

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA  
PT. CIPTA ANUGERAH MUSI PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat- Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh:**

**FASUBHAN**

**NPM 1901110003**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

**2024**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

**Nama** : Fasubhan  
**Nomor Pokok/NIM** : 1901110003  
**Jurusan/Prog.Studi** : Manajemen  
**Jenjang Pendidikan** : Strata 1  
**Mata Kuliah** : Manajemen Sumber Daya Manusia  
**Judul Proposal** : Pengaruh *Work Life Balance*, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Cipta Anugerah Musi Palembang

**Pembimbing Skripsi :**

Tanggal <sup>25</sup>/<sub>3</sub> <sup>24</sup> ..... Pembimbing I : KARTAWINATA, SE,MP  
NIDN : 0214125901

Tanggal <sup>25</sup>/<sub>3</sub> <sup>24</sup> ..... Pembimbing II : NUR EFEN, SE,MM  
NIDN : 0202076102

27 /PSID/FEB/ 24

**Mengetahui:**

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Ka. Prodi Manajemen**

Dr. Msy. Mikial, S.E., M. SI., Ak., CA., CSRS  
NIDN : 0205026401

Marlyam Zanariah, SE, M.M  
NIDN : 0222096301

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

**Nama** : Fasubhan  
**Nomor pokok** : 1901110003  
**Jurusan /prog. Studi** : Manajemen  
**Jenjang pendidikan** : Strata I  
**Konsetrasi** : Manajemen Sumber Daya Manusia  
**Judul Skripsi** : Pengaruh *Work Life Balance*, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Cipta Anugerah Musi Palembang

**Penguji Skirpsi :**

**Tanggal** 25/3<sup>24</sup> .....

  
**Ketua Penguji** : KARTAWINATA, SE,MP  
NIDN : 0214125901

**Tanggal** 25/3<sup>24</sup> .....

**Penguji I** : NUR EFEN, SE.MM  
NIDN : 0202076102

**Tanggal** 25/3<sup>24</sup> .....

**penguji II** : SYAIFUL SAHRI, SE.M.SI  
NIDN : 0220085901

**Mengesahkan :**

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Tanggal** 27/3<sup>24</sup> .....

**Ketua Program studi**

**Tanggal** 26/3<sup>24</sup> .....



Dr. Msy. Mirdal, SE., M.SI., AK.CA.CSRS  
NIDN : 0205026401

Mariyam Zanariah, SE.MM  
NIDN : 0222096301

27 /PS/DFEB/24

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fasubhan  
Nomor Pokok : 1901110003  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh – sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 21 Maret 2024



Fasubhan

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

***“Allah Tidak Membenai Seseorang Melainkan Sesuai Kesanggupannya”***

***(QS. Al- Baqarah )***

### **KUPERSEMBAHKAN KEPADA :**

- ***Kedua orang tuaku yang kusayangi ayahanda Muksin dan Ibunda Elly terima kasih, pengorbanan, perhatian, keikhlasan cinta dan doa yang tidak pernah berhenti mengalir di setiap perjalanan dalam menyelesaikan S1 ini.***
- ***Adik perempuan ku tercinta Jingga terima kasih telah memberikan semangat dalam menyelesaikan Skripsi ini.***
- ***Teman seperjuangan Ahli Program 2019***
- ***Almamater ku tercinta***
- ***Dan ku persembahkan untuk diri ku sendiri terima kasih sudah bertahan dan sangat hebat melawan kerumitan yang ada.***

## KATA PENGANTAR

### **“ Pengaruh *Work Life Balance*, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Cipta Anugerah Musi Palembang ”.**

Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini banyak sekali mengalami kendala, namun berkat bimbingan, dukungan dan kerja sama dari dosen, keluarga, dan teman-teman, terutama Allah SWT sehingga semua kendala tersebut dapat teratasi. Izinkan penulis menyampaikan ucapan rasa terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Kedua orang tuaku tersayang ayahanda Muksin dan ibunda Elly terima kasih atas segala do'a, kasih sayang, dukungan, pengorbanan, perhatian, keikhlasan, dan cinta yang selalu diberikan kepada penulis.
2. Adik perempuan ku tercinta Jingga yang telah mendukung dan memberikan kasih sayang kepada penulis.
3. Bapak Dr. Ir. H. Edrizal AE, MS Selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
4. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak.CA.CSRS Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
5. Ibu Mariyam Zanariah S.E., MM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
6. Bapak Kartawinata, SE., MP selaku Pembimbing I.
7. Ibu Nur Even, SE., MM selaku Pembimbing II.
8. Kepada seluruh Dosen dan Staff tata usaha Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang sudah memberikan bantuan.
9. Kepada Pimpinan dan seluruh Karyawan PT. Cipta Anugerah Musi Palembang yang telah memberikan kesempatan penulisan untuk melakukan penelitian.
10. Kepada Cici Kiranti terima kasih sudah menjadi tempat berkeluh kesah, selalu memberikan dukungan dan semangat serta selalu bersedia mendampingi kapanpun dan dimanapun.
11. Kepada sahabat – sahabat seperjuangan dalam penyusunan skripsi yang selalu memberi dukungan yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan walaupun penulis telah berusaha dengan sebaik baiknya. Oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan guna penyempurnaan penyusunan dan penulisan skripsi ini.

Palembang, 6 Maret 2024

Penulis,

Fasubhan

## ABSTRAK

**Fasubhan, Pengaruh *Work Life Balance*, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Cipta Anugerah Musi Palembang, (Di bawah bimbingan Bapak Kartawinata, S.E.,M.P dan Ibu Nur Even, SE,MM).**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan Pengaruh *Work Life Balance*, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Cipta Anugerah Musi Palembang. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 orang responden. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Adapun data primer diperoleh penulis dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan uji hipotesis dilakukandengan uji F dan uji t.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS Ver.27 pada uji F diperoleh F hitung sebesar ( $58,625 > 2,77$ ) diketahui bahwa Pengaruh *Work Life Balance*, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Cipta Anugerah Musi Palembang secara bersama – sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Cipta Anugerah Musi Palembang.

Berdasarkan uji t atau uji secara parsial *Work Life Balance* ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap **Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Cipta Anugerah Musi Palembang** Palembang dengan t hitung 4,465 dengan signifikansi 0,000. Secara parsial Kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan dengan t hitung 5,745 dengan signifikansi 0,000. Secara parsial Lingkungan Kerja karyawan ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan dengan t hitung 3,622 dengan signifikansi 0,000.

**Kata Kunci :** *Work Life Balance*, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Cipta Anugerah Musi Palembang



## DAFTAR ISI

Halaman

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>v</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teoritis .....	9
2.1.1 Kepuasan Kerja Karyawan.....	9
2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan.....	9
2.1.1.2 Penyebab Kepuasan Kerja Karyawan .....	11
2.1.1.3 Mengukur Kepuasan Kerja Karyawan .....	12
2.1.1.4 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja Karyawan.....	13
2.1.2 <i>Work Life Balance</i> .....	14
2.1.2.1 Pengertian <i>Work Life Balance</i> .....	14
2.1.2.2 Dimensi <i>Work Life Balance</i> .....	15
2.1.2.3 Indikator <i>Work Life Balance</i> .....	16
2.1.2.4 Manfaat <i>Work Life Balance</i> .....	17

2.1.3	Kompensasi .....	17
2.1.3.1	Pengertian Kompensasi .....	17
2.1.3.2	Dimensi dan Indikator Kompensasi .....	18
2.1.3.3	Tujuan Kompensasi.....	20
2.1.4	Lingkungan Kerja .....	21
2.1.4.1	Pengertian Lingkungan Kerja .....	21
2.1.4.2	Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja .....	24
2.2	Penelitian Terdahulu .....	26
2.3	Kerangka Berpikir .....	27
2.4	Hipotesis.....	27

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian .....	29
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.3	Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling .....	31
3.4	Rancangan Penelitian.....	32
3.5	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	33
3.6	Instrumen Penelitian .....	37
3.7	Teknik Analisis Data .....	38
3.8	Sistematika Penulisan .....	42

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1	Hasil Penelitian.....	45
4.1.1	Gambaran Umum Perusahaan .....	45
4.1.2	Visi dan Misi PT. Cipta Anugerah Musi .....	45
4.1.3	Struktur Organisasi Perusahaan .....	46

4.2	Pembahasan.....	50
4.2.1	Karakteristik Responden .....	50
4.3	Hasil Uji Instrumen Penelitian .....	53
4.3.1	Hasil Uji Validitas .....	53
4.3.2	Uji Reliabilitas .....	58
4.3.3	Uji Asumsi Klasik .....	61
4.3.3.1	Uji Normalitas .....	61
4.3.3.2	Uji Multikolinieritas.....	61
4.3.3.3	Uji Heteroskedastisitas.....	62
4.3.3.4	Analisis Regresi Linier Berganda .....	63
4.3.3.5	Analisis Koefisien Korelasi.....	65
4.3.4	Uji Hipotesis Penelitian.....	67
4.3.4.1	Uji Simultan (Uji F) .....	67
4.3.4.2	Uji Parsial (Uji T) .....	69

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1	Kesimpulan .....	72
5.2	Saran.....	73

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel :	Halaman
1.1 Data Lembur Karyawan .....	3
2.1 Penelitian Terdahulu .....	26
3.1 Waktu Penelitian.....	29
3.2 Defenisi Operasional Variabel.....	32
4.1 Hasil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	51
4.2 Hasil Penelitian Berdasarkan Usia.....	52
4.3 Hasil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	53
4.4 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Work Life Balance</i> .....	54
4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi.....	55
4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	56
4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan.....	57
4.8 Hasil Uji Reliabilitas <i>Work Life Balance</i> .....	58
4.9 Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi .....	59
4.10 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja .....	60
4.11 Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja Karyawan .....	61
4.12 Hasil Uji Multikolinearitas .....	64
4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	64
4.14 Hasil Uji Analisis Linier Berganda .....	65
4.15 Koefisien Korelasi.....	66
4.16 Hasil Uji F.....	67
4.17 Hasil Uji T .....	69

## DAFTAR GAMBAR

Gambar :	Halaman
2.1 Kerangka Pemikiran .....	27
4.1 Struktur Organisasi.....	47
4.2 Uji Normalitas .....	62

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### 1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset yang memegang peran penting dalam setiap perusahaan yang didirikan untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia dengan baik. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam menggerakkan dan mengelola sumber daya lainnya dengan baik dan benar. jika dilihat dari sifatnya sumber daya manusia memiliki keunikan dari pada aset lainnya. Hal itu dikarenakan sumber daya manusia ini memiliki perasaan, pikiran, dan perilaku, sehingga jika dikelola dengan baik mampu memberikan kontribusi bagi kemajuan perusahaan secara aktif. Menurut Istijanto dalam (Harini, 2017:156).

Banyak perusahaan kini menyadari bahwa kesuksesan karyawan dalam bekerja bukan hanya melalui pencapaian target, performance, keterampilan dan kompetensi yang dimiliki karyawan semata. Namun, yang tak kalah pentingnya adalah keseimbangan karyawan tersebut dalam mengelola kualitas hidupnya terhadap tuntutan kerja. Keseimbangan karyawan dalam bekerja dan menjalani kehidupannya yang berkualitas juga dapat menjadi fokus perhatian perusahaan yang akan menjadikan karyawannya semakin puas dalam menjalani setiap pekerjaannya.

Menurut Schermerhorn dalam (Ramadhan 2013), mengungkapkan *work life balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara

tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Dalam hal ini menyangkut bagaimana karyawan sebagai individu dapat mengatur waktunya untuk bekerja dan juga dapat menikmati waktunya untuk kehidupan pribadinya serta menyisihkan waktu untuk keluarganya. Dengan kemampuan menyeimbangkan tuntutan tersebut karyawan akan tetap menjaga keharmonisan antara tugas dalam pekerjaan dan di luar pekerjaan.

PT Cipta Anugerah Musi Palembang perusahaan yang bergerak dibidang properti yang didirikan tahun 2010, berkomitmen menjadi yang terdepan dalam industri properti perumahan yang menghasilkan produk- produk yang berkualitas dengan orientasi market dan aspek keselarsan lingkungan dengan seluruh karya kompleks perumahan Griya Duta Mas yang berlokasi di Jalan Sukarela km 6,5 Palembang. PT Cipta Anugerah Musi ini menyediakan 1000 unit rumah dengan luas tanah 19 hektar dengan tipe-tipe rumah yang berbeda beda di antaranya yaitu tipe 36, tipe 45, tipe 54 dan town house.

Berdasarkan wawancara dengan ibu Wulandari sebagai HRD. Peneliti memperoleh informasi yaitu dimana sistem kerja yang terkadang mengharuskan karyawan kerja lembur karena tuntutan kerja yang tinggi. Halini tentu dapat membuat karyawan cenderung menghabiskan waktu tenagabahkan pikirannya tersita ke pekerjaan dibandingkan dengan urusan lainnya. Pada akhirnya menyebabkan terjadinya ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dengan kehidupan di luar pekerjaan. Berikut tabel 1.1 yang menunjukkan jumlah karyawan yang lembur per bulan.

Tabel 1.1

<b>Data Lembur Karyawan PT. Cipta Anugerah Musi Palembang 2023</b>		
<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan Lembur</b>	<b>Total Karyawan</b>
Mei	25 Karyawan	41 Karyawan
Juni	23 Karyawan	40 Karyawan
Juli	16 Karyawan	39 Karyawan
Agustus	20 Karyawan	40 Karyawan
September	19 Karyawan	40 Karyawan
Oktober	19 Karyawan	40 Karyawan

Sumber : Hasil wawancara (2023)

Waktu kerja normal yang berlaku di PT. Cipta Anugerah Musi Palembang sekitar 9 jam per harinya dengan total 54 jam per minggu, namun di luar itu seringkali perusahaan menuntut karyawan mereka untuk bekerja lebih lama dari jam kerja normal yang telah ditentukan dikarenakan adanya pekerjaan yang harus diselesaikan atau alasan lain yang mengharuskan karyawan tetap tinggal di kantor walau jam kerja telah selesai atau pada saat akhir pekan. Selain itu karyawan yang membawa pekerjaan mereka saat jam kantor selesai dan melanjutkannya di rumah dikarenakan alasan-alasan tertentu juga dapat digolongkan sebagai tingginya tuntutan waktu kerja.

Selain *work life balance*, kompensasi merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhannya sehari-hari bersama keluarga. Namun, tidak hanya penting bagi karyawan kompensasi juga penting bagi perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang *qualified* serta mengurangi



angka *turn over* karyawan yang akan menambah biaya perusahaan. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat mempengaruhi banyak hal seperti misalnya kepuasan kerja, produktivitas, kinerja karyawan dan lain-lain. Biasanya semakin besar kompensasi yang diterima maka kepuasan kerja, produktivitas, dan kinerja juga akan semakin baik.

Hal ini dapat dilihat dari tindakan yang dilakukan seperti disiplin, moral kerja, semangat kerja, serta *turn over*. Apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai maka disiplin, moral kerja, dan semangat kerja cenderung rendah serta *turn over* menjadi tinggi. Berdasarkan penelitian awal yang dilakukan oleh peneliti belum adanya penyesuaian antara kompensasi yang diterima oleh karyawan terhadap jam lembur. Oleh sebab itu perusahaan harus memperhatikan kompensasi yang diberikan agar karyawan memiliki kepuasan kerja yang baik sehingga menghasilkan hal-hal yang memberikan profit bagi perusahaan. Walaupun pada dasarnya kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda

Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja yang mempengaruhi pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan gairah dan juga meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan meningkatkan semangat yang tinggi sehingga produktivitas secara otomatis akan naik. Pada PT. Cipta Anugerah Musi

Palembang terdapat kendala seperti kondisi tempat kerja yang kurang nyaman, tata ruang yang tidak pernah mengalami perubahan dan akses menuju ketempat kerja yang sering terjadi kemacetan sehingga menimbulkan turunnya semangat

kerja karyawan dalam bekerja. Selain itu, produktivitas kerja pun akan menurun karena tekanan dari lingkungan kerja yang tidak nyaman. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman karena hal ini sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawannya.

Seperti yang diungkapkan Munandar (2014:367) seorang individu yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah, akan memiliki perasaan yang negatif terhadap pekerjaannya, salah satu cara mengungkapkan ketidakpuasan kerja maka karyawan akan meninggalkan pekerjaan (resign).

Menciptakan dan memelihara kepuasan kerja karyawan merupakan upaya penting bagi keberlangsungan perusahaan. Hal tersebut di karenakan karyawan yang merasa puas akan membawa pengaruh positif bagi perusahaan, seperti meningkatkan efisiensi dan juga produktivitas. Karyawan yang puas lebih produktif di bandingkan dengan karyawan yang tidak puas.

Kepuasan kerja karyawan adalah perasaan yang di miliki karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Maka dari itu, kepuasan dalam suatu perusahaan sangatlah penting, sebab pada dasarnya setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang bervariasi dan sesuai dengan karakteristik pada dirinya. Ketika karyawan merasa puas dan nyaman dengan

iklim atau keadaan pekerjaan mereka, karyawan akan memberikan hasil atau prestasi kerja yang dapat mendatangkan peluang pada keberhasilan perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini yang berjudul “**Pengaruh *Work Life Balance*, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Cipta Anugerah Musi Palembang**”

### 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *work life balance*, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Cipta Anugerah Musi Palembang ?
2. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Cipta Anugerah Musi Palembang ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Cipta Anugerah Musi Palembang ?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Cipta Anugerah Musi Palembang ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan yang telah dipaparkan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance*, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Cipta Anugerah Musi Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Cipta Anugerah Musi Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Cipta Anugerah Musi Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Cipta Anugerah Musi Palembang.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

##### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menambah kajian pengetahuan, khususnya mengenai keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*), kompensasi dan lingkungan kerja. Lebih lanjut melalui penelitian ini di harapkan bisa memberikan pengetahuan tambahan mengenai pentingnya keseimbangan kehidupan kerja bagi setiap karyawan khususnya di PT. Cipta Anugerah Musi Palembang agar mereka bisa merasakan keseimbangan kehidupan di dalam pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan.

##### **2. Manfaat Praktis**

###### a. Bagi PT. Cipta Anugerah Musi Palembang

Hasil penelitian ini di harapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. Cipta Anugerah Musi Palembang dalam

keseimbangan kehidupan kerja (*work Life Balance*), kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat di gunakan sebagai bahan penelitian dan untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh *work life balance*, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Cipta Anugerah Musi Palembang.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini di harapkan dapat menambah referensi dan pengalaman berharga untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang pengaruh *work life balance*, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawa pada PT. Cipta Anugerah Musi Palembang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akmal AKwanul dan Tamini Ihda, 'Pengaruh KOMPENSASI terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gaya Makmur Mobil Medan', *Jurnal BIsnia Administrasi*. Vol.04, No. 02, 2015, 59-68
- Arikunto, Suharsimi 1998, *prosedur penelitian suatu pendekatan praktker*, PT. Rineka cipta, jakarta
- Dessler, G. (2017), *Human Resource Management*. Pearson
- Fisher, Smith, & B. (2009). Beyond work and family: A measure of work/non-work interference and enhancement. *Journal of occupational health psychology*, 14 (4), 441-456
- Findy Endeka Reuny, 'Work Life Balance dan Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu', *Productivity*, Vol.1 No.5, 2020. E-ISSN. 2723-0112
- Ganaphati, I Made dean 'pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada PT. Bio Farma Persero)', *Jurnal Ecodomica*, 4 (2016)
- Ghinayati Rodhiyatu Aliyah dan Saragih Rohmat, 'Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Telkom Divisi Regional III Jawa Barat', *JIMEA Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen Ekonomi, dan AKuntansi)*. Vol. 4 No.3, 2020
- Handoko, T.H., 2011, *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*, edisi dua. Yogyakarta BPFE jogjakarta
- Hasibuan (2011), *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta PT. Bumi Aksara
- Munandar, U. 2014. *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat*. Jakarta : Rineka Cipta
- Nitisemito, Alex S (2008), *Manajemen Personalia, Ghalia Indonesia, Jakarta*
- Priyatno, Duwi, 2011. *Buku saku SPSS. Analisis statistik dengan microsoft excel & SPSS*. Penerbit Andi. Yogyakarta
- Putera R. I., Harini S. (2017). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap jumlah penyakit kerja dan jumlah kecelakaan kerja karyawan pada PT. Hanei Indonesia. *Jurnal Visionida*, olume 3 N0.1

- Ramadhani, M. 2013. Analisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (work lifebalance) terhadap kesuksesan karir (studi pada karyawan PT. Asuransi jiwa general Indonesia). *Jurnal FEB Universitas Brawijaya Malang*.
- Schermerhorn, 2013, Management 8<sup>th</sup> ed, John Wiley & Sons, Inc, USA
- Soetjipto, B. W. (2009). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Amara Book
- Priyatno, Duwi, *SPSS 22 Pengelolah Data Terpraktis*, Cet. 1 (Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2014)
- Veithzal Rivai (2011) *Manajemen sumber daya manusia, edisi keempat*. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Wibowo. 2007. *Manajemen kinerja*. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada. Wibowo 2011 *Manajemen kinerja*. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta :Pustaka Belajar.