

Pengaruh *Work Life Balance* Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Dinas Koperasi, UMKM, Serta Perdagangan DKI Jakarta

PRISKA PERTIWI¹; ARY FERDIAN²

1,2 Universitas Telkom
Jl. Telekomunikasi Jl. Terusan Buah Batu, Sukapura, Kec. Dayeuhkolot, Bandung,
Jawa Barat 40257, Telp (022) 7565930
e-mail: priskapertiwi4@gmail.com

Abstract: The purpose of the research is to find out how the level of work life balance, compensation and job satisfaction of employees of the Office of Cooperatives, Micro, Small and Medium Enterprises and Trade of DKI Jakarta Province. This study also aims to determine the effect of work life balance and compensation simultaneously or partially on job satisfaction of employees of the Office of Cooperatives, Micro, Small and Medium Enterprises and Trade of DKI Jakarta Province. The research method used is a quantitative method, the sampling method used in this study is a saturated sampling technique with a number of respondents as many as 60 employees of the Department of Cooperatives, Micro, Small and Medium Enterprises and Trade of DKI Jakarta Province. Descriptive analysis results show that the level of work life balance is included in the good category, compensation categorized as very good and job satisfaction of employees of the Office of Cooperatives, Micro, Small and Medium Enterprises and Trade of DKI Jakarta Province are included in the high category. Based on the hypothesis test using the T test, the variable work life balance and compensation partially affect job satisfaction, while the F test shows that work life balance and compensation simultaneously affect employee job satisfaction by 49.1% while the rest are influenced by other variables.

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

Sumber daya manusia merupakan suatu komponen penting yang harus dimiliki oleh organisasi agar proses yang terjadi didalam organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik sehingga tercapainya keberhasilan yang dituju oleh suatu organisasi, adapun menurut Rambi et al. (2015:623). Sumber daya manusia menjadi sesuatu hal yang sangat penting didalam sebuah organisasi, karena tercapainya suatu tujuan yang ada didalam organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada didalam organisasi itu sendiri, baik tujuan yang berjangka panjang ataupun tujuan organisasi yang berjangka pendek. Demi menjaga kualitas dan komitmen SDM yang dimiliki oleh organisasi, maka kepuasan kerja karyawan merupakan sesuatu hal yang harus diperhatikan oleh organisasi dimana, kepuasan kerja yang didapatkan oleh seseorang dapat mempengaruhi sikap pekerja, seseorang dengan tingkat kepuasan

yang tinggi akan menilai positif pekerjaannya dan sebaliknya jika seseorang tersebut merasa kepuasan yang didapatkannya rendah maka seseorang tersebut akan menilai negatif akan pekerjaannya (Robbins dan Judge, 2015:46).

Work life balance merupakan salahsatu penentu kepuasan kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan, adapun pengertian *work life balance* menurut Agha, et al. (2017:164) *work life balance* adalah cara untuk menemukan keseimbangan anatara pekerjaan dan kehidupan, serta bagaimana memperoleh perasaan yang nyaman dengan komitmen untuk pekerjaan dan keluarga. dimana menurut *Survey mental health foundation* menyatakan bahwa sepertiga responden mereka merasa tidak bahagia atau merasa sangat tidak bahagia tentang waktu kerja mereka, lebih dari 40% karyawan tidak

memperhatikan aspek kehidupan lain karena pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan kemungkinan menderita penyakit mental, ketika terpaksa bekerja lembur 27% karyawan merasa depresi, 34% merasa gelisah, dan lebih dari separuh atau 58% merasa mudah terganggu, semakin bertambah jam kerja karyawan, semakin karyawan tidak bahagia. Kemungkinan penyebabnya adalah ketidak mampuan untuk mengatur keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*mental health foundation*, 2019). Kondisi tersebut terjadi di Dinas Koperasi, UMKM, serta perdagangan DKI Jakarta, dimana karyawan memiliki peluang bekerja 1 minggu full, dimana pada hari libur yaitu sabtu – minggu karyawan memiliki tugas untuk mengawasi keberlangsungan kegiatan *pop up market*, serta tidak adanya kegiatan *family friendship*.

Karyawan didalam sebuah organisasi merupakan manusia biasa dimana pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro tentunya dihadapkan dengan beberapa keadaan yang dilematis. Di satu sisi mereka harus bekerja untuk fokus pada visi organisasi yaitu memberi kepuasan bagi masyarakat, disisi lain mereka memiliki kebutuhan dan keinginan yang perlu mendapat perhatian dari organisasi. Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro sangat membutuhkan motivasi dari seorang pimpinan, dan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang pegawai lakukan ataupun keadaan lingkungan kerja yang sangat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi, UMKM, Serta Perdagangan DKI Jakarta (Jufri et al, 2018). Kompensasi yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan biasanya berupa kompensasi langsung seperti gaji dan insentif dan kompensasi tidak langsung yang berupa asuransi, *benefit* dan *service*, dimana PNS/ASN khususnya karyawan Dinas Koperasi, UMKM, Serta Perdagangan DKI Jakarta memiliki gaji yang kurang ideal dimana ratio gaji terendah dan tertinggi cukup kecil. Berdasarkan latar belakang diatas peneliti

akan meneliti *work life balance*, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan Dinas Koperasi, UMKM, Serta Perdagangan DKI Jakarta

Agha, et al. (2017:164) menyatakan bahwa *work-life balance* adalah cara untuk menemukan keseimbangan anatara pekerjaan dan kehidupan, serta bagaimana memperoleh perasaan yang nyaman dengan komitmen untuk pekerjaan dan keluarga. Pendapat menurut Maslichah dan Hidayat (2017:62) menyatakan bahwa *work life balance* adalah suatu bentuk keseimbangan yang terjadi didalam kehidupan seseorang, dimana mereka bisa tidak melupakan tugas dan kewajibannya dalam bekerja tanpa harus mengenyampingkan segala aspek dalam kehidupan pribadinya.

Dimensi atau alat ukur yang digunakan untuk mengukur seberapa tinggi *work life balance* yang dimiliki setiap karyawan Dinas Koperasi, UMKM, Serta Perdagangan DKI Jakarta, menggunakan teori tersebut peneliti adaptasi dari teori McDonald dan Bradley dalam Ganaphati (2014:127) dimana dalam penelitiannya terdapat tiga alat ukur pada *work life balance*

1. keseimbangan waktu hal tersebut berfokus pada keseimbangan waktu yang diberikan pada pekerjaan dan diluar pekerjaan didalam sebuah organisasi
2. keseimbangan keterlibatan, hal tersebut berfokus pada kesetaraan dalam keterlibatan psikologis didalam pekerjaan maupun peran diluar pekerjaan, sehingga karyawan tersebut dapat menikmati waktu yang ada dan terlibat baik secara fisik maupun emosional dalam kegiatan sosialnya.
3. keseimbangan kepuasan, hal tersebut berfokus pada tingkat keseimbangan kepuasan seseorang dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan.

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, dikarenakan kompensasi merupakan suatu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja (Sutrisno, 2016:181). Menurut Kasmir (2016:233) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun yang bersifat nonkeuangan, artinya adalah perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan yang terlibat didalamnya.

Dimensi atau alat ukur yang digunakan untuk mengukur seberapa tinggi kompensasi yang ada pada Dinas Koperasi, UMKM, Serta Perdagangan DKI Jakarta menggunakan teori Sutrisno (2016:183-184) menyatakan bahwa kompensasi terbagi menjadi dua yaitu

1. kompensasi langsung (*financial*) dan kompensasi tidak langsung (*non-financial*), sementara itu kompensasi langsung (*financial*) adalah kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya, yang berupa gaji, tunjangan, dan insentif, gaji adalah balas jasa yang dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawan secara periodik, tunjangan adalah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan karena telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan, dan insentif adalah kompensasi yang diberikan oleh karyawan tertentu karena prestasinya.
2. kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan, dimana kompensasi tersebut diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan seperti *benefit* dan *service*.

Penelitian yang dilakukan oleh Riana et al., (2016:7) menyatakan bahwa dimensi kompensasi meliputi kompensasi langsung dan kompensasi yang tidak langsung, dimana kompensasi langsung

meliputi gaji atau upah, dan intensif, sedangkan kompensasi tidak langsung meliputi fasilitas kantor, asuransi, dan transportasi.

Wibowo dan Phil (2017:131) menyatakan dalam bukunya bahwa kepuasan kerja adalah sesuatu hal yang menyenangkan yang diperoleh dari penilaian seseorang atau pengalaman kerja. Menurut Hasibuan (2017:202) menyatakan bahwa definisi kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya dimana sikap ini mencerminkan kedisiplinan, moral kerja dan prestasi kerja yang dimiliki oleh seseorang. Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:169) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah tanggapan efektif ataupun emosional terhadap berbagai macam segi pekerjaan seseorang.

Dimensi atau alat ukur yang digunakan untuk mengukur seberapa bagus kepuasan kerja karyawan Dinas Koperasi, UMKM, Serta Perdagangan DKI Jakarta menggunakan teori Herzberg (2000) dalam Robbins dan Judge (2015:130) terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor intrinsik (*job content*) yang menghasilkan ketidakpuasan dikalangan karyawan jika faktor tersebut tidak ada, dan yang terakhir adalah faktor ekstrinsik (*job context*) yang apa bila ada dalam pekerjaan tersebut akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat yang dapat menghasilkan prestasi kerja yang kuat.

Teori tersebut diadopsi oleh Pawesti dan Winkansari (2016:23) dalam penelitiannya faktor intrinsik dapat dibagi menjadi beberapa bagian antara lain adalah

1. *Independence* yakni kewenangan untuk dapat bekerja sendiri.
2. *Variety*, kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang berbeda-beda.
3. *Social status*, pengakuan masyarakat luas tentang status pekerjaan,

4. *Moral values*, pekerjaan tidak berhubungan dengan segala sesuatu yang dapat mengganggu hati nurani, security kepastian kerja yang diberikan.
5. *social service* kesempatan untuk membantu orang lain mengerjakan tugas.
6. *Authority*, memiliki kekuasaan terhadap orang lain.
7. *Ability utilization*, kesempatan untuk menggunakan kemampuan yang ada,
8. *Responsibility*, tanggung jawab dalam membuat keputusan dan tindakan.
9. *Creativity*, kebebasan untuk mengungkapkan ide baru.
10. *Achievement*, perasaan yang didapat ketika menyelesaikan suatu tugas, dan faktor ekstrinsik yang juga dibagi menjadi beberapa bagian antara lain adalah:
 1. *Compensation*, besarnya imbalan atau upah yang diterima advancement kesempatan untuk memperoleh promosi.
 2. *Coworkers* seberapa baik hubungan anantara sesama rekan kerja.
 3. *Human relations supervision*, kemampuan atasan dalam menjalin hubungan interpersonal.
 4. *Technical supervision*, kemampuan atau skill atasan menyangkut segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan,
 5. *Company policies and practice*, seberapa jauh perusahaan menyenangkan para pekerja.
 6. *Working Conditions*, kondisi pekerjaan seperti jam kerja, temperatur, perlengkapan kantor serta lokasi pekerjaan.
 7. *Recognition*, pujian yang diperoleh ketika menyelesaikan pekerjaan yang baik.

METODE

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif Sedangkan

jenis penelitian ini adalah deskriptif dan penelitian kausal, variabel yang digunakan didalam penelitian ini adalah variabel independen dan variabel terikat, dimana variabel inidependen (X1) yang di gunakan oleh peneliti adalah work-life balance, sedangkan untuk variabel (X2) adalah kompensasi sedangkan variabel terikat (Y) adalah kepuasan kerja. Peneliti menggunakan sampel jenuh pada karyawan Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Serta Perdagangan Provinsi DKI Jakarta sebanyak 60 orang, adapun tujuan menggunakan sampel jenuh ini guna membuat generalisasi dengan kesalahan yang kecil dikarenakan jumlah populasi relative kecil, adapun menurut Sugiyono (2017:85) menyatakan sampling jenuh adalah tehnik sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penetian ini peneliti menggunakan skala *likert* 5 titik yaitu, setuju, sangat setuju, ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Peneliti menggunakan data primer seperti wawancara, dan tanggapan responden melalui kuisioner yang telah peneliti sebarakan kepada seluruh karyawan Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Serta Perdagangan Provinsi DKI Jakarta, Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa jurnal penelitian terdahulu, artikel internet, situs website Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Serta Perdagangan Provinsi DKI Jakarta dan buku referensi.

HASIL

Tabel 1 Hasil Uji T

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| | | B | Std. Error | Beta | T | Sig. |
| 1 | (Constant) | 22,216 | 7,881 | | 2,819 | .007 |
| | Work-life Balance | ,733 | ,104 | ,668 | 7,068 | .000 |
| | Kompensasi | ,267 | ,122 | ,206 | 2,178 | .034 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: hasil olahan penulis, 2020

Hipotesis dengan tingkat signifikansi > 0,05 maka H0 diterima dan

jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak (Ghozali, 2016:99) Berdasarkan Tabel 1 hasil uji parsial menunjukkan pengaruh *Work life balance* terhadap Kepuasan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 7,068 dengan signifikansi 0,005. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (7,068 $> 2,002$) dan sig 0,000 $< 0,05$, maka *Work-life balance* terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Dimana H_{a1} diterima yang berarti *Work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan H_01 di tolak.

Berdasarkan Tabel 1 hasil uji parsial pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai t_{hitung} 2,178 dengan signifikansi 0,034. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,178 $> 2,002$) dan sig 0,034 $< 0,05$, maka kompensasi terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Dimana H_{a2} diterima yang berarti kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan H_02 ditolak.

Tabel 2 Hasil Regresi Linear Berganda

| Coefficients ^a | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
| | B | Std. Error | Beta |
| 1 (Constant) | 22,216 | 7,881 | |
| Work-life Balance | ,733 | ,104 | ,668 |
| Kompensasi | ,267 | ,122 | ,206 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: hasil olahan penulis, 2020

Berdasarkan nilai koefisien regresi yang ditampilkan pada tabel 2 di atas, dapat disusun model persamaan regresi sebagai berikut , $Y = 22,216 + 0,733X_1 + 0,267X_2$, nilai koefisien regresi variabel X_1 (Work-life balance) sebesar 0,733. Hasil ini menunjukkan Work-life balance memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja, artinya semakin meningkatnya Work-life balance sebesar satu satuan sementara kompensasi bernilai konstan (0), maka kepuasan kerja akan

semakin meningkat sebesar 0,733 kali, nilai koefisien regresi variabel X_1 (kompensasi) adalah sebesar 0,267. Hasil ini menunjukkan kompensasi memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja, artinya semakin meningkatnya kompensasi sebesar satu satuan sementara work life balance bernilai konstan (0), maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,267 kali

Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,701 ^a | ,491 | ,474 | 3,193 |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Work-life Balance

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: hasil olahan penulis, 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dapat dilihat pada tabel 3 menunjukkan nilai korelasi simultan (R) antara variabel *work-life balance* dan Kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,701. Berdasarkan kategori nilai koefisien korelasi menurut Neolaka (2014:129) nilai tersebut berada dalam rentang 0,600 – 0,799 atau dalam kategori kuat. Selanjutnya (R^2) koefisien determinasi menunjukkan persentase pengaruh *work life balance* dan kompensasi sebagai variabel independen terhadap kepuasan kerja sebagai variabel dependen sebesar 0,491 atau 49,1%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* dan kompensasi mampu menjelaskan perubahan-perubahan pada variabel kepuasan kerja sebesar 49,1%, sedangkan sebesar 50,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti adapun variabel yang tidak diteliti adalah adalah, motivasi, kinerja karyawan, *turnover intention*, budaya organisasi, motivasi dan stres kerja.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil tanggapan yang telah diperoleh terhadap variabel *work life balance* dapat disimpulkan bahwa *work life balance* pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Serta Perdagangan Provinsi DKI Jakarta tergolong bagus dengan memperoleh presentase sebesar 78%. Dimana penyebab terjadinya keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan adalah keluarga selalu mendukung karir dan pekerjaan karyawan Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Serta Perdagangan Provinsi DKI Jakarta, sehingga terciptalah suatu komitmen antara keluarga dan karyawan.

Berdasarkan hasil tanggapan yang telah diperoleh terhadap variabel kompensasi dapat disimpulkan bahwa kompensasi pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Serta Perdagangan Provinsi DKI Jakarta tergolong sangat bagus dengan memperoleh presentase sebesar 85% dimana salah satu alasannya adalah karyawan Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Serta Perdagangan Provinsi DKI Jakarta tidak merasa khawatir menghadapi masalah kesehatan, karena lembaga memiliki jaminan kesehatan. Dimana jaminan kesehatan yang diberikan bukan hanya untuk karyawan saja melainkan untuk istri/suami dan 3 orang anak.

Berdasarkan hasil tanggapan yang telah diperoleh terhadap variabel kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Serta Perdagangan Provinsi DKI Jakarta tergolong tinggi dengan memperoleh presentase sebesar 74% dimana salah satu alasannya adalah karyawan merasa puas akan pekerjaannya, karena karyawan merasa berperan dalam memajukan Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Serta Perdagangan Provinsi DKI Jakarta.

Work life balance dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara simultan ataupun parsial. Besarnya pengaruh *work life balance* dan kompensasi terhadap kepuasan kerja

adalah sebesar 49,1% sedangkan sebesar 50,9% merupakan pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran yang dapat peneliti berikan adalah Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Serta Perdagangan Provinsi DKI Jakarta harus banyak mengadakan atau memberikan pelatihan-pelatihan untuk menunjang kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan sehingga hal tersebut dapat mendorong prestasi karyawan dalam bekerja, dimana prestasi tersebut akan berdampak kepada jenjang karir yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Saran yang dapat peneliti berikan adalah rekan kerja per sub-bagian harus saling mengetahui pekerjaan apa yang sedang dilakukan rekan kerjanya, dan sampai mana rekan kerjanya menyelesaikan pekerjaan tersebut, sehingga jika seaktu-waktu ada satu rekan kerja yang mengajukan cuti pekerjaan tersebut ada yang membackup, hal tersebut sangat penting untuk kepala bagian dalam mengambil keputusan apakah karyawan tersebut akan di izinkan untuk cuti atau tidak.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan *Work-life balance* memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja, artinya semakin meningkatnya *Work-life balance* sebesar satu satuan sementara kompensasi bernilai konstan (0), maka kepuasan kerja akan semakin meningkat sebesar 0,733 kali, nilai koefisien regresi variabel X1 (kompensasi) adalah sebesar 0,267. Hasil ini menunjukkan kompensasi memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja, artinya semakin meningkatnya kompensasi sebesar satu satuan sementara *work life balance* bernilai konstan (0), maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,267 kali

DAFTAR RUJUKAN

- Andrade, M.S., Westover, J.H., & Kupka, B.A. (2019). The Role of Work-Life Balance and Worker Scheduling Flexibility in Predicting Global Comparative Job Satisfaction. *International Journal of Human Resource Studies*, Vol. 9, No. 2, Hal 80 - 115 DOI : <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i2.14375>.
- Adikaram, D.S.R. (2016). Impact of Work Life Balance on Employee Job Satisfaction in Private Sector Commercial Banks of Sri Lanka. *Journal of Scientific Research and Innovative Technology*, Vol. 3 No. 11, Hal 17 - 31.
- Adiningtiyas, N., & Mardhatillah, A. (2016). Work Life Balance Among Technician. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, Volume 5, Nomor 3, Hal 327 - 333.
- Agha, K., Azmi, F.T., & Irfan, A. (2017). Work-Life Balance and Job Satisfaction: An Empirical study Focusing on Higher Education Teachers in Oman . *International Journal of Social Science and Humanity*, Vol. 7, No. 3 Hal, 164 - 171.
- Arifin, M.H. (2015). The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance . *International Education Studies Canadian Center of Science and Education*, Vol. 8, No. 1, Hal 38 - 45.
- Darma, P.S., & Supriyanto, A.S. (2017). The Effect of Compensation on Satisfaction and Employee Performance. *Management and Economics Journal (MEC-J)*, Volume1, Issue 1, Hal 70 - 78 DOI : <http://dx.doi.org/10.18860/mec-j.v1i1.4524>.
- Dessler Garry. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Diskumdag Dki Jakarta. (n.d.). Retrieved Agustus 2019, from <https://diskumdagdki.jakarta.go.id>.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfa Beta.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: MItra Wacana Media.
- Ganapathi, I.M.D. (2016). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT.Bio Farma Persero). *Ecodemica*, Vol. IV No.1, Hal 125 - 135.
- Gelard, P., & Rezaei, S. (2016). The Relationship between Job Motivation, Compensation Satisfaction. *Asian Social Science*, Vol. 12, No. 2, Hal, 165 - 171.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M.S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi*. Bandung : PT.Refika Aditama.

- Jufri, A., Qomariah, S.N., & Ashlihah. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang. *JPEKBM (Jurnal Pendidikan Ekonomi, Kewirusahaan, Bisnis, dan Manajemen)*, Volume 02 No. 2, Hal 1 - 16 DOI: 10.32682/jpekbm.v2i1.948 .
- Juniantara, I.W., & Riana, I.G. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, Hal 611-628 .
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Kreitner, R., & Kinicki A. (2014). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Liu, Li., Lu, Lu., Sui, Guoyuan., & Wang, Lie. (2015). The Associations of Job Stress and Organizational Identification with Job Satisfaction among Chinese Police Officers: The Mediating Role of Psychological Capital. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, Vol. 12, Hal, 15088–15099 DOI :10.3390/ijerph121214973.
- Mabaso, C.M., & Dlamini, B.I. (2017). Impact of Compensation and Benefits on Job Satisfaction. *Research Journal of Business Management*, 11 (2), Hal 80-90 DOI : 10.3923/rjbm.2017.80.90.
- Maslichah, N.I., & Hidayat, K. (2017). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 49 No.1, Hal, 60 - 68.
- Mental Health Foundation. (u.k.). Retrieved Febuari 2020, from <https://www.mentalhealth.org.uk/>.
- Muguongo, M.M., Muguna, A.T., & Muriithi. D.K. (2015). Effects of Compensation on Job Satisfaction Among Secondary School Teachers in Maara Sub - County of Tharaka Nithi County, Kenya. *Journal of Human Resource Management*, 3(6), Hal 47-59 DOI : 10.11648/j.jhrm.20150306.11 .
- Mutheu, E., Kiflemariam, A., & Ngui, T. (2017). Effects of Work Life Balance Practices on Employees' Job Satisfaction: A Case of Kenya Wildlife Service . *International Journal of Research in Management, Economics and Commerce*, Volume 07 Issue 08, Hal 120-130 .
- Nasution, E.H., Musnadi, S., & Faisal. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*, Volume 2, No. 1, Hal 123 - 134.
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Bisnis yang Kompetitif)*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Neolaka, A. (2014). *Metode Penelitian dan Statistik. Bandung.Remaja*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Nensih. (2019). Wawancara Gaji Karyawan dan Event-Event Yang Diadakan. Jakarta, Jakarta Utara, Indonesia.
- Nurcahyani, N.M., & Adnyani, I.G.A.D. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.1, Hal, 500 - 532 .
- Pawesti, R., & Winkansari, R. (2016). Pengaruh Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Pada Petro China Karyawan Di Indonesia. *Jurna Ecopsy*, Vol. 3 No. 2.
- Qodrizana, D.L., & Musadieg, M.A. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Perempuan Yayasan Insan Permata Tunggulwulung Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 60 No. 1, Hal 8 - 17.
- Rajaguguk Tiur. (2017). Pengaruh Perilaku Organisasi Terhadap Prestasi Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, Vol. 3 No. 2, Hal 124 -137.
- Rambi, R., engkong V.P.K., & Jorie, R.J. (2015). Pengaruh Praktek-Praktek Manajemen Sumber Daya Manusi