

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)

THE INFLUENCE OF WORK-LIFE BALANCE, WORK STRESS, AND COMPENSATION TOWARDS JOB SATISFACTION IN THE COVID-19 PANDEMIC ERA (CASE STUDY AT PT. PLN (PERSERO) HEAD UNIT OF SULUTTENGGO REGION)

Oleh:

Natalia Isabela Tupamahu¹
Bernhard Tewal²
Irvan Trang³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹nataliatupamahu@gmail.com

²bernhardtewal@unsrat.ac.id

³trang_irvan@yahoo.com

Abstrak: Kepuasan kerja didasari atas perasaan positif pegawai terhadap pekerjaan mereka. Sebaliknya, pegawai yang merasakan ketidakpuasan dalam pekerjaannya akan sangat berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, stres kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja secara parsial dan simultan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden melalui google form, instrumen dalam penelitian ini terbagi 2 yaitu menyangkut identitas responden dan variabel penelitian dengan menggunakan skala likert dimana 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju. Populasi penelitian sebanyak 133 pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Suluttenggo dan sampel yang diperoleh menggunakan rumus Slovin sebanyak 100 pegawai sebagai responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan SPSS versi 26. Pembuktian hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, stres kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan secara simultan menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja, stres kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Suluttenggo berperan penting dalam menciptakan kepuasan kerja bagi pegawai. PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Suluttenggo diharapkan untuk terus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja terlebih khusus keseimbangan kehidupan kerja, stres kerja, dan kompensasi.

Kata kunci: Keseimbangan kehidupan kerja, stres kerja, kompensasi, kepuasan kerja

Abstract: Job satisfaction is based on employees' positive feelings about their work. On the other hand, employees who feel dissatisfied with their work will greatly affect the achievement of company goals. The purpose of this study is to analyze the effect of work-life balance, work stress, and compensation on job satisfaction partially and simultaneously. The data collection technique uses a questionnaire distributed to respondents via google form, the instrument in this study is divided into 2, namely regarding the identity of the respondent and research variables using a Likert scale where 1 = strongly disagree, 2 = disagree, 3 = neutral, 4 = agree, and 5 = strongly agree. The research population was 133 employees and the sample used was 100 respondents. The analytical technique used in this research is multiple linear regression analysis which is processed using SPSS version 26. The research population was 133 employees of PT. PLN (Persero) Head Unit of Suluttenggo Region and samples obtained using the Slovin formula as many as 100 employees as respondents. The analytical technique used in this research is multiple linear regression analysis which is processed using SPSS version 26. The hypothesis is proven by using t test and f test. The results showed that partially work-life balance had a significant positive effect on job satisfaction, work stress had an insignificant negative effect on job satisfaction, and compensation had a significant positive effect on job satisfaction and simultaneously showed that work-life balance, work stress, and compensation had a significant effect on employee job satisfaction. PT. PLN (Persero) Head Unit of Suluttenggo Region plays an important role in creating job satisfaction for employees. PT. PLN (Persero) Head Unit of Suluttenggo Region should pay more attention to the factors that can affect employees job satisfaction especially work-life balance, work stress, and compensation.

Keywords: Work-life balance, work stress, compensation, job satisfaction

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting bagi organisasi yang berfungsi sebagai penggerak bagi setiap aktivitas di dalam perusahaan. Sumber daya yang dimiliki perusahaan bersifat terbatas sehingga perusahaan dituntut agar mampu memperdayakan dan mengoptimalkan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu keunggulan bersaing perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Namun, selain faktor tersebut terdapat beberapa faktor eksternal yang dapat menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya. Faktor tersebut seperti bencana alam, kecelakaan kerja, dan lain-lain seperti pandemik Covid-19 yang sedang terjadi.

Kepuasan kerja sangat berpengaruh pada produktivitas kerja, pihak pimpinan harus memahami tindakan apa yang harus dilakukan dalam meningkatkan dan menjaga kepuasan kerja pegawai, dalam upaya mencapai hal tersebut perusahaan diharapkan mampu menciptakan kondisi kerja yang baik agar dapat memaksimalkan kemampuan pegawainya (Mariam, 2009). Beberapa faktor penunjang dalam terbentuknya kepuasan kerja yaitu adalah keseimbangan kehidupan kerja dalam pekerjaan, stres kerja, dan kompensasi.

