

## ANALISIS WORK-LIFE BALANCE DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. PELABUHAN INDONESIA (PERSERO) CABANG MAKASSAR REGIONAL 4

A. Much Ahmad Dinal  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE)  
YAYASAN PENDIDIKAN UJUNG PANDANG (YPUP)  
Email: [ahmaddinal01@gmail.com](mailto:ahmaddinal01@gmail.com)

Manda HM  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE)  
YAYASAN PENDIDIKAN UJUNG PANDANG (YPUP)  
Email: [manda.ypup@gmail.com](mailto:manda.ypup@gmail.com)

Jumari  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE)  
YAYASAN PENDIDIKAN UJUNG PANDANG (YPUP)  
Email: [attitahir634@gmail.com](mailto:attitahir634@gmail.com)

### **Abstract**

*This study aims to analyze the influence of work-life balance and compensation on employees of PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Makassar Regional 4 Branch. The research method uses a quantitative approach. Data was collected through a closed questionnaire distributed to 38 employees of PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Makassar Regional 4 Branch using saturated sampling technique. Data analysis using multiple linear regression with the help of SPSS 25 software to test the effect of independent variables (work-life balance and compensation) on the dependent variable (employee job satisfaction). The results showed that: (1) work-life balance has a significant effect on employee job satisfaction ( $\beta=0.607$ ;  $p < 0.05$ ), where every increase in work-life balance will increase employee job satisfaction by 60.7%. (2) Compensation also has a significant effect ( $\beta=0.310$ ;  $p < 0.05$ ) with a contribution of 31.0%. (3) Simultaneously, both variables explain 94.3% of the variance in employee performance ( $R^2=0.943$ ). The findings provide practical implications that companies need to improve policies that support work-life balance, such as flexibility in working hours, adequate leave, and sustainable employee welfare programs. This is important to maintain the balance between employees' work and personal lives so that productivity and loyalty are maintained. In addition, companies are also expected to evaluate and adjust the compensation system, both in terms of financial aspects such as salaries, allowances,*

*and bonuses, as well as non-financial aspects such as recognition and career development opportunities. These adjustments can increase overall motivation and job satisfaction. $<0.05$ ), where every increase in work-life balance will increase employee job satisfaction by 60.7%. (2) Compensation also has a significant effect ( $\beta=0.310$ ;  $p<0.05$ ) with a contribution of 31.0%. (3) Simultaneously, both variables explain 94.3% of the variance in employee performance ( $R^2=0.943$ ). The findings provide practical implications that companies need to improve policies that support work-life balance, such as flexibility in working hours, adequate leave, and sustainable employee welfare programs. This is important to maintain the balance between employees' work and personal lives so that productivity and loyalty are maintained. In addition, companies are also expected to evaluate and adjust the compensation system, both in terms of financial aspects such as salaries, allowances, and bonuses, as well as non-financial aspects such as recognition and career development opportunities. These adjustments can increase overall motivation and job satisfaction.*

**Keywords:** *work-life balance, compensation, employee job satisfaction.*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan kompensasi terhadap Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Makassar Regional 4. Fokus penelitian menjawab pertanyaan: (1) Bagaimana pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan? (2) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan? (3) Seberapa besar kontribusi bersama kedua variabel tersebut terhadap kepuasan kerja karyawan?. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup yang disebarakan kepada 38 karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Makassar Regional 4 teknik sampling jenuh. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS 25 untuk menguji pengaruh variabel independen (*work-life balance* dan kompensasi) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja karyawan). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ( $\beta=0,607$ ;  $p<0,05$ ), dimana setiap peningkatan *work-life balance* akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 60,7%. (2) kompensasi juga berpengaruh signifikan ( $\beta=0,310$ ;  $p<0,05$ ) dengan kontribusi 31,0%. (3) Secara simultan, kedua variabel menjelaskan 94,3% variansi kinerja karyawan ( $R^2=0,943$ ). Temuan ini memberikan implikasi praktis bahwa perusahaan perlu meningkatkan kebijakan yang mendukung work life balance, seperti fleksibilitas jam kerja, pemberian cuti yang memadai, serta program kesejahteraan karyawan yang berkelanjutan. Hal ini penting untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi karyawan agar produktivitas dan loyalitas tetap terjaga. Selain itu, perusahaan juga diharapkan melakukan

evaluasi dan penyesuaian terhadap sistem kompensasi, baik dari segi finansial seperti gaji, tunjangan, dan bonus, maupun non-finansial seperti pengakuan dan peluang pengembangan karier. Penyesuaian ini dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja secara keseluruhan.

