

EFFECT OF WORK LIFE BALANCE AND COMPENSATION ON JOB SATISFACTION AT KOPERASI SETIA BHAKTI WANITA SURABAYA

Selly Fatmawati

Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur, Indonesia
email: sellyf44@gmail.com

Sulastri Irbayuni

Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur, Indonesia
email: lastrimanajemen16@gmail.com

Abstract

Human resources are an important resource in a company because human resources determine the success of an organization, both institutions, and companies. Therefore, companies need to pay attention to work-life balance and employee compensation properly so that employee job satisfaction in the company continues to increase. This study aims to determine the effect of work-life balance and compensation on employee job satisfaction at the Women's Cooperative Setia Bhakti Wanita Surabaya. The research method used is a quantitative method and data collection using a questionnaire using a five-point Likert scale as a measuring tool. The population and samples used in this study were all permanent employees at the Setia Bhakti Wanita Surabaya Cooperative with a total of 40 employees. The data used are primary data and secondary data while the analysis used is Partial Least Square (PLS). Based on the results of research that has been done: 1). Work-Life Balance that can be managed properly can also have a good influence on employee job satisfaction at the Setia Bhakti Wanita Cooperative of Women Surabaya 2). Good compensation has a good influence on employee job satisfaction at the Setia Bhakti Wanita Surabaya Cooperative.

Keywords: *Work-Life Balance, Compensation, Job Satisfaction*

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan sumber penting dalam suatu perusahaan karena sumber daya manusia menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Maka dari itu perusahaan perlu memperhatikan work life balance dan kompensasi karyawan dengan baik agar kepuasan kerja karyawan diperusahaan terus meningkat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh work life balance dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Koperasi Wanita Setia Bhakti Wanita Surabaya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dan pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan menggunakan lima poin skala likert sebagai alat ukur. Populasi dan sampel yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di Koperasi Wanita Setia Bhakti Wanita Surabaya dengan jumlah 40 karyawan. Data yang dipergunakan adalah data primer dan data sekunder sedangkan analisis yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS). Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan: 1). Work Life Balance yang dapat dikelola dengan baik juga dapat memiliki pengaruh yang baik terhadap kepuasan kerja karyawan di Koperasi Wanita Setia Bhakti Wanita Surabaya 2). Kompensasi yang baik memiliki pengaruh yang baik pula terhadap kepuasan kerja karyawan di Koperasi Wanita Setia Bhakti Wanita Surabaya.

Kata Kunci : *Work Life Balance, Kompensasi, Kepuasan Kerja.*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah sumber penting yang dibutuhkan dalam suatu perusahaan, dikarenakan sumber daya manusia dapat menjadi tolak ukur keberhasilan suatu organisasi, baik dalam tingkatan institusi ataupun perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) juga yang merupakan kunci terkait penentuan pengembangan perusahaan mengenai upaya untuk mewujudkan tujuan organisasi yang telah disepakati bersama. Maka dari itu dibutuhkan adanya sumber daya manusia (SDM) yang memadai, terampil, memiliki pengetahuan yang luas, dapat bekerja dengan teman kerja dan dengan pimpinan, juga yang memenuhi kriteria persyaratan dalam perusahaan, serta dapat melakukan tugas yang disediakan oleh perusahaan bagi SDM tersebut. Agar tetap produktif dalam mempertahankan kinerja karyawan, perlu mengamati kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Menurut (Hasibun, 2009): "kepuasan kerja merupakan perasaan emosional yang menghadirkan rasa senang serta mencintai setiap tugas dalam pekerjaan yang dijalani dan dialami oleh karyawan." Sikap ini dapat tercermin dalam etika kerja, disiplin kerja, dan kinerja yang diperoleh karyawan. Seorang karyawan yang merasa senang dengan setiap pekerjaan yang dijalani akan mendorong sikap positif untuk bekerja. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan mampu mendorong rasa loyalitas dan totalitas kepada perusahaan dan mendorong rasa suka kepada pekerjaan yang dimiliki karyawan. Kepuasan kerja seorang karyawan dalam lingkup suatu organisasi tidak dapat dipisahkan dari work life balance serta pemberian kompensasi.