Keseimbangan kehidupan kerja adalah situasi dimana pegawai diberi kesempatan untuk menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mereka, dalam situasi ini tidak akan menimbulkan stres dan kelelahan dalam melakukan pekerjaannya (Lestari & Margaretha, 2021). Semakin banyak waktu pegawai yang digunakan dalam bekerja dapat mengakibatkan ketidakseimbangan dalam mengontrol kehidupan pegawai di luar pekerjaan sehingga dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja, begitu pula sebaliknya.

Stres kerja adalah fenomena yang dihadapi oleh pegawai ketika bekerja dan dihadapi secara berbeda menggunakan cara mereka sendiri. Hal ini dapat terjadi karena adanya ketidaksesuaian antara kemampuan pegawai dengan tuntutan organisasi (Naqvi dkk, 2013). Tuntutan tugas dalam suatu perusahaan merupakan salah satu penyebab terjadinya stres kerja pada pegawai. Tuntutan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam kurun waktu yang singkat, beban kerja berlebihan, pimpinan yang kurang peka dan menuntut, serta rekan kerja yang kurang menyenangkan dapat memicu terciptanya stres kerja sehingga berdampak pada kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang mengalami stres kerja dapat merugikan perusahaan, hal ini disebabkan karena stres kerja dapat mengakibatkan ketidakseimbangan antara produktivitas pegawai dengan biaya yang dibayarkan perusahaan dalam bentuk kompensasi.

Pihak perusahaan memberikan gaji atau kompensasi dalam upaya memotivasi pegawai, meningkatkan semangat kerja, dan kinerja pegawai. Kompensasi adalah suatu hal yang penting dalam mendorong atau memotivasi seseorang untuk bekerja. Kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan atas kontribusi yang telah diberikan pegawainya.

Penelitian ini dilakukan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Suluttenggo untuk meneliti pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, stres kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Suluttenggo.
2. Menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Suluttenggo.
3. Menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Suluttenggo.
4. Menganalisis pengaruh keseimbangan Kehidupan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi secara simultan terhadap Kepuasan Kerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Suluttenggo.

TINJAUAN PUSTAKA

Keseimbangan Kehidupan Kerja

Lestari dan Margaretha (2021), menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah situasi dimana pegawai diberi kesempatan untuk menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mereka, dalam situasi ini tidak akan menimbulkan stres dan kelelahan dalam melakukan pekerjaannya. Keseimbangan kehidupan kerja adalah salah satu faktor yang berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai. Keseimbangan kehidupan kerja adalah sebuah konsep menyeimbangkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual (Weckstein, 2008:10). Indikator dalam penelitian ini meliputi keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan.

Stres Kerja

Rivai dan Sagala (2013) mendefinisikan stres kerja adalah suatu ketegangan yang menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, cara berpikir, dan kondisi individu. Akibatnya, pegawai dapat mengembangkan berbagai gejala stres yang dapat mempengaruhi kinerja pekerjaan mereka. Stres kerja merupakan suatu keadaan dimana pegawai mengalami tekanan dalam pekerjaan baik karena tugas, pimpinan, dan lingkungan kerja pegawai (Putra & Wibawa, 2014). Stres kerja dapat disebabkan karena adanya work family conflict, adanya work family conflict dapat memicu rasa frustrasi sehingga dapat mengakibatkan kepuasan kerja yang rendah (Tewal *et al.*, 2021). Indikator dalam penelitian ini meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi.

Kompensasi

Arifin (2017), mendefinisikan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, baik langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan atau organisasi. Kompensasi yang diterima seseorang dalam bentuk apapun erat hubungannya dengan kepuasan kerja pegawai karena seseorang akan merasa diperhatikan dan dihargai sehingga dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik. Kompensasi adalah semua pendapatan dalam bentuk uang, barang yang diterima pegawai secara langsung ataupun tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pegawai kepada perusahaan (Hasibuan, 2013). Indikator dalam penelitian ini meliputi upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

Kepuasan Kerja

Rachman (2016), menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan dan serta bentuk sikap seseorang terhadap kondisi lingkungan kerja, peluang, dan upah yang adil merupakan faktor yang sangat penting bagi pemimpin suatu organisasi. Kepuasan kerja didasari atas perasaan positif pegawai terhadap pekerjaan mereka. Sebaliknya, pegawai yang merasakan ketidakpuasan dalam pekerjaannya akan sangat berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Kepuasan kerja pegawai akan meningkat bila mereka merasakan kompensasi yang mereka dapat sesuai dengan harapan mereka (Mahendrawan & Indrawati, 2015). Indikator dalam penelitian ini meliputi kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, kepuasan dengan promosi, kepuasan dengan sikap atasan, dan kepuasan dengan rekan kerja.

