

PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI, DAN WORKLIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. XYZ

Muhammad Adri Pramana Indra¹

¹ Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta, Indonesia
2010111127@mahasiswa.upnvj.ac.id

Abstrak

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bertujuan guna mengetahui dan membuktikan pengaruh beban kerja, kompensasi, dan worklife balance terhadap kepuasan kerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 68 karyawan PT. XYZ. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebar kepada karyawan dengan menggunakan Google Form. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif dan analisis inferensial menggunakan aplikasi SmartPLS 4.0. Hasil pengujian menunjukkan bahwa (1) Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, (2) kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, (3) worklife balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Kepuasan kerja, beban kerja, kompensasi, worklife balance

THE INFLUENCE OF WORKLOAD, COMPENSATION, AND WORK LIFE BALANCE ON THE JOB SATISFACTION OF EMPLOYEES PT XYZ

Abstract

This research uses quantitative methods which aim to determine and prove the influence of workload, compensation and work-life balance on employee job satisfaction. The sample in this study was 68 employees of PT. XYZ. Data was collected through a questionnaire distributed to employees using Google Form. The analysis technique used in this research is descriptive analysis technique and inferential analysis using the SmartPLS 4.0 application. The test results show that (1) workload has a positive and significant influence on job satisfaction, (2) compensation has a positive and significant influence on job satisfaction, (3) work-life balance has a positive and significant influence on job satisfaction.

Keyword: job satisfaction, workload, compensation, worklife balance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses SDM melalui *job planning analysis, manpower planning, recruitment, training and development, career development*, penilaian KPI kerja sampai dengan pemberian kompensasi yang diberikan secara jelas (Setiawan, 2022). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu istilah yang sangat terkenal di dunia bisnis. Hal ini bukan tanpa alasan, karena MSDM memegang peranan yang vital dalam keberlangsungan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat memastikan bahwa suatu perusahaan bisa memiliki tenaga kerja yang berkualitas yang dapat membantu suatu perusahaan mencapai tujuan bisnis dari suatu usaha. Dalam dunia manajemen sumber daya manusia juga ada banyak peranan yang harus dijalani dan juga diperhatikan. Salah satu hal yang penting adalah pihak manajemen SDM harus mengevaluasi kepuasan dari karyawannya.

Kepuasan kerja dari seorang karyawan bergantung dari bagaimana manajemen sumber daya manusia itu diterapkan dalam perusahaan. Kepuasan kerja dapat dikatakan sebagai suatu keadaan dimana karyawan merasa nyaman dan menunjukkan aura positif dalam pekerjaannya (Gross et al., 2021). Kepuasan kerja ini erat kaitannya dengan beberapa faktor seperti hubungan relasi antar pegawai, relasi dengan atasan, relasi dengan bawahan, beban dan standar pekerjaan yang diberikan hingga peraturan Perusahaan yang berlaku.

Beban kerja juga merupakan suatu fenomena yang dekat hubungannya dengan kepuasan kerja karyawan. Jika seorang karyawan diberikan beban kerja tidak seperti biasanya, maka hasilnya akan kurang maksimal karena ia harus mengerjakan beberapa pekerjaan secara bersama dengan tenggat waktu yang sangat terbatas (Wahyuningsih et al., 2021). Untuk menghindari hal tersebut, diperlukan adanya pembagian tugas yang adil dan balance dengan kemampuan dari karyawan. Selain harus memberikan beban pekerjaan yang seimbang dengan kemampuan karyawan, pemberian kompensasi juga sangat penting untuk menentukan kepuasan kerja dari seorang karyawan.

Kompensasi dapat dikatakan sebagai salah satu aspek vital yang memengaruhi kepuasan kerja dari karyawan. Dalam pemberian kompensasi, umumnya semakin tinggi nilai kompensasi, semakin besar juga tanggungjawab yang diemban oleh orang tersebut. Sehingga kompensasi yang tinggi biasanya didapat oleh pekerja-pekerja khusus yang memiliki keahlian lebih atau yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi.

Disamping harus sesuai beban kerja dan juga upah yang diberikan, keseimbangan antara kehidupan dengan pekerjaan juga harus diperhatikan. Dalam hal ini biasa disebut sebagai *work life balance*. Jika seorang karyawan diberikan pekerjaan yang berlebih hingga harus melakukan overtime, maka karyawan tidak akan memiliki waktu untuk kehidupan pribadinya karena ada pekerjaan yang harus mereka selesaikan (Gribben & Semple, 2021)

PT. XYZ adalah perusahaan yang menggeluti bidang Jasa Keuangan yang telah bekerja sama dengan banyak perusahaan Fintech ternama di Indonesia. Sebagai mitra dari berbagai perusahaan fintech, PT. XYZ menyediakan sumber daya yang dibutuhkan oleh rekanan bisnisnya untuk dapat membantu dalam menjalankan bisnisnya. PT. XYZ bekerjasama dengan perusahaan fintech dalam

hal pendanaan serta mengatur data nasabah dan juga memastikan ketepatan nasabah dalam membayar pinjaman yang diberikan.

