

# E - PROFIT

*Economics Professional in Action*

Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Kewirausahaan, dan Akuntansi

**FAKULTAS EKONOMI & BISNIS**

Vol. 1 | Edisi . 1 | Agustus 2019

Pengaruh Pelayanan Fiskus Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak  
*N. Heryah*

Pengaruh *Work Life Balance* dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja  
Karyawan di Divisi Mirai PT. Bank Nusantara Parahyangan Tbk  
Cabang Sudirman Bandung  
*Ayu Nike Retnowati*

Analisis Faktor Struktur Modal Perusahaan Penanaman Modal Asing di Indonesia  
*Elok Faiqoh Himmah*

Pengaruh *Employee Engagement* dan Komitmen Organisasional  
Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Studi Kasus Pada  
Satuan Pengawasan Internal (SPI)  
*Elan Rusnendar*

Perbandingan *Perceived Quality* Sebagai Dampak *Lifestyle* (Survey  
pada Pengguna Mobil Nissan March dan Mobil Hyundai di Kota  
Bandung)  
*Sabilla Saberina*

Pengaruh Sanksi Administrasi Pajak dan Biaya Kepatuhan Terhadap  
Kepada Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi (Studi Survei Pada KPP  
Pratama Bandung Tegallega)  
*Putri Gantine Lestari*

Mengukur Tingkat Kepuasan Pelayanan Pengunjung Perpustakaan  
Di Politeknik Tri Mirta Karya Mandiri  
*Sukardi, Taufan Gojali*

# **E-PROFIT**

*Economics Professional in Action*

Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Kewirausahaan, dan Akuntansi

**FAKULTAS EKONOMI & BISNIS**

## **Susunan Tim E-PROFIT**

### **Pelindung**

Dr. Ir Bob Foster, M.M

### **Pengarah**

Drs. Muh, Deni Johansyah, M.M

### **Penanggung Jawab**

Ratih Hadiani, S.Kom, MBA

### **Redaksi**

Elok Faiqoh Himmah, S.E, M.A

### **Anggota**

Putri Gantine Lestari, S.E, M.Ak

Astari Dianty, S.E, M.Ak

Ira Valentina Silalahi, S.pd, M.M

Ayu Nike Retnowati, S.St, M.M

### **Sirkulasi**

Dinar Rahayu S. St

## **E-PROFIT**

Diterbitkan oleh FEB UNIBI

Jl. Soekarno Hatta 643 Bandung

Telp. 022 7320841

e-mail: [feb@unibi.ac.id](mailto:feb@unibi.ac.id)

## **Catatan Redaksi**

# **E-PROFIT**

E-Profit, media informasi pendidikan, penelitian dan pengabdian Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNIBI, hadir guna memfasilitasi Tridharma Perguruan Tinggi dan memberikan wawasan dan pengetahuan bagi pembacanya.

Pembaca yang budiman, edisi yang saat ini berdasar di tangan pembaca adalah edisi pertama, terdiri dari enam artikel hasil penelitian dan telaah pustaka dari ilmu ekonomi, manajemen, bisnis, kewirausahaan dan akuntansi. Juga kami sertakan liputan kegiatan pendidikan, penelitian dan pengabdian yang berlangsung di FEB UNIBI.

Semoga kehadiran E-PROFIT menjadi pemicu prestasi kita.

Tim Redaksi

# Daftar Isi

Volume 1 | Juli 2019

## **Pengaruh Pelayanan Fiskus Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak**

*N. Heriyah*

1-10

## **Pengaruh *Work Life Balance* dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Divisi Miral PT. Bank Nusantara Parahyangan Tbk Cabang Sudirman**

*Ayu Nike Retnowati*

11-20

## **Determinan Struktur Modal Perusahaan Manufaktur di Indonesia**

*Elok Faiqoh Himmah*

21-30

## **Pengaruh *Employee Engagement* dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Studi Kasus Pada Satuan Pengawasan Internal (SPI)**