Penelitian Terdahulu

Penelitian Kasbuntoro *et al.* (2020) menunjukkan hasil bahwa keseimbangan kehidupan kerja dengan kepuasan kerja memiliki nilai positif dan kuat sebesar 50.7%. Peningkatan pada keseimbangan kehidupan kerja akan berpengaruh positif terhadap peningkatan kepuasan kerja. Penelitian 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 mengalami peningkatan secara nyata.

Fardah (2020) stres kerja berpengaruh negatif pada karyawan CV Fatih Terang Purnama. Semakin tinggi stres kerja, kepuasan kerja akan semakin menurun, begitu juga sebaliknya semakin rendah stres kerja akan semakin meningkatkan kepuasan kerja. Danish *et al.* (2015) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif bagi kepuasan kerja.

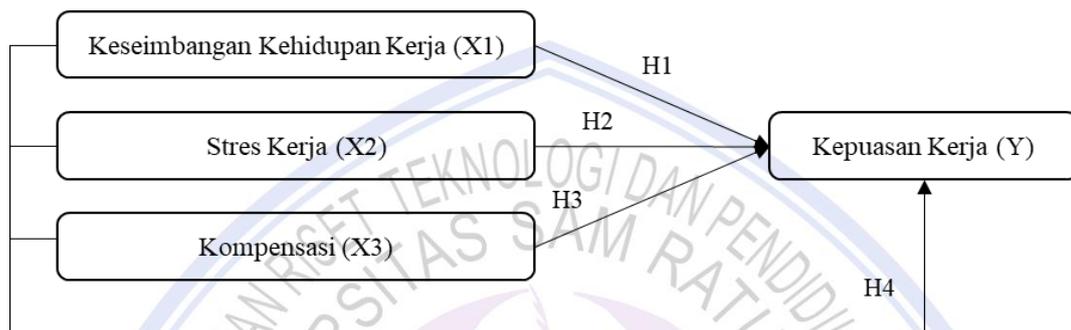
Prasetio (2019) dalam penelitiannya menemukan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai, dalam penelitian ini juga ditemukan bahwa pegawai menganggap kompensasi sebagai faktor penting dalam menentukan kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian Puspitawati (2020) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini berarti bahwa kepuasan kerja pegawai akan semakin tinggi jika mereka mendapatkan kompensasi yang sesuai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Cahyadi dan Prastyani (2020) menemukan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja. Potale dan Uhing (2015) dalam menemukan hasil bahwa kompensasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis Penelitian

- H1 : Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
 H2 : Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
 H3: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
 H4: Keseimbangan Kehidupan Kerja, Stres Kerja, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Model Pemikiran



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Olah data SPSS 26, 2021

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Explanatory research adalah metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variable-variabel yang diteliti serta pengaruh-pengaruhnya terhadap variabel satu dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2014).

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. PLN Unit Induk Wilayah Suluttenggo. Waktu penelitian di mulai dari bulan Juni 2021 sampai Juli 2021.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Suluttenggo dengan teknik pengambilan sampel *purposive sampling* dengan karakteristik pegawai tetap PT. PLN Unit Induk Wilayah Suluttenggo. Sampel dalam penelitian ini diperoleh menggunakan rumus slovin.

$$n = \frac{N}{1 + N(\epsilon)^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel s

N = ukuran populasi

ϵ = standar error populasi

(N) sebanyak 133 orang standar error (ϵ) sebanyak 5% maka jumlah sampel adalah 100.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada responden melalui *google form*, instrumen dalam penelitian ini terbagi 2 yaitu menyangkut identitas responden dan variable penelitian

dengan menggunakan skala *likert* dimana 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam pengolahan data ini adalah analisis regresi linear berganda. Regresi linier berganda adalah metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan satu variabel terikat yang diperkirakan berhubungan dengan dua atau lebih variabel bebas. Model analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini terdiri dari 100 responden dengan jumlah responden laki-laki sebanyak 72% dan responden perempuan sebanyak 28% dengan mayoritas responden berumur 45-55 tahun sebanyak 44%, 26-35 tahun sebanyak 31%, 36-45 tahun sebanyak 15%, kurang dari 25 tahun sebanyak 8%, dan lebih dari 56 tahun sebanyak 2%

