

**HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DAN KESEIMBANGAN
KEHIDUPAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PADA
MITRA PENGEMUDI GRABBIKE DI KOTA SOLO**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata 1 pada
Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi**

Oleh:

MUHAMMAD RIZKI MAHARDIKA

F 100 160 110

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2020**

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DAN KESEIMBANGAN
KEHIDUPAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PADA MITRA
PENGEMUDI GRABBIKE DI KOTA SOLO**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh :

MUHAMMAD RIZKI MAHARDIKA

F 100 160 110

Telah disetujui untuk dipertahankan

didepan Dewan Penguji

Telah disetujui oleh:

Pembimbing



ACHMAD DWITYANTO S. PSI, M. SI, PSI.,

NIK.NIDN: 0609106802

HALAMAN PENGESAHAN

HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PADA MITRA PENGEMUDI GRABBIKE DI KOTA SOLO

Yang diajukan oleh :

MUHAMMAD RIZKI MAHARDIKA

F 100 160 110

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal

11 Agustus 2020

dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Ketua Sidang

Achmad Dwityanto, S. Psi., M. Si., Psi

Penguji I

Drs. Mohammad Amir, M.Si, Psikolog

Penguji II

Dra. Zahrotul Uyun, M.Si, Psikolog

Surakarta, 11 Agustus 2020

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Fakultas Psikologi

Dekan,



Susatyo Yuwono, S.Psi., M.Psi., Psikolog

NIK.NIDN: 838/0624067301

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Yang Menyatakan

Surakarta, 8 Agustus 2020



Muhammad Rizki Mahardika

HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PADA MITRA PENGEMUDI GRABBIKE DI KOTA SOLO

Abstrak

Dari fenomena yang diperoleh, mitra pengemudi grabbiki merasa belum puas dengan apa yang diperoleh selama bekerja, dikarenakan perubahan pendapatan bonus yang sering berubah dan dirasa semakin menyulitkan. Subyek penelitian berjumlah 200 mitra pengemudi grabbiki di kota Solo. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu accidental sampling. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui 1) korelasi beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja dengan kepuasan kerja, 2) korelasi beban kerja dengan kepuasan kerja, dan 3) korelasi keseimbangan kehidupan kerja dengan kepuasan kerja, 4) Sumbangan efektif, dan 5) untuk mengetahui kategorisasi setiap variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mitra pengemudi grabbiki di Kota Solo. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, alat pengumpulan data menggunakan skala beban kerja (21 item; $\alpha = 0,765$), skala keseimbangan kehidupan kerja (26 item; $\alpha = 0,850$), dan skala kepuasan kerja (25 item; $\alpha = 0,832$). Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi berganda. Berdasarkan hasil analisis data diketahui : 1) ada hubungan yang sangat signifikan antara beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja dengan kepuasan kerja. 2) ada hubungan positif yang sangat signifikan antara beban kerja dengan kepuasan kerja, 3) ada hubungan positif yang sangat signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kepuasan kerja. Rerata empirik beban kerja tergolong sedang, keseimbangan kehidupan kerja tergolong sangat rendah, dan kepuasan kerja tergolong rendah. Sumbangan efektif hubungan antara beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja dengan kepuasan kerja berdasarkan koefisien $R^2 = 21,4\%$ dengan rincian sumbangan variabel beban kerja sebesar 2,3% dan variabel keseimbangan kehidupan kerja 19,1%, sedangkan 78,6% dipengaruhi oleh variabel yang lainnya.

Kata kunci: Beban Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja.

