



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. SEPATU BATA, TBK JAKARTA SELATAN**

SKRIPSI

Rinda Agustina

1502025228

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2019



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. SEPATU BATA, TBK JAKARTA SELATAN**

SKRIPSI

Rinda Agustina

1502025228

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memenuhi Gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2019

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SEPATU BATA, TBK JAKARTA SELATAN”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 09 Desember 2019
Yang Menyatakan,



(Rinda Agustina)
1502025228

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SEPATU BATA, TBK JAKARTA SELATAN**

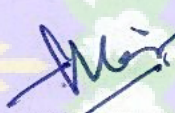
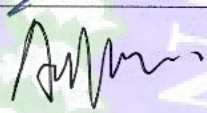
NAMA : **RINDA AGUSTINA**

NIM : **1502025228**

PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**

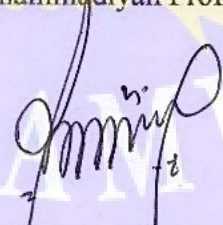
TAHUN AKADEMIK : **2019**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Drs. Ahmad H. Abubakar, M.M	
Pembimbing II	Adityo Ari Wibowo, S.E, M.M	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


Faizal Ridwan Zamzany, S.E, M.M

PENGESAHAN SKRIPSI

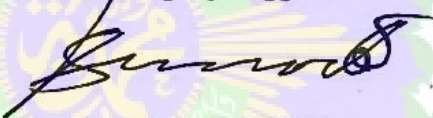
Skripsi dengan judul:
**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN KOMPENSASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SEPATU BATA, TBK
JAKARTA SELATAN**

Yang disusun oleh:
Rinda Agustina
1502025228

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian keserjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA
Pada tanggal: 09 Desember 2019

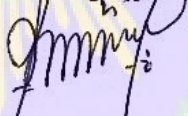
Tim Penguji:

Ketua, merangkap anggota :



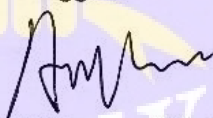
(Dr. Sunarta, S.E., M.M)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Faizal Ridwan Zamzany, S.E, M.M)

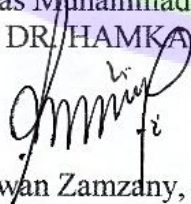
Anggota



(Adityo Ari Wibowo, S.E, M.M)

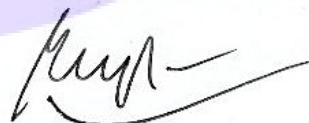
Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA



Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA



Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rinda Agustina
NIM : 1502025228
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

Dalam pembangunan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya berjudul **“PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SEPATU BATA, TBK JAKARTA SELATAN”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Di buat di: Jakarta
Pada tanggal: 9 Desember 2019
Yang Menyatakan



(Rinda Agustina)

ABSTRAK

Rinda Agustina (1502025228)

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SEPATU BATA, TBK JAKARTA SELATAN.

Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2019. Jakarta.

Kata Kunci : *Work-life Balance*, Kompensasi, Kepuasan Kerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Work-life Balance* dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan survey dengan pengumpulan data berupa penyebaran kuesioner dan diukur menggunakan skala likert. Variabel yang digunakan yaitu, *Work-life Balance* dan Kompensasi sebagai variabel independen dan variabel kepuasan sebagai dependen. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin sebanyak 104 orang karyawan PT. Sepatu Bata, Tbk Jakarta Selatan, dari populasi yang berjumlah 140 orang. Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, regresi linier berganda, uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi parsial, analisis koefisien korelasi berganda, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil regresi linier berganda yang diperoleh yaitu $\hat{Y} = 1,725 + 0,512X_1 + 0,417 X_2$. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal tidak terjadi multikolinieritas, tidak terjadi heteroskedastisitas dan tidak terjadi autokorelasi. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *work-life balance* terhadap variabel kepuasan kerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $6,328 > 1,983$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sedangkan, variabel kompensasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $4,401 > 1,983$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Secara simultan variabel *work-life balance* dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $76,381 > 3,09$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

ABSTRACT

Rinda Agustina (1502025228)

THE EFFECT OF WORK-LIFE BALANCE AND COMPENSATION TOWARD EMPLOYEE SATISFACTION IN PT. SEPATU BATA, TBK JAKARTA SELATAN.

Essay. Undergraduate Program Management Study Program. Faculty of Economics and Business Muhammadiyah University Prof. DR. HAMKA. 2019. Jakarta.

