

PENGARUH BEBAN KERJA, *WORK FAMILY CONFLICT* DAN *REWARD* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Ardina Fajar Nur Hidayah¹, Hengky Widhiandono², Purnadi³, Erna Handayani⁴
Universitas Muhammadiyah Purwokerto
[fajararagon29@gmail.com¹](mailto:fajararagon29@gmail.com)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja, *work-family conflict*, dan pemberian *reward* terhadap kepuasan kerja karyawan di Laksana Baru Swalayan Majenang. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif-survey. Sampel yang diambil berjumlah 95 karyawan atau total karyawan di Laksana Baru Swalayan Majenang. Teknik sampling Pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dan alat analisis menggunakan SmartPLS versi 3.0. Hasil penelitian menemukan bahwa variabel beban kerja paling berpengaruh dengan path coefficient yang relatif besar (positif), serta T Statistics yang tinggi dan P Values yang signifikan terhadap kepuasan kerja, *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, *reward* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: **Beban Kerja, *Work-Family Conflict*, *Reward*, Kepuasan Kerja**

ABSTRACT

The study aims to test and analyze the impact of workload, work-family conflict, and rewarding on employee job satisfaction at Laksana New Swalayan Majenang. This type of research is quantitative-survey research. The sample consisted of 95 employees or a total of employees at the New Swalayan Majenang. Sampling techniques In this study using saturated sampling technique and analytical tools using SmartPLS version 3.0. The results of the study found that the workload variables were most influential with relatively large path coefficients (positive), as well as high T Statistics and significant P Values on job satisfaction, work family conflict had a negative and significant impact on job content, reward has no effect on job satisfaction.

Keywords: *Workload, Work-Family Conflict, Reward, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Swalayan telah lama menjadi tempat yang menyenangkan bagi masyarakat untuk belanja dan hiburan. Terdapat beberapa alasan konsumen berbelanja ke swalayan yaitu penawaran variasi barang yang banyak, bersih dan suasananya nyaman, banyak diskon, fasilitas lengkap, dan pelayanan swalayan yang baik. Oleh karena itu, bisnis swalayan masih memiliki prospek yang baik dimasa datang. Salah satu swalayan di Kecamatan Majenang, Kabupaten Cilacap adalah Laksana Baru Swalayan (LBS) yang berdiri tanggal 11 Juni 1991 memiliki pertumbuhan yang cukup pesat dari sebuah swalayan yang belum terlalu besar sampai menjadi salah satu swalayan yang terbesar di wilayah tersebut hingga menjadi terkenal di wilayah Majenang dan sekitarnya. Peneliti memilih lokasi penelitian di Laksana Baru Swalayan karena semakin mengalami kemajuan dan kelebihan dalam bidang ritel sehingga tidak kalah saing dengan swalayan yang sudah memiliki nama di

daerah tersebut. Laksana Baru Swalayan menyediakan berbagai produk kebutuhan bagi konsumen dan hiburan berupa permainan anak-anak, bioskop dan mempunyai parkir yang luas. Terdapat beberapa persaingan dalam ritel di majenang salah satunya swalayan Yogya majenang, dengan adanya kompetitor Laksana Baru Swalayan menerapkan strategi agar dapat menjaga estitensinya di masa sekarang dan yang akan datang. (<https://mojok.co/>)

Menurut Nurfauziah dkk (2021) kepuasan kerja merupakan perasaan bahagia yang dialami oleh karyawan saat menjalankan tugasnya, yang timbul karena harapan mereka terhadap pekerjaan terpenuhi oleh kondisi di lingkungan kerja yang mendukung. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, terutama ketika harapan mereka sejalan dengan kenyataan yang mereka alami di tempat kerja (Wahid dkk 2023). Oleh karena itu, kepuasan kerja merupakan faktor penting bagi individu dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Kepuasan kerja sebenarnya merupakan kondisi subyektif yang merupakan hasil dari perbandingan antara apa yang karyawan terima dari pekerjaannya dengan apa yang mereka harapkan, inginkan, dan anggap layak atau berhak mereka dapatkan (Pranitasari & Fauziah Zahara, 2020). Menurut (Robbins & Judge, 2023) mengartikan kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang muncul ketika mengevaluasi karakteristik pekerjaan.

