

PENGARUH KOMPENSASI *WORK ENGAGEMENT* DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA PENULIS *FREELANCE* DI REDAKSI AIRIZ

Noviana Diah Saputri¹, Endang Winarsih², Santosa Tri Prabawa³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Wijaya Mulya Surakarta

Email : noviana358ds@gmail.com¹, endangwin90@gmail.com²

Abstract

This research is a quantitative study that aims to determine the influence of compensation, work engagement and work-life balance on job satisfaction of the freelance writers in the Redaksi Airiz. The study used a sample size of 40 respondents, with non-probability purposive sampling. Data collection techniques using questionnaires. The data analysis techniques used multiple regression test with T test to prove the partial hypothesis and F test to prove simultaneous hypothesis. The tool used to analyze the data using statistical application software SPSS 25. Based on the results of testing the hypothesis T test, the compensation has a positive and significant influence on job satisfaction. Meanwhile, the work engagement has a positive and significant influence on job satisfaction. And work life balance does not significantly influence job satisfaction. Meanwhile, the F test found there is an influence between the variables of compensation, work engagement and work-life balance on job satisfaction. The results of the determination test (R²) in this study indicates that there is an influence relationship strong positive relationship between compensation, work engagement and work life variables balance on job satisfaction.

Keywords : *compensation, work engagement, work life balance, job satisfaction, freelance*

1. PENDAHULUAN

Coronavirus (COVID-19) yang melanda pada awal tahun 2020 mengubah cara orang dalam hidup dan bekerja, serta banyak mempengaruhi industri dan organisasi di seluruh dunia tidak terkecuali di Indonesia. Banyak organisasi juga industri menerapkan cara kerja baru untuk beradaptasi dengan perubahan yang saat ini sedang terjadi, terlebih lagi di era globalisasi yang juga menuntut sebuah fleksibilitas.

Perkembangan internet dan teknologi informasi yang pesat telah berpengaruh hampir di semua aspek kehidupan, tak terkecuali di dunia ekonomi dan bisnis. Perkembangan ekonomi digital yang pesat ternyata telah melahirkan suatu fenomena baru yang dikenal dengan *Digital Gig Economy* (DGE). *Gig economy* adalah sektor ekonomi yang terdiri dari pekerja yang bekerja secara Independen/*freelancer*. Menurut Firdasanti et al. (2021:196), salah satu bentuk *gig workers* atau pekerja gig adalah pekerja lepas (*freelancer*) yang diupah per pekerjaan sesuai permintaan (*on-demand*), kegiatan magang, alih daya (*outsourcing*), berjualan secara daring, dan lain-lain.

Berangkat dari fenomena di atas kemudian lahir profesi yang kini banyak diminati anak muda, salah satunya adalah penulis *freelance*. Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat data bahwa per-Februari 2022 jumlah pekerja lepas atau *freelancer* di Indonesia sebanyak 36,54 juta naik sekitar 26,94% dibandingkan Agustus tahun 2020 yang hanya sebesar 25,96%. Situasi pandemi COVID-19 diduga juga menjadi pemicu meningkatnya pekerja paruh waktu yang mengalami kesulitan mendapatkan pekerjaan penuh akibat pembatasan sosial.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jobstreet (2020) menjelaskan bahwa krisis COVID-19 mengakibatkan 56% pegawai terkena dampak negatif dalam

pendapatan mereka, sebagai akibat dari pengurangan/penghapusan bonus (34%), penurunan gaji (31%) dan minimnya kenaikan gaji (29%). Selain itu, meskipun berhasil mempertahankan pekerjaan mereka saat ini, banyak dari kandidat yang saat ini bekerja tidak lagi bahagia dengan pekerjaan mereka dengan 18% pekerja merasa negatif atau tidak *engaged*. Tidak berhenti di situ saja perubahan yang diakibatkan oleh krisis COVID-19 menyebabkan penurunan luar biasa dalam kepuasan akan kualitas hidup di antara kandidat yang disurvei. Jumlah kandidat yang tidak puas dengan kualitas hidup mereka meningkat lebih dari 20 kali lipat setelah krisis ini melanda.