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel / Item Pernyataan		rhitung	rtabel	Sig
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)				
X1.1	Waktu untuk bekerja membatasi saya menjalankan kehidupan pribadi saya.	0.661	0.1966	.000
X1.2	Saya banyak kehilangan waktu untuk menjalankan kehidupan pribadi saya karena pekerjaan.	0.645		.000
X1.3	Banyak waktu pribadi saya tersita karena pekerjaan.	0.596		.000
X1.4	Aktivitas dalam pekerjaan membuat saya sulit melakukan aktivitas pribadi dengan baik.	0.608		.000
X1.5	Aktivitas dalam kehidupan pribadi mendukung dan memotivasi saya dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari.	0.581		.000
X1.6	Suasana dalam pekerjaan mendukung aktivitas yang saya sukai dalam kehidupan pribadi.	0.665		.000
Stres Kerja (X2)				
X2.1	Tuntutan perusahaan tidak sesuai dengan kemampuan saya.	0.732	0.1966	.000
X2.2	Pekerjaan yang diberikan kepada saya terlalu sulit dan kompleks.	0.755		.000
X2.3	Tidak adanya pembagian kerja yang jelas sehingga sering membuat saya bingung untuk memprioritaskan suatu pekerjaan.	0.704		.000
X2.4	Pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai dengan kemampuan saya.	0.723		.000
X2.5	Saya kesulitan berkomunikasi dengan rekan kerja dalam perusahaan.	0.643		.000
X2.6	Hubungan antara atasan dan pegawai kurang baik.	0.802		.000
X2.7	Peraturan di perusahaan menyulitkan saya untuk bekerja.	0.793		.000
X2.8	Peraturan yang diterapkan perusahaan tidak dapat diikuti pegawai.	0.761		.000
X2.9	Atasan saya tidak perhatian terhadap bawahannya.	0.704		.000
X2.10	Atasan saya dalam memimpin menciptakan rasa tegang, cemas, dan takut kepada bawahannya.	0.831		.000
Kompensasi (X3)				
X3.1	Gaji yang diberikan kepada saya sudah sesuai dengan pekerjaan saya.	0.723	0.1966	.000
X3.2	Saya merasa puas dengan gaji saya.	0.756		.000
X3.3	Perusahaan memberikan insentif apabila saya telah menyelesaikan pekerjaan saya.	0.661		.000
X3.4	Insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan prestasi yang saya capai.	0.763		.000
X3.5	Tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang saya harapkan.	0.708		.000
X3.6	Pemberian perlindungan kerja berupa asuransi kesehatan sudah sesuai.	0.728		.000
X3.7	Fasilitas kerja sudah mendukung dan memadai dalam menunjang pekerjaan saya.	0.669		.000
X3.8	Fasilitas yang diberikan perusahaan kepada pegawai sudah sesuai dengan kesepakatan.	0.724		.000

Kepuasan Kerja (Y)

Y.1	Gaji yang saya terima saat ini sudah memuaskan, sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang saya emban.	0.752	0.1966	.000
Y.2	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada saya.	0.744		.000
Y.3	Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini.	0.724		
Y.4	Pekerjaan yang saya terima saat ini sudah sesuai dengan keinginan saya	0.700		.000
Y.5	Keadilan kebijakan promosi karyawan sudah diterapkan dengan baik di perusahaan ini.	0.670		.000
Y.6	Adanya promosi yang dilakukan oleh perusahaan memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju.	0.755		.000
Y.7	Atasan selalu bersedia meluangkan waktu untuk membantu jika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja.	0.654		.000
Y.8	Komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan.	0.701		.000
Y.9	Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik.	0.705		.000
Y.10	Rekan kerja saya selalu memberi nasehat, dukungan dan membantu saya apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.	0.709		.000

