PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN ORGANISASI DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. AGRI ANDALAS KABUPATEN SELUMA

Ilvia Hafifah Ulma⁽¹⁾ Ratnawili⁽²⁾
⁽¹⁾⁽²⁾Universitas Muhammadiyah Bengkulu
ratnawili@umb.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Agri Andalas Kabupaten Seluma. Responden penelitian ini adalah karyawan tetap yang bekerja pada PT. Agri Andalas Kabupaten Seluma berjumlah 100 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompensasi, kepemimpinan dan *work life balance* dengan hasil persamaan regresi linear berganda $Y = 15.321 + 0.323X_1 + 0.407X_2 + 0.338X_3$ dan pengaruh tersebut terlihat dari koefisien determinasi atau *Adjusted R Square* (R^2) = 0.139 yaitu 13.9% sedangkan sisanya sebesar 86,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Selanjutnya, kompensasi, kepemimpinan dan *work life balance* secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Agri Andalas Kabupaten Seluma dengan nilai probabilitas (sig) $0.001 < 0.05$. Serta, kompensasi, kepemimpinan dan *work life balance* secara parsial atau sendiri-sendiri berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT. Agri Andalas Kabupaten Seluma dengan nilai probabilitas (sig) masing- masing variabel kompensasi (X_1) dengan nilai probabilitas (sig) $0.037 < 0.050$ berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan (X_2) dengan nilai probabilitas (sig) $0.000 < 0.05$ berpengaruh signifikan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan *work life balance* (X_3) dengan nilai probabilitas (sig) $0.028 < 0.05$ berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci : Kompensasi, Kepemimpinan, *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of Compensation, Leadership, and Work-Life Balance on Employee Job Satisfaction at PT. Agri Andalas, Seluma Regency. The respondents of this study were 100 permanent employees working at PT. Agri Andalas, Seluma Regency. The sampling technique used in this study was *purposive sampling*. Data analysis technique used multiple linear regression analysis, coefficient of determination, and hypothesis testing.

The results of this study indicate that job satisfaction is influenced by compensation, leadership, and work-life balance with the results of the multiple linear regression equation $Y = 15.321 + 0.323X_1 + 0.407X_2 + 0.338X_3$, and this influence can be seen from the coefficient of determination or *Adjusted R Square* (R^2) = 0.139, which is 13.9%, while the remaining 86.1% is influenced by other variables outside the study.

Furthermore, compensation, leadership, and work-life balance simultaneously or together significantly influence job satisfaction at PT. Agri Andalas, Seluma Regency with a probability value (sig) of $0.001 < 0.05$. Also, compensation, leadership, and work-life balance individually or separately influence job satisfaction at PT. Agri Andalas, Seluma Regency with probability values (sig) for each variable: compensation (X_1) with a probability value (sig) of $0.037 < 0.050$ significantly influences job satisfaction. Leadership (X_2) with a

probability value (sig) of 0.000 <0.05 significantly influences job satisfaction. And work-life balance (X3) with a probability value (sig) of 0.028 <0.05 significantly influences job satisfaction.

Keywords: Compensation, Leadership, Work-Life Balance, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Era globalisasi ditandai dengan terbukanya persaingan yang ketat di segala bidang. Dalam menghadapi berbagai tantangan di era globalisasi, organisasi-organisasi harus mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki keahlian khusus, sehingga mampu meningkatkan keunggulan kompetitifnya Sari & Wahyono, (2014). Edison, dkk (2018) Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Bangun (2012) yaitu pengintegrasian yang mencakup motivasi kerja dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah hasil persepsi para karyawan tentang seberapa baik pekerjaan seseorang memberikan segala sesuatu yang dipandang sebagai suatu yang penting melalui hasil kerjanya.

Namun sering kali terdapat permasalahan yang terjadi pada sumber daya manusia. Permasalahan yang sering terjadi adalah menurunnya produktifitas dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi, hal ini dapat berpengaruh pada kelancaran suatu organisasi. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktifitas dari sumber daya manusia yang di miliki suatu organisasi adalah kepuasan dari penggerak organisasi tersebut. Kepuasan terhadap pekerjaan mendorong sumber daya manusia yang ada dalam suatu instansi untuk bekerja penuh dedikasi, memberikan kontribusi penting terhadap keberhasilan organisasi tersebut. Untuk menciptakan kepuasan kerja yang tinggi, maka dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi.

Ada beberapa permasalahan yang terjadi saat ini dialami langsung oleh karyawan perusahaan, permasalahan tersebut tentang kepuasan kerja, yaitu karyawan tidak suka dengan penugasan yang diberikan atasan, serta pimpinan tidak memperhatikan terhadap kesejahteraan karyawan. Hal ini yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan mengalami penurunan, dan ada juga beberapa kepuasan kerja karyawan yang kurang optimal.

Kepuasan kerja merupakan kombinasi dari keadaan psikologis, fisiologis, dan lingkungan yang menyebabkan seseorang dengan jujur mengatakan bahwa mereka puas dengan pekerjaan. Sedikit lebih dalam dan maju cepat ke abad ini, kepuasan kerja telah disebut sebagai serangkaian perasaan dan emosi yang disukai atau tidak disukai yang dengannya karyawan memandang pekerjaan mereka (Karatepe, Uludag, Menevis, Hadzimehmedagic, & Baddar, 2006). Sebelum mendapatkan perasaan yang menyenangkan atau bahan yang terbukti untuk kepuasan kerja, pertama-tama melihat dan menilai apa yang menyebabkan perasaan tidak menyenangkan tersebut.