*Elan Rusnendar*

31-41

## **Perbandingan *Percived Quality* Sebagai Dampak *Lifestyle* (Survey pada Pengguna Mobil Nissan March dan Mobil Hyundai di Kota Bandung)**

*Sabilla Saberina*

42-56

## **Pengaruh Sanksi Administrasi Pajak dan Biaya Kepatuhan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi (Studi Survei Pada KPP Pratama Bandung Tegallega)**

*Putri Gantine Lestari*

57-64

## **Mengukur Tingkat Kepuasan Pelayanan Pengunjung Perpustakaan di Politeknik Tri Mitra Karya Mandiri**

*Sukardi, Taufan Gojali*

65-72

---

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN INSENTIF TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN DI DIVISI MIRAI + PT. BANK NUSANTARA PARHYANGAN Tbk  
CABANG SUDIRMAN BANDUNG**

**Ayu Nike Retnowati**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia

Email; : [anr3515@unibi.ac.id](mailto:anr3515@unibi.ac.id)

**Daniel Baruch**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia

Email; : [danielbaruch@gmail.com](mailto:danielbaruch@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keadaan *work life balance*, insentif dan kepuasan kerja karyawan serta mengetahui pengaruh *work life balance* dan insentif terhadap kepuasan kerja karyawan di divisi mirai+ PT. Bank Nusantara Parhyangan Tbk Cabang Sudirman Bandung baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif, dengan sampel berjumlah 94 orang responden karyawan di divisi mirai+ PT. Bank Nusantara Parhyangan Tbk Cabang Sudirman Bandung menggunakan teknik sampling *simple random*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* kurang baik, insentif kurang baik, kepuasan kerja kurang baik. Adapun Pengaruh *Worklife Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan adalah sebesar 64,2% Pengaruh Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan adalah sebesar 67,6%. Sedangkan pengaruh simultan *Worklife Balance* dan Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Pengaruh tersebut sebesar 70%.

**Kata Kunci:** *work life balane, insentif, kepuasan kerja*

**ABSTRACT**

This study aims to determine the state of work life balance, incentives and job satisfaction of employees and find out the effect of work life balance and incentives on employee job satisfaction in the Mirai + PT. Bank Nusantara Parhyangan Tbk Branch Sudirman Bandung both partially and simultaneously. This research was conducted using quantitative descriptive method, with a sample of 94 employee respondents in the mirai + PT. Bank Nusantara Parhyangan Tbk Sudirman Bandung Branch uses simple random sampling technique. The results of the study show that work life balance is not good, incentives are not good, job satisfaction is not good. The Effect of Worklife Balance on Employee Job Satisfaction is 64.2%. The Effect of Incentives on Employee Job Satisfaction is 67.6%. While the effect of simultaneous Worklife Balance and Incentives on Employee Job Satisfaction. The effect is 70%.

**Keywords:** *work life balance, insentive, job satisfaction*

## 1. PENDAHULUAN

Dalam rangka mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, perbankan akan melakukan seleksi ketat dalam menerima karyawan baru. Tidak mudah dalam mendapatkan karyawan yang memiliki komitmen dan integritas tinggi bagi perusahaan dan turut serta dalam meningkatkan kemajuan suatu industri perbankan. Semua perusahaan dituntut memiliki sumber daya manusia yang terampil dalam menjalankan tugasnya dan memiliki motivasi tinggi bagi perusahaannya begitu pula industri perbankan.

Manajemen sumber daya manusia ditujukan untuk mendapatkan, melatih mengelola dan mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja dan prestasi. Banyak alasan karyawan memilih bergabung dengan perusahaan lain yaitu mencari gaji yang lebih tinggi, mencari posisi yang lebih tinggi, ingin suasana bekerja yang lebih kondusif, mencari tempat kerja yang lebih dekat dengan tempat tinggalnya dan alasan lainnya. Maka dari itu perusahaan harus dapat memelihara karyawannya agar merasa puas bekerja di perusahaan tersebut.