Sumber: Olah data SPSS, 2022

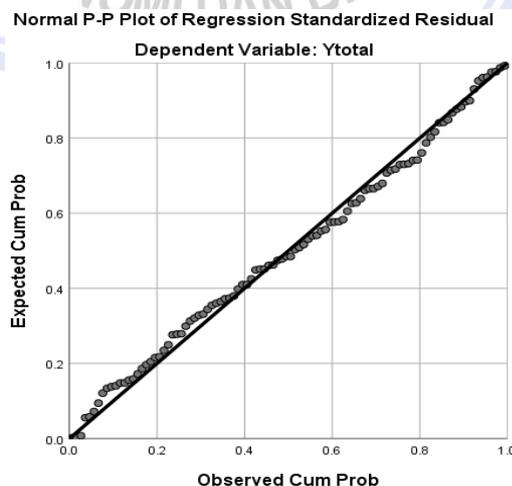
Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa semua pernyataan adalah valid karena nilai probability (sig) semua pernyataan > 0.05 dan nilai r hitung (pearson correlation) $> r$ tabel 0.1966

Uji Reliabilitas**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Variabel / Item	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)	0.683	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0.909	Reliabel
Kompensasi (X3)	0.863	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0.883	Reliabel

Sumber: Hasil olah data, 2021.

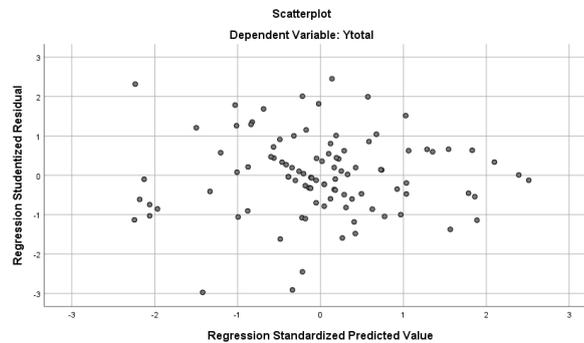
Berdasarkan tabel 2. dapat dilihat bahwa variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja, Stres Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0.60 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas****Gambar 2. Hasil Uji Normalitas**

Sumber: Olah data SPSS 26, 2021

Gambar 2. menunjukkan bahwa grafik uji normalitas menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebaran mengikuti arah garis diagonal tersebut, hal ini dapat diartikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heterokedastistas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Olah data SPSS 26, 2021

Gambar 3. menunjukkan bahwa uji heteroskedastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar di bawah dan di atas 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga data layak dipakai.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Dependent	Tolerance	VIF	Keterangan
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)	.601	1.665	Non-Multikolinieritas
Stres Kerja (X2)	.688	1.453	Non-Multikolinieritas
Kompensasi (X3)	.519	1.926	Non-Multikolinieritas

Sumber: Olah data SPSS, 2021

Tabel 3. menunjukkan hasil uji multikolinieritas variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja, Stres Kerja, dan Kompensasi tidak terjadi multikolinieritas karena nilai Tolerance dari ketiga variabel tersebut lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF dari ketiga variabel tersebut lebih kecil dari 10.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Tabel 4. Hasil Regresi Linear Berganda Secara Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.979	5.049		2.174	.032
1. Keseimbangan Kehidupan Kerja	.469	.1174	.239	2.697	.008
Stres Kerja	-0.105	.080	-.109	-1.314	.192
Kompensasi	0.661	.127	.497	5.199	.000

Sumber: Olah data SPSS (2021)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel maka didapatkan persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y = 10.979 + 0.469 X_1 - 0.105 X_2 + 0.661 X_3$$

1. Konstanta sebesar 10.979 mengartikan bahwa jika Keseimbangan Kehidupan Kerja, Stres Kerja, dan Kompensasi bernilai 0 atau tidak berubah maka Kepuasan Kerja 10.979 satuan.

2. Koefisien regresi dari Keseimbangan Kehidupan Kerja, sebesar 0.469 menunjukkan arah positif artinya jika Keseimbangan Kehidupan Kerja meningkat 1 satuan maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0.469 satuan. Selanjutnya nilai t-hitung untuk variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja sebesar $= 2.697 > t\text{-tabel} = 1.660$ dengan tingkat signifikan $0.008 < 0.05$, hasil ini mengartikan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Jadi hipotesis 1 yang menyatakan Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja diterima atau terbukti.
3. Koefisien regresi dari Stres Kerja, sebesar -0.105 menunjukkan arah negatif artinya jika Stres Kerja meningkat 1 satuan maka kepuasan Kerja menurun sebesar 0.105. Selanjutnya nilai t-hitung untuk Stres Kerja sebesar $= -1.314 < t\text{-tabel} = 1.660$ dengan tingkat signifikan $0.192 > 0.05$, hasil ini mengartikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Jadi hipotesis 2 yang menyatakan stres kerja berpengaruh negatif signifikan ditolak atau tidak terbukti.
4. Koefisien Kompensasi, 0.661 menunjukkan arah positif artinya jika Kompensasi meningkat 1 satuan maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0.661 satuan. Selanjutnya nilai t-hitung sebesar $= 5.199 > \text{nilai } t\text{-tabel} = 1.660$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, hasil ini mengartikan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Jadi hipotesis 3 yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja diterima atau terbukti.

