

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN ADMINISTRASI PT. SWADAYA BHAKTI NEGARAMAS
PULAI GADING ESTATE**

Viekhen Irza Pratami¹, Muhammad Kurniawan DP², Meilin Veronica³

Program Studi Manajemen, Universitas Indo Global Mandiri

[¹](mailto:viekhenirza@gmail.com), [²](mailto:kurniawan@uigm.ac.id), [³](mailto:meilin.veronica@uigm.ac.id)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Work Life Balance dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Swadaya Bhakti Negaramas – Pulau Gading Estate. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan jumlah sampel 74 karyawan bagian administrasi yang ditentukan menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Work Life Balance (X1) dan Kompensasi (X2) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y) berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 43,510, yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,13, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Work Life Balance dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Korelasi dan koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,742 berada pada kategori hubungan kuat, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara Work Life Balance dan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,538 menunjukkan bahwa 53,8% variasi Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Work Life Balance dan Kompensasi, sedangkan 46,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi merupakan faktor yang lebih dominan dalam meningkatkan Kepuasan Kerja dibandingkan Work Life Balance.

Kata kunci: *Work Life Balance, Kompensasi, Kepuasan Kerja.*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menurut (Endeka et al., 2020) berperan penting dalam menciptakan kinerja organisasi yang produktif sekaligus mendukung kesejahteraan tenaga kerja. Menurut (Yazid & Husniati, 2023), manajemen SDM tidak hanya berfokus pada perekrutan dan penggajian, tetapi juga mencakup pengelolaan aspek psikologis, kesejahteraan, serta kepuasan kerja karyawan. MSDM modern menekankan pentingnya penciptaan lingkungan kerja yang inklusif, adil, dan mendukung keseimbangan hidup karyawan. (Endeka et al., 2020) menegaskan bahwa organisasi yang mampu mengintegrasikan kebutuhan bisnis dengan kesejahteraan karyawan akan memiliki tingkat produktivitas dan loyalitas yang lebih tinggi. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengembangkan strategi manajemen SDM yang tidak hanya menekankan kinerja, tetapi juga memperhatikan faktor-faktor yang membentuk kepuasan kerja karyawan.

Penelitian (Arafah & Rianti, 2024) mengungkapkan kepuasan kerja merupakan salah satu indikator utama keberhasilan pengelolaan SDM. (Yazid & Husniati, 2023) menjelaskan

bahwa kepuasan kerja mencerminkan tingkat kesesuaian antara harapan individu dengan realitas yang diperoleh dari pekerjaannya, baik dalam aspek finansial maupun psikologis. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan menunjukkan semangat kerja, loyalitas, dan tanggung jawab yang tinggi terhadap organisasi. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat memicu munculnya perilaku disfungsional seperti penurunan kinerja, absensi, stres kerja, hingga meningkatnya keinginan untuk berpindah pekerjaan (*turnover intention*). Penelitian (Endeka et al., 2020) menemukan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi terhadap peningkatan motivasi, produktivitas, serta keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam penelitian (Arafah & Rianti, 2024) menambahkan bahwa kepuasan kerja juga memiliki peran penting dalam menjaga stabilitas psikologis karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan diperlakukan secara adil akan memiliki kesejahteraan emosional yang lebih baik serta kemampuan adaptasi yang lebih tinggi terhadap tekanan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor finansial, tetapi juga oleh aspek non-material seperti pengakuan, keadilan organisasi, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat dipandang sebagai hasil sinergi antara kebijakan organisasi dan persepsi individu terhadap lingkungan kerjanya (Arafah & Rianti, 2024; Sutiara et al., 2023).

