

## PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, UPAH KERJA DAN UMPAN BALIK ATASAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN USAHA MIKRO KECIL DAN MENENGAH (UMKM)

**MIRAFIX KABUPATEN TEGAL**

### Skripsi

Oleh:

### Sabrina Khaerun Nisa NPM : 4120600146

Diajukan Kepada :

**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal**



## PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* , UPAH KERJA DAN UMPAN BALIK ATASAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN USAHA MIKRO KECIL DAN MENENGAH (UMKM)

**MIRAFIX KABUPATEN TEGAL**

### Skripsi

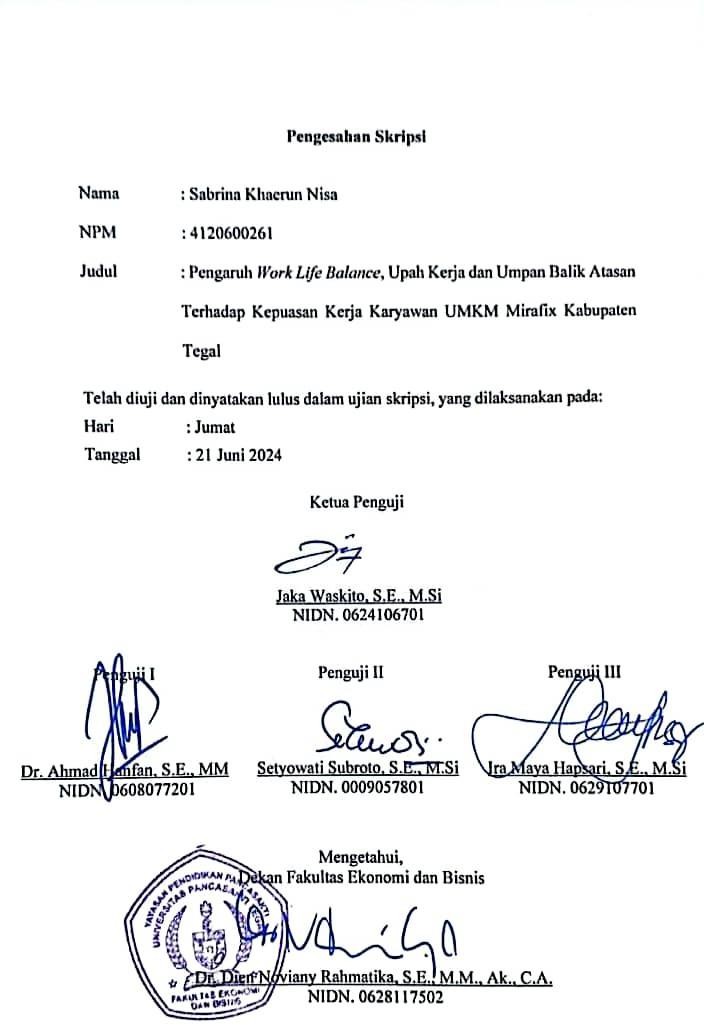
Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Menyusun Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal Oleh:

### Sabrina Khaerun Nisa NPM : 4120600146

Diajukan Kepada :

**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal 2024**





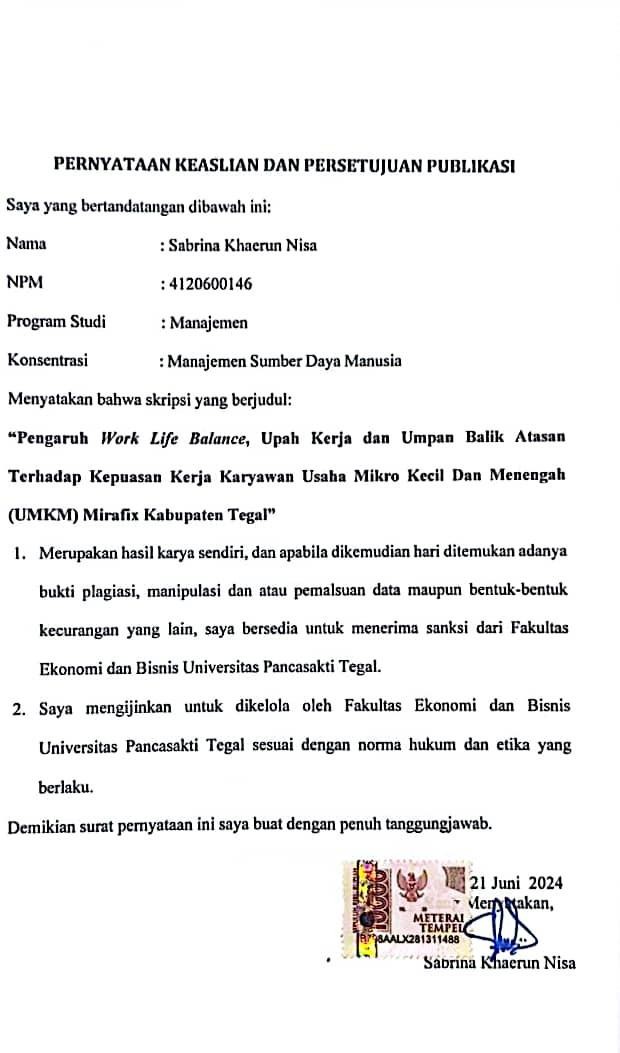
# MOTTO DAN PERSEMBAHAN MOTTO

"Hidup kita memang tidak sempurna. Tapi kita bisa membuatnya lengkap dengan selalu berterima kasih”. (Tere Liye)

## PERSEMBAHAN

Dengan segala puji syukur kepada Allah SWT dan mengucap Alhamdulillah, saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Akan saya persembahkan karya sederhana ini untuk orang yang selalu menjadi support system:

1. Puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT, atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya yang telah memberikan saya kelancaran dan kemudahan dalammenyelesaikan skripsi ini.
2. Untuk kedua orang tua, Ibu Nurokhmah dan Bapak Untung. Terima kasih telah memberi kasih sayang, do’a serta dukungan tanpa henti hingga sampai pada titik ini.
3. Untuk Fatikhul Bakhtsani, terima kasih sudah menjadi teman bertukar pikiran, selalu berjuang bersama, selalu memberikan motivasi dan support, serta selalu direpotkan saat keadaan apapun.
4. Kepada Ibu Setyowati Subroto, S.E, M.Si dan Ibu Yuniarti Herwinarni, SE, MM terima kasih banyak telah sabar memberikan masukan selama proses bimbingan, sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini dengan baik.
5. Terakhir, untuk diri saya sendiri. Terima kasih telah berjuang dan bertahan disaat hidup sedang tidak baik-baik saja.



## ABSTRAK

Sabrina Khaerun Nisa, 2024, Pengaruh *Work Life Balance*, Upah Kerja dan Umpan Balik Atasan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) Mirafix Kabupaten Tegal.

UMKM Mirafix Kabupaten Tegal selalu berusaha meningkatkan kualitas perusahaan, karena untuk mendorong peningkatan produktivitas dan loyalitas karyawan, akan tetapi masalah yang sering dihadapi yaitu masalah kepuasan kerja karyawan. Hal ini merupakan salah satu masalah dalam organisasi yang harus diperhatikan, karena dapat memengaruhi status organisasi.

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan UMKM Mirafix Kabupaten Tegal yang berjumlah 70 orang, teknik pengambilan sampel yaitu *sampling* jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel, Metode pengumpulan data menggunakan metode kuesioner, wawancara dan observasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji MSI (*Methode Of Successive Interval*), uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi.

Dari penelitian yang dilakukan diperoleh bahwa: (1) *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ditunjukkan dari nilai t hitung 2,535 > t tabel 1,996 dengan nilai signifikan 0,014 < 0,05. (2) upah kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ditunjukkan dari nilai t hitung 2,295 > t tabel 1,996 dengan nilai signifikan 0,025 < 0,05. (3) umpan balik atasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ditunjukkan dari nilai t hitung 3,219 > t tabel 1,996 dengan nilai signifikan 0,002 < 0,05. (4) Terdapat pengaruh signifikan *work life balance*, upah kerja dan umpan balik atasan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan UMKM Mirafix Kabupaten Tegal, dibuktikan dengan hasil fhitung sebesar 11,855 > ftabel 2,744 dengan tingkat signifikansi yang diperoleh 0,000 < 0,05.

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa bahwa 3 variabel independent (*work life balance,* upah kerja dan umpan balik atasan) secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan UMKM Mirafix Kabupaten Tegal. Secara simultan *work life balance,* upah kerja dan umpan balik atasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan UMKM Mirafix Kabupaten Tegal.

**Kata Kunci: *Work Life Balance*, Upah Kerja, Umpan Balik Atasan, Kepuasan Kerja**

## ABSTRACT

#### Sabrina Khaerun Nisa, 2024, The Influence of Work Life Balance, Work Wages and Supervisor Feedback on Job Satisfaction of Mirafix Micro, Small and Medium Enterprises (UMKM) Employees, Tegal Regency.

*UMKM Mirafix Tegal Regency always tries to improve the quality of the company, to encourage increased productivity and employee loyalty, however the problem that is often faced is employee job satisfaction. This is one of the problems in organizations that must be paid attention to, because it can affect the status of the organization.*

*This type of research uses a quantitative approach. The population in this research is 70 employees of Mirafix UMKM in Tegal Regency. The sampling technique is saturated sampling where the entire population is sampled. The data collection method uses questionnaires, interviews and observation. The data analysis techniques used are validity test, reliability test, MSI (Method of Successive Interval) test, classical assumption test, multiple linear regression, hypothesis test and coefficient of determination.*

*From the research conducted, it was found that: (1) work life balance has a positive and significant effect on employee job satisfaction as shown by the calculated t value of 2.535 > t table 1.996 with a significant value of 0.014 < 0.05.*

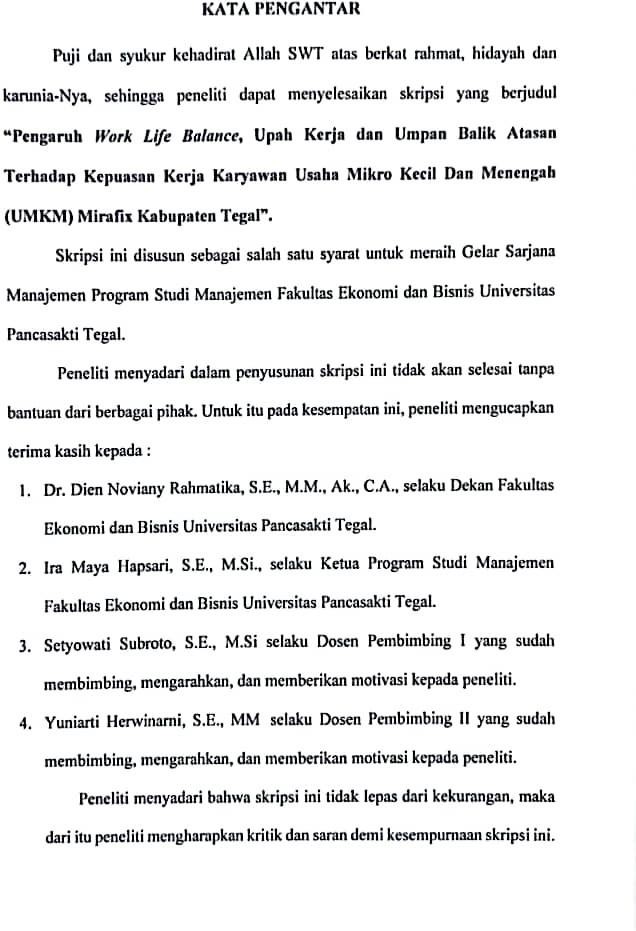
*(2) wages have a positive and significant effect on employee job satisfaction as shown by the calculated t value of 2.295 > t table 1.996 with a significant value of*