Berdasarkan hasil diskusi Bersama dengan HRGA, ia mengatakan bahwa kepuasan kerja pada PT XYZ yang dirasakan karyawan masih kurang akibat beberapa faktor seperti pada pemberian salary yang belum dapat balance dengan beban pekerjaan yang telah dilakukan. Hal ini karena ada beberapa tugas yang berbeda namun dikerjakan oleh satu karyawan yang sama. Kemudian karena beban pekerjaan yang bertumpuk, membuat para karyawan menjadi harus bekerja secara ekstra untuk mengejar deadline yang telah ditentukan. Dengan hal tersebut, tak jarang membuat karyawan harus membawa pekerjaannya ke rumah dan itu cukup menyita waktu.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan (Novita & Kusuma, 2020) diketahui bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dari karyawan. Hal ini juga linear dengan penelitian dari (Suartana & Dewi, 2020) yang mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan bagi job satisfaction seorang karyawan. Namun hasil temuan dari Sembiring (2020) mendapatkan hasil yang berbeda dimana diketahui bahwa workload memiliki pengaruh yang signifikan dan juga positif terhadap kepuasan kerja.

Dalam hal pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, menurut hasil penelitian (Herispon & Firdaus, 2022) yang mengatakan bahwa pemberian kompensasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini juga linear dengan penelitian Prawira (2020) yang mengatakan bahwa pemberian kompensasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Namun penelitian dari (Tamali & Munasip, 2019) bertolak belakang dengan penelitian sebelumnya dan mengatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, Bagi karyawan mereka tidak terlalu mementingkan kompensasi dan bagi mereka pula dengan dapat bekerja setiap harinya, itu sudah merupakan kepuasan tersendiri.

Kemudian dalam pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan, sudah ada penelitian yang dilakukan sebelumnya. Dimana menurut penelitian (Rahmani & Nurnida, 2022) dikatakan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian (Aliya & Saragih, 2020) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja juga bisa dipengaruhi oleh keseimbangan antara pekerjaan dengan urusan pribadi. Namun penelitian (Endeka et al., 2020) mengatakan sebaliknya. Diketahui bahwa *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dari karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Menurut Lussier & Hendon (2020, P.996) kepuasan kerja merupakan perasaan sejahtera dan penerimaan terhadap tempat kita dalam organisasi, dan umumnya diukur dalam suatu kontinum dari puas/positif/tinggi hingga tidak puas/negatif/rendah.

Menurut Spector (2022, P.2) Kepuasan kerja ialah perasaan orang terhadap pekerjaan mereka dan seluruh aspeknya. Kemudian sejauh mana orang suka atau tidak suka terhadap pekerjaan mereka. Sebagaimana dinilai secara umum, kepuasan

kerja adalah suatu sikap. Artinya, hal ini mencerminkan penilaian orang terhadap pekerjaan dalam suatu kontinum dari menguntungkan hingga tidak menguntungkan.

Menurut (Agustini (2019, hlm.63) faktor-faktor dari kepuasan kerja dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

1. Faktor-faktor individu
Faktor individu ini bisa berupa karakteristik seseorang, kemampuan dalam mengelola masalah, kemampuan menghadapi tantangan, serta hierarki dalam perusahaan.
2. Faktor psikologis
Berkaitan dengan kejiwaan karyawan seperti watak, usia, kondisi kesehatan, serta keterampilan.
3. Faktor sosial
Berkaitan dengan kolaborasi antar karyawan atau karyawan dengan atasannya seperti hubungan kemasyarakatan atau kekeluargaan.
4. Faktor fisik
Faktor fisik yang dimaksud ialah lingkungan kerja fisik karyawan seperti waktu istirahat, waktu pekerjaan, perlengkapan kerja, dan sebagainya.
5. Faktor finansial
Faktor finansial berkaitan dengan kesejahteraan serta jaminan karyawan, yang meliputi besaran gaji, jaminan kesehatan, tunjangan, serta keamanan dalam bekerja.
6. Faktor lingkungan non fisik kerja
Dalam hal ini yaitu perusahaan dan pihak manajerial. Suatu manajemen yang baik yaitu mereka yang dapat menciptakan keadaan kerja yang stabil.

Beban Kerja

Menurut Budiasa (2021, hlm.30) Beban kerja merupakan interpretasi dari karyawan tentang tugas yang perlu ditempuh dalam batas waktu tertentu dan usaha yang dilakukan dalam mengatasi tantangan yang muncul dalam pekerjaan. Kemjudian (Mahawati et al., 2021, hlm. 51) berpendapat bahwa beban kerja yaitu suatu pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu yang terbagi menjadi beban kerja fisik dan mental bagi pekerja tersebut. Sementara Spector (2022, hlm.56) mengatakan bahwa Beban kerja didefinisikan sebagai tingkat tuntutan tugas yang dibebankan pada karyawan berdasarkan pekerjaan tersebut.

