

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN KOMPENSASI KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA  
PT ICOLOR DIGITAL INDONESIA**

**SKRIPSI**

**Karya Akhir Guna Memenuhi Sebahagian Dari Syarat-syarat Untuk  
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**

**OLEH**

**EMY MASTURA  
NPM.20310210  
PRODI. MANAJEMEN**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SABANG (STIES)  
BANDA ACEH  
2024**

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Alhamdulillahi rabbil 'Alamin,* Dengan mengucapkan segala puji dan syukur atas kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menjalankan tugas dan aktivitas sehari-hari dalam mengikuti perkuliahan sampai dengan penyelesaian penyusunan skripsi ini. Skripsi ini disusun untuk memenuhi sebahagian persyaratan memperoleh gelas Sarjana Ekonomi di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang (STIES) Banda Aceh.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa segala yang dilakukan dalam penyusunan skripsi ini tidak akan terlaksana dengan baik tanpa adanya bantuan dan bimbingan serta dorongan dari berbagai pihak, untuk itu dengan segala kerendahan hati peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Banta Karollah, SE, M.S.M, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang Banda Aceh sekaligus penguji satu saya
2. Bapak Ferdi Nazirun Sijabat, SE, M.Sc, Mgt, selaku Ketua Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang Banda Aceh
3. Ibu Vilzati, SE, MM, selaku Dosen Pembimbing Satu saya yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan dan membimbing serta memberikan saran kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Yusra, B. Sc, MBA, selaku Dosen Pembimbing Dua saya yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan dan membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Bapak/Ibu Dosen STIES Banda Aceh, yang tanpa pamrih dan sepenuh hati telah memberikan ilmu pengetahuan dan arahan kepada kami selama mengikuti perkuliahan dan bimbingan skripsi ini.
6. Seluruh staf pengajar dan administrasi Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang (STIES) Banda Aceh atas segala ilmu pengetahuan dan bantuan yang telah diberikan kepada peneliti selama menyelesaikan skripsi ini.
7. Teristimewa untuk orangtua saya beserta keluarga besar yang sangat saya cintai dan hormati yang telah memberikan dorongan, doa, dan semangat yang berarti kepada peneliti dalam menjalani pendidikan dan penyelesaian skripsi ini.
8. Rekan-rekan seperjuangan di program studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang (STIES) Banda Aceh, yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah mendukung hingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas pengorbanan yang diberikan dengan pahala yang berlipat ganda. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritik

Wassalam

Banda Aceh, 31 Agustus 2024



**Emay Mastura**  
**NPM : 20310210**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>I</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>III</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>V</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>VI</b>
<b>SURAT PERNYATAAN.....</b>	<b>VII</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>VIII</b>
 <b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	 <b>1</b>
1.1. Latar Belakang dan Permasalahan .....	1
1.2. Masalah Penelitian .....	7
1.3. Tujuan Penelitian .....	7
1.4. Manfaat Penelitian .....	8
1.4.1 Manfaat Teoritis .....	8
1.4.2 Manfaat Praktis .....	8
1.5. Skop Penelitian .....	8
 <b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	 <b>9</b>
2.1. Kepuasan Kerja.....	9
2.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	9
2.1.2. Penyebab Kepuasan Kerja .....	9
2.1.3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja ...	10
2.1.4. Indikator Kepuasan Kerja.....	11
2.2. <i>Work Life Balance</i> .....	13
2.2.1. Pengertian <i>Work Life Balance</i> .....	13
2.2.2. Aspek dalam <i>Work Life Balance</i> .....	14
2.2.3. Program Kerja <i>Work Life Balance</i> .....	15
2.2.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Work Life Balance</i> ...	16
2.2.5. Indikator <i>Work Life Balance</i> .....	17
2.3. Kompensasi Kerja.....	19
2.3.1. Pengertian Kompensasi .....	19
2.3.2. Jenis-Jenis Kompensasi .....	20
2.3.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi Kerja...	21
2.3.4. Indikator Kompensasi Kerja .....	21
2.4. Penelitian Terdahulu .....	22
2.5. Kerangka Konseptual .....	23
2.6. Hipotesis Penelitian.....	24
 <b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	 <b>26</b>
3.1. Populasi dan Sampel.....	26
3.1.1. Populasi .....	26
3.1.2. Sampel .....	26
3.2. Metode Penarikan Sampel.....	26
3.3. Metode Pengumpulan Data .....	27
3.4. Operasional Variabel.....	28