Karyawan yang puas selalu penting bagi organisasi karena dia bertujuan untuk memberikan yang terbaik dari kemampuan mereka. Setiap karyawan menginginkan pertumbuhan karir yang kuat dan *work life balance* di tempat kerja. Jika seorang karyawan merasa senang dengan perusahaan dan pekerjaannya, mereka akan memberikan kembali kepada perusahaan dengan segala upaya mereka. Pentingnya kepuasan kerja dapat dilihat dari dua sudut pandang dari karyawan dan pemberi kerja. Bagi karyawan, kepuasan kerja adalah mendapatkan gaji kotor yang baik, memiliki stabilitas pekerjaan, memiliki pertumbuhan karir yang stabil, mendapatkan penghargaan dan pengakuan dan terus-menerus memiliki peluang baru.

Kompensasi sebagai sebuah imbalan atau penghargaan yang diberikan perusahaan, yang dapat dirasakan dalam bentuk materiil maupun non materiil serta diberikan dalam porsi layak dan adil kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya terhadap upaya perusahaan mencapai tujuannya (Marwansyah, 2016). Maka hal tersebut akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Anak Agung Mirah Permata Sari dan Anak Agung Ayu Sriathi (2013) dengan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang hendak diraih. Rost (Delti, 2015) mendefinisikan kepemimpinan sebagai sebuah hubungan yang saling mempengaruhi diantara pemimpin dan pengikut (bawahan) yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersama. Penelitian yang dilakukan oleh Darmayanti, Supartha & Subudi (2016) menunjukkan bahwa perilaku pemimpin memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Perilaku pemimpin yang baik akan membuat kepuasan kerja responden semakin meningkat, sehingga perilaku pemimpin yang akan semakin baik pada kinerja karyawan.

Work life balance merupakan keadaan dimana seseorang dapat menyeimbangkan tuntutan waktu antara keluarga dan pekerjaan dengan sebaik mungkin. *Work life balance* merupakan faktor penting bagi karyawan untuk menunjang agar karyawan memiliki kualitas yang seimbang berhubungan dengan keluarganya dan seimbang dengan pekerjaannya. Berdasarkan hasil penelitian The American Sociological Review (Asepta & Maruno, 2017) konflik antara pekerjaan dan keluarga tidak sepenuhnya merupakan masalah individual namun juga bisa diselesaikan secara sistematis dengan sedikit manajemen kepemimpinan dalam perusahaan. Maka, Human Resource harus mulai memperhatikan hal tersebut baik untuk diri sendiri maupun untuk perusahaan (Asepta & Maruno, 2017).

Hasil Observasi dan wawancara dengan HRD dan beberapa karyawan dapat diketahui bahwa terdapat adanya ketidaksiapan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. Agri Andalas Kabupaten Seluma yang membuat karyawan berfikir ingin keluar (*turn over*). Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Ibnu selaku karyawan PT. Agri Andalas Kabupaten Seluma, bahwa kompensasi yang diberikan kurang maksimal dikarenakan rendahnya kesadaran dari perusahaan dalam memberikan kompensasi terhadap karyawan yang berprestasi belum dapat berjalan dengan efektif sehingga tidak dapat mencapai target yang diberikan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan yaitu ibu sinta yang berpendapat bahwa terdapat pemimpin yang tidak bersikap adil dan tidak menciptakan rasa aman terhadap bawahannya. Hal tersebut dapat menyebabkan ketidakharmonisan antara atasan dan bawahan yang dapat berdampak pada perusahaan dan kepuasan kerja.

Selanjutnya, hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT. Agri Andalas Kabupaten Seluma yaitu bapak julian diketahui bahwa terdapat konflik yang dialami oleh karyawan tersebut yang membuat mereka sulit membagi waktu dan peran antara pekerjaan dan di kehidupan keluarga atau pribadi mereka, sehingga harus mengorbankan peran mereka dalam keluarga.

Berdasarkan wawancara diatas, saya menemukan dan menyimpulkan bahwa kurangnya kepuasan kerja pada PT Agri Andalas disebabkan adanya karyawan yang merasakan kurang terhadap kompensasi, kepemimpinan organisasi serta *work off balance*

Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul:
“Pengaruh Kepemimpinan Organisasi, Kompensasi dan *Work Life Balance* di PT. Agri Andalas Kabupaten Seluma”.

METODE PENELITIAN

3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Agri Andalas Kabupaten Seluma di Pasar Ngalam Desa Dermayu, tepatnya di Kota atau Kabupaten Seluma. Penelitian ini dilakukan pada bulan Desember 2023.

1.2. Jenis Penelitian

Pada penelitian dilakukan dengan penelitian yang bersifat deskriptif kuantitatif yang artinya jenis penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Menurut Sugiyono (2018) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Dalam penelitian ini penulis berusaha menjelaskan Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Organisasi dan *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (pada PT. Agri Andalas Kabupaten Seluma Seluma).

1.3. Populasi Dan Sampel

1.3.1. Populasi

Populasi adalah hal yang penting untuk diketahui saat akan melakukan penelitian. Adapun menurut Sugiyono (2017) mendefinisikan bahwa populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Agri Andalas Kabupaten Seluma berjumlah 250 orang.

1.3.2. Sampel

Sampel Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan dengan pemilihan sekelompok subyek didasarkan atas ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri-ciri atau sifat-sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya (Hadi, 2002). Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang bekerja pada PT. Agri Andalas Kabupaten Seluma berjumlah 100 orang karyawan.

1.4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik observasi, wawancara dan kuisioner.

1. Observasi

Yaitu dengan cara mengamati secara langsung proses pelaksanaan fungsi pengawasan secara langsung. Terutama upaya untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan, dimana penulis merupakan bagian dari proses kerjanya. Teknik observasi yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu mengamati secara langsung.