Fenomena ketidakpuasan karyawan di Laksana Baru Swalayan tercermin dari tingginya tingkat pergantian karyawan yang tidak disertai dengan alasan yang jelas. Situasi ini dapat berdampak negatif pada perusahaan, karena berkaitan dengan pencapaian target perusahaan seperti: penjualan, keuntungan, dan pengembangan sumber daya manusia. Penelitian oleh Nofiana & Widhiandono (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menekankan perlunya perhatian lebih pada faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Variabel pertama yang akan dibahas adalah Beban kerja. Menurut Vanchapo (2020) beban kerja ialah total jumlah tugas maupun prosedur yang perlu selesai pada jangka waktu tertentu. Seorang pekerja yang tidak mempunyai beban jika berhasil menyelesaikan dan menyesuaikan diri dengan berbagai kegiatan. Beban kerja merupakan proses untuk menetapkan jumlah pada jam kerja yang dibutuhkan, digunakan, dan dilibatkan oleh sumber daya manusia untuk menyelesaikan suatu tugas dalam periode waktu tertentu (Sari & Luturlean, 2022). Menurut Bakker & Demerouti (2007) Teori Kemampuan kerja (*Job Demand-Resources Theory*) sebuah teori yang menjelaskan bagaimana faktor-faktor di lingkungan kerja mempengaruhi kesejahteraan dan kinerja karyawan. Menurut teori ini, ketika tuntutan kerja melebihi sumber daya kerja yang tersedia, karyawan dapat mengalami stres, kelelahan, dan penurunan kesejahteraan. Sebaliknya, ketika karyawan memiliki cukup sumber daya untuk mengatasi tuntutan

pekerjaan, mereka cenderung merasa puas, termotivasi, dan produktif. Pimpinan perusahaan tentunya harus mampu menjaga beban kerja karyawannya dengan memastikan adanya distribusi kerja yang seimbang, memberikan sumber daya yang memadai, serta mengidentifikasi dan mengatasi potensi kelebihan beban kerja. Dengan melakukan ini, mereka tidak hanya memastikan kesejahteraan dan produktivitas karyawan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan berkelanjutan.

Fenomena variabel beban kerja yang bersumber dari HRD Laksana Baru Swalayan (2024) bahwa fenomena beban kerja yang tinggi sering kali terjadi pada jam tertentu atau hari-hari tertentu seperti hari libur atau menjelang hari libur. Pada momen-momen tersebut, pegawai yang bekerja di ruko atau tempat usaha lainnya sering kali kewalahan dalam melayani konsumen. Jumlah pelanggan yang meningkat drastis membuat mereka harus bekerja lebih keras dan lebih cepat, sering kali di luar kapasitas normal mereka.

Hasil penelitian sebelumnya beban kerja menimbulkan pengaruh positif serta signifikan pada kepuasan kerja karyawan Sitorus & Siagian (2023). Sementara hasil penelitian lainnya yang tidak sejalan Yaningsih & Triwahyuni (2022), Novita & Kusuma (2020), Suartana & Dewi (2020), Wahyuni & Irfani (2019) menyimpulkan bahwa variabel ini berpengaruh negatif dan signifikan pada kepuasan kerja.

Menurut Nurfauziah dkk (2021) *work family conflict* merupakan ketidakmampuan seseorang untuk menyelaraskan perannya sebagai anggota keluarga dengan tuntutan pekerjaan di tempat kerjanya. Ini terjadi ketika tanggung jawab pekerjaan mengganggu ketersediaan waktu dan perhatian yang diperlukan dalam lingkup keluarga. *Work-Family Enrichment Theory*: Teori ini berargumen bahwa interaksi antara peran kerja dan keluarga tidak selalu negatif. Dalam beberapa kasus, pengalaman dalam satu peran dapat memperkaya pengalaman dalam peran lain. Namun, jika konflik antara peran tersebut meningkat, maka hal ini dapat mengurangi kepuasan kerja (Greenhaus & Beutell, 1985).

Fenomena variabel *work family conflict* yang bersumber dari HRD Laksana Baru Swalayan (2024) sering kali terjadi ketika individu menghadapi masalah atau beban pikiran yang berasal dari lingkungan keluarga, seperti masalah dengan pasangan, atau orang tua. Ketika masalah ini tidak terselesaikan, tekanan emosional dan mental yang dihadapi di rumah sering terbawa ke tempat kerja. Individu yang mengalami *work-family conflict* cenderung kurang fokus dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Mereka mungkin melakukan kesalahan lebih sering mengalami penurunan motivasi, dan merasa kurang puas dengan pekerjaannya.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya Nurfauziah dkk (2021), Pardita & Surya (2020), Salinas & Giantari (2020), Suartana & Dewi (2020) menyimpulkan *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan pada kepuasan kerja, yaitu apabila *work family conflict* semakin meningkat maka tingkat kepuasan kerja

pada karyawan Laksana Baru Swalayan Majenang akan menurun. Hasil penelitian ini tidaklah sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya Made dkk (2018), Sutardi dkk (2020) membuktikan bahwa *work family conflict* menimbulkan pengaruh positif serta signifikan pada kepuasan kerja.