Pemberian beban kerja tentu akan berdampak terhadap karyawan. Terlebih lagi jika beban kerja yang diberikan sangat banyak dan membebani karyawan. Ada beberapa dampak yang timbul dari pemberian beban kerja karyawan menurut (Harras et al., 2020, hlm. 343) yaitu:

1. Tidak fokus dalam bekerja
Artinya, banyaknya pekerjaan, kesulitan pekerjaan, dan tuntutan pekerjaan dapat membuat pikiran karyawan menjadi kacau. Sementara pikiran manusia memiliki Batasan sehingga hal ini dapat menyebabkan karyawan menjadi kurang fokus dalam bekerja dan sulit untuk berpikir jernih.

2. Perasaan tertekan

Beban kerja juga berdampak pada perasaan hati yang tertekan dalam diri karyawan. Hal ini karena walaupun pekerjaan yang diberikan cenderung sulit atau banyak, karyawan harus tetap dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut. Dampaknya karyawan terkadang sulit untuk mengontrol emosinya dan dapat berdampak buruk bagi lingkungan kerjanya karena dapat menimbulkan konflik dan dapat membuat karyawan menjadi lebih sensitif. Kondisi ini tentu akan berdampak buruk bagi karyawan karena bisa menciptakan lingkungan kerja yang kurang menyenangkan bagi rekan kerja dan membuat output kerja kurang maksimal.

Kompensasi

Menurut Klikauer (2022, P. 189) kompensasi adalah proses di mana perusahaan mendistribusikan imbalan finansial yang berupa gaji pokok, tambahan gaji, pembayaran insentif, dan manfaat umum. Menurut Dessler (2020, P.350) Kompensasi karyawan merujuk pada berbagai bentuk pembayaran yang diberikan kepada mereka sebagai imbalan dari pekerjaan yang mereka lakukan. Kemudian Menurut Suryani & Foeh (2019, hlm.97) Kompensasi yaitu tahapan dalam menyediakan upah balas jasa yang memadai untuk karyawannya yang mana harus sesuai dengan kontribusi yang diberikan karyawan untuk perusahaannya. Bagi karyawan, kompensasi ini digunakan untuk memenuhi kehidupan sehari-harinya dan menjadi alasan utama seseorang untuk bekerja. Tujuan adanya sistem kompensasi ini menurut Raharjo (2022, hlm.211) yaitu:

1. Mempertahankan karyawan berbakat

Mempertahankan karyawan jauh lebih sulit dibanding dengan merekrut. Karena karyawan berbakat ini sangat diminati oleh banyak perusahaan sehingga perlu adanya kompensasi yang menarik agar karyawan terbaik dalam suatu perusahaan dapat menetap.

2. Menghargai jasa karyawan

Bayaran kompensasi harus menghargai loyalitas, pengalaman, komitmen, inisiatif, dan perilaku karyawan. Ketika perusahaan kurang dalam memberi penghargaan pada karyawan tersebut, mereka dapat berhenti karena merasa tidak puas pada perusahaan.

3. Mematuhi peraturan hukum

Pemberian kompensasi karyawan harus dapat mematuhi peraturan hukum di suatu negara. Karena ini merupakan suatu bentuk compliance perusahaan terhadap peraturan pemerintah.

Worklife Balance

Menurut (Wöhrmann et al., 2021) *Work-life balance* dikatakan sebagai kondisi ketika seseorang mampu menentukan prioritas dan berkomitmen untuk pekerjaan, keluarga, dan akan merasakan kepuasan dalam menjalankan peran. Ketersediaan waktu untuk kehidupan pribadi menjadi aspek penting dalam *work-life balance*. *Work life Balance* menentukan bagaimana cara organisasi dalam memberikan fleksibilitas yang longgar kepada dalam menjalani pola kerja mereka, sehingga mereka dapat menyeimbangkan pekerjaan dengan tanggung jawab dan

kepentingan pribadi di luar lingkungan kerja. Kebijakan ini akan merinci cara pengembangan dan penerapan praktik kerja yang fleksibel (Armstrong & Taylor, 2023, P.411).

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga telah menjadi perhatian para pekerja dan pengusaha selama bertahun-tahun, khususnya selama beberapa dekade terakhir. Banyak pekerja tertarik pada “perusahaan yang ramah keluarga.” Keseimbangan kehidupan kerja dulunya merupakan masalah negosiasi pribadi antara karyawan dan pemberi kerja. Sebagian besar karyawan saat ini percaya bahwa mereka mempunyai hak untuk mengambil cuti saat melahirkan. Program keseimbangan kehidupan kerja yang dilaksanakan oleh banyak perusahaan mencerminkan sentimen yang semakin meningkat baik di kalangan perempuan maupun laki-laki (Sirgy & Lee, 2023 P.4).