**Kata kunci:** work-life balance, kompensasi, kepuasan kerja karyawan, PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Makassar Regional 4.

## PENDAHULUAN

Perusahaan harus mengembangkan aturan yang sesuai dengan sasaran untuk bertahan hidup, berkompetisi dengan perusahaan lain, dan memperkuat kepercayaan dari para pelanggan serta masyarakat. Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan yang sangat vital sebagai faktor utama dalam meraih kesuksesan organisasi. Kesadaran akan hal ini telah mendorong banyak organisasi untuk menetapkan fokus-fokus yang menjadi perhatian Departemen SDM dalam menciptakan karyawan berkualitas dan meningkatkan kinerja mereka. Keberadaan SDM dalam perusahaan sangat signifikan, karena tenaga kerja memiliki potensi besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan.

Potensi semua sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan perlu dimanfaatkan secara maksimal agar dapat menghasilkan hasil yang optimal. Setiap perusahaan memiliki taktik bersaing untuk dapat bertahan di zaman globalisasi saat ini. Di mana globalisasi mendorong perusahaan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi agar dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dengan cepat. Taktik yang diambil dapat berupa pengembangan dan peningkatan performa karyawan. Peningkatan performa karyawan dapat dicapai melalui keseimbangan antara kerja dan kehidupan serta pemberian imbalan yang adil.

Work-life balance, yang mengacu pada keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, merupakan konsep penting bagi karyawan. Hal ini berarti mereka harus mampu mengatur tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi, termasuk kewajiban terhadap keluarga. Di sisi lain, perusahaan melihat work-life balance sebagai tantangan dalam menciptakan budaya kerja yang mendukung, sehingga karyawan dapat fokus pada tugas-tugas mereka di tempat kerja (Asepta dan Maruno, 2017). Konsep ini menghubungkan karir dan ambisi dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, serta pengembangan spiritual. Keseimbangan yang baik antara aspek pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan serta tanggung jawab mereka. Untuk mendukung peningkatan kinerja dan kepuasan kerja, penting untuk menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, efisien, dan efektif.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada perusahaan. Setiap orang yang bekerja di suatu organisasi memiliki harapan untuk memperoleh kompensasi yang memenuhi ekspektasi mereka. Kompensasi mencakup semua bentuk penerimaan atau pengeluaran yang dilakukan oleh organisasi untuk anggotanya sebagai tim, sebagai imbalan atas kontribusi yang mereka berikan, baik melalui kerja secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Sedarmayanti (2017), kompensasi adalah semua jenis imbalan yang diberikan kepada pekerja sebagai bentuk penghargaan atas sumbangsih mereka terhadap kegiatan bisnis atau organisasi. Unsur ini dianggap sebagai komponen penting dalam kaitannya dengan kinerja sebuah organisasi. Ketika karyawan mendapatkan imbalan yang pantas, mereka cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih baik. Berdasarkan pendapat Sutiono dan Sustiyatik (2020), kepuasan kerja umumnya berkaitan dengan pandangan seseorang tentang pekerjaannya. Karena berkaitan dengan pandangan, definisi kepuasan kerja meliputi berbagai aspek seperti kondisi dan perilaku individu.

Kepuasan kerja adalah penilaian subjektif yang dilakukan oleh individu terhadap pekerjaannya. Hal ini berkaitan dengan seberapa besar seseorang merasa bahagia, puas, atau terpenuhi dengan jenis pekerjaan yang dijalannya. Safrizal (2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sesuatu yang bersifat personal terkait perasaan karyawan tentang kepuasan pada pekerjaan mereka. Seorang karyawan yang merasa senang dengan apa yang dilakukannya cenderung menunjukkan sikap positif saat bekerja. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat memperkuat rasa loyalitas mereka terhadap perusahaan dan meningkatkan kecintaan pada pekerjaan yang mereka jalani. Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting yang membantu karyawan untuk menjalankan tugasnya dengan baik.

Dari pengalaman saya saat melakukan kuliah kerja lapangan (KKLP) pada perusahaan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Makassar Regional 4, fenomena yang saya dapatkan pada PT Pelindo karyawan sering melakukan lembur atau bekerja diluar jam kerja. Oleh karena itu saya ingin melakukan penelitian tentang work-life balance dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Pelindo apakah dengan adanya lembur mempengaruhi kepuasan kerja karyawan terkhusus work-life balance dan kompensasi yang didapatkan karyawan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Work-Life Balance**

Menurut Nafriana (2021), work-life balance tersebut mengacu pada seberapa jauh seseorang terlibat dan merasa puas dalam mengatur waktu serta keterlibatan emosional mereka dalam peran di kehidupan pribadi dan pekerjaan. Namun, sering kali ada pertentangan antara kedua peran ini. Menurut Hudson (2005), terdapat tiga aspek dari work-life balance, yaitu: a. Keseimbangan Waktu (Time Balance): Ini mencakup kesetaraan antara waktu yang dialokasikan untuk keluarga atau aspek kehidupan lain di luar karir. b. Keseimbangan Keterlibatan (Involvement Balance): Merujuk pada keseimbangan psikologis individu dalam memenuhi tuntutan perannya di tempat kerja dan dalam keluarga. c. Keseimbangan Kepuasan (Satisfaction Balance): Mengacu pada tingkat kepuasan dalam pekerjaan maupun kehidupan di luar pekerjaan.

### **Kompensasi**

Pada dasarnya, individu bekerja untuk mendapatkan uang agar dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka. Maka dari itu, seorang pegawai mulai menghargai usaha yang telah dilakukan dan menunjukkan tingkat loyalitas yang lebih besar terhadap perusahaan. Sebagai balasan, perusahaan memberikan penghargaan kepada pegawai atas prestasi kerja mereka dalam bentuk kompensasi.

Menurut Hasibuan (2018) terdapat pandangan bahwa jumlah kompensasi, baik besar maupun kecil, senantiasa dipengaruhi oleh berbagai faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi yaitu sebagai berikut: (1) Penawaran Dan Permintaan; (2) Kemampuan Dan kesediaan perusahaan; (3) Serikat Buruh; (4) Kinerja Karyawan; (4) Pemerintahan dengan undang-undang dan keputusan pemerintahan; (5) Biaya hidup jika tingkat

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Prabowo B. et al (2024), kepuasan kerja karyawan mencerminkan pandangan umum seseorang terhadap pekerjaannya, di mana karyawan menunjukkan kepuasan dengan mencintai apa yang mereka lakukan dan menikmati aktivitas tersebut. Ini mencakup bagaimana perasaan karyawan tentang seberapa baik pengalaman kerja mereka. Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat pribadi, di mana setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan harapan dan nilai-nilai yang dianut. Semakin banyak elemen dalam pekerjaan yang sejalan dengan nilai-nilai individu, maka tingkat kepuasan pun akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika banyak elemen dalam pekerjaan yang tidak sesuai dengan harapan dan nilai-nilai individu, maka tingkat kepuasan juga akan menurun. (Winarsih et al, 2018).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh *work-life balance* dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Makassar Regional 4. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, dan dokumentasi. Populasi pada penelitian ini adalah 38 karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Makassar Regional 4 dan jumlah sampel adalah 38 karyawan (24 laki-laki dan 14 perempuan) didapat dari sampling jenuh. Untuk teknik analisis data yang digunakan adalah teknik uji validitas dan reliabilitas, uji regresi linear berganda, dan uji hipotesis.

**Tabel. 1. Skor Jawaban Kuesioner**

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju	4
2	Setuju	3
3	Tidak Setuju	2
4	Sangat Tidak Setuju	1

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini kemudian dianalisis dan diolah menggunakan aplikasi spss. Analisa dilakukan untuk mengelolah dan menarik kesimpulan dari data yang telah dikumpulkan, sehingga dapat menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan reliabilitas

#### *Hasil Uji Validitas*

**Table 2**  
**Hasil uji validitas *work-life balance***

Item pernyataan	korelasi		Keterangan
	R hitung	R tabel	
X1.1	0,648	0,320	valid
X1.2	0,808	0,320	valid
X1.3	0,669	0,320	valid
X1.4	0,808	0,320	valid
X1.5	0,602	0,320	valid
X1.6	0,820	0,320	valid
X1.7	0,668	0,320	valid
X1.8	0,839	0,320	valid

Pada variabel Work-life Balance (X1), terdapat delapan item pernyataan dengan nilai  $r$  hitung berkisar antara 0,602 hingga 0,839. Seluruh nilai korelasi tersebut melebihi batas minimum  $r$  tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item dalam variabel ini valid dan layak digunakan untuk mengukur persepsi responden terkait Work-Life Balance.

**Tabel 3. Hasil uji validitas kompensasi**

Item pernyataan	korelasi		
	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0,501	0,320	valid
X2.2	0,692	0,320	valid
X2.3	0,727	0,320	valid
X2.4	0,739	0,320	valid
X2.5	0,764	0,320	valid
X2.6	0,785	0,320	valid
X2.7	0,639	0,320	valid
X2.8	0,768	0,320	valid

pada variabel kompensasi (X2), delapan item pernyataannya menunjukkan nilai  $r$  hitung antara 0,501 hingga 0,785, yang semuanya berada di atas nilai  $r$  tabel. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan dalam variabel kompensasi mampu merepresentasikan aspek yang diukur secara akurat dan sah.

**Table 4**  
**Hasil uji validitas kepuasan kerja**

Item pernyataan	korelasi		
	R hitung	R tabel	Keterangan
Y1	0,582	0,320	valid
Y2	0,820	0,320	valid
Y3	0,558	0,320	valid
Y4	0,820	0,320	valid
Y5	0,617	0,320	valid
Y6	0,798	0,320	valid
Y7	0,553	0,320	valid
Y8	0,776	0,320	valid

pada variabel kepuasan kerja karyawan (Y), delapan item pernyataan juga terbukti valid dengan nilai r hitung antara 0,553 hingga 0,820. Semua nilai korelasi ini lebih besar dari r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap item pada variabel kepuasan kerja telah memenuhi kriteria validitas.

### Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 5. Uji Reliabilitas**

Variabel	Crobach Alpha	Keterangan
<i>Work-life balance</i> (X1)	0,878	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,854	Reliabel
Kepuasan kerja karyawan(Y)	0,848	Reliabel

berdasarkan hasil uji reliabilitas pada ketiga variabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan adalah reliabel. Artinya, data yang dikumpulkan melalui kuesioner dapat dipercaya dan konsisten dalam menggambarkan kondisi atau persepsi sebenarnya dari para responden terhadap variabel yang diteliti.

### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

**Table 6. Hasil Analisis Linear Berganda**

Modal	Ceofficients <sup>a</sup>			T	Sig
	Unstandardized Ceofficients		Standar		
	B	Std. Error	Ceofficients Beta		
(Constant)	2.759	1.229		2.245	.031
<i>Work-life balance</i>	.607	.092	.680	6.591	.000
Kompensasi	.310	.104	.308	2.982	.005

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dapat dijelaskan bahwa  $Y = 2,759 + 0,607X_1 + 0,310X_2$ , yang berarti bahwa jika Work-life Balance dan Kompensasi tidak berubah atau bernilai nol, maka nilai kepuasan kerja berada pada angka 2,759. Koefisien regresi sebesar 0,607 untuk variabel Work-life Balance menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel ini akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,607, dengan asumsi variabel lain tetap. Sementara itu, koefisien regresi sebesar 0,310 untuk variabel Kompensasi menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,310.



Dari hasil pengujian diketahui bahwa nilai signifikansi untuk Work-life Balance adalah 0,000 dan untuk Kompensasi sebesar 0,005. Kedua nilai ini lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa baik Work-life Balance maupun Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Selain itu, nilai beta standar menunjukkan bahwa Work-life Balance ( $\beta = 0,680$ ) memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan Kompensasi ( $\beta = 0,308$ ), yang berarti bahwa Work-life Balance merupakan faktor yang paling dominan memengaruhi Kepuasan Kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kualitas Work-life Balance dan pemberian kompensasi yang layak akan secara nyata meningkatkan tingkat kepuasan karyawan.

## Hasil Uji Hipotesis

### *Hasil Uji Parsial (t)*

Table 7. Hasil Uji Parsial (t)

Modal	Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig
	Unstandardized Coefficients		Standar Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.759	1.229		2.245	.031
<i>Work-life balance</i>	.607	.092	.680	6.591	.000
Kompensasi	.310	.104	.308	2.982	.005

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen, yaitu work-life balance dan kompensasi, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel work-life balance memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,607 dengan nilai signifikansi 0,000, yang berarti pengaruhnya terhadap kepuasan kerja sangat signifikan. Nilai t hitung sebesar 6,591 juga menunjukkan bahwa variabel ini memiliki kontribusi yang kuat dalam memengaruhi kepuasan kerja. Selain itu, nilai beta standar sebesar 0,680 mengindikasikan bahwa work-life balance merupakan variabel yang paling dominan dibandingkan kompensasi dalam model ini. Sementara itu, variabel kompensasi juga menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,310, nilai t hitung sebesar 2,982, dan nilai signifikansi sebesar 0,005. Meskipun pengaruh kompensasi tidak sebesar work-life balance, hasil ini tetap menunjukkan bahwa kompensasi berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Nilai konstanta sebesar 2,759 mengindikasikan bahwa meskipun tidak ada perubahan dalam work-life balance dan kompensasi, tingkat kepuasan kerja tetap berada pada angka tersebut. Secara keseluruhan, hasil uji ini menegaskan bahwa peningkatan work-life balance dan pemberian

kompensasi yang memadai dapat secara nyata meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam lingkungan organisasi.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi

**Table 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.971a	.943	.940	.62394
a. Predictors: (Constant), <i>Work-life balance</i> , kompensasi				

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang ditampilkan diketahui bahwa nilai R sebesar 0,971 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel independen, yaitu *work-life balance* dan kompensasi, terhadap variabel dependen dalam penelitian ini (misalnya kepuasan kerja atau kinerja karyawan). Nilai R yang mendekati angka 1 menandakan bahwa hubungan antara variabel-variabel tersebut bersifat positif dan kuat, sehingga setiap perubahan *work-life balance* dan kompensasi cenderung akan diikuti oleh perubahan yang searah pada variabel dependen.

Selanjutnya, nilai R Square sebesar 0,943 mengindikasikan bahwa 94,3% variasi atau perubahan yang terjadi pada variabel dependen dapat dijelaskan secara simultan oleh kedua variabel independen tersebut, sedangkan sisanya sebesar 5,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini, seperti faktor lingkungan kerja, budaya organisasi, atau faktor personal karyawan. Nilai ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan sangat baik karena mampu menjelaskan hampir seluruh variasi dalam variabel dependen.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,940 merupakan bentuk penyesuaian dari R Square yang mempertimbangkan jumlah variabel independen dalam model. Nilai ini masih sangat tinggi dan hanya sedikit berbeda dari R Square, yang menunjukkan bahwa model ini tetap valid dan tidak mengalami *overfitting* meskipun melibatkan lebih dari satu prediktor. Adjusted R Square berguna untuk memberikan estimasi yang lebih akurat terhadap populasi, terutama ketika jumlah variabel dalam model bertambah.

Secara keseluruhan, hasil uji koefisien determinasi ini mengindikasikan bahwa model regresi yang dibangun dengan menggunakan variabel *work-life balance* dan kompensasi sebagai prediktor

mampu menjelaskan variasi variabel dependen secara sangat signifikan. Dengan kata lain, kedua faktor tersebut memiliki kontribusi besar dalam memengaruhi variabel dependen. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap implementasi kebijakan work-life balance yang efektif serta sistem kompensasi yang adil dan kompetitif, guna meningkatkan kinerja maupun kepuasan kerja karyawan secara optimal.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan bahwa kedua variabel independen, yaitu work-life balance dan kompensasi, berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dari masing-masing variabel memiliki nilai korelasi yang melebihi nilai  $r$  tabel, sehingga dinyatakan valid. Selanjutnya, uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliabel, dengan nilai Cronbach's Alpha untuk semua variabel berada di atas 0,60.

Dari hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan  $Y = 2,759 + 0,607X_1 + 0,310X_2$ , yang menunjukkan bahwa work-life balance memiliki pengaruh lebih besar terhadap kepuasan kerja dibandingkan kompensasi. Hal ini diperkuat oleh nilai koefisien beta standar yang menunjukkan bahwa work-life balance memiliki nilai beta sebesar 0,680, sedangkan kompensasi sebesar 0,308. Nilai signifikansi untuk masing-masing variabel yaitu 0,000 untuk work-life balance dan 0,005 untuk kompensasi, keduanya berada di bawah batas signifikansi 0,05. Ini menandakan bahwa kedua variabel secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, uji  $F$  menunjukkan bahwa work-life balance dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai  $F$  sebesar 291,822 dan nilai signifikansi 0,000.

Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan angka sebesar 0,943, yang berarti bahwa sebesar 94,3% variasi dalam kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh work-life balance dan kompensasi, sedangkan sisanya sebesar 5,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini. Temuan ini menunjukkan bahwa model penelitian yang digunakan sangat kuat dan relevan dalam menjelaskan tingkat kepuasan kerja karyawan. Secara praktis, hasil ini memberikan implikasi bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT Pelabuhan Indonesia Regional 4 Makassar, perusahaan perlu lebih memperhatikan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi serta memberikan kompensasi yang layak, adil, dan sesuai dengan tanggung jawab kerja. Kedua faktor ini terbukti mampu memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kepuasan kerja yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan mengenai pengaruh work-life balance dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Makassar Regional 4, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut: (1) Work-life balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Makassar Regional 4; (2) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Makassar Regional 4; (3) Work-life balance dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Makassar Regional 4.

## REFERENSI

- Asepta, U. Y., & Maruno, S. H. P. (2017). 1.1. Uki- ARTIKEL: Analisis Pengaruh. JIBEKA-Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia, 11(1), 77–85.
- Budi Prabowo, Acep Samsudin, Dawam Sahrin Najah Sandiyudha, Dosma Angelyta, J. V. D. br R. (2024). Analisis Jurnal Internasional Kepuasan Kerja Karyawan Budi. Penambahan Natrium Benzoat Dan Kalium Sorbat (Antiinversi) Dan Kecepatan Pengadukan Sebagai Upaya Penghambatan Reaksi Inversi Pada Nira Tebu, 10(September), 233–237.
- Dr. Helmi Buyung Aulia Safrisal, S.t., s.e., m.mt., C. (2023). BUKU REFERENSI KEPUASAN KERJA. Sustainability (Switzerland), 11(1), 1–14. SISTEM\_PEMBETUNGAN\_TERPUSAT\_STRATEGI\_MELESTARI
- Hasibuan, H. M. (2018). Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hudson. (2005). The case for work-life balance. Australia: Hudson Highland Group.
- Nafriana, N. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Riau. Skripsi, 90.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia :Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktifitas Kerja (1st ed.). PT Refika Aditama.
- Sutiono dan Sustiyatik (2020). BUKU REFERENSI KEPUASAN KERJA. Sustainability (Switzerland), 11(1), 1–14. SISTEM\_PEMBETUNGAN\_TERPUSAT\_STRATEGI\_MELESTARI
- Winarsih, S., Bachri, A. A., & Yulianto, A. (2019). PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Bank Kalsel Syariah Kandungan). JWM (Jurnal Wawasan Manajemen), 6(2), 197.