Persaingan dalam dunia perbankan untuk memperebutkan karyawan berkualitas semakin hari semakin ketat, sehingga banyak cara dilakukan untuk merekrut karyawan yang berkualitas tersebut. Mulai dari karyawan yang telah bekerja untuk mengajak teman atau keluarganya untuk bekerja juga pada perusahaan tersebut, menghubungi pegawai dari perusahaan lain dengan menawarkan fasilitas dan gaji yang lebih tinggi hingga membuka *booth* dalam *event job fair* untuk perekrutan secara besar-besaran.

Karyawan dapat bertahan di suatu perusahaan meskipun gaji dan fasilitas yang diperoleh tidak lebih baik dari perusahaan lain adalah karyawan yang merasa puas dengan tempatnya bekerja saat ini. Kepuasan kerja karyawan menjadi standar tersendiri bagi karyawan agar tetap setia pada tempatnya bekerja. PT Bank Nusantara Parahyangan Tbk. Cabang Sudirman merupakan salah satu bank swasta yang berada di Kota Bandung yang selalu berusaha menjaga kepuasan kerja karyawannya dengan cara memberikan insentif, kendaraan dinas, uang makan dan lain sebagainya dengan

harapan karyawannya memiliki integritas tinggi pada perusahaan.

PT Bank Nusantara Parahyangan Tbk. Cabang Sudirman Bandung merupakan salah satu bank terpercaya yang bergerak di industri mikro dimana sebagian besar nasabahnya berprofesi sebagai pedagang. Dalam meningkatkan profesionalisme para karyawannya dalam pelayanan terhadap nasabah, perusahaan mulai memperhatikan keseimbangan kerja karyawannya. Pada tanggal 23 Januari 2016 PT Bank Nusantara Parahyangan membuka divisi Mirai+ yang tugasnya adalah mengurus aplikasi pengajuan, penagihan yang menunggak, *follow up*, *BIchecking*, dan lain-lain melalui telepon agar proses lebih cepat. Di samping untuk mempercepat proses pengajuan pinjaman ternyata terjadi berbagai macam masalah. Seperti hasil wawancara yang dilakukan dengan pihak Divisi Mirai+ PT Bank Nusantara Parahyangan Tbk. Cabang Sudirman pada tanggal 5 Januari 2018 pukul 13.10 yang diwakili oleh *customer service* yang bernama Yoga Aditya menjelaskan bahwa masalah yang timbul adalah jumlah nasabah yang menunggak hingga 5% dari 48.000 pengajuan, nasabah yang pembayaran lancar tidak ditawarkan kembali dan malah menawarkan nasabah baru yang belum tentu melakukan pembayaran lancar serta strategi perusahaan yang menaikkan bunga dari 48% menjadi sebesar 56% dan fee dari 3% menjadi sebesar 8% sehingga staf *marketing* tidak gencar seperti pada awal pembukaan, imbas yang terjadi adalah banyak karyawan merasa terbebani dengan kebijakan tersebut dan penetapan target, sehingga muncul masalah lain yaitu meningkatnya jumlah karyawan yang mengundurkan diri.

Sumber daya manusia adalah hal terpenting dalam jalannya sebuah perusahaan maka perusahaan harus membuat karyawan merasa puas bekerja di perusahaan tersebut. Hasibuan (2010) dalam Ganaphati (2016:127) mengungkapkan bahwa “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja”. Maineldi *et.al* (2014) menyatakan bahwa

“Sebuah perusahaan dengan tingkat *turnover* yang tinggi memiliki tantangan khusus bagi pengembangan sumber daya manusia karena kejadian-kejadian tersebut tidak dapat diperkirakan. Kegiatan-kegiatan pengembangan harus mempersiapkan setiap saat pengganti karyawan yang keluar”.

Tabel 1.1  
Data *Turnover* Karyawan (Keluar Masuk) Divisi Mirai+ PT Bank Nusantara  
Parahyangan Tbk. Cab. Sudirman Tahun 2016 – 2017

Bulan	2016			2017		
	IN	OUT	Jumlah Karyawan	IN	OUT	Jumlah Karyawan
Januari	10	1	118	8	-	152
Februari	-	1	117	-	1	151
Maret	1	-	118	-	1	150
April	1	-	118	-	1	148
Mai	-	2	117	1	1	149
Juni	7	1	145	3	-	152
Juli	-	1	142	-	1	151
Agustus	1	1	142	-	8	140
September	2	-	144	-	13	138
Oktober	-	-	144	1	1	138
November	-	-	144	-	4	128
Desember	4	2	144	-	1	121
Total	16	9		11	16	

Sumber: Data Ditolak Penulis, 2018.

Setelah perubahan kebijakan mengenai bunga dan kebijakan atas fee, terjadi lonjakan angka *turnover* karyawan yang tinggi terutama pada bulan september 2017 sebanyak 13 orang karyawan mengundurkan diri dari perusahaan. Angka tersebut merupakan tertinggi selama 2 tahun terakhir.

Dilakukan juga prasurvey mengenai kepuasan kerja karyawan di divisi mirai+ pra survey dilakukan kepada 31 orang responden pada tanggal 29-30 januari 2018, diperoleh hasil bahwa 58, 1% tidak puas dengan apa yang dia peroleh selama bekerja dan 67,7% merasa tertekan dengan pekerjaannya, sehingga berkeinginan untuk mengundurkan diri. Dilakukan juga prasurvey mengenai *work life*

*balance* diperoleh hasil bahwa 51,6% karyawan merasa tidak memiliki keseimbangan waktu kerja karena masih harus melakukan lembur pada hari sabtu dan minggu.

Ramdhani dalam Ganaphati (2016;126) *Work life balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga. Selain *work life balance* insentif juga merupakan salah satu faktor pendorong kepuasan seorang karyawan. Sejalan dengan teori Anggarawan (2015:51) “insentif merupakan balas jasa diluar gaji yang diberikan kepada karyawan berdasarkan hasil kerja dengan maksud agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik dan agar mampu mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi, sehingga seseorang mau bekerja dengan sungguh-sungguh jika didalam dirinya terdapat semangat kerja yang tinggi. Pemberian insentif ditujukan agar dapat memenui kebutuhan para karyawan dan keluarganya.”

Fenomena yang terjadi di PT Bank Nusantara Parahyangan Tbk cabang sudirman khususnya divisi mirai+ mengenai pelaksanaan program insentif ini belum memberikan efek kepuasan semenjak terjadi perubahan kebijakan dengan meningkatkan target pencairan fee dari 3% menjadi 8%.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Work Life Balance* dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Divisi Mirai+ PT. Bank Nusantara Parahyangan Tbk Cabang Sudirman Bandung**”

## 2. KAJIAN PUSTAKA

### Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup, karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja. Berikut ini beberapa pengertian kepuasan kerja yang diambil dari beberapa sumber: Kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya (Setiawan dan Ghozali, 2006:159). Suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins & Judge, 2008:107). Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Luthans, 2006:243). Kepuasan kerja dikenal tiga teori sebagai berikut:

1. *Discrepancy Theory* (Teori Ketidaksesuaian)  
Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasandiperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan lebih uas sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* positif. Kepuasan kerja seseorang bergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.
2. *Equity Theory* (Teori Keadilan)  
Teori ini mengemukakan orang akan merasa puas/tidak puas, bergantung pada ada/tidaknya keadilan (*equity*) dalam situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini, komponen utama dalam teori keadilan adalah input hasil, keadilan, dan ketidakadilan.
3. *Two Factor Theory* (Teori Dua Faktor)  
Menurut teori ini, kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan hal berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan bukan variabel kontinu.

Karakteristik pekerjaan menurut teori dua faktor.

