
Worklife Balance dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu

Reuny Findy Endeka
Wehelmina Rumawas
Tinneke Tumbel

Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis,
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Univeritas Sam Ratulangi
Email: Reunyendeka16@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of Work life Balance and compensation on Employee Job Satisfaction at PT Hasjrat Abadi, Kotamobagu Branch. This study used a quantitative approach, namely respondents as many as 61 samples whose sampling technique used saturated samples. The data collection technique is by distributing questionnaires. The analysis technique in this study uses the Partial Least Square (PLS) data that meets the analytical technique that has been processed using the SmartPLS3 application. It is known from the results of the analysis that the independent variables Work life Balance and Compensation have an influence on the dependent variable, namely job satisfaction. The results showed that Work life Balance did not significantly influence Job Satisfaction. This means that the level of Work life Balance will not affect job satisfaction. This study shows that compensation has a significant and positive effect on job satisfaction. That is, the level of compensation will affect the job satisfaction of employees. And also this study found that work-life balance and compensation had no significant effect.*

Keywords: *Work life Balance, Compensation, Job Satisfaction*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Worklife Balance* dan kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu. Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif, yaitu responden sebanyak 61 sampel yang teknik pengambilan sampelnya menggunakan sampel Jenuh. Teknik pengambilan data yaitu dengan menyebarkan kuesioner. Teknik analisis dalam penelitian menggunakan *Partial Least Square* (PLS) data-data yang telah memenuhi teknik analisis yang telah diolah tadi diolah menggunakan aplikasi SmartPLS3. Diketahui dari hasil analisis bahwa variabel bebas *Worklife Balance* dan Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Worklife Balance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Artinya, tinggi rendahnya *Worklife Balance* tidak akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Artinya, tinggi rendahnya Kompensasi akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dari karyawan. Dan juga penelitian ini mendapati bahwa *Worklife Balance* dan kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan.

Kata Kunci : *Worklife Balance, Kompensasi, Kepuasan Kerja*

Pendahuluan

Dalam Perkembangan era Globalisasi ini, persaingan dalam bisnis semakin meningkat untuk menjadi yang terdepan dalam berbagai aspek. Perusahaan harus mengikuti perkembangan zaman untuk mengikuti trend dan dalam hal ini trend dalam memuaskan kinerja karyawannya dalam pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaannya.

Sumber daya manusia merupakan aspek yang penting dalam suatu perusahaan. Manusia sebagai penggerak perusahaan faktor utama karena keeksistensian perusahaan tergantung pada manusia-manusia yang terlibat dibelakangnya. Menurut Haibuan (2015), yakni manusia yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya

tujuan organisasi. Oleh karena itu, tampak sulit bagi sebuah perusahaan untuk beroperasi dengan lancar dan memperoleh sasaran, jika karyawannya tidak mampu menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik. Terlebih jika perusahaan memberi berbagai tuntutan dan tekanan pekerjaan tanpa memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Menurut Handayani (2013) *work life balance* merupakan suatu kondisi dimana seseorang bisa berbagi peran serta merasakan adanya kepuasan dalam peran-peran tersebut yang di perlihatkan dengan rendahnya tingkat *work family conflict* serta tingginya tingkat *work family facilitation* ataupun *work family enrichment*. *Worklife Balance* pada umumnya dipandang sebagai tidak adanya konflik. Tetapi apabila dihubungkan dan dimasukkan kedalam pengertian *work-life balance*, keseimbangan atau *balance* disini berasal dari efektivitas (berfungsi baik, produktif, sukses) dan tampak positif (memuaskan, bahagia) baik untuk pekerjaan ataupun keluarga. Oleh karena itu, setiap orang harus bisa menyeimbangkan antara pekerjaannya dan juga pribadinya. Semakin pekerja mampu mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan mengasilkan suatu kesuksesan untuk perusahaan, maka pekerja tersebut bisa merasakan kepuasan kerja.