2. Wawancara

Menurut Sugiyono (2017) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan study pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dalam jumlah responden nya sedikit/kecil.

3. Kuisioner, Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner atau daftar pernyataan dalam penelitian ini mengenai hal-hal yang berhubungan dengan variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu mengenai kompensasi, kepemimpinan organisasi, *worklife balance* dan kepuasan kerja karyawan. Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung dengan cara menemui responden yang hal ini karyawan PT. Agri Andalas Kabupaten Seluma Seluma.

Agar mempermudah responden dalam memberikan jawaban, kuesioner dirancang sebagai kuesioner tertutup, dimana didalam pernyataan disertakan pilihan-pilihan jawaban

menggunakan skala likert 1 dan seampai dengan 5. Skor 1 menunjukkan sangat tidak setuju (STS); 2 Tidak Setuju (TS); 3 Cukup Setuju (CS); 4 Setuju (S); dan 5 Sangat Setju (SS) yang dapat di pilih oleh responden. Angket yang digunakan adalah angket tertutup. Angket tertutup (angket berstruktur) ialah yang mana angket disajikan dalam bentuk kuesioner sehingga responden diminta untuk memilih satu jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya dengan cara memberi tanda silang atau tanda *checklist*.

Tabel 3.1
Skala Likert

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Cukup Setuju (CS)	3
4	Tidak Setuju (ST)	2
5	Sangat Tidak Stuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono, (2010)

3.5 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen digunakan untuk menguji kuesioner yang telah di buat, dalam penelitian ini uji instrumen yang digunakan ada dua, yaitu uji validitas instrumen dan uji reliabilitas instrumen. Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel. Uji ini ditentukan dengan sampel khusus sejumlah 20 orang responden diluar sampel penelitian yaitu pada Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Selatan. Data yang telah terkumpul diuji dengan menggunakan bantuan program *SPSS for Windows*.

1.5.1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018) Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner penelitian. Item dapat dikatakan valid jika adanya korelasi yang signifikan dengan skor totalnya, hal ini menunjukkan adanya dukungan item tersebut dalam mengungkap suatu yang ingin diungkapkan.

Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Uji instrumen validitas ini ditentukan dengan sampel khusus sejumlah 20 orang resnponden pada PT. Sandabi Indah Lestari Seluma. Uji validitas adalah suatu item yang digunakan untuk mengukur keakuratan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item pada kuesioner tersebut sudah benar saat mengukur kuesioner yang akan diukur. Uji validitas yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan korelasi *pearson product moment* rhitung > rtabel taraf signifikan 0.05 dengan aplikasi SPSS dengan kriteria rhitung > r tabel maka dinyatakan valid, dan jika rhitung ≤ rtabel maka dinyatakan tidak valid dan tidak digunakan untuk mengumpulkan data.

Uji validitas dengan metode kolerasi pearson, yaitu dengan cara mengorelasikan skor item dengan skor totalnya. Kemudian pengujian signifikansi dilakukan dengan kriteria menggunakan rtabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi, dimana rtabel dapat diperoleh melalui df (*degree off freedom*) = n-2 (signifikan 5%, n= jumlah sampel), Jika nilai taraf dan r hitung ≥ r tabel maka item dapat dinyatakan valid, jika r hitung < r tabel maka item dinyatakan tidak valid.

1.5.2. Uji Reabilitas

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara One Shot (pengukuran sekali saja) yaitu pengukurannya dilakukan hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan (Ghozali, 2018). Metode

yang sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur skala rentangan (seperti skala Likert 1-5) adalah Cronbach Alpha. Untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,60. Menurut (Sekaran, 1992), reliabilitas kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan 0,70 dapat diterima dan di atas 0,80 adalah baik. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan software SPSS.

1.5.3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi sebelumnya akan dilakukan pengujian untuk mengetahui layak tidaknya model regresi tersebut. Model regresi yang memenuhi persyaratan asumsi klasik bisa digunakan untuk melakukan prediksi. Asumsi-asumsi klasik tersebut adalah:

1.5.3.1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk memastikan apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. (Ghozali, 2018) Normal probability plot adalah membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini digunakan dengan melihat *Normal Probability Plot (p-plot)* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data normal.

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

1.5.3.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika varians dari suatu pengamatan kepengamatan yang lain sama maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2018). Pendeteksian heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik antara *studentized residual (SRESID)* dengan nilai prediksi yang distandarisasi (*ZPRED*). Adapun menurut Ghozali (2018) mengungkapkan jika ada pola tertentu seperti titik- titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya Jika tidak ada pola yang jelas serta titik- titik yang menyebar di atas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

1.5.3.3. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2018). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orthogonal. Model regresi yang bebas dari multikolinieritas adalah Jika nilai tolerance > 0,1 dan VIF < 10 , maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat gangguan multikolinearitas.

1.6. Teknik Analisis Data

1.6.1. Tnggapan Responden

Menurut Sugiyono (2017), teknik analisis data merupakan kegiatan mengelompokkan data berdasarkan variabel, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Dalam penelitian ini untuk menentukan interval penilaian menggunakan rumus sebagai berikut:

Perhitungan rata-rata dengan menggunakan rumus (Sugiyono,2017).

