

**Pengaruh Kompensasi, *Work-Life Balance*, Dan Dukungan Sosial
Terhadap Kepuasan Kerja
(Study Pada PT. Cemerlang Bumi Plastik Bekasi)**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh:

ALIM MAFTU ROZIKIN

NPM 22201081205



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2026

PENGARUH KOMPENSASI, *WORK-LIFE BALANCE* DAN DUKUNGAN
SOSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA
(Studi pada PT. Cemerlang Bumi Plastik Bekasi)

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen

Oleh

ALIM MAFTU ROZIKIN

22201081205

Tanggal di setujui
Selasa, 21 Juli 2026

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

Dr. Khalikussabir, SE., MM

M. Khoirul Anwarodin Brotosuharto, SE., MM



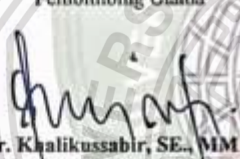
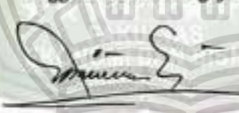
SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI, *WORK-LIFE BALANCE* DAN DUKUNGAN
SOSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA**
(Studi pada PT. Cemerlang Bumi Plastik Bekasi)

ALIM MAFTU ROZIKIN
NPM. 22201081205

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada Hari/tanggal : Selasa, 21 Juli 2026

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Pembimbing Utama	Pembimbing Pendamping
 Dr. Khalikussabir, SE., MM	 M. Khoirul Anwarodin Brotosuharto, SE., MM
Anggota Dewan Penguji Lain	
 Dr. Drs. H. Abd. Kodir Djaelani, MM	

Skripsi ini diterima sebagai salah satu persyaratan guna memperoleh gelar.
SARJANA MANAJEMEN
Pada Hari/tanggal : Selasa, 21 Juli 2026

  Alifudin, SE., M.SA., Ak.	Ketua Jurusan  Dr. M. Ridwan Basalamah, SE., MM
--	--

Dilindai dengan CamScanner

UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

Jurusan : Manajemen, Akuntansi, dan Perbankan Syariah

STATUS : UNGGUL



Alamat : Jl. Mayjen Haryono No.193 Malang 65144 telp 0341 - 551932, 551822, Fax.: 0341 - 552249

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Nama : alim maftu rozikin
NPM : 22201081205
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa Tugas Akhir dengan judul :

Pengaruh Kompensasi, Work-Life Balance, Dan Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja

Yang diuji pada tanggal : 21 Juli 2026 adalah benar-benar merupakan hasil karya saya.

Dan saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam Tugas Akhir ini tidak terdapat atau keseluruhan hasil tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan, pendapat maupun pikiran penulis lain yang diakui sebagai hasil tulisan saya sendiri, dan dalam Tugas Akhir ini tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru atau ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulisan aslinya.

Apabila saya secara sengaja maupun tidak sengaja melakukan hal tersebut diatas, maka saya menarik Tugas Akhir yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri dan jika terbukti saya melakukan hal tersebut diatas seolah-olah hasil karya saya sendiri, maka gelar dan Ijazah yang diberikan Universitas Islam Malang berhak untuk dibatalkan.

Malang, 17 Juli 2026
Yang membuat pernyataan,

alim maftu rozikin

Ketua Penguji

Anggota

Anggota

Dr. Khalikussabir, SE., M.M.

M. Khoirul Anwarodin
Brotohartono, S.E., M.M.Dr. Drs. H. Abd. Kodir
Djananti, MM.

Dipindai dengan CamScanner



Nomor : 629/44210/XI/2025
Klasifikasi : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Penerimaan Penelitian

Bekasi, 29 Juni 2026

Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Malang
Di Tempat

Referensi : Surat nomor : 667/B41/U.08/D/G.46/IV/2026: 10 April 2026,
Perihal : Surat Permohonan Ijin Penelitian

Dengan Hormat

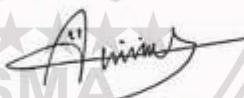
Bersama ini disampaikan bahwa kami dapat menerima peneliti Program Studi Manajemen Universitas Islam Malang untuk dilaksanakan Penelitian. Data peneliti yang dimaksud adalah sebagai berikut :

No	Nama	NIM	Diterima di	periode
1.	Alim mafu rozikin	22201081205	Div.Human resources (HR)	15 Maret 2026 – 15 Juni 2026

Surat balasan ini sebagai dasar bahwa para Peneliti telah resmi diterima meneliti di PT Cemerlang Bumi Plastik

Demikian disampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Kepala Departemen
Organization Human Resources (HR)


Anang Hermanto

Tembusan Yth:
Kadiv Human Resources Development.

PT CEMERLANG BUMI PLASTIK

Kantor Pusat : Jl.Raya H. Aba O. 03 bekasi Timur 17114

TELEP (62 31) 3292275 (floating), FAX: (61 31) 3292530, 3292516, E-Mail: hrd@cbp.co.id Website <http://www.cemerlangbumi.plastic.co.id>



Dipindai dengan CamScanner

HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji bagi Allah SWT atas rahmat dan ridha-Nya. Skripsi ini penulis persembahkan sebagai bentuk rasa syukur atas kesempatan menuntut ilmu serta sebagai wujud tanggung jawab akademik yang telah dijalani dengan sungguh-sungguh.

Karya ini penulis persembahkan kepada Allah SWT, sumber kekuatan dan petunjuk dalam setiap langkah kehidupan. Atas izin-Nya, penulis diberi kemampuan untuk bertahan, belajar, dan menyelesaikan skripsi ini hingga akhir.

Shalawat dan salam penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW, suri teladan sepanjang masa, yang mengajarkan arti kesungguhan, keikhlasan, dan keteguhan hati dalam menuntut ilmu.

Dengan penuh cinta dan hormat, skripsi ini dipersembahkan kepada orang tua tercinta, Bapak Siyanto Pribadi dan Ibu Lestari, atas doa yang tidak pernah putus, pengorbanan yang tak terhitung, serta kepercayaan yang selalu diberikan. Setiap pencapaian penulis tidak terlepas dari ketulusan dan kasih sayang beliau berdua.

Penulis juga mempersembahkan karya ini kepada para dosen dan pembimbing di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang, yang telah memberikan arahan, ilmu, dan teladan selama proses akademik berlangsung. Tak lupa, kepada sahabat-sahabat dan semua pihak yang hadir dalam perjalanan ini, yang dengan cara masing-masing telah memberi semangat, bantuan, dan penguatan.

Dan akhirnya, skripsi ini penulis persembahkan kepada diri sendiri, Alim Maftu Rozikin, sebagai pengingat bahwa kesabaran, usaha, dan doa yang terus dijaga akan selalu menemukan jalannya.

Semoga skripsi ini membawa manfaat, bernilai ibadah, dan menjadi bagian dari amal kebaikan.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kehadiran Allah SWT, Tuhan semesta alam, atas segala limpahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat dan salam senantiasa tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat, dan seluruh pengikutnya yang telah membawa umat manusia dari masa kebodohan menuju kehidupan yang berlandaskan ilmu, iman, dan ketakwaan dalam Addinul Islam wal Iman.

Melalui proses akademik yang panjang dan penuh dinamika, penulis akhirnya dapat menyelesaikan skripsi berjudul Pengaruh Kompensasi, *Work-Life Balance* Dan Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Malang.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penyusunan skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya bantuan, bimbingan, doa, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis, menyampaikan rasa terima kasih yang tulus dan penghargaan setinggi-tingginya kepada:

1. Allah SWT, yang senantiasa memberikan kekuatan, kesehatan, kemudahan, dan perlindungan sehingga seluruh tahapan penyusunan skripsi ini dapat dilalui dengan baik.
2. Kedua orang tua tercinta, Bapak Siyanto Pribadi dan Ibu Lestari, atas segala pengorbanan, kasih sayang, doa yang tiada putus, motivasi, serta dukungan moral dan materiil yang selalu mengiringi setiap langkah penulis. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan kesehatan, keberkahan, dan kebahagiaan kepada beliau berdua.
3. Bapak Dr. Khalikussabir, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I, yang telah memberikan arahan, bimbingan, kritik, serta saran yang konstruktif dengan penuh kesabaran di tengah kesibukan beliau. Penulis sangat menghargai dedikasi dan waktu yang telah diberikan.
4. Bapak M. Khoirul ABS, SE., MM., selaku Dosen Pembimbing II, atas bimbingan, masukan, dan motivasi yang diberikan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan secara sistematis dan terarah.
5. Seluruh dosen dan civitas akademika Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang, yang telah membekali penulis dengan ilmu pengetahuan, pengalaman akademik, serta nilai-nilai pembelajaran selama masa perkuliahan.
6. Sahabat-sahabat yang sudah saya anggap seperti keluarga sendiri, Keluarga M6, Serta teman teman FEB, atas kebersamaan, dukungan, bantuan, dan semangat yang senantiasa diberikan kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini.
7. Diri penulis sendiri, yang telah berjuang dengan penuh kesungguhan, tetap bertahan di tengah keterbatasan, dan tidak berhenti berusaha hingga skripsi ini dapat diselesaikan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki keterbatasan dan

belum sepenuhnya sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi penyempurnaan karya ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan kontribusi positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan serta bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Malang, 14 Juli 2026