Keseimbangan kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi dinamakan dengan istilah work life balance, dimana seseorang dapat mengurus dan memilah antara kewajiban pekerjaan, aktivitas bersama keluarga dan kewajiban lainnya. Menurut (Lockwood, 2003) work life balance memiliki arti yakni upaya untuk menyeimbangkan dua tuntutan yang ada, yang mana pekerjaan serta kehidupan pribadi seorang individu adalah sama. Pada umumnya karyawan bekerja 8 jam sehari. Akan tetapi batas waktu tugas yang ditetapkan perusahaan dapat mengakibatkan karyawan bekerja dengan kurun waktu lebih dari 8 jam sehari, selain itu juga mengakibatkan karyawan harus kerja lembur untuk menyelesaikan tugasnya. Pada akhirnya, inilah sebabnya mengapa kebutuhan keluarga, lingkungan, dan pencapaian pribadi jadi terganggu. Hal itu menunjukkan bahwa orang tersebut mengalami kesusahan untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Ini membuktikan bahwa work life balance dalam perusahaan sangat penting sehingga dapat menjaga kepuasan kerja yang dirasakan oleh setiap karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi. Untuk meningkatkan motivasi kerja, disiplin, serta semangat kerja bagi para karyawan, perusahaan dapat memberikan kompensasi yang sesuai dengan hasil kinerja karyawan. Menurut Arianty (2016) dalam jurnal (Farisi, 2020) kompensasi adalah imbalan yang diperoleh karyawan atas pekerjaannya. Sebelumnya sudah diketahui kompensasi yang telah ditentukan, sehingga karyawan sudah mengetahui jumlah nominal kompensasi yang diperoleh. Karyawan merasa

kompensasi sangat penting untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya. Mendapatkan kompensasi yang baik pasti akan meningkatkan produktivitas karyawan dan karyawan akan memberikan kinerja dengan hasil terbaik. Jika karyawan telah menunjukkan hasil kinerja tertinggi yang diinginkan oleh perusahaan, maka karyawan tersebut akan memperoleh rasa kepuasan dalam melakukan pekerjaan.

Koperasi Setia Bhakti Wanita Surabaya yaitu koperasi simpan pinjam pertama kali yang didirikan dan dikembangkan oleh kumpulan ibu-ibu arisan sejak tahun 1975 yang berawal dari arisan kemudian mengalami perkembangan menjadi koperasi wanita Indonesia. Koperasi ini menawarkan banyak keuntungan karena dijalankan berdasarkan nilai-nilai, prinsip dan dasar-dasar pertumbuhan serta pengembangan koperasi. Selain memiliki usaha simpan pinjam koperasi ini juga memiliki usaha yang lainya seperti mini market, griya retail, homestay. Pada kenyataannya permasalahan yang timbul di Koperasi Setia Bhakti Wanita Surabaya adalah menurunnya absensi kehadiran karyawan. Dapat diketahui dari tabel 1, sebagai berikut:

Tabel 1. Data Kehadiran karyawan

| Tahun | Jumlah Karyawan | Sakit | Izin | Terlambat | Presntase (%) |
|-------|-----------------|-------|------|-----------|---------------|
| 2018 | 69 | 206 | 328 | 146 | 7,73 % |
| 2019 | 69 | 166 | 330 | 140 | 7,18 % |
| 2020 | 69 | 226 | 314 | 124 | 7,82 % |

Sumber: Koperasi Wanita Setia Bhakti Wanita Surabaya

Dari data diatas dapat diketahui bahwa data absensi kehadiran karyawan pada kurun waktu tiga tahun terakhir ini karyawan yang tidak hadir mengalami fluktuasi setiap tahunnya. Pada tahun 2018 absensi ketidakhadiran karyawan tercatat sebesar 7,73 %, tahun 2019

absensi ketidakhadiran sebesar 7,18 %, dan pada tahun 2020 absensi ketidakhadiran mengalami kenaikan sebesar 7,82 %.

Data tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan saat bekerja di perusahaan jauh dari ekspektasi perusahaan, karena beberapa karyawan yang masih ada yang izin kerja atau terlambat merupakan salah satu bentuk ketidakpuasan karyawan dalam bekerja.