Ada beberapa keuntungan dari adanya program Worklife balance berdasarkan pernyataan Sirgy & Lee (2023, P.17) yaitu:

1. Hasil Positif Terkait Pekerjaan

Keseimbangan kehidupan kerja menghasilkan banyak hasil positif terkait pekerjaan. Keseimbangan kehidupan kerja karyawan meningkatkan kinerja kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, pengembangan karir, dan kesuksesan. Keseimbangan kehidupan kerja mengurangi malfungsi pekerjaan, kelelahan kerja dan keterasingan, ketidakhadiran, dan niat berpindah.

2. Hasil Positif yang Tidak Terkait dengan Pekerjaan

Keseimbangan kehidupan kerja juga mempunyai dampak positif di luar pekerjaan. Keseimbangan kehidupan kerja karyawan meningkatkan kepuasan hidup karyawan, kepuasan perkawinan, kinerja keluarga, kepuasan keluarga, kepuasan orang tua, dan kepuasan waktu luang. Keseimbangan kehidupan kerja karyawan melindungi kondisi kesehatan, masalah kognitif, dan konflik dengan anggota keluarga.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan data primer dan sekunder sebagai pendukung penelitian. Alat bantu statistic yang digunakan adalah aplikasi SmartPLS 4.0 untuk menghitung secara parsial.

Populasi dan Sampel

Populasi ialah suatu tempat atau objek riset baik manusia, barang, nilai, ataupun lainnya yang memiliki kuantitas serta khas tertentu yang digunakan untuk memperoleh atau mengambil suatu data (Darwin et al., 2021, hlm.104). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi yaitu seluruh karyawan PT. XYZ yang berposisi sama yaitu staff dengan jumlah 68 karyawan. Dalam hal penentuan jumlah sampel pada penelitian ini, peneliti menggunakan seluruh populasi sebagai sampel. Hal ini karena jika populasi dari suatu objek kurang dari 100, maka seluruh populasi tersebut masuk kedalam sampel dari penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, teknik dalam pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan menyebarkan kuesioner pada sampel penelitian menggunakan skala *likert*

1-5. Kuesioner yang disebarakan merupakan pernyataan yang berkaitan dengan kepuasan kerja, beban kerja, kompensasi, dan *worklife balance*.

Teknik Analisis Data

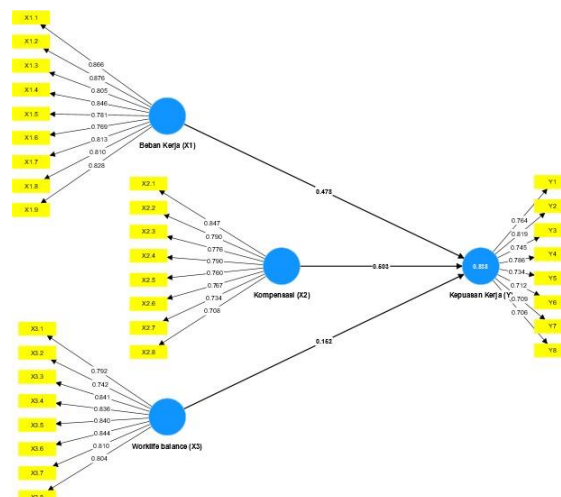
Data pada penelitian ini dianalisis melalui teknik analisis Pemodelan Persamaan Struktural atau Structural Equation Model (SEM) yang berbasis Partial Least Square (PLS). Sementara untuk metode dalam analisis statistik ini umumnya menggunakan dua metode yaitu deskriptif dan inferensial. Analisa statistik deskriptif menjelaskan tentang karakteristik responden yang hubungannya dengan variabel penelitian yang digunakan. Sementara analisa statistik inferensial memakai data-data hasil penelitian yang digunakan guna menguji hipotesis dan menarik sebuah kesimpulan (Dulyadi, 2021, hlm.59)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Measurement Model (Outer Model)

Pada tahap uji *outer model*, dilakukan dua uji yaitu validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang akan kita ukur itu valid dan dapat dilanjutkan untuk diolah datanya. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa konsisten alat ukur untuk mengukur suatu konsep serta dilakukan untuk mengukur seberapa konsisten jawaban responden terhadap pernyataan di dalam kuesioner. Kedua pengujian ini menggunakan aplikasi statistic SmartPLS 4.0. Kemudian yang dilakukan untuk mengukur variabel ialah melakukan pengujian model dengan memerhatikan nilai dari loading factor dari tiap pernyataan yang diajukan pada responden. Berikut adalah hasil nilai *loading factor* yang diperoleh melalui analisis diagram jalur yang menggunakan alat uji analisis SmartPLS 4.0:

Gambar 1. Nilai *loading factor*



Sumber: SmartPLS 4.0

Uji Validitas

Uji validitas harus dilakukan guna mengetahui apakah data yang akan kita ukur itu valid dan dapat dilanjutkan untuk diolah datanya. Instrumen penelitian yang berkualitas ialah harus yang valid dan reliabel. Dalam PLS, uji validitas diuji melalui pengujian *Validitas Convergent* dan validitas *discriminant*.

