



PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Aisyah Aurelia¹⁾, Devina Puspita Sari²⁾, dan Irma Rustini Aju³⁾

¹⁾Teknik Bangunan Kapal, Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya

²⁾Teknik Bangunan Kapal, Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya

³⁾Teknik Bangunan Kapal, Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya

E-mail: aisyahaurelia2002@gmail.com

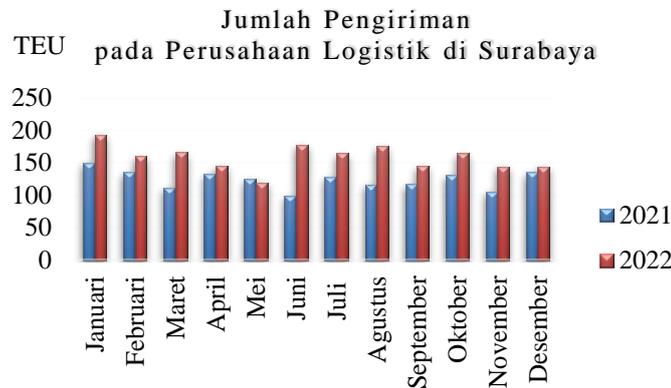
Abstract

This research was conducted at a Logistic Company in Surabaya, where employee work demands were increasing but inversely proportional to the number of employees who were decreasing due to resignation. High work demands make most employees work overtime, which can affect employees' work-life balance. The company explained that it doesn't have an overtime system, so employees don't receive incentives as compensation for the extra contributions made. The purpose of this study was to determine the effect of work-life balance and compensation on employee job satisfaction. The study used multiple linear regression analysis. The data used in the sampling technique is a saturated sample. The data were processed using SPSS 25 with the t-test results showing the value of t count $2,519 > 2,026$ t table and a significance value of $0,016 < 0,05$, so that work-life balance partially affects job satisfaction. The t value is $5,104 > 2,026$ t table and the significance value is $0,000 < 0,05$, so compensation partially affects job satisfaction. The results of the f-test show the value of f count $18,749 > 4,105$ F table and a significance value of $0,000 < 0,05$, so it can be concluded that work-life balance and compensation simultaneously affect job satisfaction.

Keywords: *Compensation, Job Satisfaction, Multiple Linear Regression Analysis, Work-Life Balance*

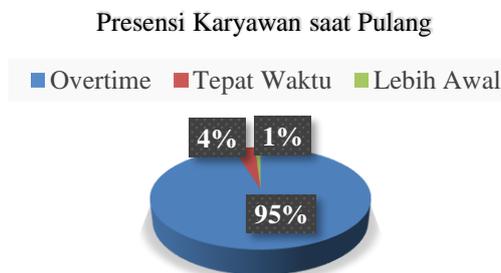
PENDAHULUAN

Perusahaan Logistik di Surabaya menyediakan layanan logistik berupa ekspor dan impor untuk memenuhi kebutuhan dan solusi lingkungan bisnis. Pada tahun 2022 Perusahaan Logistik di Surabaya mengalami peningkatan kegiatan ekspor dan impor seperti pada Gambar 1.



Gambar 1. Jumlah Pengiriman Ekspor dan Impor

Pada Gambar 1, terlihat bahwa perusahaan mengalami peningkatan jumlah pengiriman dari tahun sebelumnya. Peningkatan tersebut memberikan dampak pada tuntutan kerja karyawan yang semakin tinggi. Dimana proses layanan pengiriman berkaitan dengan ketepatan waktu barang sampai kepada *customer*. Tingginya tuntutan kerja menjadikan karyawan pada Perusahaan Logistik di Surabaya pulang terlambat atau *overtime* yang ditunjukkan oleh Gambar 2.



Gambar 2. Presensi Karyawan saat Pulang

Pada Gambar 2, menunjukkan presentase presensi karyawan saat pulang pada tahun 2022, presentase tersebut terkait rentang waktu yang dihabiskan karyawan sehingga mengharuskan karyawan pulang *overtime*, pulang tepat waktu, ataupun pulang lebih awal. Presentase presensi karyawan menunjukkan tingginya tingkat *overtime*, hal tersebut disebabkan karena adanya pekerjaan yang harus diselesaikan pada hari yang sama, sehingga mengharuskan karyawan untuk pulang melebihi jam kerja. Dampak negatif dari *overtime* adalah menurunkan *work-life balance*, karena durasi kerja yang terlalu lama



dapat memengaruhi kehidupan karyawan secara keseluruhan. Sehingga penting untuk karyawan mengalokasikan waktu antara pekerjaan dan diluar pekerjaan.

Perusahaan Logistik di Surabaya tidak memiliki sistem *overtime* sehingga *karyawan* tidak mendapatkan insentif dan tidak ada pemberian penghargaan atas kontribusi yang telah diberikan pada perusahaan. Akibat dari durasi kerja yang panjang, tuntutan kerja yang tinggi tanpa adanya upah tambahan dan penghargaan atas kontribusi dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Sebagaimana Menurut Robbins dalam Zuraida (2020), respon karyawan ketika mengalami ketidakpuasan kerja yaitu *exit* atau meninggalkan perusahaan. Hal tersebut terjadi pada Perusahaan Logistik di Surabaya, pada tahun 2021 sampai dengan 2022 sejumlah 6 karyawan mengundurkan diri.