Menurut Rumawas (2015) dalam pnelitiannya mengenai pengaruh kepemimpinan Terhadap kepuasan kerja karyawan, di dapati bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, namun dalam penelitian ini, penulis menggunakan variabel lain untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan. Selain keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang menjadi salah satu faktor dalam kepuasan kerja karyawan, pemberian upah atau gaji (Kompensasi) juga menentukan kepuasan kerja dari karyawan. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan dikarenakan dengan kompensasi yang telah diberikan oleh perusahaan bagi seorang karyawan merupakan sumber penghasilan dalam rangka mencukupi kebutuhan mereka. Apabila kompensasi diberikan secara benar kepada karyawan maka akan memberikan dampak atas terciptanya kepuasan yang pada akhirnya para karyawan akan lebih termotivasi untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan

Tinjauan Pustaka

Dewasa ini perusahaan harus mengikuti perkembangan zaman dalam hal mengikuti trend dalam memuaskan karyawannya dari berbagai aspek. Seperti dalam menyeimbangkan

kehidupannya untuk mencapai kepuasan kerja karyawan. Dalam hal ini adalah *Worklife Balance*. *Worklife balance* adalah sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman dan anggota masyarakat) serta tidak adanya konflik diantara kedua peran tersebut. Dapat dikatakan bahwa individu yang memperhatikan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. merupakan individu yang lebih mementingkan kebutuhan kesejahteraan psikologisnya, daripada mengejar kekayaan semata (Westman, Brough, & Kalliath, 2009). Selain tentang kepuasan kerja, pemberian kompensasi atau pemberian upah adalah balas jasa atas pekerjaan karyawan. menurut Hasibuan (2013), Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang maupun barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada karyawan. Penjelasan dari kompensasi berupa uang adalah karyawan di bayar dengan sejumlah uang, sedangkan kompensasi berupa barang adalah kompensasi yang diberikan berupa barang. menurut Robbins dan Judge (2015), kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap yang positif mengenai pekerjaannya. Sedangkan seseorang yang memiliki level kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negative.

Metode Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh *Worklife Balance* dan Kompensasi terhadap kepuasan Kerja Karyawan di Pt Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu. Pendekatan Penelitian ini adalah Penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey. yaitu metode yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu, dimana peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan koesioner, tes, wawancara terstruktur, dan sebagainya (Sugiono, 2014).

Adapun lokasi penelitian dilakukan di PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu, dan populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh karyawan dari PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu yang berjumlah 61 orang. Sampel sendiri diambil menggunakan teknik *sampling* jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel dengan menggunakan semua

anggota populasi sampel (Sugiyono, 2014). Dengan menggunakan metode pengumpulan data primer yang mana mendatang lokasi secara langsung dan data sekunder melalui Kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan maka Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert, skala ini berinterasi 1-5 serta dengan pilihan jawaban dan dengan pilihan jawaban pemberian skor masing-masing jawaban koesioner. Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan menggunakan software *SmartPLS Versi 3* yang dijalankan dengan media computer PLS (*Patril Least Square*) merupakan analisis persamaan structural (SEM) berbasis varian secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model structural. Model pengukuran dapat digunakan untuk uji validitas dan rabilitas, sedangkan model structural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model Prediksi). Lebih lanjut, Ghazali (2006) menjelaskan bahwa PLS adalah metode analisis yang bersifat *soft modeling* karena tidak mengansumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, yang berarti jumlah sampel dapat kecil dibawah 100 sampel. uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pernyataan dalam kuesioner atau instrument penelitian. Indikator dianggap valid jika memiliki nilai AVE diatas 0,5 atau memperlihatkan seluruh outer loading dimensi variabel memiliki nilai loading > 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengukuran tersebut memenuhi kriteria validitas konvergen (Fornell dan Larckel, 1981 dalam Ghazali, 2006).

Hipotesisnya bahwa ukuran signifikansi keterdukungan hipotesis dapat digunakan perbandingan nilai T-table dan T-statistic. Jika T-statistic lebih tinggi dibandingkan nilai T-table, berarti hipotesis terdukung atau diterima.

Hasil Penelitian

Penelitian ini membahas pengaruh *Worklife Balance* dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu. Hasil Uji Validitas Konvergen dapat dilihat dari *faktor loading* dan AVE. suatu konstruk dapat dikatakan valid secara konvergen apabila faktor loadingnya dan AVE >0.50. dan ketiga variabel memiliki nilai loading >0.50 dan memenuhi validitas Konvergen. Dengan demikian disimpulkan bahwa ketiga variabel memiliki nilai

loading >0.50. Pengujian selanjutnya adalah uji reliabilitas konstruk yang dapat diukur dengan 2 kriteria yaitu *composite reliability* dan *cronbrach's alpha*. Suatu konstruk di nyatakan reliable jika nilai *cronbrach's alpha* dan *composite reliability* >0.50

Berikut ini hasil dari *output latent variable coefficient*.