1. Uji Validitas Konvergen

Diketahui nilai *outer loading* dari seluruh pernyataan telah melebihi 0.70 yang artinya seluruh pernyataan sudah berada diatas nilai variasi error dan sudah dinyatakan valid. Hal ini menandakan bahwa tidak terdapat masalah dalam instrumen penelitian karena nilai *outerloadingnya* sudah melebihi 0.700 untuk setiap pernyataan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Setiaman (2020, hlm.20) yang mengatakan bahwa suatu pernyataan dikatakan valid jika nilai *outer loading* diatas 0.70 dan rentang 0.50-0.60 masih dapat diterima dan dapat dilanjutkan ke tahap pengujian berikutnya

2. Uji Validitas Diskriminan

Langkah berikutnya dalam pengujian validitas adalah melalui uji *discriminant validity* yang bertujuan untuk mengukur dan membuktikan bahwa konstruk dari setiap variabel tidak terpengaruh oleh responden yang mengisi kuesioner berdasarkan pernyataan pada variabel lainnya (Setiaman, 2020, hlm.20). Uji validitas diskriminan ini menggunakan nilai AVE. Nilai AVE yang diperoleh menggunakan alat uji analisis Smart PLS 4.0 ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kepuasan Kerja (Y)	0.559
Beban Kerja (X1)	0.676
Kompensasi (X2)	0.596
<i>Worklife balance</i> (X3)	0.663

Sumber: Data Diolah (2023)

Berdasarkan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* di atas, diketahui bahwa semua variabel penelitian ini memiliki nilai AVE >0,5 yang terdiri dari variabel kepuasan kerja, beban kerja, kompensasi, dan *worklife balance*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini sudah dinyatakan valid dan dapat dilanjutkan ke tahap pengujian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Selanjutnya melakukan uji reliabilitas. Suatu instrumen dapat dikatakan *reliabel* jika jawaban responden konsisten din tiap waktu. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa konsisten alat ukur untuk mengukur suatu konsep serta dilakukan untuk mengukur seberapa konsisten jawaban responden terhadap pertanyaan di dalam kuesioner. Untuk mengetahui tingkat reliabilitasnya, dapat diketahui dengan mencari nilai *cronbaach's alpha* dan juga nilai *composite reliability*. Suatu konstruk dikatakan tinggi jika nilai kedua unsur tersebut >0.70. Jika nilai dari kedua unsur sudah melebihi 0.70, maka konstruk tersebut dapat dikatakan reliabel (Setiaman, 2020, hlm.60). Berikut hasil analisa menggunakan aplikasi SmartPLS 4.0

1. *cronbach's alpha*

Berikut merupakan nilai *cronbach's alpha* yang diperoleh menggunakan alat uji statistik SmartPLS 4.0 pada tiap indikator variabel kepuasan kerja, beban kerja, kompensasi, dan *worklife balance*:

Tabel 2. Nilai *cronbach's alpha*

Variabel	Cronbach's alpha
Beban Kerja (X1)	0.940
Kompensasi (X2)	0.903
Worklife balance (X3)	0.932
Kepuasan Kerja (Y)	0.887

Sumber: Data Diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai dari *cronbach's alpha* seluruh variabel sudah melebihi 0.70 yang artinya variabel tersebut sudah reliabel. Untuk nilai *cronbach's alpha* tertinggi terdapat pada variabel beban kerja dengan nilai 0.940 dan *cronbach's alpha* terendah terdapat pada variabel kepuasan kerja dengan nilai sebesar 0.887. Dari nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

2. *composite reliability*

Dalam penelitian ini, nilai dari *composite reliability* juga digunakan untuk pengujian reliabilitas. Berikut merupakan tabel hasil nilai *composite reliability* yang diperoleh menggunakan alat uji analisis SmartPLS 4.0:

Tabel 3. Nilai *composite reliability*

Variabel	Keandalan komposit
Beban Kerja (X1)	0.949
Kompensasi (X2)	0.922
Worklife balance (X3)	0.940
Kepuasan Kerja (Y)	0.910

Sumber: Data Diolah (2023)

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa nilai dari *composite reliability* seluruh variabel sudah melebihi 0.70 yang artinya variabel tersebut sudah reliabel. Untuk nilai tertinggi terdapat pada variabel beban kerja dengan nilai 0.949 dan nilai terendah terdapat pada variabel kepuasan kerja dengan nilai *composite reliability* 0.910. Dari nilai tersebut, dapat dimaknai bahwa semua variabel memiliki reliabilitas yang baik. Seluruh alat ukur menunjukkan bahwa tingkat konsistensi jawaban dari tiap responden yang berbeda serta reliabilitasnya menunjukkan nilai yang sangat baik. Dari hal tersebut, dapat dinyatakan bahwa semua instrumen pada penelitian ini sudah valid dan juga reliabel karena telah memenuhi seluruh nilai rentang batas yang ditentukan sehingga pengujiannya dapat dilakukan ke tahapan berikutnya.