Keywords: Work-life Balance, Compensation, Employee Job Satisfaction

This study aims to determine the effect of Work-life Balance and Compensation on Employee Job Satisfaction. In this study using a survey with data collection in the form of questionnaires and measured using a Likert scale. The variables used are, Work-life Balance and Compensation as independent variables and satisfaction as dependent variables. The sampling technique in this study used slovin formula of 104 employees of PT. Sepatu Bata, Tbk Jakarta Selata, from a population of 140 people. Data processing and analysis techniques used are descriptive statistical analysis, multiple linear regression, classic assumption test, partial correlation coefficient analysis, multiple correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. The results of multiple linear regression obtained are $\hat{Y} = 1.725 + 0.512X_1 + 0.417 X_2$. The classic assumption test results show that normal distribution residuals do not occur multicollinearity, heteroscedasticity does not occur and does not occur autocorrelation. The results of the study partially showed that there was a positive and significant effect between the work-life balance variable on employee job satisfaction variables with a $t_{count} > t_{table}$ of $6.328 > 1.983$ and a significant value of $0.000 < 0.05$. Meanwhile, the compensation variable has a positive and significant effect on employee job satisfaction with a $t_{count} > t_{table}$ $4,401 > 1,983$ and a significant value of $0,000 < 0,05$. Simultaneously the work-life balance and compensation variables have a positive and significant effect on employee job satisfaction with a value of $F_{count} > F_{table}$ of $76.381 > 3.09$ and a significant value of $0.000 < 0.05$.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya. Shalawat sertasalam selalu kita curahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita ke zaman yang canggih ini. Tidak lupa penulis mengucapkan terima kasih kepada orang tua dan keluarga tercinta yang telah banyak memberikan do'a, nasihat, motivasi serta dukungan baik moril maupun materil, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh *Work-life Balance* dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sepatu Bata, Tbk Jakarta selatan ". Skripsi ini disusun untuk memenuhi satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. Dalam penyusunan skripsi, penulis memperoleh bantuan, bimbingan dan pengarahan oleh berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih dan rasa hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M.Hum. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak Drs. Ahmad H. Abubakar, M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, arahan serta saran-saran dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan serta saran-saran dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat selama perkuliahan.

7. Teman-teman penulis dalam satu dosen pembimbing. Terima kasih telah memberikan dukungan dan bantuannya.
8. Teman-teman saya Syifa Fauziah, Widaningsih Saraswati, Puri Selviani Mutia, Sulviana Agustin, Rahayu S. Podungge, Fathi Khairunnisa, Rani Oktapiani, Mela Fauziah, Khairunnida, Dinda Anjani dan teman seperjuangan Prodi Manajemen angkatan 2015 yang saling membantu dan memberi dukungan bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT, membalas semua kebaikan mereka yang telah diberikan kepada penulis. Akhir kata, penulis mohon maaf jika dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kesalahan yang tidak disadari. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Jakarta, 09 Desember 2019



Rinda Agustina

1502025228

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAN ORISINALITAS	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAKSI/INTISARI	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Permasalahan.....	6
1.2.1 Identifikasi Masalah	6
1.2.2 Pembatasan Masalah	6
1.2.3 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu	9
2.2 Telaah Pustaka.....	20
2.2.1 <i>Work-life Balance</i>	20
2.2.1.1 <i>Pengertian Work-life Balance</i>	20
2.2.1.2 <i>Tujuan Work-life Balance</i>	22
2.2.1.3 <i>Manfaat Work-life Balance</i>	23