- a. *Satisfies/motivator*: faktor/situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja, terdiri atas pekerjaan menarik penuh tantangan ada kesempatan berprestasi, serta kesempatan memperoleh penghapusan dan promisi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan.
- b. *Dissatisfies (Hygiene Factors)*: faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan terdiri atas gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dampak biologis dan kebutuhan dasar pegawai. Jika tidak terpenuhi faktor ini pegawai tidak puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan, pegawai tidak akan kecewa.

### *Work Life Balance*

Menurut Delecta (2011:1) dalam Swarni dalam Poulouse dan Sudarsan (2014:3) "*worklife balance* sebagai sebuah kepedulian dengan memberikan ruang lingkup bagi karyawan untuk menyeimbangkan pekerjaan mereka dengan tanggung jawab dan kepentingan di luar pekerjaan".

Grzywacz dan Carlos dalam Poulouse dan Sudarsan (2014:3) mendefinisikan "*worklife balance* sebagai pemenuhan harapan bagi peran terkait yang dinegosiasikan dan dibagi antara peran-peran yang terikat dalam pekerjaan dan keluarga. Menurut Kirchmayer dalam Kalliath dan Brough (2008) "*worklife balance* adalah tercapainya kepuasan disemua aspek kehidupan dan hal tersebut membutuhkan tenaga, waktu, dan komitmen yang didistribusikan dengan baik ke semua bagian".

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa *worklife balance* merupakan keseimbangan antara peran dan tanggung jawab di dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan (rumah tangga dan kehidupan sosial) yang berjalan secara harmonis tanpa mengorbankan

kepentingan salah satunya serta tercapainya kepuasan aspek kehidupan.

### Insentif

Berhasilnya pencapaian keuntungan sesuai rencana strategi bisnis, merupakan wujud dari eksistensi organisasi atau perusahaan sejenis. Eksistensi seperti itu sangat tergantung pada pembayaran upah atau gaji dan insentif lainnya yang sesuai atau layak dengan pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja lingkungannya, bukan pada pekerjaan yang diperintahkan untuk dikerjakannya. Pekerjaan yang diperintahkan belum tentu dikerjakan, bilamana motivasi untuk mengerjakannya rendah. Salah satu faktor yang sangat besar pengaruhnya pada motivasi kerja. Menurut Sirait (2006: 200), insentif merupakan sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan merangsang suatu kegiatan. Insentif adalah motif-motif dan imbalan-imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produksi.

Menurut Hasibuan (2013:118) mengemukakan pengertian insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Menurut Sofyandi (2008:159) mengemukakan insentif merupakan salah satu bentuk dari kompensasi langsung. Insentif adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dari pengertian insentif di atas memang berbeda-beda pengungkapannya antara yang satu dengan yang lainnya, akan tetapi memiliki makna yang sama, yaitu penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi tenaga kerja agar prestasi kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu akan berubah.

### Kerangka Pikir

Kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang menyebabkan karyawan tidak puas dengan pekerjaannya saat ini. Menurut Setiawan dan Ghazali (2006:159) “kepuasan kerja adalah kondisi menyenangkan atau secara emosional

positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya”.

Indikator Kepuasan Kerja yang digunakan pada penelitian ini adalah indikator menurut Saputra (2015:17), yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)
2. Gaji (*pay*)
3. Promosi (*promotion*)
4. Pengawasan (*supervision*)
5. Rekan kerja (*workers*)

Salah satu yang mempengaruhi faktor kepuasan kerja adalah *worklife balance* yang tidak seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Menurut Delecta (2011:1) Swarni dalam Poulouse dan Sudarsan (2014:3) “*worklife balance* sebagai sebuah kepedulian dengan memberikan ruang lingkup bagi karyawan untuk menyeimbangkan pekerjaan mereka dengan tanggung jawab dan kepentingan di luar pekerjaan”

Indikator *Worklife Balance* yang digunakan pada penelitian ini adalah menurut Rachman & Savitri (2009: 224), yaitu:

1. *Social* (kehidupan keluarga, hubungan dengan orang lain)
2. *Physical* (kebugaran, gizi, kesehatan dan santai)
3. *Intellectual* (penguasaan stress dan tekanan, pengembangan diri dan proses belajar)
4. *Career* (sukses bekerja, berkarier dan kesejahteraan finansial)
5. *Emotional* (*sense of humor*, kreativitas, bermain dan *self esteem*)
6. *Spiritual* (keTuhanan, intuisi, arti dan tujuan hidup).

Selain *worklife balance*, faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah insentif karena menurut Hasibuan (2013:118) “insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar” sehingga dengan adanya insentif membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja.

Indikator Insentif yang digunakan pada penelitian ini adalah indikator menurut Sarwoto (2010:156), yaitu:

1. Insentif material
2. Insentif non material

Berdasarkan tinjauan pustaka diatas, maka dibentuklah suatu model penelitiannya

yang menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja Karyawan dipengaruhi oleh *Worklife Balance* dan Insentif. Model dalam penelitian ini, yaitu:



Gambar 1  
Kerangka Pikir

### 3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015:35), metode deskriptif adalah “Suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri. Jadi dalam penelitian ini tidak membuat perbandingan variabel itu pada sampel yang lain”.

Menurut Sugiyono (2015:8), “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Menurut Sugiyono (2014:8) “Metode verifikatif diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Menurut Sugiyono (2015:80) mendefinisikan bahwa : “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan

karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

#### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Divisi Mirai+ PT Bank Nusantara Parahyangan Tbk. Cabang Sudirman yang berjumlah 123 orang.

Sampel menurut Sugiyono (2015:81) adalah “Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada dalam populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu”.

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil sampel dengan teknik *probability sampling* dan teknik *simple random sampling* yang merupakan bagian dari teknik *probability sampling*. Menurut Sugiyono (2016:92) mendefinisikan bahwa “*Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsure (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel”.

Sedangkan teknik *simple random sampling* menurut Sugiyono (2016:93) adalah “Dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Cara demikian dilakukan bila anggota populasi dianggap homogen”. Dimana dalam penelitian ini *random sampling* yang ada di Divisi Mirai+ PT Bank Nusantara Parahyangan Tbk. Cabang Sudirman.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung jumlah sampel menggunakan rumus slovin, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

N = Populasi

n = Sampel

e = batas toleransi kesalahan

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{123}{1 + 123 (0,05^2)}$$

$$n = 94,072657744$$

Pada penelitian ini sampel dibulatkan menjadi 94 orang

### Operasionalisasi Variable

Variabel-variabel yang dibutuhkan pada penelitian ini adalah variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Sugiyono (2015:38) menyatakan bahwa variabel penelitian adalah “Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”

Menurut Sugiyono (2015:39), “Variabel independen sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”.

Terdapat dua variabel independen pada penelitian ini, yaitu:

1. *Worklife Balance* ( $X_1$ ), dengan indikatornya menurut Rachman & Savitri (2009: 224), yaitu:
  - a. *Social* (kehidupan keluarga, hubungan dengan orang lain)
  - b. *Physical* (kebugaran, gizi, kesehatan dan santai)
  - c. *Intellectual* (penguasaan stress dan tekanan, pengembangan diri dan proses belajar)
  - d. *Career* (sukses bekerja, berkarier dan kesejahteraan finansial)
  - e. *Emotional* (*sense of humor*, kreativitas, bermain dan *self esteem*)
  - f. *Spiritual* (keTuhanan, intuisi, arti dan tujuan hidup).
2. Insentif dengan indikatornya menurut Sarwoto (2010:156), yaitu:
  - a. Insentif material
  - b. Insentif non material

Menurut Sugiyono (2015:39), “Variabel dependen sering disebut sebagai variabel *output*, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”.

