



Kompensasi Dan *Work Life Balance* Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Perumdam Tirta Bhakti Raharja Kabupaten Majalengka)

Asep Qustolani

Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

asepquinn@unma.ac.id

ABSTRAK

Dalam era globalisasi dan digitalisasi, kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu aspek krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Kepuasan kerja tidak hanya mencerminkan kesejahteraan karyawan, tetapi juga berpengaruh terhadap produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial di Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) Tirta Bhakti Raharja Kabupaten Majalengka. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dan verifikatif pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner kepada karyawan dengan jumlah populasi responden keseluruhan jumlah karyawan sebanyak 151 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Alat analisis yang digunakan meliputi uji asumsi klasik, uji kelayakan model (uji f), analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi, serta uji hipotesis (uji t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi termasuk dalam kategori baik, work-life balance dalam sangat baik, dan kepuasan kerja juga dalam kategori baik. Selanjutnya, hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kata Kunci:, Kepuasan Kerja,

Kata Kunci: *Kompensasi, Work-Life Balance, Kepuasan Kerja.*

ABSTRACT

In the era of globalization and digitalization, employee job satisfaction has become one of the crucial aspects in effective human resource management. Job satisfaction not only reflects employee well-being but also influences productivity and the achievement of organizational goals. This study aims to determine the partial effect of compensation and work-life balance on employee job satisfaction at the Regional Public Drinking Water Company (Perumdam) Tirta Bhakti Raharja, Majalengka Regency. The method used in this research is descriptive and verificative analysis with a quantitative approach, where data were collected through questionnaires distributed to employees with a total population of 151 respondents. The sampling technique used was a saturated sampling method. The measurement scale applied in this study is the Likert scale. The analytical tools employed include classical assumption tests, model feasibility tests (F-test), multiple linear regression analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing (t-test). The results show that compensation falls into the good category, work-life balance into the very good category, and job satisfaction also into the good category. Furthermore, the regression analysis results indicate that compensation has a positive and significant effect on job satisfaction, and work-life balance has a positive and significant effect on job satisfaction.

Keywords: *Compensation, Work-Life Balance, Job Satisfaction.*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan digitalisasi yang semakin maju, dinamika organisasi mengalami perubahan signifikan, baik dari sisi struktur, pola kerja, hingga ekspektasi karyawan terhadap lingkungan kerja. Sumber daya manusia (SDM) menjadi elemen sentral yang menentukan kelangsungan hidup organisasi, baik sektor publik maupun swasta. SDM berperan vital sebagai komponen utama yang menggerakkan proses internal guna mencapai tujuan organisasi secara maksimal (Pertiwi dkk., 2020). Oleh karena itu, pengelolaan SDM melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi sangat penting, tidak hanya untuk meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan kepuasan kerja karyawan.

MSDM berfungsi untuk mengelola, mengembangkan, serta memotivasi karyawan agar mampu merasakan kepuasan dalam menjalankan tugasnya. Dengan pengelolaan yang tepat, perusahaan dapat membentuk lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan mendukung pencapaian tujuan bersama (Yazid & Husniati, 2023). Kepuasan kerja sendiri merupakan indikator penting dalam efektivitas manajemen SDM, karena karyawan yang merasa puas cenderung menunjukkan kinerja lebih baik, loyalitas yang tinggi, serta sikap kerja yang positif. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat berimplikasi pada meningkatnya turnover, absensi, hingga menurunnya produktivitas (Nurleli, 2019).

Dalam konteks persaingan bisnis yang semakin ketat, kepuasan kerja menjadi faktor krusial untuk menjaga stabilitas organisasi. Mira Julia Lestari (2025) menegaskan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel kunci yang memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan produktivitas. Artinya, peningkatan kepuasan kerja akan berdampak langsung pada tercapainya tujuan organisasi. Dua faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja menurut literatur manajemen adalah kompensasi dan *work-life balance*.

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan atas kontribusi yang telah mereka berikan, baik berupa finansial maupun non-finansial. Pemberian kompensasi yang adil, layak, dan transparan terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja, rasa dihargai, serta loyalitas karyawan (Hasibuan, 2020; Anjani, Sari, & Putra, 2021). Sementara itu, *work-life balance* menjadi isu global yang semakin mengemuka. Berdasarkan laporan *World Health Organization* (2023), lebih dari 60% pekerja di dunia mengalami burnout akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Di Indonesia, survei JobStreet (2024) mencatat bahwa 58% karyawan merasa tidak puas dengan keseimbangan kerja-hidup mereka, yang berdampak pada menurunnya motivasi dan meningkatnya turnover.

Perumdam Tirta Bhakti Raharja Kabupaten Majalengka sebagai salah satu BUMD penyedia layanan publik juga menghadapi tantangan dalam mengelola SDM. Berdasarkan data internal tahun 2024, tingkat absensi karyawan secara keseluruhan mencapai rata-rata 95%, lebih tinggi dari standar minimal perusahaan yaitu 80%. Meskipun demikian, terdapat variasi absensi yang cukup signifikan antar unit. Misalnya, di Cabang Talaga tingkat kehadiran hanya mencapai 77,38% pada Februari 2024, lebih rendah dibandingkan unit lain yang mencapai 100%. Fenomena ini mengindikasikan adanya faktor-faktor yang memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja karyawan, salah satunya kompensasi dan *work-life balance*.

Karyawan yang merasa mendapatkan kompensasi sesuai kontribusi serta mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan cenderung lebih puas dan termotivasi dalam bekerja. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap kompensasi maupun ketidakseimbangan kerja-hidup berpotensi menurunkan motivasi, produktivitas, hingga kehadiran. Oleh karena itu, penting untuk dilakukan penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan di Perumdam Tirta Bhakti Raharja Majalengka. Penelitian ini

diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis dalam strategi pengelolaan SDM di perusahaan, sekaligus memperkaya kajian akademik di bidang manajemen sumber daya manusia.

KERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS

Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi merupakan suatu bidang studi yang mempelajari bagaimana organisasi di bentuk, tumbuh dan berkembang termasuk sifat-sifat organisasi (Joe Kelly dalam Bintang Narpati dkk, 2022:11). Sedangkan Adam Indrawijaya dalam Bintang Narpati (2022:11) menyatakan bahwa perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang mempelajari semua aspek-aspek yang ada kaitannya dengan tindakan manusia baik individu maupun kelompok maupun aspek pengaruh anggota organisasi terhadap organisasi atau pengaruh organisasi terhadap anggota organisasinya.

Kompensasi

kompensasi merupakan bentuk imbal jasa dan penghargaan kepada karyawan atas kontribusi dan pekerjaannya terhadap perusahaan, baik dalam bentuk finansial langsung maupun tidak langsung, serta dapat pula berupa penghargaan yang bersifat non-finansial (Enny dalam Nurul Amelia Putri, 2022). Senada dengan, Mondy dalam Hermingsih dkk (2020) mendefinisikan kompensasi sebagai bayaran yang diterima karyawan sebagai balasan atas kontribusi dan layanan yang telah mereka berikan kepada perusahaan.

Work Life Balance

Work-life balance adalah konsep yang mencakup usaha atau pola kerja yang memungkinkan seorang individu untuk mencapai keseimbangan antara tanggung jawab di tempat kerja dengan kebutuhan dan tanggung jawab dalam kehidupan pribadi, keluarga, dan sosial. Konsep ini menekankan pada pentingnya waktu yang cukup untuk menjalankan peran sebagai pekerja sekaligus menjaga kualitas kehidupan pribadi, *work-life balance* bukan hanya soal membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi juga tentang bagaimana seseorang mengelola peran dan tanggung jawabnya dalam kedua aspek tersebut secara efektif dan tanpa menimbulkan stres berlebihan (Ardiansyah & Surjanti dalam Shinta Windika Putri, 2023:295).

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, lokasi penelitian ini dilakukan pada PERUMDAM TBR Majalengka.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PERUMDAM TBR Majalengka yang berjumlah 151. Penelitian ini menggunakan Teknik sampling Jenuh.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, dimana data diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden. Kuesioner yang dibagikan didasarkan skala likert, dimana ada 5(lima) alternatif jawaban yaitu : 1) Sangat Setuju (SS) 2) Setuju (S) 3) Ragu-ragu (RR) 4) Tidak Setuju (TS) 5) Sangat Tidak Setuju (STS).

Operasionalisasi Variabel

Tabel 1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Skala	No. Item
----------	-----------	-------	----------

Kompensasi (X1) dalam M N Yazid, Renny Husniati (2023)	1. Insentif	Ordinal	1-2
	2. Ketepatan	Ordinal	3-4
	3. Fasilitas	Ordinal	5-6
	4. Keadilan	Ordinal	7-8
<i>Work Life Balance</i> (X2) Ardiansyah & Surjanti dalam Shinta Widianika Putri (2023)	1. Keseimbangan waktu	Ordinal	1-2
	2. Bertanggung jawab terhadap perusahaan dan keluarga	Ordinal	3-4
	3. Memiliki kehidupan sosial diluar perusahaan	Ordinal	5-6
	4. Memiliki waktu untuk melakukan hobi	Ordinal	7-8
Kepuasan kerja (Y) Hasibuan dalam Rizal Nabawi (2019)	1. Menyenangi pekerjaannya	Ordinal	1-2
	2. Mencintai Pekerjaannya	Ordinal	3-4
	3. Moral Kerja	Ordinal	5-6
	4. Kedisiplinan	Ordinal	7-8
	5. Prestasi Kerja	Ordinal	9-10

Sumber : Diolah Penulis (2025)

Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

Rancangan analisis data dilakukan untuk mengetahui kebenaran suatu hipotesis dengan langkah-langkah : Pengujian Asumsi Klasik, Analisis Linear Berganda, Analisis Koefisien Determinasi, dan Uji Kelayakan Model (Uji F). dan untuk uji hipotesis akan menggunakan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak atau tidak layak untuk digunakan. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolineaitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

UJI NORMALITAS

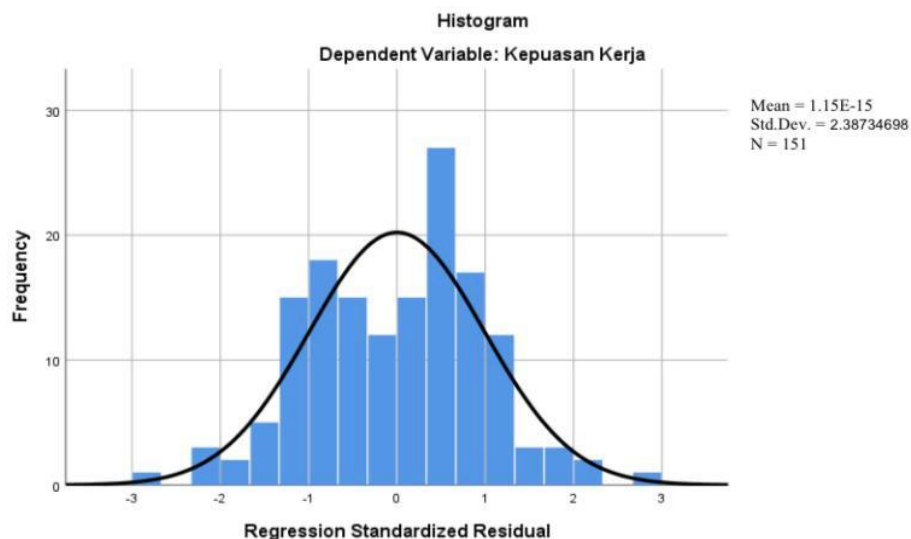
Tabel 2.

Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		151
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.38734698
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.055
	Negative	-.072
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Output SPSS 2.6 (Data diolah sendiri, 2025)

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,200 menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang lebih dari $\alpha = 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memiliki distribusi normal atau uji normalitas terpenuhi. Hasil analisis grafik dapat dilihat pada gambar 1.2 sebagai berikut :

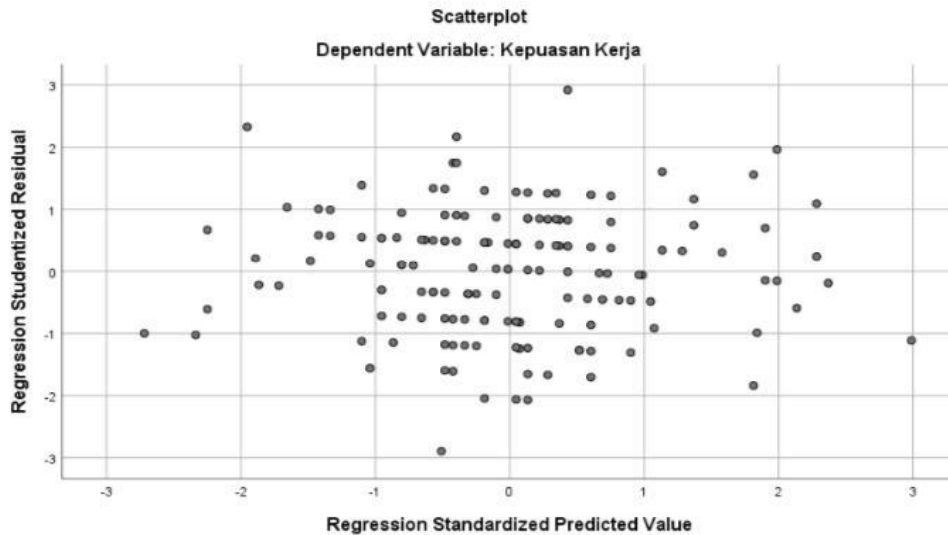


Sumber : Output SPSS 2.6 (Data diolah sendiri, 2025)

Gambar 2
Grafik Histogram Uji Normalitas

Pada gambar 2, grafik histogram hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal, karena grafik histogram tidak condong ke kiri maupun ke kanan atau grafik tersebut berbentuk simetris.

Uji Multikolinearitas
Tabel 3



Sumber : Output SPSS 27 (Data diolah sendiri, 2025)

Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 3 diatas, grafik scatterplot telah menunjukkan bahwa titik-titik itu menyebar secara acak serta tersebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa hal itu tidak terjadi heteroskedastisitas, artinya pada model regresi ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas sehingga model regresi ini dapat dikatakan ideal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	.953	1.260
	Work Life balance	.953	1.260

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : Output SPSS 27 (Data diolah sendiri, 2025)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai tolerance sebesar 0,953 dimana nilai tersebut $>0,10$ dan nilai VIF sebesar 1,260 dimana nilai tersebut <10 dan *work life balance* memiliki nilai tolerance sebesar 0,953 dimana nilai tersebut $>0,10$ dan nilai VIF sebesar 1,260 dimana nilai tersebut <10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas antara variable bebas dalam model regresi.

Uji Autokolerasi

Tabel 4

Hasil Uji Autokolerasi**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.200 ^a	.008	.607	2.403	1.922

a. Predictors: (Constant), Work Life Balance, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Output SPSS 27 (Data diolah sendiri, 2025)

Berdasarkan hasil tabel 4 diatas, hasil analisis SPSS 27 maka di dapatkan nilai d (Durbin-Watson) sebesar 1.922. Nilai dl dan du yang tertera didalam tabel Durbin Watson untuk $n = 151$ dan $k=2$ (jumlah variabel independent) adalah $dl = 1.707$ dan $du = 1.760$. Maka persamaan penelitian ini yang sesuai dengan tabel adalah $d > du$ dimana $1.922 > 1.715$ (tidak terdapat autokolerasi positif) dan $du < d < 1.922$.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

TABEL 7
Hasil Uji Kelayakan Model

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27.285	2	3.642	36.068	.000 ^b
	Residual	854.914	148	5.776		
	Total	862.199	150			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Work Life Balance, Kompensasi

Sumber : Output SPSS 27 (Data diolah sendiri, 2025)

Dari tabel 7 diatas, menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 36.068 pada taraf signifikansi 5% dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000. Sedangkan nilai F_{tabel} yaitu sebesar 3,05 yang berarti bahwa nilai F_{hitung} $36.068 > 3,05$, serta signifikansinya $0,000 < 0,05$ maka dapat di simpulkan berarti model yang di pilih kompensasi dan *work life balance* sudah tepat (fit) dalam memprediksi kepuasan kerja karyawan pada perumdam tirta bhakti raharja majalengka.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 5

Hasil Analisis regresi linear berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.164	3.983		12.788	.000
	Kompensasi	.860	.092	.487	5.554	.000
	Work life balance	.675	.083	.732	6.876	.000

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : Output SPSS 27 (Data diolah sendiri, 2025)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, maka dapat disusun persamaan hasil regresi linear berganda yang diperoleh sebagai berikut: $Y = 3,164 + 0,860 + 0,675 + e$ Dari persamaan tersebut, dapat diinterpretasikan sebagai berikut: 1. Konstanta (a) yang diperoleh sebesar 3,164 dan bertanda positif. Artinya jika variabel kompensasi dan *work life balance* tidak ada, maka Kepuasan kerja akan tetap terjadi. 2. Koefisien regresi kompensasi sebesar 0.860 dan bertanda positif. Artinya apabila variabel kompensasi baik, maka kepuasan kerja pada karyawan Perumdam TBR majalengka semakin tinggi 3. Koefisien regresi *work life balance* sebesar 0.675 dan bertanda positif. Artinya jika semakin tinggi *work life balance* maka kepuasan kerja pada karyawan Perumdam TBR majalengka semakin tinggi. 4. Nilai residual e artinya error term (variabel lain yang tidak diteliti yang mempengaruhi kepuasan kerja).

Uji Koefisien Determinasi**Tabel 6****Analisis koefisien determinasi**

		Coefficients ^a		
		Correlations		
Model		Zero-order	Partial	Part
1	Kompensasi	.695	.615	.607
	Work Life Balance	.878	.813	.821

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : Output SPSS 27 (Data diolah sendiri, 2025)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai zero order untuk variabel Kompensasi dan *Work life balance* terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 0.695 dan 0.878. Untuk menghitung seberapa besar Kompensasi dan *work life balance* mempengaruhi kepuasan kerja digunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

- a. Koefisien determinasi kompensasi terhadap kepuasan kerja $KD = r^2 \times 100\% = (0.695)^2 \times 100\% = 48,30\%$ Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 48,30%.

- b. Keofisien determinasi *work life balance* terhadap kepuasan kerja $KD = r^2 \times 100\% = (0.878)^2 \times 100\% = 77,08\%$ Besarnya pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 77,08%.

Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 8

Hasil Uji t Statistik

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.164	3.983		12.788	.000
	Kompensasi	.860	.092	.487	5.554	.000
	Work life balance	.675	.083	.732	6.876	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Output SPSS 27 (Data diolah sendiri, 2025)

Berdasarkan tabel 8 diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

H1 : “Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja”. Karena nilai thitung (5.554) > ttabel (1,975) dan nilai sig (0,009) maka Ho ditolak, artinya Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

H2 : “*Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja”. Karena nilai thitung (6.876) > ttabel (1,975) dan nilai sig (0,000) maka Ho ditolak, artinya *work life balance* berpengaruh negative signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji t ,variabel Kompensasi diperoleh nilai t hitung sebesar 5.554 dengan nilai t tabel sebesar 1.975 pada tingkat signifikansi 5%. Karena t hitung 5.554 > t tabel 1.975 dan nilai signifikansi $0.009 < 0.05$, maka Ho dinyatakan ditolak. Temuan ini menegaskan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima sebagai valid. Artinya, semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan Perumdam Tirta Bhakti Raharja Majalengka.

Kompensasi yang baik mencerminkan adanya penghargaan yang adil dan layak atas kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Karyawan yang merasa kompensasinya sesuai

dengan beban kerja dan tanggung jawab yang dijalani akan cenderung lebih termotivasi, merasa dihargai, serta memiliki loyalitas dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Dalam konteks ini, kompensasi yang memadai dapat menciptakan suasana kerja yang positif, mengurangi potensi ketidakpuasan, dan meningkatkan produktivitas.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Priska Pertiwi & Ary Ferdian (2020), Nurul Amelia Putri (2024), M. N. Yazid & Renny Husniati (2023), Hanisa Putri Pratama & Iwan Kresna Setiadi (2021), serta Raissa Rahma Aura & Erik Saut H. Hutahaeen (2025) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penemuan ini memperkuat teori bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang mendorong kepuasan kerja karyawan.

Namun demikian, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan temuan Ahmad Dzaky Wicaksana, Siti Hasbiah, Rezky Amalia Hamka, Romansyah Sahabuddin, dan Uhud Darmawan Natsir (2024) yang membuktikan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada Rumah Sakit Sinjai). Meskipun demikian, temuan dalam penelitian ini semakin mempertegas bahwa di Perumdam Tirta Bhakti Raharja Majalengka, kompensasi yang baik terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh *Work life balance* Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji t, variabel *Work-Life Balance* diperoleh nilai t hitung sebesar 6.876 dengan nilai t tabel sebesar 1.975 pada tingkat signifikansi 5%. Karena $t \text{ hitung } 6.876 > t \text{ tabel } 1.975$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, maka H_0 dinyatakan ditolak. Temuan ini menegaskan bahwa *Work-Life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat diterima sebagai valid. Artinya, semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka alami di Perumdam Tirta Bhakti Raharja Majalengka.

Work-Life Balance yang baik mencerminkan adanya pengaturan waktu dan peran yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga karyawan dapat menjalankan tugas dengan optimal tanpa mengabaikan aspek keluarga maupun kebutuhan personal. Karyawan yang merasakan keseimbangan tersebut akan lebih termotivasi, memiliki semangat kerja yang tinggi, dan merasa lebih puas terhadap pekerjaannya. Dalam konteks ini, keseimbangan hidup dan kerja yang terjaga dapat menciptakan suasana kerja yang sehat, mengurangi stres, serta meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Priska Pertiwi & Ary Ferdian (2020), Nurul Amelia Putri (2024), M. N. Yazid & Renny Husniati (2023), Hanisa Putri Pratama & Iwan Kresna Setiadi (2021), serta Raissa Rahma Aura & Erik Saut H. Hutahaeen (2025) yang menyimpulkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penemuan ini memperkuat teori bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan temuan Moh. Arafah dan Ni Made Novi Rianti (2024) yang membuktikan bahwa *Work-Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada Puskesmas Mepanga Kecamatan Mepanga, Kabupaten Parigi Moutong). Meskipun demikian, temuan dalam penelitian ini semakin mempertegas bahwa di Perumdam Tirta Bhakti Raharja Majalengka, *Work-Life Balance* yang baik terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini artinya semakin baik kompensasi karyawan maka akan semakin meningkat kepuasan kerja karyawannya.
2. Variabel *Work Life Balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa semakin turun *Work Life Balance* maka akan semakin meningkat kepuasan kerja karyawannya.

Implikasi

Kesimpulan diatas memberikan implikasi sebagai berikut :

1. Terbukti bahwa kepuasan kerja meningkat ketika karyawan memperoleh kompensasi yang layak dan sesuai dengan kontribusinya. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu menyusun sistem kompensasi yang adil, transparan, dan kompetitif, baik dalam bentuk gaji pokok, tunjangan, maupun insentif tambahan. Selain itu, penghargaan non-finansial seperti pengakuan prestasi dan kesempatan pengembangan karier juga dapat meningkatkan rasa puas karyawan. Dengan pemberian kompensasi yang tepat, karyawan akan merasa dihargai, lebih termotivasi, serta memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan.
2. Terbukti bahwa kepuasan kerja karyawan meningkat ketika mereka memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan kebijakan yang mendukung fleksibilitas kerja, manajemen waktu yang efektif, serta menciptakan budaya kerja yang sehat. Upaya yang dapat dilakukan antara lain adalah memberikan jam kerja yang wajar, kesempatan cuti yang cukup, program kesehatan, serta dukungan terhadap aktivitas non-kerja karyawan. Dengan terciptanya work-life balance yang baik, karyawan akan lebih bersemangat, mengurangi stres, dan meningkatkan loyalitas serta produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Dzaky Wicaksana, dkk. (2024). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT ABC. Universitas XYZ Repository, Vol.4, No.1, Desember 2024.
- Andi Alianto, & Rina Anindita. (2018). Pengaruh *work-life balance* terhadap stres kerja pada karyawan Bank Nagari Cabang Utama Kota Padang. *Jurnal Bank Nagari*, 2(2), Vol. 2, No. 2 3063-8968.
- Anik Hermingsih, dkk. (2020). *Manajemen sumber daya manusia dalam praktik bisnis modern*. Yogyakarta: Deepublish.
- Arin Ayu Adristi Candra Kanti, (2024). Pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT XYZ. Universitas DEF Repository.
- Aura Putri, dkk. (2025). Pengaruh promosi jabatan dan keadilan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Toko Hana Elektronik. *Jurnal Maneksi*, 14(1), Vol 14 No 1 2302-9560.
- Bintang Narpati dkk. (2022). *Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama, Penerbit Pena Persada. Jawa Timur.

- Businesspedia. (2024). *Teori Dua Faktor Herzberg: Pengertian, Faktor, dan Penerapannya*. Retrieved from <https://businesspedia.id/teori-herzberg>.
- Candra Wijaya, (2023). *Perilaku organisasi: Teori dan aplikasi dalam dunia kerja*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Efiani, R. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ. Universitas JKL Repository, Vol. 11 No. 1 2503-4413 : 2654-5837.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Konsep, teori, dan aplikasi* (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Imam Ghozali. (2019). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 (edisi 9)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Joseph, A. (2023). *Motivational theories in organizational behavior*. New York: Insight Publications.
- M, N. Yazid., & Renny Husniati. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT XYZ. Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis, 10(1), 50–60, Volume 6 Nomor 2 2621-4547 : 2723-7478.
- Moch, Arafah, & Ni Made N, R, (2024). *Manajemen sumber daya manusia dalam perspektif modern*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2961-8037.
- Muhammad Elfi Azhar, dkk. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 46–60, Vol. 4, No. 1 2548-9585.
- Nailin Nikmatul, dkk. 2022. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama, PT Global Eksekutif Teknologi. Sumatera Barat.
- Ni Putu Rahayu Dewipadma. (2023). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan pada sektor perbankan. Universitas GHI Repository.
- Nobel Journal. (2025). Work-life balance and its impact on job satisfaction: A contemporary analysis. Nobel Journal of Business and Management, 12(1), 45–53, Vol. 12, No. 1.
- Nurleli. (2019). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan*. Jakarta: CV Budi Utama.
- Nurul Amelia Putri. (2022). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ. Universitas ABC Repository, Volume 3 No 4 2024.
- Pertiwi, N., Rahmawati, R., & Hidayat, T. (2020). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Pheng, L. S., & Chua, D. K. H. (2019). *Work-life balance: Theory, research and practice*. Singapore: Springer.
- Pratama, H. P., & Setiadi, I. K. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jakarta. Universitas ABC Repository.
- Rachman, A. (2021). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ. Universitas Negeri Jakarta Repository.
- Raissa, dkk. (2025). Pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada generasi Z di perusahaan startup Kota Bekasi. *Journal of Sharia Economics Scholar (JoSES)*, 2(4), 99-110, Vol. 2, No. 4 2302-6219.

- Rina Anjani Sari, dkk. (2021). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 8(2), 150-162. Vol. 8, No. 2 1829-7528 : 2581-1584.
- Rizal, Nabawi. (2019). Analisis kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ. Universitas MNO Repository, Vol 2, No. 2, 2623-2634.
- Robbins & Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-16, Jakarta Salemba Empat.
- Shinta Windika Putri. (2023). *Analisis pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT XYZ*. Universitas ABC Repository, // Volume 11 Nomor 2 Halaman 293–305.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-10). Bandung: Alfabeta.