Uji F (Simultan)

Tabel 4. Hasil Regresi Linear Berganda Secara Simultan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1504,307	3	501.436		
Residual	1254,443	96	13.067	38.374	.000 ^b
Total	2.758.750	99			

Sumber: Olah data SPSS (2021)

Berdasarkan hasil uji F diperoleh F-hitung $= 38.374 > F\text{-tabel} = 2.70$ dan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$ mengartikan bahwa secara simultan Keseimbangan Kehidupan Kerja, Stres Kerja, dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Jadi hipotesis 4 yang menyatakan Keseimbangan Kehidupan Kerja, Stres Kerja, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja diterima atau terbukti.

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.738 ^a	0.545	0.531	3,615

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 5. dapat dilihat koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.545, yang berarti 54.5% dari Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja, Stres Kerja, dan Kompensasi dan 45.5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi yang ada atau tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai PT. PLN Unit Induk Wilayah Suluttenggo. Hasil pengujian variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh secara signifikan sejalan dengan penelitian Sari dkk. (2021) yang menyatakan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut disarankan agar pihak PT. PLN Unit Induk Wilayah Suluttenggo dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif sehingga dapat membangun suasana kekeluargaan antar pegawai dan lebih memperhatikan jam kerja pegawai agar terjadi keseimbangan kehidupan kerja sehingga pegawai dapat membagi waktu antara pekerjaan, keluarga, dan kehidupan sosial.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian variabel stres kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan bertolak belakang dengan penelitian Rauan dan Tewal (2019) yang menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut disarankan agar PT. PLN Unit Induk Wilayah Suluttenggo dapat lebih memperhatikan beban kerja pegawai apakah sudah sesuai dengan hasil yang diterima serta memberikan pelatihan dan pengembangan kemampuan sehingga pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan mampu meningkatkan kepuasan kerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN Unit Induk Wilayah Suluttenggo. Hasil pengujian variabel kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan sejalan dengan penelitian Adelia (2016) dan Mahendrawan (2015) yang menyatakan semakin sesuai kompensasi dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut disarankan agar PT. PLN Unit Induk Wilayah Suluttenggo selalu mempertahankan sistem kompensasi yang sudah ada dan PT. PLN Unit Induk Wilayah Suluttenggo diharapkan untuk selalu memperhatikan kebutuhan pegawai baik finansial maupun nonfinansial seperti kenaikan gaji, pemberian bonus, dan jenjang karir yang jelas agar pegawai dapat mencapai kepuasan kerja yang maksimal.

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Stres Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Keseimbangan Kehidupan Kerja, Stres Kerja, dan Kompensasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Farisi dan Pane (2020) yang menemukan hasil bahwa kompensasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, Limbong (2021) dalam penelitiannya juga menemukan hasil penelitian bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut disarankan agar PT. PLN Unit Induk Wilayah Suluttenggo untuk lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai agar dalam pencapaian tujuan perusahaan dapat berjalan dengan baik, faktor-faktor penunjang tersebut antara lain adalah keseimbangan kehidupan kerja, kompensasi yang diterima, serta penyebab atau pemicu stres kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif yang signifikan antar keseimbangan kehidupan kerja dengan kepuasan kerja.
2. Terdapat hubungan negatif antara stres kerja dengan kepuasan kerja.
3. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja.
4. Keseimbangan kehidupan kerja, stres kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Saran

