JOB SATISFACTION INFLUENCED BY WORKLOAD AND COMPENSATION MEDIATED BY WORK-LIFE BALANCE IN CULINARY BUSINESS

KARYA AKHIR

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana

VERA HARIYANTI
NIM. B1021181015

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2025

JOB SATISFACTION INFLUENCED BY WORKLOAD AND COMPENSATION MEDIATED BY WORK-LIFE BALANCE IN CULINARY BUSINESS

KARYA AKHIR

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana

VERA HARIYANTI
NIM. B1021181015

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2025

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Nama	: Vera Hariyanti
NIM	: B1021181015
Jurusan	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Judul Karya Akhir	: *Job Satisfaction Influenced by Workload and Compensation Mediated by Work-Life Balance in Culinary Business*

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Karya Akhir dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir).

Apabila di dalamnya terbukti penulis melakukan plagiat, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatalan Skripsi/Tesis/Disertasi dengan judul tersebut di atas.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak. 24 Juni 2025



Vera Hariyanti
NIM. B1021181015

PERTANGGUNGJAWABAN KARYA AKHIR

Saya, yang bertandatangan di bawah ini:

Nama	: Vera Hariyanti
NIM	: B1021181015
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi*	: Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian	: 24 Juni 2025

Judul Karya Akhir* :
Job Satisfaction Influenced by Workload and Compensation Mediated by Work-Life Balance in Culinary Business

Menyatakan bahwa Karya Akhir ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Pontianak, 24 Juni 2025



Vera Hariyanti
NIM. B1021181015

LEMBAR YURIDIS

JOB SATISFACTION INFLUENCED BY WORKLOAD AND COMPENSATION MEDIATED BY WORK-LIFE BALANCE IN CULINARY BUSINESS

Penanggung jawab Yuridis

Vera Hariyanti
B1021181015

Jurusan : Manajemen
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian : 24 Juni 2025

MAJELIS PENGUJI

Majelis Penguji	Nama NIP	Tgl/bln/thn	Tanda Tangan
Pembimbing 1	Prof. Mustaruddin, S.E., M.Si., Ph.D NIP. 196206021989031002	29/7/25	
Pembimbing 2	Ikram Yakin, S.E., M.M. NIP. 199204212022031008	29/7/25	
Penguji 1	Dr. Titik Rosnani, S.E., M.Si NIP. 196810211994032003	29/7/25	
Penguji 2	Hasanudin, S.E., M.M. NIP. 198410012023211017	29/7/25	

Dinyatakan telah memenuhi persyaratan dan lulus oleh Majelis Penguji dalam Ujian Karya Akhir Program Riset Karya Akhir dan Komprehensif untuk memperoleh gelar Sarjana.

Pontianak, 15 AUG 2025
Koordinator Program Studi Manajemen

Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M.
NIP. 199205082019031006

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya akhir yang berjudul ***"Job Satisfaction Influenced by Workload and Compensation Mediated by Work-Life Balance in Culinary Business"*** dengan baik. Karya akhir ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan jenjang pendidikan program strata satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak. Karya akhir ini dihadiahkan spesial kepada kedua orang tua dan keluarga tercinta serta kerabat penulis.

Penulis juga banyak mendapatkan bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Garuda Wiko, S.H., M.Si., FCBArb. selaku Rektor Universitas Tanjungpura.
2. Dr. Barkah, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
3. Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
4. Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakutas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
5. Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M. selaku Koordinator Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
6. Prof. Mustaruddin, S.E., M.Si., Ph.D. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis mulai sejak pertama sebagai mahasiswa S1 manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura, hingga berhasil menyelesaikan karya akhir.
7. Ikram Yakin, S.E., M.M. selaku Dosen pembimbing Lapangan di MBKM Riset yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, masukan dan pengalaman berharga selama proses penyelesaian karya akhir ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen pengelola MBKM Riset Program Studi Manajemen yang telah memberikan materi serta pengarahan selama program berlangsung.
9. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan pengalaman dan pembelajaran berharga bagi penulis selama menjalani perkuliahan sebagai mahasiswa S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
10. Almarhum Ayah saya yang mengharapkan saya untuk dapat menyelesaikan studi ini dan Ibu saya tercinta atas doa, dukungan, dan pengorbanan tanpa batas yang menjadi sumber semangat penulis dalam menyelesaikan Pendidikan S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
11. Community Development (Comdev) Universitas Tanjungpura selaku pengelola beasiswa bidikmisi tahun 2018-2022, atas dukungan,

pendampingan, dan bantuan pembiayaan pendidikan yang sangat berarti selama masa studi penulis.