	WLB	K	KK	Kriteria	Keterangan
<i>Composite Reliability</i>	0.784	0.880	0.871	>0.50	Reliabel
<i>Cronbarch alpha</i>	0.648	0.836	0.813	>0.50	Reliabel

Sumber: data diolah dengan Smart PLS 3

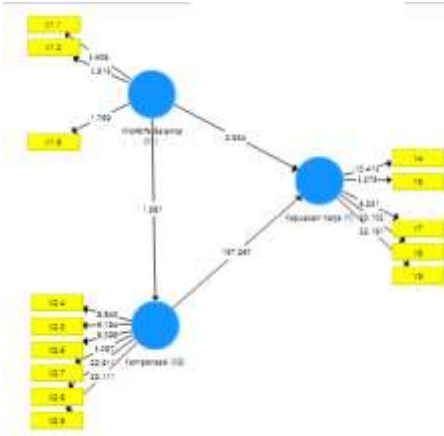
Berdasarkan tabel diatas, menunjukan *Composite Reliability* dari masing-masing konstruk, yaitu *Worklife Balance* (WLB) (0.784), Kompensasi (K) (0.880), dan Kepuasan Kerja (KK) (0.871). dan hasil dari *Cronbarch alpha* menunjukkan bahwa *Worklife Balance* (WLB) (0.648), kompensasi (K) (0.836), dan Kepuasan Kerja (KK) (0.813). berdasarkan dari hasil *Composite Reliability* dan *Cronbarch alpha*, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan Variabel telah memenuhi keriteria *Composite Reliability*.

Hasil korelasi antar konstruk diukur dengan melihat T-Statistic, *path Coefficients* dan tingkat signifikansinya yang kemudian dibandingkan dengan hipotesis penelitian. Berikut ini hipotesis yang dimaksudkan untuk membuktikn kebenaran dugaan penelitian. *Path Coefficient* digunakan untuk menunjukkan sifat korelasi antar variabel konstruk (positif/negative).

Variabel	Sampel asli(O)	Rata-rata	Standar Deviasi	T-Statistic	P-Value
Kompensasi→ kepuasan Kerja	0.989	0.988	0.006	157.267	0.000
Worklife Balance→	-0.011	-0.008	0.021	0.534	0.594
Kepuasan kerja Worklife Balance→	-0.278	-0.277	0.176	1.581	0.114
Kompensasi					

Sumber: Data diolah dengan Smart PLS 3

Besar hubungan atau korelasi antar variabel Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan kerja(Y) sebesar 157.267 dan variabel *Worklife Balance* (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0.534 *Worklife Balance* terhadap Kompensasi sebesar 1.581.



Pengaruh *Worklife Balance* Terhadap Kepuasan Kerja diperoleh nilai sebesar -0.011 dengan T-Statistic 0.534 dan P-Value 0.594. mengingat P-value >0.50 , mengidentifikasi bahwa tidak adanya pengaruh signifikan antara *Worklife Balance* dan Kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi *Worklife Balance* tidak akan mengakibatkan tinggi rendahnya Kepuasan kerja. Dengan Demikian, Hipotesis 1 penelitian ini ditolak.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja diperoleh nilai koefisien sebesar 0.987 dengan T-Statistic sebesar 157.267 dan P-Value 0.000. karena P-Values <0.01 ($\alpha= 1\%$), mengidentifikasi *Highly significant* atau adanya pengaruh yang positif tinggi antara Kompensasi dan Kepuasan Kerja. artinya tinggi rendahnya Kompensasi akan mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan. dengan demikian, hipotesis 2 ini diterima

Pengaruh *Worklife Balance* terhadap Kompensasi diperoleh koefisien sebesar -0.278 dengan T-Statistic 1.581 dan P-Values 0.114. Karena P-Values >0.114 mengidentifikasi tidak adanya pengaruh yang signifikan antara *Worklife Balance* dan Kompensasi. Menunjukkan bahwa tinggi rendahnya *Worklife balance* tidak akan mempengaruhi tinggi rendahnya Kepuasan kerja. Dengan demikian, hipotesis 3 ini ditolak

