutuhkan aktivitas psikologis maupun fisik. *work life balance* yang terjadi di audina

Laily Nurida Safitri, Mardi Astutik (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja “ menunjukkan bahwa Beban kerja yang tinggi dan berlebihan menyebabkan peningkatan stress kerja perawat dan stress kerja yang tinggi menyebabkan penurunan pada kepuasan kerja perawat. Sementara itu Wijaya (2018) menyatakan beban kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, sementara Anggraini (2019) dan Tentama et al. (2019) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H3 : Beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Audina Indonesia

4. Pengaruh *Work life balance*, Beban Kerja dan Kompensasi Finansial secara simultan terhadap Kepuasan Kerja

H4 : *Work life balance*, Beban Kerja, dan Kompensasi Finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Audina Indonesia

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. *Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Audina Indonesia.
2. Kompensasi Finansial tidak signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Audina Indonesia.
3. Beban Kerja tidak signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Audina Indonesia.
4. *Work life balance*, Kompensasi Finansial, dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Audina Indonesia.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, diberikan beberapa saran untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan Audina Indonesia, diantaranya sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan perusahaan dapat lebih memperhatikan kebutuhan *work-life balance* karyawannya. Perusahaan bisa mencoba memberikan hadiah berupa voucher belanja atau tiket acara hiburan. Meski terkesan sederhana, namun dapat membantu karyawan bersantai sejenak bersama keluarga atau orang-orang tersayang. Selenggarakan acara yang berkaitan

dengan hobi karyawan misalnya sepeda santai atau *gym*. Hal ini melatih kondisi fisik dan mental karyawan. Selain itu, perusahaan bisa mengadakan pesta keluarga minimal enam bulan sekali. Dengan cara ini, karyawan dapat mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang baik dan mencapai kepuasan kerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Alangkah baiknya untuk menambahkan variabel lain dan dilakukan secara lebih mendalam mengenai variabel yang digunakan, sehingga bisa memberikan gambaran luas tentang faktor apa saja yang mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y) karyawan selain variabel *Work life balance* (X1), Kompensasi Finansial (X2), Beban Kerja (X3).

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, A., & Suhendra, D. I. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 3(1), 72–93. <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>
- Asepta, U. Y., & Maruno, S. H. P. (2017). Analisis Pengaruh Work-life Balance dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkomsel, Tbk Branch Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(1). Retrieved Maret 27, 2021, from <https://doi.org/10.32812/jibeka.v11i2.64>
- Cahyadi, L., & Prastyani, D. (2020). Mengukur Work life balance, Stres Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Pada Wanita Pekerja. *Jurnal Ekonomi: Journal of Economic*, 11(02). Retrieved from <https://jeconomics.esaunggul.ac.id/index.php/JECO/article/view/7>
- Darma, G. S., Wicaksono, K., Sanica, I. G., & Abiyasa, A. P. (2019). Faktor Kompensasi Dan Strategi Gojek Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Para Driver. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 6(3), 232–244. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v6i3.27105>
- Diani Lestaria and Meily Margaretha*. (2020). Wlb, Job Engangment, Turnover Retention. 10(3), 436–446.
- Iklim, P., Dan, O., Kerja, M., Kerja, K., Pada, P., Kementerian, K., & Lebak, K. (n.d.). *The Asia Pacific*. 7(3), 165–174.
- Junaidi, H., & Thariq, F. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Abidin Palmita Bross Medan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 29(1), 8–15
- Nurhasanah, S., & Sumardi, R. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt Agronet Multicitra Siberkom (Detikcom). *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(2), 26–42. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v14i2.519>
- Pascasarjana, P., Mercu, U., Jakarta, B., Kerja, K., Kerja, M., & Kerja, B. (2020). Kata kunci : 9(3), 574–597.
- Potale, R., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen Bisnis, dan Akuntansi*, 3(1).

Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/6567>

- Rondonuwu, F., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 30–39.
- Runtulalo, Axel, R., William, Areros, A., & Sambul, Sofia, A. . (2020). Kompensasi Finansial dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Mitra Driver PT. Go-Jek Indonesia (Go-Ride). *Public Knowledge Project*, 1(4), 312–316.
- Siregar, A. M. (2021). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. adimulia agrolestari kebun sei teso. 1–87. <https://repository.uir.ac.id/12310/1/175210743.pdf>
- Sondakh. (2018). Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 3, No. 4. <http://www.ejournal.fekonunima.ac.id/index.php/JAK/article/view/1443>. Diakses pada 25 Mei 2021.
- Tumbel, Tinneke M, Pangemanan, F. L. (2017). Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja. 1–8.
- Wahyu1, E. E., Oktora, S., Nurbaya, S., Politeknik,), & Malang, N. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dosen Wanita Politeknik Negeri Malang. *Adbis: Jurnal Administrasi ...*, 15(2), 2715–0216. www.renesia.com.
- Yuliya. A., Tewal, Taroreh. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 7, No. 3. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>. Diakses pada 27 Agustus 2021.

LAMPIRAN

Lampiran 1. 1 Kuesioner Penelitian

LEMBAR KUESIONER

Responden yang terhormat,

Saya Widyastuti Erlina Candra Dewi mahasiswa program studi Strata 1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta ingin mengadakan penelitian mengenai **“PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, KOMPENSASI FINANSIAL DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN AUDINA INDONESIA**” untuk memperoleh gelar sarjana (S1). Untuk menunjang kelancaran penelitian ini, saya mohon kesediaan dan kerelaan waktu bapak/ibu untuk mengisi kuesioner ini dengan sebenar-benarnya.

Jawaban yang ibu berikan tidak akan berpengaruh terhadap penilaian kinerja ibu ditempat kerja. Data yang diperoleh hanya akan digunakan sebagaimana mestinya yaitu hanya sebatas untuk penelitian atau penyelesaian skripsi dan dijamin kerahasiaannya.

Demikian atas partisipasi serta kesediaan bapak/ibu untuk mengisi kuesioner ini, saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya

Peneliti

Widyastuti Erlina Candra Dewi

NIM.19120087

KUESIONER PENELITIAN

A. Identitas Responden

Nama :

Umur : ☐ < 20 Tahun ☐ 31 – 40 Tahun
☐ 20 – 30 Tahun ☐ > 40 tahun

Divisi : ☐ Customer Service ☐ Production
☐ Content Creator ☐ Warehouse
☐ Human Capital ☐ Finance
☐ Rnd ☐ Marketing
☐ Vendor

Gaji : ☐ < Rp.2.000.000
☐ Rp.2.000.000 – Rp.2.500.000
☐ > Rp.2.500.000

Lama Bekerja : ☐ < 1 Tahun ☐ 4 – 6 Tahun
☐ 1 - 3 Tahun

B. Petunjuk Pengisian

Kuesioner dibawah ini terdiri dari beberapa pernyataan, ditujukan untuk seluruh pegawai wanita Audina Indonesia. Dengan memberikan tanda *check list* (✓) pada kolom pertanyaan kuesioner yang sesuai dengan pilihan jawaban anda. Jawaban yang anda berikan tidak memiliki makna salah maupun benar, sehingga diharapkan anda dapat memberikan jawaban yang paling sesuai dengan persepsi anda

terhadap penelitian ini

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju
 TS : Tidak Setuju
 KS : Kurang Setuju
 S : Setuju
 SS : Sangat Setuju

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, KOMPENSASI FINANSIAL DAN
BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN AUDINA
INDONESIA**

<i>Work life balance (X1)</i>						
No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saat bekerja saya tidak lagi mengkhawatirkan kehidupan pribadi					
2.	Aktivitas pekerjaan tidak mempengaruhi aktivitas pribadi					
3.	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan jam kerja yang fleksibel					
4.	Pekerjaan dan kehidupan pribadi saya dapat berjalan selaras tanpa mengorbankan salah satunya					

Kompensasi Finansial (X2)						
No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan					
2.	Insentif yang diterimaa dirasa sudah cukup adil					
3.	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan peraturan					
4.	Fasilitas-fasilitas yang disediakan perusahaan menunjang aktivitas kerja / pekerjaan					

Beban Kerja (X3)						
No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Beban waktu bagi karyawan untuk bekerja dan istirahat sesuai dengan peraturan					
2.	Beban Mental dari pekerjaan berupa tingkat kesulitan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab yang saya jalani moderat					