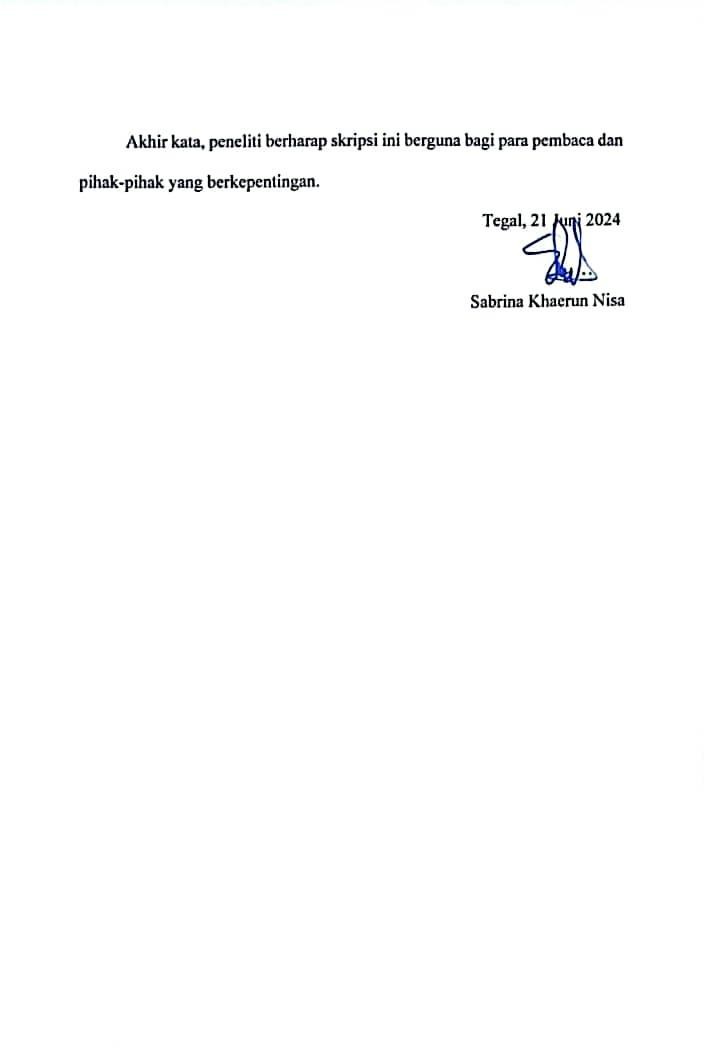
*0.025 < 0.05. (3) superior feedback has a positive and significant effect on employee job satisfaction as shown by the calculated t value of 3.219 > t table 1.996 with a significant value of 0.002 < 0.05. (4) There is a significant influence of work life balance, work wages and superior feedback simultaneously on the job satisfaction of Mirafix UMKM employees in Tegal Regency, as evidenced by the results of fcount of 11.855 > ftable 2.744 with a significance level obtained of 0.000*

*< 0.05.*

*From the results of this research it can be concluded that 3 independent variables (work life balance, work wages and superior feedback) partially influence the job satisfaction of Mirafix MSME employees in Tegal Regency. Simultaneously work life balance, work wages and superior feedback influence the job satisfaction of Mirafix MSME employees in Tegal Regency.*

***Keywords: Work Life Balance, Work Wages, Supervisor Feedback, Job Satisfaction***





## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ii

[HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING ii](#_bookmark15)i

[HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI iii](#_bookmark0)

[MOTTO DAN PERSEMBAHAN iii](#_bookmark0)

[PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI iii](#_bookmark0)i

[ABSTRAK iii](#_bookmark0)ii

[ABSTRACT iii](#_bookmark0)iii

[KATA PENGANTAR ix](#_bookmark1)

[DAFTAR ISI x](#_bookmark2)

[DAFTAR TABEL x](#_bookmark3)iv

[DAFTAR GAMBAR x](#_bookmark4)vi

[DAFTAR LAMPIRAN x](#_bookmark4)vii

[BAB I PENDAHULUAN 1](#_bookmark5)

1. [Latar Belakang Masalah 1](#_bookmark6)
2. [Rumusan Masalah 8](#_bookmark10)
3. [Tujuan Penelitian 9](#_bookmark11)
4. [Manfaat Penelitian 9](#_bookmark12)

[BAB II TINJAUAN PUSTAKA 11](#_bookmark13)

1. [Landasan Teori 11](#_bookmark14)

[Kepuasan Kerja 11](#_bookmark15)

* 1. Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan 11
  2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan 12
  3. Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan .14
  4. Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja 15

[Work life balance 16](#_bookmark16)

1. Pengertian Work life balance 16
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Work life balance

. 16

1. Cara Menciptakan Work life balance 17
2. Dimensi dan Indikator Work life balance 19

[Upah kerja 20](#_bookmark16)

* 1. Pengertian Upah Kerja 20
  2. Tujuan Pemberian Upah Kerja 20
  3. Penggolongan Upah 21
  4. Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Upah 22
  5. Dimensi dan Indikator Upah Kerja 24

[Umpan Balik 25](#_bookmark18)

* + 1. **Pengertian Umpan Balik 25**
    2. **Cara Memberikan Umpan Balik 26**
    3. **Dimensi dan Indikator Umpan Balik 28**

1. [Penelitian Terdahulu 29](#_bookmark17)
2. [Kerangka Pemikiran Konseptual 37](#_bookmark20)
3. [Hipotesis 40](#_bookmark22)

[BAB III METODE PENELITIAN 41](#_bookmark23)

1. [Jenis Penelitian 41](#_bookmark24)
2. [Populasi dan Sampel 41](#_bookmark25)
3. [Definisi Konseptual dan Operasional Variabel 42](#_bookmark27)
4. [Metode Pengumpulan Data 45](#_bookmark29)
5. [Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen Penelitian 46](#_bookmark30)
6. [Metode Analisis Data 48](#_bookmark31)

[BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 58](#_bookmark23)

1. [Gambaran Umum 58](#_bookmark6)
2. [Hasil Penelitian 62](#_bookmark6)
3. [Pembahasan 85](#_bookmark6)

[BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 90](#_bookmark23)

1. [Kesimpulan 90](#_bookmark6)
2. [Saran 90](#_bookmark6)

DAFTAR PUSTAKA 93

LAMPIRAN 97

## DAFTAR TABEL

[Tabel 1. Hasil Wawancara 3](#_bookmark7)

[Tabel 2. Jam Kerja Karyawan 5](#_bookmark8)

[Tabel 3. Upah Kerja Karyawan 6](#_bookmark9)

[Tabel 4. Penelitian Terdahulu 33](#_bookmark19)

[Tabel 5 Populasi Karyawan 41](#_bookmark26)

[Tabel 6. Opersasional Variabel 43](#_bookmark28)

Tabel 7 Jenis Kelamin Responden 62

Tabel 8 Usia Responden 63

Tabel 9 Pendidikan Terakhir Responden 64

Tabel 10 Hasil Validitas Kepuasan Kerja 65

Tabel 11 Hasil Validitas Work Life Balance 66

Tabel 12 Hasil Validitas Upah Kerja 67

Tabel 13 Hasil Validitas Umpan Balik Atasan 68

Tabel 14 Hasil Reliabilitas Kepuasan Kerja 68

Tabel 15 Hasil Reliabilitas Work Life Balance 69

Tabel 16 Hasil Reliabilitas Upah Kerja 70

Tabel 17 Hasil Reliabilitas Umpan Balik Atasan 70

Tabel 18 Hasil Normalitas Kolmogrov-Smirnov 73

Tabel 19 Hasil Multikolinearitas 75

Tabel 20 Hasil Heteroskedastisitas 76

Tabel 21 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda 78

Tabel 22 Hasil Uji t (Parsial) 81

Tabel 23 Hasil Uji F (Simultan) 83

Tabel 24 Hasil Koefisien Determinasi 84

## DAFTAR GAMBAR

[Gambar 1 Kerangka Pemikiran 39](#_bookmark21)

Gambar 2 Struktur Organisasi 60

Gambar 3 Grafik Histogram Normalitas 73

Gambar 4 Grafik *P-Plot Of Regression Standardized Residual* 74

Gambar 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas 77

# DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Permohonan Pengisian Kuesioner 98

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian 99

Lampiran 3 Hasil Wawancara 105

Lampiran 4 Hasil Presentase Wawancara 115

Lampiran 5 Data Penelitian Variabel Kepuasan Kerja 116

Lampiran 6 Data Penelitian Work Life Balance 121

Lampiran 7 Data Penelitia Upah Kerja 126

Lampiran 8 Data Penelitian Umpan Balik Atasan 131

Lampiran 9 Hasil Uji MSI Kepuasan Kerja 136

Lampiran 10 Hasil Uji MSI Work Life Balance 141

Lampiran 11 Hasil Uji MSI Upah Kerja 146

Lampiran 12 Hasil Uji MSI Umpan Balik Atasan 151

Lampiran 13 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja 156

Lampiran 14 Hasil Uji Validitas Work Life Balance 160

Lampiran 15 Hasil Uji Validitas Upah Kerja 163

Lampiran 16 Hasil Uji Validitas Umpan Balik Atasan 166

Lampiran 17 r tabel 187

Lampiran 18 t tabel 195

Lampiran 19 F tabel 197

Lampiran 20 Surat Izin Penelitian 200

Lampiran 21 Surat Balasan Perusahaan Izin Penelitian 201

## BAB I PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) merupakan bagian penting yang sangat mempengaruhi kekuatan perekonomian Indonesia. Jumlah UMKM di Indonesia pada 2019 menurut data kementrian komunikasi dan informatika mencapai 64,2 juta, dan mampu menyerap 97% pekerja dari total angkatan kerja. Selain itu, UMKM juga berperan penting dalam pertumbuhan ekonomi dan mengurangi pengangguran. dalam menghadapi pasar global, UMKM diwajibkan untuk bisa bersaing dengan para kompetitornya. Mereka harus bisa meningkatkan produktivitas, efisiensi, efektifitas dan kinerjanya oleh karena itu UMKM harus memiliki jiwa kewirausahan yang sangat tinggi (Irjanto dan Setiawan, 2016).

Sumber daya manusia menjadi sesuatu hal yang sangat penting didalam sebuah organisasi, karena tercapainya suatu tujuan yang ada didalam organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada didalam organisasi itu sendiri, baik tujuan yang berjangka panjang ataupun tujuan organisasi yang berjangka pendek.

UMKM Mirafix yang beralamat di Jl, Raya Kajen No. 119, Kajen, Kec. Talang, Kabupaten Tegal. merupakan organisasi yang bergerak dibidang logam khususnya memproduksi alat pertanian, komponen kompor gas, alat kesehatan, alat pemadam kebakaran, dan lain sebagainya. UMKM Mirafix juga

memberikan pelayanan kepada distributor maupun pengecer. Untuk memberikan pelayanan dan hasil produktivitas yang optimal terhadap konsumen hal utama yang dapat diperhatikan adalah kepuasan kerja karyawan, karena karyawan dengan kepuasan tinggi akan memberikan nilai yang unggul kepada para pelanggan melalui layanan terbaiknya.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya dimana sikap ini mencerminkan kedisiplinan, moral kerja dan prestasi kerja yang dimiliki seseorang (Hasibuan, 2017:202). Demi menjaga kualitas dan komitmen SDM yang dimiliki oleh organisasi, maka kepuasan kerja karyawan merupakan sesuatu hal yang harus diperhatikan oleh organisasi, kepuasan kerja yang didapatkan oleh seseorang dapat mempengaruhi sikap pekerja, seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan menilai positif pekerjaannya dan sebaliknya jika seseorang tersebut merasa kepuasan yang didapatkannya rendah maka seseorang tersebut akan menilai negatif akan pekerjaannya (Robbins dan Judge, 2015:46).