Reward merupakan alat untuk memberikan dukungan, dorongan, dan motivasi yang memungkinkan seseorang bekerja dengan giat dan sesuai dengan harapan (Saudagar dkk 2020). Penghargaan, terutama, memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan karyawan karena berfungsi sebagai penilaian positif terhadap pencapaian dan hasil kerja individu, sebagaimana dinyatakan oleh (Saudagar dkk 2020). *Reward* pada organisasi dan kepuasan kerja saling memiliki keterkaitan. Program reward mampu membantu meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan.

Fenomena variabel *reward* yang bersumber dari HRD Laksana Baru Swalayan (2024) salah satu contoh umum adalah acara tahunan di akhir tahun yaitu dorprize undian dan pemberian hadiah kepada karyawan terbaik. Selain itu, swalayan juga memiliki sistem pemberian reward bulanan untuk karyawan yang menunjukkan kinerja luar biasa. Namun, hanya beberapa karyawan yang mendapatkan reward tersebut, tidak semuanya.

Menurut Robbins & Judge (2023) Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*) penemuan B.F. Skinner (1938) Teori ini, yang sering dikaitkan dengan behaviorisme, menyatakan bahwa perilaku dipengaruhi oleh konsekuensinya. Imbalan, dalam bentuk penguatan positif, meningkatkan kemungkinan terulangnya suatu perilaku. Sebaliknya, hukuman mengurangi kemungkinan perilaku tersebut terulang kembali. Penerapan teori penguatan melalui pemberian *reward* yang tepat dan konsisten dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penguatan positif melalui *reward* membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi, yang pada akhirnya meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas mereka di tempat kerja.

Hasil penelitian Aini (2020), Mahendra & Subudi (2019), Say & Rasyid (2020) menyimpulkan *reward* menimbulkan pengaruh positif serta signifikan pada kepuasan kerja. Jadi jika sistem *reward* yang diberikan secara tepat akan mempengaruhi tingkat kepuasan. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Hindarti & Wahyudi (2015) sebelumnya mengemukakan bahwa imbalan menimbulkan pengaruh positif dan tidak signifikan pada kepuasan, dimana diartikan bahwa imbalan yang didapatkan mungkin tidak berpengaruh langsung terhadap kepuasan karyawan karena bersifat kausalitas

Hipotesis Penelitian :

H1: Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja

H2: *Work Family Conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja

H3: *Reward* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja

METODE PENELITIAN

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Laksana Baru Swalayan Majenang yang berjumlah 95 karyawan. Sampel penelitian menggunakan sampling jenuh yaitu seluruh karyawan dijadikan sampel penelitian. Menurut Asari dkk (2023) Strategi pengambilan sampel jenuh ini memiliki keunggulan yaitu sederhana, terjangkau, praktis, dan hemat waktu dalam hal pengumpulan data.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, karena Metode kuantitatif lebih sistematis, terencana, dan terstruktur, dengan alur yang jelas dari awal hingga akhir penelitian, serta tidak terpengaruh pada kondisi yang ada di lapangan. Instrumen penelitian untuk mengumpulkan data menggunakan kuesioner kemudian di skor menggunakan skala likert. Penelitian ini menggunakan jenis data primer didapatkan dari responden dengan menjawab pernyataan-pernyataan kuesioner. Setiap pernyataan kemudian di skor melalui skala likert 5 tingkatan antara lain: 1 untuk "sangat tidak setuju," 2 untuk "tidak setuju," 3 untuk "netral," 4 untuk "setuju," dan 5 untuk "sangat setuju." Data kemudian diinput dan diolah SmartPLS 3.0.