Dalam penelitian (Yazid & Husniati, 2023) salah satu faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja adalah *work life balance*. *Work life balance* menggambarkan kemampuan individu untuk menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadi tanpa menimbulkan konflik yang berarti di antara keduanya. Dalam praktiknya, keseimbangan ini menjadi tantangan bagi banyak perusahaan, terutama yang memiliki beban kerja tinggi dan tuntutan waktu yang padat. (Endeka et al., 2020) menemukan bahwa karyawan yang mampu mengatur waktu kerja dan waktu pribadi secara proporsional memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara dua aspek tersebut sering kali menimbulkan kelelahan emosional dan stres kerja yang berdampak negatif terhadap performa individu. Dalam penelitian (Arafah & Rianti, 2024) menunjukkan bahwa kebijakan yang mendukung *work life balance*, seperti jam kerja fleksibel dan dukungan terhadap kesejahteraan keluarga, dapat meningkatkan kebahagiaan dan kepuasan kerja karyawan. (Saputri et al., 2023) juga menemukan bahwa pekerja lepas yang memiliki kontrol terhadap waktu kerjanya menunjukkan tingkat kepuasan yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang bekerja dengan jadwal tetap. (Dinal et al., 2025) menegaskan bahwa *work life balance* tidak hanya menciptakan ketenangan psikologis, tetapi juga memperkuat loyalitas dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, upaya organisasi dalam menciptakan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi menjadi salah satu indikator penting dalam pengelolaan SDM modern.

Selain *work life balance*, kompensasi juga merupakan faktor kunci yang menentukan kepuasan kerja, karena tidak hanya berupa gaji, tetapi juga mencakup insentif, tunjangan, serta penghargaan non-finansial yang diberikan sebagai bentuk apresiasi terhadap kontribusi karyawan, di mana kompensasi yang adil dan sepadan dengan tanggung jawab kerja dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan (Endeka et al., 2020). Dalam penelitian (Yazid & Husniati, 2023) mengungkapkan bahwa kompensasi juga berfungsi sebagai bentuk pengakuan dan penghargaan atas kinerja individu, yang pada akhirnya membangun rasa keadilan dan kepuasan dalam bekerja. Dalam penelitian (Cahya et al., 2021)

menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang sesuai dengan kontribusi kerja mampu mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja dan mempertahankan komitmen terhadap perusahaan.

Bunawan & Turangan, (2021) menemukan bahwa kompensasi yang diterapkan dengan prinsip keadilan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, meskipun dalam beberapa konteks faktor lain seperti gaya kepemimpinan juga berperan signifikan. (Sutiara et al., 2023) menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap kepuasan kerja. (Dinal et al., 2025) menambahkan bahwa kompensasi yang transparan dan berbasis kinerja dapat memperkuat komitmen organisasi dan meningkatkan rasa memiliki terhadap perusahaan.

Keterkaitan antara work life balance, kompensasi, dan kepuasan kerja menjadi topik penting dalam penelitian-penelitian manajemen sumber daya manusia. (Sinaga et al., 2024) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan positif antara work life balance dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta semakin adil sistem kompensasi yang diterapkan, maka tingkat kepuasan kerja dan kinerja karyawan akan meningkat. (Fatimatuzzahra & Larasati, 2025) menyimpulkan bahwa kombinasi antara kompensasi yang layak dan kebijakan keseimbangan hidup yang baik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap penurunan stres serta peningkatan loyalitas kerja. Namun demikian, ketika keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak tercapai, misalnya karena beban kerja berlebihan atau jam kerja yang tidak fleksibel, work life balance justru dapat menimbulkan hubungan negatif, yaitu munculnya stres, kelelahan emosional, dan penurunan kepuasan kerja. (Sa'diyah et al., 2024) juga menegaskan bahwa kompensasi yang tidak proporsional dan ketidakseimbangan hidup dapat meningkatkan tekanan psikologis serta menurunkan kepuasan emosional karyawan. Dengan demikian, kedua faktor ini memiliki kontribusi yang saling melengkapi dan berpengaruh positif terhadap penciptaan kepuasan kerja yang optimal, selama diterapkan secara adil dan seimbang oleh organisasi.

METODE PENELITIAN

Ruang lingkup penelitian merupakan batasan yang digunakan untuk memfokuskan penelitian agar lebih terarah dan sistematis. Metode penelitian adalah cara sistematis yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasi data dalam upaya menjawab pertanyaan penelitian atau menguji hipotesis. Dalam metode penelitian terkandung komponen-komponen seperti rancangan penelitian, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, serta teknik analisis data (Sugiyono, 2019). Ruang lingkup dalam penelitian ini berfokus pada "Pengaruh Work life balance dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Swadaya Bhakti Negaramas – Pulau Gading Estate." Berdasarkan karakter data yang dikumpulkan, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel independen (Work life balance dan kompensasi) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja) secara empiris melalui analisis statistik.

Penelitian ini membahas sejauh mana keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta pemberian kompensasi yang diterima karyawan, memengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka. Fokus penelitian diarahkan pada karyawan lapangan tetap yang terlibat langsung dalam aktivitas operasional seperti pemanenan, perawatan, dan

pengawasan di kebun kelapa sawit. Pemilihan kelompok ini didasarkan pada karakteristik pekerjaan yang memiliki jam kerja panjang dan target produktivitas tinggi, sehingga lebih rentan terhadap masalah keseimbangan kehidupan kerja dan persepsi terhadap kompensasi. Dengan demikian, ruang lingkup penelitian ini terbatas pada tiga variabel utama, yaitu Work life balance (X_1) dan kompensasi (X_2) sebagai variabel independen, serta kepuasan kerja (Y) sebagai variabel dependen, yang akan diuji pengaruhnya baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Swadaya Bhakti Negaramas – Pulai Gading Estate, perusahaan yang bergerak di bidang agribisnis perkebunan kelapa sawit dan merupakan anak perusahaan dari PT Salim Ivomas Pratama Tbk, yang berlokasi di Desa Bayung Lencir, Kabupaten Musi Banyuasin, Provinsi Sumatera Selatan. Lokasi penelitian dipilih karena perusahaan ini memiliki sistem kerja yang kompleks dan melibatkan tenaga kerja dalam jumlah besar, dengan pembagian jam kerja dan beban kerja yang signifikan antarbagian. Adapun waktu penelitian direncanakan berlangsung selama 5 bulan, yaitu dari Oktober 2025 hingga Februari 2026, yang meliputi tahap persiapan, pengumpulan data, pengolahan data, dan penyusunan laporan hasil penelitian. Pemilihan periode ini disesuaikan dengan kegiatan operasional perusahaan yang relatif stabil sehingga diharapkan dapat memperoleh data yang representatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut (Handayani, 2018), penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menekankan pada penggunaan data statistik untuk menjawab permasalahan penelitian secara sistematis dan terukur. Pendekatan asosiatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antarvariabel, yaitu pengaruh Work life balance dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut (Sugiyono, 2019), penelitian asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih, sehingga penelitian ini tidak hanya mendeskripsikan fenomena yang terjadi, tetapi juga menjelaskan hubungan sebab akibat antarvariabel yang diteliti.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan lapangan tetap PT. Swadaya Bhakti Negaramas – Pulai Gading Estate yang berisi pernyataan mengenai Work life balance, kompensasi, dan kepuasan kerja. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan seperti struktur organisasi, jumlah karyawan, kebijakan kompensasi, laporan kepegawaian, serta data administratif lain yang relevan sebagai pendukung penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan administrasi PT. Swadaya Bhakti Negaramas – Pulai Gading Estate yang berjumlah 74 orang. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian karena jumlahnya relatif terbatas. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini juga sebanyak 74 karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Observasi dilakukan dengan cara pengamatan langsung terhadap kondisi lingkungan kerja, aktivitas operasional, serta perilaku karyawan secara non-partisipatif. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data primer terkait Work life balance, kompensasi, dan kepuasan kerja, sedangkan dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data sekunder yang berasal dari arsip atau dokumen resmi perusahaan. Kombinasi ketiga teknik tersebut diharapkan mampu menghasilkan data yang lengkap, objektif, dan valid.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Perusahaan

PT Swadaya Bhakti Negaramas merupakan perusahaan yang bergerak di bidang agribisnis kelapa sawit, khususnya dalam pengelolaan dan pengembangan perkebunan kelapa sawit. Perusahaan ini merupakan bagian dari IndoAgri Group yang berada di bawah naungan Salim Group, salah satu kelompok usaha besar di Indonesia yang beroperasi di sektor pangan dan agribisnis. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, perusahaan melaksanakan aktivitas yang mencakup pengelolaan lahan, pemeliharaan tanaman, panen, serta pengelolaan tenaga kerja yang tersebar di berbagai divisi kebun. Perusahaan juga berkomitmen untuk menerapkan prinsip keselamatan dan kesehatan kerja (K3), perlindungan lingkungan, serta praktik usaha yang berorientasi pada keberlanjutan, sehingga tidak hanya berfokus pada pencapaian target produksi, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan karyawan dan kelestarian lingkungan sebagai bagian dari tanggung jawab sosial perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di Pulau Gading Estate, salah satu unit kebun yang dikelola oleh PT Swadaya Bhakti Negaramas dan berlokasi di Desa Pulau Gading, Kecamatan Bayung Lencir, Kabupaten Musi Banyuasin, Provinsi Sumatera Selatan. Pulau Gading Estate memiliki luas areal keseluruhan sebesar 6.379 hektar, yang terdiri dari 4.509 hektar area tanam kelapa sawit, 451 hektar area bibitan dan prasarana pendukung operasional kebun, serta 1.419 hektar area yang berpotensi untuk dikembangkan di masa mendatang. Dalam pelaksanaan kegiatan operasionalnya, Pulau Gading Estate dibagi ke dalam 7 divisi yang dikelola melalui sistem manajerial terstruktur, di mana setiap divisi dipimpin oleh seorang Asisten Divisi di bawah koordinasi Asisten Kepala (Askep) dan Manager Kebun. Sebagai bagian dari IndoAgri Group, perusahaan juga menerapkan prinsip Sustainable Palm Oil dengan menekankan keseimbangan antara aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan melalui kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, upaya pelestarian lingkungan, serta pemberdayaan masyarakat di sekitar wilayah operasional perusahaan.

Hasil Penelitian

Penelitian ini melibatkan 74 responden yang merupakan karyawan bagian Administrasi pada PT. Swadaya Bhakti Negaramas – Pulau Gading Estate. Penyajian karakteristik responden bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai sumber data penelitian serta memperkuat validitas hasil penelitian, mengingat perbedaan latar belakang responden dapat memengaruhi persepsi terhadap variabel yang diteliti. Data diperoleh melalui kuesioner dan diolah menggunakan SPSS versi 26, kemudian disajikan dalam bentuk tabel secara sistematis.

Tabel 4. 1 Data Perolehan Kuisisioner

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1.	Target Kuisisioner diisi	74	100.0
2	Jumlah Kuisisioner diisi dan dapat diolah	74	100.0

Sumber : Data Diolah Output SPSS Versi 26 (2026)

Karakteristik responden

Berdasarkan karakteristik responden, diketahui bahwa seluruh responden yang

dijadikan sampel dalam penelitian ini berjumlah 74 orang, yang selanjutnya diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja. Pengelompokan karakteristik responden tersebut bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai latar belakang responden serta untuk mengetahui keberagaman kondisi responden yang dapat memengaruhi persepsi mereka terhadap variabel yang diteliti. Berdasarkan jenis kelamin, diketahui bahwa responden laki-laki berjumlah 47 orang, sedangkan responden perempuan berjumlah 27 orang. Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin			
No.	Jenis	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	47	63,5%
2	Wanita	27	35,5%
	Total	74	0

Sumber : Data Diolah Output SPSS Versi 26 (2026)

Berdasarkan Usia

Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang usia produktif. Responden berusia kurang dari 25 tahun berjumlah 8 orang, usia 25–30 tahun sebanyak 16 orang, usia 31–35 tahun sebanyak 26 orang, dan usia di atas 35 tahun sebanyak 24 orang. Distribusi responden berdasarkan usia disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Usia

Responden Berdasarkan Usia			
No.	Usia	Jumlah	Persentase
1	<25 Tahun	8	10,8%
2	25-30 Tahun	16	21,6%
3	31-35 Tahun	26	35,1%
4	>35 Tahun	24	32,4%
	Total	74	0

Sumber : Data Diolah Output SPSS Versi 26 (2026)

Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, responden lulusan SMA/SMK berjumlah 28 orang, lulusan Diploma sebanyak 8 orang, lulusan Sarjana (S1) sebanyak 37 orang, dan lulusan Pascasarjana sebanyak 1 orang. Distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir			
No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	SMA/SMK	28	37,3%
2	Diploma	8	10,3%

3	S1	37	0.5
4	S2/S3	1	1,4%
Total		74	0.5

Sumber : Data Diolah Output SPSS Versi 26 (2026)

Berdasarkan Tabel 4.4 dan gambar yang disajikan, dominasi responden lulusan Sarjana (S1) menunjukkan bahwa responden memiliki kemampuan intelektual yang memadai untuk memahami pernyataan dalam kuesioner serta memberikan jawaban secara objektif.

Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan masa kerja, responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun berjumlah 3 orang, masa kerja 1–3 tahun sebanyak 9 orang, masa kerja 3–5 tahun sebanyak 15 orang, dan masa kerja lebih dari 5 tahun sebanyak 47 orang. Distribusi responden berdasarkan masa kerja tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 5 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Responden Berdasarkan Masa Kerja			
No..	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	< 1 Tahun	3	4,1%
2	1-3 Tahun	9	12,2%
3	3-5 Tahun	15	20,3%
4	>5 Tahun	47	63,5%
Total		74	0

Sumber : Data Diolah Output SPSS Versi 26 (2026)

PEMBAHASAN

Pengaruh Work Life Balance (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diketahui bahwa variabel Work Life Balance tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,133 dengan nilai t hitung sebesar 1,498 dan tingkat signifikansi 0,139, yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Meskipun demikian, nilai koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan bahwa Work Life Balance memiliki arah hubungan yang sejalan dengan Kepuasan Kerja. Artinya, peningkatan Work Life Balance cenderung diikuti oleh peningkatan Kepuasan Kerja karyawan, namun pengaruh tersebut belum cukup kuat secara statistik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Work Life Balance pada objek penelitian telah dirasakan cukup baik dan relatif merata oleh karyawan. Kondisi tersebut menyebabkan variabel Work Life Balance tidak menjadi faktor pembeda yang signifikan dalam menentukan tingkat Kepuasan Kerja. Dengan kata lain, Work Life Balance telah menjadi kondisi dasar (hygiene factor) yang sudah terpenuhi, sehingga karyawan tidak lagi menjadikannya sebagai faktor utama dalam menilai kepuasan kerja mereka.

Temuan ini sejalan dengan penelitian (Saputra, 2021) yang menyatakan bahwa ketika keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi telah berada pada tingkat yang stabil, pengaruhnya terhadap kepuasan kerja cenderung melemah dan bergeser ke faktor lain yang lebih dominan. Selain itu, karakteristik pekerjaan yang menuntut kedisiplinan, tanggung

jawab tinggi, serta kepastian operasional memungkinkan karyawan untuk lebih memprioritaskan aspek pekerjaan dibandingkan dengan keseimbangan kehidupan pribadi. Kondisi ini sejalan dengan temuan (Abror et al., 2025) yang menyatakan bahwa pada sektor pekerjaan dengan tuntutan operasional yang tinggi, Work Life Balance tidak selalu menjadi determinan utama kepuasan kerja. Temuan serupa juga dikemukakan oleh (Pertiwi & Ferdian, 2020) serta (Cahya et al., 2021) yang menunjukkan bahwa meskipun Work Life Balance dirasakan cukup baik, pengaruhnya terhadap kepuasan kerja menjadi tidak signifikan ketika karyawan lebih mempertimbangkan faktor lain seperti kompensasi, stabilitas kerja, dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, meskipun karyawan merasa cukup puas dengan penerapan Work Life Balance, faktor tersebut belum mampu memberikan pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,509, nilai *t* hitung sebesar 6,512, serta tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh yang nyata dan kuat dalam meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan. Semakin baik kompensasi yang diterima karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat Kepuasan Kerja yang dirasakan. Meskipun berdasarkan hasil observasi lapangan masih terdapat keluhan karyawan terkait kompensasi, kondisi tersebut justru menegaskan bahwa kompensasi merupakan faktor yang sensitif dan krusial dalam membentuk Kepuasan Kerja. Ketidaksesuaian antara harapan karyawan dan kompensasi yang diterima dapat secara langsung memengaruhi persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi dan kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Ma'ruf, 2021) dan (Puspitawati & Atmajaya, 2020) yang menyatakan bahwa kompensasi menjadi salah satu faktor utama yang paling cepat memengaruhi tingkat kepuasan kerja, terutama ketika karyawan merasa kompensasi yang diterima belum sebanding dengan beban dan tanggung jawab kerja. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan temuan (Br Tarigan et al., 2025) dan (Cahya et al., 2021) yang membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, baik secara langsung maupun melalui variabel lain. Dengan demikian, perbaikan sistem kompensasi meliputi keadilan, kelayakan, serta kesesuaian dengan tanggung jawab kerja dapat menjadi strategi yang efektif bagi perusahaan dalam meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan secara berkelanjutan.

Pengaruh Work Life Balance (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian simultan, diketahui bahwa variabel Work Life Balance dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun Work Life Balance secara parsial tidak berpengaruh signifikan, keberadaannya bersama dengan Kompensasi tetap memberikan kontribusi terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa Kepuasan Kerja karyawan merupakan hasil dari kombinasi berbagai faktor yang saling berkaitan, di mana Kompensasi berperan sebagai faktor dominan, sedangkan Work Life Balance berfungsi sebagai faktor pendukung dalam menciptakan kondisi kerja yang kondusif. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan (Saputra, 2021) yang membuktikan bahwa Work

Life Balance dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Temuan serupa juga dikemukakan oleh (Endeka et al., 2020) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja akan meningkat ketika aspek kompensasi dan keseimbangan kehidupan kerja dikelola secara bersamaan oleh organisasi. Selain itu, (Indra, 2024) menegaskan bahwa pengaruh simultan antara kompensasi dan Work Life Balance memberikan kontribusi yang lebih kuat terhadap kepuasan kerja dibandingkan jika kedua variabel tersebut diuji secara terpisah. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan kedua variabel tersebut secara bersamaan. Upaya peningkatan Kepuasan Kerja karyawan akan lebih optimal apabila perusahaan tidak hanya berfokus pada perbaikan sistem kompensasi, tetapi juga tetap menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan terhadap 74 responden karyawan bagian Administrasi PT. Swadaya Bhakti Negaramas – Pulau Gading Estate dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 26, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut. Pengaruh Work Life Balance (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) menunjukkan bahwa berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dan uji parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung sebesar 1,498 dengan nilai signifikansi 0,139, yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Nilai t hitung tersebut juga lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 1,994. Hasil ini menunjukkan bahwa Work Life Balance tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Work Life Balance berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja tidak terbukti secara empiris dalam penelitian ini. Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) menunjukkan bahwa hasil uji parsial (uji t) diperoleh nilai t hitung sebesar 6,512 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05 dan lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,994. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Artinya, semakin baik kompensasi yang diterima karyawan, maka tingkat kepuasan kerja juga akan semakin meningkat. Pengaruh Work Life Balance (X1) dan Kompensasi (X2) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y) menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 43,510, yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,13, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Work Life Balance dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

Korelasi dan koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,742 berada pada kategori hubungan kuat, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara Work Life Balance dan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,538 menunjukkan bahwa 53,8% variasi Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Work Life Balance dan Kompensasi, sedangkan 46,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selain itu, hasil pengujian asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi regresi linear, sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan secara akurat. Meskipun Work Life Balance tidak berpengaruh signifikan secara parsial, secara simultan variabel Work Life Balance dan Kompensasi tetap berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini juga menegaskan bahwa Kompensasi merupakan variabel yang memiliki

pengaruh paling dominan dalam meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abror, H., Nursaid, & Martini, N. N. P. (2025). Pengaruh Work Life Balance dan Kompensasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 10(2), 136-147. <https://ejurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIANIPTEKS/article/view/3182>
- Alamsyah, F., Harun, P., Pracoyo, A., & Bagasworo, W. (2025). The influence of work life balance, work environment, and compensation on employee performance through job satisfaction. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, 21(2), 179-196. <https://doi.org/10.35384/jkp.v21i2.671>
- Arafah, M., & Rianti, N. M. N. (2024). Pengaruh work-life balance dan kompensasi terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan pada Puskesmas Mepanga Kecamatan Mepanga Kabupaten Parigi Moutong. *Jurnal Metaverse ADPERTISI*, 3(2), 29-35. <https://doi.org/10.62728/jma.v3i2.581>
- Ardita, S., Widiartanto, & Listyorini, S. (2022). Pengaruh kompensasi dan work life balance terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada karyawan PT KAI (Persero) Daop 4 Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(4), 830-838. <https://doi.org/10.14710/jiab.2022.36016>
- Aryanti, W., Ekowati, T., & Mukson. (2025). Analisis trend dan kontribusi sektor pertanian pada produk domestik regional bruto Provinsi Sulawesi Barat. *Mimbar Agribisnis*, 11(2024), 2268-2279. <https://jurnal.unigal.ac.id/mimbaragribisnis/article/download/18181/pdf>
- Barage, P., & Sudarusman, E. (2022). Pengaruh work-life balance, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention (Studi pada pekerja generasi milenial di Yogyakarta). *Cakrawangsa Bisnis*, 3(1), 81-96. <http://journal.stimykpn.ac.id/index.php/cb>
- BPS. (2024). Indikator pasar tenaga kerja Indonesia.
- Br Tarigan, R. M., Marbun, S. N., & Napitupulu, J. (2025). Pengaruh work life balance, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT Pegadaian Cabang Pasar Merah Medan. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 2853-2861. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.920>
- Bunawan, I., & Turangan, J. A. (2021). Pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT X di Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(1), 277. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i1.11321>
- Cahya, A. D., Prabowo, V. T., & Suryawan, A. F. (2021). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus: Lancar Ponsel). *Jurnal Daya Saing*, 7(3), 313-318. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v7i3.700>
- Dinal, A. M. A., HM, M., & Jumari. (2025). Analisis work-life balance dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Makassar Regional 4. *Macakka Journal of Management Studies*, 1(1), 47-58. <https://ojs.stie.ypupmks.ac.id/index.php/mjms/article/view/79>
- Endeka, R. F., Rumawas, W., & Tumbel, T. (2020). Pengaruh work life balance dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu. *Productivity*, 1(5), 436-440. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/30806>
- Fatimatuzzahra, & Larasati, N. (2025). Pengaruh work life balance, perceived organizational support (POS), dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada CV Cipta Jasa Unggul Kabupaten Bantul. *Jurnal Manajemen dan Inovasi*, 6(3). <https://ejournals.com/ojs/index.php/jmi/article/view/3369>

- Faza, S., Purnamasari, E. D., & Veronica, M. (2025). The influence of talent management, employee engagement, and work life balance on employee retention at PT Mineski Palembang. *DIE: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 438–449. <https://jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/die/article/view/132598>
- Gunawan, E. F., Sudarmiatin, & Churiyah, M. (2025). Effect of work life balance on employee performance through job satisfaction as an intervening variable. *Journal of Business Management and Economic Development*, 3(02), 800–812. <https://doi.org/10.59653/jbmed.v3i02.1727>
- Handayani, R. (2018). Metodologi penelitian sosial.
- Harahap, R. O., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh work-life balance terhadap perceived work productivity pada non-government organization. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Nusantara (JPKMN)*, 4(3), 2915–2922. <https://doi.org/10.55338/jpkmn.v4i2.1659>
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel pemoderasi. *Jurnal Manajemen*, 9(3), 574–597. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/view/2734>
- Herzberg, F. (2017). Herzberg's two-factor theory. *Life Science Journal*, 14(5), 5–24. <https://doi.org/10.7537/marslsj140517.03>
- Indra, M. A. P. (2024). Pengaruh beban kerja, kompensasi, dan work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan PT XYZ. *Journal of Young Entrepreneurs*, 3(2), 116. <https://ejournal.upnvj.ac.id/jye/article/view/8791>
- Ma'ruf, R. (2021). Effect of compensation and work life balance on employee loyalty. *Psychoborneo Scientific Journal of Psychology*, 9(1), 1–11. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo>
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work life balance, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985–993. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.456>
- Muhammad Arifin, & Agus, M. (2022). Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 15(1), 37–46. <https://journals.usm.ac.id/index.php/jreb/article/view/3507>
- Mulyani, S. R., Yeni, F., & Yuliza, M. (2024). Employee loyalty through the role of job satisfaction as a mediator: Leader member exchange and work life balance at PT Batang Hari Barisan. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 18(3), 331–347. <https://doi.org/10.32815/jibeka.v18i3.2135>
- 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), 180–188. <http://ejournal.kompetif.com/index.php/dayasaing/article/view/497>
- Prawira, I. (2020). Pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4681>
- Puspitawati, N. M. D., & Atmajaya, N. P. C. D. (2020). Pengaruh kompensasi terhadap stres kerja dan kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Bakti Saraswati*, 9(2), 112–119. <https://ejournal.unmas.ac.id/index.php/baktisaraswati/article/view/1110>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior*. Pearson Education.
- Rosyada, F. A., DP, M. K., & Yeni, Y. (2024). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Provinsi Sumatera Selatan. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(1), 613–625. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i1.5244>

- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2024). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan. *MASIP: Jurnal Manajemen Administrasi Bisnis dan Publik Terapan*, 2(3), 166–174. <https://doi.org/10.59061/masip.v2i3.771>
- Sa'diyah, C., Salim, M. A., & Milaningtyas, R. (2024). Pengaruh work life balance, stres kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja (Studi pada Warung Parikaton). *E-Jurnal Riset Manajemen*, 13(1), 1639–1646. <http://riset.unisma.ac.id/index.php/jrm>
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Saputri, N. D., Winarsih, E., & Prabawa, S. T. (2023). Pengaruh kompensasi, work engagement, dan work life balance terhadap kepuasan kerja penulis freelance di Redaksi Airiz. *Jurnal Wiranomika*, 2(1), 1–16. <https://wiranomika.id/wiranomika/article/view/20>
- Sinaga, I. S., Ansella, R., Hulu, T., & Silalahi, D. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, work-life balance terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening: Literature review. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 1(1), 293–301. <http://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS/article/view/1923>
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Susanti, S., Widagdo, S., & Dahliani, Y. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja, beban kerja, dan work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada Mega Finance Cabang Jember. *JMBI: Jurnal Manajemen Bisnis dan Informatika*, 5(1), 66–82. <https://doi.org/10.31967/prodimanajemen.v5i1.1106>
- Sutiara, S., Razak, M., & Firman, A. (2023). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil melalui work-life balance. *Jurnal MASSARO*, 5(2), 111–125. <https://doi.org/10.37476/massaro.v5i2.2331>
- Wahyuningrum, E., Khan, R. B. F., Arlen, V. M., Hamsal, H., Irawati, S., & Meilani, Y. F. C. P. (2024). Pengaruh stres kerja dan job insecurity terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada perguruan tinggi swasta (Studi karyawan generasi Z di Kota Pekanbaru). *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 7(1), 486–499. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v7i2.1236>
- Yazid, M. N., & Husniati, R. (2023). Pengaruh work-life balance, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT XYZ. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi)*, 6(2), 120–131. <https://doi.org/10.57093/metansi.v6i2.19>