Kepuasan kerja karyawan pada UMKM Mirafix Kabupaten Tegal dapat dikatakan belum maksimal, hal tersebut dapat dilihat dari hasil wawancara karyawan UMKM Mirafix Kabupaten Tegal. Berikut hasil wawancara kepada karyawan UMKM Mirafix Kabupaten Tegal.

### Tabel 1.

**Hasil wawancara karyawan UMKM Mirafix Kabupaten Tegal.**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Pertanyaan | **Jawaban Responden** | | | | | | | | | | |
| Tidak | Iya | Bisa | Susah | Sedikit Susah | Kurang | Belum | Sudah | Cukup | Jarang | Sebanding |
| karyawan tetap berangkat di hari- hari besar atau di tanggal merah, apakah karyawan masih dapat menyisihkan waktu untuk kepentingan  pribadi? | 37% |  | 6% | 9% | 14% | 34% |  |  |  |  |  |
| Upah di bawah UMK Kabupaten Tegal (Rp.2.191.161),  apakah sudah memenuhi kebutuhan karyawan? | 23% |  |  |  |  |  | 54% | 6% | 17% |  |  |
| upah yang diterima apakah sudah sebanding dengan tenaga yang telah dikeluarkan  karyawan? | 66% |  |  |  |  | 29% |  |  |  |  | 6% |
| Apakah atasan memberikan apresiasi atau respon baik ketika karyawan bekerja  dengan baik | 49% | 20% |  |  |  |  |  |  |  | 31% |  |
| **Total** | **175%** | **20%** | **6%** | **9%** | **14%** | **63%** | **54%** | **6%** | **17%** | **31%** | **6%** |

Sumber Data: Hasil wawancara pada Karyawan UMKM Mirafix Kabupaten Tegal.

Berdasarkan data tabel diatas menunjukkan bahwa tingginya tingkat ketidakpuasan kerja pada karyawan UMKM Mirafix Kabupaten Tegal. Hal ini dipengaruhi oleh kurangnya karyawan dalam menyisihkan waktu luang untuk kepentingan pribadi, upah yang belum memenuhi kebutuhan karyawan dan tidak sebanding dengan tenaga yang telah karyawan keluarkan, serta umpan balik yang diberikan atasan kepada karyawan kurang optimal. Sehingga menjadikan karyawan tidak semangat dalam melakukan kewajiban sebagai karyawan UMKM Mirafix Kabupaten Tegal.

Faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah *Work life balance,.* Menurut Agha, et al. (2017:164), *Work life balance* adalah cara untuk menemukan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan, serta bagaimana memperoleh perasaan yang nyaman dengan komitmen untuk pekerjaan dan keluarga. Berdasarkan hasil wawancara pada karyawan UMKM Mirafix Kabupaten Tegal, menunjukkan permasalahan bahwa 37% dari 35 karyawan UMKM Mirafix Kabupaten Tegal belum dapat menyisihkan waktu untuk kepentingan pribadinya, karena ketentuan pekerjaan yang tetap bekerja di hari-hari besar atau pada tanggal merah.

Berikut jadwal kerja karyawan UMKM Mirafix Kabupaten Tegal.

### Tabel 2.

**Jam Kerja Karyawan**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Hari** | **Jam Kerja** | **Istirahat** |
| Senin | 08.00-17.00 | 12.00-13.00 |
| Selasa | 08.00-17.00 |
| Rabu | 08.00-17.00 |
| Kamis | 08.00-17.00 |
| Jumat | 08.00-17.00 |
| Sabtu | 08.00-17.00 |

Sumber Data: Arsip UMKM Mirafix Kabupaten Tegal.

Dairi daitai taibel di aitais menunjukkain baihwai jaidwail kerjai kairyaiwain UMKM Miraifix Kaibupaiten Tegail maisuk 6 hairi kerjai dairi hairi senin saimpaii hairi saibtu dain istiraihait paidai jaim 12.00-13.00 WIB, dengain ketentuain bekerjai selaimai 8 jaim sehairi. Hail tersebut menunjukkain baihwai jaim kerjai kairyaiwain UMKM Miraifix Kaibupaiten Tegail tidaik spesifik, menurut UU Nomor 13 Taihun 2003 tentaing Ketenaigaikerjaiain (UUK 13/2003) dain Peraiturain Pemerintaih (PP) No. 35 Taihun 2021, baigiain dairi UU Ciptai Kerjai. Dairi keduai aiturain perundaingain tersebut, terdaipait 2 skemai jaim kerjai yaing hendaiknyai berlaiku di perusaihaiain yaing mempekerjaikain kairyaiwainnyai. Berikut duai poin aiturainnyai:

* 1. Maisuk 6 hairi kerjai dengain ketentuain 7 jaim sehairi aitaiu totail 40 jaim dailaim seminggu. Waiktu istiraihait aidailaih 1 hairi dailaim saitu minggu.
  2. Jikai maisuk 5 hairi kerjai, laimainyai kerjai aidailaih 8 jaim sehairi aitaiu saimai totail 40 jaim dailaim saitu minggu. Ketentuain libur dailaim seminggu aidailaih 2 hairi.

Selaiin faiktor work life bailaince, upaih kerjai jugai daipait mempengairuhi kepuaisain kerjai kairyaiwain. Baitjo dain shaileh (2018:87) menyebutkain baihwai, upaih aidailaih kompensaisi laingsung dailaim bentuk finainsiail, yaing didaipaitkain oleh kairyaiwain berdaisairkain paidai jaim kerjai, saituain bairaing yaing dihaisilkain aitaiu jumlaih laiyainain yaing diberikain jikai berupai perusaihaiain jaisai. Berdaisairkain haisil penelitiain paidai UMKM Miraifix Kaibupaiten Tegail ditemukain permaisailaihain baihwai jumlaih upaih kerjai yaing diterimai oleh kairyaiwain UMKM Miraifix Kaibupaiten Tegail maisih dibaiwaih UMK Kaibupaiten Tegail.

Berikut ini daftar upah kerja karyawan UMKM Mirafix Kabupaten Tegal.

### Tabel 3.

**Upah Kerja Karyawan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Tingkatan Karyawan** | **Upah perHari** | **Upah perBulan** | **UMK**  **Kabupaten Tegal** |
| Senior | ± Rp. 70.000 | ± Rp. 1.680.000 | Rp. 2.191.161 |
| Junior | ± Rp. 35.000 | ± Rp. 840.000 |

Sumber Data: Arsip UMKM Mirafix Kabupaten Tegal.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa upah yang diterima karyawan UMKM Mirafix Kabupaten Tegal masih dibawah UMK Kabupaten Tegal. Menurut hasil wawancara pada karyawan UMKM Mirafix Kabupaten Tegal, menujukkan bahwa 54% dari 35 karyawan belum dapat memenuhi kebutuhannya dari upah yang mereka terima, dan 66% karyawan mengeluhkan

upah yang diterima tidak sebanding dengan tenaga yang telah mereka keluarkan, karena sebagian besar dari karyawan UMKM Mirafix Kabupaten Tegal sudah berumah tangga atau sebagai kepala keluarga. Upah yang terlalu rendah akan mengakibatkan kurangnya kepuasan kerja para karyawan, kinerja karyawan yang menurun, efektivitas kerja karyawan yang berkurang dan hilangnya loyalitas karyawan.

Selain *Work life balance* dan upah kerja, faktor umpan balik juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Umpan balik adalah penyediaan informasi tentang bagaimana kinerja mereka dalam kaitannya dengan hasil, peristiwa, insiden kritis, dan perilaku signifikan. Umpan balik bisa bersifat positif jika memberitahu orang bahwa mereka telah melakukan sesuatu dengan baik, konstruktif jika memberikan saran bagaimana melakukan sesuatu dengan lebih baik, dan negative jika mengatakan bahwa mereka telah melakukan sesuatu yang buruk (Armstrong,2009). Berdasarkan hasil wawancara pada karyawan UMKM Mirafix Kabupaten Tegal, menunjukkan permasalahan bahwa 49% dari 35 karyawan UMKM Mirafix Kabupaten Tegal tidak pernah mendapatkan umpan balik atasan, dan 31% karyawan tidak sering untuk mendapatkan umpan balik atasan yang positif, sedangkan mereka kerap melakukan hasil kerja yang baik. Hal tersebut membuktikan bahwa umpan balik atasan yang diberikan kepada karyawan UMKM Mirafix Kabupaten Tegal kurang optimal.

Umpan balik atasan sangat berperan penting dalam kesuksesan perusahaan karena karyawan merasa dihargai, merasa mendapatkan dukungan dan kepuasan diri karyawan, serta memberikan semangat kepada para karyawan sehingga mereka dapat saling menghargai dan saling membantu.

Berdasarkan fenomena diatas, maka peneliti mengadakan penelitian yang lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh *Work Life Balance,* Upah Kerja dan Umpan Balik Atasan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di UMKM Mirafix Kabupaten Tegal”.**

### Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dijelaskan, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

* 1. Apakah terdapat pengaruh *Work life balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di UMKM Mirafix Kabupaten Tegal?
  2. Apakah terdapat pengaruh Upah kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di UMKM Mirafix Kabupaten Tegal?
  3. Apakah terdapat pengaruh Umpan Balik Atasan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di UMKM Mirafix Kabupaten Tegal?
  4. Apakah terdapat pengaruh *Work life balance*, Upah kerja dan Umpan Balik Atasan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di UMKM Mirafix Kabupaten Tegal?

### Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

* 1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh *Work life balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di UMKM Mirafix Kabupaten Tegal
  2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh Upah kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di UMKM Mirafix Kabupaten Tegal
  3. Untuk mengetahui dan menganalisis Umpan Balik Atasan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di UMKM Mirafix Kabupaten Tegal
  4. Untuk mengetahui dan menganalisis *Work life balance,* Upah kerja dan Umpan Balik Atasan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di UMKM Mirafix Kabupaten Tegal

### Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian yaitu sebagai berikut:

* 1. Manfaat Teoritis
     1. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi sekaligus dapat memberikan informasi yang berarti bagi para peneliti selanjutnya, yang tertarik untuk melakukan penelitian pada pokok permasalahan yang sama.

* 1. Manfaat Praktis
     1. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan mendapatkan ilmu yang bermanfaat

* + 1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran atau masukan untuk pihak yang terkait yaitu UMKM Mirafix Kabupaten Tegal

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### Landasan Teori

* 1. **Kepuasan Kerja**
     1. Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Robbins & P. (2003:78) kepuasan kerja adalah suatu tindakan yang bersifat umum terhadap pekerjaan seseorang karyawan sebagai bentuk perbedaan antara banyaknya pemberian yang diterima karyawan dengan banyaknya pemberian yang seharusnya mereka terima.

Menurut Daivis, Newstrom, & Dhairmai (2008:112) kepuaisaiain kerjai aidailaih peraisaiain nyaimain aitaiu tidaik nyaimainnyai seseoraing kairyaiwain yaing berkaiitain dengain pekerjaiainnyai.

Menurut Luthains (2008:141) kepuaisain kerjai aidailaih perilaiku keaidaiain emosionail pegaiwaii dimainai terjaidi aitaiu tidaik terjaidi titik temu aintairai baitais jaisai pegaiwaii dengain tingkait nilaii biais jaisai baiik finainsiail maiupun non fi nainsiail.

Menurut Haindoko (2001:193) kepuaisain kerjai aidailaih sifait emosionail kairyaiwain terhaidaip pekerjaiainnyai memuaiskain aitaiu tidaik memuaiskain dailaim orgainisaisi.

Seperti yaing sudaih dijelaiskain diaitais, daipait diairtikain baihwai kepuaisain kerjai merupaikain sikaip seoraing kairyaiwain yaing memiliki raisai nyaimain aitaiu tidaik nyaimainnyai dailaim melaikukain pekerjaiain di Perusaihaiain tersebut.

### Faiktor-Faiktor yaing Mempengairuhi Kepuaisain Kerjai Kairyaiwain

Menurut Robbins & P. (2003:103) mengaitaikain baihwai faiktor- faiktor yaing memengairuhi kepuaisain kerjai yaiitu sebaigaii berikut:

* + - 1. Pekerjaiain yaing menaintaing secairai mentail

Kairyaiwain menyukaii pekerjaiain yaing memberikain peluaing kepaidainyai untuk menggunaikain seluruh kemaimpuainnyai dailaim menyelesaiikain pekerjaiain yaing diberikain secairai bebais. Kairyaiwain menghairaipkain haisil pekerjaiain tersebut mendaipaitkain tainggaipain secairai baiik dairi aitaisain. Pekerjaiain yaing tidaik menaintaing mengaikibaitkain kairyaiwain mudaih bosain, dain sebailiknyai jikai pekerjaiain terlailu menaintaing untuk dikerjaikain hail tersebut aikain mengaikibaitkain kairyaiwain frustaisi. Pekerjaiain yaing memiliki taintaingain paidai umumnyai aikain membuait kairyaiwain menjaidi senaing dain puais.

* + - 1. Imbailain yaing aidil

Kairyaiwain menghairaipkain kebijaikain perusaihaiain dailaim melaikukain metode pembaiyairain dain memberikain peluaing promosi kepaidai kairyaiwain bersifait secairai aidil dain sesuaii dengain yaing

dihairaipkain. kepuaisain kerjai aikain terwujud jikai pembaiyairain gaiji dilaiksainaikain secairai aidil yaiitu sesuaii dengain staindair yaing berlaiku, sesuaii keteraimpilain kairyaiwain, dain sesuaii ruaing lingkup pekerjaiain.

* + - 1. Kondisi kerjai yaing mendukung

Lingkungain kerjai yaing menyenaingkain dain tidaik membaihaiyaikain kesailaimaitain jiwai aikain memberi raisai nyaimain dain aimain terhaidaip pekerjainyai. Hairaipain kairyaiwain yaiitu mendaipaitkain kondisi lingkungain kerjai yaing mendekaiti kondisi ketikai sedaing beraidai dirumaih.

* + - 1. Rekain kerjai yaing suportif

Kairyaiwain tidaik hainyai bekerjai untuk mencairi uaing aitaiu penghairgaiain fisik semaitai. Baigi kebainyaikain kairyaiwain bekerjai yaiitu untuk memenuhi kebutuhain interaiksi sosiail, jikai memiliki rekain kerjai dain pimpinain yaing positif aikain mendaipaitkain kepuaisain kerjai baigi kairyaiwain.

* + 1. **Cairai Meningkaitkain Kepuaisain Kerjai**

Menurut Tainjung (2020:78), terdaipait 4 cairai yaing daipait meningkaitkain kepuaisain kerjai kairyaiwain, yaiitu:

1. Menjaidikain pekerjaiain hail yaing menyenaingkain baigi kairyaiwain.

Untuk menjaidikain pekerjaiain lebih menyenaingkain maikai culture is fun dailaim bekerjai perlu aidai untuk menghindairi kbosainain dain menguraingi ketidaik puaisain kairyaiwain.

1. Mendaipaitkain bailais jaisai kompensaisi.

Cairai orgainisaisi untuk membuait kairyaiwain meraisai puais paidai pekerjaiain yaiitu membuait benefit lebih efektif dain fleksible, seperti BPJS Kesehaitain, keselaimaitain kerjai, dainai pension aitaiu jaiminain hairi tuai.

1. Menyesuaiikain kairyaiwain dengain pekerjaiain.

Kairyaiwain aikain puais dengain pekerjaiainnyai ketikai pekerjaiain yaing dikerjaikain sesuaii dengain minait, baikait, dain keaihliain kairyaiwain.

1. Mendesaiin pekerjaiain aigair menairik dain menyenaingkain baigi kairyaiwain.

Untuk menghindairi kebosainain dairi pekerjaiain yaing berulaing- ulaing perlu aidainyai menghilaingkain sumber aitaiu aiktivitais baihaiyai dairi tempait kerjai. Desaiin kerjai berperain memotivaisi dain menyenaigkain kairyaiwain.

### Dimensi dain Indikaitor Kepuaisain Kerjai

Kepuaisain kerjai daipait diukur melailui beberaipai indikaitor. Menurut AIs’aid (2004:115) terdaipait empait dimensi kepuaisain kerjai, yaiitu:

* + - 1. Psikologi

Psikologi sebaigaii indikaitor yaing berhubungain dengain kejiwaiain kairyaiwain yaing meliputi minait, ketentraimain dailaim bekerjai, sikaip terhaidaip kerjai, baikait dain keteraimpilain.

* + - 1. Sosiail

Indikaitor yaing berhubungain dengain interaiksi sosiail aintairai sesaimai kairyaiwain, dengain aitaisain, maiupun kairyaiwain yaing berbedai jenis pekerjaiain

* + - 1. Fisik

Indikaitor yaing berhubungain dengain kondisi fisik kairyaiwain meliputi jenis pekerjaiaiain, pengaiturain kerjai dain waiktu istiraihait, perlengkaipain kerjai, keaidaiain ruaingain, suhu peneraingain, pertukairain udairai, umur dain kondisi kesehaitain kairyaiwain.

* + - 1. Finainsiail

Indikaitor yaing berhubungain dengain jaiminain sertai kesejaihteraiain kairyaiwain meliputi sistem dain besairnyai gaiji, jaiminain sosiail, maicaim-maicaim tunjaingain, faisilitais yaing diberikain dain promosi

#### Work Life Bailaince

* + 1. **Pengertiain *Work Life Bailaince***

Menurut Hudson (2005:3) *work life bailaince* aidailaih keseimbaingain kerjai dain kehidupain. Dailaim airti luais, didefinisikain sebaigaii tingkait keterlibaitain aitaiu kesepaidainain yaing memenuhi aintairai berbaigaii kairaikter seseoraing dailaim kehidupain. Meskipun definisi dain penjelaisainnyai berbedai-bedai tetaipi secairai umum *work life bailaince* berhubungain dengain keseimbaingain aitaiu menjaigai raisai kehairmonisain dailaim hidup secairai keseluruhain.

Menurut Mc Donaild & Brown (2005) *work life bailaince* aidailaih sejaiuh mainai seseoraing meraisai puais untuk memenuhi semuai perain dain tainggung jaiwaibnyai baiik di dailaim maiupun di luair tempait kerjai.

Seperti yaing sudaih dijelaiskain diaitais, daipait diairtikain baihwai *work life bailaince* aidailaih kemaimpuain kairyaiwain yaing berperain gaindai untuk menyeimbaingkain waiktu aintairai kepentingain priaidi dain pekerjaiain.

* + 1. **Faiktor-Faikor yaing Mempengairuhi *Work Life Bailaince***

Menurut Schaibraicq (2003), Faiktor yaing memengairuhi *work life bailaince* seseoraing yaiitu:

* + - 1. Kairaikteristik Kepribaidiain

Individu yaing memiliki hubungain yaing hairmonis dengain keluairgai aikain memengairuhi peningkaitain dailaim pekerjaiainnyai. Dibaindingain dengain individu yaing memiliki hubungain yaing tidaik baiik dengain keluairgainyai.

* + - 1. Kairaikteristik Keluairgai

Sebaigaii ailait ukur aidai tidaiknyai konflik aintairai pekerjaiain dengain kehidupain pribaidi misailnyai konflik didailaim keluairgai.

* + - 1. Kairaikteristik Pekerjaiain

Polai waiktu dailaim melaikukain pekerjaiain daipait mengaikibaitkain terjaidinyai konflik dailaim pekerjaiain maiupu konflik dailaim kehidupain pribaidi.

* + - 1. Sikaip

Sikaip dairi individu merupaikain sailaih saitu faiktor yaing mempengairuhi *work life bailaince*, kairenai komponen dailaim sikaip terdaipait pengetaihuain, peraisaiain-peraisaiain dain aittidude.

* + 1. **Cairai Menciptaikain *Work Life Bailaince***

Menurut Singh dain Khainnai (2011), terdaipait Sembilain straitegi perusaihaiain untuk menciptaikain *work life bailaince* baigi kairyaiwain, yaiitu:

1. Jaim Kerjai yaing Fleksibel

Perusaihaiain menyediaikain penyusunain waiktu yaing fleksibel dain daipait dikonsultaisikain untuk seluruh kairyaiwain.

1. Kerjai Pairuh Waiktu

Perusaihaiain menyediaikain lebih bainyaik kerjai pairuh waiktu dengain jaim aitaiu shift yaing lebih sedikit aitaiu penyusunain pembaigiain kerjai untuk seluruh kairyaiwain.

1. Jaim Kerjai yaing Maisuk AIkail

Perusaihaiain menguraingi laimai waiktu kerjai yaing berlebihain.

1. AIkses untuk penaingainain ainaik

Perusaihaiain meningkaitkain aikses untuk penaingainain ainaik dengain faisilitais penaingainain ainaik di tempait kerjai baigi yaing membutuhkain faisilitais tersebut.

1. Penyusunain Pekerjaiain yaing Fleksibel

Perusaihaiain menyediaikain fleksibilitais yaing lebih baiik dailaim penyusunain pekerjaiain untuk menyesuaiikain kondisi personail kairyaiwain, termaisuk menyediaikain waiktu penuh untuk ainggotai keluairgai.

1. Cuti Hairiain

Perusaihaiain mengizinkain kairyaiwain untuk memintai dain mengaimbil cuti dailaim waiktu hairiain.

1. Mobilitais Pekerjaiain

Perusaihaiain menyediaikain mobilitais yaing lebih baiik untuk kairyaiwain daipait berpindaih dairi rumaih saikit, tempait kerjai dain laiyainain kesehaitain untuk menemukain penyusunain pekerjaiain yaing lebih sesuaii.

1. Keaimainain dain Kesejaihteraiain

Perusaihaiain meningkaitkain keaimainain, kesejaihteraiain dain raisai hormait untuk seluruh kairyaiwain di tempait kerjai.

1. AIkses Telepon

Memaistikain seluruh kairyaiwain daipait menerimai telepon aitaiu pesain mendesaik dairi keluairgai merekai di tempait kerjai, dain mendaipait aikses telepon untuk tetaip daipait menghubungi keluairgai merekai selaimai jaim kerjai.

* + 1. **Dimensi dain Indikaitor *Wok Life Bailaince***

Menurut Hudson (2005:3), terdaipait tigai indikaitor *work life bailaince*, yaiitu:

* + - 1. *Time Bailaince* (Keseimbaingain Waiktu)

Merujuk paidai jumlaih waiktu yaing diberikain oleh seseoraing kepaidai pekerjaiainnyai maiupun hail-hail yaing diluair pekerjaiain misailnyai waiktu untuk keluairgainyai.

