

## **PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PELAKU PARIWISATA SUMATERA SELATAN**

**Efan Elpanso<sup>1</sup>, Agus Yuliansah Saputra<sup>2</sup>**  
**Universitas BinaDarma**

[efan.elpanso@binadarma.ac.id](mailto:efan.elpanso@binadarma.ac.id)<sup>1</sup>, [agusyuliansahputra@gmail.com](mailto:agusyuliansahputra@gmail.com)<sup>2</sup>

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* dan kompensasi kerja terhadap Kepuasan Kerja Pelaku Pariwisata Sumatera Selatan. Metode penelitian yang digunakan yaitu dengan pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel pada penelitian ini yaitu berjumlah 106 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi dan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu Analisis Regresi Berganda, Analisis Koefisien Korelasi, Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), dan Uji Hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) terdapat pengaruh secara signifikan antara *Work-Life Balance* terhadap kepuasan kerja, hal ini menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* terhadap kepuasan kerja terdapat pengaruh positif 2) Terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kepuasan kerja. 3) *Work-Life Balance* dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Pengaruh variabel *Work-Life Balance* (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) dapat dijelaskan sebesar 74.0% sedangkan 26.0% di pengaruhi variabel lain diluar persamaan regresi ini seperti promosi, citra merek dan keputusan pembelian.

**Kata Kunci: *Work-Life Balance*, Kompensasi, Kepuasan, Pelaku Pariwisata**

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of Work-Life Balance and work compensation on Job Satisfaction of Tourism Actors in South Sumatra. The research method used is a quantitative approach. The number of samples in this research is 106 employees. Data collection techniques used were observation and questionnaires. The results showed that 1) there was a significant influence between Work-Life Balance on job satisfaction, this shows that Work-Life Balance has a positive effect on job satisfaction 2) There is a positive effect on compensation on job satisfaction. 3) Work-Life Balance and compensation simultaneously have a positive effect on job satisfaction. The effect of the variables Work-Life Balance (X1) and compensation (X2) on job satisfaction (Y) can be explained by 74.0% while 26.0% is influenced by other variables outside this regression equation such as promotion, brand image and purchasing decisions*

**Keywords: *Work-Life Balance, Compensation, Satisfaction, Tourism Actors***

---

### **PENDAHULUAN**

Pada zaman globalisasi ini bepergian dari satu tempat ke tempat yang lain sudah menjadi hal umum. Indonesia sebagai negara kepulauan yang menjadi tujuan wisata dari berbagai masyarakat, baik itu domestik maupun internasional. Hal itu membuat banyak pengusaha yang membangun perusahaan yang bergerak di bidang penyedia jasa pariwisata, dengan membuat usaha biro perjalanan. Biro perjalanan merupakan kegiatan usaha yang bersifat mengatur dan menyediakan

pelayanan bagi seseorang ataupun sekelompok orang untuk melakukan suatu perjalanan. Di Indonesia sendiri sudah banyak terdapat perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang ini (Hendro, 2018).

Dalam Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisata menjelaskan bahwa pariwisata adalah berbagai macam kegiatan wisata yang didukung oleh berbagai fasilitas serta layanan yang disediakan masyarakat, pengusaha, Pemerintah dan Pemerintah Daerah. Selain itu, pariwisata sangat berpengaruh terhadap penerimaan negara melalui devisa dan pajak, dan juga berpengaruh terhadap peningkatan pendapatan penduduk setempat. Oleh sebab itu, diperlukannya kerja sama antara banyak pihak untuk mengembangkan wisatawan di suatu daerah seperti pemerintah, biro perjalanan wisata, penyedia penginapan atau tempat tinggal dan masyarakat lokal.