Uji Struktural Model (Inner Model)

Selanjutnya kita melakukan Evaluasi *Inner Model*, atau struktural model yang tujuannya untuk kita dapat mencari nilai *R Square* (R^2) (*Coefficient dterminance*) dan *Q Square* (Q^2) dengan hasil sebagai berikut:

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Semakin besar nilai dari koefisien determinasi, maka semakin tinggi korelasi dari variabel bebas dalam menjabarkan dan mempengaruhi variabel terikatnya. Rentang koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila penelitian ini memiliki nilai R^2 mendekati 1, maka semakin kuat pengaruh beban kerja (X1), kompensasi (X2), dan *worklife balance* (X3) terhadap kepuasan kerja (Y). Berikut hasil perhitungannya menggunakan aplikasi Smart PLS 4.0

Tabel 4. Nilai Koefisien Determinasi

	R-square	Adjusted R-square
Kepuasan Kerja (Y)	0.838	0.830

Sumber: Data Diolah (2023)

Berdasarkan hasil penghitungan aplikasi SmartPLS 4.0 diketahui nilai dari R^2 sebesar 0.838 yang bermakna bahwa variabel beban kerja, kompensasi, dan *worklife balance* memiliki pengaruh sebanyak 83.8% terhadap kepuasan kerja. Sementara sisanya sekitar 16.2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar ketiga variabel yang diteliti. Dari perhitungan tersebut, diketahui bahwa ketiga variabel independent memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel dependennya.

2. Q Square (Q^2)

Q-square dilakukan untuk menguji kesesuaian antara *outer model* dan *inner model*. Salah satu metode yang dipakai dalam mengukur nilai *goodness of fit* adalah nilai Q-Square. Q-Square merupakan indikator *predictive relevance* yang menggambarkan sejauh mana nilai prediksi yang dihasilkan sesuai dengan data yang tersedia. Menurut (Setiaman, 2020, hlm.26) apabila nilai Q-Square adalah 0,02 maka validitas relevansi *predictive fit model* dapat dikategorikan sebagai lemah, 0,15 validitas relevansi *predictive fit moderat*, dan 0,35 validitas relevansi *predictive fit model* kuat. Berikut merupakan tabel hasil nilai Q-Square yang diperoleh menggunakan alat uji analisis SmartPLS:

Tabel 5. Nilai Q Square

Variabel	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Beban Kerja (X1)	612.000	612.000	
Kepuasan Kerja (Y)	544.000	299.196	0.450
Kompensasi (X2)	544.000	544.000	
Worklife balance (X3)	544.000	544.000	

Sumber: Data Diolah (2023)

Berdasarkan hasil penghitungan aplikasi SmartPLS 4.0, dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai Q-Square sebesar 0,450. Dengan demikian maka menunjukkan bahwa model yang dipilih pada penelitian ini menunjukkan *predictive relevance* dan validitas *predictive relevance fit* yang kuat dengan nilai Q-Square >0,35. Dari analisis tersebut, dapat dinyatakan bahwa variabel beban kerja, kompensasi, dan *worklife balance* sudah memiliki *validitas predictive relevance fit model* yang kuat dan memiliki kemampuan untuk mempengaruhi variabel kepuasan kerja.

Uji Hipotesis

Hipotesis adalah Suatu pernyataan deklaratif yang bersifat sementara dan berspekulasi. Hipotesis memerlukan pengujian melalui data empiris untuk memverifikasi kebenarannya atau ketidakbenarannya. Hipotesis memuat hubungan antar variabel, dimana hubungan ini dibangun berdasarkan kerangka teori (Darwin et al., 2021, hlm.83). Pada penelitian ini, dilakukan uji hipotesis secara parsial (Uji T) untuk mengetahui pengaruh antara beban kerja (X1), kompensasi (X2), dan *worklife balance* (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) pada objek yang diteliti.

1. Uji Koefisien Jalur (*path analysis*)

Koefisien jalur (*path analysis*) adalah nilai yang digunakan untuk menunjukkan arah korelasi antar variabel, apakah menggambarkan korelasi secara positif atau negatif. Rentang nilai dari koefisien jalur ini antara -1 sampai 1. Jika nilai ada pada rentang angka positif (0 sampai 1) maka dapat dikatakan bahwa variabel mengarah ke hubungan positif, sedangkan jika nilai ada pada rentang angka negatif (-1 sampai 0) maka dapat dikatakan bahwa variabel mengarah ke hubungan negatif. Berikut nilai koefisien jalur dari alat uji SmartPLS 4.0 dalam penelitian ini

Tabel 7. Nilai Koefisien Jalur

	Sampel asli (O)
Beban Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.478
Kompensasi (X2) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.503
Worklife balance (X3) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.152

Sumber: Data Diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara beban kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai *original sampel* sebesar 0.478 atau 47.8%. Kemudian diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai *original sampel* sebesar 0.503 atau 50.3%. Kemudian diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara *worklife balance* terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai *original sampel* sebesar 0.152 atau 15.2%.