2.2.1.4	<i>Faktor-faktor yang Mempengaruhi Work-life Balance</i>	23
	<i>Balance</i>	23
2.2.1.5	<i>Dimensi Work-life Balance</i>	28
2.2.1.6	<i>Indikator Work-life Balance</i>	29
2.2.2	<i>Kompensasi</i>	30
	2.2.2.1 <i>Pengertian Kompensasi</i>	30
	2.2.2.2 <i>Tujuan Kompensasi</i>	31
	2.2.2.3 <i>Jenis-jenis Kompensasi</i>	33
	2.2.2.4 <i>Sistem dan Kebijakan Kompensasi</i>	34
	2.2.2.5 <i>Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi</i>	37
	2.2.2.6 <i>Dimensi Kompensasi</i>	38
	2.2.2.7 <i>Indikator Kompensasi</i>	39
2.2.3	<i>Kepuasan Kerja Karyawan</i>	41
	2.2.3.1 <i>Pengertian Kepuasan kerja</i>	41
	2.2.3.2 <i>Teori Kepuasan Kerja</i>	42
	2.2.3.3 <i>Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja</i>	44
	2.2.3.4 <i>Pendekatan Kepuasan Kerja</i>	45
	2.2.3.5 <i>Jenis – jenis Kepuasan Kerja</i>	47
	2.2.3.6 <i>Dimensi Kepuasan Kerja</i>	48
	2.2.3.7 <i>Indikator Kepuasan Kerja</i>	49
2.3	<i>Kerangka Pemikiran Teoritis</i>	50
	2.3.1 <i>Pengaruh Work-life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan</i>	50
	2.3.2 <i>Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan</i> .	51
	2.3.3 <i>Pengaruh Work-life Balance dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan</i>	51
2.4	<i>Rumusan Hipotesis</i>	54
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		55
3.1	<i>Metode Penelitian</i>	55
3.2	<i>Operasionalisasi Variabel</i>	56
	3.2.1 <i>Definisi Variabel</i>	56

3.2.2	<i>Operasionalisasi Variabel</i>	56
3.3	Populasi dan Sampel	59
3.3.1	<i>Populasi</i>	59
3.3.2	<i>Sampel</i>	59
3.4	Teknik Pengumpulan Data	60
3.4.1	<i>Tempat Penelitian</i>	60
3.4.2	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	60
3.5	Teknik Pengolahan dan Analisis Data	61
3.5.1	<i>Uji Kualitas Data</i>	62
3.5.2	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i>	63
3.5.3	<i>Analisis Regresi Linier Berganda</i>	64
3.5.4	<i>Uji Asumsi Klasik</i>	65
3.5.5	<i>Analisis Koefisien Korelasi</i>	68
3.5.6	<i>Analisis Koefisien Determinasi</i>	70
3.5.7	<i>Uji Hipotesis</i>	71
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		73
4.1	Gambaran Umum Obyek Penelitian	73
4.1.1	<i>Sejarah PT. Sepatu Bata, Tbk. Jakarta Selatan</i>	73
4.1.2	<i>Visi, Misi, Tujuan, Sasaran dan Analisa Sasaran dengan Karakter SMART PT. Sepatu Bata, Tbk. Jakarta Selatan</i>	76
4.1.3	<i>Bisnis Utama PT. Sepatu Bata, Tbk</i>	79
4.1.4	<i>Struktur Organisasi PT. Sepatu Bata, Tbk</i>	81
4.2	Pengolahan Data dan Pembahasan	85
4.2.1	<i>Karakteristik Responden</i>	85
4.2.2	<i>Analisis Hasil Tanggapan Responden</i>	88
	4.2.2.1 <i>Work-life Balance (X₁)</i>	88
	4.2.2.2 <i>Kompensasi (X₂)</i>	97
	4.2.2.3 <i>Kepuasan Kerja Karyawan (Y)</i>	103
4.2.3	<i>Uji Kualitas Data</i>	110
	4.2.3.1 <i>Uji Validitas</i>	110
	4.2.3.2 <i>Uji Reliabilitas</i>	112