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

Dimana :

$\bar{X}$ = Angka Rata-rata
 $\sum X$ = Jumlah Responden
 N = Nilai Responden

Hasil dari jawaban responden kemudian dipetakan kerentang skala yang memepertimbangkan informasi interval (*I*)berikut :

$$I = \frac{R}{K}$$

Dimana :

I = Interval

R = Range (nilai tertinggi dan terendah)

K = Jumlah kategori yang terdiri dari 5 yaitu Sangat Baik (SB), Baik (B), Cukup Baik (CB), Kurang Baik (KB), Sangat Kurang Baik (SKB). Setelah besar interval diketahui, kemudian dibuat rentang skala untuk dapat mengetahui tingkat rata-rata variabel. Berikut rentang skala dan kategori kreteria penilain berikut.

Tabel 3.2
Skala Interval

No	Rentang Interval	Skala
1	4,20 – 5,00	Sangat Baik
2	3,40 – 4,19	Baik
3	2,60 – 3,39	Cukup Baik
4	1,80 – 2,59	Kurang Baik
5	1,00 – 1,79	Sangat kurang Baik

3.6.2 Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Kompensasi (X_1), Kepemimpinan Organisasi (X_2), *Work Life Balance* (X_3) terhadap variabel terikatnya yaitu kepuasan kerja karyawan (Y). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali 2018):

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

Ket

Y = Variabel dependen (kepuasan kerja karyawan).

a = Konstanta.

b_1, b_2, b_3 = Koefisien garis regresi.

X_1, X_2, X_3 = Variabel independen (Kompensasi, Kepemimpinan Organisasi, *Work Life Balance*).

e = *error*/variabel pengganggu.

3.6.3 Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinan adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Dalam penelitian ini, analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien korelasi secara simultan pada model regresi logistik, maka menurut Ghozali (2018) dapat dilihat dari nilai R Square pada hasil olah data

statistik menggunakan SPSS. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka penulis menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien Determinasi

R² = Koefisien Korelasi

Besarnya koefisien determinasi (R²) terletak diantara 0 dan 1 atau diantara 0% sampai dengan 100%. Sebaliknya jika R² = 0, model tadi tidak menjelaskan sedikitpun pengaruh variasi variabel X terhadap Y.

1. Jika R² = 1 atau mendekati 1, maka menunjukkan adanya pengaruh positif dan korelasi antara variabel yang diuji sangat kuat.
2. Tanda negatif menunjukkan adanya korelasi negatif antara variabel-variabel yang diuji, berarti setiap kenaikan nilai-nilai X akan diikuti dengan penurunan nilai Y dan sebaliknya. Jika R² = -1 atau mendekati -1, maka menunjukkan adanya pengaruh negatif dan korelasi antara variabel-variabel yang diuji lemah.
3. Jika R² = 0 atau mendekati 0, maka menunjukkan korelasi yang lemah atau tidak ada korelasi sama sekali antara variabel-variabel yang diteliti.

3.6.4. Pengujian Hipotesis

Untuk membuktikan hipotesis yang diduga sebelumnya, dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan baik secara simultan maupun secara persial yang meliputi uji F dan uji T. Agar memudahkan dalam menganalisis datanya secara statistic, pengujian hipotesis dalam penelitian ini yang menggunakan uji F dan uji T dilakukan dengan bantuan *Software* statistik *SPSS For Windows*.

3.6.4.1 Uji Persial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis secara persial (sendiri-sendiri) pengaruh variabel Kompensasi (X₁), Kepemimpinan Organisasi (X₂) dan *Worklife Balance* (X₃) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Kriteria pengujiannya adalah:

1. Jika probabilitas (Sig). < *alpha* 0.05 maka H_a diterima dan H_o di tolak, yang berarti bahwa secara parsial variabel Kompensasi (X₁), Kepemimpinan Organisasi (X₂) dan *Worklife Balance* (X₃) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).
2. Jika probabilitas (Sig). > *alpha* 0.05 maka H_a ditolak dan H_o di terima, yang berarti bahwa secara parsial variabel Kompensasi (X₁), Kepemimpinan Organisasi (X₂) dan *Worklife Balance* (X₃) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

3.6.4.2 Uji Simultan (Uji f)

Uji f dilakukan untuk menguji hipotesis secara simultan (bersama-bersama) pengaruh variabel Kompensasi (X₁), Kepemimpinan Organisasi (X₂) dan *Worklife Balance* (X₃) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Kriteria pengujiannya adalah :

1. Jika probabilitas (Sig). < *alpha* 0.05 maka H_a diterima dan H_o di tolak, yang berarti bahwa secara simultan variabel Kompensasi (X₁), Kepemimpinan Organisasi (X₂) dan *Worklife Balance* (X₃) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).
2. Jika probabilitas (Sig). > *alpha* 0.05 maka H_a ditolak dan H_o di terima, yang berarti bahwa secara simultan variabel Kompensasi (X₁), Kepemimpinan Organisasi (X₂) dan *Worklife Balance* (X₃) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X₁)

Variabel kompensasi (X₁) terdiri dari 6 item pernyataan. Setiap item pernyataan memiliki 5 pilihan jawaban menggunakan skala *likert* berjenjang 1-5. Skala tersebut menunjukkan tanggapan responden mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Tabel 4.8 berikut ini menyajikan tanggapan responden terhadap variabel kompensasi.