12. Teman-teman angkatan 2018 di Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura, terimakasih atas kebersamaan, dukungan, dan semangat yang telah dibagikan selama masa perkuliahan.
13. Sahabat-sahabat terdekat yang telah memberikan semangat, doa, dan dukungan yang tiada henti selama masa studi hingga penyusunan karya akhir ini, penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya. Ucapan terimakasih khusus penulis sampaikan kepada Maftuh Irsadul Ibad, Novia Hardiyanti, Rahayu Firda Yanti, Wahurin, Walni, Nahason Bastin, Elvi Yuli Machmudah, Veronika, Yankhi, Indria Fitriani dan Buyung Irianto. Kehadiran kalian menjadi sumber kekuatan dan motivasi yang sangat berarti.
14. Serta semua pihak yang telah memberikan perhatian dan dukungannya yang tidak bisa penulis tuliskan satu per-satu.

Pontianak, 24 Juni 2025



Vera Hariyanti
NIM. B1021181015

Job Satisfaction Influenced by Workload and Compensation Mediated by Work-Life Balance in Culinary Business

Vera Hariyanti

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh *workload* dan *compensation* terhadap *job satisfaction*, dengan *work-life balance* sebagai variabel mediasi pada karyawan usaha kuliner di Desa Sungai Raya Dalam, Kalimantan Barat. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode sensus, data diperoleh dari 182 responden melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan teknik PLS-SEM melalui perangkat lunak SmartPLS 3.0. Hasil analisis menunjukkan bahwa *workload* memiliki pengaruh negatif terhadap *work-life balance* dan *job satisfaction*, sementara *compensation* memberikan dampak positif terhadap *job satisfaction* dan *work-life balance*. Selain itu, *work-life balance* terbukti secara signifikan memediasi hubungan antara *workload* dan *compensation* terhadap *job satisfaction*. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan *workload*, pemberian *compensation* yang layak, serta dukungan terhadap *work-life balance* dalam upaya meningkatkan *job satisfaction* pada karyawan di usaha kuliner.

Kata kunci: *Job Satisfaction; Workload; Compensation; Work-Life Balance; Culinary Business.*

Job Satisfaction Influenced by Workload and Compensation Mediated by Work-Life Balance in Culinary Business

Vera Hariyanti

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura, Indonesia

ABSTRACT

This study aims to see the effect of workload and compensation on job satisfaction, with work-life balance as a mediating variable for culinary business employees in Sungai Raya Dalam Village, West Kalimantan. Using a quantitative approach and census method, data were obtained from 182 respondents through distributing questionnaires and analyzed using PLS-SEM techniques through SmartPLS 3.0 software. The results of the analysis show that workload has a negative influence on work-life balance and job satisfaction, while compensation has a positive impact on job satisfaction and work-life balance. In addition, work-life balance was shown to significantly mediate the relationship between workload and compensation on job satisfaction. These findings emphasize the importance of managing workload, providing adequate compensation, and supporting work-life balance in an effort to increase job satisfaction among employees in culinary businesses.

Keywords: *Job Satisfaction; Workload; Compensation; Work-Life Balance; Culinary Business.*

RINGKASAN KARYA AKHIR

Job Satisfaction Influenced by Workload and Compensation Mediated by Work-Life Balance in Culinary Business

1. Latar Belakang

Perkembangan dunia kerja di era modern menghadirkan berbagai tantangan, khususnya di bidang jasa yang memerlukan tenaga kerja dalam jumlah besar serta tingkat fleksibilitas yang tinggi. Di tengah dinamika ini, pengelolaan sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam menjaga produktivitas dan keberlanjutan usaha. Di antara berbagai aspek yang penting, *job satisfaction* (kepuasan kerja) merupakan aspek utama yang menunjukkan persepsi positif seseorang terhadap pekerjaannya, dan terbentuk dari penilaian terhadap kondisi kerja seperti *workload*, *compensation*, dan *work-life balance* (Aziri, 2011; Judge & Kammeyer-Mueller, 2012). Rasa puas terhadap pekerjaan sering kali membuat karyawan lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya, loyal terhadap organisasi, serta menunjukkan kecenderungan lebih rendah untuk meninggalkan pekerjaan (Robbins & Judge, 2017).

Sektor kuliner sebagai bagian dari ekonomi kreatif telah menunjukkan pertumbuhan signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Menurut Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif (2023), subsektor kuliner menyumbang sekitar 41% dari total kontribusi ekonomi kreatif nasional. Usaha penyediaan makanan dan minuman tercatat mencapai 4,85 juta unit pada 2023, meningkat 21,13% dibandingkan tahun 2016 (BPS, 2023). Pertumbuhan ini juga terlihat di daerah yang berbatasan langsung dengan kota, seperti Desa Sungai Raya Dalam, Kalimantan Barat, sebagai lokasi penelitian ini. Namun, peningkatan usaha tidak selalu diikuti dengan pengelolaan tenaga kerja yang optimal. *Workload* yang tinggi dan ketidakpastian *compensation* menjadi tantangan yang memengaruhi *job satisfaction* pada karyawan.

Workload yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan kelelahan yang menurunkan *job satisfaction* (Greenberg & Baron, 2003; Melati et al., 2015). Sementara itu, *compensation* yang tidak memadai, baik finansial maupun non-finansial, berpotensi mengurangi motivasi (Nugraha & Tjahjawati, 2017). *Work-life balance* juga memainkan peran sebagai variabel mediasi antara *workload* dan *compensation* terhadap *job satisfaction* (Cegarra-Leiva et al., 2012; Lazăr et al., 2010). Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, terutama dalam sektor kuliner dengan jam kerja dan tekanan tinggi, sering menjadi sumber ketidakpuasan.

Beberapa studi mendukung urgensi ini, Syahbana dan Anwar (2025) menyatakan bahwa *work-life balance* dan *workload* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* di UMKM industri kreatif. (Sari et al., 2020) juga menyoroti hubungan antara *job satisfaction* dan keterikatan karyawan dengan niat keluar di sektor restoran. Namun, berbeda dari (Safitri et al., 2023) yang menekankan fleksibilitas jam kerja melalui WLB, penelitian ini

menitikberatkan pada pengaruh *workload* dan *compensation* terhadap *job satisfaction* dengan WLB sebagai mediator.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *workload* dan *compensation* terhadap *job satisfaction* dengan *work-life balance* sebagai variabel mediasi pada karyawan usaha kuliner di Desa Sungai Raya Dalam, Kalimantan Barat. Hasilnya diharapkan dapat memperkaya literatur di bidang kepuasan kerja di sektor informal dan memberi panduan praktis bagi pelaku usaha dalam mengelola sumber daya manusia secara berkelanjutan.

2. Permasalahan

1) Apakah *workload* berpengaruh terhadap *job satisfaction* karyawan usaha kuliner di Desa Sungai Raya Dalam?
2) Apakah *compensation* berpengaruh terhadap *job satisfaction* karyawan usaha kuliner di Desa Sungai Raya Dalam?
3) Apakah *workload* berpengaruh terhadap *work-life balance* karyawan usaha kuliner di Desa Sungai Raya Dalam?
4) Apakah *compensation* berpengaruh terhadap *work-life balance* karyawan usaha kuliner di Desa Sungai Raya Dalam?
5) Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap *job satisfaction* karyawan usaha kuliner di Desa Sungai Raya Dalam?
6) Apakah pengaruh antara *workload* terhadap *job satisfaction* dapat di mediasi *work-life balance* karyawan usaha kuliner di Desa Sungai Raya Dalam?
7) Apakah pengaruh antara *compensation* terhadap *job satisfaction* dapat di mediasi *work-life balance* karyawan usaha kuliner di Desa Sungai Raya Dalam?

3. Tujuan Penelitian

1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *workload* terhadap *job satisfaction* karyawan usaha kuliner di Desa Sungai Raya Dalam.
2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *compensation* terhadap *job satisfaction* karyawan usaha kuliner di Desa Sungai Raya Dalam.
3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *workload* terhadap *work-life balance* karyawan usaha kuliner di Desa Sungai Raya Dalam.
4) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *compensation* terhadap *work-life balance* karyawan usaha kuliner di Desa Sungai Raya Dalam.
5) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap *job satisfaction* karyawan usaha kuliner di Desa Sungai Raya Dalam.
6) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *workload* terhadap *job satisfaction* di mediasi *work-life balance* karyawan usaha kuliner di Desa Sungai Raya Dalam.
7) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *compensation* terhadap *job satisfaction* di mediasi *work-life balance* karyawan usaha kuliner di Desa Sungai Raya Dalam.

4. Metode Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal untuk menganalisis pengaruh *workload* dan *compensation* terhadap *job satisfaction* dengan *work-life balance* sebagai variabel mediasi. Lokasi penelitian berada di Desa Sungai Raya Dalam, Provinsi Kalimantan Barat. Subjek penelitian mencakup seluruh tenaga kerja yang bekerja di sektor kuliner, seperti rumah makan, dengan total sebanyak 182 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara sensus, mengingat ukuran populasi yang terbatas dan masih memungkinkan untuk dijangkau sepenuhnya. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang disebarkan baik secara *online* maupun *offline*, menggunakan skala *likert* lima poin yang telah diuji validitas dan reliabilitas sebelumnya. Kriteria responden mencakup individu yang aktif bekerja, berusia antara 17 hingga 56 tahun, serta memiliki masa kerja minimal tiga bulan. Instrumen pengukuran variabel terdiri dari: indikator *workload* berdasarkan Sadiq (2020), indikator *compensation* mengacu pada Katabalo dan Mwita (2024), indikator *job satisfaction* mengacu pada Spector (1997), dan indikator *work-life balance* diambil dari Haar et al. (2014). Analisis data dilakukan dengan metode *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Squares* (PLS-SEM), menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0 untuk menguji validitas konstruk dan hubungan antar variabel dalam model struktural.

5. Hasil Penelitian

1) Diperoleh nilai t-hitung pengaruh *workload* terhadap *job satisfaction* sebesar -2,008 dan nilai *p-value* 0,045 lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 0,05$). Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis pertama diterima, dimana *workload* berpengaruh negatif signifikan terhadap *job satisfaction.*

2) Diperoleh nilai t-hitung pengaruh *compensation* terhadap *job satisfaction* sebesar 7,944 dan nilai *p-value* 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 0,05$). Hasil ini membuktikan hipotesis kedua diterima, dimana *compensation* berpengaruh positif signifikan terhadap *job satisfaction.*

3) Diperoleh nilai t-hitung pengaruh *workload* terhadap *work-life balance* sebesar -8,882 dan nilai *p-value* 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 0,05$). Hasil ini membuktikan hipotesis ketiga diterima, dimana *workload* berpengaruh negatif signifikan terhadap *work-life balance*.

4) Diperoleh nilai t-hitung pengaruh *compensation* terhadap *work-life balance* sebesar 4,657 dan nilai *p-value* 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 0,05$). Hasil ini membuktikan hipotesis keempat diterima, dimana *compensation* berpengaruh positif signifikan terhadap *work-life balance.*

5) Diperoleh nilai t-hitung pengaruh *work-life balance* terhadap *job satisfaction* sebesar 4,701 dan nilai p-value 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 0,05$). Hasil ini membuktikan hipotesis kelima diterima, dimana *work-life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap *job satisfaction.*

6) Diperoleh nilai t-hitung *workload* terhadap *job satisfaction* di mediasi *work-life balance* sebesar -3,960 dan nilai p-value 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 0,05$). Hasil ini membuktikan hipotesis keenam diterima, dimana *work-life*

balance secara signifikan memediasi hubungan antara *workload* terhadap *job satisfaction*.

7) Diperoleh nilai t-hitung *compensation* terhadap *job satisfaction* di mediasi *work-life balance* sebesar -3,503 dan nilai p-value 0,001 lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 0,05$). Hasil ini membuktikan hipotesis ketujuh diterima, dimana *work-life balance* secara signifikan memediasi hubungan antara *compensation* terhadap *job satisfaction*.

6. Kesimpulan dan Saran

1) Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa *workload* (beban kerja) yang berlebihan berdampak negatif terhadap *work-life balance* (keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi) dan *job satisfaction* (kepuasan kerja) pada karyawan di usaha kuliner. Sebaliknya, *compensation* (kompensasi) yang diberikan secara adil dan layak dapat meningkatkan kedua aspek tersebut. Selain itu, *work-life balance* terbukti memainkan peran penting sebagai mediator dalam hubungan antara *workload* dan *compensation* dengan *job satisfaction*, menegaskan bahwa *work-life balance* merupakan komponen kunci dalam menciptakan *job satisfaction* yang optimal.

2) Saran

Penelitian ini memberikan informasi bagi pihak pengelola usaha kuliner untuk menerapkan manajemen *workload* yang efisien serta sistem *compensation* yang adil untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja. Selain itu, kebijakan yang mendukung *work-life balance* seperti pengaturan jadwal yang fleksibel dan program kesejahteraan akan berdampak positif terhadap motivasi dan *job satisfaction* pada karyawan yang pada akhirnya dapat mendorong peningkatan produktivitas dan kinerja bisnis secara menyeluruh. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel lain seperti dukungan organisasi, stres kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja yang dalam beberapa penelitian terbaru terbukti memengaruhi *job satisfaction* dan *work-life balance*.

DAFTAR ISI

Halaman
PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT ii
PERTANGGUNGJAWABAN KARYA AKHIR iii
LEMBAR YURIDIS iv
UCAPAN TERIMA KASIH v
ABSTRAK vii
ABSTRACT viii
RINGKASAN KARYA AKHIR ix
DAFTAR ISI xiii
DAFTAR TABEL xiv
DAFTAR GAMBAR xv
DAFTAR LAMPIRAN xvi
ISI KARYA AKHIR 1966
1. PENDAHULUAN 1966
2. LANDASAN TEORI 1967
3. METODE PENELITIAN 1969
4. HASIL DAN PEMBAHASAN 1970
5. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI 1975
6. PENGAKUAN/*ACKNOWLEDGEMENTS* 1975
7. DAFTAR REFERENSI 1975
LAMPIRAN I SK Dekan xvii
LAMPIRAN II *Letter of Acceptance* xxix
LAMPIRAN III Dokumen Informasi Artikel xxxi
LAMPIRAN IV Tabel Operasionalisasi xxxiii
LAMPIRAN V Kuesioner xxxviii
LAMPIRAN VI Data xliv
LAMPIRAN VII Output Olahan Data lii

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1. Karakteristik Responden 1970
Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas 1971
Tabel 3. *Model Fit Analysis* dan Evaluasi *R-square* 1973
Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis 1973

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian 1969

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman
LAMPIRAN I SK Dekan xvii
LAMPIRAN II *Letter of Acceptance* xxix
LAMPIRAN III Dokumen Informasi Artikel xxxi
LAMPIRAN IV Tabel Operasionalisasi xxxiii
LAMPIRAN V Kuesioner xxxviii
LAMPIRAN VI Data xliv
LAMPIRAN VII Output Olahan Data lii

ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Vol.4, No.9, Agustus 2025

Job Satisfaction Influenced by Workload and Compensation Mediated by Work-Life Balance in Culinary Business

Vera Hari Yanti[1], Ikram Yakin[2], Hasanudin[3]
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tanjungpura, Indonesia
E-mail: verahariyanti11@student.untan.ac.id[1], ikram.yakin@ekonomi.untan.ac.id[2], hasanudin@untan.ac.id[3]

Article History:
Received: 07 Juni 2025
Revised: 22 Juli 2025
Accepted: 30 Juli 2025

Keywords: *Job Satisfaction, Workload, Compensation, Work-Life Balance, Culinary Business*

Abstract: *Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh workload dan compensation terhadap job satisfaction, dengan work-life balance sebagai variabel mediasi pada karyawan usaha kuliner di Desa Sungai Raya Dalam, Kalimantan Barat. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode sensus, data diperoleh dari 182 responden melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan teknik PLS-SEM melalui perangkat lunak SmartPLS 3.0. Hasil analisis menunjukkan bahwa workload memiliki pengaruh negatif terhadap work-life balance dan job satisfaction, sementara compensation memberikan dampak positif terhadap job satisfaction dan work-life balance. Selain itu, work-life balance terbukti secara signifikan memediasi hubungan antara workload dan compensation terhadap job satisfaction. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan workload, pemberian compensation yang layak, serta dukungan terhadap work-life balance dalam upaya meningkatkan job satisfaction pada karyawan di usaha kuliner.*

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja di era modern menghadirkan berbagai tantangan, khususnya di bidang jasa yang memerlukan tenaga kerja dalam jumlah besar serta tingkat fleksibilitas yang tinggi. Di tengah dinamika ini, pengelolaan sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam menjaga produktivitas dan keberlanjutan usaha. Di antara berbagai aspek yang penting, *job satisfaction* (kepuasan kerja) merupakan aspek utama yang menunjukkan persepsi positif seseorang terhadap pekerjaannya, dan terbentuk dari penilaian terhadap kondisi kerja seperti *workload*, *compensation*, dan *work-life balance* (Judge & Kammeyer-Mueller, 2012; Aziri, 2011). Rasa puas terhadap pekerjaan sering kali membuat karyawan lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya, loyal terhadap organisasi, serta menunjukkan kecenderungan lebih rendah untuk meninggalkan pekerjaan (Robbins & Judge, 2017).

Sektor kuliner sebagai bagian dari ekonomi kreatif telah menunjukkan pertumbuhan signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Menurut Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif (2023), subsektor kuliner menyumbang sekitar 41% dari total kontribusi ekonomi kreatif nasional. Usaha penyediaan makanan dan minuman tercatat mencapai 4,85 juta unit pada 2023, meningkat

21,13% dibandingkan tahun 2016 (BPS, 2023). Pertumbuhan ini turut berdampak pada peningkatan jumlah tenaga kerja, termasuk di wilayah non-perkotaan seperti Desa Sungai Raya Dalam, Kalimantan Barat, yang menjadi lokasi penelitian ini. Meskipun jumlah usaha meningkat, tantangan dalam pengelolaan tenaga kerja tetap muncul, terutama terkait *workload* yang tinggi dan ketidakpastian *compensation* yang dapat memengaruhi *job satisfaction* pada karyawan.

Dua faktor yang sering dikaitkan dengan *job satisfaction* adalah *workload* (beban kerja) dan *compensation* (kompensasi). *Workload* yang berlebihan dapat menimbulkan stres, kelelahan, bahkan burnout, yang berdampak negatif pada *job satisfaction* (Greenberg & Baron, 2003; Melati et al., 2015). Sementara itu, *compensation* mencakup penghargaan baik finansial maupun non-finansial yang, jika tidak sesuai harapan, dapat menurunkan motivasi dan *job satisfaction* (Nugraha & Tjahjawati, 2017). Selain itu, *work-life balance* (WLB) juga memiliki peran penting sebagai variabel mediasi yang menjembatani pengaruh *workload* dan *compensation* terhadap *job satisfaction* (Lazăr et al., 2010; Cegarra-Leiva et al., 2012). Ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, terutama dalam sektor kuliner yang sering memiliki jam kerja panjang dan tekanan operasional tinggi, kerap menjadi sumber ketidakpuasan bagi karyawan.

Temuan-temuan dari penelitian sebelumnya juga memperkuat relevansi topik ini. Syahbana dan Anwar (2025) menemukan bahwa *work-life balance* dan *workload* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* di industri kreatif skala UMKM. Sementara itu, Sari et al. (2020) menunjukkan bahwa *job satisfaction* dan *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap niat keluar karyawan di sektor restoran. Kedua studi tersebut menggarisbawahi pentingnya manajemen *workload*, *compensation*, dan *work-life balance* untuk meningkatkan *job satisfaction*. Namun, berbeda dengan (Safitri et al., 2023) yang menekankan pengaruh fleksibilitas jam kerja terhadap kepuasan kerja melalui work-life balance, penelitian ini fokus pada pengaruh workload dan compensation terhadap job satisfaction dengan work-life balance sebagai variable mediasi.

Berangkat dari latar belakang tersebut, penelitian ini dimaksudkan untuk menelaah pengaruh *workload* dan *compensation* terhadap *job satisfaction,* di mana *work-life balance* berperan sebagai variabel mediasi, pada karyawan di sektor usaha kuliner Desa Sungai Raya Dalam, Kalimantan Barat. Hasil penelitian ini diharapkan berguna dalam pengembangan teori *job satisfaction* di sektor informal dan menjadi acuan praktis bagi pelaku usaha dalam pengelolaan sumber daya manusia secara berkesinambungan.