

# **Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Indomarco Bandung**

**Ganjar Garibaldi**

Program Studi Manajemen

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Ekuitas Bandung

## ***Abstract***

*In this study the research was a problem related to the Balance of Work Life and Compensation in the company PT. Indomarco Bandung which can affect Employee Job Satisfaction. The purpose of this study is (1) To determine the effect of Work Life Balance on Employee Job Satisfaction at PT. Indomarco Bandung, (2) To determine the effect of work life balance on employee job satisfaction at PT. Indomarco Bandung, (3) To find out work discipline and work life balance and its effect on job satisfaction of employees of PT. Indomarco Bandung.*

*The object of this research is all employees at PT. Indomarco Bandung and sampling techniques by applying Slovin formula. This study uses a questionnaire as a data collection tool. The test used to test the research instrument in the form of validity test and reliability test. Data analysis used multiple linear regression analysis, correlation coefficient, and coefficient of determination.*

*The analysis shows that there is an influence and significant between Work Life Balance variable (X1) with Job Satisfaction variable (Y), There is influence and significant between Compensation variable (X2) and Employee Performance variable (Y). Work Life Balance and compensation simultaneously give an effect on the work satisfaction variable of 68.2%.*

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

## **Pendahuluan**

Adanya kemajuan dalam perkembangan bisnis retail sangat berpengaruh dalam kehidupan masyarakat. Terbukti saat ini layanan retail berstandar pelayanan toko serba ada besar (*wall seller*) mulai tersedia dalam toko-toko kecil yang berada disekitar pemukiman warga. Kondisi ini merupakan orientasi pelayanan konsumen yang lebih dipuaskan dengan jangkauan yang praktis, murah, dan lengkap serta nyaman dan harga yang terstandarisasi.

Konsep retail produk kebutuhan sehari-hari ini dihadirkan untuk melengkapi berbagai kebutuhan harian, mingguan dan bulanan. Dan hal ini mulai menjadi industri bisnis retail konsumsi rumah yang marak menjadi persaingan bisnis yang tersebar di permukiman-pemukiman. Indomarco merupakan salah satu bisnis retail yang menyediakan produk-produk konsumsi harian rumahan. Pada persaingan industri retail ini telah terjadi kompetisi yang sangat tinggi kini dapat dibuktikan dengan banyaknya pembukaan tempat retail baru yang langsung diikuti oleh pesaing di bidang yang sama tepat di bangunan lokasi bisnis baru tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat persaingan yang terjadi dituntut oleh semakin besarnya tingkat permintaan dari konsumen terhadap produk-produk rumahan tersebut. Terkait dengan kondisi tersebut PT. Indomarco Bandung mengalami tantangan dan memasuki kondisi yang sangat berat dalam perjalanannya.

Karyawan PT. Indomarco Bandung sebagai pelaksana dari salah satu bisnis retail yang mengalami persaingan tersebut sudah seharusnya diperlakukan dengan baik agar dapat unggul dalam menghadapi persaingan tersebut. Agar dapat mendapatkan keunggulan tersebut perusahaan harus mengelola sumber daya manusia secara maksimal sehingga mencapai keunggulan bersaing untuk keunggulan perusahaan. Agar tercapainya keunggulan perusahaan tersebut, sumber daya manusia

sebagai salah satu potensi yang dimiliki organisasi sudah tentu harus dikelola tingkat kepuasan kerjanya, agar tetap menghasilkan kinerja yang maksimal. Sebagai acuan untuk memastikan tetap optimalnya para karyawan yang menunjang tercapainya tujuan perusahaan, pihak manajemen perlu untuk selalu memastikan bahwa sikap yang berupa kepuasan kerja tetap harus dicapai dengan baik. Berikut data hasil Survey pra kuesioner yang disebarkan bagi karyawan:

**Tabel 1. Hasil Survey Pra Kuesioner**

No.	Uraian	Persentase
1	Desain Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan.	75,3%
2	Tingkat kerjasama antar karyawan.	81,7%
3	Pengawasan yang dilakukan oleh atasan langsung.	87,5%
4	Tingkat bayaran yang didapat oleh karyawan.	76,8%

Sumber: Hasil Pra-Survey di PT Indomarco, 2019

Berdasarkan tabel diatas pada uraian desain pekerjaan yang diberikan kepada karyawan PT Indomarco terindikasi menjadi suatu faktor yang mengindikasikan perlunya diteliti agar dapat mempertahankan tingkat kepuasan kerja yang sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan. Selain itu faktor tingkat bayaran yang didapat oleh karyawan terindikasi perlu untuk ditelusuri lebih lanjut agar dapat mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Berdasarkan data yang telah diperoleh terindikasi bahwa ada beberapa perlakuan terkait dengan pemeliharaan keseimbangan kerja dan kompensasi yang diutamakan untuk tetap menjaga, agar tingkat kepuasan kerja tetap dapat dipertahankan.