Terdapat satu variabel dependen pada penelitian ini yaitu Kepuasan Kerja Karyawan (Y), dengan indikatornya menurut Saputra (2015:17), yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)
2. Gaji (*pay*)
3. Promosi (*promotion*)
4. Pengawasan (*supervision*)
5. Rekan kerja (*workers*)

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data dalam penelitian ini merupakan hasil penyebaran kuesioner terhadap 94 responden karyawan divisi mirai+ PT Bank Nusantara Parahyangan Tbk Cabang Sudirman Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh :

**Tabel 2 Karakteristik Responden**

Karakteristik	Keterangan	Jumlah	Persentase
Lama Bekerja	1-5 tahun	59	62,77%
	6-10 tahun	33	35,11%
	>10 tahun	2	2,13%
	Jumlah	94	100%
Jenis kelamin	Pria	39	41,49%
	Wanita	55	58,51%
	Jumlah	94	100%
Usia	<20 tahun	2	2,13%
	21-29	51	54,26%
	30-39	35	37,23%
	40-49	6	6,38%
	Jumlah	94	100%
Penghasilan	2jt-3jt	12	12,77%
	3,1jt-5jt	46	48,94%
	>5jt	36	38,30%
	Jumlah	94	100%

Pendidikan	SMK/SM A	21	22,34%
	D3	13	13,83%
	S1	57	60,64%
	S2	3	3,19%
	Jumlah	94	100%

Sumber : data primer diolah (2017)

### Hasil Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil dari penyebaran kuesioner kepada 94 responden karyawan divisi mirai+ PT Bank Nusantara Parahyangan Tbk Cabang Sudirman. Diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 3 tanggapan responden**

No	Variable	Rata - Rata Skor	Rata - Rata	Kategori
1	<i>Work Life Balance</i>	5885	3,26	Kurang baik
2	Insentif	3534	3,21	Kurang baik
3	Kepuasan Kerja	5208	3,25	Kurang baik

Sumber : olah data penulis (2017)

Berdasarkan tabel 3 dapat ditarik kesimpulan bahwa tanggapan responden mengenai *Work Life Balance*, insentif dan kepuasan kerja kurang baik.

### Pembahasan

#### Pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan divisi mirai+ PT Bank Nusantara Parahyangan Tbk Cabang Sudirman

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,813 > 1,661$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi hipotesis pertama yang penulis ajukan dalam BAB 2, yakni secara parsial *Worklife Balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Pengaruh *Worklife Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan adalah sebesar 64,2%, sedangkan sisanya sebesar 35,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hal ini berkesinambungan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh I Made Devan Ganaphati (2016) yang mengatakan *Worklife Balance* berpengaruh

secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bio Farma (Persero) sebesar 42,2%.

#### Pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan divisi mirai+ PT Bank Nusantara Parahyangan Tbk Cabang Sudirman

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4,329 > 1,661$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi hipotesis pertama yang penulis ajukan dalam BAB 2, yakni secara parsial Insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Pengaruh Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan adalah sebesar 67,6%, sedangkan sisanya sebesar 32,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hal ini berkesinambungan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Shelvia Putri Andiri (2017) bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada AJB Bumi Putera 1912 Cabang Pekanbaru.

#### Pengaruh *work life balance* dan insentif terhadap kepuasan kerja karyawan divisi mirai+ PT Bank Nusantara Parahyangan Tbk Cabang Sudirman

Berdasarkan uji F dapat diketahui nilai signifikan variabel *Worklife Balance* dan Insentif adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 113,272 hal ini menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel} = 3,08$  yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% atau dengan *degree freedom*  $df1 = k = 2$  dan  $df2 = n - k - 1 = 94 - 2 - 1 = 91$  sehingga keputusan hipotesisnya yaitu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa *Worklife Balance* dan Insentif memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Pengaruh tersebut sebesar 70% terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 30% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Koefisien korelasi antara *Worklife Balance* ( $X_1$ ) dan Insentif ( $X_2$ ) dengan Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar 0,837 atau 83,7%. Hal ini menunjukkan bahwa *Worklife Balance* ( $X_1$ ) dan Insentif ( $X_2$ ) memiliki hubungan yang kuat dengan Kepuasan kerja Karyawan ( $Y$ ), karena nilai koefisien korelasi

berganda berada pada interval 0,80 – 1,00 yang menyatakan hubungan sangat kuat. Sejauh yang diketahui oleh peneliti belum ditemukan penelitian yang menyatakan bahwa *Worklife Balance* dan Insentif secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, diharapkan penelitian ini dapat menjadi rujukan untuk penelitian selanjutnya.