2. Uji T Statistik

Uji T dilakukan menggunakan alat uji SmartPLS 4.0 melalui tahap *bootstrapping*. Nilai t-tabel pada penelitian ini yaitu didapat melalui rumus $df = N - k$ atau $df = 68 - 3 = 65$, dengan nilai 1.997 dengan derajat sebesar 5%. Berikut hasil nilai Uji T dari alat uji smartPLS 4.0 dalam penelitian ini:

Tabel 8. Nilai Uji T Statistik

	T statistik (O/STDEV)	Nilai P (P values)
Beban Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Y)	9.734	0.000
Kompensasi (X2) -> Kepuasan Kerja (Y)	6.759	0.000
Worklife balance (X3) -> Kepuasan Kerja (Y)	3.497	0.000

Sumber: Data Diolah (2023)

- a. Hipotesis 1 (H1): Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan
Berdasarkan perhitungan diatas, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 9.734 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $9.734 > 1.997$ dan juga nilai dari P Value < 0.05 yang artinya terdapat korelasi yang kuat antara beban kerja dengan kepuasan kerja serta dinyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang menandakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Hipotesis 2 (H2): Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan
Berdasarkan perhitungan diatas, diperoleh juga nilai t_{hitung} sebesar 6.759 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6.759 > 1.997$ dan juga nilai dari P Value < 0.05 yang artinya terdapat korelasi yang kuat antara kompensasi dengan kepuasan kerja serta dinyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang menandakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.
- c. Hipotesis 3 (H1): *Worklife Balance* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan
Berdasarkan perhitungan diatas, diperoleh juga nilai t_{hitung} sebesar 3.497 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3.497 > 1.997$ dan juga nilai dari P Value < 0.05 yang artinya terdapat korelasi yang kuat antara *worklife balance* dengan kepuasan kerja serta dinyatakan bahwa *worklife balance* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang menandakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penghitungan statistik diatas, disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, dengan tingginya beban kerja yang dimiliki maka kepuasan kerja akan meningkat. Berdasarkan hasil pengujian statistik, hal ini terjadi karena karyawan memiliki tanggung jawab yang besar dalam menyelesaikan pekerjaannya dan juga memiliki standar yang tinggi agar hasil pekerjaannya menjadi maksimal sehingga beban kerja yang mereka dapatkan menjadi stimulus atas kepuasan kerja yang karyawan rasakan saat ini.

Kemudian dapat disimpulkan juga bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, dengan besaran kompensasi yang diberikan maka kepuasan kerja akan meningkat. Berdasarkan hasil pengujian statistik, fenomena ini dapat terjadi karena karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan sehingga dapat menstimulasi kepuasan kerja karyawan.

Selanjutnya, dapat disimpulkan bahwa *worklife balance* juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, semakin baik tingkat *worklife balance* yang diberikan maka kepuasan kerja akan meningkat. Hal ini dapat terjadi karena ketika karyawan mendapat dukungan dari keluarga, maka itu dapat memperkuat semangat kerja dari karyawan. Berdasarkan

hal tersebut diketahui bahwa faktor keluarga merupakan suatu hal yang penting untuk dapat menjaga stabilitas kerja dari karyawan dan dapat meningkatkan kepuasan kerjanya

Saran

Ada beberapa saran yang dapat diimplementasikan oleh perusahaan dalam langkah guna menaikkan kepuasan kerja karyawan serta dapat mempertahankan faktor yang mendukung peningkatan kepuasan kerja. Pertama, dengan melakukan evaluasi secara berkala terhadap pemberian beban kerja seperti memperhatikan jenis pekerjaannya, waktu penyelesaian tugas, serta *output* yang akan dihasilkan dari pemberian tugas tersebut. Kedua, perusahaan juga harus lebih terbuka dan mensosialisasikan jika terdapat perubahan standar remunerasi dan juga hal lain yang berkaitan dengan perusahaan. Karena karyawan akan senang jika perusahaan dapat menunjukkan transparansi dalam hal kompensasi. Ketiga, perusahaan perlu memperhatikan tingkat stress karyawan melalui program *worklife balance* yang baik karena *worklife balance* ini menjadi nilai terkecil yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Ketika bekerja, karyawan mempunyai rasa tanggung jawab besar akan pekerjaannya sehingga tak jarang mereka merasa bahwa lima hari dalam seminggu masih dirasa kurang untuk mengerjakan tugas yang diberikan. Sehingga penerapan *worklife balance* dapat coba diterapkan misalnya kelonggaran untuk melakukan *remote working* pada waktu-waktu tertentu, menerapkan kebijakan untuk tidak melakukan pekerjaan saat hari libur atau saat karyawan sedang cuti, dan tidak melakukan saat saat sedang hari libur.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. Ihdina, Ed.; First Edition). Uisu Press.
- Aliya, G. R., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt Telkom Divisi Telkom Regional Iii Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(3), 84–95.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Handbook Of Human Resource Management Practice* (R. Jeffery, Ed.; 16th Edition). Kogan Page.
- Budiasa, I. Komang. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia* (N. K. Suryani, Ed.; Edisi Pertama). Cv. Pena Persada.
- Darwin, M., Mamandol, M. R., Sormin, S. A., Nurhayati, Y., & Tambunan, H. (2021). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif* (T. S. Tambunan, Ed.; Edisi Pertama). Cv. Media Sains Indonesia. Www.Penerbit.Medsan.Co.Id
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (L. Albelli, Ed.; Sixteen Edition). Pearson.
- Dulyadi. (2021). *Buku Ajar, Metode Penelitian Ilmiah. Metode Penelitian Empiris Model Path Analysis Dan Analisis Menggunakan Smartpls* (J. T. Santoso, Ed.; Edisi Pertama). Yayasan Prima Agus Teknik.