3.4.1. Variabel Bebas (Independen).....	28
3.4.2. Variabel Terikat (Dependen) .....	
3.5. Metode Analisis Data.....	30
3.5.1. Pengujian Instrumen Data.....	30
3.5.1.1. Uji Kehandalan (Reliability) .....	30
3.5.1.2. Uji Validitas .....	30
3.5.2. Pengujian Asumsi Klasik.....	31
3.5.2.1. Uji Normalitas .....	31
3.5.2.2. Uji Heterokedastisitas.....	31
3.5.3. Pengujian Hipotesis .....	32
3.5.3.1. Analisis Regresi Linear Berganda .....	32
3.5.3.2. Koefisien Determinasi .....	33
3.5.3.3. Uji Parsial (Uji t) .....	33
3.5.3.4. Uji Simultan (Uji F).....	34
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>36</b>
4 .1 Hasil Penelitian .....	36
4.1.1 Analisis Data Hasil Penelitian.....	36
4.1.2. Karakteristik Responden.....	36
4.2. Analisa Deksriptif .....	38
4.2.1. Persepsi Responden terhadap Kepuasan Kerja (Y).....	38
4.2.2. Persepsi Responden terhadap <i>Work Life Balance</i> ( $X_1$ ) ....	39
4.2.3. Persepsi Responden terhadap Kompensasi Kerja ( $X_2$ )....	41
4.3. Pengujian Instrumen Data .....	43
4.3.1. Uji Reliabilitas (Kehandalan) .....	43
4.3.2. Uji Validitas .....	43
4.4. Pengujian Asumsi Klasik .....	45
4.4.1. Pengujian Normalitas .....	45
4.4.2. Pengujian Heteroskedastisitas .....	46
4.4.3. Pengujian Multikolinearitas .....	46
4.5. Pengujian Hipotesis.....	47
4.5.1. Analisis Regresi Linear Berganda.....	47
4.5.2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	48
4.5.3. Uji Parsial ( Uji t ).....	49
4.5.4. Uji Simultan (Uji F) .....	50
4.6. Pembahasan .....	51
4.6.1. Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Kepuasan Kerja... <td>51</td>	51
4.6.2. Pengaruh Kompensasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja... <td>52</td>	52
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>54</b>
5.1. Kesimpulan .....	54
5.2. Saran .....	54
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>56</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>58</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>83</b>

## **DAFTAR TABEL**

Hal

Tabel II.1 Penelitian Terdahulu .....	22
Tabel III.1 Skala Likert Pengukuran Instrumen .....	27
Tabel III.2 Operasional Variabel .....	28
Tabel IV.1 Karakteristik Responden.....	37
Tabel IV.2 Persepsi Responden Variabel Kepuasan Kerja .....	38
Tabel IV.3 Persepsi Responden Variabel <i>Work Life Balance</i> .....	40
Tabel IV.4 Persepsi Responden Variabel Kompensasi Kerja .....	41
Tabel IV.5 Hasil Uji Reliabilitas.....	43
Tabel IV.6 Hasil Uji Validitas .....	44
Tabel IV.7 Hasil Uji Multikolinearitas.....	47
Tabel IV.8 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	47
Tabel IV.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	49
Tabel IV.10 Hasil Uji Parsial (Uji T).....	50
Tabel IV.11 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	50