1. Diharapkan pihak PT. PLN Unit Induk Wilayah Suluttenggo dapat membangun lingkungan kerja yang positif dan lebih memperhatikan jam kerja pegawai.
2. PT. PLN Unit Induk Wilayah Suluttenggo dapat memperhatikan beban kerja pegawai serta memberikan pelatihan dan pengembangan kemampuan pegawai PT. PLN Unit Induk Wilayah Suluttenggo.
3. Diharapkan PT. PLN Unit Induk Wilayah Suluttenggo dapat menjaga dan meningkatkan sistem kompensasi yang sudah.
4. PT. PLN Unit Induk Wilayah Suluttenggo diharapkan untuk terus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seperti keseimbangan kehidupan kerja, stres kerja, dan kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelia, R. C., Mujiati, N. W. (2016). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RS Dharma Kerti. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(4). Retrieved April 1, 2020, from <https://ocs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/20274>
- Arifin, A. (2017). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI, KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MERATUS LINE SURABAYA*. (Doctoral dissertation, STIE MAHARDHIKA SURABAYA).
- 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(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>
- Danish, R. Q., Shahid, A. U., Aslam, N., & Ali, A. (2015). The Impact of Pay Satisfaction and Job Stress on Job Satisfaction in Pakistani Firms of Gujranwala District. *American Journal of Economics, Finance and Management*, 1(3). Retrieved Februari 12, 2021, from https://www.researchgate.net/profile/Rizwan-Danish/publication/276918935_The_Impact_of_Pay_Satisfaction_and_Job_Stress_on_Job_Satisfaction_in_Pakistani_Firms_of_Gujranwala_District/links/555b698a08ae91e75e766150/The-Impact-of-Pay-Satisfaction-and-Job-Stre
- Fardah, F. F., & Ayuningtias, H. G. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada CV Fatih Terang Purnama). *Jurnal Mitra Manajemen (JMM)*, 4(5). Retrieved Februari 12, 2021, from <http://www.e-journalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/view/394>
- Farisi, S., & Pane, I. H. (2020). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan. *Scenario (Seminar of Social Sciences Engineering and Humaniora)*. Retrieved November 2, 2021, from <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/scenario/article/view/1152/1028>
- Hasibuan, Malayu.S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasbuntoro, D. I., Maemunah, S., Mahfud, I., Fahlevi, M., & Parashakti, R. D. (2020). Work-life Balance and Job Satisfaction: A case Study of Employees on Banking Companies in Jakarta. *International Journal of Control and Automation*, 13(4). Retrieved Maret 26, 2021, from <http://sersc.org/journals/index.php/IJCA/article/view/16461/8242>
- Lestari, D., & Margaretha, M. (2021). Work Life Balance, Job Engagement and Turnover Intention: Experience From Y Generation Employees. *Management Science Letters*, 11(1).
- Limbong, D. M. (2021). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Cabang Bandung Suci di BPJS Ketenagakerjaan. *Doctoral dissertation, STIE Ekuitas*. Retrieved December 2021
- Mahendrawan, I. G., Indrawati, A. D. (2015). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(11). Retrieved April 2, 2020, from <https://ocs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/14952>
- Mariam, R. (2009). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero)*. Universitas Diponegoro.
- Naqvi, S., M., H., Khan, M., Kant, A., & Khan, S. N. (n.d.). Job stress and employees' productivity: case of Azad Kashmir public health sector. *Interdisciplinary journal of contemporary research in business*, 5(3).
- 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>
- Prasetyo, A. P., Luturlean, B. S., & Agathanisa, C. . (2019). Examining Employee's Compensation Satisfaction and Work Stress in A Retail Company and Its Effect to Increase Employee Job Satisfaction. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(2). Retrieved Februari 12, 2021, from <https://ideas.repec.org/a/mth/ijhr88/v9y2019i2p239-265.html>
- Puspitawati, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bakti Saraswati*, 9(2). Retrieved Februari 12, 2021, from <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/baktisaraswati/article/view/1110>

- Putra, I. G. S., & Wibawa, I. M. A. (2014). Pengaruh stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja berdasarkan gender pada Warong Miyabi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(9).
- Rachman, T. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rauan, F. & Tewal, B. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tropica Coco Prima Di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4). Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25411>
- Rivai, V., Sagala, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pres.
- Sari, I. P., Agussalim, M., & Adawiyah, D. (2021). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Padang. *Matua Jurnal*, 3(4). Retrieved January 2022, from <https://ejournal-unespadang.ac.id/index.php/MJ/article/view/425>
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Tewal., B., et al. (2021). The Effect of Work-Family Conflict on Job Satisfaction and Job Performance of Banking Employee in North Sulawesi. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5(10), 24-32. Retrieved from <https://www.ajhssr.com/wp-content/uploads/2021/10/D215102432.pdf>
- Weckstein, S. H. (2008). *How to Practice The Art of Life Balance*. E-book.