Penelitian ini dilakukan untuk mengurangi tingkat *resign* dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui *work-life balance* dan kompensasi, sehingga dapat mengurangi dampak atas ketidakpuasan karyawan selama bekerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan yaitu eksplanatori dengan metode pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013) penelitian eksplanatori adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal sebab akibat antara variabel-variabel yang mempengaruhi hipotesis. Sedangkan pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang berkaitan dengan data berupa angka dan program statistik. Data diolah menggunakan SPSS, dalam Priyatno (2018) untuk memenuhi analisis regresi linear berganda uji yang dilakukan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini *non-probability* sampling yaitu sampling jenuh. Semua anggota populasi digunakan sebagai sampel karena jumlah populasi yang relatif kecil (Hardani, 2020). Populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan tetap Perusahaan Logistik di Surabaya sejumlah 40 karyawan tetap.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil rekapitulasi data kuesioner yang telah disebarkan pada 40 responden dengan tujuan untuk mengetahui apakah instrumen didalam kuesioner telah valid, sebagaimana hasil uji validitas seperti Tabel 1.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Instrumen	r hitung	r tabel	Kesimpulan
<i>Work-Life Balance</i>	X1.1	0,454	0,312	Valid
	X1.2	0,507	0,312	Valid
	X1.3	0,517	0,312	Valid
	X1.4	0,493	0,312	Valid
	X1.5	0,592	0,312	Valid
	X1.6	0,507	0,312	Valid
	X1.7	0,593	0,312	Valid
	X1.8	0,429	0,312	Valid
	X1.9	0,573	0,312	Valid
	X1.10	0,560	0,312	Valid
Kompensasi	X1.11	0,375	0,312	Valid
	X1.12	0,492	0,312	Valid
	X2.1	0,782	0,312	Valid
	X2.2	0,835	0,312	Valid
	X2.3	0,770	0,312	Valid
	X2.4	0,729	0,312	Valid
	X2.5	0,843	0,312	Valid
	X2.6	0,578	0,312	Valid
Kepuasan Kerja	X2.7	0,701	0,312	Valid
	X2.8	0,671	0,312	Valid
	Y.1	0,616	0,312	Valid
	Y.2	0,670	0,312	Valid
	Y.3	0,644	0,312	Valid
	Y.4	0,549	0,312	Valid
	Y.5	0,610	0,312	Valid
	Y.6	0,642	0,312	Valid
	Y.7	0,699	0,312	Valid
	Y.8	0,667	0,312	Valid
Y.9	0,533	0,312	Valid	
Y.10	0,522	0,312	Valid	

Pada nilai 0,312 didapatkan dari r tabel uji 2 sisi dan n=40. Serta pengambilan keputusan adalah r hitung > r tabel. Sehingga berdasarkan Tabel 1, bahwa seluruh instrumen kuesioner dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid.

Uji reliabilitas untuk mengetahui sejauh mana instrumen pengukuran menghasilkan hasil yang konsisten, sebagaimana pada Tabel 2.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Kriteria	Kesimpulan
<i>Work-Life Balance</i>	0,729	0,6	Reliabel
Kompensasi	0,882	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,813	0,6	Reliabel

Berdasarkan Tabel 2, kriteria nilai *Cronbach Alpha* adalah 0,6 serta pengambilan keputusan > 0,6 nilai *Cronbach Alpha*. Maka disimpulkan bahwa

seluruh variabel dalam penelitian ini yaitu *work-life balance*, kompensasi, dan kepuasan kerja adalah reliabel.

Uji normalitas residual untuk mengetahui apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Sebagaimana hasil uji normalitas pada Tabel 3.

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

N	Sig	Sig (2-tailed)	Kesimpulan
40	0,05	0,132	Terdistribusi Normal

Berdasarkan pada Tabel 3, hasil uji menunjukkan nilai signifikansi 2-tailed $0,132 > 0,05$ maka dapat disimpulkan data terdistribusi normal.

Dalam uji multikolinearitas, seharusnya tidak ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antarvariabel bebas. Pengambilan keputusan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dengan melihat nilai VIF < 10 serta nilai *tolerance* $> 0,1$, sebagaimana pada Tabel 4.

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance Value</i>	VIF	Kesimpulan
<i>Work-Life Balance</i>	0,974	1,026	Tidak terjadi multikoleniaritas
Kompensasi	0,974	1,026	Tidak terjadi multikoleniaritas

Berdasarkan Tabel 4, dapat disimpulkan pada variabel *work-life balance* dan kompensasi tidak terjadi multikoleniaritas. Sehingga data pada penelitian ini memenuhi uji multikoleniaritas.

Heteroskedastisitas merupakan keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residul pada suatu pengamatan. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedasitas, sebagaimana pada Tabel 5.

Tabel 5
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Kesimpulan
<i>Work-Life Balance</i>	0,664	Tidak Terjadi Heteroskedasitas
Kompensasi	0,407	Tidak Terjadi Heteroskedasitas

Berdasarkan Tabel 5, pengambilan keputusan nilai signifikansi $> 0,05$ dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Dimana variabel *work-life balance* memiliki nilai signifikansi $0,664 > 0,05$ serta variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi $0,407 > 0,05$ sehingga disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 6
Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients
Konstanta (a)	2,657
<i>Work-Life Balance</i> (X_1)	0,332
Kompensasi (X_2)	0,669

Berdasarkan Tabel 6 dapat disimpulkan nilai koefisien dan nilai konstanta sebagai berikut:

1. Nilai konstanta berjumlah 2,657, dapat disimpulkan jika *work-life balance* (X_1) dan kompensasi (X_2) adalah sama dengan nol (0), maka tingkat kepuasan kerja nilainya positif sejumlah 2,657 satuan.
2. Nilai koefisien variabel *work-life balance* (X_1) bernilai positif yaitu 0,332. Dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan *work-life balance* sebesar 1 satuan, maka tingkat kepuasan kerja juga akan meningkat sebesar 0,332 dengan asumsi variabel bebas lain nilainya tetap.
3. Nilai koefisien variabel kompensasi (X_2) bernilai positif yaitu 0,669. Dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar 1 satuan, maka tingkat kepuasan kerja juga akan meningkat sebesar 0,669 dengan asumsi variabel bebas lain nilainya tetap.

Tabel 7
Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel
<i>Work-Life Balance</i> (X_1)	2,519	2,026
Kompensasi (X_2)	5,104	2,026

Berdasarkan Tabel 7 variabel *work-life balance* memiliki nilai t hitung $2,519 > 2,026$ t tabel dan nilai signifikansi $0,016 < 0,05$, maka $H_{0.1}$ ditolak dan $H_{1.1}$ yang menyatakan *work-life balance* (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap

kepuasan kerja (Y) diterima. Nilai koefisien t hitung positif artinya berpengaruh positif. Apabila work-life balance meningkat maka tingkat kepuasan kerja akan meningkat, namun apabila work-life balance menurun maka tingkat kepuasan kerja akan menurun. Pada variabel kompensasi memiliki nilai t hitung 5,104 > 2,026 t tabel dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka $H_{0,2}$ ditolak dan $H_{1,2}$ yang menyatakan kompensasi (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) diterima. Nilai koefisien t hitung positif artinya berpengaruh positif. Apabila kompensasi meningkat maka tingkat kepuasan kerja juga akan meningkat, apabila kompensasi menurun maka tingkat kepuasan kerja juga akan menurun

Tabel 8
Hasil Uji f

f hitung	F tabel	Sig.	Kesimpulan
18,749	4,105	0,000	Berpengaruh

Berdasarkan Tabel 8, nilai f hitung 18,749 > 4,105 F tabel serta nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa $H_{0,3}$ ditolak dan $H_{1,3}$ yang menyatakan work-life balance (X_1) dan kompensasi (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) diterima. Artinya bahwa work-life balance (X_1) dan kompensasi (X_2) secara bersama sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Tabel 9
Hasil Uji R Square

R	R Square	Adjusted R Square
0,709	0,503	0,476

Tabel 4.17 dapat dilihat nilai R adalah 0,709 artinya korelasi antar variabel work-life balance (X_1) dan kompensasi (X_2) sebesar 70,9% atau 0,709. Sehingga dapat disimpulkan dengan nilai 0,709 menunjukkan bahwa korelasi antar variabel yakni *work-life balance* (X_1) dan kompensasi (X_2) memiliki hubungan yang erat. Pada Adjusted R Square artinya presentase kontribusi pengaruh variabel bebas work-life balance (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap variabel terikat kepuasan kerja (Y) yaitu sebesar 47,6%. Sedangkan sisanya 52,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.



SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh *work-life balance* (X_1) secara parsial terhadap kepuasan kerja yaitu dengan peningkatan *work-life balance* sebesar 1 satuan maka tingkat kepuasan kerja juga akan meningkat sebesar 0,332 satuan.
2. Pengaruh kompensasi (X_2) secara parsial terhadap kepuasan kerja yaitu dengan peningkatan kompensasi sebesar 1 satuan maka tingkat kepuasan kerja juga akan meningkat sebesar 0,669 satuan.
3. Pengaruh *work-life balance* (X_1) dan kompensasi (X_2) secara simultan terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 47,6%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu sebesar 52,4 %.

DAFTAR PUSTAKA

- Hardani, S. (2020). Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group.
- riyatno, D. (2018). SPSS Panduan mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2013). Metode Peneitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Zuraida. (2020). *Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Beban Kerja Karyawan Yang Berlatarbelakang Pendidikan Tidak Sesuai Dengan Pekerjaan*. Jurnal Ilmiah Psyche, Vol. 14, No. 2, pp.71-82.