Fenomena penurunan kepuasan kerja tersebut diindikasikan bahwa work life balance di Koperasi Setia Bhakti Wanita Surabaya sedang dalam kondisi ketidakseimbangan. Sebagai karyawan yang mempunyai status telah menikah atau sudah memiliki keluarga dan anak, mereka merasa sulit untuk menyeimbangkan, menghadapi beban kerja yang relatif berat dan mereka harus mengejar target yang ditentukan oleh perusahaan setiap bulan yang kemudian dapat diterapkan pada kehidupan keluarga, apabila work life balance seorang karyawan tidak dapat terpenuhi maka mampu menyebabkan ketidakpuasan kerja. Secara umum karyawan bekerja 8 jam sehari. Akan tetapi, batas waktu tugas yang dibebankan kepada karyawan oleh perusahaan mengakibatkan karyawan harus berkerja lebih dari 8 jam sehari, yang mendorong karyawan untuk bekerja lembur untuk dapat menuntaskan target yang harus dikejar dan deadline tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan. Akhirnya kebutuhan yang meliputi kebutuhan keluarga, lingkungan, serta kebutuhan untuk pribadi menjadi terganggu. Juga masalah-masalah yang terjadi didalam keluarga juga sering kali membuat karyawan terlambat masuk kerja karena masih mengurus anaknya dan izin tidak

masuk kerja karena sang anak yang tiba-tiba sakit, mengambil raport anak, mengambil tugas anak di sekolahnya, dan lain sebagainya. Ditambah saat ini pandemi covid 19 yang melanda Indonesia, peran ganda orang tua dituntut untuk mendampingi anak dalam sekolah online anak yang masih kecil seperti masih TK ataupun SD, mendampingi dalam mengerjakan tugas si anak, dan bosan dengan rutinitas sehari-hari. Ini menunjukkan bahwa seseorang sedang berjuang untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka. Hal ini memperlihatkan jika work life balance sangat penting dalam sebuah perusahaan. Perusahaan diharuskan untuk meninjau keseimbangan terkait kehidupan pribadi dengan kehidupan kerja karyawan untuk menjaga kepuasan kerja para karyawan.

Selain itu adanya perbincangan diantara para karyawan mengenai ketidakpuasannya terhadap pendapatan yang diterima, dan sebagainya. Ini menimbulkan ada karyawan yang mengeluhkan nominal dari kompensasi tersebut. Indikasi-indikasi tersebut merupakan beberapa bentuk ketidakpuasan karyawan dalam bekerja sehingga karyawan tidak melakukan pekerjaan dengan perasaan senang, nyaman, ikhlas yang dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif yang kemudian dapat berdampak pada tercapainya tujuan-tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini yaitu bagaimana cara meningkatkan kepuasan kerja karyawan koperasi Setia Bhakti Wanita Surabaya.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan

judul **“Pengaruh Work Life Balance dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja di Koperasi Setia Bhakti Wanita Surabaya”**.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Work Life Balance

Berdasarkan paparan oleh Lockwood (2003) dalam jurnal (Asepta & Maruno, 2017) *work life balance* memiliki arti dapat menyeimbangkan dua tuntutan yakni antara pekerjaan dan kehidupan pribadi seorang individu adalah sama. Dari perspektif karyawan, work life balance merupakan pilihan untuk mengatur tanggung jawab pekerjaan serta keluarga. Menurut (Parkes, L.P., & Langford, 2008) mengatakan work life balance adalah orang yang dapat mengabdikan dirinya untuk pekerjaan dan keluarga, serta bertanggung jawab atas dua kegiatan selain yang berkaitan dengan pekerjaan.

