

Pengaruh Keseimbangan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Dukungan Manajerial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Inustri Jasa (Studi Pada Karyawan Travel di Pacitan)

Rizki Wulandari *

Pardiman **)

Afi Rachmat Slamet *)**

Email : wulanrizki0322@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to analyze and explain the influence of Work Balance, Managerial Support on Employee Job Satisfaction in the Service Industry (Study on Travel Employees in Pacitan). The population in this study is 60 employees using a saturated sample, of which all populations are used as research samples. The data analysis method used in this pneitian is quantitative data analysis using multiple linear regression analysis. The results of this study simultaneously show that Work Balance, Work Environment, and Managerial Support have an effect on Employee Job Satisfaction, the Work Balance variable has a significant effect on Employee Job Satisfaction, the Work Environment variable has a significant effect on Employee Job Satisfaction, and Managerial Support has a significant effect on Employee Job Satisfaction.

Keywords: *Work Balance, Work Environment and Managerial Support*

Pendahuluan

Kepuasan kerja para pegawai adalah suatu permasalahan yang menarik bagi para manajer dan perusahaan karena mempunyai dampak yang signifikan terhadap karyawan dan perusahaan. Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi seorang karyawan terhadap sejauh mana pekerjaannya menciptakan keadaan emosional. Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya, (Umar, 2011). Kepuasan kerja dipandang sebagai hasil pengalaman karyawan terkait dengan nilai-nilai yang dimilikinya, seperti apa yang diinginkan dan diharapkannya dari pekerjaan. Pandangan ini dapat disederhanakan dengan mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap dan umpan balik seseorang terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja dalam industri jasa transportasi merupakan faktor krusial yang dapat mempengaruhi kinerja, Produktivitas dan keberlangsungan bisnis. Pekerja dalam sektor ini, baik itu pengemudi, petugas layanan pelanggan, atau staf operasional, memiliki peran penting dalam memberikan layanan yang berkualitas kepada pelanggan. Industri jasa Travel merupakan industri yang bergerak cepat dan dinamis dengan tuntutan kerja yang tinggi dan jam kerja yang panjang. Hal ini menyebabkan stres dan kelelahan bagi karyawan, yang dapat berdampak pada kepuasan kerja mereka.

Transportasi antar jemput atau lebih dikenal sebagai travel adalah layanan transportasi yang mengantarkan penumpang dari satu daerah ke daerah lain menggunakan minibus yang bisa menampung 7 hingga 12 orang. Saat ini, transportasi travel sangatlah penting dalam mengantarkan penumpang atau barang dari satu tempat ke tempat lain. Perusahaan travel berlomba-lomba menciptakan strategi pemasaran untuk menarik minat konsumen sehingga dapat menawarkan keuntungan kepada konsumen. Tingkat keunggulan ini dicapai dengan meningkatkan kualitas layanan untuk membedakannya dari perusahaan lain. Kualitas pelayanan yang buruk dapat menurunkan kepuasan penumpang sehingga menurunkan loyalitas konsumen. Selain itu, perusahaan juga harus

mengutamakan keadaan karyawannya dengan lingkungan kerjanya agar tidak mengganggu mereka dalam bekerja. Karyawan juga harus berkomunikasi baik dengan karyawan lain dan penumpang. Sopir travel dituntut untuk beradaptasi yang tinggi dengan penumpangnya.

Sopir travel biasanya akan bekerja lama di perusahaan tersebut karena mereka cocok dengan atasan, rekan kerja, lingkungan kerja dan gaji yang mereka dapatkan. Beberapa karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut dari remaja hingga memiliki keluarga, tetapi ada juga yang tidak betah setelah beberapa bulan bekerja karena tidak puas dengan gaji dari perusahaan tersebut. Ada beberapa dari mereka yang bergabung dengan perusahaan travel tersebut karena terletak dekat rumah mereka atau memiliki kerabat yang mereka kenal. Semua sopir akan merasa betah bekerja di perusahaan travel karena mereka memiliki atasan yang baik, tanggung jawab kepada karyawan, dan rekan kerja yang baik yang dapat berbagi informasi dengan satu sama lain. Setelah mereka merasa nyaman, mereka akan bekerja dengan baik dan amanah.

Keseimbangan kerja mengacu pada keadaan dimana individu dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka secara efektif. Hal ini penting untuk kesehatan mental dan fisik karyawan, serta untuk produktivitas dan kinerja mereka ditempat kerja. Lingkungan kerja mengacu pada kondisi fisik dan sosial ditempat kerja. Hal ini mencakup faktor-faktor seperti tata letak tempat kerja, kebisingan, hubungan dengan rekan kerja dan kepemimpinan. Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kepuasan kerja karyawan. Dukungan manajerial mengacu pada tingkat dukungan yang diterima karyawan dari atasan mereka. Hal ini mencakup faktor-faktor seperti umpan balik, pengakuan, penghargaan dan peluang untuk pengembangan. Dukungan manajerial yang kuat dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan mengacu pada sikap mental dan emosional karyawan terhadap pekerjaan mereka hal ini mencerminkan seberapa senang dan puas karyawan dengan aspek-aspek pekerjaan mereka, seperti gaji, tunjangan, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, serta peluang untuk berkembang. Dari sudut pandang karyawan keseimbangan kerja adalah kemampuan untuk mengenali dan mengelola tugas seseorang sebagai karyawan serta bertanggung jawab atas kehidupan pribadi dan keluarga. Keseimbangan kehidupan kerja merupakan tantangan bagi perusahaan untuk mengembangkan lingkungan yang mendukung pekerjaan dan memfasilitasi karyawan agar dapat fokus menyelesaikan pekerjaan di kantor dengan tujuan mereka bisa berkontribusi aktif terhadap tujuan perusahaan.

Lingkungan kerja adalah disekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja melakukan tugasnya yang aman keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaan dalam rangka menjalankan operasi perusahaan karena lingkungan kerja mempunyai peran penting bagi pekerja agar dalam menyelesaikan tugasnya dapat terlaksana dengan efektif dan efisien, (Ekawati, 2022). Lingkungan kerja yang baik berkontribusi pada kepuasan pegawai, karena kenyamanan tempat kerja mempengaruhi pengalaman mereka.

Dukungan manajerial mengacu pada tingkat dimana supervisor atau atasan yang tidak hanya mengatur sumber daya, tetapi juga motivasi tim, menyusun strategi, dan memastikan kualitas layanan yang diberikan selalu prima. Dukungan manajerial merupakan tulang punggung keberlangsungan dan pertumbuhan suatu perusahaan, terutama dalam industri jasa. Dukungan manajerial sangat penting bagi keberlanjutan dan pertumbuhan perusahaan, terutama industri jasa. Dengan pemimpin yang efektif, perusahaan dapat memberikan layanan berkualitas, membangun loyalitas pelanggan, dan mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan.

Kepuasan kerja adalah evaluasi karyawan terhadap pekerjaannya, terlepas dari apakah mereka merasa puas atau tidak. Perasaan ini tercermin dalam sikap karyawan dan bagaimana mereka berperilaku di tempat kerja. Kepuasan kerja dipandang sebagai hasil pengalaman karyawan terkait dengan nilai-nilai yang dimilikinya, seperti apa yang diinginkan dan diharapkannya dari pekerjaan. Beberapa peneliti menunjukkan bahwa bawahan di perusahaan travel sering kali bekerja dengan jam

kerja yang panjang, menerima gaji yang rendah, dan memiliki sedikit peluang untuk pengembangan profesional.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Kepuasan Kerja

Rasa puas bekerja adalah variabel penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi. Dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, organisasi dapat meningkatkan kinerja, komitmen, dan kesehatan karyawan, serta meningkatkan reputasi organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2011), kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dan mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi. Rasa puas bekerja karyawan merupakan persepsi positif yang ada pada pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan ini dapat dilihat dari sikap dan perilaku pegawai saat bertugas. Tenaga kerja yang puas dengan tugasnya akan menunjukkan semangat kerja yang tinggi, produktivitas yang baik, dan loyalitas terhadap kepuasan.

Keseimbangan Kerja

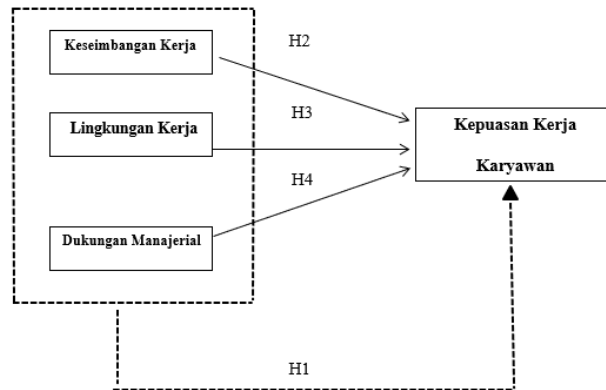
Keseimbangan kerja merupakan keadaan dimana seseorang mampu mengelola dan memisahkan waktu serta tenaganya antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaannya secara efektif, sehingga tidak terjadi konflik peran dan tercipta rasa puas serta bahagia. Menurut Kalliath dan Bough (2008), yang menyatakan *work-life balance* sebagai persepsi individu dimana aktivitas dalam pekerjaan dan kehidupan non kerja itu dapat berjalan bersama dan mendorong pertumbuhan pribadi sesuai dengan prioritas hidup individu. Keseimbangan kerja menggambarkan kondisi di mana individu dapat mengatur dan menyelaraskan waktu, tenaga, dan perhatian antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi dengan cara yang seimbang lainnya, sehingga tercipta kepuasan hidup yang optimal.

Lingkungan Kerja

Menurut Indriyati (2022), lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di sekitar para pekerja yang berpotensi mempengaruhi pelaksanaan tugas mereka. Lingkungan yang optimal dan mendukung dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja, produktivitas, serta kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk menyebabkan stres, kelelahan, dan bahkan kecelakaan kerja. Lingkungan kerja berperan sebagai faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan, kepuasan kerja, dan kesehatan kerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan yang kondusif bagi karyawan.

Dukungan Manajerial

Dukungan manajerial adalah salah satu penyebab penting yang mampu meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan. Dukungan manajerial mengacu pada tindakan dan perilaku atasan yang menunjukkan penghargaan, perhatian, dan kepercayaan kepada karyawan. Dukungan manajerial sebagai semua bentuk bantuan dan dorongan yang diberikan oleh pemimpin atau atasan kepada karyawannya untuk membentuk mereka mencapai tujuan pekerjaan mereka. Dukungan manajemen puncak atau dukungan manajerial adalah salah satu dimensi yang dianggap sebagai kemampuan manajer untuk mempengaruhi bawahan mereka untuk meningkatkan efisiensi untuk mencapai tujuan organisasi, efisien manajemen adalah untuk menciptakan dampak positif pada individu dan organisasi secara keseluruhan dengan mendorong dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, (Linnenluecke & Griffiths, 2010).

**Gambar 1. Model Penelitian**

Berdasarkan gambar dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

H1:Keseimbangan Kerja, Lingkungan Kerja, Dukungan Manajerial berpengaruh simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada industri jasa

H2:Keseimbangan Kerja memiliki pengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan pada industri jasa

H3:Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan pada industri jasa

H4:Dukungan manajerial memiliki pengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan pada industri jasa

Metode Penelitian

Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada dipenelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menggunakan data numerik untuk menguji hipotesis. Penelitian ini dilaksanakan di Kecamatan Ngadirojo, Kabupaten Pacitan, Provinsi Jawa Timur. Penelitian ini dilakukan pada bulan November 2023 dan selesai pada Agustus 2024 dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan menggunakan *google form*.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019), populasi merujuk pada keseluruhan kelompok yang terdiri dari objek atau subjek dengan jumlah dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan dianalisis. Pada penelitian ini, populasi meliputi karyawan DJ Trans, NTTS Trans, OTW Trans, Kanaya Trans, Alextra Trans berjumlah sekitar 60 orang karyawan. Sampel ini menggunakan sampel jenuh merujuk pada teknik di mana setiap anggota populasi diikutsertakan sebagai sampel. Mengingat ukuran populasi dalam studi ini tidak lebih dari 100 maka keseluruhan jumlah populasi akan dihitung sebagai sampel. Dalam studi ini, sampel adalah 60 karyawan.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Instrumen

Uji Vliditas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Kode Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1	X1.1	0,578	0,254	V A L I D
	X1.2	0,649		
	X1.3	0,771		
	X1.4	0,771		
	X1.5	0,477		
	X1.6	0,807		
	X1.7	0,690		
	X1.8	0,739		
	X1.9	0,626		
X2	X2.1	0,710	0,254	V A L I D
	X2.2	0,659		
	X2.3	0,759		
	X2.4	0,816		
	X2.5	0,736		

X3	X2.6	0,754
	X3.1	0,790
	X3.2	0,724
	X3.3	0,827
	X3.4	0,747
Y	Y1.1	0,655
	Y1.2	0,528
	Y1.3	0,464
	Y1.4	0,677
	Y1.5	0,562
	Y1.6	0,651
	Y1.7	0,632

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan data pada tabel 1, dapat dinyatakan bahwa nilai r hitung untuk setiap item pertanyaan di kuesioner menunjukkan nilai $> r$ tabel yaitu 0,254 sehingga dapat dinyatakan setiap pertanyaan dalam kuesioner ini valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	0,693	Realiable
Keseimbangan Kerja (X1)	0,854	
Lingkungan Kerja (X2)	0,832	
Dukungan Manajerial (X3)	0,769	

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 2 dapat dinyatakan dengan pengujian reliabilitas berdasarkan item pertanyaan untuk setiap variabel, dan hasilnya dapat dilihat sebagai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ dengan nilai variabel Kepuasan Kerja 0,693, Keseimbangan Kerja 0,854, Lingkungan Kerja 0,832, dan dukungan Manajerial 0,769. Maka dapat dinyatakan bahwa item pertanyaan dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.30709832
Most Extreme Differences	Absolute	.053
	Positive	.046
	Negative	-.053
Test Statistic		.053
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.		

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Uji normalitas ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan kriteria nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat dinyatakan residual berdistribusi normal dan jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka dikatakan berdistribusi tidak normal. Berdasarkan tabel 4.10 tersebut diperoleh $0,200 > 0,05$ maka dapat dikatakan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	0,214	4,673	Bebas Multikolinieritas
X2	0,263	3,800	
X3	0,280	3,577	

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Uji multikolinieritas dikatakan bebas multikolinieritas diukur pada setiap variabel independen mempunyai nilai tolerance > 0,01 atau VIF < 10. Dari tabel 4.11 tersebut dapat diketahui bahwa variabel Keseimbangan Kerja (X1) diketahui mempunyai nilai tolerance 0,214 dan VIF 4,673, Variabel Lingkungan Kerja (X2) nilai tolerance 0,263 dan VIF 3,800, dan Variabel Dukungan Manajerial (X3) nilai Tolerance 0,280 dan VIF 3,577. Maka, dapat dinyatakan hasil dari uji regresi bahwa data tersebut terbebas dari multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.548	1.063		1.456	.151
X1	.030	.076	.108	.393	.696
X2	.005	.071	.016	.068	.946
X3	-.042	.110	-.095	-.383	.703

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan uji glejser seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai sig. > 0,05 dengan nilai sig. pada variabel Keseimbangan Kerja 0,696, variabel Lingkungan Kerja 0,946, dan variabel Dukungan Manajerial 0,703. Maka, dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel tersebut bebas heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.128	1.961		8.226	.000
X1	.347	.144	.469	2.405	.019
X2	.663	.147	.729	4.517	.000
X3	-.797	.147	-.796	-5.407	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

$$Y = 16,128 + 0,347 X1 + 0,663 X2 + (-0,797) X3$$

Konstanta bernilai positif, merupakan nilai konstanta yang berarti bahwa jika Keseimbangan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Dukungan Manajerial konstanta maka nilai Kepuasan Kerja bernilai Positif. Nilai koefisien variabel keseimbangan kerja positif menunjukkan bahwa variabel keseimbangan kerja yang tepat maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan. Nilai koefisien variabel lingkungan kerja positif menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja lebih baik maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan. Nilai koefisien variabel dukungan manajerial negatif menunjukkan bahwa variabel dukungan manajerial yang meningkat maka kepuasan kerja akan mengalami penurunan.

Uji F

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	325.260	3	108.420	23.934	.000 ^b
	Residual	253.673	56	4.530		
	Total	578.933	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1, X2, X3

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel hasil uji F menyatakan dari nilai F sebesar 23,934 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka, dapat dinyatakan bahwa variabel Keseimbangan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Dukungan Manajerial (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja.

Uji t

Tabel 8. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.128	1.961	8.226	.000
	X1	.347	.144	.469	.019
	X2	.663	.147	.729	.000
	X3	-.797	.147	-.796	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 8, dapat diketahui hasil uji t dalam penelitian ini menunjukkan keseimbangan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan dukungan manajerial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Ketentuan uji t yaitu apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka dinyatakan bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen, apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Hasil Uji t

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 ^a	.562	.538	2.12835

a. Predictors: (Constant), X1, X2, X3

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,562 atau 53,8% yang artinya seluruh variabel independen yaitu keseimbangan kerja, lingkungan kerja, dan dukungan manajerial mempengaruhi variabel dependen yaitu kepuasan kerja sebesar 53,8%. Sedangkan sisanya 46,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang diluar variabel X pada penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Keseimbangan Kerja, Lingkungan Kerja dan Dukungan Manajerial Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil Pengujian menunjukkan bahwa “keseimbangan kerja, lingkungan kerja, dan dukungan manajerial dipengaruhi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan”. Baik keseimbangan kerja, lingkungan kerja dan dukungan manajerial memberikan dampak yang signifikan dan simultan pada kepuasan kerja. Ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja karyawan harus dilakukan untuk meningkatkan hasil kerja dan meningkatkan produktivitas. Karyawan yang merasa memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupannya yang baik cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Di samping itu, suasana kerja yang positif dan mendukung berpotensi meningkatkan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja mengacu pada kepuasan atau ketidakpuasan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya. Faktor-faktor seperti keseimbangan kerja, lingkungan kerja, dan dukungan manajemen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan karyawan. Jika karyawan merasa mereka dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional mereka, bekerja dalam lingkungan yang nyaman dan mendukung, dan menerima dukungan yang memadai dari manajer mereka, mereka akan lebih puas dengan pekerjaan mereka. Di sisi lain, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, lingkungan kerja yang kurang baik, atau kurangnya dukungan dari manajemen dapat

menyebabkan menurunnya motivasi dan pada akhirnya berdampak buruk pada kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Keseimbangan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa “keseimbangan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Keseimbangan kerja atau work-life balance mengacu pada keadaan di mana seseorang mampu membagi waktu dan energinya secara efektif antara tuntutan pekerjaan dan aspek penting kehidupan lainnya seperti keluarga, teman, dan hobi. Kebijakan perusahaan yang mengutamakan kesejahteraan karyawan, antara lain: Tunjangan lain seperti waktu istirahat, program fleksibilitas kerja, dan tunjangan dapat membantu karyawan mencapai keseimbangan kerja yang lebih baik. Menyeimbangkan pekerjaan dan pekerjaan adalah tujuan penting yang ingin dicapai baik bagi individu maupun organisasi Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakuakn oleh Aliya, G. R., & Saragih, R. (2020) dengan hasil penelitiannya bahwa keseimbangan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap kepuasan Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa “lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan”. Lingkungan kerja yang baik merupakan aset berharga bagi suatu perusahaan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, perusahaan dapat meningkatkan kinerja, produktivitas, dan keuntungan karyawan. Ketika karyawan menyukai lingkungan kerja di mana mereka bekerja, mereka merasa nyaman bekerja dan aktif, serta waktu kerja mereka digunakan secara efektif. Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui lingkungan fisik dan non fisik yang baik. Semangat dalam setiap kegiatan agar terpenuhi kondisi fisik dan non fisik dengan menciptakan suasana aman dan nyaman bagi karyawan, seperti penyediaan perlengkapan dan alat keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, dan menambah jumlah karyawan dalam rangka peningkatan produktivitas tenaga kerja meningkat. Hasil studi ini sesuai dengan temuan dari penelitian sebelumnya oleh Cahyoseputro, W., dkk (2021) berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Dukungan Manajerial Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa “dukungan manajerial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan”. Dukungan Manajerial adalah seluruh bentuk pertolongan, bimbingan serta sumber daya yang disampaikan oleh atasan kepada karyawan atau tim untuk mencapai tujuan organisasi. Ini mencakup lebih dari sekedar memberikan perintah atau arahan. Ketika Karyawan merasa dihargai dan diperlakukan dengan adil, mereka akan lebih puas dengan pekerjaan mereka. Selain itu beberapa faktor yang mempengaruhi dukungan manajerial meningkat kemudian kepuasan kerja menurun karena beban kerja meningkat, pengetahuan terhadap operasionalisasi kendaraan membuat karyawan tidak bisa rileks, tidak ada kenaikan gaji yang intensif, dan tidak memperhatikan kondisi dan psikologis karyawannya. Dukungan manajerial yang diberikan secara konsisten, dampak positifnya dapat dirasakan oleh seluruh organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dalam kajian yang diadakan oleh Putri, V. A. (2018) dengan hasil penelitiannya bahwa adanya dukungan manajerial berperan penting dalam menentukan kepuasan kerja karyawan.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

- Keseimbangan Kerja, Lingkungan Kerja, serta Dukungan Manajerial berpengaruh secara simultan dan signifikan pada Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Industri Jasa.
- Keseimbangan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dalam industri jasa.

- c. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dalam industri jasa.
- d. Dukungan manajerial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dalam industri jasa.

Saran

- a. Bagi industri: hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi patokan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan
- b. Bagi pengkaji selanjutnya: untuk mengubah atau menambahkan variabel yang berbeda pada penelitian selanjutnya sehingga identifikasi diperoleh menjadi lebih beragam.

Referensi

- Aliya, G. R., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt Telkom Divisi Telkom Regional Iii Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (Mea)*, 4(3), 84-95.
- Brough, P., Timms, C., O'driscoll, M. P., Kalliath, T., Siu, O.-L., Sit, C., & Lo, D. (2014). Work-Life Balance: A Longitudinal Evaluation Of A New Measure Across Australia And New Zealand Workers. *The International Journal Of Human Resource Management*, 25(19), 2724– 2744. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.899262>
- Cahyoseputro, W., Juliawati, L. T., & Rokhaminawanti, E. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Pimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Hotel Intercontinental Midplaza Jakarta. *Sebatik*, 25(2), 537-544.
- Ekawati, Zuni. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ud. Plastik Brotoseno Di Kabupat Nganjuk.
- Indriyati, R. (2022). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman, Tata Ruang Dan Pertahanan Kabupaten Tegal. *Universitas Pancasakti Kota Tegal*.
- Linnenluecke, M. K., & Griffiths, A. (2010). Corporate Sustainability And Organizational Culture. *Journal Of World Business*, 45(4), 357–366. <https://doi.org/10.1016/J.Jwb.2009.08.006>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Putri, V. A. (2018). *Pengaruh Persepsi Dukungan Atasan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Keterkaitan Karyawan Sebagai Mediator Di Pt. Pal Indonesia (Persero)* (Doctoral Dissertation, Universitas Airlangga).
- Umar, H. (2011). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Pt. Gramedia Pustaka Utama

Rizki Wulandari *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Pardiman**) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Afi Rachmat Slamet ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma