Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kuantitatif Di PT KLM Garment, Jl. Rancaekek-Majalaya, Kec. Solokan Jeruk, Kab.Bandung, Bandung-Jawabarat)

Fitri Nuraeni
Jurusan Manajemen – STIE STEMBI Bandung
fitrinuraeni17@student.stembi.ac.id

Gunawan
Jurusan Manajemen – STIE STEMBI Bandung
gunawan@stembi.ac.id

Abstrak

Tujuan_ *Mengetahui bagaimana gambaran mengenai work life balance, steres kerja dan kepuasan karyawan pada Perusahaan PT KLM Garmen. Mengetahui apakah work life balance berpengaruh terhadap kepuasa kerja karyawan pada perusahaan PT.KLM Garment. Mengetahui apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan PTJKLM Garmen.*

Desain/Metode_ *Penelitian menggunakan metode metode Deskriptif dan Verifikatif dengan pendekatan Kuantitatif. Sifat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan penelitian asosiatif. Peneliti mengambil sample dengan teknik probability sampling dan teknik simple random yang merupakan bagian dari teknik probability sampling.*

Temuan_*Hasil penelitian menjunjukan bahwa terdapat pengaruh posistif antara work-life balance terhadap kepuasan kerja. Sedangkan pengujian parsial antara stress kerja dan kepuasan kerja menunjukkan pengaruh negatif yang signifikan.*

Implikasi_*Diharapkan perusahaan PT KLM di Kabupaten Bandung dapat memaksmalkan work life balance dan stress kerja.*

Originalitas_*Variabel work-life balance dan stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada Karyawan PT.KLM Garment.*

Tipe Penelitian_*Studi Empiris*

Kata Kunci *: work-life balance, stress kerja, kepuasan kerja*

I. Pendahuluan

Kondisi industri garmen di indonesia secara umum semakin meningkat seiring berjalan nya waktu, persaingan dalam dunia bisnispun juga ikut meningkat, di indonesia sendiri daya saing sektor ini tercermin dari kinerja ekspornya sepanjang tahun 2019 yang mencapai USD 12,89 Miliar dan pada periode Januari - Juli 2020 telah menembus hingga USD 16,15 Miliar. (Kemenperin go.id - 22 Oktober 2020). pesaingan bisnis dalam berbagai industri berlangsung dengan kuat dan cepat sejalan dengan terjadinya perubahan lingkungan yang dinamis, serta kompetisi yang semakin tinggi tingkatnya, perubahan selera konsumen dari waktu ke waktu, kemajuan teknologi yang begitu cepat serta perubahan sosial ekonomi menimbulkan berbagai kesempatan, peluang dan juga tantangan serta ancaman dalam berbagai sektor bisnis di segala bidang. Maka dari itu di industri garmen juga perlu memperhatiakan sumber daya manusia agar dapat mempertahankan kualitas dan gerak lajunya perusahaan agar selalu membuat konsumen atau pelanggan tetap merasa puas

terhadap produk yang di hasilkan, salah satu upaya untuk mencapai tujuan tersebut yaitu dengan adanya sumber daya manusia yang unggul dan terampil, tercapai nya tujuan dengan cara yang efektif dan efesien dengan menerapkan salah satu manajemen yang paling penting untuk keberlangsungan hidup atau eksistensi perusahaan yaitu manajemen sumber daya manusia (SDM) yang terdapat dalam perusahaan.

Sumber daya manusia suatu perusahaan perlu mendapat pengelolaan yang tepat agar kinerja atau produktivitasnya tetap terjaga dan dapat terus meningkat. Salah satu kiat untuk menjaga kinerja dan produktivitas karyawan yang dapat dilakukan oleh perusahaan asalah dengan menjaga kepuasan kerja para karyawannya Temuan peneliti mengenai kepuasan kerja karyawan salah satunya ialah survei Accenture (16 Maret 2021) melakukan survei global terhadap 3600 profesional bisnis dari organisasi kecil, menengah hingga skala besar di 30 negara. Indonesia menduduki posisi terendah, yakni hanya 18% karyawan yang menyatakan puas akan pekerjaannya.

Kepuasan kerja sangatlah penting sebab karyawan dalam sebuah organisasi merupakan faktor yang paling dominan dalam menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan organisasi. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya agar moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan kerja tinggi. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan karakteristik yang berlaku pada dirinya. Masalah kepuasan kerja penting sekali untuk diperhatikan, karena kepuasan yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan akan mendorong karyawan untuk berprestasi.

Perseroan Terbatas (PT.) KLM garment merupakan salah satu perusahaan di bidang garment yang sudh lama ada dan berperan dalam menunjang pergerakan penduduk indonesia, ada beberapa jenis brand yang di produksi oleh PT. KLM di antaranya terdiri dari H&M, Adidas, Stadium, New Balance, Boogy baby. PT. KLM adalah perusahaan bisnis yang berhubungan langsung dengan konsumen (buyer) sehingga karyawan di tuntut untuk selalu memberikan pelayanan yang baik untuk konsumen, perusahaan ini memiliki standar kerja yang harus di patuhi oleh karyawan seperti kemampuan komunikasi , penampilanmahir dalam menggunakan komputer, mahir dalam menggunakan mesin, dan mengikuti pelatihan kerja (tranning) selama 3 bulan.

Makalah ini bertujuan untuk : 1). Mengetahui bagaimana gambaran mengenai work life balance, steres kerja dan kepuasan karyawan pada Perusahaan PT. KLM Garmen, 2). Mengetahui apakah work life balance berpengaruh terhadap kepuasa kerja karyawan pada perusahaan PT.KLM Garment, 3). Mengetahui apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan PT.JKLM Garmenm informasi manajemen zakat dalam mencapai atau medekati tercapainya tujuan atau sasaran lembaga.]

II. Kajian Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Umar dalam Sunyoto “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu” (2013: 4).

Menurut Dessler dalam Widodo “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan”.

Hasibuan mengemukakan “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan” (2012: 23).

Berdasarkan berbagai pengertian MSDM menurut para ahli diatas, peneliti menyimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pengintegrasian dan lain sebagainya termasuk memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan keamanan dan masalah keadilan agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia dapat mencapai tujuan perusahaan.

Kepuasan Kerja

Robbins & Judge mengemukakan bahwa "Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya" (2015:49). Siagian berpendapat bahwa "kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya" (2018:295).

Sementara Anoraga yang di kutip wijono mengungkapkan bahwa "kepuasan kerja suatu sikap yang positif dan menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya masalah finansial, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis" (2016: 82). Selanjutnya, Locke mendefinisikan "kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu" (2015:120).

Dari penjelasan di atas maka penulis menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya.

Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proes perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Menurut Wibowo (2017:416) menyatakan teori kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Two-Factor Theory

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu motivators dan hygiene factors. Pada umumnya orang mengaharapkan bahwa factor tertentu memberikan kepuasan apabila 45 tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada. Pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kuualitas, pengawasan, dan hubungan dengan orang lain. Sebaliknya, kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya, seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi, dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi, dinamakan motivator.

2. Value Theory

Menurut konsep teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan di terima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. Value theory memfokuskan pada hasil manapun yang menilai oang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan. Antara aspek yang di miliki dan di inginkan seseorang semakin besar perbedaan,

semakin rendah kepuasaan orang, Implikasi teori ini mengundang perhatian pada aspek pekerjaan yang perlu diubah untuk mendapatkan kepuasan kerja.

Secara khusus teori ini menganjurkan bahwa aspek tersebut tidak harus sama berlaku untuk semua orang, tetapi mungkin aspek nilai dari pekerjaan tentang orangorang yang merasakan adanya pertentangan serius. Dengan menekankan pada nilai-nilai, teori ini menganjurkan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor. Oleh karena itu, cara yang efektif untuk memuaskan pekerjaan adalah dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya. Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat di 46 simpulkan bahwa teori kepuasan kerja terdiri dari 2 (dua), yaitu Two-Factor Theory dan Value Theory.

Penyebab Kepuasan

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat, faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada Pegawai bergantung pada pribadi masing-masing perawat. Menurut Kreitner dan Kinicki yang diterjemahkan oleh Wibowo (2017:417) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Need Fulfillment (pemenuhan kebutuhan)

   Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. Discrepancies (perbedaan)

   Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapam. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirkan individu akan puas pabila mereka menerima manfaat di atas harapan.
3. Value attainment (Pencapaian nilai)

   Gagasan value attainment adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
4. Equity (keadilan)

   Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relative lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.
5. Dispositional /genetic components (komponen genetik)

   Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model ini menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat di simpulkan bahwa penyebab kepuasan kerja adalah Need Fulfillment (pemenuhan kebutuhan), discrepancies (perbedaan), value attainment (pencapaian nilai), equity (keadilan), dispositional/ genetic components (komponen genetik)

Respon Terhadap Ketidakpuasan Kerja

Ketidakpuasan pekerja dapat ditunjukkan dalam sejumlah cara. Menurut Stephen P. Robbins (2017:118) berikut adalah cara yang biasanya ditunjukan oleh pekerja di saat munculnya ketidakpuasan kerja:

1. Exit

Ketidakpuasan ditunjukkan melalui perilaku diarahkan pada meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru atau mengundurkan diri.

2. Loyalty

Ketidakpuasan ditunjukkan secara pasif, tetapi optimistik dengan menunggu kondisi untuk memperbaiki, termasuk dengan berbicara bagi organisasi di hadapan kritik eksternal dan mempercayai organisasi dan menejemen melakukan hal yang benar.

3. Neglect

Ketidakpuasan di tunjukann melalui tindakan secara pasif, mrembiarkan kondisi semakin buruk termasuk kemangkiran atau keterlambatan secara kronis , mengurangi usaha, dan meningkatkan tingkat kesalahan.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa respon terhadap ketidak puasan kerja meliputi, exit, loyalty dan neglect.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

menurut Robbins dan Judge (2017:226) ada empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja :

1. Rekan kerja yang mendukung

Individu mendapat sesuatu yang lebih dari pada sekadar uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan. Untuk sebagian karyawan, kerja memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu, memiliki rekan-rekan kerja yang ramah dan mendukung mampu meningkatkan kepuasan kerja. Memiliki rekan kerja yang mendukung akan membuat karyawan merasa nyaman di tempat kerja. Lingkungan yang nyaman tersebut membuat karyawan tidak mudah stress dan tertekan sehingga mudah memperoleh kepuasan dalam bekerja.

2. Penghargaan yang sesuai

Karyawan menginginkan sistem bayaran yang mereka rasa adil dan sesuai dengan harapan-harapan mereka. Ketika bayaran dianggap adil, sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individual, dan standar bayaran masyarakat, kemungkinan akan tercipta kepuasan. Karyawan yang merasakan bahwa bayaran yang diterimanya sesuai dengan apa yang diharapkan dan dikerjakan maka akan menciptakan kepuasan dalam bekerja.

3. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung

Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerja mereka untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai lingkungan fisik yang nyaman atau tidak berbahaya. Selain itu, sebagian besar karyawan lebih menyukai bekerja relatif dekat dengan rumah, mudah dijangkau dengan kendaraan dengan fasilitas yang relatif modern dan bersih, serta dengan peralatan yang memadai. Fasilitas yang memadai tersebut akan membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah sehingga akan memperoleh kepuasan dalam bekerja.

4. Pekerjaan yang menantang

Pada umumnya, individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik tentang seberapa baik kerja mereka. Karakteristik-karakteristik ini membuat kerja lebih menantang secara mental dan membuatnya tertarik untuk menyelesaikan pekerjaannya. Apabila karyawan tertarik dengan pekerjaannya maka akan menajdi motivasi untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Hasil pekerjaan yang berkualitas akan membuat dirinya bangga dan puas dengan pekerjaannya.

Pemaparan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di atas maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terdiri dari rekan kerja yang

mendukung, pekerjaan yang menantang, penghargaan yang sesuai, kondisi lingkungan yang mendukung.

III. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode Deskriptif dan Verifikatif dengan pendekatan Kuantitatif.Sifat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan penelitian asosiatif. Asosiatif yang penulis maksud yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan antara pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Karyawan PT.KLM Garment.

IV. Hasil Dan Pembahasan

Gambaran Umum Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah PT. KLM Garment yang beralamat di Jl.Raya Rancaekek Majalaya, Kec.Solokan Jeruk Kab.Bandung, Bandung-Jawa Barat

Hasil Penelitian

Pengolahan data dilakukan setelah penulis melakukan penyebaran kuesioner yang disebar kepada 100 orang responden. Setiap responden mempunyai status demografi atau karakteristik tertentu. Karakterisitik yang diambil adalah jenis kelamin, usia, status pernikahan, status pegawai, lama bekerja, dan Penghasilan perbulan. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan Microsoft Excel dan SPSS 24. Pilihan jawaban dalam kuesioner menggunakan skala Interval dengan rincian sebagai berikut:

Jawaban	Bobot	
	Positif	Negatif
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Cukup Setuju	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

Karakteristik Responden

1) Karakteristik Responden Berdarkan Usia
2) Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin dan Status Pernikahan
3) Karakteristik Responden Berdarkan Status Pegawai
4) Karakteristik Responden Berdarkan lama bekerja

Pembahasan Penelitian

Pembahasan penelitian bertujuan untuk memberikan penjelasan secara ringkas pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh beban kerja dan stres kerja bersama-sama terhadap kepuasan kerja dan penelitian empiris yang mendukung hasil penelitian ini.

a) Gambaran *Work Life Balance*, Stres Kerja, dan Kepuasan Keja

Terdapat dua variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y) pada penelitian ini, yaitu Beban Kerja dan Stres Kerja sebagai variabel bebas dan Kepuasan Kerja sebagai variabel terikat. Berikut adalah gambaran dari masing-masing variabel.

1. Gambaran Variabel Work Life Balance (X1)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis, dapat diketahui bahwa gambaran mengenai *Work Life Balance* pada PT. KLMGarment termasuk kedalam kategori tinggi. Hal tersebut dijelaskan oleh nilai rata-rata skor secara keseluruhan yaitu sebesar 4,17. Angkat tersebut berada pada interval 3,41-4,20 yang termasuk dalam kategori tinggi, sehingga penelitian ini menyimpulkan bahwa gambaran atau kondisi *Work Life Balance* yang terdapat pada karyawan PT. KLM Garment tinggi. ***(Tabel 4.1)***

2. Gambaran Variabel Stres Kerja (X2)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis dapat diketahui bahwa gambaran mengenai Stres Kerja pada PT. KLM Garment termasuk kedalam kategori cukup tinggi. Hal tersebut dijelaskan oleh nilai rata-rata skor secara keseluruhan yaitu sebesar 3,19. Angkat tersebut berada pada interval 2,61-3,40 yang termasuk dalam kategori cukup tinggi, sehingga penelitian ini menyimpulkan bahwa gambaran atau kondisi Stres Kerja yang terdapat pada karyawan PT. KLM Garment cukup tinggi. ***(Tabel 4. 2)***

3. Gambaran Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan pada PT. KLM Garment termasuk kedalam kategori tinggi. Hal tersebut dijelaskan oleh nilai rata-rata skor secara keseluruhan yaitu sebesar 4,19. Angkat tersebut berada pada interval 3,41-4,20 yang termasuk dalam kategori tinggi, sehingga penelitian ini menyimpulkan bahwa gambaran atau kondisi Stres Kerja yang terdapat pada karyawan PT. KLM Garment tinggi. ***(Tabel 4 3)***

b) Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja

Bedasarkan Uji T *Work Life Balance* pada penelitian ini berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja, dimana t tabel 1.98472 < t hitung 10,109 dan memiliki signifikansi t hitung 0.000< α = 0.05 serta arahnya positif, hal ini berarti X1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y1, X1 (*Work life balance*) memberikan pengaruh positif terhadap Y (Kepuasan Kerja). Kesimpulannya hipotesis kesatu (H1) yang menyatakan bahwa X1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y1 dapat diterima.

c) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji t, stres kerja secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana t tabel 1.98472 < t hitung sebesar 3.623 dan memiliki signifikansi t hitung 0.000 < α = 0.05 serta arahnya positif, hal ini berarti X2 berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Y1. X2 (Stres Kerja) memberikan pengaruh negatif terhadap Y (Kepuasan Kerja). Kesimpulannya hipotesis kedua (H2) yang menyatakanbahwa X2 berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Y1 dapat diterima.

d) Pengaruh *Work Life Balance* dan Stres Kerja Kepuasan Kerja

Berdasarkan Uji F bahwa nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel (77,717 > 3,09), dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian, H0 ditolak Ha diterima yang artinya variabel X1 dan X2 jika diuji secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel Y1. Membandingkan dengan signifikansi jika mempunyai nilai sig < 0,05. Artinya, kedua variabel *Work Life Balance* dan Stres Kerja tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja

V. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT.KLM Garment maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

a. Hasil penelitian nmengenai gambaran *Work Life Balance* karyawan PT.KLM Garment berada pada kategori tinggi.Tingginya tingkat *Work Life Balance* ini di pengaruhi oleh karyawan merasa tidak memiliki keseimbangan waktu kerja dengan kehidupan pribadi, dan masih bisa menyeimbangkan keterlibatan dalam bekerja..
b. Hasil penelitian mengenai gambaran stres kerja pada karyawan PT.KLM termasuk kedalam kategori cukup tinggi. Tingginya tingkat Stres kerja pada Karyawan ini di pengaruhi oleh karyawan merasa stres ketika mengalami masalah atau kendala pada mesin saat bekerja, tetapi tidak mudah stres ketika memiliki Deadline yang sempit dalam bekerja.
c. Hasil penelitian mengenai gambaran Kepuasan kerja pada karyawan PT.KLM Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan pada PT.KLM termasuk kedalam kategori tinggi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa tidak puas dengan gaji yang mereka terima saat ini, dan merasa puas dengan bidang pekerjaannya saat ini.

Saran

Hasil kesimpulan mengenai dari penelitian beban kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. KLM Garment yang telah dipaparkan di atas, pada kesempatan ini penulis bermaksud mengajukan beberapa saran dan rekomendasi yang diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna bagi manajemen PT. KLM GarmentAdapun saran yang dapat penulis sampaikanberdasarkan hasil kesimpulan penelitian ini sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis mengenai *work life balance* saran dari penulis adalah perusahaan harus lebih sering mengadakan kegiatan kebersamaan diantara karyawan, misalnya seperti outing, cuti besar, penyelenggaraan family gathering, senam atau olahraga serta menggelar acara dihari-hari besar. Dengan ini diharapkan salah satu faktor yang menghambat keseimbangan kehidupan dan pekerjaan karyawan pada KLM Garment dapat diminimalisir, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan.
2. Berdasarkan hasil analisis mengenai stres kerja saran dari penulis adalah dengan melakukan pemeliharaan pada mesin-mesin dipabrik setiap bulannya agar meminimalisir terjadinya kerusakan pada mesin yang menghambat kegiatan pada saat bekerja. Selain itu perusahaan perlu untuk meminimalisir tuntutan deadline pekerjaan, sehingga karyawan tidak perlu bekerja diluar jam kerja dan dapat memiliki waktu untuk kepentingan keluarga maupun kepentingan pribadi lainnya. Sehingga dapat mengurangi stres kerja yang di alami karyawan PT. KLM Garment.

Berdasarkan hasil analisis mengenai Kepuasan Kerja saran dari penulis adalah karyawan mendapat tambahan upah sesuai dengan UMR kota/ kab.Bandung atau bahkan peluang untuk menjadi karyawan tetap.selain itu PT. KLM Garment dapat mengikuti survey gaji yangg di selenggarakan oleh lembaga independen untuk mencari informasi kompensasi dibandingkan pabrik lain. Alangkah baiknya apabila manajemen melakukan survey dengan lembaga external untuk mengkorfirmasi hal tersebut sehingga karyawan tidak meraasa adanya ketimpangan dalam hal gaji, Perhatian terhadap masalah ini dapat menciptakan adanya keadilan internal yang dirasa membantu karyawan PT. KLM Garment untuk merasa lebih puas. Walaupun gaji bukan merupakan faktor yang dapat menjaga tingkat kepuasan kerja karyawan dalam jangka panjang. Akan tetapi apabila tidak diperhatikan, maka karyawan akan mengalami ketidakpuasan.

Daftar Pustaka

Afrizal, P. (2014). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap KepuasanKerja (Studi pada Karyawan PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Malang).

Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 8(1), 79819.

Arrozak, M. (2020). Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Karyawan CV. Mitra Jaya Company Malang. Riset Manajemen

Blanchard, M. H. (2012). Work.. life.. balance? Obstetrics and Gynecology, 119(1), 177–179. https://doi.org/10.1097/AOG.0b013e31823c026d

Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2), 160–170.

Blanchard, M. H. (2012). Work.. life.. balance? Obstetrics and Gynecology, 119(1), 177–179. https://doi.org/10.1097/AOG.0b013e31823c026d

Dhini Rama Dhania. (2010). Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja Terhadap

Kepuasan(Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus, I(1), 15–23.

Endeka, et al. (2020). Work Life Balance dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu. Productivity, 1(5), 436440.

Foanto, E. F., Tunarso, E. B., & Kartika, E. W. (2020). Peran Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Hotel Berbintang Tiga Di Makassar, Sulawesi Selatan.

Jurnal Manajemen Perhotelan, 6(1), 37–45. https://doi.org/10.9744/jmp.6.1.37- 45

Safrizal, H. B. A. (2013). Bisma jurnal bisnis dan manajemen. Jurnal Bisnis Dan Manajemen Volume 6 No. 1 Agustus, 13(1), 43–51.

Sasuwe, M., Tewal, B., Uhing, Y., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2018).

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pt.Air Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi,Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi,6(4),2408–2418. https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21009Studi, P., Manajemen, M., Pascasarjana, P., Atma, U., & Yogyakarta, J. (2013). Tesis Pengaruh Work Life Balance & Burnout.

Utami, T. S. (2019). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada pt. bank sumut kantor cabang koordinator medan skripsi.W, P. C. K. (2015). Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan non medis RSUD Ibnu Sina Gresik). 1(1), 1–9.

Yani, N. W. M. S. A., Sudibya, I. G. A., & Rahyuda, A. G. (2016). Pengaruh WorkFamily Conflict dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan Wanita. E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, 5(3), 629–658 https://www.neliti.com/publications/44800/pengaruhwork-family- conflict-dan stres.

Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan

Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 8(3), 1203. https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i03.p02

Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2019). MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia ABSTRAK Kepuasan kerja adalah suatu keadaan karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya Orang yang mengungkapkan kepuasaan yang tinggi dalam pekerj. E Jurnal Manajemen Unud, Vol. 8, No. 3, 2019:1203 – 1229, 8(3), 1203-1229.

Yusnani, E., & Sary, F. P. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Provinsi Jawabarat. EProceeding of Management, 6(1), 468–476.