## 5. KESIMPULAN

Setelah dilakukannya penelitian yang berjudul Pengaruh *Worklife Balance* dan Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Divisi Mirai+ PT Bank Nusantara Parahyangan TBK Cabang Sudirman, maka dapat diperoleh kesimpulan dari peneliti sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian tanggapan responden secara keseluruhan mengenai *Worklife Balance* diketahui baik. Nilai skor rata-rata tertinggi ada di dalam pernyataan “Saya dapat mengikuti aktivitas pengembangan diri seperti kursus diluar perusahaan”. Sedangkan skor rata-rata terendah ada didalam pernyataan “Saya mempunyai hubungan yang baik dengan teman-teman di luar perusahaan”.
2. Berdasarkan hasil penelitian tanggapan responden secara keseluruhan mengenai Insentif diketahui baik. Nilai skor rata-rata tertinggi ada di dalam pernyataan “Saya mendapatkan komisi dari keuntungan perusahaan”. Sedangkan skor rata-rata terendah ada didalam pernyataan “Perusahaan selalu memberikan pujian secara lisan atas kinerja yang baik”.
3. Berdasarkan hasil penelitian tanggapan responden secara keseluruhan mengenai Kepuasan Kerja Karyawan diketahui baik. Nilai skor rata-rata tertinggi ada di dalam pernyataan “Saya merasa pekerjaan yang saya kerjakan berkualitas”. Sedangkan skor rata-rata terendah ada didalam pernyataan “Gaji yang saya terima sesuai dengan harapan saya”.
4. Berdasarkan hasil penelitian diketahui uji t *Worklife Balance* berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, dengan demikian hipotesis yang telah dibuat oleh peneliti pada bahwa *Worklife Balance* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dapat diterima.
5. Berdasarkan hasil penelitian diketahui uji t Insentif berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, dengan demikian hipotesis yang telah dibuat oleh peneliti pada bahwa Insentif berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dapat diterima.
6. Besarnya pengaruh *Worklife Balance* ( $X_1$ ) dan Insentif ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y), yaitu:
  - a. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi berganda diperoleh bahwa terjadi hubungan yang kuat antara *Worklife Balance* ( $X_1$ ) dan Insentif ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).
  - b. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi berganda diperoleh bahwa persentase kontribusi pengaruh *Worklife Balance* dan Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 70%.
  - c. Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji F dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara *Worklife Balance* dan Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

## REFERENSI

- Anggriawan, Koko Happy. Djamhur Hamid, M. Djudi Mukzam. *Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 28 No. 1. November 2015.
- Delecta, P. 2011. *Work life balance*. International Journal of Current Research 3(4).
- Ganapathi, I Made Devan. 2016. *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Bio Farma Persero)*. Ecodemica, 4(1),125-135. Retrieved from Jurnal Ecodemica.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara

- 
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: PT. Andi
- Maineldi , Andromike. Susi Hendriani. Iwan Nauli Daulay. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu*. JOM FEKON Vol. 1, No. 2.
- Pouluse, S., & N, Sudarsan. 2014. *Work-Life Balance: A Conceptual Review*. International Journal of Advances in Management and Economics 3: 1-17
- Rachman, Eileen dan Sylvina Savitri. *Kontrol Diri*. <http://www.experd.com/news-articles/articles/127>. Diakses Pada Tanggal 11 Februari 2018.
- Robbins, Stephen P dan Timoty A Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawan, Ivan Aries dan Imam Ghozali. 2006. *Akuntansi Keperilakuan Konsep dan Kajian Empiris Perilaku Akuntan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sirait, T. Justin. 2006. *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.