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X_1)

No	Pernyataan	Penilaian					Jumlah	Rata-Rata
		SS	S	CS	TS	STS		
1.	Besarnya kompensasi yang diterima sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.	21	39	37	3	0	378	3,78
2.	Gaji yang diterima selalu diberikan tepat waktu oleh perusahaan.	16	42	36	6	0	368	3,68
3.	Saya menerima jaminan asuransi kesehatan penuh untuk seluruh anggota keluarga saya.	16	48	33	3	0	377	3,77
4.	Saya mendapatkan hak THR tepat pada waktunya.	25	36	36	3	0	383	3,83
5.	Gaji yang diberikan kepada saya sesuai dengan pengalaman kerja yang saya dapat.	12	22	59	7	0	339	3,39
6.	Kompensasi yang saya terima sesuai dengan prestasi kerja saya.	10	20	62	8	0	332	3,32
Rata-Rata								3,63

Sumber: Hasil Penelitian 2024, data di olah

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas, Tanggapan responden terhadap variabel kompensasi (X_1) mendapatkan nilai 3.63 rata-rata tanggapan responden tersebut berada pada kategori baik (3,40 – 4,19). Merujuk pada tabel 3.2 hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Agri Andalas Kabupaten Seluma pada variabel kompensasi baik dalam pelaksanaannya. Jika dilihat dari tanggapan responden mengenai indikator pada variabel kompensasi (X_1), yang mendapatkan nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,83 (Baik). Artinya, kompensasi pada karyawan PT. Agri Andalas Kabupaten Seluma sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

1.1.1. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan (X_2)

Variabel kepemimpinan (X_2) terdiri dari 6 item pernyataan. Setiap item pernyataan memiliki 5 pilihan jawaban menggunakan skala *likert* berjenjang 1-5. Skala tersebut menunjukkan tanggapan responden mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Tabel 4.9 berikut ini menyajikan tanggapan responden terhadap variabel kepemimpinan.

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan (X_2)

No	Pernyataan	Penilaian					Jumlah	Rata-Rata
		SS	S	CS	TS	STS		
1.	Jujur, bertanggung jawab dan tegas merupakan contoh sikap dan sifat yang dimiliki oleh seseorang pemimpin yang baik.	16	33	43	8	0	357	3,57
2.	Seorang pemimpin memiliki kebiasaan yang selalu benar dan tidak pernah salah.	13	29	52	6	0	349	3,49
3.	Kebiasaan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap	15	31	46	8	0	353	3,53

	kinerjanya.							
4.	Tempramen, mudah emosi, suka mencari kesalahan adalah ciri-ciri pemimpin yang tidak baik.	16	29	46	9	0	352	3,52
5.	Pemimpin yang mempunyai pendirian yang teguh akan menjadi pemimpin yang berjalan sesuai dengan visi, misi dan tujuannya , tanpa terpengaruh oleh setiap orang sekitarnya.	14	33	43	10	0	351	3,51
6.	Seorang pemimpin mampu belajar dan melatih dirinya serta mampu melatih dan memberi contoh kepada para karyawannya agar tercapai tujuan yang diinginkan	16	34	45	5	0	361	3,61
Rata-Rata								3,54

Sumber: Hasil Penelitian 2024, data di olah

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas, Tanggapan responden terhadap variabel kepemimpinan (X_2) mendapatkan nilai 3,5 rata-rata tanggapan responden tersebut berada pada kategori baik (3,40 – 4,19). Merujuk pada tabel 3.2 hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Agri Andalas Kabupaten Seluma memiliki kepemimpinan baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Jika dilihat dari tanggapan responden mengenai indikator pada variabel kepemimpinan (X_2), yang mendapatkan nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,61 (Baik). Artinya, pemimpin PT Agri Andalas Kabupaten Seluma sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melakukan peningkatan kinerja karyawan.

1.1.2. Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Work Life Balance* (X_3)

Variabel *work life balance* (X_3) terdiri dari 6 item pernyataan. Setiap item pernyataan memiliki 5 pilihan jawaban menggunakan skala *likert* berjenjang 1-5. Skala tersebut menunjukkan tanggapan responden mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Tabel 4.10 berikut ini menyajikan tanggapan responden terhadap variabel *work life balance*.

Tabel 4.10

Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Work Life Balance* (X_3)

No	Pernyataan	Penilaian					Jumlah	Rata-Rata
		SS	S	CS	TS	STS		
1.	Saya mampu membagi waktu antara pekerjaan dengan kehidupan sosial/keluarga.	18	44	35	3	0	377	3,77
2.	Saya mampu menyisihkan waktu untuk aktivitas lainnya (liburan/refreshing) ditengah padatnya waktu bekerja	15	43	37	5	0	368	3,68
3.	Saya dapat mengatur berbagai peran saya sebagai pekerja, suami/istri dan bermasyarakat di lingkungan saya.	12	45	36	7	0	362	3,62
4.	Untuk mengatur kegiatan, saya dapat melakukan	10	52	35	3	0	369	3,69

	pekerjaan di tempat kerja dan di rumah saya fokus dengan keluarga							
5.	Saya diberikan fasilitas yang baik didalam pekerjaan	15	52	30	3	0	379	3,79
6.	Saya merasa puas ketika saya membantu pekerjaan teman kantor.	17	49	29	5	0	378	3,78
Rata-Rata								3,72

Sumber: Hasil Penelirtian 2024, data di olah

Berdasarkan Tabel 4.10 diatas, Tanggapan responden terhadap variabel *work life balance* (X_3) mendapatkan nilai 3,72 rata-rata tanggapan responden tersebut berada pada kategori baik (3,40 – 4,19). Merujuk pada tabel 3.2 hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Agri Andalas Kabupaten Seluma memiliki *work life balance* yang baik dalam pekerjaannya. Jika dilihat dari tanggapan responden mengenai indikator pada variabel *work life balance* (X_3), yang mendapatkan nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,8 (Baik). Artinya, *work life balance* PT Agri Andalas Kabupaten Seluma sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

1.1.3. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Variabel kepuasan kerja (Y) terdiri dari 6 item pernyataan. Setiap item pernyataan memiliki 5 pilihan jawaban menggunakan skala *likert* berjenjang 1-. Skala tersebut menunjukkan tanggapan responden mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Tabel 4.11 berikut ini menyajikan persepsi responden terhadap variabel kepuasan kerja.

Tabel 4.11
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	Penilaian					Jumlah	Rata-Rata
		SS	S	CS	TS	STS		
1.	Saya senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang	12	33	51	4	0	353	3,53
2.	Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada saya	16	26	56	2	0	356	3,56
3.	Saya senang dengan promosi (kenaikan jabatan) sering terjadi dalam perusahaan.	16	36	40	8	0	360	3,6
4.	Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan	8	33	51	8	0	341	3,41
5.	Saya senang dengan atasan yang mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat dari karyawannya.	14	34	49	3	0	359	3,59
6.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memiliki tanggung jawab,	13	36	46	5	0	357	3,7

memberikan dukungan serta solusi dalam menjalankan pekerjaan.							
Rata-Rata							3,54

Sumber: Hasil Penelirtian 2024, data di olah

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas, tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja (Y) mendapatkan nilai 3,54 rata-rata tanggapan responden tersebut berada pada kategori baik (3,40-4,19). Merujuk pada tabel 3.2 hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Agri Andalas Kabupaten Seluma memiliki kepuasan kerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya. jika dilihat dari tanggapan responden mengenai indikator pada variabel kepuasan kerja (Y), yang mendapatkan nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,6 (Baik). Artinya, karyawan PT Agri Andalas Kabupaten Seluma dalam bekerja selalu merasa puas atas kinerjanya.

1.1.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel Kompensasi, Kepemimpinan dan *Work Life Balance* Terhadap variabel Kepuasan Kerja. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan *SPSS for Windows*. Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program *SPSS* tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.321	4.284		3.577	.001
	Kompensasi	.323	.153	.198	2.116	.037
	Kepemimpinan	.407	.103	.465	3.937	.000
	Work Life Balance	.338	.151	.263	2.234	.028
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2024

Dari perhitungan menggunakan *SPSS for Windows* didapat persamaan regresinya adalah:

$$Y = 15.321 + 0.323X_1 + 0.407X_2 + 0.338X_3$$

Angka tersebut masing-masing secara ekonomis dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta menunjukkan bahwa apabila variabel kompensasi (X_1), variabel kompensasi (X_2) dan *work life balance* (X_3), nilainya sama dengan 0 maka variabel kepuasan kerja (Y) tetap besar 15.321, hal ini berlaku saat dilakukkannya penelitian.
2. $\beta_1 X_1 = 0.323$
Koefisien regresi variabel kompensasi (X_1) mempunyai makna bahwa apabila kompensasi (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja (Y) pada Karyawan di PT. Agri Andalas Kabupaten Seluma sebesar 0.323 dengan asumsi atau tanggapan variabel lain tetap.
3. $\beta_2 X_2 = 0.407$
Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X_2) mempunyai makna bahwa apabila kepemimpinan (X_2) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja (Y) pada Karyawan di PT. Agri Andalas Kabupaten Seluma sebesar 0.407 dengan asumsi atau tanggapan variabel lain tetap.
4. $\beta_3 X_3 = 0.338$
Koefisien regresi variabel *work life balance* (X_3) mempunyai makna bahwa apabila *work life balance* (X_3) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan

kepuasan kerja (Y) pada Karyawan di PT. Agri Andalas Kabupaten Seluma sebesar 0.338 dengan asumsi atau tanggapan variabel lain tetap.

- Hasil penelitian yang paling dominan mempengaruhi variabel kepuasan kerja (Y) adalah kepemimpinan (X_2) adalah sebesar 0.407, variabel *work life balance* (X_3) sebesar 0.338, dan variabel kompensasi (X_1) adalah sebesar 0.323

1.1.5. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk dapat mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel bebas kompensasi (X_1), kepemimpinan (X_2) dan *work life balance* (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y). maka dari perhitungan computer menggunakan *SPSS for Windows*. Adapun rekapitulasi hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13
Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.407 ^a	.165	.139	2.968	1.686
a. Predictors: (Constant), Work Life Balance, Kompensasi, Kepemimpinan					
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja					

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2024

Berdasarkan table 4.13 diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisienn determinasi berganda atau *Adjusted R square* (R^2) = 0.139, yang berarti bahwa secara bersama-sama variabel kompensasi (X_1), kepemimpinan (X_2) dan *work life balance* (X_3) memberikan sumbangan pengaruh sebesar 13.9% terhadap variabel kepuasan kerja (Y) pada karyawan PT. Agri Andalas Kabupaten Seluma, sedangkan sisanya sebesar 86,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

1.1.6. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel independen kompensasi (X_1), kepemimpinan (X_2) dan *work life balance* (X_3) terhadap variabel dependen kepuasan kerja (Y) baik secara parsial maupun simultan.

1.1.6.1. Uji Parsial (uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis secara persial (sendiri-sendiri) pengaruh variabel kompensasi (X_1), kepemimpinan (X_2), dan *work life balance* (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y). Kriteria pengujianya adalah :

- Jika probabilitas (Sig). < α 0.05 maka H_a diterima dan H_0 di tolak, yang berarti bahwa secara parsial variabel kompensasi (X_1), kepemimpinan (X_2) dan *work life balance* (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y)
- Jika probabilitas (Sig). > α 0.05 maka H_a ditolak dan H_0 di terima, yang berarti bahwa secara parsial variabel kompensasi (X_1), kepemimpinan (X_2) dan *work life balance* (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Agar memudahkan dalam menganalisis datanya, uji t dilakukan dengan bantuan *software* statistik *SPSS For windows*. Hasil uji t pengaruh variabel kompensasi (X_1), kepemimpinan (X_2), dan *work life balance* (X_3) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) dapat dilihat pada tabe. 4.14 berikut ini.