Abstract

From the phenomena obtained, the grabbiki driver partners are not satisfied with what they get while working, because changes in bonus income often change and are considered increasingly difficult. The research subjects were 200 grabbiki driver partners in the city of Solo. The sampling technique used was accidental sampling. The purpose of this study was to determine 1) the correlation between workload and work-life balance with job satisfaction, 2) correlation between workload and job satisfaction, and 3) correlation between work life balance and job satisfaction, 4) Effective contribution, and 5) to determine the categorization of each variable. The population in this study were all grabbiki driver partners in Solo. The research method used a quantitative approach, data collection tools used a workload scale (21 items; $\alpha = 0.765$), a work-life balance scale (26 items; $\alpha =$

0.850), and a job satisfaction scale (25 items; $\alpha = 0.832$). The data analysis technique used is multiple regression. Based on the results of data analysis, it is known that: 1) there is a very significant relationship between workload and work-life balance with job satisfaction. 2) there is a very significant positive relationship between workload and job satisfaction, 3) there is a very significant positive relationship between work-life balance and work satisfaction. The empirical average workload is moderate, work-life balance is very low, and job satisfaction is low. The effective contribution of the relationship between workload and work-life balance with work satisfaction is based on the coefficient $R^2 = 21.4\%$ with details of the workload variable contribution of 2.3% and the work-life balance variable 19.1%, while 78.6% is influenced by variables other.

Keywords: Work Load, Work Life Balance, Job Satisfaction.

1. PENDAHULUAN

Perkembangan era globalisasi saat ini menyebabkan kemajuan teknologi dan persaingan bisnis yang semakin ketat antar berbagai negara. Saat ini kemajuan teknologi telah mengalami kemajuan begitu cepat dalam berbagai hal, sehingga menuntut setiap individu untuk lebih berkreasi dan lebih meningkatkan kualitas pemikiran ide, agar mampu bersaing dan berkompetisi dengan individu lain. Sumber daya manusia dan kualitas tenaga kerja merupakan faktor penting yang menentukan kesuksesan perusahaan.

Cahyu (2019) dikutip dari Liputan6.com seperti halnya Grab, perusahaan asal Malaysia ini juga sedang banyak menjadi perbincangan dikalangan masyarakat Indonesia, yakni beriringan dengan munculnya fenomena kemacetan yang semakin banyak terjadi di kota-kota besar di Indonesia. Grab sendiri adalah perusahaan asal Malaysia yang didirikan oleh Anthony Tan dan Tan Hooi Ling pada tahun 2012. Pendiri Grab awalnya meluncurkan aplikasi My Teksi di Malaysia pada Juni 2012. Aplikasi ini kemudian dikenal sebagai GrabTaxi di negara lain. Grab sendiri mulai memasuki Indonesia pada tahun 2014, dan bekerja sama dengan perusahaan rental mobil dan orang umum untuk bergabung dengan Grab Car, lalu pada juli 2014 GrabCar resmi beroperasi di Indonesia. Lalu pada Novermber 2014 Grab resmi meluncurkan layanan baru yaitu GrabBike. Layanan transportasi online yang menggunakan jasa ojek motor.

Menurut hasil wawancara dengan pihak *Divisi Business Development* Grab cabang Karesidenan Surakarta, Grab memasuki Karesidenan Surakarta yaitu pada tahun 2017. Kantor cabang Karesidenan Surakarta ini juga menjadi kantor dari 7 kota dan kabupaten tersebut, yaitu Kota Solo, Kabupaten Karanganyar, Boyolali, Wonogiri, Sukoharjo, Sragen dan Klaten. Jumlah pengemudi Grab sendiri yaitu 5000 orang yang terbagi di 7 Kota dan Kabupaten.

2. METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu metode yang digunakan untuk menguji teori-teori tertentu dan meneliti sejauh mana hubungan antar variabel satu dengan variabel lainnya (Creswell, 2016) Variabel Tergantung (Y) dalam penelitian ini yaitu Kepuasan Kerja, dan Variabel Bebas dalam penelitian ini (X_1) Beban Kerja dan (X_2) Keseimbangan Kehidupan Kerja. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai keadaan emosi positif atau negatif karyawan baik hal tersebut menyenangkan atau tidak dalam memandang sebuah pekerjaannya. Skala didapatkan berdasarkan aspek dari kepuasan kerja yang meliputi aspek kerja yang menantang, aspek ganjaran yang pantas, aspek kondisi kerja yang mendukung, aspek rekan kerja yang mendukung, dan aspek kepribadian dengan pekerjaan (Robbins, 1996).

Beban kerja dapat diartikan persepsi seseorang dimana dalam keadaan dihadapkan dengan tugas yang diberikan dan harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Skala beban kerja dibuat berdasarkan teori dari Hart (1988) yang menyatakan aspek beban kerja antara lain tuntutan fisik, usaha, tuntutan mental, tuntutan waktu, tingkat stress dan performansi.

Keseimbangan kehidupan kerja dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam mengatur waktu antara kepentingan didalam pekerjaan dan kepentingan didalam kehidupan pribadi. Fisher, Smith dan Burger (2009) menyusun skala berdasarkan aspek dari keseimbangan kehidupan kerja yang meliputi aspek *Work Interference with Personal Life (WIPL)*, *Personal Life Interference with Work (PLIW)*, *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)*, *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)*.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi berganda, guna untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih (Ghozali, 2012). Oleh karena itu guna menghubungkan variabel beban kerja (X_1), variabel keseimbangan kehidupan kerja (X_2) dengan variabel kepuasan kerja (Y) maka digunakanlah teknik regresi berganda.

Untuk mencari uji *Regresi Berganda* mempunyai dua syarat yang harus terpenuhi yaitu uji asumsi, uji asumsi yang pertama disebut dengan uji normalitas kemudian untuk uji asumsi yang kedua yaitu uji linearitas untuk menentukan uji analisis data yang akan di gunakan berupa *Parametric*, Adapun syarat menggunakan uji analisis data berupa *Parametric* yaitu hasil uji normalitas yang terbukti normal ($p > 0,05$) pada setiap variabel dan uji linearitas yang terbukti linear yang di lihat dari *linearity sig* ($p < 0,05$) dan *Deviation from linearity* ($p > 0,5$) sehingga dapat memenuhi asumsi dasar distribusi pada setiap variabel adalah normal dan linear, sehingga dapat menggunakan uji *regresi berganda* guna menguji kebenaran hipotesis atau menjawab pertanyaan penelitian yang diajukan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Berdasarkan hasil analisis menggunakan teknik *Regresi Berganda*, Uji *Regresi Berganda* mempunyai dua syarat yang terpenuhi yaitu uji asumsi, uji asumsi yang pertama yaitu normalitas untuk variabel dependen kepuasan kerja dapat diketahui berdasarkan nilai normalitas *one-sample kolmogrov-smirnov test Asymp. Sig. (2-tailed)* $0,398 > 0,05$ yang artinya persebaran data untuk variabel kepuasan kerja dapat dikatakan normal karena $p > 0,05$.

Kemudian dilakukan untuk uji asumsi yang kedua yaitu uji linearitas antara variabel beban kerja dengan variabel kepuasan kerja, dilihat dari *anova table* diperoleh nilai (F) 33.533 *linearity sig* Sebesar 0,00 ($p < 0,05$) sehingga antara variabel beban kerja dengan kepuasan kerja memiliki hubungan yang linear. Sedangkan untuk variabel keseimbangan kehidupan kerja dengan variabel kepuasan kerja dilihat dari *anova table* di peroleh nilai (F) 54.996 *linearity sig*

sebesar 0,00 ($p < 0,05$) yang artinya terdapat hubungan yang linear antara variabel keseimbangan kehidupan kerja dengan variabel kepuasan kerja.

Hasil uji Normalitas dan Linearitas terbukti normal dan linier sehingga dapat memenuhi asumsi dasar distribusi variabel, sehingga pengolahan data selanjutnya menggunakan uji analisis data berupa *parametric* menggunakan *regresi berganda* untuk menguji kebenaran hipotesis, hasil dari *Anova Regression*, dengan (F) 26.887 Sig. 0,00 < 0,01, yang artinya ada hubungan yang sangat signifikan antara beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja dengan kepuasan kerja sehingga didapatkan dapat disimpulkan bahwa hipotesis mayor (H_a) peneliti diterima. Hasil analisis untuk variabel beban kerja dengan kepuasan kerja di lihat dari nilai korelasi (r) = 0,371 dengan Sig. (1-Tailed) 0,00 < 0,01, yang artinya ada hubungan positif yang sangat signifikan antara beban kerja dengan kepuasan kerja, kemudian untuk variabel keseimbangan kehidupan kerja dengan kepuasan kerja dilihat dari nilai korelasi (r) = 0,461 dengan Sig. (1-Tailed) 0,00 < 0,01 yang artinya ada hubungan positif yang sangat signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kepuasan kerja.

Sumbangan efektif dibutuhkan guna mengetahui seberapa besar hubungan antara beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja dengan kepuasan kerja, berdasarkan koefisien $R^2 = 0,214$ dapat dikatakan bahwa sumbangan variabel bebas yang mempengaruhi variabel tergantung pada penelitian ini sebesar 21,4%, dengan rincian sumbangan variabel beban kerja dalam mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 2,3 % dan sumbangan dari variabel keseimbangan kehidupan kerja dalam mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 19,1 % sedangkan 78,6% dipengaruhi oleh variabel yang lain.

Berdasarkan hasil analisis perhitungan statistik penelitian dikategorikan ke dalam 5 kategori yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi. Berikut hasil kategori variabel kepuasan kerja, dapat diketahui bahwa hasil rerata hipotetik (RH) sebesar 3,08 dan rerata empirik (RE) sebesar 1,92. Dari keseluruhan tersebut jumlah terbanyak ada di kategori rendah yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tergolong rendah.



Gambar 1. Kategorisasi Keseimbangan Kehidupan Kerja

Berikut ini merupakan rangkuman dari uji hipotesis, sumbangan efektif dan kategorisasi.

Table 1. Uji hipotesis Regresi Berganda

Variabel	Hasil	Keterangan
Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja	Signifikansi 0,00 < 0,01	Ada hubungan positif antara beban kerja dan kepuasan kerja
Keseimbangan Kehidupan Kerja dengan Kepuasan Kerja	Signifikansi 0,00 < 0,01	Ada hubungan positif antara keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja
Beban Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja dengan Kepuasan Kerja	Signifikansi 0,00 < 0,01	Ada hubungan yang sangat signifikan antara beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja dengan kepuasan kerja

Table 2. Uji Sumbangan efektif

Variabel	Hasil	Keterangan
Beban Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja dengan Kepuasan Kerja	$R^2 = 0,214$ SE: 21,4 % SE (BK) 2,3 % SE (KKK): 19,1 %	Terdapat 78,6% variabel lain yang mempengaruhi variabel tergantung kepuasan kerja

Table 3. Kategorisasi

Variabel	Hasil	Keterangan
Beban Kerja	RH = 3,73 RE = 2,96	Tergolong Sedang
Keseimbangan Kehidupan Kerja	RH = 2,55 RE = 1,81	Tergolong Sangat Rendah
Kepuasan Kerja	RH = 3,08 RE = 1,92	Tergolong Rendah

3.2 Pembahasan

Hasil penelitian ini mengungkap bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja dengan kepuasan kerja yang dilihat dari tabel *Anova Regression*, dengan (F) 26.887 Sig. 0,00 < 0,01. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tambengi, Kojo dan Rumokoy (2016) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja seseorang. Penelitian yang dilakukan oleh Wenno (2018) menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan teori kepuasan kerja menurut Martoyo (1994) yang menyatakan pada dasarnya kepuasan adalah keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang menang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Yang dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan masing-masing individu dan bersifat subyektif tergantung dari faktor pendukungnya.

Hasil penelitian ini terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara beban kerja dan kepuasan kerja yang dapat dilihat dari nilai korelasi (r) = 0,371 dengan Sig. (1-Tailed) 0,00 < 0,01. Hasil tersebut juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Henita (2019) yang menyatakan bahwa terdapat

hubungan positif dan signifikan. Hal itu juga diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Rubiarty (2018) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan hasil sumbangan efektif variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 2,3%, hal ini sesuai dengan pernyataan Roelen (2008) yang menyatakan faktor kepuasan kerja terdiri dari work content, autonomy, growth/development, financial reward, promosi, pengawasan, komunikasi, rekan kerja, kebermaknaan, beban kerja, tuntutan kerja. Yang artinya beban kerja merupakan bagian penting untuk mencapai kepuasan kerja seorang pengemudi grabbike.

Teori beban kerja menurut Hart (dalam Sari, 2017) mengungkapkan bahwa beban kerja ialah usaha yang dikeluarkan manusia untuk mencapai kemampuan yang diharapkan. Teori kepuasan kerja dari Wexley dan Yukl (2007) menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung pada perasaannya apakah telah memperoleh atau mencapai harapan, kebutuhan atau nilai yang diinginkan melalui pekerjaan. Dari kedua teori tersebut dapat diartikan bahwa kepuasan kerja dapat dicapai apabila seseorang melakukan pekerjaan dan merasa dirinya telah mencapai harapan, kebutuhan atau nilai yang diinginkannya.

Mello (2006) menyebutkan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu komunikasi dengan pihak manajemen, keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi, hubungan dengan atasan, kepastian kerja, keuntungan, kompensasi, kesempatan dan pengembangan karir. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang menunjukkan sumbangan efektif variabel keseimbangan kehidupan kerja dengan kepuasan kerja sebesar 19,1%. Yang berarti variabel keseimbangan kehidupan kerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kepuasan kerja seorang pengemudi grabbike.

Hasil penelitian juga menunjukkan nilai korelasi (r) variabel keseimbangan kehidupan kerja dengan kepuasan kerja sebesar 0,461 dan signifikansi $0,000 < 0,01$ yang artinya terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara variabel keseimbangan kehidupan kerja dengan kepuasan kerja. Hasil ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yusnani dan

Prasetio (2018) yang menyatakan ada hubungan positif secara signifikan antara variabel keseimbangan kehidupan kerja dengan kepuasan kerja. Hal itu juga sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Rondonuwu, Romawas dan Asaloei (2018) yang menyatakan ada hubungan positif dan signifikan antara variabel keseimbangan kehidupan kerja dengan kepuasan kerja.

Greenhaus, Collins & Shaw (2003) Menyatakan keseimbangan kehidupan kerja adalah sejauh mana karyawan secara seimbang dan puas dalam perannya di kehidupan pekerjaan dan kehidupan non pekerjaan. Menurut Wexley dan Yukl (2007) kepuasan kerja dijelaskan melalui *teori equity* bahwa seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi. Dari kedua teori tersebut dapat dikatakan bahwa seseorang dapat mencapai kepuasan kerja apabila dirinya mendapat keadilan atau keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, diketahui bahwa hasil penelitian menerima hasil hipotesis mayor terdapat hubungan yang sangat signifikan antara beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja dengan kepuasan kerja. Sedangkan hasil dari hipotesis minor adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara beban kerja dan kepuasan kerja. Yang artinya ketika beban kerja tinggi maka tinggi pula kepuasan kerjanya, begitu pula sebaliknya ketika beban kerja rendah maka kepuasan kerja rendah. Serta ada hubungan positif yang sangat signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja, yang artinya jika keseimbangan kehidupan kerja tinggi maka tinggi pula kepuasan kerjanya, begitu pula sebaliknya jika keseimbangan kehidupan kerja rendah maka kepuasan kerjanya juga rendah. Dari hasil penelitian membuktikan kategori untuk variabel beban kerja berkategori sedang dengan selisih satu angka dengan kategori rendah. Kemudian untuk kategorisasi variabel

keseimbangan kehidupan kerja berkategori sangat rendah dan untuk variabel kepuasan kerja termasuk kategori rendah.

Hasil analisis data juga membuktikan bahwa keseimbangan kehidupan kerja lebih berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pengemudi grabbiki dibandingkan dengan beban kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa besarnya hubungan beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja dengan kepuasan kerja sebesar 21,4%, dengan rincian sumbangan variabel beban kerja sebesar 2,3% dan sumbangan dari variabel keseimbangan kehidupan kerja sebesar 19,1% sedangkan 78,6% dipengaruhi oleh variabel yang lain.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas maka peneliti memberikan saran untuk penelitian selanjutnya dan untuk pembaca, antara lain: 1) Perusahaan dapat mengevaluasi sistem pembagian bonus sehingga ketika beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja mitra tinggi diimbangi dengan bonus yang tinggi maka kepuasan kerja dapat tercapai. 2) Mitra pengemudi diharapkan menjalin komunikasi yang baik dengan pihak perusahaan agar terjalin hubungan yang lebih akrab dan tidak menimbulkan selisih paham antar mitra pengemudi dan perusahaan. 3) Perusahaan diharapkan menjalin hubungan komunikasi yang rutin dengan mitra pengemudi, agar informasi dapat tersampaikan menyeluruh dan terjadi kecurigaan antar mitra pengemudi dan perusahaan. 4) Peneliti selanjutnya dapat mengganti atau menambahkan variabel lain untuk melihat faktor-faktor apa saja yang memberikan pengaruh lebih besar terhadap kepuasan kerja mitra pengemudi grabbiki.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. (2003). Psikologi Industri: seri ilmu sumber daya manusia. Yogyakarta: Liberty.
- Aswar, S. (2012). Reliabilitas dan Validitas (4th ed.). Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Ayuwuragil, K. (2019). 5 Masalah Kesejahteraan yang Dikeluhkan Sopir Ojek 'Online'. Jakarta: CNN Indonesia.

- Fenia Annamaria Rondonuwu, W. R. (2018). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 30-38.
- Fisher-McAuley, G. S. (2003). Psychometric Assesment of an Instrument Designed to Measure Work Life Balance. *Research and Practice in Human Resource Management*, 85-91.
- Fitriyani, A. (2018). Hubungan Antara Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Dukungan Sosial Dengan Burnout Pada Karyawan. Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ghozali, I. (2006). Aplikasi analisis multitarive dengan program SPSS (ed.4). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kevin FS Tambengi, C. K. (2016). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia TBK. Witel, Sulut. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1088-1097.
- Martoyo, S. (1994). Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 4. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Mello, Jeffrey A. (2006). Strategic Human Resource Management. South Western: Thomson Learning.
- Munandar, A. S. (2011). Psikologi Industri dan Organisasi . Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Putra, R. N. (2018). Perbedaan Kepuasan kerja Karyawan Berdasarkan Jenis Pekerjaan. Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Robbins, S. P. & Judge, T. (2011). Organizational behavior (14th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, S. P. (1996). Perilaku dalam organisasi edisi tujuh. Jakarta: Erlangga.
- Roelen, C. A. M., Koopmans, P. C., & Groothoff, J. W. (2008). Which Work Factors Determine Job Satisfaction. *Work*, 433-439.
- Sari, R. I. (2017). Pengukuran Beban Kerja Karyawan Menggunakan Metode NASA-TLX di PT. Tranka Kabel. *SOSIO-E-KONS*, 223-231.
- Spector. (1997). Job Satisfaction: Application, Assesment, Causes, and Consuquences Thousand Oaks. California: Sage Publications.
- Wexley, Y. (2007). Organisational Behavior And Personnel Psycholog. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.