- a. Definisi operasional kepuasan kerja diartikan sebagai tingkat kebahagiaan dan kepuasan yang dialami oleh karyawan Laksana Baru Swalayan Majenang terhadap pekerjaan mereka. Perasaan ini diekspresikan melalui rasa senang ataupun tidak, serta rasa puas ataupun tidak puas. Menurut Aprillina & Razak (2021) ada empat indikator kepuasan kerja kepuasan kerja, pekerjaan yang mendukung dan menantang secara mental, imbalan yang memadai, dan dukungan dari rekan kerja.
- b. Definisi beban kerja ialah jumlah total tugas, tanggung jawab, dan kewajiban yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan Laksana Baru Swalayan Majenang dalam setiap aktivitas kerja selama suatu periode waktu. Menurut Tarwaka (2011) dalam Yaningsih & Triwahyuni (2022) parameter pengukuran pekerjaan meliputi waktu yang digunakan dalam pekerjaan, jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, pekerjaan yang harus diselesaikan, dan tekanan kerja.
- c. Definisi Operasional dari *work-family conflict* adanya konflik antara pegawai Laksana Baru Swalayan Majenang yang mempunyai tanggung jawab ganda antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga, seperti konflik waktu, tuntutan peran masing-masing, inkonsistensi perilaku dan tanggung jawab. Menurut Greenhaus & Beutell (1985) indikator konflik pekerjaan dan keluarga yaitu sebagai berikut: Time-based conflict yang terjadi ketika pemenuhan kebutuhan yang mungkin berasal dari keluarga atau pekerjaan membutuhkan waktu lebih lama dibandingkan dengan pemenuhan kebutuhan orang lain. Strain-based conflict: Terjadi ketika terdapat tekanan dari satu posisi menimbulkan pengaruh pada peran kinerja yang lain. Behavior-based conflict: ketidaksesuaian di antara standar etika dan harapan masing-masing pihak (keluarga atau bisnis) dikenal sebagai konflik etika.

d. Definisi operasional *Reward* adalah sebuah pemberian suatu balas jasa atau penghargaan yang diberikan oleh Laksana Baru Swalayan Majenang kepada karyawannya atas prestasi yang dicapai dalam melaksanakan pekerjaannya dalam bentuk insentif, kesejahteraan, pengembangan karir, dan penghargaan psikologi. Menurut Mahmudi dalam Lestari & Saroyo (2020) indikator reward yaitu insentif, kesejahteraan, pengembangan karir, penghargaan psikologi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Realibilitas

Reliabilitas Indikator

Reliabilitas indikator bertujuan menilai apakah indikator pengukuran suatu variabel dapat diandalkan atau tidak. Hal ini dilakukan dengan mengevaluasi hasil outer loading dari setiap indikator. Nilai outer loading di atas 0,7 menunjukkan bahwa indikator tersebut memiliki korelasi yang kuat terhadap konstruk yang diukur (Hair dkk 2019)

Internal Consistency Reliability

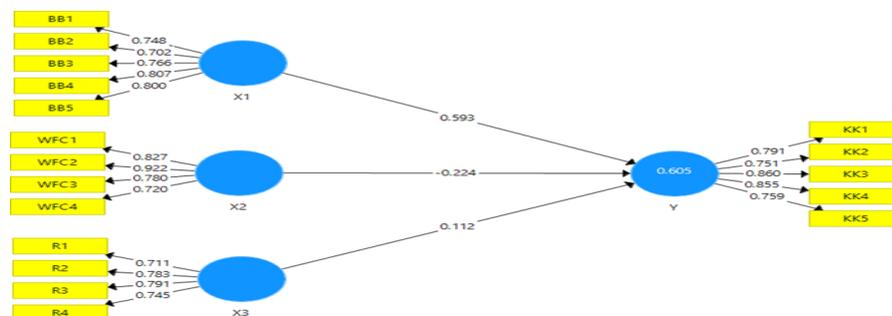
Internal Consistency Reliability mengevaluasi seberapa efektif indikator dalam mengukur konstruk latennya Hair dkk (2019). Untuk menilai hal ini menggunakan alat composite reliability dan Cronbach's alpha. Jika nilai composite reliability $> 0,7$ dianggap menunjukkan reliabilitas yang sangat baik dan ketika nilai Cronbach's alpha dianggap reliabel jika nilainya $> 0,7$ (Hair dkk 2019).

Validitas Konvergen

Validitas konvergen dari suatu konstruk dengan indikator reflektif dinilai menggunakan Average Variance Extracted (AVE). Nilai AVE sebaiknya 0,5 atau lebih. Nilai AVE sebesar 0,5 atau lebih menunjukkan bahwa konstruk tersebut mampu menjelaskan 50% atau lebih dari varians item-itemnya Sarstedt dkk (2020)

Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan bertujuan untuk menilai apakah suatu indikator reflektif mengukur konstruknya dengan baik, untuk memastikan validitas diskriminan, indikator dari satu konstruk harus memiliki korelasi yang lebih tinggi dengan konstruknya sendiri dibandingkan konstruk lain.



Gambar 1. Nilai Uji Outer Model Penelitian dalam SmartPLS

Pada Gambar 2 menunjukkan bahwa semua indikator beban kerja, *work family conflict*, *reward*, dan kepuasan kerja menunjukkan valid karena nilainya melebihi 0.7 (Hair dkk 2019) . Proses pengujian reliabilitas dilakukan dengan memperhatikan nilai outer loading dari setiap indikator. Dalam konteks ini, indikator dianggap dapat diterima jika memiliki nilai outer loading > 0,7 sejalan dengan kriteria yang ditentukan (Hair dkk 2019). Melalui nilai outer loading di atas 0,7 maka dapat dipastikan bahwa masing-masing indikator memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengukuran variabel laten yang diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 1. Hasil Construct Reliability and Validity

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
X1	0.825	0.832	0.876	0.587	Reliabel
X2	0.829	0.843	0.887	0.665	Reliabel
X3	0.755	0.763	0.844	0.575	Reliabel
Y	0.863	0.868	0.901	0.647	Reliabel

Dari Tabel 1, secara umum dapat ditarik kesimpulan yakni seluruh variabel (X1, X2, X3 dan Y) dapat dianggap reliabel sesuai dengan nilai yang diberikan. Nilai *Composite Reliability* dan *Average Variance Extracted* (AVE) yang tinggi menunjukkan bahwa konstruk tersebut reliabel dan valid untuk digunakan dalam analisis. Ini didasarkan pada nilai total. Nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7; ini menunjukkan konsistensi internal yang memadai untuk setiap variable. Selanjutnya, nilai AVE juga melebihi 0.5 untuk semua variabel, menandakan bahwa konstruk yang diukur oleh setiap variabel cukup menjelaskan variabilitas data yang terkait. Uji reliabilitas diamati dari nilai *Cronbach's Alpha* yang dianggap reliabel jika nilainya > 0.7 (Hair dkk 2019). Selain itu, evaluasi dilakukan terhadap nilai AVE, dan nilai AVE dinilai memadai apabila sebesar atau > 0.5 (Hair dkk 2019).

Tabel 2. Discriminant validity untuk nilai HTMT

	X1	X2	X3	Y
X1				
X2	0.550			
X3	0.473	0.347		
Y	0.856	0.627	0.494	

Berdasarkan tabel 2, untuk menunjukkan nilai validitas diskriminan menggunakan Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT), kita perlu melihat nilai HTMT antara konstruk yang berbeda. Menurut Henseler dkk (2015) nilai HTMT harus di bawah 0.90 untuk menunjukkan bahwa validitas diskriminan terpenuhi. Semua nilai HTMT dalam tabel tersebut di bawah 0.90, menunjukkan bahwa validitas diskriminan terpenuhi untuk semua pasangan konstruk. Meskipun nilai antara X1 dan Y cukup tinggi (0.856),

itu masih di bawah batas yang diterima (0.90), sehingga masih dapat dianggap memiliki validitas diskriminan yang memadai. Ini menunjukkan bahwa masing-masing konstruk dalam model cukup berbeda satu sama lain dan indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur konstruk yang berbeda tidak berkorelasi terlalu tinggi, yang merupakan

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
X1	475.000	475.000	
X2	380.000	380.000	
X3	380.000	380.000	
Y	475.000	295.008	0.379

indikasi yang baik untuk validitas diskriminan.

Evaluasi Inner Model

Dalam melakukan uji model struktural terdapat tiga hal yang dilakukan, yaitu pengujian *Coefficient of determination* (R²), *pengujian predictive relevance* (Q²), dan pengujian *path coefficient*. Tujuan dari uji R² adalah mengukur variabel independen dapat menjelaskan varians yang ada pada variabel tersebut (Hair dkk 2019). Pengujian Hipotesis Nilai t-statistik yang diperoleh dari perhitungan koefisien jalur keluaran Bootstrapping menggunakan SmartPLS menggambarkan signifikansi hubungan antar variabel dengan menghitung koefisien jalur dan menghitung R².

Tabel 3. R Square

	R Square	RSquare Adjusted
Kepuasan Kerja	0.605	0.592

Pada Tabel 3, analisis R² digunakan untuk menentukan besarnya variasi yang dijelaskan oleh variabel independen. Nilai R² sebesar 0,592 menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu menjelaskan 59,2% variasi variabel (Y). Sebaliknya, 40,8% varians variabel muncul dari faktor lainnya yang tidak termasuk pada model. Namun, yang perlu diperhatikan bahwa nilai R² tidak selalu mencerminkan keberhasilan atau kegagalan model secara keseluruhan. Kriteria evaluasi model sebaiknya dilihat dalam konteks tujuan penelitian dan keadaan spesifik dari data yang digunakan.

Tabel 4. Q square

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
X1	475.000	475.000	
X2	380.000	380.000	
X3	380.000	380.000	
Y	475.000	295.008	0.379

Nilai Q^2 yang lebih besar dari 0 menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif. Namun, menurut Hair dkk (2019), interpretasi kualitatif dari nilai Q^2 adalah sebagai berikut: 0 menunjukkan pengaruh rendah, 0,25 menunjukkan pengaruh moderat, dan 0,50 menunjukkan pengaruh tinggi. Dengan nilai Q^2 sebesar 0.379, ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan mampu menjelaskan sekitar 37.9% dari variabilitas total dari variabel dependen (Y), sedangkan sekitar sebanyak 62,1% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model tersebut atau oleh kesalahan acak.

Tabel 5. Hasil Pengujian Path Coefficient

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values	Keputusan
X1 -> Y	0.593	0.589	0.070	8.489	0.000<0,05	Diterima
X2 -> Y	-0.224	-0.227	0.057	3.955	0.000<0,05	Diterima
X3 -> Y	0.112	0.125	0.071	1.590	0.113>0,05	Ditolak

Menurut Hair dkk (2019) variabel dianggap signifikan dalam analisis statistik jika nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 dan p-value kurang dari 0,05. Ini adalah pedoman yang umum digunakan dalam analisis struktural model (SEM) dan Partial Least Squares (PLS) untuk menentukan signifikansi statistik dari parameter estimasi. Hal ini menunjukkan kemungkinan variabel X3 tidak menimbulkan pengaruh yang signifikan pada variabel Y menurut t-statistik dan lompatan P-value yang telah ditentukan sebelumnya.

HASIL PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Melihat data dalam tabel 5, hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa beban kerja menimbulkan pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, yaitu semakin banyak pekerjaan yang dilaksanakan maka karyawan akan semakin puas karena karyawan yang memiliki lebih banyak pekerjaan mungkin merasa lebih terlibat, berarti, dan menerima lebih banyak pengakuan dari atasan serta rekan kerja, sehingga meningkatkan rasa pencapaian dan kepuasan kerja mereka.

Teori yang di aplikasikan dalam beban kerja yaitu Teori Kemampuan kerja (*Job Demand-Resources Theory*) oleh Bakker & Demerouti (2007), yang menjelaskan JD-R (2007) beban kerja (job demand) yang tinggi dapat berkontribusi terhadap stres dan kelelahan karyawan, tetapi juga dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja jika karyawan merasa didukung oleh sumber daya pekerjaan (job resources) yang memadai.

Sumber daya pekerjaan ini mencakup hal-hal seperti dukungan dari rekan kerja dan atasan, dan kesempatan pengembangan karier. Hasil penelitian di Laksana Baru Swalayan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, kita dapat mengacu pada JD-R (2007) yang menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi, ketika disertai dengan sumber daya yang memadai, dapat meningkatkan motivasi, prestasi, dan kepuasan kerja karyawan. Tetapi jika Beban kerja yang tinggi tidak diimbangi dengan sumber daya kerja yang memadai maka akan menimbulkan stres, dan penurunan kepuasan dalam bekerja di Laksana Baru Swalayan Majenang.

Temuan penelitian ini berbanding lurus dengan penelitian Sitorus & Siagian (2023) mengenai beban kerja pada Perusahaan Cibis Nine yang mengindikasikan bahwa beban kerja menimbulkan pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja.

Pengaruh *Work Family-Conflict* Terhadap Kepuasan Kerja

Melihat data dalam Tabel 5, maka hipotesis kedua (H2) *Work family-conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel *work family-conflict* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Laksana Baru Swalayan Majenang. Pimpinan swalayan Laksana Baru Swalayan perlu memperhatikan WFC agar dapat diminimalisir sebab akan berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawannya.

Teori yang di aplikasikan dalam *work family conflict* yaitu Teori *Work-Family Enrichment Theory* oleh (Greenhaus & Beutell, 1985) Teori WFE menunjukkan bahwa sumber daya dan pengalaman positif dalam satu peran dapat membantu mengurangi dampak negatif dari WFC. Misalnya, dukungan sosial dari keluarga atau tempat kerja dapat membantu karyawan mengelola stres dan tuntutan yang saling bertentangan. Hasil penelitian tersebut berpengaruh negatif ketika tuntutan pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, individu mungkin merasa stres dan kelelahan, yang dapat mengurangi kepuasan mereka terhadap pekerjaan di Laksana Baru Swalayan Majenang.

Temuan ini sejalan dengan Nurfauziah dkk (2021), dan Pardita & Surya (2020) Mengenai *work family conflict* bahwa *Work family conflict* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, ketika *work family conflict* meningkat, kepuasan kerja karyawan cenderung menurun.

Pengaruh *Reward* Terhadap Kepuasan Kerja

Melihat data dalam tabel 5, maka hipotesis ketiga (H3) *Reward* tidak menimbulkan pengaruh signifikan pada kepuasan kerja karyawan Laksana Baru Swalayan Majenang. Pimpinan swalayan tidak dapat menggunakan reward dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Hal ini mungkin bisa disebabkan *reward* yang didapatkan karyawan tidak sesuai dengan harapannya.

Teori yang di aplikasikan dalam *reward* yaitu Robbins & Judge (2023) Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*) penemuan B.F. Skinner (1938) ketika hasil penelitian

menunjukkan bahwa reward berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, teori penguatan (reinforcement theory) dapat digunakan untuk menganalisis mengapa hal ini terjadi dan bagaimana memperbaikinya. Jika *reward* tidak berpengaruh maka pengaruh reward yang perusahaan diberikan belum memberikan kepuasan kerja karyawan di Laksana Baru Swalayan Majenang.

Hasil Penelitian ini didukung oleh penelitian Hindarti & Wahyudi (2015) mengenai *reward* terhadap kepuasan kerja di PT Bank Central Asia Surakarta. Penelitian tersebut mengindikasikan bahwa *reward* berpengaruh positif tidak signifikan pada kepuasan kerja. Hal tersebut mengindikasikan bahwa pemberian *reward* tidak secara langsung memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, mungkin karena terdapat beberapa faktor lainnya yang turut berperan.

SIMPULAN

Permasalahan pada penelitian ini adalah variabel apa menyebabkan karyawan mengalami kepuasan kerja di LBS belum banyak diketahui. Menurut hasil temuan penelitian, diketahui bahwa beban kerja mempunyai pengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja bahwa semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi juga kepuasana kerja. Sementara *work family conflict* berpengaruh negatif signifikan pada kepuasan kerja maka semakin tinggi tingkat *work family conflict* maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja. Akan tetapi, *reward* tidak menimbulkan pengaruh signifikan pada kepuasan kerja.

Beban Kerja, Pimpinan perlu memberikan pekerjaan kepada karyawan sesuai dengan keahliannya sehingga pekerjaan yang jadi tanggung jawabnya dapat tidak menjadi beban kerja yang merugikan perusahaan karena dapat meningkatkan kepuasan kerja. Pimpinan harus menyeimbangkan beban kerja karyawan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karena dapat menambah kesejahteraan keluarga dengan mempertimbangkan waktu untuk kepentingan keluarga karyawan.

Work Family Conflict, Pimpinan perlu menyediakan pelatihan manajemen waktu dan keterampilan bagi karyawan. Pelatihan akan membantu karyawan dalam mengatur waktu dengan lebih efektif sehingga mereka dapat memenuhi tuntutan pekerjaan dan keluarga yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Pimpinan yang menyediakan program kesejahteraan yang mencakup konseling keluarga, program keseimbangan kerja-keluarga, dan kegiatan pengembangan pribadi dapat membantu karyawan dalam mengatasi stress dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, H. N., & Suhermin, S. (2020). Pengaruh Reward, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(1).
- Aprillina, N., & Razak, I. (2021). Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Kreasicipta Aksesdasisindo

- Jakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 22(3), 1-11.
- Asari, A., Zulkarnaini, Z., Hartatik, H., Anam, A. C., Suparto, S., Litamahuputty, J. V., ... & Sukwika, T. (2023). Pengantar statistika.
- Astari, N. M. M., & Sudibya, I. G. A. (2018). Pengaruh work family conflict terhadap stres kerja dan kepuasan kerja. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 7(7), 1895-1926.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309-328.
- Candra Pradana, H. (2019). Pengaruh Reward dan Komitmen Guru Terhadap Kepuasan Kerja pada SMK Negeri Kota Jambi. *Pengaruh Reward dan Komitmen Guru Terhadap Kepuasan Kerja pada SMK Negeri Kota Jambi*.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). Multivariate data analysis (8th ed.). *Cengage*.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the academy of marketing science*, 43, 115-135.
- Hindarti, F., & Wahyudi, A. (2015). Pengaruh Reward Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan PT Bank Central Asia Tbk. Cabang Utama Surakarta). *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 15(3).
- Lestari, S. (2022). Reward Effect On Employee Job Satisfaction At Cv. Agung Putra Jaya Independent Tabalong Regency. *JAPB*, 5(2), 1064-1077.
- Mahendra, I. K., & Subudi, M. (2019). Pengaruh iklim organisasi dan sistem reward terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional pada Cv. Wiracana. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(8), 395-412.
- Nofiana, A., & Widhiandono, H. (2017). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Loyalitas Pelanggan (Studi Kasus Pada Bengkel Ahass Area Purwokerto). *Media Ekonomi*, 17(2), 59-67.
- Novita, R., & Kusuma, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu dan Curup). *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 164-173.
- Nurfauziah, L., Nuraina, E., & Styaningrum, F. (2021). Pengaruh Work Family Conflict terhadap Kepuasan Kerja: Emotional Intelligence Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada SMKN 2 Jiwan). *Review of Accounting and Business*, 2(1), 106-117.
- Pardita, I. P. I., & Surya, I. B. K. (2020). Pengaruh konflik pekerjaan keluarga, stres kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Pranitasari, D., & Zahara, S. F. (2020). Kepuasan Kerja Karyawan Di Bank Rakyat Indonesia. *Media Manajemen Jasa*, 8(1).
- Razaq, A. L., Zaitul, Sefendi, Yuliviona, R., & Klalil, I. (2024). Analisa pengaruh work family-conflict terhadap job embeddedness: Job satisfaction sebagai variabel

- mediasi. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi, Dan Pelayanan Publik*, 11.
- Robbins, S., & Judge, T. A. (2023). *Organizational behavior* (Global ed.). Pearson Education Limited.
- Salinas, I. W. P. A., & Giantari, I. G. A. K. (2020). Pengaruh work-family conflict dan dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja & turnover intention pada The Samaya (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Sari, R. M., & Luturlean, B. S. (2022). Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan studi di Sekolah Tinggi Olahraga dan Kesehatan Bina Guna Medan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi, dan Pelayanan Publik*, 9.
- Sarstedt, M., Hair Jr, J. F., & Hult, G. T. M. (2020). *Classroom companion: Business partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R*. AAWorkbook.
- Say, A. B., & Rasyid, E. (2020). Pengaruh reward dan insentif terhadap kepuasan kerja agen platinum di wilayah DKI Jakarta. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 5(11), 1273. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v5i11.1724>
- Sitorus, T. H., & Siagian, H. L. (2023). Beban Kerja Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Pemediasi. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(2), 1182-1194.
- Suartana, I. P., & Dewi, I. G. A. M. (2020). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan konflik pekerjaan keluarga terhadap kepuasan kerja karyawan Swiss Belinn Hotel (Doctoral dissertation, Udayana University). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 863. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i03.p03>
- Sutardi, D., Novitasari, D., Asbari, M., Silitonga, N., Nugroho, Y. A., Hutagalung, D., & Yuwono, T. (2020). Pengaruh work-family conflict, stres kerja dan social support terhadap kepuasan kerja: Studi kasus pada Guru wanita di Tangerang. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 482-498.
- Vanchapo, A. R., & MKes, M. (2020). *Beban kerja dan stres kerja*. Penerbit Qiara Media.
- Wahid, A. R., Kurniawan, I. S., & Yulianto, E. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bento Café Yogyakarta. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi, dan Pelayanan Publik*, 10.
- Wahyuni, R., & Irfani, H. (2019). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Kepsindo Indra Utama Padang. *Psyche 165 Journal*, 1-10.
- Yaningsih, T. A., & Triwahyuni, E. (2022). Pengaruh Pengawasan, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Akmenika: Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 19(1).