Dalam memberikan kualitas yang baik perusahaan tidak dapat menentukan sendiri seperti apa kualitas yang baik tersebut, karena bukan penyedia layanan yang menentukan suatu produk atau jasa tersebut baik atau tidak, tetapi berdasarkan atas persepsi pelanggan. Pada perusahaan yang memberikan jasa pelayanan maka produk yang ditawarkan pada pelanggan biasanya tidak tampak dan hanya dapat dirasakan, selain itu pelanggan juga tidak mendapatkan suatu bentuk produk fisik yang menjadi kepemilikan dari pelanggan. Untuk memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pelanggan maka pelayanan yang diberikan perusahaan harus dapat memenuhi atau melebihi dari harapan pelanggan. karena untuk dapat menentukan suatu pelayanan tersebut berkualitas, dapat ditentukan dari hubungan antara harapan (ekspektasi) pelanggan terhadap kinerja yang diberikan perusahaan. Kinerja yang diberikan oleh para karyawan sangat penting bagi kemajuan perusahaan, Oleh sebab itu, perusahaan seharusnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu memberikan kepuasan kerja kepada karyawannya (Herispon & Firdaus, 2022).

Kepuasan kerja pegawai tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan interaksi dengan teman sekerja, atasan, mengikuti aturan-aturan dan lingkungan kerja tertentu yang seringkali tidak memadai atau kurang disukai. Selama ini kepuasan kerja telah diidentifikasi sebagai variabel yang memiliki keterkaitan dengan kinerja. Penelitian terdahulu telah menunjukkan adanya pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja (Noor, 2001). Hal ini karena kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan dan berdampak positif bagi perusahaan. Karyawan yang puas akan berpengaruh positif bagi organisasi seperti efisiensi dan produktivitas perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan menimbulkan *turnover* (Hasibuan, 2013). ‘

Perusahaan juga perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Semakin puas seorang karyawan bekerja, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan tersebut (Setyawan et al., 2021). Sebaliknya, semakin tidak puas karyawan bekerja semakin menurun juga kinerjanya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang dalam hal ini yaitu *Work-life*

*balance* dan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan. *Work-life balance* merupakan cara yang dapat digunakan untuk membantu karyawan mengurangi konflik akibat peran ganda yang tidak seimbang (Ganapathi, 2016). Menurut Lukman dan Desy (2020) berpendapat bahwa *work-life balance* adalah sebagai kemampuan seseorang atau individu untuk memenuhi tugas dalam pekerjaannya dan tetap berkomitmen pada keluarga mereka, serta tanggung jawab di luar pekerjaan lainnya. Oleh karena itu, perusahaan tempat bekerja diharapkan membuat atau membentuk *work-life balance* agar pekerja atau karyawan dapat menyeimbangkan peran gandanya. Tidak hanya perusahaan saja yang diharapkan untuk membuat kebijakan *work-life balance*, akan tetapi karyawan seharusnya juga dapat menyeimbangkan perannya dan bekerja secara profesional agar keseimbangan kerja dapat terealisasi dengan baik (Rondonuwu et al., 2018).

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya. Adanya pemberian kompensasi kepada para pegawai khususnya dapat memberikan rasa kepuasan kerja bagi. Kepuasan kerja, menurut Ariansyah (2019) merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2015), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Faktor-faktor tersebut dapat menjadi tolok ukur kepuasan kerja karyawan yang dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Perusahaan atau organisasi yang baik seharusnya dapat menyadari bahwa kewajiban mereka adalah memastikan karyawan tidak bekerja terlalu keras sehingga mengganggu kehidupan di luar pekerjaan atau meningkatnya masalah kesehatan dan stres kerja yang dapat berdampak pada menurunnya moral karyawan (Priansa, 2018).