## **DAFTAR GAMBAR**

Hal

Gambar II.1 Kerangka Konseptual .....	24
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas .....	45
Gambar IV.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	46

## **SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Emy Mastura

N P M : 20310210

Prodi : Manajemen

Dengan ini menyatakan sebenarnya bahwa di dalam Hasil Penelitian/Skripsi saya ini tidak terdapat bagian atau satu kesatuan yang utuh dari skripsi, tesis, disertasi, buku atau bentuk lain yang saya kutip dari orang lain tanpa saya sebutkan sumbernya yang dapat dipandang sebagai tindakan penjiplakan. Sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat reproduksi karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain yang dijadikan seolah-olah karya asli saya sendiri.

Apabila ternyata terdapat dalam skripsi saya bagian-bagian yang memenuhi unsur penjiplakan, maka saya menyatakan kesediaan untuk digugurkan gelar akademik sebagian atau seluruh hak gelar kesarjanaan saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Banda Aceh, 31 Agustus 2024  
Saya yang membuat pernyataan



(Emy Mastura)

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT ICOLOR DIGITAL INDONESIA**

**OLEH**

**Nama : Emy Mastura**

**NPM : 20310210**

**Pembimbing 1 : Vilzati, SE, MM.**

**Pembimbing 2 : Yusra B. Sc, MBA.**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance* dan kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Icolor Digital Indonesia. Permasalahan yang timbul apakah *work life balance* dan kompensasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan? Dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh *work life balance* dan kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Icolor Digital Indonesia secara simultan maupun secara parsial.

Metode penelitian yang digunakan yaitu Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil yang diperoleh diharapkan dapat memberikan penjelasan tentang hubungan antar variable independen terhadap variable dependen.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada PT Icolor Digital Indonesia yang berjumlah 30 karyawan. Teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh. Variabel-variabel *work life balance*, kompensasi kerja dan kepuasan kerja karyawan diukur dengan menggunakan skala likert dan data yang digunakan adalah data primer. Analisis data penelitian dengan menggunakan bantuan *Software SPSS for Windows*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* dan kompensasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Icolor Digital Indonesia. *Work Life Balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Icolor Digital Indonesia. Kompensasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Icolor Digital Indonesia.

**Kata Kunci : *Work Life Balance, Kompensasi Kerja, Kepuasan Kerja***

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang dan Permasalahan**

Bagian terpenting atau *essential* bagi perusahaan dalam menentukan arah dan tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia sebagai kekuatan perusahaan dalam mengelola perusahaan, sehingga sumber daya manusia dituntut harus memiliki sumber daya manusia yang unggul, profesional, dan berdaya saing. Kriteria profesional adalah ahli di bidangnya, bersungguh sungguh, bertanggung jawab, dan memiliki etos kerja yang tinggi.

Menurut Dessler (2015:3) sumber daya manusia merupakan orang-orang yang memiliki peran secara formal untuk bekerja sama dan mencapai sasaran organisasi. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan,2015). Untuk itu perusahaan atau organisasi yang menerapkan manajemen sumber daya yang baik dapat kita lihat ketika perusahaan menciptakan suatu kondisi dimana antara karyawan dan perusahaan tercipta hubungan yang saling membutuhkan atau ada suatu timbal balik (Lumonan *et al*, 2019). Sehingga pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan mempengaruhi kualitas dari sumber daya manusia itu sendiri, dengan begitu akan mudah mencapai tujuan dan target perusahaan.

Salah satu cara untuk dapat mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas adalah dengan cara menciptakan kepuasan kerja pada karyawan. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya agar moral kerja,

dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan kerja tinggi (Rondonuwo et al, 2018). Kepuasan kerja faktor paling penting untuk diperhatikan, karena kepuasan yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan akan mendorong karyawan untuk berprestasi.

Menurut Robbins dan Judge (2018:49) kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang timbul terhadap pekerjaan yang telah dilakukan. Pendapat dari Kaswan (2017:193) menjelaskan kepuasan kerja adalah seberapa positif dan negatif emosi dari karyawan terhadap beraneka ragam sudut pandang pekerjaan yang dilakukan serta bagaimana karyawan menyikapi saat menanggapi kondisi kerja. Kepuasan kerja dijadikan parameter atau tolak ukur atas apa yang diharapkan serta apa yang diberikan organisasi kepada karyawan.

Kepuasan kerja berhubungan dengan interaksi antar rekan kerja, atasan, dapat mengikuti peraturan dan kebijakan yang berlaku, dapat memenuhi standar kinerja, dan sebagainya. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka karyawan akan memberikan usaha terbaik untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab atas pekerjaannya sendiri. Sehingga pemberdayaan dan pengelolaan SDM yang dilakukan oleh perusahaan akan memberikan umpan balik yang positif dari karyawan karena merasa puas dengan apa yang diperolehnya di posisi ia bekerja (Afriana, 2023).

Perhatian kepada kepuasan kerja karyawan yang dilakukan oleh PT. Icolor Digital Indonesia bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawannya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. PT. Icolor Digital Indonesia adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa perbaikan produk-produk Apple. Karyawan pada PT Icolor Digital Indonesia dituntut untuk

menghadapi berbagai karakter pelanggan dengan ramah, sopan, rendah hati, selalu tersenyum dan harus menguasai teknologi yang semakin pesat.

Fenomena yang penulis dapatkan di awal penelitian, karena tuntutan pekerjaan tidak sedikit karyawan hampir setiap hari lembur bekerja demi menyelesaikan tugasnya dengan maksimal dan tepat waktu. Namun padatnya tuntutan pekerjaan mengakibatkan karyawan tidak dapat maksimal dalam membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga. Hasil wawancara dengan penanggungjawab bidang sumber daya manusia pada PT Icolor Digital Indonesia menunjukkan terjadinya kenaikan tingkat absensi akibat pegawai terlalu lelah atau sakit. Hal ini akan berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi. Kenaikan tingkat absen juga dikarenakan kurangnya perhatian atau kepuasan perusahaan kepada karyawan, dimana seharusnya pihak perusahaan memberikan insentif bagi yang lembur berupa uang lembur yang diakumulaiskan per jam.

Menurunnya tingkat kepuasan kerja pada karyawan akan mengakibatkan karyawan lelah terhadap pekerjaannya, sehingga beban tugas yang diberikan oleh perusahaan akan mengalami peningkatan karena karyawan tidak mampu mengeksekusi tugas dan fungsinya dengan baik serta dapat menyebabkan kerugian pada perusahaan. Agar dapat menghasilkan karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi, perusahaan harus mempertimbangkan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi karyawan untuk menciptakan serta memelihara kepuasan kerja karyawan merupakan cara yang dapat berdampak besar bagi perkembangan dan kemajuan perusahaan, sehingga produktivitas kerja karyawan akan tetap terjaga dan optimal (Rondonuwo *et al*, 2018).

Untuk upaya meningkatkan kepuasaan kerja, saat ini banyak perusahaan yang mulai menerapkan program *work life balance*. *Work life balance is a state of equilibrium in which the demand of both a person's job and personal life are equal* atau *Work life balance* adalah keadaan ekuilibrium di mana permintaan pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang sama (Swarnalatha & Rajalakshmi, 2016). Pengertian lain dari *work life balance* menurut Lumunon *et al* (2019) merupakan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk dapat menyeimbangkan antara kehidupan pekerjaan dengan kebutuhan pribadinya. Jadi *Work Life Balance* secara sederhana merupakan suatu kondisi di mana seorang pekerja dapat mengatur waktu secara baik atau dapat menyelaraskan antara pekerjaan di tempat kerja serta kebutuhan pribadi dan kehidupan dalam keluarga.

*Work Life Balance* sangat penting bagi karyawan karena karyawan yang terlalu sibuk dalam pekerjaan akan kehilangan waktu yang berharga yang seharusnya dapat mereka nikmati dengan menghabiskan waktu bersama keluarga, teman atau hanya sekedar untuk beristirahat. Hal inilah yang membuat karyawan kehilangan keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadinya (*work-life balance*) (Afriana, 2023). Menurut Sismawati & Lataruva (2020), setiap karyawan dituntut untuk mampu berkomitmen dalam hal pekerjaan dan keluarga, dan bertanggung jawab baik dalam kegiatan diluar pekerjaan. Untuk mengimbangi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi maka dibutuhkan adanya *balance* (keseimbangan), namun tidak sedikit karyawan merasa kesulitan dalam mengatur baik dalam pekerjaan maupun dalam kesehatannya sendiri.

Penelitian yang dilakukan oleh Shabrina & Ratnaningsih (2019) menyimpulkan bahwa semakin tinggi *work life balance*, maka semakin tinggi pula

kepuasan kerja. Begitupun sebaliknya, semakin rendah *work life balance*, maka semakin rendah pula kepuasan kerja. Penelitian terdahulu oleh Lomunon *et al* (2019) dan Barus (2022) menunjukkan bahwa *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain *work life balance*, karyawan juga akan puas terhadap pekerjaannya apabila mereka merasakan kompensasi kerja yang didapat sesuai dengan harapan karyawan. Menurut Dessler (2015) kompensasi karyawan sebagai bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Kompensasi menurut Rivai (2017:375) merupakan sesuatu yang diterima pegawai atau karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka terhadap organisasi atau perusahaan. Jadi, kompensasi adalah semua penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan baik berupa materi atau non materi sebagai balas jasa karyawan yang telah diberikan terhadap perusahaan.

PT. iColor Digital Indonesia atau lebih dikenal dengan iColor Service adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa perbaikan produk-produk Apple dan memiliki teknologi yang berpengalaman dan handal dalam bidang servis. Untuk menciptakan teknologi yang handal dan profesional maka salah satu faktor yang dapat mempengaruhi adalah kepuasaan kerja karyawan dan lingkungan kerja. Menurut Nitisemito, dalam (Nurhasanah, 2010) lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan juga tidak kalah penting untuk diperhatikan. Untuk mempertahankan reputasinya, sumber daya manusia yang berkualitas menjadi salah satu pondasi penggerak perusahaan dalam keberlangsungan mempertahankan reputasinya. Tentu saja sumber daya manusia dalam perusahaannya perlu diperhatikan agar mampu menjaga perusahaan dalam persaingan dengan perusahaan lainnya.

Menurut Sebagian sampel Responden Karyawan iColor Digital Indonesia mengenai kepuasan kerja untuk gaji yang diterima sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan hanya 4.40%, bonus dan penghargaan yang diberikan sesuai dengan presentasi kerja 4.37%, untuk kenyamanan ruangan bekerja 4.40 % dan pemberian kesempatan yang sama dalam meningkatkan karir sebesar 4.33%. Hal ini menunjukkan angka tersebut mendekati skor 5 yang berarti sangat setuju. Dari angka tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada PT. iColor Digital Indonesia sesuai dengan yang diharapkan.

Pemberian kompensasi kepada karyawan secara tepat akan membuat mereka termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dengan giat sehingga hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan tersebut (Septerina & Irawati, 2018). Menurut Nugroho (2012), kompensasi yang baik akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Nurcahyani dan Adnyani (2016) juga menjelaskan kompensasi dapat membantu karyawan dalam mengalokasikan waktu dan usaha mereka pada pekerjaannya sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

Beberapa hasil penelitian terdahulu yakni Agathanisa & Prasetio (2018) dan Puspitawati & Atmaja (2020) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan akan merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi apabila mereka merasakan kompensasi yang diterima sudah sesuai.

Terkait dengan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk menguji signifikansi pengaruh faktor *work life balance* dan kompensasi serta kepuasan kerja. Dengan demikian penelitian ini berjudul “**Pengaruh Work Life Balance dan**

## **Kompensasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Icolor Digital Indonesia”.**

### **1.2. Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Icolor Digital Indonesia?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Icolor Digital Indonesia?
3. Apakah terdapat pengaruh *work life balance* dan kompensasi kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Icolor Digital Indonesia?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah penelitian yang telah diuraikan, maka dapat ditetapkan bahwa tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Icolor Digital Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Icolor Digital Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan kompensasi kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Icolor Digital Indonesia.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini, antara lain:

### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk menambah pengetahuan tentang sejauh mana pengaruh *work life balance* dan kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu juga dapat sebagai referensi untuk penelitian yang sejenis.

### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Dengan penelitian ini diharapkan PT Icolor Digital Indonesia memperoleh manfaat untuk terus meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan menciptakan *work life balance* dan kompensasi kerja pada pegawai sehingga dapat mendukung kesuksesan perusahaan untuk menjadi lebih baik.

## **1.5. Skop Penelitian**

Skop penelitian ini berfokus pada bidang manajemen kosentrasi sumber daya manusia dengan menguji pengaruh *work life balance* dan kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Icolor Digital Indonesia.



## DAFTAR PUSTAKA

- Afriana, Triningtiyas. (2023). *Pengaruh Beban Kerja dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Adi Kencana (KAK) dengan Employee Engagment sebagai varaiabel mediasi.* Skripsi. Universitas Pembangunan Nasional Veteran
- Agathanisa, Citha & Prasetyo, Partono Arif. (2018). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 308-319
- Akbar, Mada Faisal, et al. (2021). *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia.* Solok : Insan Cendekia Mandiri
- Barus, Br Angelina Debi. (2022). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Pekerja Sektor Pariwisata di Maumere. *Empowerment Jurnal Mahasiswa Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 2(1), 50-56
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Salemba Empat.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20.* Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Hasibuan S.P Malayu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara
- Kadarisman. (2016). *Manajemen Kompensasi.* Jakarta : Rajawali Pers
- Kaswan. (2014). *Career Development.* Bandung: Alfabeta.
- Lumonan, Renaldo R., Sendow, M, Gresis & Uhing Yantje. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tirta Investama (Danone) Aqua AirMadidi, *Jurnal EMBA*, 7(4), 4671-4680
- Mangkunegara, (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia,* Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Nugroho, A. D. dan Kunartinah. (2012). Analisis pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dengan mediasi motivasi kerja

- (Studi pada PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi Universitas Stikubank Semarang*, hal. 153-169
- Nurcahyani, N. M. & Adnyani, I. G. A. D. (2016). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *EJurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 1, pp. 500-532
- Puspitawati, Dwi Made Ni & Atmaja, D,C, Putu Ni. (2020). Pengaruh Kompensasi terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bakti Saraswati*, 9(2), 112-119
- Rivai, Veithzal. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Edisi Ketiga, Rajawali Pers. Jakarta
- Rondonuwu, Annamaria Fenia., Rumawas, Wehelmina & Asaloei, Sandra. (2018). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 30-38
- Septerina & Irawati, Rusda. (2018). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bagian Produksi di PT Etowa Packaging Indnesia. *Journal of Applied Business Administration*, 2(1), 13-19
- Shabrina, Dewi dan Ratnaningsih, Ika Zenita. (2019), Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Pertani (Persero). *Jurnal Empati*, Volume , 8(1), 31-41
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Sismawati, W., & Lataruva, E. (2020). Analisis Pengaruh Work-Life Balance dan Pengembangan Karier Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Y Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal Of Management*, 9(3), 1–11.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen sumber daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno, dan D. Priansa. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan Kesatu. Alfabeta. Bandung
- Swarnalatha, C. & Rajalakshmi, S. (2016). *Work-Life Balance*. United States: Lulu Publica.



