



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA, DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA MEGA FINANCE CABANG JEMBER

Susi Susanti¹, Suwignyo Widagdo², Yani Dahliani³

Mahasiswa Institut Teknologi dan Sains Mandala, susanti220701@gmail.com

Dosen Institut Teknologi dan Sains Mandala, suwignyo@itsm.ac.id

Dosen Institut Teknologi dan Sains Mandala, yani@itsm.ac.id

E-mail Penulis Korespondensi : suwignyo@itsm.ac.id

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Dikirim 20 Juni 2024

Direvisi 22 Juni 2024

Diterima 24 Juni 2024

Keywords:

Work Environment, Compensation, Workload, Work Life Balance, Job Satisfaction.

Kata Kunci:

Lingkungan Kerja, Kompensasi, Beban Kerja, Work Life Balance, Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

This research aims to determine and analyze the influence of Work Environment, Compensation, Work Discipline, Work Load, and Work Life Balance on Employee Satisfaction at Mega Finance Jember branch. This type of research is associative which aims to determine the influence or relationship between two or more variables. The number of respondents was 34 people. The analytical tool used is multiple linear regression (SPSS Version 25). The research results show that Work Environment, Compensation, Work Discipline and Work Life Balance have a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction at Mega Finance Jember branch and Workload has a negative and significant effect on Employee Job Satisfaction at Mega Finance Jember branch. To increase employee job satisfaction at the Jember branch of Mega Finance, namely by creating a positive work environment, the company must provide fair compensation, encourage strong work discipline, manage workload effectively, and support work life balance to achieve company goals.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Karyawan pada Mega Finance cabang Jember. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Jumlah responden sebanyak 34 orang. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda (SPSS Versi 25). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja, dan *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Mega Finance cabang Jember dan Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan

Kerja Karyawan pada Mega Finance cabang Jember. Untuk meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan pada Mega Finance cabang Jember, yaitu dengan cara menciptakan Lingkungan Kerja yang positif, perusahaan harus memberikan Kompensasi yang adil, mendorong Disiplin Kerja yang kuat, mengelola Beban Kerja secara efektif, dan mendukung *Work Life Balance* guna tercapainya tujuan perusahaan.

PENDAHULUAN

Modal manusia sebagai inti dari kehidupan atau landasan suatu perusahaan, baik itu berskala besar maupun kecil. Hal ini disebabkan karena karyawan merupakan penggerak utama visi, misi, dan tujuan perusahaan. Sikap dan efektivitas karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dipengaruhi langsung oleh kepuasan kerja mereka. Sehingga kepuasan kerja dianggap penting bagi perusahaan dalam meningkatkan reputasi, memperkuat posisi perusahaan di pasar dan tercapainya *Goals* yang ingin dicapai. Beberapa faktor Untuk membangun, melestarikan, dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan seperti Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Work Life Balance.

Penelitian ini di Mega Finance cabang jember yang bergerak di sektor jasa keuangan khususnya pembiayaan. Mega finance bekerja secara produktif dan efektif untuk menyaingi bisnis pembiayaan lainnya. Dalam persaingan yang semakin ketat, menjaga kepuasan karyawan menjadi strategi yang ditekankan untuk mendukung produktivitas dan kesinambungan bisnis. Setiap karyawan dianggap sebagai komponen penting yang mendukung kesuksesan perusahaan, dan upaya untuk memberdayakan karyawan semaksimal mungkin diharapkan dapat menghasilkan kontribusi positif.

Sehingga dapat disimpulkan agar tujuan perusahaan dalam menjalankan operasinya dengan maksimal, perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan kompensasi yang adil, mempromosikan disiplin kerja yang tinggi, mengelola beban kerja dengan baik, dan mendukung *work life balance* guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen SDM berperan penting dalam membentuk lingkungan kerja yang produktif, memotivasi karyawan, dan mencapai tujuan organisasi. Dengan strategi yang tepat, perusahaan dapat mengoptimalkan potensi sumber daya manusia mereka dan memperoleh keunggulan kompetitif di pasar. Afandi (2018:66) mengungkapkan bahwasanya lingkungan kerja mencakup banyak faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas karyawan dalam melakukan tanggung jawabnya, faktor-faktor tersebut seperti temperatur, kelembaban, ventilasi udara, pencahayaan, tingkat kebisingan, kebersihan ruang kerja, dan ketersediaan peralatan kerja yang memadai. Kompensasi merupakan segala jenis pendapatan uang tunai, tunjangan atau manfaat lainnya yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan ditempat kerja (Hasibuan, 2017:119). Disiplin kerja dapat diartikan sebagai