4.2.4	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i>	113
4.2.5	<i>Analisis Regresi Linier Berganda</i>	114
4.2.6	<i>Uji Asumsi Klasik</i>	115
	4.2.6.1 <i>Uji Normalitas</i>	115
	4.2.6.2 <i>Uji Multikolinieritas</i>	117
	4.2.6.3 <i>Uji Autokorelasi</i>	118
	4.2.6.4 <i>Uji Heteroskedastisitas</i>	119
4.2.7	<i>Analisis Koefisien Korelasi</i>	120
	4.2.7.1 <i>Analisis Koefisien Korelasi Parsial</i>	120
	4.2.7.2 <i>Analisis Koefisien Korelasi berganda</i>	121
4.2.8	<i>Analisis Koefisien Determinasi</i>	122
4.2.9	<i>Uji Hipotesis</i>	123
	4.2.9.1 <i>Uji Parsial (Uji t)</i>	123
	4.2.9.2 <i>Uji Simultan (Uji F)</i>	124
4.3	<i>Pembahasan Penelitian</i>	124
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		129
5.1	<i>Kesimpulan</i>	129
5.2	<i>Saran-Saran</i>	130
DAFTAR PUSTAKA		133
DAFTAR LAMPIRAN		
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan..	2
2.	Ringkasan Penelitian Terdahulu	15
3.	Operasionalisasi Variabel Penelitian	57
4.	Bobot Nilai Skala Likert	61
5.	Kriteria Persentase Skor Tanggapan Responden	64
6.	Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi	68
7.	Interprestasi Koefisien Korelasi.....	69
8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	86
9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	86
10.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	87
11.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja.....	88
12.	Perusahaan memberikan jumlah jam kerja tidak lebih dari 40 jam permingg	88
13.	Saya menyisihkan waktu diluar pekerjaan untuk bertemu keluarga...	89
14.	Saya dapat menjaga keseimbangan antara urusan pekerjaan dengan waktu kehidupan pribadi	90
15.	Keputusan yang diambil oleh atasan berdasarkan informasi yang akurat.....	90
16.	Saya memenuhi kewajiban terhadap keluarga tanpa mengabaikan tanggung jawab terhadap pekerjaan	91
17.	Saya tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dikantor.....	91
18.	Saya harus segera menyelesaikan pekerjaan yang sangat banyak setiap harinya	92
19.	Perusahaan menyediakan ruang kerja yang nyaman guna mendukung aktivitas	93
20.	Hubungan saya dengan atasan / bawahan dan rekan kerja sangat baik.....	93

21.	Saya memiliki kehidupan sosial yang baik diluar kantor.....	94
22.	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya kerjakan.....	94
23.	Saya merasa tidak puas dengan pekerjaan yang saya kerjakan.....	95
24.	Indikator <i>Work-life Balance</i> (X_1).....	96
25.	Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan setiap bulan secara tepat waktu.....	97
26.	Saya diberikan upah yang layak bagi karyawan.....	98
27.	Saya diberi insentif agar semangat bekerja Saya.....	98
28.	Perusahaan memberikan bonus secara adil kepada karyawan.....	99
29.	Perusahaan memberikan kompensasi waktu tidak bekerja terhadap cuti, sakit, dan hamil	99
30.	Saya merasa aman bekerja di perusahaan ini karena dijamin dengan asuransi jiwa, kesehatan, dan kecelakaan.....	100
31.	Perusahaan membuat program rekreasi, cafetaria, transportasi, dan fasilitas yang mendukung.....	101
32.	Saya merasa terlindungi dengan adanya jaminan keamanan, dan kesehatan	101
33.	Indikator Kompensasi (X_2)	102
34.	Saya rasa pekerjaan yang diberikan atasan membuat saya senang....	103
35.	Adanya kebebasan untuk menggunakan penilaian terhadap pekerjaan saya sendiri	104
36.	Dalam penerimaan karyawan perusahaan bisa memberikan kompensasi dan kepastian dimasa depan	104
37.	Selama bekerja di perusahaan saya menerima jaminan keamanan.....	105
38.	Saya merasa puas dan bangga dengan pekerjaan yang dilakukan saat ini	105
39.	Saya mendapatkan <i>reward</i> atas prestasi kerja	106
40.	Perusahaan memberikan peluang yang merata kepada karyawan untuk promosi naik jabatan.....	107
41.	Saya mendapatkan kesempatan yang sama untuk mengembangkan <i>skill</i>	107

42.	Saya bersikap sopan santun dan bertutur kata dengan baik terhadap atasan dan rekan kerja	108
43.	Perusahaan membuat saya lebih positif dalam melakukan pekerjaan	108
44.	Indikator Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	109
45.	Uji Validitas <i>Work-life Balance</i>	111
46.	Uji Validitas Kompensasi	111
47.	Uji Validitas Kepuasan Kerja Karyawan	112
48.	Hasil Uji Reliabilitas	112
49.	Hasil Statistik Deskriptif	113
50.	Hasil Regresi Linier Berganda	115
51.	Hasil Uji Normalitas	116
52.	Hasil Uji Multikolinieritas	118
53.	Hasil Uji Autokorelasi	119
54.	Hasil Koefisien Korelasi Parsial antara <i>Work-life Balance</i> (X_1) dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	120
55.	Hasil Koefisien Korelasi Parsial antara Kompensasi (X_2) dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	121
56.	Hasil Koefisien Korelasi Berganda	121
57.	Hasil Koefisien Determinasi	122
58.	Hasil Uji Parsial (Uji t)	123
59.	Hasil Uji Simultan (Uji F)	124