## **Kajian Literatur**

### **Keseimbangan Kehidupan Kerja**

Menurut Beardwell dan Claydon (2010:149) mengungkapkan bahwa Keseimbangan kehidupan kerja adalah tentang individu yang mampu menjalankan kehidupan kerja dan kehidupan *non-kerja* mereka tanpa tekanan dari pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan. Menurut Milkovich, dkk. (2014:16) berpendapat bahwa Keseimbangan kehidupan kerja adalah Program yang membantu karyawan untuk mengintegrasikan pekerjaan lebih baik dan tanggung jawab hidup mereka termasuk waktu senggang dari pekerjaan seperti liburan, memenuhi layanan seperti, memenuhi kebutuhan spesifik (konseling obat, perencanaan keuangan, rujukan untuk perawatan anak dan orang tua) dan pengaturan kerja yang fleksibel (*telecommuting*, jadwal non-tradisional, waktu cuti yang tidak dibayar).

### **Jenis-Jenis Keseimbangan Kehidupan Kerja**

Jenis-jenis keseimbangan kehidupan kerja yang diberikan perusahaan untuk karyawan menurut Mondy dan Mortocchio (2016:296) yaitu: Jam kerja yang fleksibel, Minggu kerja yang dikompres, Pembagian kerja, Bekerja dari rumah (*Telecommuting*), dan Kerja paruh waktu.

### **Manfaat Keseimbangan Kehidupan Kerja**

Menurut Ivancevich dan Konopaske (2013:174) manfaat keseimbangan kehidupan kerja bagi karyawan adalah meningkatnya kepuasan kerja, semakin tingginya keamanan kerja (*job security*), meningkatkan kontrol terhadap *work-life environment*, berkurangnya tingkat stres kerja, dan semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental.

## Kompensasi

Menurut Dessler (2009:46) kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka.

## Bentuk-bentuk Kompensasi

Menurut Dessler (2009:46) mengatakan bahwa Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung berupa gaji, upah insentif, komisi, bonus, dan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan keuangan seperti asuransi dan liburan yang dibayar perusahaan.

## Kepuasan Kerja

Menurut Robbins & Judge (2014:50) kepuasan kerja adalah Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya.

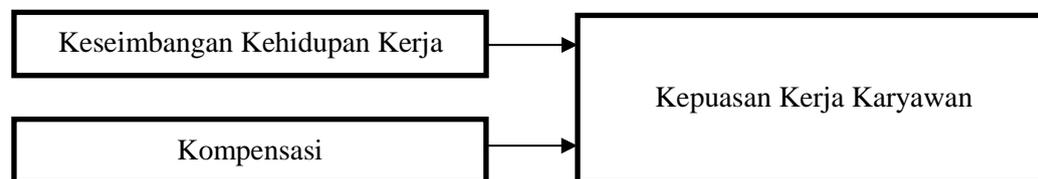
## Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Menurut Robbins & Judge (2014:50) kepuasan kerja memiliki 5 dimensi faktor yaitu Pekerjaan itu Sendiri, Rekan Kerja, Pengawasan, Kompensasi dan Promosi.

## Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian terdapat dua jenis terdiri dari data kuantitatif dan kualitatif. Caranya adalah mengklasifikasikan dalam bentuk kategori yang dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert*. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan PT. Indomarco Bandung. Jumlah sampel yang akan diambil sebanyak 55 responden di PT. Indomarco.

## Paradigma Penelitian



**Gambar 1 Paradigma Penelitian**

Sumber: Data diolah, 2019

Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan *Software* SPSS 23, yaitu diantaranya:

### 1. Uji Validitas

Hasil validitas dari setiap pertanyaan dalam kuesioner dapat dilihat pada besarnya angka yang terdapat pada kolom korelasi pada aplikasi SPSS 23.

### 2. Uji Realibilitas

Pada program SPSS, metode yang digunakan dalam pengujian realibilitas ini adalah dengan menggunakan metode *alpha cronbach's* yang dimana satu kuesioner dianggap reliable apabila *cronbach's alpha* >0,6000

Adapun rumus *alpha cronbach's* sebagai berikut :

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma^2} \right) \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan :

- $r_{11}$  = Reliabilitas instrumen
- $k$  = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
- $\sum \sigma^2$  = Jumlah varian butir/item
- $\sigma^2$  = Varian total

### 3. Uji Regresi Linier Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \dots \dots \dots (2)$$

### 4. Uji t

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak (signifikan)  
Jika  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima (tidak signifikan)

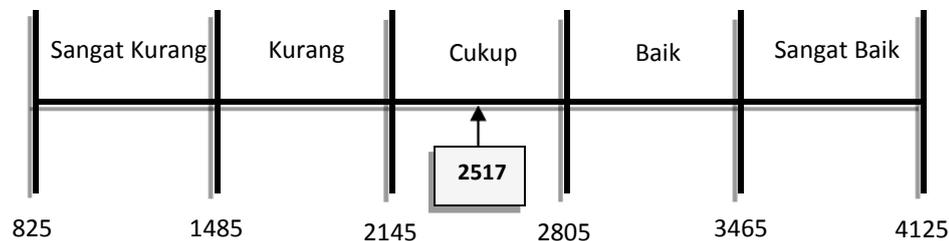
### 5. Uji F

Terima  $H_0$  jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  dan Tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Pembahasan Keseimbangan Kehidupan Kerja Pada PT. Indomarco Bandung

Berdasarkan gambar 2 garis kontinum di atas, dapat dijelaskan bahwa dari rata-rata skor jawaban yang diperoleh responden sebesar 2517 termasuk ke dalam kategori “Cukup” karena nilai tersebut berada pada interval antara “2145-2805”. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja berdasarkan dimensi respon sosial atau pemerintah adalah tergolong **cukup baik**.

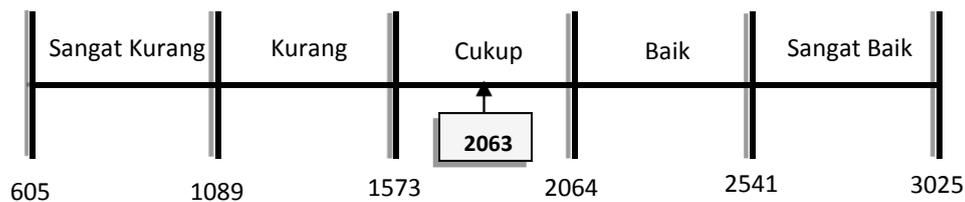


Gambar 2. Garis Kontinum Dimensi Respon Sosial atau Pemerintah  
Sumber: Data diolah, 2019

### Analisis Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi ( $X_2$ )

Berdasarkan gambar 3 dapat diketahui bobot nilai total tanggapan responden secara keseluruhan adalah sebesar 2063 berada pada rentang antara 2631.2 – 3440.8 yaitu berada dalam kategori cukup baik, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Keseimbangan kehidupan kerja di PT. Indomarco Bandung secara keseluruhan dalam kategori **cukup baik**.

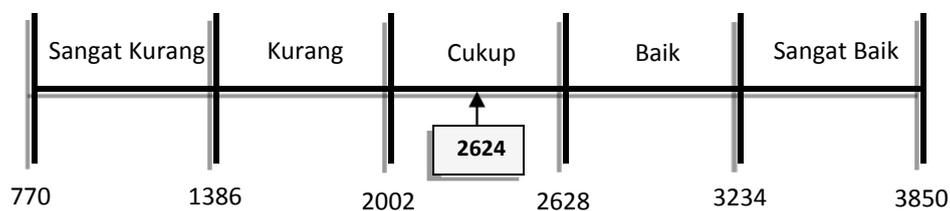
Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Indomarco Bandung



Gambar 3. Garis Kontinum Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi  
Sumber: Data diolah, 2019

**Analisis Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja (Y)**

Berdasarkan pada gambar 3 dapat diketahui bobot nilai total tanggapan responden secara keseluruhan adalah sebesar 2624 berada pada rentang antara 2002 – 2628 yaitu berada dalam kategori cukup baik.



Gambar 4. Garis Kontinum Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja  
Sumber: Data diolah, 2019

**Analisis Regresi Berganda**

Berikut adalah hasil analisis regresi berganda, diperoleh nilai a sebesar 17,458 koefisien regresi  $b_1$  sebesar 0,442 dan  $b_2$  sebesar 0,391.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,458	5,449		3,204	,002
	Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)	,442	,157	,358	2,819	,007
	Kompensasi (X2)	,391	,146	,341	2,685	,010

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)  
Sumber: Data diolah, 2019

**Analisis Koefisien Korelasi**

Berdasarkan tabel 3 di bawah, dapat diketahui nilai koefisien korelasi R sebesar 0,465 yang berarti adanya hubungan yang kuat antara Keseimbangan kehidupan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indomarco Bandung.

**Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Korelasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,682 <sup>a</sup>	,465	,446	5.11554

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)

Sumber: Data diolah, 2019

### Analisis Koefisien Determinasi (*R Square*)

Berdasarkan tabel 4 di bawah ini, diperoleh informasi bahwa *R-square* sebesar 0.465 atau 46,5%. Dengan nilai  $R^2$  sebesar 68,2% menunjukkan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja dan kompensasi secara simultan memberikan pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 46,5% sedangkan sisanya sebesar  $100\% - 46,5\% = 53,5\%$  merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini.

**Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,682 <sup>a</sup>	,465	,446	5.11554

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)

Sumber: Data diolah, 2019

## Kesimpulan dan Saran

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Indomarco Bandung melalui pengujian analisis regresi berganda, koefisien korelasi, pengujian hipotesis, dan koefisien determinasi, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Keseimbangan kehidupan kerja di PT. Indomarco Bandung dikatakan belum efektif, hal ini disebabkan karena karyawan belum dapat menentukan kebebasan mengatur waktu liburinya untuk keperluan keluarga, serta karyawan belum dapat menentukan kebebasan untuk mengatur jam kerja yang fleksibel, hal tersebut menyebabkan kinerja karyawan menjadi kurang maksimal. pada PT. Indomarco Bandung menunjukkan terdapat pengaruh antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Secara parsial keduanya memiliki hubungan positif, serta memiliki pengaruh yang signifikan. Artinya keseimbangan kehidupan kerja di PT. Indomarco Bandung belum efektif sehingga kinerja karyawan di perusahaan tersebut belum maksimal.
2. Kompensasi di PT. Indomarco Bandung Kantor Pusat Bandung berupa insentif dan tunjangan dapat dikatakan belum berjalan dengan baik. Hal ini disebabkan karena insentif dan tunjangan yang diberikan belum sesuai dengan tingkat posisi. Sehingga pemberian kompensasi di PT. Indomarco Bandung belum berjalan dengan baik.
3. Keseimbangan kehidupan kerja dan Kompensasi di PT. Indomarco Bandung dapat dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja. Artinya keseimbangan kehidupan kerja dan kompensasi memiliki hubungan yang kuat dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sehingga semakin baik

dan efektif keseimbangan kehidupan kerja dan pemberian kompensasi maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, berikut adalah beberapa hal yang dapat disarankan:

1. Sebaiknya PT. Indomarco Bandung memberikan beberapa pilihan kepada karyawannya dengan tetap menjaga prioritas pencapaian tujuan perusahaan serta untuk mencapai keseimbangan kehidupan kerja guna untuk memperbaiki keseimbangan kehidupan kerja karyawannya. Perusahaan seharusnya memberikan kebebasan bagi karyawannya untuk memberikan libur yang berkaitan dengan urusan keluarga, dan perusahaan seharusnya memberikan ketetapan untuk bekerja secara fleksibel untuk para karyawannya.
2. Sebaiknya PT. Indomarco Bandung lebih memperhatikan sistem pemberian kompensasi dalam bentuk tunjangan dengan cara menyesuaikan beban kerja, tingkat posisi jabatan karyawan, tanggungjawab kerja karyawan yang diembannya dan sifat pekerjaannya yang bersifat mudah maupun beresiko serta memberikan kompensasi dalam bentuk insentif berdasarkan kinerja karyawan sesungguhnya dengan meningkatkan pengawasan kerja oleh atasan secara terkontrol. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

### Daftar Pustaka

- Beardwell, J., dan Claydon, T., (2010), *Human Resource Management: An Experiential Approach*, ed. 6, Harlow Pearson.
- Dessler, G. (2009), *Human Resource Management*, ed.14, Harlow : Pearson Education.
- Ivancevich, M. J., dan Konopaske, R. (2012), *Human Resource Management*, ed. 12, New York: McGraw-Hill.
- Milkovich, T. G., Newman, M. J., dan Gerhart, B. (2014), *Compensation*, ed. 11, New York: McGraw-Hill.
- Mondy, R.W., dan Martocchio, J.J. (2016), *Human Resource Management*, ed.14, Harlow : Pearson Education.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2014), *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.