- Endeka, R. F., Rumawas, W., & Tumbel, T. (2020). Worklife Balance Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu. *Productivity*, 1(5), 436–440.
- Gribben, L., & Semple, C. J. (2021). Factors Contributing To Burnout And Work-Life Balance In Adult Oncology Nursing: An Integrative Review. *European Journal Of Oncology Nursing*, 50, 1–14. <https://doi.org/10.1016/j.ejon.2020.101887>
- Gross, H. P., Ingerfurth, S., & Willems, J. (2021). Employees As Reputation Advocates: Dimensions Of Employee Job Satisfaction Explaining Employees' Recommendation Intention. *Journal Of Business Research*, 134, 405–413. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.05.021>
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia* (Wahyudi, Ed.; Edisi Pertama). Unpam Press.
- Herispon, & Firdaus, N. S. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Dharma Guna Wibawa Di Tapung Kabupaten Kampar. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics And Business Review)*, 13(1), 31–40.
- Klikauer, T. (2022). *A Global Guide To Human Resource Management* (Wildpixel, Ed.; Second Edition). Routledge.
- Lussier, R. N., & Hendon, J. R. (2020). *Fundamentals Of Human Resource Management* (M. Stanley, Ed.; Second Edition). Sage Publications.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia Rolyana, Fani, P. P. R. T., & Sari, A. P. (2021). *Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja* (R. Watrionthos, Ed.; First Edition, Vol. 1). Yayasan Kita Menulis.
- Novita, R., & Kusuma, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu Dan Curup). *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(2), 164–173.
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V3i1.4681>
- Raharjo, D. A. S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (E. Zusrony, Ed.; Edisi Pertama). Yayasan Prima Agus Teknik.
- Rahmani, T. A., & Nurnida, I. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pos Cabang Asia Afrika Bandung Pt Pos Indonesia. *Seiko: Journal Of Management & Business*, 5(1), 2022–2337. <https://doi.org/10.37531/Sejaman.V5i2.2003>
- Sembiring, R. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Satuan Polisi

- Pamong Praja Kota Binjai. *Jurnal Akmami (Akutansi, Manajemen, Ekonomi)*, 2(1), 132–140.
- Setiawan, S. (2020). *Analisa Parsial Model Persamaan Struktural Dengan Software Smart-Pls Versi 3* (Edisi Pertama).
- Setiawan, Y. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bagian Penagihan Kredit (Studi Kasus Pada Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat). *Equator Journal Of Management And Entrepreneurship (Ejme)*, 10(03), 127–136. <https://doi.org/10.26418/Ejme.V10i03.54638>
- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2023). *Work-Life Balance Hr Training For Employee Personal Interventions* (First Edition). Cambridge University Press.
- Spector, P. E. (2022). *Job Satisfaction; From Assessment To Intervention* (First Edition). Routledge.
- Suartana, I. P., & Dewi, I. G. A. M. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Swiss Belinn Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 863. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2020.V09.I03.P03>
- Suryani, N. K., & Foeh, J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Tinjauan Praktis Aplikatif* (H. Sanjiwani, Ed.; Edisi Pertama). Nilacakra Publishing House.
- Tamali, H., & Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 55–68. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i1.3403>
- Wahyuningsih, S., Ali Maulana, M., Ligita, T., Studi Keperawatan, P., & Kedokteran, F. (2021). *Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Beban Kerja Perawat Dalam Memberikan Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap: Literature Review*.
- Wöhrmann, A. M., Dilchert, N., & Michel, A. (2021). Working Time Flexibility And Work-Life Balance. *Zeitschrift Für Arbeitswissenschaft*, 75(1), 74–85. <https://doi.org/10.1007/S41449-020-00230-X>