Penulis yang bekerja di redaksi Airiz merupakan pekerja *freelancer* dengan kontrak kerja waktu tertentu di bawah naungan redaksi Airiz. redaksi Airiz adalah sebuah perusahaan publisitas dan digital konten yang berkantor pusat di Yogyakarta, Indonesia. Penulis *freelance* atau penulis lepas yang bekerja untuk redaksi Airiz juga dapat dikatakan sebagai sumber daya manusia dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara singkat yang telah peneliti lakukan kepada beberapa penulis *freelance* di bawah naungan redaksi Airiz menunjukkan terdapat beberapa penulis *freelance* dengan kepuasan kerja yang rendah. Hal ini diduga terjadi karena adanya ketidakpastian dan kerentanan yang dialami oleh para penulis *freelance* yang mana saat ini mereka memiliki posisi tawar dan perlindungan yang lemah di hadapan regulasi yang ada saat ini di Indonesia.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif untuk Demokrasi (2019) menunjukkan bahwa mayoritas pekerja *freelance* tidak tergabung dalam serikat pekerja, tidak memiliki perjanjian kerja yang jelas, dan sering kali mengalami keterlambatan upah atau bahkan pemberi kerja mangkir untuk memberi upah selain hal itu mereka juga menghadapi ketiadaan kompensasi dari pihak pemberi kerja dan tidak punya jaminan kesehatan dan keselamatan kerja. Selain itu fleksibilitas yang melekat pada para pekerja *freelance* hanya menjadi romantisasi yang dipelintir, karena banyak penulis *freelance* mengalami kesulitan untuk menyelaraskan kewajiban kerja dengan kehidupan sosial mereka atau *work life balance*. Ketidakmampuan para penulis *freelance* untuk mencapai hal tersebut diduga dapat mengakibatkan kepuasan kerja yang rendah.

Selain itu salah satu alasan pegawai yang tidak puas dengan perkerjaannya disebabkan karena adanya kompensasi yang tidak sesuai. Jufrizen (2016) menyebutkan apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan rendah akan memberikan dampak negatif terhadap perusahaan. Kaawoan et al. (2022), mengungkapkan bahwa salah satu cara meningkatkan kepuasan kerja adalah dengan cara memperhatikan *work engagement* atau keterlibatan kerja. Cara lain yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk mempertahankan kepuasan kerja karyawan adalah dengan cara memperhatikan *work life balance* mereka. Hal ini sejalan dengan pendapat Pertiwi dan Ferdian (2020) yang menyebutkan bahwa *work life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) menjadi salah satu penentu kepuasan kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis terdorong melakukan penelitian lebih lanjut untuk mencari tahu lebih dalam tentang apa yang mempengaruhi kepuasan kerja penulis *freelance* di bawah naungan redaksi Airiz atau lebih tepatnya peneliti bermaksud mengkaji lebih lanjut bagaimana kompensasi, keterlibatan kerja (*work engagement*) dan keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Selain hal itu dengan pandemi yang masih berlangsung di sebagian tempat dan memuncak di negara lainnya, serta tanpa adanya garis akhir yang pasti dari sudut pandang global, ekonomi dunia masih terus berada di atas ombak ketidakpastian. Serta masih

sedikitnya penelitian mengenai pengaruh kompensasi, work engagement dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja menjadi alasan penulis tertarik melakukan penelitian ini.

2. TELAAH PUSTAKA

Kompensasi

Kompensasi merupakan seluruh pendapatan yang diterima karyawan baik berbentuk uang ataupun barang baik yang diterima langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Mujanah, 2019:1). Untuk mengukur variabel kompensasi peneliti akan menggunakan indikator yang diadopsi dari Simamora (2015: 445) yang terdiri dari upah, insentif dan fasilitas.

Work Engagement (Keterlibatan Kerja)

Menurut Schaufeli et al. (dalam Cahyati & Qomariyah, 2019:14), menyatakan bahwa *work engagement* didefinisikan sebagai keadaan pikiran yang positif memuaskan yang berhubungan dengan pekerjaan dan paling sering ditandai oleh kekuatan (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan penyerapan (*absorption*) (Schaufeli & Bakker, 2004:702).