Tabel 4.14
Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.321	4.284		3.577	.001
	Kompensasi	.323	.153	.198	2.116	.037
	Kepemimpinan	.407	.103	.465	3.937	.000
	Work Life Balance	.338	.151	.263	2.234	.028
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2024

Dari hasil perhitungan diatas maka dapat dijelaskan bahwa gaya kompensasi (X_1) menunjukkan nilai signifikansi $0.037 < 0.050$, karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. kompensasi (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Hasil pengujian untuk kepemimpinan (X_2) menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Kepemimpinan (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Hasil pengujian untuk *work life balance* (X_3) menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0.028 < 0.05$, karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dimana *work live balance* (X_3) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja (Y).

1.1.6.2. Uji Simultan (Uji f)

Uji f dilakukan untuk menguji hipotesis secara simultan (bersama-sama) pengaruh variabel kompensasi (X_1), kepemimpinan (X_2) dan *work life balance* (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y). Kriteria pengujiannya adalah :

1. Jika probabilitas (Sig). $< \alpha$ 0.05 maka H_a diterima dan H_0 di tolak, yang berarti bahwa secara simultan variabel kompensasi (X_1), kepemimpinan (X_2) dan *work life balance* (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).
2. Jika probabilitas (Sig). $> \alpha$ 0.05 maka H_a ditolak dan H_0 di terima, yang berarti bahwa secara simultan variabel kompensasi (X_1), kepemimpinan (X_2) dan *work life balance* (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Agar memudahkan dalam menganalisis datanya, uji f dilakukan dengan bantuan *software* statistik SPSS For windows. Hasil uji f pengaruh variabel kompensasi (X_1), kepemimpinan (X_2) dan *work life balance* (X_3) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) dapat dilihat pada tabe. 4.15 berikur ini.

Tabel 4.15
Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^d						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	167.656	3	55.885	6.345	.001 ^a
	Residual	845.584	96	8.808		
	Total	1013.240	99			
a. Predictors: (Constant), Work Life Balance, Kompensasi, Kepemimpinan						
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2024

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0.001 < 0.05$. Karena nilai signifikansi dibawah 0.05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama kompensasi (X_1), kepemimpinan (X_2) dan *work life balance* (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Maka berdasarkan hasil uji simultan maka H_0 ditolak dan H_a diterima, antara variabel-variabel bebas yaitu kompensasi (X_1), kepemimpinan (X_2) dan *work life balance* (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja (Y)

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dari pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Agri Andalas Kabupaten Seluma, diketahui bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompensasi, kepemimpinan dan *work life balance* itu sendiri. Hal ini dibuktikan dari hasil persamaan regresi linier berganda, $Y = 15.321 + 0.323X_1 + 0.407X_2 + 0.338X_3$ dan besarnya pengaruh tersebut terlihat dari koefisienn determinasi berganda atau *Adjusted R square* (R^2) = 0.139 yaitu sebesar 13.9% sedangkan sisa 86.1% akan dipengaruhi variabel lain.

1.1.7. Pengaruh Kompensasi (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Agri Andalas Kabupaten Seluma dengan nilai probabilitas (sig) $0.037 < \alpha 0.05$. Menurut Afzalur Rahman (2010), kompensasi merupakan sebagai harga dari tenaga yang dikeluarkan atas jasanya dalam produksi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Reny Veriani (2018) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Jadi dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Agri Andalas Kabupaten Seluma. Akan tetapi di PT. Agri Andalas Kabupaten Seluma kompensasi masih terbilang rendah. Berdasarkan hasil penelitian tersebut PT. Agri Andalas Kabupaten Seluma harus meningkatkan lagi dalam pemberian kompensasi karyawan untuk bisa mempengaruhi, dan mendorong karyawan agar bisa termotivasi dalam melakukan pekerjaan dan merasa puas terhadap pekerjaan yang dikerjakan.

1.1.8. Pengaruh Kepemimpinan (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Setelah melakukan penelitian bahwa hasil kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Agri Andalas Kabupaten Seluma dengan nilai probabilitas (sig) $0.000 < \alpha 0.05$.

Hubungan yang akrab dan saling tolong-menolong dengan teman sekerja serta dengan pemimpin adalah sangat penting dan memiliki hubungan kuat dengan kepuasan kerja, semakin baik pemimpin dalam membawahi karyawannya semakin nyaman dan puas juga para karyawan dalam melakukan pekerjaannya, begitu pula sebaliknya (Baihaqi, 2010:102). Dalam beberapa penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh Mubarok & Zein (2019), Suprpta, Sintaasih, & Riana (2015), Astuti & Iverizkinawati (2018), Arianto (2018), Harahap & Khair (2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan pada kepuasan kerja.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat di tarik kesimpulan bahwa PT. Agri Andalas Kabupaten Seluma harus menerapkan gaya kepemimpinan yang baik untuk bisa mempengaruhi, dan mendorong karyawan agar bisa termotivasi dalam melakukan pekerjaan dan saran pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis agar terciptanya kerja sama yang baik antar karyawan dan pimpinan.