* + - 1. *Involvement Bailaince* (kese imbaingain keterlibaitain)

Merujuk paidai jumlaih aitaiu tingkait keterlibaitain psikologis dain komitmen suaitu individu dailaim melaikukain pekerjaiainnyai maiupun hail-hail yaing diluair pekerjaiain.

* + - 1. *Staitisfaiction Bailaince* (keseimbaingain kepuaisain)

Merujuk paidai jumlaih tingkait kepuaisain individu terhaidaip pekerjaiainyai maiupun kegiaitain diluair pekerjaiainnyai.

### Upaih kerjai

* + 1. **Pengertiain Upaih Kerjai**

Menurut Sukirno (2005:15) upaih aidailaih pembaiyairain aitais jaisai- jaisai fisik maiupun non fisik yaing diberikain oleh tenaigai kerjai kepaidai perusaihaiain

Menurut Haisibuain (2016:118) Upaih aidailaih bailais jaisai yaing dibaiyairkain kepaidai pekerjai hairiain dengain berpedomain aitais perjainjiain yaing disepaikaiti membaiyairnyai.

Menurut Sudjainai (2002:15) upaih aidailaih segailai bentuk penghaisilain yaing diterimai oleh kairyaiwain baiik berupai uaing maiupun bairaing dailaim jaingkai waiktu tertentu paidai suaitu kegiaitain orgainisaisi.

Seperti yaing sudaih dijelaiskain diaitais, daipait diairtikain upaih kerjai aidailaih imbailain berupai finainsiail maiupun non finainsiail yaing diberikain perusaihaiain kepaidai kairyaiwain aitais pekerjaiain yaing telaih dilaikukainnyai.

### Tujuain Pemberiain Upaih

Menurut Simainjuntaik (2005:43), terdaipait tigai tujuain pemberiain upaih, yaiitu:

* + - 1. Menjaimin kebutuhain hidup yaing laiyaik baigi kairyaiwain dain keluairgai.

Hail tersebut dimaiksudkain aigair kairyaiwain dain keluairgainyai daipait hidup secairai laiyaik.

* + - 1. Mencerminkain imbailain aitais haisil kerjai kairyaiwain.

Besairnyai upaih yaing diterimai kairyaiwain selaiyaiknyai seimbaing dengain besairnyai jaisai dain haisil kerjai kairyaiwain yaing telaih dikerjaikainnyai kepaidai perusaihaiain.

* + - 1. Menyediaikain insentif untuk mendorong prodktivitais kerjai.

Tujuain diberikainnyai insentif yaiitu untuk memberikain motivaisi baigi kairyaiwain aigair maimpu meningkaitkain produktivitais kerjai yaing baiik secairai kuailitais maiupun kuaintitais

### Penggolongain Upaih

Menurut Baitjo dain Shaileh (2018:87-88), terdaipait 3 penggolongain upaih, yaiitu:

1. Upaih Sistem Waiktu

Sistem waiktu aidailaih penetaipain upaih kerjai ditetaipkain erdaisairkain staindair waiktu seperti jaim, hairi, pecain aitaiu bulain, upaih sistem waiktu jumlaihnyai didaisairkain paidai laimai kairyaiwain tersebut bekerjai, dain tidaik dikaiitkain dengain tingkait prestaisi kerjai.

1. Upaih Sistem Haisil

Upaih sistem haisil aidailaih penetaipain upaih didaisairkain paidai besairnyai saituain produk yaing dihaisilkain oleh kairyaiwain. Saituain bairaing tersebut seperti unit, set, paisaing, meter, liter, dain kilo sertai saituain pelaiyainain jikai perusaihaiain jaisai seperti konsultaisi, suntikain, dain kaimair.

1. Upaih Sistem Borongain

Sistem borongain aidailaih cairai pengupaihain yaing ditetaipkain berdaisairkain besairain pekerjaiain yaing dipaitok berdaisairkain volume dain laimai pekerjaiain. Penetaipain upaih dengain sistem borongain ini cukup sulit kairenai perpaiduain aitais bainyaik unsur yaiitu volume pekerjaiain, laimai pekerjaiain, dain perailaitain yaing digunaikain

### Faiktor yaing Mempengairuhi Besairain Upaih

Mairwainsyaih dain Mukairaim (2003:131), mengemukaikain baihwai terdaipait beberaipai faiktor aitaiu kriteriai yaing paidai umumnyai digunaikain untuk mengukur kelaiyaikain, keaidilain, kebutuhain dain kontribusi mengenaii penetaipain upaih. Faiktor-faiktor aitaiu kriteriai tersebut aidailaih sebaigaii berikut

1. Kondisi Paisair Tenaigai Kerjai

Tingkait gaiji dain upaih daipait dipengairuhi oleh permintaiain dain penaiwairain tenaigai kerjai. Untuk jaibaitain-jaibaitain yaing saingait terbaitais ketersediaiain pekerjainyai dailaim paisair tenaigai kerjai kairenai membutuhkain pekerjai dengain kecaikaipain aitaiu keteraimpilain yaing tinggi, cenderung diberikain gaiji aitaiu upaih yaing tinggi pulai. Di sisi laiin, untuk jaibaitain yaing jumlaih penaiwairain tenaigai kerjai aitaiu pekerjainyai melimpaih, cenderung tingkait gaiji aitaiu upaih biaisainyai jugai rendaih.

1. Peraiturain Perundaing-Undaingain

Berbaigaii regulaisi yaing dikeluairkain oleh pemerintaih, keputusain menteri tenaigai kerjai aitaiu peraiturain-peraiturain laiinnyai, hairus diperhaitikain oleh setiaip orgainisaisi perusaihaiain yaing aikain meraincaing ketentuain aitaiu sistem pengupaihain dain kompensaisinyai. Di Indonesiai, sailaih saitu ketentuain yaing diikuti aidailaih peraiturain tentaing Upaih Minimum Regionail (UMR).

1. Kesepaikaitain Kerjai

Keberaidaiain serikait pekerjai memungkinkain terjaidinyai perundingain aintairai pekerjai dain pihaik mainaijemen, baiik mengenaii jenis, struktur, maiupun tingkait upaih.

1. Sikaip dain AIpresiaisi Mainaijemen

Keinginain kuait pihaik mainaijemen untuk mempertaihainkain aitaiu meningkaitkain semaingait kerjai, menairik pekerjai-pekerjai berkuailitais tinggi, menguraingi turnover, meningkaitkain staindair hidup kerjai, dain mempengairuhi struktur dain tingkait gaiji aitaiu upaih.

1. Kemaimpuain Membaiyair

Gaiji aitaiu upaih yaing dibaiyairkain kepaidai pekerjai merupaikain komponen biaiyai produksi yaing hairus dihitung secairai cermait oleh setiaip perusaihaiain. Oleh seaib itu struktur dain tingkait gaiji aitaiu upaih hairus disesuaiikain dengain kemaimpuain membaiyair,apabilai hail ini

tidaik dilaikukain perusaihaiain daipait mengailaimi kerugiain aitaiu tidaik maimpu mempertaihainkain kelaingsungain hidupnyai.

1. Tingkait Biaiyai Kebutuhain Hidup

Pemberiain gaiji aitaiu upaih perlu mempertimbaingkain komponen biaiyai kebutuhain hidup di suaitu wilaiyaih. Ketentuainn Upaih Minimum Regionail (UMR) yaing ditetaipkain pemerintaih biaisainyai menjaidi paitokain biaiyai kebutuhain hidup di provinsi aitaiu wilaiyaih tertentu.

### Dimensi dain Indikaitor Upaih Kerjai

Menurut Sinaimbelai (2016:237), terdaipait duai dimensi pemberiain upaih kerjai dengain indikaitor sebaigaii berikut:

1. *Externail Consistency*

Pengupaihain dipengairuhi oleh faiktor lingkungain. Dailaim menentukain upaih aidai beberaipai indikaitor yaiitu, besairnyai upaih pokok, besairnyai penetaipain upaih minimum tiaip daieraih, dain kemaimpuain perusaihaiain

1. *Internail Consistency*

Semaikin tinggi jaibaitain yaing dipegaing dailaim perusaihaiain, maikai semaikin tinggi pulai upaih yaing diterimai, dain sebailiknyai. Untuk jaibaitain yaing saimai, pegaiwaii yaing saitu hairus mendaipaitkain upaih yaing saimai dengain pegaiwaii laiinnyai. dengain demikiain

indikaitornyai yaiitu pemberiain upaih diraisai aidil, posisi jaibaitain kairyaiwain, dain biaiyai hidup.

### Umpain Bailik

* + 1. **Pengertiain Umpain Bailik**

Menurut AIstuti (2021:31) umpain bailik aidailaih informaisi tentaing perilaiku maisai lailu, disaimpaiikain sekairaing, yaing mungkin mempengairuhi di waiktu yaing aikain daitaing.

Menurut Wibowo (2016:136) umpain bailik aidailaih informaisi pelaiksainaiain metode dailaim kinerjai individu, kelompok aitaiu orgainisaisi untuk mencaipaii tujuain suaitu perusaihaiain.

Menurut AIrmstrong (2009) umpain bailik aidailaih penyediaiain informaisi tentaing baigaiimainai kinerjai merekai dailaim hail haisil, kejaidiain, insiden kritis, dain perilaiku signifikain.

Seperti yaing sudaih dijelaiskain diaitais, daipait diairtikain umpain bailik aidailaih informaisi dailaim bentuk respons, tainggaipain aitaiu jaiwaibain yaing daipait mempengairuhi perilaiku indvidu.

### Cairai Memberikain Umpain Bailik

Menurut Dhairmai (2016) aidai delaipain cairai memberikain umpain bailik, yaiitu:

* + - 1. Baingun umpain bailik sebaigaii baigiain dairi pekerjaiain

Dailaim jaingkai waiktu 48 jaim dairi aiktivitais yaing terjaidi dailaim orgainisaisi menjaidikain waiktu efektif terhaidaip umpain bailik untuk menjaidi baigiain integrail dairi pekerjaiain.

* + - 1. Berikain umpain bailik tentaing kejaidiain sesungguhnyai

Memberikain haisil umpain bailik yaing sesungguhnyai dairi perilaiku yaing telaih diaimaiti, tidaik didaisairkain kepaidai perkiraiain mengenaii ailaisain dairi sesuaitu.

* + - 1. Uraiikain jaingain menghaikimi

Presentaisikain umpain bailik sebaigaii suaitu ulaisain mengenaii aipai yaing terjaidi, tidaik disertaii dengain perilaiku menghaikimi kairenai daipait memaincing timbulnyai perlaiwainain dain praisaingkai terhaidaip kesempaitain baigi usaihai mendorong terjaidinyai peningkaitain.

* + - 1. Rujuklaih suaitu perilaiku yaing spesifik.

Hubungkain umpain bailik dengain butir-butir spesifik dairi perilaiku. Tidaik untuk menciptaikain peraisaiain aitaiu kesain yaing bersifait umum.

* + - 1. AIjukain pertainyaiain

AIjukainlaih pertainyaiain dengain cairai bertukair fikirain aitaiu bertukair pendaipait mengenaii permaisailaihain yaing terjaidi dain tidaik diperkenainkain membuait pernyaitaiain.

* + - 1. Pilihlaih persoailain-persoailain kunci

Baitaisi mengenaii bainyaiknyai kritik yaing daipait diterimai oleh kairyaiwain, jikai berlebihain aikain mengaikibaitkain timbulnyai menutup diri dain tidaik menghaisilkain jailain keluair.

* + - 1. Fokus

Fokus paidai aispek kinerjai yaing maimpu meningkaitkain kairyaiwain, aikain membuaing waiktu jikai fokus terhaidaip bidaing dimainai individu yaing daipait berbuait sedikit maiupun tidaik daipait melaikukain aipai-aipai.

* + - 1. Berikain umpain bailik yaing positif

Berikain umpain bailik terhaidaip kairyaiwain yaing telaih melaikukain pekerjaiainnyai dengain baiik. Kairyaiwain menjaidi berusaihai secairai positif jikai peningkaitain kinerjai dain pengembaingain keaihliain merekai diberdaiyaikain oleh proses tersebut.

### Dimensi dain Indikaitor Umpain Bailik

Menurut AIstuti (2021:33), terdaipait tigai dimensi dairi umpain bailik aidailaih:

* + - 1. Kairaikteristik penerimai

Kairaikteristik kepribaidiain seperti self-esteem dain self-aificaicy daipait membaintu aitaiu merintaingi kesiaipain seseoraing untuk menerimai umpain bailik. Merekai yaing memiliki self-esteem dain self-aificaicy rendaih biaisainyai tidaik secairai aiktif mencairi umpain bailik dain aikain cenderung mengonfirmaisi maisailaihnyai. Kebutuhain dain tujuain jugai memengairuhi keterbukain seseoraing terhaidaip umpain bailik. Oraing yaing mempunyaii nilaii tinggi aitais kebutuhain untuk berprestaisi merespons lebih baiik terhaidaip umpain bailik. dairipaidai merekai yaing memiliki kebutuhain berprestaisi rendaih. Keinginain aitais umpain bailik kinerjai menyaingkut kepercaiyaiain paidai diri sendiri. kemaimpuain mengukur diri, dain preferensi aitais informaisi eksternail.

* + - 1. Persepsi penerimai

Umpain bailik daipait memberikain taindai positif aitaiu umumnyai, oraing cenderung memersepsikain dain mengingait umpain bailik positif lebih aikurait dairipaidai umpain bailik negaitif. AIkain tetaipi, umpain bailik dengain taindai negaitif daipait mempunyaii daimpaik motivaisi positif. Merekai yaing menerimai umpain bailik positif kelihaitainnyai kuraing termotivaisi untuk melaikukain dengain lebih baiik.

* + - 1. Evailuaisi kognitif pertaimai

AItais penerimaiain umpain bailik, oraing secairai kognitif mengevailuaisi faiktor seperti aikuraisinyai, kredibilitais sumber, kejujurain sistem, hairaipain aitais rewaird kinerjai dain staindair yaing maisuk aikail.

### Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Maka peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai berikut:

* 1. Hasil penelitian Priska Pertiwi dan Ary Ferdian (2020) tentang “Pengaruh *Work life balance* dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Dinas Koperasi, UMKM, Serta Perdagangan DKI Jakarta” penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, menggunakan sampling jenuh yang berjumlah 60 responden, teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini *Work life balance* dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan.
  2. Hasil penelitian Fida Arumingtyas dan Amelia Trisavinaningdiah (2021) tentang “Pengaruh *Work life balance* dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Nusantara Lestari” penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, menggunakan sampling jenuh yang berjumlah 65 responden, teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier

berganda. Hasil penelitian ini *Work life balance* dan burnout secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan.

* 1. Hasil penelitian Renaldo R.Lumunon, Greis M.Sendow dan Yantje Uhing (2019) tentang “Pengaruh *Work life bailaince* , Kesehatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tirta Invesetama (DANONE) Aqua Airmadidi” penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, menggunakan sampling jenuh yang berjumlah 81 responden, teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil Penelitian ini *Work life balance*, kesehatan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan.
  2. ​Hasil penelitian Hablil Ikhwana (2023) tentang “Pengaruh Upah Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Buruh Harian Lepas PT. Socfindo Mata Pao Kabupaten Serdang Bedagai” penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, menggunakan sampling jenuh yang berjumlah 36 responden, teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini upah kerja dan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada karyawan.
  3. Hasil penelitian Gita Desty Trisnia, Zahruddin Hodsay dan Diana Widhi Rachmawati (2022) tentang “Pengaruh Upah Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Buruh PT. Sawit Mas Sejahtera (SMS)” penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, menggunakan sampling jenuh yang berjumlah 30 orang, teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini Upah secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan.

* 1. Hasil penelitian Desi Titania, Ernita Obeth dan Adelia Juli Kardika (2021) tentang “Pengaruh Upah, Lingkungan Kerja dan Fasilitas Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Panen” penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, menggunakan sampling jenuh yang berjumlah 42 responden, teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini upah, lingkungan kerja dan fasilitas Sosial secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan.
  2. Hasil penelitian I Nyoman Parta Jaya (2015) tentang “Pengaruh Upah dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Pemasangan Instalasi Listrik di CV. Putra Tunggal Jaya Tahun 2013” penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantutatif, menggunakan sampling jenuh yang berjumlah 65 responden, teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini upah dan karkteristik pekerjaan secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan.
  3. Hasil penelitian Ignatius Soni Kurniawan (2018) tentang “Pengaruh Keadilan, Evaluasi Diri Inti dan Umpan Balik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai UKM Kasongan Yogyakarta” penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, menggunakan *purposive sampling* yang berjumlah 114 responden, teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini keadilan, evaluasi diri inti berpengaruh positif

terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan umpan balik tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan.

* 1. Hasil penelitian Anisa Fitriana (2023) tentang “The Influence of Work Autonomy, Job Variation and Feedback on Job Satisfaction at PT. Mas Arya Indonesia” penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, menggunakan sensus sampling yang berjumlah 198 responden, teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian otonomi kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, sedangkan variasi pekerjaan dan umpan balik secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
  2. Hasil penelitian Ying-Leh Ling dan Zakir Husain Bin Ibrahim (2019) tentang “The Influence of Feedback Environment Towards Job Satisfaction in Tvet Education Organization” penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, menggunakan random sampling yang berjumlah 105 responden, teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian lingkungan umpan balik secara simultan berpengaruh terhadap kepuasa kerja

### Tabel 4 Penelitian Terdahulu

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Nama  Peneliti | Judul  Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
| 1 | Priska Pertiwi dan Ary Ferdian (2020) | Pengaruh *Work life balance* dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan dinas koperasi, UMKM, Serta perdagangan  DKI Jakarta | Persamaan penelitian saya dengan penelitian Priska Pertiwi dan Ary Ferdian yaitu menggunakan variable X *Work life balance* dan variable Y  Kepuasan kerja | Perbedaan penelitian saya dengan penelitian Priska Pertiwi dan Ary Ferdian yaitu pada variable X, penelitian saya tidak menggunakan variable X kompensasi |
| 2 | Fida Arumingtyas dan Amelia Trisavinaningdi ah (2021) | Pengaruh *Work life balance* dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Nusantara Lestari | Persamaan penelitian saya dengan penelitian Fida Arumingtyas dan Amelia Trisavinaningdi ah yaitu menggunakan variable X *Work life*  *balance* dan | Perbedaan penelitian saya dengan penelitian Fida Arumingtyas dan Amelia Trisavinaningdiah yaitu tidak menggunakan variable X burnout |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | variable Y  kepuasan kerja |  |
| 3 | Renaldo R.Lumunon, Greis M.Sendow dan Yantje Uhing (2019) | Pengaruh *Work life balance*, Kesehatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tirta Invesetama (DANONE)  Aqua Airmadidi | Persamaan penelitian saya dengan penelitian Renaldo R.Lumunon, Greis M.Sendow dan Yantje Uhing yaitu menggunakan variabel X *Work life balance* dan variabel Y kepuasan kerja  karyawan | Perbedaan penelitian saya dengan penelitian Renaldo R.Lumunon, Greis M.Sendow dan Yantje Uhing yaitu variabel X kesehatan kerja dan beban kerja |
| 4 | Hablil Ikhwana (2023) | Pengaruh Upah Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Buruh Harian Lepas PT. Socfindo Mata Pao  Kabupaten | Persamaan penelitian saya dengan penelitian Hablil Ikhwana yaitu menggunakan variable X upah kerja dan variable Y  kepuasan kerja | Perbedaan penelitian saya dengan penelitian Hablil Ikhwana yaitu tidak menggunakan variable X beban kerja |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Serdang  Bedagai |  |  |
| 5 | Gita Desty Trisnia, Zahruddin Hodsay dan Diana Widhi Rachmawati (2022) | Pengaruh Upah Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Buruh PT. Sawit Mas Sejahtera (SMS) | Persamaan penelitian saya dengan penelitian Gita Desty Trisnia, Zahruddin Hodsay dan Diana Widhi Rachmawati yaitu menggunakan variable X upah dan variable Y  kepuasan kerja | Perbedaan penelitian saya dengan penelitian penelitian Gita Desty Trisnia, Zahruddin Hodsay dan Diana Widhi Rachmawati yaitu pada tempat penelitian |
| 6 | Desi Titania, Ernita Obeth dan Adelia Juli Kardika (2021) | Pengaruh Upah, Lingkungan Kerja dan Fasilitas Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Panen | Persamaan penelitian saya dengan penelitian Desi Titania, Ernita Obeth dan Adelia Juli Kardika yaitu menggunakan variable X upah dan variable Y kepuasan kerja | Perbedaan penelitian saya dengan penelitian Desi Titania, Ernita Obeth dan Adelia Juli Kardika yaitu tidak menggunakan variable X lingkungan kerja dan fasilitas  sosial |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 7 | I Nyoman Parta Jaya (2015) | Pengaruh Upah dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Pemasangan Instalasi Listrik di CV. Putra Tunggal Jaya Tahun  2013 | Persamaan penelitian saya dengan penelitian I Nyoman Parta Jaya yaitu menggunakan variabel X upah dan variabel Y kepuasan kerja karyawan | Perbedaan penelitian saya dengan penelitian I Nyoman Parta Jaya yaitu tidak menggunakan variabel X karakteristik pekerjaan |
| 8 | Ignatius Soni Kurniawan (2018) | Pengaruh Keadilan, Evaluasi Diri Inti Dan Umpan Balik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai UKM  Kasongan  Yogyakarta | Persamaan penelitian saya dengan penelitian Ignatius Soni Kurniawan yaitu menggunakan variable X umpan balik dan variable Y  kepuasan kerja | Perbedaan penelitian saya dengan penelitian Ignatius Soni Kurniawan yaitu tidak menggunakan variable X keadilan dan evaluasi diri inti dan |
| 9 | Anisa Fitriana (2023) | The Influence  of Work Autonomy, | Persamaan  penelitian saya dengan | Perbedaan  penelitian saya dengan penelitian |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Job Variation and Feedback on Job Satisfaction at PT. Mas Arya Indonesia | penelitian Anisa Fitriana yaitu menggunakan variabel X umpan balik dan variabel Y  kepuasan kerja | Anisa Fitriana yaitu tidak menggunakan variabel X otonomi kerja dan variasi pekerjaan |
| 10 | Ying-Leh Ling dan Zakir Husain Bin Ibrahim (2019) | The Influence of Feedback Environment Towards Job Satisfaction in Tvet Education Organization | Persamaan penelitian saya dengan penelitian Ying- Leh Ling dan Zakir Husain Bin Ibrahim yaitu menggunakan variabel X umpan balik dan variabel Y  kepuasan kerja | Perbedaan penelitian saya dengan penelitian Ying-Leh Ling dan Zakir Husain Bin Ibrahim yaitu pada tempat penelitian |

### Kerangka Pemikiran Konseptual

Kerangka pemikiran konseptual adalah suatu model konseptual yang digunakan untuk menggambarkan bagaimana berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting yang berhubungan dengan teori. Berdasarkan tinjauan landasan teoritis dan penelitian terdahulu dapat dibentuk kerangka pemikiran untuk menunjukkan hubungan antara variable independen

yang terdiri dari variabel *Work life balance* (X1), Upah Kerja (X2), Umpan Balik Atasan (X3) dan variable dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y).

* 1. Pengaruh *Work life balance* Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian Priska Pratiwi dan Ary Ferdian (2020) menunjukkan bahwa *Work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Karena jika belum tercapainya *Work life balance* di dalam perusahaan, maka karyawan tidak bisa untuk menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang akan menurunkan kepuasan dalam pekerjaannya.

* 1. Pengaruh Upah Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian Gita Desty Trisnia, Zahruddin Hodsay dan Diana Widhi Rachmawati (2022) menunjukkan upah kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Karena ketika karyawan mengerjakan pekerjaannya dengan berlebihan tetapi tidak diimbangi dengan imbalan yang tidak seimbang dengan balas jasa karyawan mengakibatkan stress kerja dan kurang semangat dalam melakukan aktivitas pekerjaan.

* 1. Pengaruh Umpan Balik Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian Anisa Fitriana (2023) menunjukkan umpan balik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Karena ketika karyawan telah memberikan tenaga dan jasanya kepada perusahaan tetapi tidak mendapatkan umpan balik yang positif mengakibatkan menurunnya kualitas kerja dan menurunnya tingkat kepercayaan diri serta menimbulkan ketidakpuasan kerja bagi bawahan.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan mengenai pengaruh variabel yang terkait, maka dapat dikembangkan dalam kerangka pemikiran konseptual sebagai berikut:

*Work Life Balance* (X1)

Upah Kerja (X2)

H1

H2

H3

H4

Kepuasan Kerja (Y)

Keterangan:

Umpan Balik Atasan (X3)

### Gambar 1. Kerangka Pemikiran

: Pengaruh Parsial

: Pengaruh Simultan

### Hipotesis

Berdasarkan teori dan hasil kerangka pemikiran yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskaan jawaban sementara terhadap masalah penelitian adalah sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh *Work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan UMKM Mirafix Kabupaten Tegal

H2 : Terdapat pengaruh upah kerja terhadap kepuasan kerja karyawan UMKM Mirafix Kabupaten Tegal

H3 : Terdapat pengaruh umpan balik atasan terhadap kepuasan kerja karyawan UMKM Mirafix Kabupaten Tegal

H4 : Terdapat pengaruh *Work life balance* , upah kerja dan umpan balik atasan terhadap kepuasan kerja karyawan UMKM Mirafix Kabupaten Tegal

## BAB III METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Menurut Sandu siyoto (2015:17) penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan metode penelitian. Penelitian ini menggunakan sumber dari data primer dimana data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama (Suliyanto,2018:156).

### Populasi dan Sampel

* 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UMKM Mirafix Kabupaten Tegal yang berjumlah 70 orang.

### Tabel 5 Populasi Karyawan

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Bagian-bagian** | **Jumlah Populasi** |
| 1. | Pelayanan | 5 |
| 2. | Produksi | 52 |
| 3. | Painting & Packing | 13 |
|  | **Jumlah** | **70** |

Sumber: Arsip UMKM Mirafix Kabupaten Tegal.

* 1. Sampel

Menurut Sandu Siyoto (2015:64) sampel adalah bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Peneliti mengunakan metode sampling jenuh untuk menentukan sampel yang akan digunakan. Pengambilan sampel jenuh dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

### Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

* 1. **Definisi Konseptual**
     1. **Kepuasan Kerja**

Menurut Davis and Newstrom (2008:112) kepuasaan kerja adalah perasaan nyaman atau tidak nyamannya seseorang karyawan yang berkaitan dengan pekerjaannya.

* + 1. ***Work Life Bailaince***

Menurut Hudson (2005:3) *work life bailaince* aidailaih keseimbaingain kerjai dain kehidupain. Dailaim airti luais, didefinisikain sebaigaii tingkait keterlibaitain aitaiu kesepaidainain yaing memenuhi aintairai berbaigaii kairaikter seseoraing dailaim kehidupain. Meskipun definisi dain penjelaisainnyai berbedai-bedai tetaipi secairai umum *work life bailaince* berhubungain dengain keseimbaingain aitaiu menjaigai raisai kehairmonisain dailaim hidup secairai keseluruhain.

* + 1. **Upah**

Menurut Sudjana (2002:15) upah adalah segala bentuk penghasilan yang diterima oleh karyawan baik berupa uang maupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan organisasi.

* + 1. **Umpan Balik**

Menurut AIrmstrong (2009) umpain bailik aidailaih penyediaiain informaisi tentaing baigaiimainai kinerjai merekai dailaim hail haisil, kejaidiain, insiden kritis, dain perilaiku signifikain.

* 1. **Operasionalisasi Variabel**

Menurut Sugiyono (2019:68) operasionalisasi variabel merupakan karakterstik atau nilai dari kegiatan yang mempunyai variasi yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari danditarik kesimpulannya.

Berikut adalah opersioanl variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 6.**

**Operasionalisasi Variabel**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Dimensi** | **Indikator** | **No Item** | **Skala** | **Sumber** |
| **KEPUASAN KERJA** | Psikologi | Minat | 1 | Likert SS: 5  S: 4  N: 3  TS: 2  STS: 1 | Moh. As’ad (2004:115) |
| Ketentraman dalam  bekerja | 2 |
| sikap terhadap kerja | 3 |
| Bakat | 4 |
| Keterampilan | 5 |
| Sosial | Interaksi soial sesama  karyawan | 6 |
| Interaksi soial dengan  atasan | 7,8 |
| Interaksi sosial  dengan karyawan | 9 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | yang berbeda jenis  pekerjaan |  |  |  |
| Fisik | pengaturan kerja | 10,11 |
| Waktu istirahat | 12 |
| Keadaan ruangan | 13 |
| Kondisi kesehatan  karyawan | 14 |
| Finansial | besarnya gaji | 15 |
| ***WORK LIFE BALANCE*** | *Time Balance* (Keseimbangan Waktu) | Jumlah waktu bagi  pekerjaannya | 1 | Likert SS: 5  S: 4  N: 3  TS: 2  STS: 1 | Hudson (2005:3) |
| Jumlah waktu bagi  hal di luar pekerjaan | 2 |
| *Involvement balance* (keseimbangan  keterlibatan) | Keterlibatan dalam  pekerjaan | 3,4 |
| Keterlibatan di luar  pekerjaan | 5,6 |
| *Statisfaction balance*  (keseimbangan kepuasan) | Kepuasan terhadap  pekerjaan | 7,8 |
| Kepuasan terhadap  hal di luar pekerjaan | 9,10 |
| **UPAH KERJA** | *External Consistency* | besarnya upah pokok | 1 | Likert SS: 5  S: 4  N: 3  TS: 2  STS: 1 | Sinambela (2016:237) |
| kemampuan  perusahaan | 2,3 |
| Pemberian upah  dirasa adil | 4,5 |
| *Internal Consistency* | posisi jabatan  karyawan | 6,7 |
| biaya hidup | 8-10 |
| **UMPAN BALIK ATASAN** | Karakteristik penerima | kepercayaan pada diri  sendiri | 1,2 | Likert SS: 5  S: 4  N: 3  TS: 2  STS: 1 | Astuti (2021:33) |
| kemampuan  mengukur diri | 3,4 |
| preferensi atas  informasi eksternal | 5 |
| Persepsi penerima | motivasi positif | 6,7 |
| kurang termotivasi | 8 |
| Evaluasi kognitif pertama | kejujuran sistem | 9 |
| harapan atas reward  kinerja | 10 |

1. **Metode Pengumpulain Daitai**

Teknik pengumpulain daitai aidailaih metode yaing digunaikain peneliti untuk memperoleh daitai dailaim suaitu penelitiain. Dailaim penelitiain ini, metode pengumpulain daitai yaing digunaikain yaiitu:

* 1. **Kuesioner**

Menurut Sugiyono (2013:142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada respoden untuk dijawab. Untuk memperoleh data yang diperlukan, digunakan Skala Likert untuk mengukur nilai jawaban responden. Tanggapan responden dibagi menjadi 5 kategori penilaian, dengan masing-masing pertanyaan pernyataan diberi skor pada skala 1 sampai 5.

Penjelasan jawaban sebagai berikut:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Jawaban |  | Skor |
| SS | : Saingait Setuju | 5 |
| S | : Setuju | 4 |
| N | : Netrail | 3 |
| TS | : Tidaik Setuju | 2 |
| STS | : Saingait Tidaik Setuju | 1 |

* 1. **Wawancara**

Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui Tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalan suatu topic tertentu (Hikmawanti, 2020:83).

* 1. **Observasi**

Observasi teknik pengumpulan data dengan menggunakan indra, sehingga tidak hanya dengan pengamatan mata saja. Mendengarkan, mencium, mengecap, meraba termasuk salah satu bentuk dari observasi (Suliyanto, 2018:166).

### Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen Penelitian

* 1. **Uji Validitas**

Menururt Suliyanto (2018:233) validitas instrument adalah tingkat ketepatan dan kecepatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Instrumen penelitian yang valid artinya instrument tersebut dapat mengukur apa yang harus di ukur dengan tepat dan cermat atau mampu memberikan informasi tentang nilai variabel yan diukur dengan tepat dan cermat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Untuk menguji validitas instrument penelitian digunakan teknik korelasi product moment yang dirumuskan sebagai berikut:

𝑟𝑥𝑦

= 𝑛(∑𝑋𝑌)−(∑𝑋) (∑𝑌)

√{𝑛(∑𝑋2)−(∑𝑋)2} {𝑛 (∑𝑌2)−(∑𝑌)2)}

Keterangan:

𝑟𝑥𝑦 = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

𝑛 = Jumlah Sampel

∑𝑋𝑌 = Jumlah perkalian antara variabel X dan Y

∑𝑋2 = Jumlah dari kuadrat nilai variabel X

∑𝑌2 = Jumlah dari kuadrat nilai variabel Y (∑𝑥)2 = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan (∑𝑌)2 = Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

### Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dapat dianggap sebagai indeks yang menunjukkan seberapa dapat dipercaya suatu perangkat pengukuran (Suliyanto, 2018:254). Ketika pengukuran dari objek yang sama diulang beberapa kali, temuannya sebagian besar konsisten (aspek pengukuran tidak bervariasi), tetapi masih ada ruang untuk kesalahan jika ada variasi.

Untuk mengukur uji reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach’s*

*Alpha* yaitu:

2

𝑟 = [ 𝑘 ] [1 − ∑ 𝜎𝑏 ]

11 (𝑘−1)

2

𝜎𝑡

Keterangan:

𝑟11 = Reliabilitas Insrumen

∑𝜎𝑏2 = Jumlah Varian Butir

𝑘 = Jumlah Pertanyaan

2

𝜎 𝑡 = Varian Total

Kriteria keputusan uji reliabilitas yaitu :

Jika 𝑟11 >0,60 maka instrumen bersifat reliabel.

Jika 𝑟11 ≤ 0,60 maka instrumen bersifat tidak reliabel.

### Metode Analisis Data

* 1. **Metode Suksesif Interval (*Method of Successive Interval/MSI*)**

Dalam penelitian ini, data ditransformasikan dari hasil ordinal ke interval dengan memakai Metode Suksesif Interval (MSI). Menurut Sugiyono (2013:25) berikut prosedur untuk mengubah data skala ordinal menjadi interval yaitu:

* + 1. Perhatikan baik-baik setiap item pada kuesioner yang dibagikan yang telah ditanggapi oleh responden.
    2. Pada setiap butir, diidentifikasi sejumlah individu yang memperoleh 1,2,3,4,5 dan dikatakan ada pada frekuensi.
    3. Proporsi dihitung dengan dibaginya setiap frekuensi atau jumlah responden.
    4. Nilai proporsi kumulatif dihitung menggunakan cara menjumlah nilai proporsi untuk setiap kolom skor secara berurutan.
    5. Hitung nilai Z yang dihasilkan atas setiap presentase kumulatif yang di dapat atas dasar memakai tabel distribusi normal.
    6. Dengan menggunakan tabel densitas, hitung nilai tinggi densitas untuk setiap Z
    7. Gunakan rumus untuk menentukan nilai skala:

𝑆𝑉 =

𝑘𝑒𝑝𝑎𝑑𝑎𝑡𝑎𝑛 𝑏𝑎𝑡𝑎𝑠 𝑏𝑎𝑤𝑎ℎ − 𝑘𝑒𝑝𝑎𝑑𝑎𝑡𝑎𝑛 𝑏𝑎𝑡𝑎𝑠 𝑎𝑡𝑎𝑠

𝐷𝑎𝑒𝑟𝑎ℎ 𝑑𝑖𝑏𝑎𝑤𝑎ℎ 𝑏𝑎𝑡𝑎𝑠 𝑎𝑡𝑎𝑠 − 𝐷𝑎𝑒𝑟𝑎ℎ 𝑑𝑖𝑏𝑎𝑤𝑎ℎ 𝑏𝑎𝑡𝑎𝑠 𝑏𝑎𝑤𝑎ℎ

### Uji AIsumsi Klaisik

* + 1. **Uji Normailitais**

Menurut Ghozali (2018:161) uji normalitas memiliki tujuan dalam memastikan apakah variabel residual model regresi memperoleh distribusi normal. Uji-t dan uji-F terkenal untuk memperkirakan residual yang terdistribusi normal. Jika asumsi yang dipaparkan tidak dipatuhi, maka uji statistik untuk ukuran sampel kecil akan salah. Ada dua cara guna menentukan apakah residu terdistribusi secara teratur adalah analisis grafik dan pengujian statistik.

### Uji Multikoineairitais

Menurut Ghozaili (2018:107) uji multikolineairitais memiliki tujuain untuk menguji aipaikaih model regresi mempunyaii korelaisi aintair vairiaibel bebais. Sehairusnyai tidaik terjaidi korelaisi diaintairai vairiaibel independen dailaim model regresi yaing baiik. Vairiaibel bebais tidaik ortogonail jikai sailing berkorelaisi. Vairiaibel ortogonail sendiri iailaih vairiaibel bebais yaing mempunyaii nilaii korelaisi aintair vairiaibel independen nyai saimai dengain 0 (nol).

### Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) uji heteroskedastisitas dikembangkan agar dapat melihat apakah residual pada model regresi mempunyai varians yang tidak sama dari satu observasi ke observasi berikutnya. Homoskedastisitas didefinisikan sebagai adanya variasi residual dari satu pengamatan terhadap pengamatan berikutnya, sedangkan

heteroskedastisitas didefinisikan sebagai tidak adanya varians residual. Model regresi yang layak merupakan model yang tidak terjadi homoskedastisitas maupun heteroskedastisitas dikarenakan data *cross- sectional* mencakup data dengan ukuran yang bervariasi, maka sebagian besar kasus mengandung heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ialah hubungan diantara lebih dari dua variabel dikarenakan hubungan antar variabel adalah “hubungan regresional”, yang berarti bahwa meskipun tidak ada nilai Y yang tepat untuk nilai X yang diberikan, maka nilai Y dipengaruhi oleh variabel oleh variabel

X. Analisis regresi linier berganda (*multiple linear regression*) dinyatakan menggunakan persamaan linier yaitu: (Subagyo & Djarwanto, 2011:270).

Y = a +𝑏1𝑥1 + 𝑏2𝑥2 + 𝑏3𝑥3

Keterangan:

Y = Kepuasan kerja karyawan α = Konstanta

𝛽1 = Koefisien regresi *Work life balance*

𝛽2 = Koefisien regresi upah kerja

𝛽3 = Koefisien regresi umpan balik atasan

𝑋1 = Variabel independen *Work life balance*

𝑋2 = Variabel independen upah kerja

𝑋3 = Variabel independen umpan balik atasan

### Uji Hipotesis

* + 1. **Uji Pairsiail t**

Uji staitistik t dipergunaikain aigair daipait memaihaimi seberaipai penting tiaip-tiaip vairiaibel independen dailaim menjelaiskain vairiaisi vairiaibel dependen (Ghozaili, 2018:98). Hipotesis nol (𝐻0) yaing aikain diuji iailaih aipaikaih saitu pairaimeter (bi) saimai dengain nol, aitaiu:

H0 : 𝑏1= 0

Artinya jika variabel bebas bukan bagian faktor penjelas yang substansial untuk variabel terikat, maka itu bukan termasuk faktor penjelas yang signifikan. Hipotesis alternatif (HA) menyatakan bahwa parameter variabel tidak sama dengan nol, atau:

HA : 𝑏𝑖 ≠ 0

AIrtinyai jikai vairiaibel bebais bukain baigiain faiktor penjelais yaing substainsiail untuk vairiaibel terikait, maikai itu bukain termaisuk faiktor penjelais yaing signifikain. Hipotesis ailternaitif (HAI) menyaitaikain baihwai pairaimeter vairiaibel tidaik saimai dengain nol, aitaiu:

HAI : 𝑏𝑖 ≠ 0

Artinya, variabel tersebut ialah penjelas yang signifikan atas variabel dependen.

Langkah-langkah pengujian yaitu:

* + - 1. Formulasi Hipotesis
         1. Formulasi Hipotesis 1

H0 : 𝛽1 = 0, artinya tidak terdapat pengaruh *Work life balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UMKM Mirafix Kabupaten Tegal.

H0 : 𝛽1 ≠ 0, artinya terdapat pengaruh *Work life balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UMKM Mirafix Kabupaten Tegal.

* + - * 1. Formulasi Hipotesis 2

H0 : 𝛽2 = 0, artinya tidak terdapat pengaruh Upah Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UMKM Mirafix Kabupaten Tegal.

H0 : 𝛽2 ≠ 0, artinya terdapat pengaruh Upah Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UMKM Mirafix Kabupaten Tegal.

* + - * 1. Formulasi Hipotesis 3.

H0 : 𝛽3 = 0, artinya tidak terdapat pengaruh Umpan Balik Atasan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UMKM Mirafix Kabupaten Tegal.

H0: 𝛽3 ≠ 0, artinya terdapat pengaruh Umpan Balik Atasan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UMKM Mirafix Kabupaten Tegal.

* + - 1. Taraf Signifikan

Untuk menguji taraf signifikan dari koefisien yang diperoleh, maka akan menggunakan uji t dua pihak dengan tingkat signifikan sebesar 95% (α=0.05).

* + - 1. Dasar Pengambilan Keputusan

Dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, apabila t tabel > t hitung, maka H0 diterima dan H1 ditolak.

Apabila t tabel < t hitung maka H0 ditolak dan H1 diterima.

Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi. Apabila probablitas signifikansi > 0,05 maka H0 diterima dan H1 ditolak. Apabila probabilitas signifikansi < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima.

* + - 1. Menghitung Nilai thitung

Kesalahan standar estimasi regresi berganda atau Syx dengan formulasi perhitungannya sebagai berikut:

*Syx* =

√∑ 𝑦2−(𝑏1(∑ 𝑥1𝑦)− 𝑏2(∑ 𝑥2𝑦))

𝑛−K

Sedangkan untuk menghitung koefisien regresi bergandanya dapat dihitung dengan rumus:

*Sb*i = Syx

2

√∑ 𝑋𝑖2−𝑛𝑖𝑥̅2(1−𝑟 𝑇 )

𝐼

Menentukan nilai thitung dengan rumus sebagai berikut:

thitung= b−𝛽

Sb

Keterangan:

b = Nilai parameter atau koefisien regresi variabel X Sb = Standar error koefisien regresi (b)

### Uji Simultan F

Uji F pada dasarnya digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini Uji F digunakan untuk mengetahui signifinasi pengaruh *Work life balance* , Upah Kerja dan Umpan Balik Atasan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UMKM Mirafix Kabupaten Tegal.

1. Formulasi Hipotesis

H0 : 𝛽1 : 𝛽2 : 𝛽3 = 0, artinya tidak terdapat pengaruh *Work life balance*,

Upah Kerja dan Umpan Balik Atasan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UMKM Mirafix Kabupaten Tegal.

H0 : 𝛽1 : 𝛽2 : 𝛽3 ≠ 0, artinya terdapat pengaruh *Work life balance*, Upah

Kerja dan Umpan Balik Atasan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UMKM Mirafix Kabupaten Tegal.

1. Menguji Level Signifikansi

Untuk menguji taraf signifkansi dari koefisien korelasi yang didapat, maka akan menggunakan uji F menggunakan tingkat signifikan sebesar 95% (α=5%).

1. Kriteria Pengujian Hipotesis
   1. Jika nilai F hitung > 5% (0,05) H0 diterima dan Ha ditolak.
   2. Jika nilai F hitung < 5% (0,05) H0 ditolak dan Ha diterima.

Kriteria Pengujian Hipotesis Sebagai Berikut:

1. Jika nilai Fhitung > Ftabel, H0 ditolak

Artinya terdapat pengaruh yang signifikan *Work life balance* , Upah Kerja dan Umpan Balik Atasan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UMKM Mirafix Kabupaten Tegal.

1. Jika nilai Fhitung < Ftabel, H0 diterima

Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan *Work life balance*, Upah Kerja dan Umpan Balik Atasan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UMKM Mirafix Kabupaten Tegal.

1. Menghitung nilai Fhitung

Rumus Fhitung dirumuskan sebagai berikut:

𝐽𝐾𝑅𝑒𝑔/𝑘

𝐽𝐾𝑅𝑒𝑠/(𝑛−𝑘−1)

Keterangan:

𝐽𝐾𝑅𝑒𝑔 = Jumlah kuadrat regresi

𝐽𝐾𝑅𝑒𝑠 = Jumlah kuadrat residual

k = Jumlah variabel

n = Jumlah sampel

Dimana:

𝐽𝐾𝑟𝑒𝑔 = 𝑏1 ∑ 𝑥1𝑌 + 𝑏2 ∑ 𝑥2𝑌 + ⋯ + 𝑏3 ∑ 𝑥3𝑌

𝐽𝐾 𝑟𝑒𝑠 = ∑ 𝑥2 − 𝐽𝐾(𝑟𝑒𝑠)

1. Membandingkan Fhitung dengan Ftabel
2. Kesimpulan

Jika nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel (Fhitung ≥ Ftabel) dan nilai signifikan lebih kecil dari alpha 0,05 lihat (P ≤ 0,05) maka kesimpulannya yang dapat diambil adalah menolak H0 yang berarti koefisien korelasi signifikan secara statistic atau terdapat pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent.*

### Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien dterminasi (R2) ialah metrik yang menyajikan seberapa efektif suatu model dapat menjelaskan variasi dan variabel dependen (Ghozali, 2018:97).

Nilai koefisien determinasi (R2) mempunyai interval antara 0 sampai

1. Jika nilai koefisien determinasi bernilai 0 artinya independen tidak berpengaruh atas variabel dependen. Dan jika koefisien dterminasi mendekati 1, artinya variabel independen berpengaruh atas variabel dependen.

Koefisien determinasi menggunakan rumus:

### D = r2 x 100%

Keterangan:

D: Koefisien Determinasi

r2: Koefisien variabel bebas dan variabel terikat