Indikator-indikator untuk dapat mengetahui ukuran keseimbangan kehidupan kerja berdasarkan paparan McDonald dan Bradley (2005) dalam (Asepta & Maruno, 2017), antara lain:

1. Keseimbangan waktu
Waktu yang dialokasikan untuk melakukan pekerjaan dan kehidupan pribadi maupun keluarga.
2. Keseimbangan keterlibatan
Keseimbangan keterlibatan adalah bahwa karyawan menikmati waktu mereka dan dapat berpartisipasi dalam kegiatan sosial mereka secara fisik dan emosional. Misalnya, karyawan bekerja 8 jam sehari di kantor, meninggalkan 5 jam untuk anggota keluarga mereka. Jika karyawan menikmati waktu dan berpartisipasi dalam aktivitas sosial secara fisik dan emosional selama 5

jam ini, maka keseimbangan keterlibatan dapat tercapai dan dirasakan oleh setiap karyawan.

3. Keseimbangan kepuasan

Terkait dengan kepuasan kerja di dalam dan di luar pekerjaan. Keseimbangan kepuasan memiliki arti perasaan terpuaskan yang dirasakan karyawan ketika menganggap pencapaiannya saat ini cukup baik serta mampu memenuhi kebutuhan pekerjaan dan keluarga. Hal ini dapat diketahui terkait hubungan dengan keluarga, hubungan dengan teman dan rekan kerja, serta kualitas maupun kuantitas yang dilakukan.

2.2 Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2016) kompensasi adalah penghasilan berupa uang dan barang-barang yang secara langsung atau tidak langsung didapatkan oleh setiap karyawan atas jasa-jasa yang diberikan dan didedikasikan untuk perusahaan. Menurut Irfan (2018) dalam jurnal farisi (2020) menyatakan jika kompensasi merupakan imbalan atau upah yang didapatkan oleh karyawan atas pekerjaannya. Pengertian ini menyatakan bahwa pentingnya kompensasi karena karyawan dibayar atas kinerja, waktu, tenaga, dan pikiran yang diberikan untuk perusahaan. Ada 4 indikator kompensasi menurut Simamora (2004), antara lain:

1) Gaji

Pembayaran secara berkala yang diberikan, pada umumnya berlaku dalam kurun waktu mingguan, bulanan maupun tahunan dari perusahaan untuk para karyawan berdasarkan pekerjaan maupun jasa yang telah dilakukan.

2) Insentif

Insentif berupa tambahan kompensasi selain gaji atau imbalan yang telah ditetapkan dan diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

3) Tunjangan

Tunjangan adalah program yang dialokasikan kepada para karyawan untuk memberi karyawan penghasilan tambahan yang dapat berupa tunjangan makan, tunjangan hari tua, tunjangan hari raya, tunjangan asuransi kesehatan serta tunjangan yang lain.

4) Fasilitas

Fasilitas yang diberikan merupakan bentuk kompensasi atau imbalan tambahan non finansial dari perusahaan kepada karyawan. Secara umum, fasilitas disediakan bagi karyawan agar menyelesaikan pekerjaan dengan nyaman.

2.3 Kepuasan Kerja

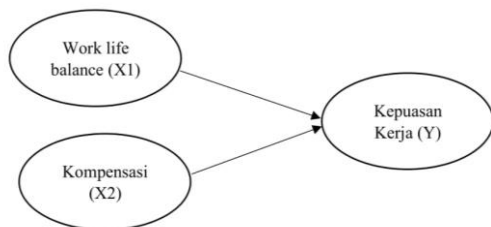
Menurut (Handoko, 2001) kepuasan kerja merupakan perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dimiliki oleh setiap karyawan terhadap pekerjaan yang dimiliki. Perasaan tersebut akan dapat terlihat secara jelas dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan serta berbagai hal yang dialami dalam lingkup lingkungan kerjanya. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2003) Kepuasan kerja memiliki makna sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya. Sikap emosional karyawan terhadap pekerjaannya ini terlihat dari sikap kerja, disiplin dan prestasi yang dicapai oleh karyawan. Kepuasan kerja juga sebagian besar memiliki sifat individual. Setiap orang mempunyai kategori kepuasan yang beragam

tergantung pada penilaian yang diterapkan pada diri mereka.

Ada 5 indikator kepuasan kerja menurut Robbins (2007) dalam (Asepta, 2018), diantaranya:

- 1) Kepuasan mengenai gaji
- 2) Kepuasan mengenai Pekerjaan Itu Sendiri
- 3) Kepuasan mengenai Sikap Atasan
- 4) Kepuasan mengenai Rekan Kerja
- 5) Kepuasan mengenai Promosi

Kerangka konseptual yang digunakan untuk mengaitkan antara beberapa variabel penelitian yang digunakan, yakni variabel independen dan variabel dependen :



Gambar 2.1 kerangka konseptual

Hipotesis

H1 : Diduga jika work life balance mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di koperasi setia bhakti wanita surabaya

H2 : Diduga jika kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di koperasi setia bhakti wanita surabaya

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada Koperasi Setia Bhakti Wanita Surabaya yang terletak di Jl. Jemur Andayani no. 55 Surabaya. Populasi pada penelitian ini ialah seluruh karyawan Koperasi Setia Bhakti Wanita Surabaya yang berjumlah 69 orang. Sebanyak 40 orang responden

didapatkan sebagai sampel penelitian yang diambil menggunakan metode sampling jenuh untuk karyawan tetap.

3.1 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang diaplikasikan pada penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner. Teknik menyebarkan kuesioner digunakan agar lebih mudah dalam melakukan pengumpulan data dari sampel, lebih efisien dan hemat waktu. Kuesioner yang digunakan pada penelitian ini bersifat tertutup dengan mengaplikasikan skala pengukuran ordinal menggunakan teknik pembobotan skala likert. Berdasarkan paparan oleh (Sugiyono, 2013) skala likert digunakan sebagai metode pengukuran terhadap sikap, pendapat, dan persepsi seorang / kelompok orang mengenai suatu fenomena. Dengan skala Likert, maka variabel yang hendak diukur akan dijabarkan menjadi indikator variabel. Indikator yang digunakan selanjutnya berfungsi sebagai titik tolak untuk melakukan penyusunan unsur-unsur instrumen yang meliputi pernyataan/pertanyaan. Penelitian ini menggunakan statement dengan skala 5 yang mempunyai nilai akhir yang menunjukkan pilihan sangat setuju serta sangat tidak setuju.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas (X) antara lain Work Life Balance (X1) serta Kompensasi (X2). Satu variabel terikat (Y) dalam penelitian ini yakni kepuasan kerja karyawan. Adapun definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini ada 3, antara lain:

3.3 Work Life Balance (X1)

Work-life balance merupakan suatu bentuk keseimbangan yang terdapat dalam kehidupan seseorang ketika ia tidak mengabaikan tugasnya di tempat kerja, tanpa mengabaikan aspek kehidupan pribadinya. Indikator-indikator untuk melakukan pengukuran keseimbangan terkait kehidupan kerja berdasarkan McDonald dan Bradley, 2005 dalam (Aseptia & Maruno, 2017) yakni:

1. Keseimbangan waktu (X1.1)
2. Keseimbangan keterlibatan (X1.2)
3. Keseimbangan Kepuasan (X1.3)

3.4 Kompensasi (X2)

Kompensasi memiliki makna yakni semua hasil dalam bentuk uang, berupa barang langsung atau tidak langsung yang diperoleh karyawan yang merupakan imbalan atas jasa yang telah didedikasikan untuk perusahaan. Menggunakan 3 indikator kompensasi berdasarkan pemikiran tokoh (Simamora, 2004), antara lain:

1. Insentif (X2.1)
2. Tunjangan (X2.2)
3. Fasilitas (X2.3)

3.5 Kepuasan kerja (Y)

Kepuasan kerja adalah sifat individual dari masing-masing individu, sehingga ia memiliki tingkat kepuasan yang beragam berdasarkan sistem nilai yang diterapkan tiap individu. Adapun Indikator yang dijadikan sebagai alat ukur kepuasan kerja berdasarkan paparan Robbins (2007) dalam (Aseptia & Maruno, 2017):

1. Kepuasan pada Gaji (Y1.1)
2. Kepuasan pada Pekerjaan Itu Sendiri (Y1.2)
3. Kepuasan pada Sikap Atasan (Y1.3)
4. Kepuasan pada Rekan Kerja (Y1.4)

5. Kepuasan pada Promosi (Y1.5)

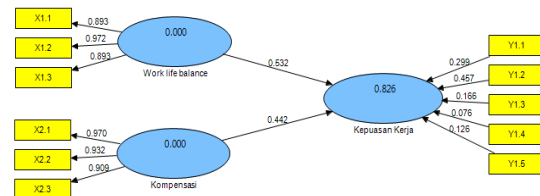
3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan PLS (Partial Least Square).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

a. Uji Outlier



Sumber: Olah data, output *SmartPLS*

Berdasarkan gambar output PLS di atas, dapat diketahui besaran nilai *factor loading* pada masing-masing indikator yang berada di atas tanda panah di antara variabel serta indikator, juga dapat diketahui besaran dari koefisien jalur (*path coefficients*) yang terletak di atas garis panah antara variabel eksogen terhadap variabel endogen. Kemudian, besaran dari *R-Square* juga dapat ditinjau yang berada pada lingkaran variabel endogen (variabel kepuasan kerja).

Bagian ini menampilkan hasil penelitian yang telah dilakukan. Hasil penelitian dapat dilengkapi menggunakan tabel, grafik (gambar), atau bagan. Bagian pembahasan menyajikan hasil pengolahan data, menginterpretasikan penemuan dengan logis, serta menghubungkan referensi yang berkaitan dengan variabel penelitian.

Tabel 2
Avarage Variance Extracted (AVE)

| | AVE |
|-------------------|----------|
| Work life balance | 0.846737 |
| Kompensasi | 0.879313 |
| Kepuasan Kerja | |

Sumber: data diolah 2021

Model Pengukuran selanjutnya yakni nilai *Average Variance Extracted (AVE)*, dimana nilai memperlihatkan besaran dari varian indikator yang dimiliki oleh variabel latennya. Konvergen Nilai AVE lebih besar dari 0,5 yang memperlihatkan kecukupan validitas yang baik untuk variabel laten. Pada variabel indikator reflektif bisa diketahui berdasarkan nilai *Average variance extracted (AVE)* pada masing-masing konstruk (variabel). Model yang baik menjadi syarat utama, jika nilai AVE pada setiap konstruk lebih besar dari 0,5.

Tabel 3 Uji Realibilitas

| | Composite Reliability |
|-------------------|-----------------------|
| Work life balance | 0.943009 |
| Kompensasi | 0.956221 |
| Kepuasan Kerja | |

Pengukuran reliabilitas konstruk menggunakan nilai *composite reliability*, konstruk reliabel apabila nilai *composite reliability* menunjukkan hasil di atas 0,70, sehingga indikator dapat dikatakan konsisten ketika melakukan pengukuran variabel latennya. Hasil pengujian terkait *Composite Reliability* memperlihatkan jika variabel **Work life balance** sebesar 0,943009, kemudian variabel **Kompensasi** sebesar 0,956221, kedua variabel tersebut memperlihatkan nilai *Composite Reliability* di atas 0,70, maka dapat dipastikan semua variabel dalam penelitian ini reliabel. sedangkan Kepuasan Kerja formatif tidak perlu di uji.

4.2 Pengujian Hipotesis

Tabel 4

Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values)

| | Path Coefficients (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | Standard Error (STERR) | T Statistics (O/STERR) |
|-------------------------------------|-----------------------|-----------------|----------------------------|------------------------|--------------------------|
| Work life balance -> Kepuasan Kerja | 0.532463 | 0.538924 | 0.105889 | 0.105889 | 5.028484 |
| Kompensasi -> Kepuasan Kerja | 0.442229 | 0.438566 | 0.111183 | 0.111183 | 3.977495 |

Sumber: Data diolah 2021

1. **Work life balance** mempunyai dampak atau pengaruh positif terhadap **Kepuasan Kerja** dapat diterima, dengan hasil *path coefficients* sebesar 0,532463 serta nilai *T-statistic* sebesar 5,028484 lebih besar dari nilai $Z \alpha = 0,05 (5\%) = 1,96$, sehingga dinyatakan **Signifikan (positif)**.
2. **Kompensasi** mempunyai dampak atau pengaruh positif terhadap **Kepuasan Kerja** dapat diterima, dengan hasil *path coefficients* sebesar

0,442229 serta nilai *T-statistic* sebesar 3,977495 lebih besar dari nilai $Z \alpha = 0,05 (5\%) = 1,96$, sehingga dinyatakan **Signifikan (positif)**.

4.2 Pembahasan

a. Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, hasil yang diperoleh menunjukkan jika Work Life Balance memiliki dampak atau berpengaruh positif terhadap kepuasan

kerja karyawan di Koperasi Setia Bhakti Wanita Surabaya. Hasil penelitian ini memperlihatkan jika hipotesis yang diajukan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di Koperasi Setia Bhakti Wanita Surabaya dapat diterima.

Hasil analisis menunjukkan bahwa pernyataan dari variabel work life balance yang merupakan pernyataan paling kuat saat menggunakan variabel work life balance, merujuk pada hasil penelitian dan jawaban responden dilihat dari indikator yang paling berpengaruh yaitu faktor loading terbesar yang terletak pada variabel ini yaitu indikator X1.2 pada keseimbangan keterlibatan memiliki nilai paling tinggi artinya semakin karyawan dapat membagi tanggung jawab antara keluarga dengan kerja maka kepuasan kerja karyawan juga meningkat, namun faktanya keadaan dilapangan yaitu masih banyak karyawan yang bekerja lembur (8 jam dalam sehari), ini membuktikan bahwa karyawan kesulitan dalam menyeimbangkan antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. dikarenakan untuk menyelesaikan target yang harus dikejar dan deadline tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan, hal ini sangat memberikan pengaruh terkait kepuasan kerja karyawan dan akibatnya pada penurunan kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan yang telah dilakukan oleh Uki Yonda Aseptia (2017). Dengan judul "Analisis Pengaruh Work Life Balance dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkomsel, TBK Brach Malang". Hasil penelitian memperlihatkan jika Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.

Telkomsel, TBK Brach Malang, dan dikuatkan oleh penelitian yang telah dilakukan oleh (Qodrizana & Musadieg, 2018) dengan judul "Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja". Hasil penelitian memperlihatkan jika Work Life balance memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan perempuan yayasan insan permata tunggulwulung kota malang.

Penelitian-penelitian di atas mengungkapkan adanya pengaruh signifikan positif work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan. Kenyataan tersebut menunjukkan saat keseimbangan kehidupan kerja semakin tinggi atau mengalami peningkatan, maka kepuasan kerja pun akan meningkat pula. Sebaliknya, jika work life balance mereka menurun maka akan menurunkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh setiap karyawan.

b. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, diketahui hasil jika Kompensasi memiliki dampak atau berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di Koperasi Setia Bhakti Wanita Surabaya. Hasil penelitian ini memperlihatkan jika hipotesis yang diajukan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di Koperasi Setia Bhakti Wanita Surabaya dapat diterima.

Hasil analisis menunjukkan jika pernyataan dari variabel kompensasi yang merupakan pernyataan paling kuat dalam membentuk variabel kompensasi, yang merujuk pada hasil penelitian dan jawaban responden dilihat dari indikator yang paling berpengaruh yaitu faktor loading terbesar yang terletak pada variabel ini yaitu indikator X2.1 pada

insentif memiliki nilai paling tinggi artinya semakin karyawan senang dengan jumlah nominal dari uang insentif maka kepuasan kerja karyawan juga meningkat, namun faktanya keadaan dilapangan yaitu masih banyak karyawan yang mengeluhkan jumlah nominal dari uang insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan ketika karyawan sedang kerja lembur, ini membuktikan bahwa karyawan kurang senang dengan uang insentif yang diberikan perusahaan. Ini menyebabkan kepuasan kerja karyawan menjadi menurun. Akibatnya juga berakibat pada menurunnya kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan yang telah dilakukan oleh Salman Farisi & Ilyas Hadi Pane (2020), dengan judul "Pengaruh Stress Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan". Hasil penelitian tersebut memiliki hasil jika kompensasi memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja artinya kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian selanjutnya didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Dian Intan Tangkeallo, 2018) dengan judul "Pengaruh Work Life Balance dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada RSUD Lakipadada Tana Toraja". Hasil penelitian memperlihatkan jika Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada RSUD Lakipadada Tana Toraja.

Penelitian-penelitian diatas mengungkapkan pengaruh signifikan positif kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Kondisi itu

menunjukkan saat kompensasi meningkat atau semakin tinggi, dapat berdampak pada kepuasan kerja yang meningkat secara nyata. Sebaliknya, jika kompensasi mereka menurun akan menyebabkan kepuasan kerja karyawan berkurang atau menurun.

5. PENUTUP

5.1 Simpulan

Sesuai dengan hasil penelitian serta pembahasan yang telah dijelaskan oleh peneliti, dapat disimpulkan beberapa poin yang meliputi:

1. Work Life Balance yang memberikan pengaruh sangat baik dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Artinya semakin seimbang dan meningkatnya work life balance yang dirasakan karyawan, maka kepuasan kerja karyawan yang dirasakan juga semakin meningkat.
2. kompensasi yang memberikan pengaruh sangat baik dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Artinya jika pemberian insentif karyawan yang sesuai dan tepat waktu maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan dapat meningkatkan kinerja di perusahaan tersebut.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka ada beberapa saran yang diberikan untuk dijadikan pertimbangan antara lain:

1. Diharapkan kepada pihak yang terkait dalam hal ini perusahaan untuk lebih memperhatikan faktor-faktor yang berkaitan dengan work life balance baik dari segi keseimbangan keterlibatan dengan mengurangi beban kerja karyawan, sehingga bisa mengurangi jam lembur dengan

tujuan agar keseimbangan kehidupan kerja meningkat, maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Selain itu juga dapat melakukan survei atau riset tentang keseimbangan kehidupan kerja untuk merumuskan strategi mencegah terjadinya konflik kehidupan kerja agar keseimbangan kehidupan kerja seimbang dan meningkat yang dapat menjadikan kepuasan kerja juga akan tercapai serta meningkat.

2. Diharapkan kepada pihak perusahaan untuk tepat waktu dalam pemberian kompensasi kepada karyawan agar kepuasan kerja karyawan dapat meningkat, disarankan juga lebih meninjau kesejahteraan karyawan terkait hal pemberian kompensasi ketika bekerja agar bisa ditambah jumlah uang insentif kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik agar semakin meningkat dalam kinerja karyawan dan termotivasi untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.
3. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya melakukan penelitian dengan topik yang sama dengan cara melakukan pengembangan variabel-variabel bebas lainnya yang dapat memberikan pengaruh terkait kepuasan kerja karyawan, terlepas dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Misalnya semangat kerja, komunikasi serta variabel lainnya dengan objek penelitian serta sampel atau populasi dalam skala yang lebih besar. Dengan demikian maka banyak penemuan berupa penelitian atau pemecahan masalah yang lebih berarti serta diharapkan memiliki manfaat untuk banyak pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Aseptia, 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(2), 77–85.
- Dian Intan Tangkeallo. (2018). Pengaruh Work Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada RSUD Laki pada Tana Toraja. *CAM JOURNAL: Change Agent For Management Journal*, 2(2), 200–213.
- Farisi, S. (2020). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan. *Seminar of Social Sciences Engineering & Humaniora*, 29–42.
- Handoko, T. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Penerbit BPFE.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ketujuh*. PT.Bumi Aksara.
- Hasibun. (2009). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Lockwood, N. R. (2003). Work/Life Balance: Challenges and Solutions. *Research Quaterly*, 1–10.
- Parkes, L.P., & Langford, P. . (2008). *Work-Life Balance or Work-Life Alignment? A Test of The Importance of Work-life Balance For Employee Engagement and Intention To Stay In Organisations*. *Journal of Management & Organization*, 14, 267-284.
- Qodrizana, D. L., & Musadieq, M. Al. (2018). Pengaruh Work-Life

Balance Terhadap Kepuasan Kerja
(Studi Pada Karyawan Perempuan
Yayasan Insan Permata
Tunggulwulung Kota Malang).
Jurnal Administrasi Bisnis, 60(1),
11.

Simamora. (2004). *Manajemen Sumber
Daya Manusia*. STIE YKPN.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian
Pendidikan Pendekatan Kuantitatif,
Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.