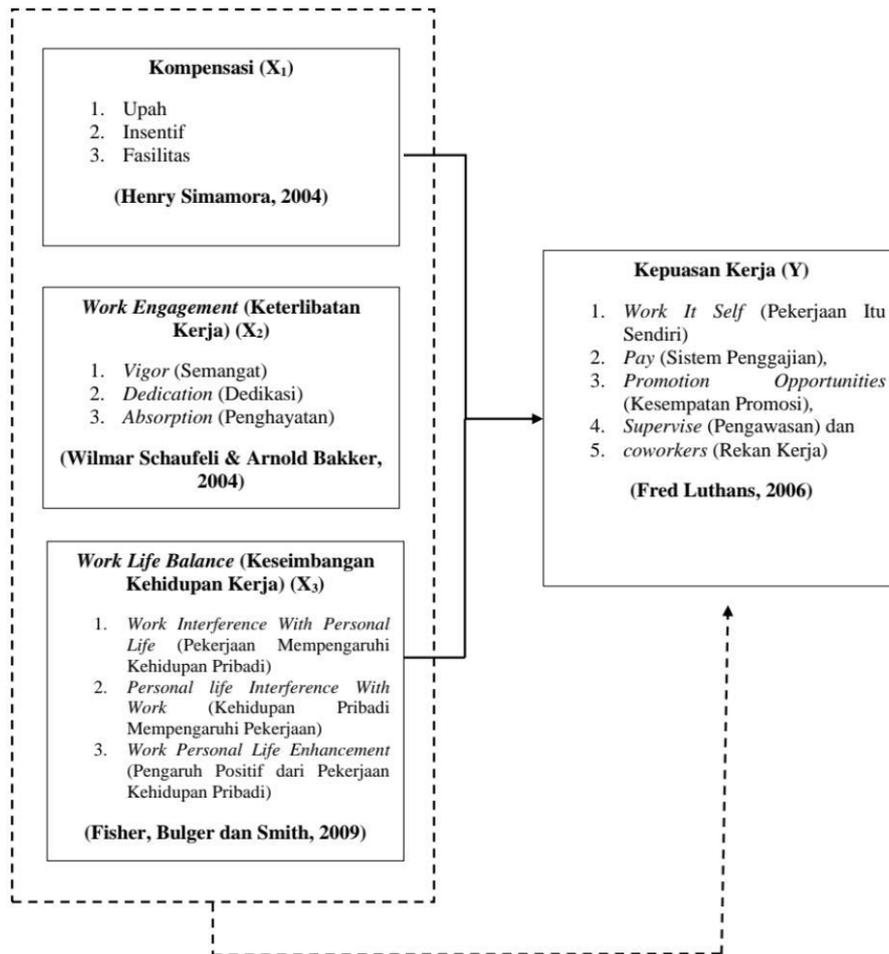
Work Life Balance (Keseimbangan Kehidupan Kerja)

Sedangkan Fisher et al. (2003), menyatakan bahwa *work life balance* adalah hal yang dilakukan seseorang dalam membagi waktu baik di tempat kerja dan aktivitas lain di luar kerja yang di dalamnya terdapat *individual behavior* dimana hal ini dapat menjadi sumber konflik pribadi dan menjadi sumber energi bagi diri sendiri. Sedangkan indikator *work life balance* seperti yang dikemukakan oleh Fisher et al. (2003), terdiri dari *work interference with personal life* (pekerjaan mempengaruhi kehidupan pribadi), *personal life interference with work* (kehidupan pribadi mempengaruhi pekerjaan) dan *work personal enhancement life* (pengaruh positif dari pekerjaan dan kehidupan pribadi).

Kepuasan Kerja

Menurut Pratama dan Setiadi (2021), kepuasan kerja merupakan menggambarkan seorang pekerja atau karyawan yang merasa puas dan cukup dengan pekerjaan atau hasil dari pekerjaan yang mereka selesaikan. Pengukuran tingkat kepuasan karyawan dilakukan melalui teori Luthans yang terdiri dari 5 Aspek yaitu *work it self* (pekerjaan itu sendiri), *pay* (sistem penggajian), *promotion opportunities* (kesempatan promosi), *supervise* (pengawasan) dan *cowokers* (rekan kerja) (Luthans, 2006).

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

Keterangan :
 Variabel Bebas : Kompensasi (X₁), Work Engagement (Keterlibatan Kerja) (X₂) & Work Life Balance (Keseimbangan Kehidupan Kerja) (X₃)
 Variabel Terikat : Kepuasan Kerja (Y)
 —————> : Pengaruh Secara Parsial
 - - - - -> : Pengaruh Secara Simultan

Hipotesis

- Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada penulis *freelance* di Redaksi Airiz (H₁).
- *Work engagement* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada penulis *freelance* di redaksi Airiz (H₂).
- *Work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada penulis *freelance* di redaksi Airiz (H₃).
- Kompensasi, *work engagement* dan *work life balance* berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pada penulis *freelance* di redaksi Airiz (H₄)

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penulis freelance di Redaksi Airiz yang berjumlah 40 orang merupakan populasi dari penelitian ini. Jumlah sampel adalah 40 orang yang ditentukan dengan menggunakan tehnik total sampling dengan metode non probability sampling yaitu purposive sampling yang memiliki kriteria adalah penulis freelance dengan kategori generasi milenial atau Y, yang memiliki angka kelahiran di rentang tahun 1980-1995 dan generasi Z, yang memiliki angka kelahiran di rentang tahun 1995-2010 (Bencsik, Csikos, dan Juhez, 2016) dan juga bekerja aktif sebagai penulis freelance di redaksi Airiz.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesionaire secara online menggunakan google formulir dengan skala likert 1-5. Jumlah butir pertanyaan kuesioner untuk variabel kompensasi (X1) berjumlah 10 item. Pada variabel work engagement (X2) berjumlah 9. Variabel work life balance (X3) berjumlah 9 item. Dan pada variabel kepuasan kerja (Y) berjumlah 10 item. Data sekunder digunakan dalam penelitian ini berupa jurnal penelitian, artikel, situs website redaksi Airiz dan buku referensi.

