

PENGARUH WORK LIFE BALANCE, BEBAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI DEALER YAMAHA HASJRAT ABADI KOTAMOBAGU*THE INFLUENCE OF WORK-LIFE BALANCE, WORKLOAD, AND COMPENSATION ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT YAMAHA HASJRAT ABADI DEALER IN KOTAMOBAGU*

Oleh:

Dewifortuna F. N Lasimpara¹**Yantje Uhing²****Mac Donald B. Walangitan³**¹²³Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email:

¹dewifortunalasimpara062@student.unsrat.ac.id²yantjeuhing@unsrat.ac.id³macdonaldw08@gmail.com

Abstrak: Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Work Life Balance, Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan Dealer Yamaha Hasjrat Abadi Kotamobagu, baik secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dealer Yamaha Hasjrat Abadi Kotamobagu dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Work Life Balance berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sedangkan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, serta Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Secara simultan, Work Life Balance, Beban Kerja, dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Dealer Yamaha Hasjrat Abadi Kotamobagu. Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan diharapkan dapat terus meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui pengelolaan beban kerja yang sesuai serta pemberian kompensasi yang adil dan layak, sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan.

Kata Kunci: Work Life Balance, Beban Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja.

Abstract: Job satisfaction is an important factor that influences employee performance and productivity. This study aims to examine the effect of Work-Life Balance, Workload, and Compensation on Employee Job Satisfaction at Yamaha Dealer Hasjrat Abadi Kotamobagu, both partially and simultaneously. This research employed a quantitative method with an associative approach. The population of this study consisted of all employees of Yamaha Dealer Hasjrat Abadi Kotamobagu, with a sample of 50 respondents. Data were collected through questionnaires distributed to employees. The data were analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (R^2). The results of the study indicate that partially, Work-Life Balance has a positive but insignificant effect on Job Satisfaction, while Workload has a positive and significant effect on Job Satisfaction, and Compensation has a positive and significant effect on Job Satisfaction. Simultaneously, Work-Life Balance, Workload, and Compensation have a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction at Yamaha Dealer Hasjrat Abadi Kotamobagu. Based on the findings, the company is expected to continuously improve employee job satisfaction by managing workload appropriately and providing fair and adequate compensation, thereby supporting higher employee performance and productivity.

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

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu fungsi strategis dalam organisasi yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. MSDM tidak hanya berfokus pada pengelolaan karyawan sebagai pelaksana pekerjaan, tetapi juga pada upaya pengembangan potensi, peningkatan kesejahteraan, serta penciptaan kondisi kerja yang mendukung tercapainya kepuasan dan kinerja karyawan secara

optimal. Dalam lingkungan organisasi yang semakin kompetitif, keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas menjadi faktor penentu keunggulan organisasi dibandingkan dengan organisasi lainnya.

Salah satu indikator keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia adalah tingkat kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap perilaku dan sikap karyawan dalam bekerja di mana karyawan yang merasa puas cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi serta komitmen yang kuat terhadap organisasi (Lawren dan Ekawati, 2023). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi kerja yang tinggi, menunjukkan kinerja yang baik, serta memiliki loyalitas dan komitmen yang kuat terhadap organisasi. Sebaliknya, rendahnya tingkat kepuasan kerja dapat berdampak negatif, seperti menurunnya produktivitas, meningkatnya tingkat ketidakhadiran, serta munculnya keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

Keseimbangan kehidupan kerja yang baik akan membantu karyawan menjaga kesehatan fisik dan mental, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih fokus dan produktif. Organisasi yang mampu memberikan dukungan terhadap terciptanya keseimbangan kehidupan kerja, seperti pengaturan jam kerja yang fleksibel atau pembagian tugas yang adil, cenderung memiliki karyawan yang lebih puas dan berkomitmen. Oleh karena itu, keseimbangan kehidupan kerja menjadi salah satu variabel penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Selain keseimbangan kehidupan kerja, beban kerja juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Beban kerja berkaitan dengan jumlah tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan, tingkat kesulitan pekerjaan, serta waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas tersebut. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan tekanan kerja yang berlebihan, kelelahan fisik dan mental, serta menurunkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara optimal.

Faktor lain yang tidak kalah penting dalam memengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi dan kinerja yang telah diberikan. Kompensasi dapat berupa kompensasi finansial, seperti gaji, upah, dan insentif, maupun kompensasi nonfinansial, seperti penghargaan, pengakuan, dan kesempatan pengembangan karier. Kompensasi yang adil dan layak akan menimbulkan rasa dihargai dan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Dalam konteks Dealer Yamaha Hasjrat Abadi Kotamobagu merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang penjualan dan pelayanan sepeda motor, yang sangat bergantung pada kinerja karyawan dalam menjalankan aktivitas operasional dan memberikan pelayanan kepada pelanggan. Dalam menjalankan kegiatan usahanya, perusahaan ini menghadapi berbagai tuntutan kerja yang dinamis, seperti pencapaian target penjualan, pelayanan purna jual, serta persaingan dengan dealer lain. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Salah satu faktor yang diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan adalah keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*). Tuntutan pekerjaan yang tinggi, jam kerja yang panjang, serta tekanan untuk mencapai target tertentu dapat mengganggu keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Apabila kondisi ini tidak dikelola dengan baik, maka dapat menimbulkan kelelahan kerja dan menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, beban kerja, dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di Dealer Yamaha Hasjrat Abadi Kotamobagu.
2. Untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) terhadap kepuasan kerja karyawan di Dealer Yamaha Hasjrat Abadi Kotamobagu.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Dealer Yamaha Hasjrat Abadi Kotamobagu.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Dealer Yamaha Hasjrat Abadi Kotamobagu.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Purwanto (2024), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebuah disiplin ilmu yang berfokus pada pengembangan kapasitas individu dalam suatu organisasi. Fungsi utamanya mencakup perencanaan sumber daya manusia, implementasi strategi terkait ketenagakerjaan, proses rekrutmen, pelatihan, pengembangan karier bagi karyawan atau pegawai, serta pengambilan inisiatif untuk pengembangan organisasional secara menyeluruh dalam sebuah entitas, baik itu organisasi maupun perusahaan.

Work Life Balance

Nilawati Fiernaningsih dkk (2024), Work-life balance merupakan suatu konsep yang menggambarkan kemampuan individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, termasuk keluarga, dengan menetapkan batasan yang jelas di antara keduanya agar tercipta keseimbangan. Konsep ini menekankan bahwa individu perlu mengatur waktu, energi, dan peran secara proporsional sehingga tidak terjadi konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta dapat menjalankan kedua aspek tersebut secara harmonis.

Beban Kerja

Menurut Komarudin (1996), analisis beban kerja merupakan prosedur sistematis yang dilakukan untuk mengidentifikasi total jam kerja yang diperlukan oleh individu dalam menyelesaikan suatu tugas spesifik dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Dengan kata lain, tujuan utama dari analisis ini adalah untuk menetapkan secara akurat kebutuhan jumlah personel serta besaran tanggung jawab yang optimal untuk diemban oleh setiap petugas.

Kompensasi

Menurut Nilawati Fiernaningsih dkk. (2024), Kompensasi memegang peran krusial dalam memotivasi individu untuk bekerja pada suatu perusahaan. Dalam konteks ini, perusahaan perlu menjaga daya tariknya dengan menawarkan sistem kompensasi yang kompetitif agar dapat merekrut, mempertahankan, dan memberikan penghargaan terhadap kinerja karyawan. Sistem kompensasi harus sejalan dengan tujuan dan strategi organisasi, menciptakan keseimbangan antara keuntungan dan biaya dalam jangka waktu tertentu.

Kepuasan Kerja

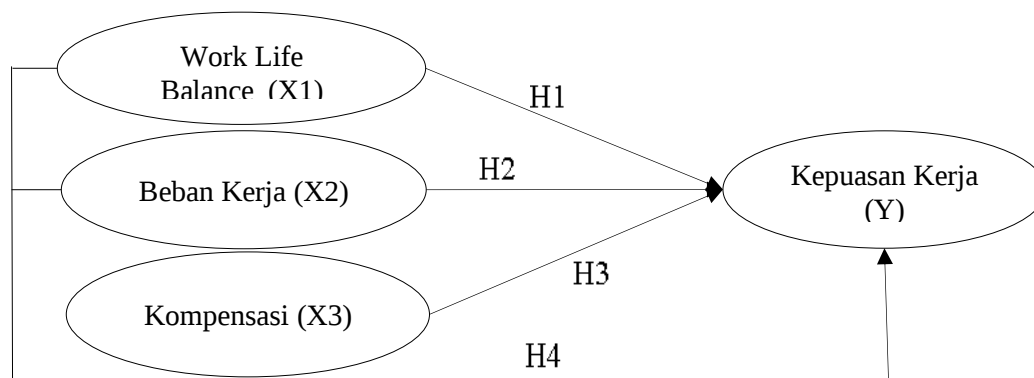
Menurut Thabroni (2022), Kepuasan kerja merupakan isu krusial dan signifikan yang memiliki dampak luas, baik bagi individu, organisasi, maupun masyarakat secara umum. Ketika karyawan merasa puas, mereka akan mengembangkan perasaan positif terhadap pekerjaan mereka. Secara spesifik, kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap karyawan terhadap berbagai aspek yang berkaitan dengan lingkungan kerja, termasuk interaksi dengan rekan kerja, kompensasi yang diterima, serta faktor-faktor fisik dan psikologis lainnya.

Penelitian Terdahulu

Penelitian Kaawoan, Tewal, dan Taroreh (2022) bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuantitatif asosiatif. Populasi penelitian ini adalah 110 karyawan tetap PT. Bank SulutGo Cabang Utama Manado. Jumlah sampel adalah 52 orang karyawan tetap dengan menggunakan Teknik pengambilan sampel yaitu teknik purposive sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan Uji Regresi linier berganda dengan Uji T dan Uji F. Hasil penelitian menunjukkan Keterlibatan Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank SulutGo Cabang Utama Manado baik secara simultan maupun parsial.

Penelitian Waleleng, Tewal, dan Lumanauw (2024) bertujuan untuk (1) menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja dan (2) kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Sulutgo Kantor Cabang Calaca. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode observasi dan kuesioner kepada karyawan Bank Sulutgo Kantor Cabang Calaca dengan populasi sebanyak 56 orang dan sampel penelitian sebanyak 30 orang melalui metode purposive sampling. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Structural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja, Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.

Penelitian Tumpamahu, Tewal, dan Trang (2022) bertujuan untuk menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, stres kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja secara parsial dan simultan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi penelitian sebanyak 133 pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Suluttenggo dan sampel yang diperoleh menggunakan rumus Slovin sebanyak 100 pegawai sebagai responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda. Pembuktian hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, stres kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan secara simultan menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja, stres kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Suluttenggo berperan penting dalam menciptakan kepuasan kerja bagi pegawai.

Model Penelitian**Gambar 1. Model Penelitian***Sumber: Kajian Pustaka***Hipotesis Penelitian:**

H1 : Work Life Balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H2 : Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H3 : Kompensasi Balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H4 : Kompensasi, Work Life Balance dan Beben Kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN**Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini mengimplementasikan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode asosiatif ini memiliki tujuan untuk mengidentifikasi serta menganalisis hubungan antar dua variabel atau lebih. Melalui penerapan pendekatan riset ini, diharapkan dapat dirumuskan suatu teori yang mampu berperan dalam memberikan penjelasan, melakukan prediksi, serta mengendalikan suatu fenomena atau gejala.

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Dalam konteks penelitian ini, populasi yang menjadi fokus adalah seluruh 50 orang di Dealer Yamaha Hasjrat Abadi Kotamobagu. Dalam penelitian ini, yang mengambil fokus pada Dealer Yamaha Hasjrat Abadi Kotamobagu, penentuan sampel dilakukan mengingat populasi yang besar, di mana keterbatasan sumber daya seperti tenaga dan waktu tidak memungkinkan peneliti untuk mengkaji keseluruhan elemen populasi. Oleh karena itu, jumlah sampel yang diambil dalam studi ini adalah 50 orang di Dealer Yamaha Hasjrat Abadi Kotamobagu. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh atau sensus, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Data dan Sumber Data

Dalam studi ini, jenis data yang dimanfaatkan adalah kuantitatif. Sumber data yang dipergunakan terbagi menjadi dua kategori utama, yakni data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini, data primer didapatkan melalui metode pengamatan dan observasi langsung terhadap objek yang diteliti, yang kemudian dikumpulkan menggunakan instrumen kuesioner. Kuesioner tersebut disebarakan kepada sejumlah karyawan di Dealer Yamaha Hasjrat Abadi Kotamobagu. Sementara itu, data sekunder dikumpulkan secara langsung oleh peneliti melalui dokumentasi yang relevan dan juga angket yang telah disebarakan.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2023), kuesioner atau angket adalah sebuah metode pengumpulan data yang dilaksanakan dengan cara menyampaikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan dalam format tertulis kepada responden, yang kemudian diminta untuk memberikan jawaban atau tanggapan.

Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian**Tabel 1. Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian**

Variabel	Definisi	Indikator
----------	----------	-----------

Work Life Balance (X1)	Work Life Balance sebuah usaha untuk memenuhi harapan seseorang setiap hari terkait perannya, waktu bersama keluarga, teman kegiatan dan pribadi lainnya, disamping tuntutan kerja menjadi seimbang.	1. Karakteristik Kepribadian 2. Karakteristik Keluarga 3. Karakteristik Pekerjaan 4. Sikap Selica (2021)
Beban Kerja (X2)	Beban kerja merujuk pada jumlah pekerjaan atau tugas yang harus dilakukan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu yang biasanya diukur dalam jumlah tugas yang harus diselesaikan atau waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut.	1. Target yang harus dicapai. 2. Kondisi pekerjaan 3. Penggunaan waktu kerja 4. Standar pekerjaan Komang (2021:35)
Kompensasi (X3)	Kompensasi memegang peran krusial dalam memotivasi individu untuk bekerja pada suatu perusahaan. Dalam konteks ini, perusahaan perlu menjaga daya tariknya dengan menawarkan sistem kompensasi yang kompetitif agar dapat merekrut, mempertahankan, dan memberikan penghargaan terhadap kinerja karyawan.	1. Upah 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas (Zunaidah dkk. 2020:9)
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja merupakan isu krusial dan signifikan yang memiliki dampak luas, baik bagi individu, organisasi, maupun masyarakat secara umum. Ketika karyawan merasa puas, mereka akan mengembangkan perasaan positif terhadap pekerjaan mereka.	1. Pekerja 2. Gaji 3. Promosi 4. Pengawasan 5. Rekan Kerja Thabroni (2022)

Pengujian Instrumen Penelitian Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Darma (2021), uji validitas adalah tolok ukur kapabilitas instrumen evaluasi dalam mengukur objek yang ditargetkan. Kriteria spesifik untuk uji validitas dijabarkan sebagai berikut: Jika r hitung $>$ r tabel, maka instrument penelitian dikatakan valid dan jika r hitung $<$ r tabel, maka instrument penelitian dikatakan invalid.

Sementara itu, uji reliabilitas instrumen bertujuan untuk memastikan apakah data yang diperoleh bersifat konsisten atau tangguh. Uji reliabilitas ini dilaksanakan dengan membandingkan nilai Alpha Cronbach yang diperoleh dengan tingkat signifikansi yang telah ditetapkan, yang umumnya berkisar antara 0,5, 0,6, atau 0,7, disesuaikan dengan kebutuhan spesifik penelitian.

Teknik Analisis

Uji Asumsi Klasik

Menurut Mulyana (2024), uji asumsi klasik merupakan serangkaian prasyarat statistika esensial yang wajib dipenuhi dalam analisis regresi linier berganda yang mengandalkan metode Ordinary Least Squares (OLS). Dengan demikian, analisis yang tidak didasarkan pada OLS, seperti regresi logistik atau regresi ordinal, tidak memerlukan pemenuhan asumsi klasik ini. Beberapa jenis uji asumsi klasik yang umum diterapkan meliputi uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas.

1. Uji Normalitas merupakan prosedur statistik esensial yang bertujuan untuk memeriksa apakah nilai residual dalam suatu model regresi terdistribusi secara normal. Penting untuk digarisbawahi bahwa suatu model regresi yang optimal harus memiliki nilai residual yang terdistribusi normal.
2. Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengevaluasi ada atau tidaknya perbedaan varians residual antara satu observasi dengan observasi lainnya. Sebuah model regresi dianggap memenuhi kriteria apabila varians residual dari setiap pengamatan menunjukkan kesamaan atau bersifat tetap, sebuah kondisi yang dikenal sebagai homoskedastisitas.
3. Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menganalisis keberadaan hubungan korelasi yang signifikan antarvariabel independen dalam model regresi linear berganda. Apabila ditemukan korelasi yang kuat di antara variabel-variabel independen, hal ini dapat mengganggu validitas hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen (Kompensasi, Work Life balance dan Beban Kerja) terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja). Dengan persamaan regresi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

X1 = Kompensasi

X2 = Work Life balance

X3 = Beban Kerja

e = Error

b1, b2, b3 = Besaran Koefisien dari masing-masing Variabel

Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R2)

Korelasi berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan dan kuatnya pengaruh antara variabel independen Work Life Balance (X1), dan Beban Kerja (X2), Kompensasi (X3) dengan variabel dependen Kepuasan Kerja (Y). Pedoman uji korelasi berganda: Jika nilai Sig. F Change < 0,05 maka terdapat hubungan secara signifikan; dan Jika nilai Sig. F Change > 0,05 maka tidak terdapat hubungan yang signifikan.

Koefisiensi determinasi R² bermakna sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas atau variabel independen (X) terhadap variabel terikat atau variabel dependent (Y), atau dengan kata lain, nilai koefisien determinasi atau R ini berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y.

Uji Hipotesis**Uji F (Simultan) dan Uji T (Parsial)**

Uji hipotesis yang digunakan untuk pengaruh secara bersama-sama atau secara simultan adalah F. Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas: Jika nilai probabilitas < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima dan jika nilai probabilitas > 0,05 maka H₀ diterima dan H_a ditolak.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Uji Validitas****Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Work Life Balance	1.	0.734	0.2787	Valid
	2.	0.708	0.2787	Valid
	3.	0.791	0.2787	Valid
	4.	0.621	0.2787	Valid
	5.	0.488	0.2787	Valid
	6.	0.712	0.2787	Valid
Beban Kerja	1.	0.734	0.2787	Valid
	2.	0.524	0.2787	Valid
	3.	0.618	0.2787	Valid
	4.	0.399	0.2787	Valid
	5.	0.744	0.2787	Valid
	6.	0.752	0.2787	Valid
Kompensasi	1.	0.524	0.2787	Valid
	2.	0.800	0.2787	Valid
	3.	0.783	0.2787	Valid
	4.	0.798	0.2787	Valid

Kepuasan Kerja	5.	0.707	0.2787	Valid
	6.	0.801	0.2787	Valid
	1.	0.638	0.2787	Valid
	2.	0.557	0.2787	Valid
	3.	0.669	0.2787	Valid
	4.	0.788	0.2787	Valid
	5.	0.827	0.2787	Valid
	6.	0.712	0.2787	Valid

Sumber: Data Diolah 2026, SPSS

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa rhitung semua konsep pengukuran variabel Work Life Balance, Beban Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja untuk $n=50$ dengan taraf signifikan 5% berada diatas nilai rtabel yaitu 0.2787 sehingga dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Work Life Balance

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.925	24

Sumber: Data Diolah 2026, SPSS

Berdasarkan tabel 3, hasil uji Reliabilitas memiliki koefisien alpha diatas 0.60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel dinilai reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.70719839
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.111
	Negative	-.074
Test Statistic		.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.169 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Diolah 2026, SPSS

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai Asymp.sig. (2- tailed) adalah 0.169 sesuai dengan cara atau ketentuan yakni jika nilai signifikan dari output Kolmogorov-smirnov lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

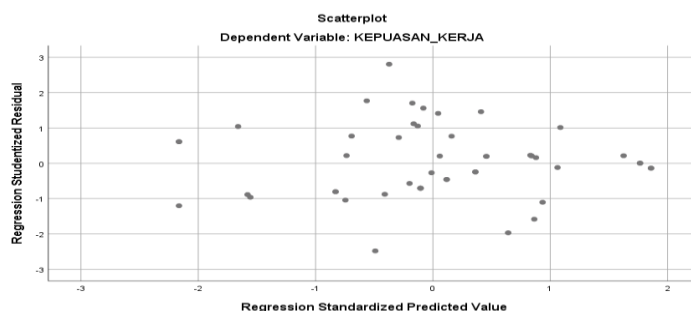
Coefficients ^a			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	WORK_LIFE_BALANCE	.346	2.892
	BEBAN_KERJA	.446	2.242
	KOMPENSASI	.439	2.280

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

Sumber: Data Diolah 2026, SPSS

Berdasarkan tabel 5 bahwa nilai VIF Variabel Work Life Balance (X1) adalah 2.892, Variabel Beban Kerja (X2) adalah 2.242, Variabel Kompensasi (X3) adalah 2.280 < kecil dari 10 dan nilai tolerance value adalah 999 > 0.1, maka data tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Diolah 2026, SPSS

Berdasarkan gambar 2 Scatterplot dari hasil output program SPSS. Dapat dilihat plot berpencar diatas angka nol dan dibawah angka nol tanpa ada suatu bentuk pola yang terlihat jelas dan bergelombang, sehingga peneliti dapat menyimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas didalam penelitian yang dilakukan dan dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5.222	2.029		2.573
	WORK_LIFE_BALANCE	.238	.123	.271	1.940
	BEBAN_KERJA	.328	.116	.349	2.839
	KOMPENSASI	.267	.107	.310	2.498

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

Sumber: Data Diolah 2026, SPSS

Berdasarkan tabel 6, nilai yang didapatkan Constan (a) adalah 5.222, dan nilai pengaruh Work Life Balance (bX1) adalah 0.238, Pengaruh Beban Kerja (bX2) adalah 0.328, dan Pengaruh Kompensasi (bX3) adalah 0.267. Maka disimpulkan Persamaan sistematikanya yaitu:

$$Y = 5.222 + 0.238X_1 + 0.328X_2 + 0.267X_3$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta (a) = 5.222, menyatakan bahwa pada Work Life Balance (X1), Beban Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) bernilai nol maka Kepuasan Kerja (Y) akan Bernilai 5.222.
- 2) Koefisien regresi variabel Work Life Balance (X1) = 0.238, menyatakan bahwa setiap kenaikan satu satuan nilai Work Life Balance, maka Kepuasan Kerja akan bertambah sebesar 0.238.
- 3) Koefisien regresi variabel Beban Kerja (X2) = 0.328, menyatakan bahwa setiap kenaikan satu satuan nilai Beban Kerja, maka Kepuasan Kerja akan bertambah sebesar 0.328.
- 4) Koefisien regresi variabel Kompensasi (X3) = 0.267, menyatakan bahwa setiap kenaikan satu satuan nilai Kompensasi, maka Kepuasan Kerja akan bertambah sebesar 0.267.

Korelasi Berganda dan Koefisin Determinasi (R²)

Berdasarkan hasil Model Summary pada tabel 7, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.831. Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel Work Life Balance (X1), Beban Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) secara bersama-sama dengan variabel terikat. Hubungan yang positif berarti bahwa semakin

baik tingkat Work Life Balance (X1), Beban Kerja (X2), dan Kompensasi (X3), maka nilai variabel terikat juga cenderung meningkat. Dengan demikian, ketiga variabel independen tersebut memiliki keterkaitan yang erat dalam menjelaskan perubahan pada variabel terikat. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,690 menunjukkan bahwa 69% variasi perubahan variabel terikat dapat dijelaskan oleh Work Life Balance (X1), Beban Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) yang dimasukkan dalam model penelitian. Sementara itu, 31% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti, seperti faktor individu, kebijakan organisasi, maupun variabel lain yang relevan.

Tabel 7. Hasil Uji Korelasi Berganda dan Koefisin Determinasi (R2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831 ^a	.690	.670	1.76199

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, BEBAN_KERJA, WORK_LIFE_BALANCE
b. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

Sumber: Data Diolah 2026, SPSS

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	317.688	3	105.896	34.109	.000 ^b
	Residual	142.812	46	3.105		
	Total	460.500	50			

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA
b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, BEBAN_KERJA, WORK_LIFE_BALANCE

Sumber: Data Diolah 2026, SPSS

Berdasarkan tabel 8, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai fhitung sebesar 36.109, sedangkan nilai ftabel dengan degree of freedom ($df = n - k = 50 - 4 = 46$) sebesar 2.807. Dengan demikian, nilai fhitung lebih besar daripada ftabel ($36.109 > 2.807$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Variabel Work Life Balance (X1), Beban Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada karyawan Di Dealer Yamaha Hasjrat Abadi Kotamobagu.

Uji T (Parsial)

Berdasarkan tabel 6:

- 1) Variabel Work Life Balance (X1) diperoleh angka Thitung 1.940 > Ttabel 1.676 dan Taraf signifikan 5% ($0.058 > 0.05$), maka secara parsial variabel Work Life Balance (X1) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
- 2) Variabel Beban Kerja (X2) diperoleh angka Thitung 2.839 > Ttabel 1.676 dan Taraf signifikan 5% ($0.007 < 0.05$), maka secara parsial variabel Beban Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
- 3) Variabel Kompensasi (X3) diperoleh angka Thitung 2.498 > Ttabel 1.676 dan Taraf signifikan 5% ($0.016 > 0.05$), maka secara parsial variabel Kompensasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Pembahasan

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Beban Kerja, Dan Kompensasi Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan oleh kombinasi beberapa faktor yang saling berkaitan. Work Life Balance yang baik, beban kerja yang sesuai, serta kompensasi yang memadai mampu menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan mendukung bagi karyawan. Ketika ketiga faktor tersebut berjalan dengan baik, maka karyawan akan merasa lebih puas dalam menjalankan pekerjaannya dan memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi

perusahaan. Pada Dealer Yamaha Hasrat Abadi Kotamobagu, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan menjadi salah satu aspek yang membantu karyawan dalam menjaga kenyamanan kerja. Selain itu, pembagian tugas yang jelas dan sesuai dengan kemampuan karyawan membuat pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif. Di sisi lain, pemberian kompensasi yang sesuai juga memberikan penghargaan atas kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Kombinasi dari ketiga faktor tersebut mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung terciptanya kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sari dan Lestari (2023) yang menyatakan bahwa Work Life Balance, Beban Kerja, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa kepuasan kerja akan meningkat apabila perusahaan mampu menciptakan keseimbangan kehidupan kerja, mengelola beban kerja secara tepat, serta memberikan kompensasi yang adil kepada karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan ketiga aspek tersebut agar kepuasan kerja karyawan tetap terjaga.

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work-Life Balance) Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang dimiliki karyawan belum menjadi faktor utama yang menentukan tingkat kepuasan kerja mereka. Meskipun Work Life Balance memiliki arah pengaruh yang positif, namun pengaruh tersebut belum cukup kuat untuk memberikan perubahan yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja, seperti kompensasi dan beban kerja yang dirasakan karyawan. Pada Dealer Yamaha Hasrat Abadi Kotamobagu, sebagian besar karyawan telah mampu menjalankan peran mereka baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Namun, kondisi tersebut belum tentu menjadi alasan utama yang membuat mereka merasa puas terhadap pekerjaannya. Karyawan lebih cenderung memperhatikan faktor-faktor yang berkaitan langsung dengan pekerjaan, seperti pendapatan yang diterima, target kerja yang harus dicapai, serta penghargaan yang diberikan perusahaan atas hasil kerja mereka. Work Life Balance merupakan kondisi dimana individu mampu menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadi secara harmonis. Ketika keseimbangan tersebut tercapai, karyawan akan merasa lebih nyaman dalam bekerja dan memiliki tingkat stres yang lebih rendah. Akan tetapi, dalam penelitian ini, keseimbangan tersebut belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat terjadi karena karyawan telah menganggap keseimbangan tersebut sebagai sesuatu yang biasa sehingga tidak lagi menjadi faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja mereka.

Pengaruh Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan kepada karyawan mampu mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan akan membuat pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik sehingga karyawan merasa nyaman dan puas dalam bekerja. Sebaliknya, apabila beban kerja terlalu berat atau tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, maka dapat menimbulkan tekanan kerja yang berdampak pada menurunnya kepuasan kerja. Pada Dealer Yamaha Hasrat Abadi Kotamobagu, setiap karyawan memiliki tanggung jawab dan target kerja yang berbeda sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing. Pembagian tugas yang jelas serta adanya standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara efektif. Ketika karyawan merasa mampu memenuhi target yang diberikan perusahaan, maka akan muncul rasa bangga dan kepuasan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu, beban kerja yang sesuai juga dapat menjadi tantangan positif bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan produktivitas kerja. Karyawan yang diberikan pekerjaan sesuai kapasitasnya akan lebih termotivasi untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak selalu memberikan dampak negatif, tetapi juga dapat menjadi faktor yang mendorong peningkatan kepuasan kerja apabila dikelola dengan baik oleh perusahaan.

Pengaruh Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi dan hasil kerja yang telah diberikan. Semakin baik kompensasi yang diterima karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Pada Dealer Yamaha Hasrat Abadi Kotamobagu, kompensasi menjadi salah satu faktor yang sangat diperhatikan oleh karyawan karena berhubungan langsung dengan kesejahteraan mereka. Pemberian gaji, insentif, bonus, maupun tunjangan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dapat meningkatkan motivasi kerja dan menumbuhkan rasa dihargai oleh perusahaan. Ketika karyawan merasa bahwa perusahaan memberikan imbalan yang adil, maka mereka akan menunjukkan sikap yang lebih positif terhadap pekerjaannya. Kompensasi yang baik tidak hanya mampu

meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi juga dapat menciptakan loyalitas dan komitmen yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa puas dengan kompensasi yang diterima akan cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, dan lebih termotivasi untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Work Life Balance, Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan Dealer Yamaha Hasjrat Abadi Kotamobagu, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Work Life Balance berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Dealer Yamaha Hasjrat Abadi Kotamobagu. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan belum menjadi faktor utama yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Meskipun Work Life Balance memiliki arah pengaruh yang positif, pengaruh tersebut belum cukup kuat untuk meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan.
2. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Dealer Yamaha Hasjrat Abadi Kotamobagu. Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik akan merasa lebih nyaman, termotivasi, dan puas dalam bekerja.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Dealer Yamaha Hasjrat Abadi Kotamobagu. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai, baik dalam bentuk gaji, insentif, maupun tunjangan, dapat meningkatkan rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya. Semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan.
4. Work Life Balance, Beban Kerja, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Dealer Yamaha Hasjrat Abadi Kotamobagu. Ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja sebesar 69%, sedangkan sisanya sebesar 31% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Dealer Yamaha Hasjrat Abadi Kotamobagu diharapkan dapat terus meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui pengelolaan beban kerja dan pemberian kompensasi yang sesuai. Perusahaan perlu memastikan bahwa pembagian tugas dilakukan secara adil dan sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara optimal. Selain itu, perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan sistem kompensasi yang diberikan agar karyawan merasa dihargai atas kontribusi yang telah diberikan.
2. Karyawan diharapkan dapat terus meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan profesionalisme dalam bekerja sehingga mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik. Selain itu, karyawan juga perlu menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan agar tetap dapat bekerja secara produktif dan menjaga kondisi fisik maupun mental dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari.
3. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi kepuasan kerja, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, stres kerja, maupun pengembangan karir. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan jumlah responden yang lebih besar atau objek penelitian yang berbeda sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Fiernaningsih, N., Herijanto, P., Wahyu, E. E., & Utami, R. B. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: PT. Literasi Nusantara Abadi Grup

Kaawoan, M. E., Tewal, B., Taroreh., R. N. (2022). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Bank Sulutgo Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(3).
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/41376>

Komarudin, A. (1996). *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta : Rineka Cipta

Lawren, C., & Ekawati, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT TSA Di Bogor. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, Vol. 5, No. 1.
<https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/view/22561>

Mulyana, A. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Makasar: CV. Tohar Media

Purwanto, S. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Agam: Yayasan Tri Edukasi Ilmiah

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Thabroni, G. (2022). *Kepuasan Kerja: Pengertian, Faktor, Indikator, Manfaat & Teori Para Ahli*.
https://serupa.id/kepuasan-kerja-pengertian-faktor-indikator-manfaat-teori-para-ahli/#google_vignette

Waleleng, J. J., Tewal, B., & Lumanauw, B. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Sulutgo Kantor Cabang Calaca Di Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 12, No. 3, 379-388.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/56887>