1.1.9. Pengaruh *Work Life Balance* (X_3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Agri Andalas Kabupaten Seluma dengan nilai probabilitas (sig) $0.028 < \alpha 0.05$. Adapun penelitian yang dilakukan I Made Devan Ganapathi (2016) Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Studi Pada Pt. Bio Farma Persero adanya pengaruh antara Keseimbangan kehidupan-kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Hutcheson (2012) mengungkapkan bahwa *Work-Life Balance* adalah suatu bentuk kepuasan pada individu dalam mencapai keseimbangan kehidupan dalam pekerjaannya.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa semakin seimbang antara pekerjaan dan keluarga maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

1.1.10. Pengaruh Kompensasi (X_1), Kepemimpinan (X_2) dan *Work Life Balance* (X_3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, kepemimpinan dan *work life balance* secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang mana hasil uji f menunjukkan nilai signifikansinya probabilitas (sig) $0.001 < \alpha 0.05$. Hal ini terbukti bahwa kompensasi, kepemimpinan dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja.

Dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin baik pengaruh gaya kepemimpinan yang diberikan oleh seorang pemimpin terhadap karyawan akan memberikan pengaruh yang baik juga terhadap perusahaan. kompensasi dan *work life balance* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi yang meningkat akan mendorong *work life balance* meningkat pula sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerja dan merasa puas dengan pencapaian kinerjanya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja PT. Agri Andalas Kabupaten Seluma, maka dapat diambil kesimpulan yakni sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Agri Andalas Kabupaten Seluma.
2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Agri Andalas Kabupaten Seluma.
3. *Worklife balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Agri Andalas Kabupaten Seluma.
4. kompensasi, kepemimpinan dan *work life balance* secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Agri Andalas Kabupaten Seluma.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiningtiyas, N., & Mardhatillah, A. (2016). Work Life Balance Index Among Technician. Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Sosial
- Afzalur Rahman,. Economic Doctrines of Islam, Terj. Soeroyo Nastangin, "Doktrin Ekonomi Islam", Jilid 2, Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995.
- Agus, Setiawan Bahar dan Abd. Muhith. 2013. Transformational Leadershif. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Any Noor., (2013), Management Event. Bandung : Alfabeta
- Arianto, N. 2018. Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Pengunjung Dalam Menggunakan Jasa Hotel Rizen Kedaton Bogor. Jurnal Pemasaran Kompetitif. 1(2)
- Asepta, U.Y & Maruno, S. H. P. (2017). Analisis Pengaruh Work Life Balance dan Pengembangan karir Terhadap Kepuasan Karyawan PT Telkomsel, Tbk Branch Malang. Jibeka
- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. Jurnal Iman, 6(1).
- Badriyah, M. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka Setia

- Baihaqi, M.F. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. Skripsi. Universitas Diponegoro, Semarang
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga
- Darmayanti, P., Supartha, W. G., & Subudi, M. (2016). Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Dan Pegawai Di Lingkungan Unit Sma Dwijendra Denpasar. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana
- Delti, 2015, Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trubaindo Coal Mining di Kabupaten Kutai Barat, Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol. 3, No. 2,
- Edison, dkk. 2016. Manajemen dan Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Bandung : Alfabeta
- Edison, E. dkk (2018), "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bandung: Alfabeta
- Ganapathi, I Made Devan & Gilang, Alini. 2016. The Influence of Work Life Balance On Employees Job Satisfaction (Studi at PT. Biofarma Persero). EProceeding of Management : Vol. 3, No. 1 April 2016
- Gibson, M. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke dua. Jakarta: Erlangga
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2015. Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah,Edisi Revisi, Bumi Aksara:Jakarta.
- Hutcheson, P. (2012). Work Life Balance. IEEE-USA, US
- I Made Devan Ganapathi. 2016. Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. BIO FARMA PERSERO). Bandung : Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom.
- Kadarisman. 2016. Manajemen Kompensasi. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Karatepe, O. M., Uludag, O., Menevis, I., Hadzimehmedagic, L., & Baddar, L. (2006). The Effects of Selected Individual Characteristics on Frontline Employee Performance and Job Satisfaction. Tourism Management 27
- Kartono. 2017. Personality, Employe Engagement, Emotional Intellegence, Job Burnout Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention. Deepublish, Yogyakarta.
- Kaswan. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Made Suprpta,Desak Ketut Sintaasih,I Gede Riana. 2015. Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan Kerja dan kinerja karyawan. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 4.06 (2015)
- Marwansyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta,CV

- Moeheriono, 2014, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Mubarok, Ahmad & Zein, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Rahman Teknik Perkasa Bekasi. Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara. Vol 1. No. 1
- Robbins dan Judge., (2011). Perilaku Organisasi, Edisi Duabelas, Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, L., Sampurno, & Wahyono, D. (2014, Maret). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Yogyakarta. Jurnal Manajemen Dan Pelayanan Farmasi, Volume 4 Nomor 1,
- Septawan, Fuad. (2014). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Awfa Smart Media Palembang. Palembang: Politeknik Negeri Sriwijaya
- Simamora. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE TKPN
- Simatupang, Valen. 2017. Pengaruh Work-life balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Langkat Nusantara Kepong Unit Kebun Tanjung Keliling, Kabupaten Langkat). Medan : Universitas Sumatera Utara.
- Stephen, Robbins (2015), Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Sudaryo, Ariwibowo dan Sofiati 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Fisik. Yogyakarta. Penerbit Andi
- Sugiyono, 2007, Metodologi Penelitian Bisnis, PT. Gramedia, Jakarta
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2018). MANAJEMEN SDM DALAM ORGANISASI PUBLIK DAN BISNIS. Bandung: Alfabeta.
- Utami, D. S., & Yuniarti, K. W. (2010). To Be Istiqama': Harmonizing Work, Family, Society and Leisure (A Case Study among Muslim Women Lecturer in Yogyakarta). Book of Abstracts of The 1st International Conference of Cross Cultural and Indigenous Psychology (ICICP)
- Veithzal Rivai Zainal, dkk. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers.