

Pengaruh Motivasi Kerja, Work Life Balance dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Bening Mata Sentosa

Oktasiana¹ Shandrina Hazmi²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta,
Kabupaten Sleman, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia^{1,2}

Email: 200510541@student.mercubuana-yogya.ac.id¹ shandrina@mercubuana-yogya.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, work life balance, dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bening Mata Sentosa. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang diisi oleh 65 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara work life balance dan budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Implikasi dari hasil ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui pengelolaan work life balance dan budaya kerja yang lebih baik.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Work Life Balance, Budaya Kerja, Kepuasan Kerja



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

PT Bening Mata Sentosa merupakan perusahaan yang dipercaya oleh maskapai ternama di Indonesia untuk membuka gerai penjualan tiket yang khusus melayani penjualan tiket Garuda Indonesia. Untuk mencapai efisiensi operasional, PT Bening Mata Sentosa memiliki beberapa divisi, yaitu divisi reservasi, divisi pengadaan, divisi pemasaran, divisi pelayanan, divisi desain grafis, divisi tour and travel, dan gerai Garuda Indonesia. PT Bening Mata Sentosa juga menjalankan program penghargaan tahunan bagi karyawan untuk mendorong mereka meningkatkan kinerja, keseimbangan dalam pekerjaan mereka. Selain itu, karyawan merasa tidak mendapatkan dukungan yang memadai dari perusahaan. Kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan memiliki dampak yang signifikan pada kelangsungan perusahaan. Menurut (Firdaus et al., 2023) Setiap perusahaan memiliki kualitas kehidupan kerja pada norma kebudayaan perusahaan yang meningkatkan kepuasan kerja serta menyebabkan perkembangan dan pertumbuhan di dalam perusahaan. Dalam hal ini, untuk mencapai tujuan kerja, karyawan lebih mengutamakan aspek pekerjaannya daripada gaji atau upah yang mereka terima. (Setiawan & Siwalankerto, 2017). Adanya upaya sebagai fondasi awal untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan memiliki karyawan yang berkualitas yang tinggi, organisasi dapat memperoleh keuntungan yang lebih besar (Hakim et al., 2018) Menurut (Hakim, 2019) Motivasi dalam bekerja adalah kekuatan atau semangat yang mendorong karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan penuh dedikasi dan efisiensi untuk mencapai target perusahaan. Adanya motivasi memungkinkan proses di dalam pekerjaan dapat berjalan dengan optimal, (Ardianti et al., 2018) Dengan adanya motivasi kerja yang baik akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan dapat membantu perusahaan untuk mencapai target dan tujuan. Penelitian yang dilakukan oleh (Yuliantini & Santoso, 2020), (Thalib et al., 2021) dan (Nugraha et al., 2021) menemukan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut (Rondonuwu et al., 2018) Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat mempengaruhi pada kegiatan yang sehat dan meningkatkan kepuasan karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa meningkatnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang baik maka dapat meningkatkan

kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Nawarcono & Setiono, 2021), (Ningsih & Rijanti, 2021) dan (Susanto et al., 2022) menemukan bahwa work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut (Sugiastika et al., 2022) Budaya kerja adalah kebiasaan yang sering dilakukan oleh individu dalam organisasi. Budaya kerja mencerminkan cara karyawan bekerja, menyelesaikan tugas, berinteraksi, dan mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. budaya kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Surya & Hermina, 2023). Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Saban et al., 2020), dan (Fadhli et al., 2022) menemukan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan latar belakang di atas, pada penelitian ini penulis akan menganalisis pengaruh motivasi kerja, work life balance, dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja dengan judul "Pengaruh motivasi kerja, work life balance dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bening Mata Sentosa".

METODE PENELITIAN

Populasi dari penelitian ini yaitu Karyawan PT Bening Mata Sentosa yang terdiri dari 65 populasi. penelitian ini menggunakan sampel jenuh sehingga semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Dalam penelitian ini menggunakan data primer dengan informasi yang dikumpulkan langsung dari sumbernya, seperti melalui kuesioner, wawancara, atau diskusi kelompok. Data ini mencerminkan pandangan atau pengalaman dari responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji statistik deskriptif dan uji asumsi klasik. Seperti uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji normalitas. Analisis regresi linier berganda dalam pengujian hipotesis sementara menggunakan uji parsial (uji t), uji simultan (uji f), dan uji koefisiensi determinasi. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja sebagai variabel dependen sedangkan motivasi, work life balance, dan budaya kerja sebagai variabel independen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bening Mata Sentosa. Berdasarkan analisis data dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bening Mata Sentosa. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Hermingsih & Purwanti, 2020)
2. Pengaruh Work life Balance terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bening Mata Sentosa. Berdasarkan analisis data dapat disimpulkan bahwa Variabel work life balance berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Upaya menanamkan work life balance pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Runtu (2022) work life balance berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Begitu pula penelitian Indra & Rialmi (2022) menunjukkan hasil penelitian jika work life balance berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
3. Pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bening Mata Sentosa. Berdasarkan analisis data dapat disimpulkan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh positif dapat secara signifikan meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan, menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan pertumbuhan pribadi. Hasil penelitian ini didukung oleh (Winandar et al., 2021), Farhan Saputra et al., (2023) Yang menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif pada kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bening mata sentosa, sedangkan variabel work life balance dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bening mata sentosa.

DAFTAR PUSTAKA

- Angellina, D., & Masman, R. R. (2023). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Tirana Internasional. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(1), 159–166. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i1.22563>
- Arta, D. N. C., & Yusuf, M. (2022). Pengaruh Penerapan Sistem Keadilan Distributif dan Keadilan Interaksional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Perusahaan.
- Bagas, M. A. (2020). Relevansi Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow Terhadap Motivasi Kerja Anggota Organisasi Penyuluhan Agama Islam.
- Batara P, N. A., Permady Yusuf, D., Sambara', K., & Rasinan, D. (2024). Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work-Life Balance) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT. Putra Celebes Utama Mandiri. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(3), 2234–2245. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v6i3.6112>
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. 3.
- Dewi, N. N., & Wibowo, R. (2020). The effect of leadership style, organizational culture and motivation on employee performance. *Management Science Letters*, 2037–2044. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.2.008>
- Ghozali, Prof. H. I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 (10th Ed.).
- Hasibuan. (2019). Manajmrn Sumber Daya Manusia.
- Hikmawati, Dr. F. (2020). Metodologi Penelitian. PT Rajagrafindo Persada.
- Lambey, B., & Lengkong, V. P. K. (2020). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT)*.
- Lawren, C., & Ekawati, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT TSA di Bogor. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(1), 149–158. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i1.22561>
- Maidiana, S. (2021). Penelitian Survey.
- Maria, Ahmad Anshari, Rusaini Hasibuan, Ahmad Tarmizi Nasution, Apriati Bulolo, Nur M. Ridha Tarigan, & M. Nelson Pinem. (2023). Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 3(3), 509–520. <https://doi.org/10.47065/arbitrase.v3i3.714>
- Muhammad Ali, M. A. (n.d.). Relevansi Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow Terhadap Motivasi Kerja Anggota Organisasi Penyuluhan Agama Islam.
- Muhammad, A., & Mutmainah, S. (2020). Pengaruh Sistem Reward dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Implikasinya Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Tenaga Kerja Indonesia di Busan Korea Selatan). *The World of Financial Administration Journal*. <https://doi.org/10.37950/wfaj.v2i2.943>
- Oosthuizen, R. M., Coetzee, M., & Munro, Z. (2019). Work-life balance, job satisfaction and turnover intention amongst information technology employees. *Southern African Business Review*, 20, 446–467. <https://doi.org/10.25159/1998-8125/6059>
- Poulose & Sudarsan. (2014). Work Life Balance: A Conceptual Review. *International Journal of Advances in Management and Economics*.
- Pradana, R. A., & Santoso, B. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(3), 686–699. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i3.714>

- Rafiie, D. S., Azis, N., & Idris, S. (2018). Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerjaterhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat.
- Rahmansyah, G. O., & Cahyadi, N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada BLP Property. 4(2).
- Ramadhan, R., Jamaludin, A., & Nandang, N. (2024). Dampak Work Life Balance Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Cikampek. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(5), 1566–1577. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.11928>
- Ridwan, R., Ridwan, S. F., & Mursalim, M. (2023). Pengaruh Budaya Kerja Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 165. <https://doi.org/10.35906/jurman.v9i1.1541>
- Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. 7(2).
- Rulianti, E., & Nurlilah, M. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja yang di Mediasi oleh Motivasi Kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 211–220. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.317>
- Runa, R. (2020). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Motivasi, Gaya Kepemimpinan (Sebuah Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(2), 202–222. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i2.335>
- Sahar, W. S., & Kurniawan, A. (2020). Analisis Hubungan Antara Dimensi Budaya Kinerja Organisasi Dengan Kerangka Teori Hofstede. *Jurnal Edukasi (Ekonomi, Pendidikan Dan Akuntansi)*, 8(2), 89. <https://doi.org/10.25157/Je.V8i2.2837>
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*.
- Shavira, A. V., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk. 2(04).
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing.
- Sudiyanto, T. (2019). Pengaruh Disiplin, Budaya Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas Pgrri Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 12(1). <https://doi.org/10.31851/jmwe.v12i1.3302>
- Sujarweni, V. W. (2023). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Pustakabarupress.
- Wahyu, E. E., Oktora, Y. S., & Nurbaya, S. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dosen Wanita Politeknik Negeri Malang. 2.
- Wandani, P., Broto, B. E., & Lubis, J. (2023). Pengaruh Sumber Daya Insani, Budaya Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rumah Sakit Umum (Rsud) Rantauprapat. 13.
- Wardhani, W. K., Susilo, D. H., Iqbal, M., Sos, S., & Ib, M. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.
- Wijaya, R. S., & Siska, E. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Fasen Creative Quality.
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen*, 16(2).
- Yusuf, I., Iskandar, R., & Achmad, G. N. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Serta Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Sektor Mahakam. 10(1).
- Zaini, Z., Hakim, M., & A. Abdullah, H. (2019). Pengaruh Budaya Kerja, Komitmen Pegawai dan Dukungan Organisasi Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Biro Administrasi

Sekretariat Daerah Provinsi DKI Jakarta. *Transparansi : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 2(2), 188–200. <https://doi.org/10.31334/transparansi.v2i2.650>