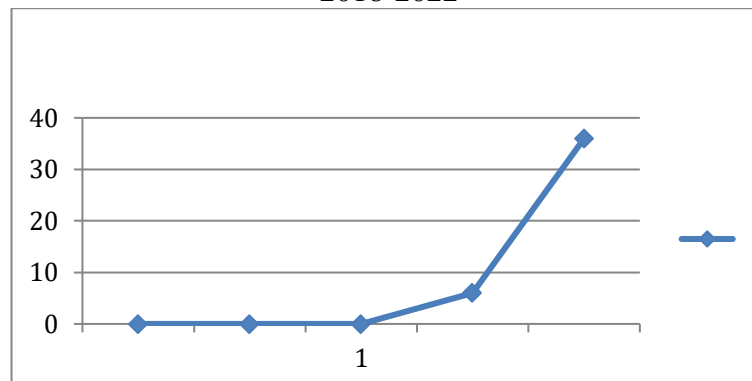
Tingkat kompensasi, *work life balance*, kepuasan kerja dan stres kerja dapat diukur dengan melihat jumlah *turn over* pegawai selama periode tertentu (Fauzi, 2018; Suryawan et al., 2021; Wenno, 2018). Pegawai dengan stres kerja yang rendah biasanya akan lebih fokus menghadapi pekerjaan mereka, dengan begitu akan menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi. Kebijakan perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia, antara lain kebijakan kompensasi pegawai, kebijakan mengenai *work life balance* dan kebijakan-kebijakan lainnya yang berorientasi pada kepuasan kerja pegawai dan penurunan tingkat stres di lingkungan kerja (Fajri et al., 2022). Hal tersebut diharapkan dapat mengurangi tingkat *turn over* pegawai setiap tahunnya. Berdasarkan hal tersebut, peneliti melakukan penelitian yang menggabungkan pengaruh antara variabel kompensasi dan variabel *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada pegawai di sebuah perusahaan dagang, yaitu Pelaku pariwisata Sumatera Selatan, para pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi dipertimbangkan sebagai aset penting bagi kesuksesan perusahaan.

Berdasarkan fenomena permasalahan yang peneliti temukan pada Pariwisata Sumatera Selatan mengenai *work life balance*, kompensasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Diketahui bahwa bekerja di Pariwisata Sumatera Selatan yang merupakan pekerjaan yang tidak memiliki jam kerja yang tetap membuat tidak adanya keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan para karyawan, karyawan memiliki jam kerja di luar jadwal kerja yang membuat kehidupan pribadi karyawan dapat terganggu. Kemudian, Pelaku pariwisata Sumatera Selatan hanya memperoleh gaji pokok tanpa tunjangan ataupun upah lembur. Hal tersebut menyebabkan kepuasan kerja Pelaku pariwisata Sumatera Selatan rendah. Pelaku pariwisata Sumatera Selatan tidak memperoleh keseimbangan *work life balance* atau keseimbangan kehidupan pribadi dengan pekerjaan serta kompensasi yang diberikan masih belum mencukupi kebutuhan karyawan atau tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

Permasalahan lain ditimbulkan dengan banyaknya *turn over* yang terjadi pada karyawan, pada jada pariwisata Sumatera Selatan, khususnya pada saat terjadinya Pandemic Covid-19 yang sudah ada di Indonesia sejak Maret 2020. Covid-19 adalah wabah global yang berdampak buruk pada dimensi manusia, ekonomi dan sosial. Pandemi Covid-19 adalah kejutan besar bagi ekonomi global termasuk Indonesia. Ekonomi mengalami penurunan setidaknya untuk paruh pertama tahun ini dan mungkin lebih lama jika tindakan penahanan wabah Covid-19 tidak efektif. Pandemi Covid-19 menyebabkan gangguan pada rantai pasok global, dalam negeri, volatilitas pasar keuangan, guncangan permintaan konsumen dan dampak negatif di sektor- sektor utama seperti perjalanan dan pariwisata. Dampak wabah Covid19 tidak diragukan lagi akan terasa di seluruh rantai nilai pariwisata. Perusahaan kecil dan menengah diperkirakan akan sangat terpengaruh. Tekanan pada industri pariwisata sangat terlihat pada penurunan yang besar dari kedatangan wisatawan mancanegara dengan pembatalan besar-besaran dan penurunan pemesanan.

Penurunan juga terjadi karena perlambatan perjalanan domestik, terutama karena keengganan masyarakat Indonesia untuk melakukan perjalanan, khawatir dengan dampak Covid-19. Pandemi Covid-19 juga membuat jasa pariwisata mengalami penurunan jasa pariwisata Sumatera Selatan dan dampak tersebut terjadi hingga tahun berikutnya. *Turn Over* pegawai pariwisata Sumatera Selatan juga menjadi dampak dari adanya Pandemi Covid-19 karena penggunaan jasa yang menurun dan membuat pekerjaan mereka terhambat. Oleh sebab itu, banyak pegawai yang mengundurkan diri dan mencari pekerjaan di bidang lainnya. Pengunduran diri karyawan Pariwisata Sumatera Selatan dalam lima tahun yang dapat dilihat pada gambar berikut ini.

Gambar 1.1 Tingkat *Turn Over* Pegawai Pariwisata Sumatera Selatan Tahun 2018-2022



## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini yaitu Pekerja Pariwisata Sumatera Selatan. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner dan diuji dengan SPSS. Objek penelitian ini adalah pada Pekerja Pariwisata Sumatera Selatan. Adapun desain yang digunakan dalam penelitian yang berjudul tentang Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pelaku Pariwisata Sumatera Selatan adalah dengan meneliti indikator dari pengaruh *work life balance* dan kompensasi Terhadap kepuasan kerja Karyawan, hal ini dikarenakan indikator tersebut yang menjadi variabel independen yang mempengaruhi dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut Sugiyono (2018), instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa seharusnya diukur. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pengukuran dengan melihat keluaran korelasi Pearson atau output pearson correlation. Dengan menggunakan kriteria nilai dari tabel r hitung  $>$ , maka pernyataan-pernyataan dalam kuisisioner mempunyai korelasi yang signifikan dengan skor total (artinya item atau pernyataan tersebut dinyatakan valid). Nilai r tabel diambil dari  $df=n-2$ , jadi  $50-2=48$  sebesar 0,2787.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan nilai Cronbah's Alpha sebesar 0.727 lebih besar dari 0,60. Sehingga apabila nilai Cronbah's Alpha lebih besar dari 0,60 maka jawaban dari para responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dinilai dinyatakan reliable. Selanjutnya, nilai Cronbah's Alpha sebesar 0.874 lebih besar dari 0,60. Sehingga apabila nilai Cronbah's Alpha lebih besar dari 0,60 maka jawaban dari para responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dinilai dan dinyatakan reliable. Nilai Cronbah's Alpha sebesar 0.834 lebih besar dari 0,60. Sehingga apabila nilai Cronbah's Alpha lebih besar dari 0,60 maka jawaban dari para responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dinilai dan dinyatakan reliabilitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2018) Analisis regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan atau meramalkan bagaimana keadaan suatu variabel terikat akan berubah apabila nilai dari dua atau lebih variabel prediktor bebas naik atau turun. Sedangkan analisis linier berganda bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas, sedangkan hasil analisis regresi linier berganda adalah:

**Tabel 1.**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.421	2.295		1.490	.139
1 Work-Life Balance	.552	.072	.485	7.649	.000
Kompensasi	.479	.064	.474	7.477	.000

a. Dependent Variabel: Kepuasan

**Sumber: Data diolah dari SPSS 22**

Berdasarkan hasil dari regresi yang terdapat pada tabel diatas menunjukkan persamaan regresi *Work-life balance* dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai a sebesar 3.421 yang merupakan konstanta yang artinya apabila *Work-Life Balance* ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) adalah 0 maka tingkat Kepuasan Kerja ( $Y$ ) adalah sebesar 3.421
2.  $b_1$  (nilai koefisien regresi  $X_1$ ) sebesar 0.552 Apabila variabel *Work-Life Balance* ( $X_1$ ) mengalami kenaikan 1 satuan atau 1% maka akan mempengaruhi Kepuasan Kerja dan akan mengalami peningkatan sebesar 0.552. (dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini)
3.  $b_2$  (nilai koefisien regresi  $X_2$ ) sebesar 0.479. Apabila Kompensasi ( $X_2$ ) mengalami kenaikan satu satuan atau 1% akan mempengaruhi Kepuasan Kerja dan akan mengalami peningkatan sebesar 0.479 (dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini)

### Analisis Koefisien Kolerasi

Analisis korelasi ( $R$ ) mengukur kekuatan hubungan linier antara dua variabel atau lebih untuk menguji hipotesis hubungan. Hasil analisis koefisien korelasi adalah sebagai berikut.

**Tabel 2.**  
**Hasil Analisis Koefisien Korelasi**

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	.860 <sup>a</sup>	.740	.735	2.581
---	-------------------	------	------	-------

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

**Sumber: Data diolah dari SPSS 22**

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai kolerasi R sebesar 0.860 menunjukkan bahwa antara variabel independen yaitu *Work-Life Balance* dan Kompensasi mempunyai hubungan sangat kuat dengan variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja.

#### **Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Analisis koefisien determinasi adalah untuk mengetahui hasil seberapa baik variabel terikat dijelaskan oleh variabel bebas. Koefisien ini dimaksudkan untuk menunjukkan seberapa besar persentase variasi dependen R<sup>2</sup> adalah sama 0, sehingga proporsi kontribusi ketidaksepakatan yang disumbangkan oleh variabel dependen tidak signifikan. Begitu pula sebaliknya, bila R sama dengan 1 maka proporsi kontribusi yang diberikan variabel terikat sudah lengkap. Nilai koefisien determinasi ditentukan oleh nilai R<sup>2</sup>.

**Tabel 3.**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

#### **Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.860 <sup>a</sup>	.740	.735	2.581

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

**Sumber: Data diolah dari SPSS 22**

Berdasarkan hasil tabel di atas, terlihat bahwa angka R square sebesar 0.740 atau sama dengan 74.0%. Angka tersebut dapat digunakan untuk melihat besarnya variabel pengaruh *Work-Life Balance* dan kompensasi terhadap kepuasan kerja sedangkan sisanya 26.0% dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti misalnya promosi, citra merek dan keputusan pembelian

#### **Uji Hipotesis**

##### **Uji T**

Uji T dimaksudkan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh 1 variabel independen secara parsial dalam menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2018). Uji T bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen (*work-life balance* dan reward) yang menjelaskan secara parsial pengaruh terhadap variabel dependen (kepuasan kerja). Untuk melihat apakah variabel independen ini berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen dengan cara membandingkan tingkat signifikansi 0,05 dan membandingkan Thitung dan Ttabel, jika tingkat signifikansi < (0,05) dan Thitung > Ttabel maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen, namun apabila tingkat kesignifikansinya > (0,05) dan Thitung < Ttabel maka Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya variabel independen tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

Diketahui jumlah sampel ( $n$ ) sebanyak 50 dan jumlah variabel bebas ( $k$ ) sebanyak 2, maka diperoleh taraf  $\alpha = 5\%$  ( $0,05$ )  $df-k$  yang mempunyai nilai  $T_{tabel}$  sebesar 1,67722. Anda dapat melihat bahwa masing-masing memiliki efek berikut.

1. Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja  
Koefisien yang diperoleh dari tabel diatas adalah  $T_{hitung}$  7,649 dan  $T_{tabel}$  1,67722 yang berarti  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $7,649 > 1,67722$ ). Nilai  $0,000 < 0,05$  menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  yang secara parsial menunjukkan bahwa *work-life balance* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja  
Dari tabel diatas diperoleh koefisien  $T_{hitung}$  sebesar 7,477 dan  $T_{tabel}$  1,67722. Artinya  $T_{hitung} < T_{tabel}$  ( $7,477 < 1,67722$ ). Untuk nilai  $0,000 > 0,05$  maka  $H_0$  akan diterima dan  $H_a$  di tolak karena secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara imbalan kepada kepuasan kerja.

#### Uji F

Uji F menunjukkan apakah seluruh variabel independen yang di masukkan dalam model penelitian ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau bersama-sama terhadap variabel dependen. Jika tingkat signifikansi  $< 0,05$  dan  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen ( $X$ ) terhadap variabel dependen ( $Y$ ). Berdasarkan hasil uji F secara simultan pengaruh *Work-Life Balance* ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) dengan bantuan cara menggunakan SPSS di peroleh nilai  $F_{hitung}$  146.480  $> F_{tabel}$  3.19 dengan sig  $0.000 < 0.05$  disimpulkan bahwa hasil uji F secara simultan berpengaruh signifikan positif sesuai dengan kriteria dapat disebutkan bahwa  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima atau variabel independen ( $X$ ) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen ( $Y$ ).

#### HASIL PEMBAHASAN

##### **Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan kerja, di buktikan dari nilai  $T_{hitung}$  sebesar 7.649 dengan taraf signifikansi sebesar 0.000 dan koefisien regresi memiliki nilai sebesar 0.000. Maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “*Work-Life Balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja”

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Pangemanan dkk. (2017) yang menunjukkan hasil penelitian tersebut bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja.

##### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja di buktikan dari nilai  $T_{hitung}$  sebesar 7.477 dengan taraf signifikansi sebesar 0.000 dan koefisien regresi memiliki nilai sebesar 0.000.



Maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “Kompensasi diduga berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja”

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Asmayana dkk. (2018) yang menunjukkan hasil penelitian tersebut bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja

#### **Pengaruh *Work-Life Balance* dan Kompensasi terhadap Kepuasan kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel *Work-Life Balance* dan Kompensasi terhadap variabel Kepuasan kerja di buktikan dari nilai Fhitung sebesar 146.480 dengan taraf signifikansi sebesar 0.000. Maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa “*Work-Life Balance* dan Kompensasi diduga berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja”.

Hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tangkeallo (2018) yang mana hasil dari penelitian ini yaitu Kompensasi dan *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kepuasan kerja.

#### **SIMPULAN**

Bab sebelumnya membahas dampak keseimbangan kehidupan kerja dan kompensasi (*Work-Life Balance* dan Kompensasi) terhadap kepuasan kerja pekerja pariwisata di Sumatera Selatan. Berdasarkan uraian tersebut diambil kesimpulan antara lain: 1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara work-life balance terhadap kepuasan kerja dengan nilai Thitung sebesar 7,649 pada taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini dapat dikatakan berpengaruh positif karena nilai Thitung dan nilai Ttabel mempunyai tingkat signifikansi  $< (0,05)$ ; 2. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Nilai yang T hitung sebesar 7,477 dengan nilai ini signifikansi 0,000 atau nilai T hitung lebih kecil dari nilai T tabel dengan tingkat signifikansi  $> (0,05)$  menunjukkan tidak terdapat pengaruh positif; 3. Keseimbangan kehidupan kerja dan kompensasi secara simultan mempunyai dampak positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai Fhitung sebesar 146,480 yang lebih besar dari Ftabel 3,19 dan signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 sehingga dapat dikatakan berdampak positif; 4. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R-squared sebesar 0,740 atau 74,0% sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel work-life balance (X1) dan reward (X2) terhadap kepuasan kerja.(Y) dapat dijelaskan sebesar 74,0%, namun 26,0% dipengaruhi oleh variabel lain diluar regresi ini seperti promosi, citra merek, dan keputusan pembelian.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ariansyah, A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Tabir Kabupaten Merangin. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(1), 23–30.
- Asmayana, H. A., Daweng, M., & Badollahi, I. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2).

- Cahyadi, L., & Prastyani, D. (2020). Mengukur Work Life Balance, Stres Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Pada Wanita Pekerja. *Jurnal Ekonomi: Journal of Economic*, 11(02).
- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JIIP- Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369–373.
- Fauzi, R. (2018). Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita.
- Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada PT. Bio Farma Persero). *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 125–135.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program Ibm Spss 24 (9th ed.). Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hendro, T. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV. Karya Gemilang. *Agora*, 6(1).
- Herispon, H., & Firdaus, N. S. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dharma Guna Wibawa Di Tapung Kabupaten Kampar. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 13(1), 31–40.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosdakarya.
- Noor, M. R. (2001). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Di Pt. Seafer General Foods, Kendal. Universitas Diponegoro.
- Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh work-life balance dan burnout terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 5(003).
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. In Bandung: Alfabeta. Alfabeta.
- Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7(2), 30–39.
- Setyawan, J., Rusdianti, E., & Widhiastuti, H. (2021). Pengaruh Kepuasan, Kompensasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi Keterlibatan Karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 14(2), 133–143.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Alfabeta.
- Suryawan, I. G. R., Ardana, I. K., & Suwandana, I. G. M. (2021). Transformational leadership, work stress and turnover intention: the mediating role of job satisfaction. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5(1), 146–157.
- Tangkeallo, D. I. (2018). Pengaruh work life balance dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada rsud Lakipadada Tana Toraja. *CAM JOURNAL: Change Agent For Management Journal*, 2(2), 200–213.

Wenno, M. W. (2018). Hubungan antara Work Life Balance dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT PLN PERSERO Area Ambon. *Jurnal Maneksi*, 7(1), 47–54. <https://doi.org/10.31959/jm.v7i1.86>