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran Teoritis	53
2.	Struktur Organisasi PT. Sepatu Bata, Tbk Jakarta Selatan	82
3.	Uji Normalitas	117
4.	Uji Heteroskedastisitas	119



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kuesioner	1/33
2.	Data Kuesioner	6/33
3.	Output Data SPSS	15/33
4.	Tabel r (df = 70-100)	25/33
5.	Tabel t (df = 70-100)	26/33
6.	Tabel F (df = 70-100)	27/33
7.	Tabel Durbin-Watson (80-100)	28/33
8.	Formulir Pengajuan Judul Proposal Skripsi	26/33
9.	Formulir Pengajuan Persetujuan Judul Proposal Skripsi	27/33
10.	Surat Permohonan Riset	28/33
11.	Surat Tugas	30/33
12.	Catatan Konsultasi Pembimbing I	31/33
13.	Catatan Konsultasi Pembimbing II	32/33
14.	Daftar Riwayat Hidup	33/33

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam bentuk usaha tanpa manusia tidak mungkin ada dan tidak dapat diorganisasikan. Bagaimanapun kompleksnya suatu bentuk usaha, manusia yang menjadi pada intinya. Segala bentuk usaha akhirnya dapat disimpulkan sebagai suatu gerak dari manusia, oleh manusia dan untuk manusia. Dalam penataan dan kelola perusahaan, kita kenal faktor-faktor perusahaan yang terdiri dari modal, alat-alat kerja dan organisasi.

Kedua faktor terakhir adalah materi hidup, yaitu kerja karena faktor kerja adalah hasil dari manusia. Manusia adalah sumber daya yang paling utama dari aspek ekonomi dan teknologi. Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam menjalankan roda perusahaan baik yang kecil, sedang maupun besar dan merupakan asset yang mempunyai fisik dan daya faktor dalam menggerakkan, mengatur dan memutuskan.

Namun sering kali terdapat permasalahan yang terjadi pada sumber daya manusia. Permasalahan yang sering terjadi adalah menurunnya produktifitas dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi, hal ini dapat berpengaruh pada kelancaran suatu organisasi. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktifitas dari sumber daya manusia yang di miliki suatu organisasi adalah kepuasan dari penggerak organisasi tersebut. Kepuasan terhadap pekerjaan mendorong sumber daya manusia yang ada dalam suatu instansi untuk

bekerja penuh dedikasi, memberikan kontribusi penting terhadap keberhasilan organisasi tersebut. Untuk menciptakan kepuasan kerja yang tinggi, maka dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi.

Ada beberapa permasalahan yang terjadi saat ini dialami langsung oleh karyawan perusahaan, permasalahan tersebut tentang kepuasan kerja, yaitu karyawan tidak suka dengan penugasan yang diberikan atasan, serta pimpinan tidak memperhatikan terhadap kesejahteraan karyawan. Hal ini yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan mengalami penurunan, dan ada juga beberapa kepuasan kerja karyawan yang kurang optimal.

Salah satu cara untuk mengatasi hal tersebut, PT. Sepatu Bata berusaha untuk mengoptimalkan setiap kontribusi dari sumber daya yang dimiliki, termasuk di dalamnya sumber daya manusia. PT. Sepatu Bata memandang bahwa karyawan yang dimiliki adalah sebuah sumber daya yang harus selalu dijaga dan dipelihara agar memberikan pelayanan yang optimal.

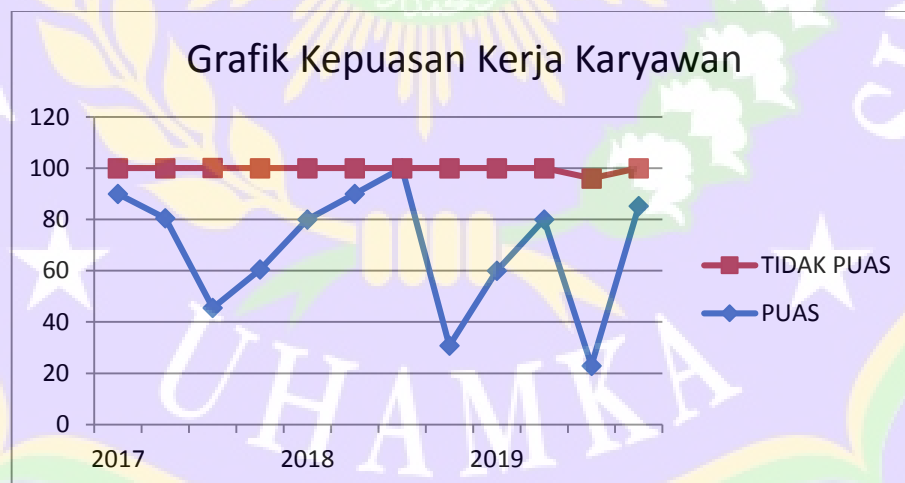
Berdasarkan penjelasan diatas, untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kepuasan karyawan PT. Sepatu Bata Jakarta Selatan dilakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner sementara, mengenai kepuasan kerja karyawan kepada 30 karyawan. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut dapat di peroleh data pada tabel 1:

Tabel 1
Hasil Kuesioner Pra-Riset Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan
di PT. Sepatu Bata, Tbk. Jakarta Selatan

No	Jawaban		Jumlah Karyawan	Target dalam 100%
	Puas	Tidak Puas		
1	45,4	54,6	30	100
2	30,8	69,2	30	100
3	23,0	73,0	30	100

Sumber: Hasil Olah Data Riset Sementara (2019)

Berdasarkan Tabel 1, dapat dilihat bahwa kondisi kepuasan karyawan PT. Sepatu Bata secara keseluruhan belum sesuai dengan apa yang diharapkan, hal ini dapat dilihat banyaknya karyawan yang memberikan kecenderungan jawaban tidak. Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa karyawan di PT. Sepatu Bata yang tidak selalu memberikan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan 54,6%, kemudian karyawan yang tidak suka terhadap penugasan yang diberikan 69,2%, dan karyawan merasakan pimpinan tidak memperhatikan terhadap kesejahteraan karyawan 73,0%.



Dari grafik tersebut dapat diketahui perusahaan tidak selalu memberikan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan 54,6%, kemudian karyawan yang

tidak suka terhadap penugasan yang diberikan 69,2%, dan karyawan merasakan pimpinan tidak memperhatikan terhadap kesejahteraan karyawan 73,0%.

Veithzal Rivai (2004:480), menjelaskan ada beberapa alasan mengapa perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja. Salah satunya adalah perspektif kemanusiaan bahwa kepuasan kerja dapat menciptakan perilaku yang mempengaruhi fungsi-fungsi perusahaan. Perbedaan kerja antara unit organisasi dapat mendiagnosis potensi persoalan.

Adanya beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan di PT. Sepatu Bata, diantaranya adalah *work-life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja bagi karyawan, karyawan yang seharusnya sejalan antara dikantor dan keluarga, serta sebagian karyawan tidak harmonisnya hubungan antar sesama rekan kerja dan tim menunjukkan *skill* dan kualitas dalam bekerja yang dapat merubah suasana kerja sama tim menjadi lebih baik atau buruk.

Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Asepta (2017:82-84). Dalam penelitiannya untuk mengetahui pengaruh penelitian pada karyawan PT. Telkomsel, Tbk. Indonesia yang memaparkan adanya pengaruh signifikan positif *work-life balance* terhadap *job satification*.

Hal ini menunjukkan bahwa *work-life balance* saja tidak cukup untuk meningkatkan kualitas kerjanya, apabila karyawan merasa tidak mampu menyeimbangkan pekerjaan, dan kehidupan pribadinya karyawan akan merasa penat, dan menciptakan lingkungan kerja yang tidak baik yang dapat merugikan

dirinya sendiri maupun perusahaan atau organisasi yang membutuhkan tenaga, usaha, serta potensinya.

Kemudian faktor yang mempengaruhi lainnya tentang kompensasi, faktor tersebut terdapat karyawan merasa perusahaan kurang maksimal dalam pemberian kompensasi, karena perusahaan tidak selalu memberikan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan, dan karyawan menganggap perusahaan tidak memperhatikan karyawan yang sudah rela bekerja dengan keras agar mencapai target yang diberikan perusahaan.

Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Anak Agung Mirah Permata Sari dan Anak Agung Ayu Sriathi (2013) dengan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan kurang maksimal dikarenakan rendahnya kesadaran dari perusahaan dalam memberikan kompensasi terhadap karyawan yang berprestasi belum dapat berjalan dengan efektif sehingga tidak dapat mencapai target yang diberikan perusahaan.

Oleh sebab itu, pencapaian kepuasan kerja yang belum optimal dikarenakan kurang berjalannya *work-life balance*, karyawan yang seharusnya sejalan antara dikantor dan keluarga, serta sebagian karyawan tidak harmonisnya hubungan antara sesama rekan kerja dan pemberian kompensasi, karena perusahaan tidak selalu memberikan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan. Upaya untuk peningkatan kepuasan kerja sangat tergantung kesadaran dari masing-masing karyawan dan perusahaan. Karena hal-hal seperti ini dapat

dijadikan sebagai bahan perbaikan dalam meningkatkan kepuasan kerja yang sesuai. Peningkatan tersebut dapat dilihat dari perilaku pada suatu lingkungan kerja yang ada.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh *Work-life Balance* dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sepatu Bata, Tbk.”**

1.2 Permasalahan

Dari latar belakang diatas, maka permasalahannya apakah *Work-life Balance* dan Kompensasi berpengaruh pada Kepuasan Kerja Karyawan.

1.2.1 Identifikasi Masalah

1. Bagaimanakah *Work-life Balance* pada PT. Sepatu Bata?
2. Bagaimanakah Kompensasi pada PT. Sepatu Bata?
3. Bagaimanakah Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sepatu Bata?
4. Apakah ada pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sepatu Bata?
5. Apakah ada pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sepatu Bata?
6. Apakah ada pengaruh *Work-life Balance* dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sepatu Bata?

1.2.2 Pembatasan Masalah

Untuk membatasi ruang lingkup penelitian, maka peneliti menyusun batasan masalah agar peneliti bisa terfokus dari inti permasalahan, diberikan batasan-batasan masalah, yaitu tempat penelitian

PT. Sepatu Bata, meneliti apakah *Work-life Balance* dan Kompensasi berpengaruh pada Kepuasan Kerja Karyawan.

1.2.3 Perumusan Masalah

1. Bagaimanakah *Work-life Balance* pada karyawan PT. Sepatu Bata?
2. Bagaimanakah Kompensasi pada karyawan PT. Sepatu Bata?
3. Bagaimanakah *Work-life Balance* dan Kompensasi pada PT. Sepatu Bata?

1.3 Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui *Work-life Balance* pada PT. Sepatu Bata.
2. Untuk mengetahui bagaimanakah Kompensasi pada PT. Sepatu Bata.
3. Untuk mengetahui bagaimanakah Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sepatu Bata.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Work-life balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sepatu Bata.
5. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sepatu Bata.
6. Untuk mengetahui pengaruh *Work-life Balance* dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sepatu Bata.

1.4 Manfaat

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat, yaitu :

1. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai bahan untuk melakukan kajian dan diskusi mengenai *Work-life Balance* dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karaywan dalam lingkungan kerja.
- b. Dalam hal ini adalah penelitian mendapatkan pengetahuan dan wawasan dibidang sumber daya manusia.
- c. Mendapatkan data perusahaan guna untuk mengevaluasi *Work-life Balance* dan Kompensasi yang telah diberikan.

2. Manfaat Praktis

a. Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia dan untuk dijadikan sebagai bahan pendukung pengambilan keputusan dalam memecahkan masalah khususnya pada *Work-life Balance* dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

b. Peneliti lain

Dapat dijadikan sebagai referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajat Rukajat. (2018). *Pendekatan Penelitian Kuantitatif: Quantitative Research Approach*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Alianto Andi, & Anindita Rina. (2018). *The Effect of Compensation and Work-Life-Balance on Work Satisfaction Mediated By Work Stress*. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 7(5). 79-87.
- Anggraeni Putri Novilia. (2018). Hubungan Jenjang Karir Dengan *Work-life Balance* Pada Wanita Karir.
- Arif Bushra, & Farooqi Yasir Aftab. (2014). *Impact of Work-Life Balance on Job Satisfaction and Organizational Commitment Among (A Case Study of University of Gujrat, Pakistan)*. *International Journal Of Multidisciplinary Sciences and Engineering*, 5(9).
- Arief Mohammad Yahya, dkk. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan bagian Instalasi Pada PTPN XI (Persero) PG Pradjekan Bondowoso.
- Asepta Uki Yonda. (2017). Analisis Pengaruh *Work-life Balance* dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkomsel, Tbk Branch Malang. *Jurnal Jibeka*, 11(1).
- Azwina Diana. (2018). Hubungan Antara Kompensasi Dengan Peningkatan Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sepatu Bata). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(1), (270 - 285).
- Dewi Pratiwi Indriasari. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Ekonomi*, 20(1).
- Ermawati Emmy. (2018). Pengaruh Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung, Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Klinik Swasta Di Kabupaten Lumajang, 1(1).
- Feryani Linda, & Prasetya Arik. (2018). Pengaruh *Work-life Balance* Terhadap Kesuksesan Karier Karyawan (Studi pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61(2).
- Friane Livi Pangemanan, Riane Johnly Pio, & Tinneke M. Tumbel. Pengaruh *Work-life Balance* dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja.
- Gusmão Julião Freitas & Riana Gede. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Administrasi di Dinas Pendidikan Distrik Baucau Timor Leste. *Jurnal Buletin Studi Ekonomi*, 23(1).

- Hariato M, Firmansyah M Anang, Maretasari Rina. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Divisi Laboratorium PT. Wings Surya. *Jurnal Balance*, XV(2).
- Hee Ong Choon, Yi Hoe Sin, Ping Lim Lee, Kowang Tan Owee, Fei Goh Chin. (2019). *Factors Influencing Job Satisfaction in the Palm Oil Industry in Malaysia. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(2).
- I.M.D Ganaphati. (2016). Pengaruh *Work-life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Ecodemica*, 4(1). 125-135.
- Nurchayani Ni Made & Adnyani I.G.A. Dewi. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1), 500-532.
- Nurendra Annisaa Miranty, & Saraswati Mega Putri. (2017). Model Peranan *Work-life Balance*, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pada karyawan. *Jurnal Humanitas*, 13(2). 84-94.
- Parimita Widya, dkk. (2018). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 9(1),
- Parmanasari Embun, & Suryani Emma. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Pengembangan Karir Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada Karyawan Human Resources Departement PT Pratama Abadi Industri, Tangerang – Banten). *Jurnal Tirtayasa Ekonomika*, 13(1).
- Rohmawati Indah. (2018). dkk. Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Transformasional* dan Kompensasi Terhadap Intensitas *Turnover* Yang Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Sewing PT Maxmoda Indo Global).
- Saina Ischevell Vialara, Pio Riane Johnly & Rumawas. W. Pengaruh *Work-life Balance* dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Saputro Lutfan Danu, & Prihartini Apriatni Endang. (2018). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Solo Murni (Studi Kasus Pada Bagian Produksi). *Diponegoro Journal Of Social and Politic*. 1-5.
- Saryanto, & Amboningtyas Dheasey. (2017). Pengaruh Rotasi Kerja, Stres, Kepuasan Kerjadan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PadaAce Hardware Semarang).

- Satriowati Elizabeth, Paramita Patricia Dhiana & Hasiholan Leonardo Budi. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Laundry Elephant King. *Journal Of Management*, 2(2).
- Sutrisno, Haryono Andi Tri & Warso Moch. Mukeri. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Karyawan PT. Fumira Semarang).
- Sutrisno Annisa Putri & Gilang Alini. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Bandung). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, VIII(1).
- Tangkeallo Dian Intan. (2018). Pengaruh *Work-life Balance* dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan Pada RSUD Lakipadada Tana Toraja. *Change Agent For Management Journal*, 2(2), 200.
- Umi Narimawati. (2007). *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Media
- Wijaya Tanto dan Fransisca Andreani. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Karawang. *Agora*, 3(2).
- Winata Edi. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Inna Dharma Deli Medan. *Jurnal Ilman*, 4(1), 1-17.
- Wirmayanis Suziana. (2014). Pengaruh Kemampuan Kerja Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (*The Effect of Workability, Organizational Commitment and Motivation on Employee Performance*) *Jurnal Dinamika Manajemen*, 2(3).
- Yadav Rajesh K, & Dabhade Nishant. (2014). *Work Life Balance and Job Satisfaction among the Working Women of (Banking and Education Sector – A Comparative Study Switzerlan)*. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 21. 181-201.
- Yusnani Ernita, & Arif Partono Prasetyo. (2018). Kontribusi *Wor-life Balance* Terhadap *Job Satification* Pada Karyawan Dinas Koperasi dan usaha Kecil. *Jurnal Penelitian Pendidikan*.
- Zulfikar, S.P, M, dan Sidan Prof.Dr. I. Nyoman Budiantara, M.Si. (2014). *Manajemen Riset Dengan Pendekatan Komputasi Statistika*. Penerbit: CV Budi Utama hal. 289 Edisi 1.