kesadaran dan kesiapan karyawan untuk mematuhi semua kebijakan dan standar bisnis (Sinambela, 2017:335). Beban kerja karyawan merupakan jumlah keseluruhan tugas, kewajiban, dan pekerjaan yang harus diselesaikannya dalam bekerja, hal ini mungkin berdampak pada kesejahteraan fisik dan emosional mereka (Hermingsih & Purwanti, 2020).

Luthfiyani (2019:14) *work life balance* sebagai kapasitas karyawan untuk mencapai keseimbangan antara tanggung jawab pribadi dan profesionalnya. Sutrisno (2017:13), “kepuasan” menggambarkan keseluruhan sudut pandang seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan cenderung lebih kreatif, inovatif, dan lebih aktif berkontribusi dengan memberikan gagasan-gagasan baru dan mencari cara untuk meningkatkan progres kerja yang dapat menguntungkan perusahaan dalam jangka panjang.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dapat diketahui hubungan permasalahan yang akan diteliti menunjukkan bahwa antara variabel Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja mempunyai hubungan yang bersifat sebab akibat. Sifat hubungan seperti ini sesuai diteliti dengan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2019:65) adalah suatu metode merumuskan masalah penelitian yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Instrumen penelitian ini menyebarkan kuesioner beberapa butir pernyataan dari setiap variabel Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja, Beban Kerja, *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja pada Karyawan Mega Finance cabang Jember. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert 1-5 dengan ketentuan: sangat tidak setuju dengan skor 1, tidak setuju dengan skor 2, netral dengan skor 3, setuju dengan skor 4, dan sangat setuju dengan skor 5. Sebelum melakukan pengujian lebih lanjut mengenai variabel yang akan diteliti, peneliti akan mencakup uji validitas dan uji reliabilitas menggunakan 34 responden dengan pengolahan data menggunakan SPSS Versi 25.0.

Populasi adalah kategori luas yang terdiri dari item atau orang dengan jumlah dan kualitas tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari lebih lanjut dan diambil kesimpulan selanjutnya (Sugiyono, 2017:14). Populasi penelitian adalah karyawan Mega Finance yang berjumlah 34 orang.

Sugiyono (2017:127) menegaskan bahwa sampel mencerminkan besar kecilnya dari susunan populasi. Sampling sensus adalah suatu metode pengambilan sampel yang mana setiap anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2018:85). Karena populasinya relatif kecil, maka strategi ini digunakan, terbukti dari 34 responden yang dijadikan sampel.

ANALISIS HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	X1.1	0,596	0,329	Valid
	X1.2	0,734	0,329	Valid
	X1.3	0,744	0,329	Valid
	X1.4	0,589	0,329	Valid
	X1.5	0,611	0,329	Valid
	X1.6	0,623	0,329	Valid
	X1.7	0,647	0,329	Valid
	X1.8	0,665	0,329	Valid
Kompensasi (X ₂)	X2.1	0,900	0,329	Valid
	X2.2	0,804	0,329	Valid
	X2.3	0,834	0,329	Valid
	X2.4	0,661	0,329	Valid
	X2.5	0,900	0,329	Valid
	X2.6	0,463	0,329	Valid
	X2.7	0,834	0,329	Valid
	X2.8	0,402	0,329	Valid
Disiplin Kerja (X ₃)	X3.1	0,659	0,329	Valid
	X3.2	0,752	0,329	Valid
	X3.3	0,811	0,329	Valid
	X3.4	0,851	0,329	Valid
	X3.5	0,761	0,329	Valid
	X3.6	0,794	0,329	Valid
Beban Kerja (X ₄)	X4.1	0,648	0,329	Valid
	X4.2	0,862	0,329	Valid
	X4.3	0,718	0,329	Valid
	X4.4	0,815	0,329	Valid
Work Life Balance (X ₅)	X5.1	0,363	0,329	Valid
	X5.2	0,402	0,329	Valid
	X5.3	0,579	0,329	Valid
	X5.4	0,363	0,329	Valid
	X5.5	0,370	0,329	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,695	0,329	Valid
	Y.2	0,664	0,329	Valid
	Y.3	0,676	0,329	Valid
	Y.4	0,536	0,329	Valid
	Y.5	0,574	0,329	Valid
	Y.6	0,755	0,329	Valid
	Y.7	0,664	0,329	Valid
	Y.8	0,639	0,329	Valid