Pembahasan

Pengaruh *Worklife Balance* dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari T-Statistic dan P-Values dalam Koefisien jalur pada Perhitungan Smart PLS 3, didapati bahwa *Worklife Balance* Tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kompensasi. Artinya tinggi rendahnya kompensasi tidak akan mempengaruhi keseimbangan kerja dari karyawan. Karena Pada dasarnya *Worklife Balance* merupakan

kemampuan seseorang atau individu untuk memenuhi tugas dalam pekerjaannya dan tetap berkomitmen pada keluarga mereka serta tanggung jawab diluar pekerjaan lainnya. Dimana dengan adanya *worklife balance* ini seseorang karyawan dapat berkontribusi dengan baik dalam menjalankan pekerjaannya diperusahaan, sehingga hal itu dapat menguntungkan perusahaan, dan dapat menjalankan kehidupan sosialnya di luar pekerjaan dengan menikmati waktu bersama teman, keluarga, dapat bersosialisasi, beribadah, dan dapat memiliki waktu untuk berekreasi dan menjalankan hobi dan lainnya. Sedangkan Kompensasi mempunyai pengaruh signifikan Positif terhadap Kepuasan Kerja. artinya Pemberian kompensasi bagi karyawan mempengaruhi kepuasan kerja dari pada karyawan. Hal ini juga sama dalam penelitian Rozzaid, Herlambang dan Devi (2015) hasil penelitian menunjukkan Kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pada karyawan di PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu. Ketika karyawan menerima kompensasi yang sesuai, akan timbul kecintaan terhadap pekerjaannya dan akan timbul rasa puas serta akan mengerjakan pekerjaannya dengan baik Dan di dapati juga bahwa *Worklife Balance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan kerja, Artinya tinggi rendahnya *Worklife Balance* Tidak akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu. Dalam hal ini yang dilakukan pada perusahaan seperti PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu yang bergerak di bidang jasa penjualan Kendaraan bermotor yaitu mengenai jam kerja karyawan yang lebih fleksibel dimana jam kerja dimulai dari pukul 08.00 sampai dengan pukul 17.00 dari hari senin sampai jumat dan pukul 08.00 sampai dengan pukul 13.00 di hari sabtu dan dalam seminggu ada 6 hari kerja. Sehingga para karyawan mempunyai waktu yang luang dalam keluarga dan mempunyai waktu yang lain untuk memenuhi kebutuhannya diluar pekerjaan.

Simpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis dengan menggunakan Analisis di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan antara *Worklife balance* terhadap Kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi *Worklife balance* tidak akan mempengaruhi tinggi rendahnya Kepuasan kerja karyawan. Juga Penelitian ini menemukan adanya

pengaruh positif atau *Highly significant* antara Kompensasi terhadap Kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi kompensasi, akan mempengaruhi tinggi rendahnya Kepuasan Kerja. Selanjutnya Penelitian ini menemukan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan antara *Worklife Balance* terhadap Kompensasi. Artinya semakin tinggi *Worklife Balance* tidak akan mempengaruhi tinggi rendahnya Kompensasi. Penelitian ini menemukan bahwa pengaruh terhadap satu variabel dengan variabel lainnya yaitu pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan kerja sebesar 157.267, pengaruh *Worklife Balance* terhadap Kepuasan kerja sebesar 0.534 dan pengaruh *Worklife Balance* terhadap Kompensasi sebesar 1.581

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2011

Referensi

- A.A. Prabu Mangkunegara. 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama
- Delecta, P. 2011. *Work Life Balance. International Journal of Current Research Vol. 33, Issue, 4*
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. 2009. *Beyond Work and Family: A Measure of Work/ Non-work Interference and Enhancement. Journal of Occupational Health Psychology, 441-456*
- Ghozali Imam, 2006. *Structural Equation Modeling, metode alternative dengan Partial Least Square*. Edisi 2. Semarang
- Hasibuan, SP, 2009 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta
- Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T.M. 2017. *Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. IV, No. III, 2.*
- Purwanto, 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif: Untuk Administrasi Publik dan Masalah-masalah Sosial*. Jogjakarta: Gava Media
- Rumawas, W 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Sam Ratulangi (Unsrat Press): Manado
- Rumawas, W. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Program Study Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sam Ratulangi, Vol 4, No 35
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Sekaran, 2011. *Research Methods for Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis)*. Jakarta: Salemba Empat