Dalam menganalisis data penulis menggunakan regresi multivariate dengan bantuan software statistik SPSS versi 25. Teknik analisis yang digunakan meliputi uji instrumen yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Analisis regresi linier berganda dan koefisien determinasi sedangkan pengujian hipotesisnya menggunakan uji t dan uji F.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1
Uji Validitas

Variabel	Indikator	Item	Rhitung	rtabel	Signifikansi	Keterangan
X1	Upah	X1.1	0,731	0,312	0,000	Valid
		X1.2	0,786	0,312	0,000	Valid
		X1.3	0,791	0,312	0,000	Valid
		X1.4	0,791	0,312	0,000	Valid
	Insentif	X1.5	0,758	0,312	0,000	Valid
		X1.6	0,664	0,312	0,000	Valid
		X1.7	0,723	0,312	0,000	Valid
	Fasilitas	X1.8	0,729	0,312	0,000	Valid
		X1.9	0,664	0,312	0,000	Valid
X1.10		0,677	0,312	0,000	Valid	
X2	Semangat (<i>Vigor</i>)	X2.1	0,645	0,312	0,000	Valid
		X2.2	0,735	0,312	0,000	Valid
		X2.3	0,405	0,312	0,010	Valid
	Dedikasi (<i>Dedication</i>)	X2.4	0,542	0,312	0,000	Valid
		X2.5	0,500	0,312	0,001	Valid
		X2.6	0,462	0,312	0,003	Valid

	Penghayatan (<i>Absorption</i>)	X2.7	0,513	0,312	0,001	Valid
		X2.8	0,748	0,312	0,000	Valid
		X2.9	0,815	0,312	0,000	Valid
X3	PerkerjaanMempengaruhi Kehidupan Pribadi (<i>Work Interference With Personal Life</i>)	X3.1	0,600	0,312	0,000	Valid
		X3.2	0,915	0,312	0,000	Valid
		X3.3	0,713	0,312	0,000	Valid
	Kehidupan Pribadi MempengaruhiPekerjaan (<i>Personal Life Interference With Work</i>)	X3.4	0,690	0,312	0,000	Valid
		X3.5	0,843	0,312	0,000	Valid
		X3.6	0,808	0,312	0,000	Valid
	Pengaruh Positif dari Pekerjaan dan Kehidupan Pribadi (<i>Work Personal Life Enhancement</i>)	X3.7	0,889	0,312	0,000	Valid
		X3.8	0,942	0,312	0,000	Valid
		X3.9	0,438	0,312	0,005	Valid
Y	PekerjaanItuSendiri (<i>Work It Self</i>)	Y1	0,595	0,312	0,000	Valid
		Y2	0,654	0,312	0,000	Valid
	SistemPenggajian(<i>Pay</i>)	Y3	0,683	0,312	0,000	Valid
		Y4	0,779	0,312	0,000	Valid
	KesempatanPromosi (<i>Promotion Opportunities</i>)	Y5	0,568	0,312	0,000	Valid
		Y6	0,613	0,312	0,000	Valid
	Pengawasan(<i>Supervise</i>)	Y7	0,654	0,312	0,000	Valid
		Y8	0,627	0,312	0,000	Valid
	Rekan Kerja (<i>Coworkers</i>)	Y9	0,455	0,312	0,003	Valid
		Y10	0,667	0,312	0,000	Valid

Sumber : Hasil Data Olahan2023

Berdasarkan tabel 1, dapat dijelaskan bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan pada tingkat signifikansi di bawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan kuesionaire variabel bebas yaitu kompensasi (X_1), *work engagement* (X_2) dan *work life balance* (X_3) dan variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y) dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2
UjiReliabilitas

Variabel	KoefisienAlpaCronbach	Keterangan
X1	0,902	Reliabel
X2	0,788	Reliabel
X3	0,908	Reliabel
Y	0,824	Reliabel

Sumber : Hasil Data Olahan 2023

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha variabel bebas yaitu kompensasi (X_1), *work engagement* (X_2) dan *work life balance* (X_3) dan variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y) lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3
UjiNormalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,07984144
Most Extreme Differences	Absolute	0,098
	Positive	0,085
	Negative	-0,098
Test Statistic		0,098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Data Olahan 2023

Berdasarkan tabel 3 hasil uji one-sample kolmogorov-smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 yang berarti dapat disimpulkan bahwa signifikansi residualnya berdistribusi normal. Sehingga model regresi di atas memenuhi asumsi normalitas atau dapat dikatakan memiliki distribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4
UjiMultikolinieritas

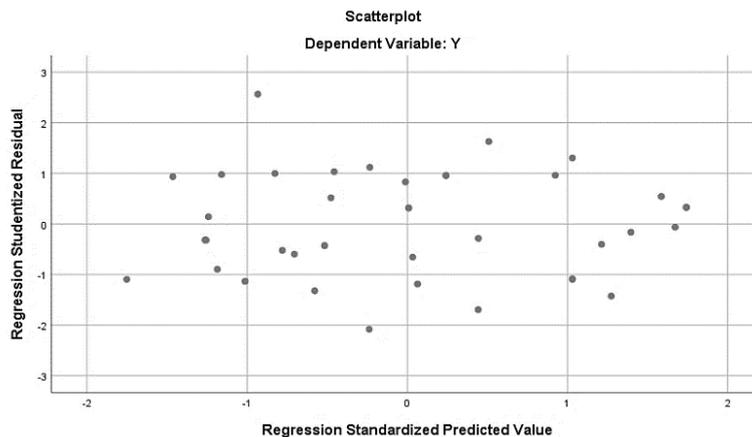
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	0,495	2,020
	X2	0,489	2,046
	X3	0,960	1,041

a. Dependent Variabel: Y

Sumber : Hasil Data Olahan2023

Berdasarkan hasil tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa kompensasi (X₁) mempunyai nilai *tolerance* 0,495 dan nilai VIF sebesar 2,020. *Work engagement* (X₂) mempunyai nilai *tolerance* 0,489 dan nilai VIF sebesar 2,046. *Work life balance* (X₃) mempunyai nilai *tolerance* 0,960 dan nilai VIF sebesar 1,041. Dengan demikian seluruh variabel bebas dalam penelitian ini mempunyai nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai VIF di kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Berdasarkan gambar 2 di atas dapat terlihat bahwa data-data responden menyebar ke segala arah baik di atas sumbu Y maupun di bawah sumbu X dan tidak membentuk sebuah pola tertentu, dengan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Namun untuk memperkuat hasil uji heteroskedastisitas tersebut peneliti memutuskan untuk melakukan uji statistik, uji glejter.

Tabel 5
Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	1.425	.163
	X1	1400	.170
	X2	-1886	.067
	X3	-820	.417

a. Dependent Variabel: ABS_RES

Sumber : Hasil Data Olahan2023

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk model dalam Uji Glejter pada variabel kompensasi (X_1) sebesar 0,170 *work engagement* (X_2) sebesar 0,067 dan *work life balance* (X_3) sebesar 0,417 dimana semuanya lebih besar dai 0,05 oleh karena itu berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6
Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8,863	4,887		1,813	0,078

X1	0,380	0,123	0,427	3,087	0,004
X2	0,351	0,112	0,435	3,126	0,003
X3	0,101	0,079	0,127	1,280	0,209

a. Dependent Variabel: Y

Sumber : Hasil Data Olahan2023

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 6 maka dihasilkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 8,863 + 0,380 X_1 + 0,351 X_2 + 0,101 X_3$$

- Nilai konstanta bertanda positif, yaitu 8,863 artinya apabila kompensasi, *work engagement* dan *work life balance* dengan nol (0) maka kepuasan kerja sebesar 8,863 satuan.
- Koefisien kompensasi (X_1) bernilai 0,380 menunjukkan arah positif, yang berarti jika kompensasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka kepuasan kerja juga meningkat sebesar 0,380 satuan.
- Koefisien *work engagement* (X_2) bernilai 0,351 menunjukkan arah positif, yang berarti jika *work engagement* mengalami kenaikan 1 satuan, maka kepuasan kerja juga meningkat sebesar 0,351 satuan.
- Koefisien *work life balance* (X_3) bernilai 0,101 menunjukkan arah positif, yang berarti jika *work life balance* mengalami kenaikan 1 satuan, maka kepuasan kerja juga meningkat sebesar 0,101 satuan

Uji t

Tabel 7
 Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,863	4,887		1,813	0,078
	X1	0,380	0,123	0,427	3,087	0,004
	X2	0,351	0,112	0,435	3,126	0,003
	X3	0,101	0,079	0,127	1,280	0,209

a. Dependent Variabel: Y

Sumber : Hasil Data Olahan2023

Berdasarkan dari tabel 7 di atas, diketahui bahwa pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel kompensasi diperoleh thitung sebesar 3,087 > ttabel sebesar 2,024 dan signifikan 0,004 < dari 0,05. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja. Sedangkan variabel *work engagement* diperoleh thitung sebesar 3,126 lebih > ttabel sebesar 2,024 dan signifikan 0,003 > dari 0,05. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel *work engagement* terhadap kepuasan kerja. Dan pada variabel *work life balance* diperoleh thitung sebesar 1,280 < ttabel sebesar 2,024 dan signifikan 0,209 > dari 0,05. Hal ini berarti hipotesis ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel *work life balance* terhadap kepuasan kerja

Uji F

Tabel 8
Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	325,696	3	108,565	23,167	.000 ^b
	Residual	168,704	36	4,686		
	Total	494,400	39			

- a. Dependent Variabel: Y
- b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Hasil Data Olahan2023

Berdasarkan tabel 8 di atas, menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 23,167 dengan nilai signifikansi 0,000. Sedangkan untuk Ftabel df (N-3) = 40-3 = 36 diperoleh nilai Ftabel 2,866. Maka Fhitung > Ftabel (23,167 > 2,866), sehingga hipotesis diterima. Artinya secara bersama-sama kompensasi, *work engagement* dan *work life balance* secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Koefisien Determinasi

Tabel 9
KoefisienDeterminasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 ^a	.659	.630	2.165

Sumber : Hasil Data Olahan2023

Berdasarkan tabel 9, di atas nilai R yang diperoleh sebesar 0,812. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif sangat kuat antara variabel kompensasi (X₁) *work engagement* (X₂) dan *work life balance* (X₃). Sedangkan nilai R Square diperoleh hasil 0,659 sehingga dapat diartikan bahwa variabel kompensasi (X₁) *work engagement* (X₂) dan *work life balance* (X₃) mempengaruhi variabel kepuasan kerja.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi (X₁) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) penulis *freelance* di redaksi Airiz. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa kompensasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja yang baik pula. Hal ini dapat diartikan bahwa, penulis *freelance* akan senang dan puas dengan pekerjaannya apabila kebutuhan akan kompensasi dapat terpenuhi dengan baik. Sejalan dengan pendapat Kaawoan et al. (2022:96) yang menyatakan kalau kompensasi merupakan faktor yang penting dalam kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh *Work Engagement* (Keterlibatan Kerja) terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *work engagement*(X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) penulis *freelance* di Redaksi Airiz. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa semakin tinggi tingkat *work engagement* yang dilakukan oleh penulis *freelance* terhadap pekerjaannya, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan pendapat Al-dalahmeh et al. (2018) yang mengatakan konsep *work engagement* (keterlibatan kerja) adalah tentang bagaimana memuaskan, dan seberapa bahagia karyawan dengan pekerjaannya.

Pengaruh *Work Life Balance* (Keseimbangan Kehidupan Kerja) terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance*(X_3) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) penulis *freelance* di redaksi Airiz. Hasil penelitian tersebut menjelaskan semakin tinggi *work life balance* tidak akan mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan. Dalam hal ini maka *work life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) yang tinggi tidak menjadi faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja penulis *freelance* di Redaksi Airiz. Hasil wawancara tidak terstruktur yang dilakukan oleh peneliti terhadap penulis *freelance* di Redaksi Airiz mampu menjelaskan hasil tersebut yang mana menurut responden *work life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) mereka selama ini belum sampai pada titik yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, mereka cukup mampu menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan pribadi.

Pengaruh Kompensasi, *Work Engagement* (Keterlibatan Kerja) dan *Work Life Balance* (Keseimbangan Kehidupan Kerja) terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, *work engagement* dan *work life balance* berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pada penulis *freelance* di redaksi Airiz diterima atau terbukti. Artinya kompensasi, *work engagement* dan *work life balance* secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Meskipun banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, namun tidak bisa dipungkiri bahwa kompensasi *work engagement* dan *work life balance* merupakan elemen penting yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan penelitian dan teori di atas diketahui bahwa kompensasi, *work engagement* dan *work life balance* secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

5. PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian yang dilakukan pada penulis *freelance* di redaksi Airiz dalam upaya meneliti pengaruh kompensasi *work engagement* dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja penulis *freelance* maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada penulis *freelance* di redaksi Airiz dibuktikan dengan analisis statistik thitung sebesar 3,087 lebih besar dari ttabel sebesar 2,024 ($3,087 > 2,024$) dan signifikan 0,004 lebih kecil dari 0,05 ($0,004 < 0,05$).
2. *Work engagement* (keterlibatan kerja) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada penulis *freelance* di redaksi Airiz dibuktikan dengan analisis statistik thitung sebesar 3,126 lebih besar dari ttabel sebesar 2,024 ($3,126 > 2,024$) dan signifikan 0,003 lebih kecil dari 0,05 ($0,003 < 0,05$)
3. *Work life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada penulis *freelance* di redaksi Airiz dibuktikan

dengan analisis statistik thitung sebesar 1,280 lebih kecil dari t tabel sebesar 2,024 ($1,280 < 2,024$) dan signifikan 0,209 lebih besar dari 0,05 ($0,209 > 0,05$).

4. Kompensasi, *work engagement* (keterlibatan kerja) dan *work life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pada penulis *freelance* di redaksi Airiz dibuktikan dengan analisis statistik nilai Fhitung sebesar 23,167 dengan nilai signifikansi 0,000. Sedangkan untuk Ftabel df $(N-3) = 40-3 = 36$ diperoleh nilai 2,866. Maka Fhitung > Ftabel ($23,167 > 2,866$).

Saran

1. Bagi Perusahaan

Bagi redaksi Airiz harus dapat lebih memperhatikan hubungan di antara editor dan penulis *freelance* karena dalam penelitian ini variabel kepuasan kerja pada indikator supervise (pengawasan atasan) karena beberapa responden masih merasa arahan dan dukungan editor atau atasan masih belum cukup. Selain itu bagi redaksi Airiz juga harus lebih mempertimbangkan peningkatan royalti yang diberikan pada penulis *freelance* karena masih ada beberapa yang masih kurang puas. Hal tersebut ditemukan informasi yang diperoleh oleh beberapa responden.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah dan memperluas variabel penelitian yang diteliti dan juga menggunakan metode-metode lainnya sehingga permasalahan khususnya yang berhubungan dengan kepuasan kerja di redaksi Airiz dapat terselesaikan dengan baik dan menghasilkan penelitian yang baik pula.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*. Jakarta, Unimal Press.
- Akmal, A., & Tamini, I. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gaya Makmur mobil Medan. *Bis-a*, 9(02), 1–11. <https://doi.org/10.55445/bisa.v9i02.38>
- Al-dalahmeh, M., Masadeh, Raed., Khalaf, R. A. K., & Obeidat, B. Y. (2018). The Effect of Employee Engagement on Organization Performance Via the Mediating Role of Job Satisfaction: The Case of IT Employee in Jordania Banking Sector. *Modern Applied Science*, 12(06), 17–43. E-ISSN 1913-1852
- Aziz, F. A., & Raharso, S. (2019). Pengaruh Work Engagement Terhadap Employee Service Innovative Behavior: Kajian Empiris Di Minimarket. *Prosiding Industrial Research Workshop and National Seminar*, 10(1), 777–788. <https://doi.org/https://doi.org/10.35313/irwns.v10i1.1515>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement A Handbook of Essential Theory and Research*. East Sussex, Psychology Press Taylor & Francis.

- Bencsik, A., Horváth-Csikós, & Juhász. (2016). Y and Z Generations at Workplaces. *Journal of Competitiveness*, 8(3), 90 – 106. DOI: 10.7441/joc.2016.03.06
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Kencana.
- Cahyati, S., & Qomariyah, N. (2019). Peran Work Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pelayanan Kefarmasian di Rumah Sakit. *Jurnal Psikologi*, 12(1), 11–21. <https://doi.org/10.35760/psi.2019.v12i1.1912>
- Endeka, R. F., Tinneke, T., & Rumawas, W. (2020). Work Life Balance dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu. *Productivity*, 1(5), 436–440. E-ISSN. 2723-0112.
- Ekowati, S., & Ariani, T. (2022). Kualitas Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. WOM Cabang Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(S1), 229–236. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10is1>
- Fauziah, S., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2016). Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 37(1), 178–186. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id>
- Firdasanti, A. F., Khailany, A. D., Dzulkirom, N. A., Sitompul, T. M. P., & Savirani, A. (2021). Mahasiswa dan Gig Economy: Kerentanan Pekerja Lepas (Freelancer) di Kalangan Tenaga Kerja Terdidik. *Jurnal PolGov*, 3(1), 195-234. e-ISSN: 2668-4592
- Fisher, G. G., Bulger C.A., & Smith, C. S., (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. DOI: 10.1037/a0016737
- Fisher-McAuley, G., Stanton, J. M. M., Gavin, J., & Jolton, J. A. (2003). Modeling the Relationship between Work/Life Balance and Organizational Outcomes. *Annual Conference of the Society for Industrial-Organizational Psychology*. <https://doi.org/doi.org/10.1037/e518712013-236>.
- Luthans, F., (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta, Andi.
- Garg, K., Dar, I. A., & Mishra, M. (2017). Job satisfaction and work engagement: A study using private sector bank managers. *Advances in Developing Human Resources*, 20(1), 58–71. <https://doi.org/10.1177/1523422317742987>
- Gunawan, C., (2020). *Mahir Menguasai SPSS*. Yogyakarta, Deepublish.
- Hamid, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Jakarta, Deepublish.
- Herispon, & Firdaus, N. S. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dharma Guna Wibawa Di Tapung Kabupaten Kampar. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 13(1), 32–40. <https://doi.org/https://doi.org/10.36975/jeb.v13i1>

- Hermawan, A., & Yusran, H. L. (2017). *Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta, Kencana.
- Izmi A. F., & Puspitadewi, N. W. S., (2022). Hubungan Antara Fear Of Covid-19 Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Divisi Transmisi Distribusi Perusahaan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(6), 97 – 108.
- Jobstreet. (2020). *Covid-19 Job Report Edisi Agustus*. Retrieved from <https://www.jobstreet.go.id>
- Jufrizen. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1). <http://dx.doi.org/10.30596%2Fjimb.v17i1.1209>
- Kaawoan, M. E., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2022). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pt. bank Sulutgo Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 88. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.41376>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Katidjan, P. S., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2017). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, VII, 429–446. https://dx.doi.org/10.22441/jurnal_mix
- Laksono, B. F., & Wardoyo, P. (2019). Pengaruh work – life balance, Kepuasan Kerja Dan Work Engagement Terhadap Turnover Intentions Dengan Mentoring Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Hotel Dafam Semarang. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), 17. <https://doi.org/10.26623/jreb.v12i1.1525>
- Leonu, P., Yani, A., & Abdurrahman, A. (2017). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Paten Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur. *Administrasi Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, 1(1), 40–56. <https://doi.org/10.56662/administraus.v1i1.11>
- Loockwod, N. R. (2017). Leveraging Employee Engagement for Competitive Advantage HR's Strategic Role. *SHRM Research*.
- Mujanah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*. Surabaya, Putra Media Nusantara.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Paramita, R. W. D., Rizal, N., & Sulistyan, R. B., (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*, Lumajang, Widya Gamma Press.

- Perdana, E. (2016). *Olah Data Skripsi Dengan SPSS 22*, Bangka, Lab Kom Manajemen FE UBB.
- Pertiwi, P., & Ferdian, A. (2020). Pengaruh Work Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Dinas Koperasi, UMKM, Serta Perdagangan DKI Jakarta. *Jurnal Daya Saing* , 6(2), 181–188.
- Pratama, H. P., & Setiadi, I. K. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup Di Jakarta. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 4(2), 25–39. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v4i2.6602>
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo, Zifatama Publisher.
- Priyono, & Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo, Zifatama Publisher.
- Purnomo, R. A. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi & Bisnis Dengan SPSS*. Ponorogo Penerbit Wada Group.
- Rondonuwu , F. A., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis* , 7(2), 30–38. <https://doi.org/10.35797/jab.v7.i2.30-39>
- Sakernas. (2022). *Booklet Survei Angkatan Kerja Nasional Februari 2022*. Badan Pusat Statistik. Retrieved from <https://www.bps.go.id/publication>
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). *Utrecht Work Engagement Scale Preliminary Manual* (1.1 ed.). Occupational Health Psychology Unit Utrecht University.
- Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif (Sindikasi). (2020). *Mengubur Pundi Di Tengah Pandemi Kerentanan Pekerja Lepas Di Tengah Krisis Covid-19* (3). Retrieved from <https://sindikasi.org>
- Simammora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1.3 ed.). Yogyakarta, STIE YKPN.
- Soebandrija, K. E. N., Said, L. R., Utomo, P., & Nabila, R. (2021). *GiG Economy*. Yogyakarta, Diandra Kreatif.
- STIE Wijaya Mulya Surakarta. (2020). *Pedoman Penulisan Skripsi*. Surakarta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung, Alfabeta.
- Sukoco, I., Fu'adah, D. N., & Muttaqin, Z. (2021). Work Engagement Karyawan Generasi Milenial Pada PT. X Bandung. *AdBispreneur*, 5(3), 263. <https://doi.org/10.24198/adbispreneur.v5i3.29953>
- Syah, L. Y. Y. (2019). *Perilaku Organisasi Konsep Dan Implementasi*. Bogor, In Media.

Veriyani, R., & Prasetio A. P., Z. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Produksi Pt. Soljer Abadi. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi dan Akutansi)*, 2(2), 263. e-ISSN: 2621-5306

Widana, W., & Muliani, P. (2020). *Uji Persyaratan Analisis*. Lumajang, Klik Media.

Yusuf, M. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Penelitian Gabungan*. Jakarta, Kencana.