Berdasarkan tabel 1 Setelah dilakukan analisis data terhadap variabel independen “Lingkungan Kerja (X₁), Kompensasi (X₂), Disiplin Kerja (X₃), Beban Kerja (X₄), *Work Life Balance* (X₅), dan Kepuasan Kerja (Y)”, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan penelitian adalah valid, dikarenakan mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$.

Uji Reliabilitas

Menurut kriteria penilaian, suatu pernyataan yang digunakan untuk mengukur suatu variabel dianggap reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, dan tidak reliabel jika

kurang dari 0,60. Temuan uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,60	0,805	Reliabel
Kompensasi (X ₂)	0,60	0,829	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₃)	0,60	0,876	Reliabel
Beban Kerja (X ₄)	0,60	0,856	Reliabel
Work Life Balance (X ₅)	0,60	0,699	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,60	0,805	Reliabel

Berdasarkan tabel 2 Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen dan dependen mempunyai nilai Cronbach's Alpha >0,60 yang menunjukkan validitas atau kesesuaian kuesioner penelitian ini untuk digunakan dalam pengumpulan data.

Uji Normalitas

Uji Kolmogorov Smirnov digunakan dalam penelitian ini untuk menguji normalitas 34 responden, jika signifikansi lebih besar dari 0,05 maka nilai residu berdistribusi normal. Tingkat signifikansi yang kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa nilai residu tidak terdistribusi normal. Berikut hasil uji normalitas:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,04825498
Most Extreme Differences	Absolute	,066
	Positive	,065
	Negative	-,066
Test Statistic		,066
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan table 3 diatas menunjukkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal, dengan temuan uji normalitas data menghasilkan angka sig Asymp sebesar 0,200 yang menunjukkan bahwa $0,200 > 0,05$.

Uji Multikolinieritas

Gujarati (2012) menyatakan bahwa toleransi dan ukuran *Variance Inflation Factor* (VIF) dapat digunakan untuk mengidentifikasi multikolinieritas.. Model regresi yang mempunyai angka toleransi mendekati 1 dikatakan bebas multikolinieritas. Jika angka VIF < 10 maka terdapat indikasi multikolinieritas. Batas VIF adalah 10. Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarkan kepada 34 responden, diperoleh temuan uji multikolinieritas sebagai berikut:

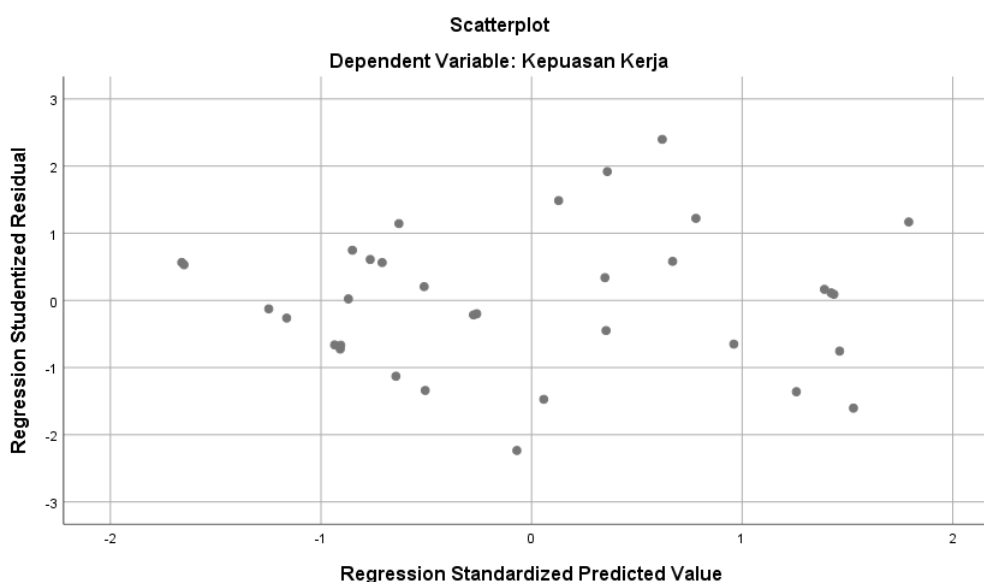
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,975	1,026	Tidak terjadi Multikolinieritas
Kompensasi (X ₂)	0,667	1,499	Tidak terjadi multikolinieritas
Disiplin Kerja (X ₃)	0,917	1,091	Tidak terjadi Multikolinieritas
Beban Kerja (X ₄)	0,757	1,321	Tidak terjadi Multikolinieritas
<i>Work Life Balance</i> (X ₅)	0,547	1,827	Tidak terjadi Multikolinieritas

Berdasarkan tabel 4 diatas menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas pada variabel independen dalam model regresi karena nilai VIF masing-masing variabel independen kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0,1.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas tidak muncul dalam penelitian ini jika temuan korelasi signifikan > 0,05. Sebaliknya model regresi menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas jika nilai signifikannya < 0,05. Berikut hasil Uji Heteroskedastisitas yang diperoleh berdasarkan jawaban kuesioner yang diisi oleh 34 responden:

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan dari tabel 5 titik-titik data tersebar dan tidak ada pola yang jelas, maka temuan pengujian dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas.

4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh berbagai variabel independen terhadap variabel dependen, dilakukan analisis regresi linier berganda (Sugiyono, 2017:275). Berdasarkan informasi yang diberikan dalam kuesioner kepada 34 responden, diperoleh temuan uji regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Sig.	Keterangan
Konstan	3,177	0,450	
Lingkungan Kerja (X_1)	0,161	0,022	Signifikan
Kompensasi (X_2)	0,264	0,002	Signifikan
Disiplin Kerja (X_3)	0,333	0,014	Signifikan
Beban Kerja (X_4)	-0,181	0,044	Signifikan
<i>Work Life Balance</i> (X_5)	0,536	0,001	Signifikan

Berdasarkan tabel 6 hasil tersebut dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,177 + 0,161 X_1 + 0,264 X_2 + 0,333 X_3 - 0,181 X_4 + 0,536 X_5 + e$$

Yang berarti:

- Persamaan regresi di atas menghasilkan nilai koefisien positif untuk nilai konstanta yang menunjukkan adanya pengaruh searah antara variabel independen dan dependen.
- Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_1) Koefisien positif menunjukkan adanya pengaruh positif antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja, artinya semakin baik

- Lingkungan Kerja maka semakin tinggi Kepuasan Kerja karyawan.
- c. Koefisien regresi Kompensasi (X_2) Koefisien positif menunjukkan adanya pengaruh positif antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja, artinya semakin baik Kompensasi maka semakin tinggi Kepuasan Kerja karyawan.
 - d. Koefisien regresi Disiplin Kerja (X_3) Koefisien positif menunjukkan adanya pengaruh positif antara Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja, artinya semakin baik Disiplin Kerja maka semakin tinggi Kepuasan Kerja karyawan.
 - e. Koefisien regresi Beban Kerja (X_4) Koefisien negatif menunjukkan adanya pengaruh negatif antara Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja, menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja karyawan menurun seiring dengan meningkatnya Beban Kerja.
 - f. Koefisien regresi *Work Life Balance* (X_5) Koefisien positif menunjukkan adanya pengaruh positif antara *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja, artinya semakin baik *Work Life Balance* maka semakin tinggi Kepuasan Kerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi (R^2) berkisar antara 0 sampai dengan 1, jika koefisien mendekati (1) maka variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Nilai koefisien disekitar nol (0) menunjukkan bahwa variabel terikatnya relatif kecil.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,904 ^a	,818	,786	1,027

a. Predictors: (Constant), Work Life Balance, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi

Berdasarkan tabel 7 diatas $R = 0,904$ dan R Square sebesar $0,786$ atau $78,6\%$ menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), Disiplin Kerja (X_3), Beban Kerja (X_4), dan Work Life Balance (X_5) mempunyai pengaruh sebesar $78,6\%$ terhadap Kepuasan Kerja (Y), dengan sisanya $100\% - 78,6\% = 21,4\%$ berasal dari variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (t)

Nilai t_{hitung} dan t_{tabel} dibandingkan dengan ketentuan sebagai berikut untuk menentukan diterima atau ditolaknya suatu hipotesis berdasarkan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi $< 0,05$ atau koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen
- Jika nilai signifikansi $> 0,05$ atau koefisien $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 8. Hasil Uji t

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,177	4,145		,767	,450
	Lingkungan Kerja	,161	,066	,207	2,430	,022
	Kompensasi	,264	,077	,364	3,434	,002
	Disiplin Kerja	,333	,126	,236	2,634	,014
	Beban Kerja	-,181	,086	-,178	-2,109	,044
	Work Life Balance	,536	,143	,388	3,758	,001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 8 Dapat disimpulkan terdapat pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), Disiplin Kerja (X_3), dan Work Life Balance (X_5) Kepuasan Kerja, nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima dan Beban Kerja (X_4) mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-2,109 > 2,048$), sehingga menyebabkan penolakan H_0 dan diterimanya H_a .

Uji Simultan (F)

Uji Simultan merupakan alat yang digunakan untuk menguji secara bersamaan apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} pada taraf signifikan $< 0,05$ dengan menggunakan kriteria pengujian sebagai berikut:

- Variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan p-value $< 0,05$ maka menolak H_0 dan menerima H_a .
- Variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan p-value $> 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a ditolak.

Tabel 9. Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	132,710	5	26,542	25,171	,000 ^b
	Residual	29,525	28	1,054		
	Total	162,235	33			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Work Life Balance, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi

Berdasarkan hasil Uji F pada tabel 9 menunjukkan nilai F_{tabel} sebesar 2,56, dan nilai F_{hitung} sebesar 25,171 dengan menggunakan rumus $df_1 = 5$ dan $df_2 = 33$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditentukan dan nilai $F_{\text{hitung}} > F^{\text{tabel}}$ adalah ($25.171 > 2.56$). Data tersebut menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), Disiplin Kerja (X_3), Beban Kerja (X_4), dan *Work Life Balance* (X_5) berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan Mega Finance cabang Jember, artinya H_0 ditolak dan H_6 diterima ($0,000 < 0,05$).

PEMBAHASAN

Untuk memberikan signifikansi pada data yang telah dikumpulkan peneliti, interpretasi adalah kegiatan yang menggabungkan temuan analisis dengan berbagai klaim, standar, dan kriteria. Interpretasi penelitian meliputi hal-hal berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) secara Parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Mega Finance cabang Jember

Berdasarkan penelitian di atas, variabel Lingkungan Kerja pada Mega Finance cabang Jember terhadap Kepuasan Kerja karyawan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kedua variabel tersebut, yaitu semakin baik Lingkungan Kerja maka Kepuasan Kerja juga akan meningkat.

Berdasarkan data pada tabel 4.6 dapat diketahui bahwa *grend mean* pengisian kuesioner diangka 4,26 dan rata-rata karyawan memilih setuju. Saat dianalisis lebih lanjut, khususnya dalam hal kondisi pekerjaan, target kerja, kompleksitas, dan kenyamanan berinteraksi, dukungan yang diterima, dan keamanan jaminan diri, hasil menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa bahwa aspek-aspek tersebut telah terpenuhi, ini bisa diartikan bahwa kondisi sosial, dukungan dari rekan kerja, manajemen serta rasa aman saat bekerja, semuanya memberikan dampak positif pada persepsi dan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, kesimpulan yang dapat diambil bahwa Lingkungan kerja pada Mega Finance cabang Jember memiliki peran dalam meningkatkan kepuasan kerja, seiring dengan persepsi positif yang dimiliki oleh sebagian besar karyawan terhadap aspek-aspek tertentu dari Lingkungan Kerja tersebut. Lingkungan Kerja berperan penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini didukung karena adanya komunikasi antar sesama karyawan, fasilitas, dan sarana prasarana yang lengkap dari perusahaan sehingga memicu timbulnya kenyamanan saat melaksanakan pekerjaan.

Hal ini sesuai dengan penelitian Aulia, Azizah (2020) dan Farida Nuraini dkk (2022) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

2. Pengaruh Kompensasi (X_2) secara Parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Mega Finance cabang Jember

Berdasarkan penelitian di atas, variabel Kompensasi pada Mega Finance cabang Jember terhadap Kepuasan Kerja karyawan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kedua variabel tersebut, yaitu semakin baik Kompensasi maka Kepuasan Kerja juga akan meningkat.

Berdasarkan data pada tabel 4.7 dapat diketahui bahwa *grend mean* pengisian kuesioner diangka 4,33 dan rata-rata karyawan memilih setuju yang berarti variabel Kompensasi pada Mega Finance cabang Jember dipersepsi baik oleh karyawan. Saat dianalisis lebih lanjut, khususnya dalam hal Kompensasi langsung dan tidak langsung, hasil menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa bahwa aspek-aspek tersebut telah terpenuhi, dengan demikian, kesimpulan yang dapat diambil bahwa Kompensasi pada Mega Finance cabang Jember memiliki peran dalam meningkatkan kepuasan kerja, seiring dengan persepsi positif yang dimiliki oleh sebagian besar karyawan terhadap aspek-aspek tertentu dari Kompensasi tersebut. Hal ini disebabkan setiap karyawan mempunyai cita-cita untuk hidup lebih baik karena adanya kewajiban dan pengorbanan yang harus mereka lakukan dalam menjalankan pekerjaannya. Kompensasi berfungsi sebagai sarana untuk mengenali potensi individu untuk suatu posisi atau jabatan dalam suatu organisasi serta memberi penghargaan kepada karyawan yang sukses yang menunjukkan kinerja hebat dalam pekerjaan mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Farida Nuraini dkk (2022) dan Elfi Azhar dkk (2020) yang menyatakan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X_3) secara Parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Mega Finance cabang Jember

Berdasarkan penelitian di atas, variabel Disiplin Kerja pada Mega Finance cabang Jember terhadap Kepuasan Kerja karyawan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kedua variabel tersebut, yaitu semakin baik Disiplin Kerja maka Kepuasan Kerja juga akan meningkat.

Berdasarkan data pada tabel 4.8 dapat diketahui bahwa *grend mean* pengisian kuesioner diangka 4,22 dan rata-rata karyawan memilih setuju yang berarti variabel

Disiplin Kerja pada Mega Finance cabang Jember dipersepsi baik oleh karyawan. Saat dianalisis lebih lanjut, khususnya dalam hal disiplin ditempat kerja, disiplin pada perilaku kerja, dan disiplin pada kebijakan di tempat kerja, hasil menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa bahwa aspek-aspek tersebut telah terpenuhi, dengan demikian, kesimpulan yang dapat diambil bahwa Disiplin Kerja pada Mega Finance cabang Jember memiliki peran dalam meningkatkan kepuasan kerja, seiring dengan persepsi positif yang dimiliki oleh sebagian besar karyawan terhadap aspek-aspek tertentu dari Disiplin Kerja tersebut. Untuk memastikan pekerjaannya disiplin dan produktif, perusahaan mempunyai tanggung jawab untuk mengelola karyawan sesuai dengan seluruh kebijakan dan pedoman yang ditetapkan oleh perusahaan. Norma dan aturan yang biasanya dipatuhi, dan pelanggaran akan ditangani berdasarkan konsekuensinya. Hal ini dimaksudkan untuk membantu karyawan mempertanggungjawabkan pekerjaannya dan bekerja dengan disiplin. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang kuat diyakini akan mampu mengerjakan tugas dengan tepat dan cepat sehingga akan menimbulkan kepuasan kerja.

Hal ini sesuai dengan penelitian Muhammad, Elfi Azhar dkk (2020) dan Fenianti dkk (2023) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

4. Pengaruh Beban Kerja (X₄) secara Parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Mega Finance cabang Jember

Berdasarkan penelitian di atas terdapat pengaruh negatif signifikan secara parsial variabel Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan Mega Finance cabang Jember, artinya semakin bertambahnya Beban Kerja maka Kepuasan Kerja akan menurun.

Berdasarkan data pada tabel 4.9 dapat diketahui bahwa *grend mean* pengisian kuesioner diangka 4,00 dan rata-rata karyawan memilih setuju. Saat dianalisis lebih lanjut, khususnya dalam hal kondisi pekerjaan, target kerja, kompleksitas pekerjaan, dan organisasi kerja, hasil menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa kesulitan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya atau merasa terlalu tertekan oleh tuntutan pekerjaan, dengan demikian, kesimpulan yang dapat diambil bahwa Beban Kerja pada Mega Finance cabang Jember memiliki persepsi negatif yang dimiliki oleh sebagian besar karyawan terhadap aspek-aspek Beban Kerja sehingga untuk meningkatkan Kepuasan Kerja di kalangan karyawan, yaitu dengan menurunkan tingkat beban kerja dan tidak memberikan pekerjaan tambahan pada waktu istirahat.

Hal ini sesuai dengan penelitian Elisa Febrianti dkk (2023) yang menyatakan bahwa

Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, namun berbanding terbalik dengan penelitian Secilia, Aranti (2023) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

5. Pengaruh *Work Life Balance* (X₅) secara Parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Mega Finance cabang Jember

Berdasarkan penelitian di atas, variabel *Work Life Balance* pada Mega Finance cabang Jember terhadap Kepuasan Kerja karyawan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kedua variabel tersebut, yaitu semakin baik *Work Life Balance* maka Kepuasan Kerja juga akan meningkat.

Berdasarkan data pada tabel 4.10 dapat diketahui bahwa *grend mean* pengisian kuesioner diangka 4,26 dan rata-rata karyawan memilih setuju yang berarti *Work Life Balance* pada Mega Finance cabang Jember dipersepsi baik oleh karyawan. Saat dianalisis lebih lanjut, khususnya *Work Life Balance* secara obyektif dan subyektif, hasil menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa bahwa aspek-aspek tersebut telah terpenuhi, dengan demikian, kesimpulan yang dapat diambil bahwa *Work Life Balance* pada Mega Finance cabang Jember memiliki peran dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, seiring dengan persepsi positif yang dimiliki oleh sebagian besar karyawan terhadap aspek-aspek tertentu dari *Work Life Balance*. Hal ini terjadi karena Kepuasan kerja karyawan akan meningkat seiring dengan seberapa baik karyawan memandang *Work Life Balance* mereka.

Hal ini sesuai dengan penelitian Selly, Fatmawati (2021) dan Ari Gusman dkk (2023) yang menyatakan bahwa variabel *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

6. Pengaruh Lingkungan Kerja (X₁), Kompensasi (X₂), Disiplin Kerja (X₃), Beban Kerja (X₄), dan *Work Life Balance* (X₅) secara Simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Mega Finance cabang Jember

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari Uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X₁), Kompensasi (X₂), Disiplin Kerja (X₃), Beban Kerja (X₄), dan *Work Life Balance* (X₅) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan pada Mega Finance cabang Jember. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan dalam menjalankan operasinya dengan maksimal, maka harus memperhatikan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan kompensasi yang adil, mempromosikan disiplin kerja yang tinggi, mengelola beban kerja dengan baik, dan mendukung *Work Life Balance*. Hal ini

menunjukkan bahwa ketika perusahaan mampu menciptakan Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan *Work Life Balance* yang baik secara bersamaan dengan tepat, maka Kepuasan Kerja akan terus meningkat, yang bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Farida, Nuraini dkk (2022), Muhammad, Elfi Azhar dkk (2020), Secilia Aranti (2023) dan Ari Gusman dkk (2023) yang menyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), Disiplin Kerja (X_3), Beban Kerja (X_4), dan *Work Life Balance* (X_5) berpengaruh secara Simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

SIMPULAN

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja karyawan Mega Finance cabang Jember, yang artinya semakin baik Lingkungan Kerja maka Kepuasan Kerja semakin meningkat. Komunikasi antar rekan kerja serta sarana dan prasarana perusahaan yang mengutamakan kenyamanan dalam bekerja, semuanya berkontribusi terhadap terciptanya lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kepuasan kerja di kalangan karyawan.
2. Kompensasi berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja karyawan Mega Finance cabang Jember, yang artinya semakin baik Kompensasi maka Kepuasan Kerja semakin meningkat. Kompensasi berfungsi sebagai sarana untuk mengenali potensi individu untuk suatu posisi atau jabatan dalam suatu perusahaan serta memberi penghargaan kepada karyawan yang sukses yang menunjukkan kinerja hebat dalam pekerjaan mereka.
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja karyawan Mega Finance cabang Jember, yang artinya semakin baik Disiplin Kerja maka Kepuasan Kerja karyawan semakin meningkat. Perusahaan berperan penting dalam memastikan bahwa karyawan mengikuti semua peraturan dan pedoman yang ditetapkan oleh perusahaan bahwa karyawan produktif dan disiplin dalam pekerjaan mereka. Norma dan aturan biasanya dipatuhi, dan pelanggaran akan ditangani berdasarkan konsekuensinya. Hal ini dimaksudkan untuk membantu anggota karyawan mempertanggungjawabkan pekerjaannya dan bekerja dengan disiplin. Disiplin kerja yang kuat diduga akan memungkinkan karyawan menyelesaikan tugas dengan akurat dan cepat sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja.
4. Beban Kerja berpengaruh negatif signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja

karyawan Mega Finance cabang Jember yang artinya semakin meningkat beban kerja maka Kepuasan Kerja semakin menurun. Beban kerja berperan penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan Mega Finance cabang Jember, sehingga untuk meningkatkan Kepuasan Kerja di kalangan karyawan, yaitu dengan menurunkan tingkat beban kerja dan tidak memberikan pekerjaan tambahan pada waktu istirahat.

5. *Work Life Balance* berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja karyawan Mega Finance cabang Jember yang artinya semakin baik *Work Life Balance* maka Kepuasan Kerja semakin meningkat. Perusahaan harus secara proaktif menunjukkan dedikasi mereka terhadap *Work Life Balance* dengan memberikan dorongan yang dibutuhkan karyawan untuk mencapainya. Hal ini terjadi karena karyawan akan merasa lebih puas terhadap pekerjaannya ketika *Work Life Balance* lebih seimbang dan berkembang.
6. Secara Simultan variabel Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan *Work Life Balance* menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja karyawan Mega Finance cabang Jember. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan dalam menjalankan operasinya agar dapat berjalan seefisien mungkin dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang positif, perusahaan harus memberikan kompensasi yang adil, mendorong disiplin kerja yang kuat, mengelola beban kerja secara efektif, dan mendukung *work life balance* agar tercapainya tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam: (Teori Konsep dan Indikator). Yogyakarta: Nusa Media, p. 66.
- Antari & Ni Putu Nia Dewi, 2023. Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Berkat Mandiri Proteksindo. *Kepuasan Kerja*, 3(10), p. ix.
- Ari Gusman & Odang Kusmayadi, 2023. Pengaruh Work-life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Industri Manufaktur di Kabupaten Karawang. *Social Science Research*, 3 no 3(2807-4238), pp. 8062-8071.
- Aulia Azizah, 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan. *Lingkungan Kerja*, 17(1), pp. 1-17.
- Edy Sutrisno, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam: *Cetak ke sebelas*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Elisa Febrianti, Wulandari & Muhammad Yusuf, 2023. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja pada PT MACF kota Bima. *Management and Business Strategy*, 4 no 1(2775 - 3700), pp. 37-44.
- Elmi, 2018. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, p. 76.
- Farida Nuraini, Asep Sutarman, Edi Setiawan & Luthpiyah Juliandra, 2022. The Effect of

- Compensation and Work Environment on Employee Satisfaction at PT Veneta Indonesia. *Business Review and Case Studies*, 3 no 3(2721-6926), pp. 226-236.
- Fenianti & M. Tony Nawawi, 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Tunas Toyota di Jakarta Barat. *Manajerial dan Kewirausahaan*, 5 no 3(2657-0025), pp. 611-618.
- Ganyang, 2018. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Ghozali, 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25..* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S., 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam: *Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermingsih & Purwanti, 2020. Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderisasi. *Jurnal Dimensi*, Volume 3.
- Khuzaimah, 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja. *JOMFekom*, Volume Vol.5 No. 1.
- Kuncoro, 2013. Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi (Edisi 4). Dalam: Jakarta: Erlangga, p. 55.
- Mangkunegara, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Dalam: Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mauraksa, Azis, R., Deni Muhammad Danial & Nor N, 2019. Analisis Beban Kerja dan Konflik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Dalam: *Budgeting Jurnal of Business Management and Accounting 1.1*. s.l.:s.n., pp. 21-27.
- Mega Finance, 2010. *Mega Finance*. [Online] Available at: <https://www.megafinance.co.id/> [Diakses Sabtu Februari 2024].