Alim Maftu Rozikin



ABSTRAK

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berpengaruh terhadap produktivitas, loyalitas, dan keberhasilan organisasi. Kompensasi, *keseimbangan kehidupan kerja*, dan dukungan sosial diduga menjadi faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, keseimbangan kehidupan kerja, dan dukungan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Cemerlang Bumi Plastik, baik secara parsial maupun simultan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan bagian produksi dan logistik PT. Cemerlang Bumi Plastik. Populasi penelitian berjumlah 120 karyawan, sedangkan sampel sebanyak 90 responden ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan teknik *purposive sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, serta dukungan sosial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan, kompensasi, *work-life balance*, dan dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Cemerlang Bumi Plastik. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan sistem penyelesaian yang adil, terciptanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, serta dukungan sosial yang baik dari atasan maupun rekan kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

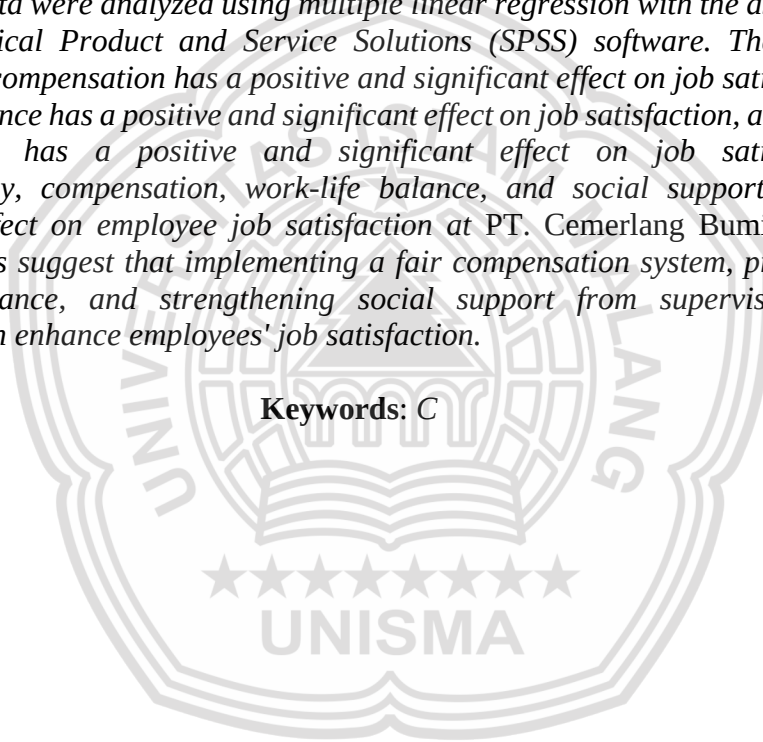
Kata Kunci: Kompensasi, *Work-Life Balance*, Dukungan Sosial, Kepuasan Kerja.



ABSTRACT

Job satisfaction is an essential aspect of human resource management because it influences employee productivity, loyalty, and organizational performance. Compensation, work-life balance, and social support are considered factors that may affect employees' job satisfaction. This study aims to analyze the effect of compensation, work-life balance, and social support on employee job satisfaction at PT. Cemerlang Bumi Plastik, both partially and simultaneously. This research employed a quantitative approach using a survey method by distributing questionnaires to employees in the production and logistics divisions of PT. Cemerlang Bumi Plastik. The population consisted of 120 employees, while 90 respondents were selected using the Slovin formula with a purposive sampling technique. Data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of the Statistical Product and Service Solutions (SPSS) software. The results indicate that compensation has a positive and significant effect on job satisfaction, work-life balance has a positive and significant effect on job satisfaction, and social support also has a positive and significant effect on job satisfaction. Simultaneously, compensation, work-life balance, and social support have a significant effect on employee job satisfaction at PT. Cemerlang Bumi Plastik. These findings suggest that implementing a fair compensation system, promoting work-life balance, and strengthening social support from supervisors and coworkers can enhance employees' job satisfaction.

Keywords: C



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Organisasi dapat dipahami sebagai suatu sistem yang terstruktur dan saling terintegrasi, yang dibentuk untuk mengoptimalkan pemanfaatan sumber dayanya, terutama SDM, terhadap menggapai tujuan yang sudah ditentukan. Pada umumnya, setiap organisasi atau perusahaan memiliki tujuan untuk memperoleh keuntungan secara optimal serta mengurangi berbagai hambatan yang dapat mengganggu kelangsungan operasional, baik dalam jangka pendek maupun jangka Panjang. Dalam lingkungan perusahaan, SDM adalah aset sangat esensial karena berperan langsung pada penentuan keberhasilannya organisasi. Oleh karena itu, keterlibatan aktif serta kerja sama yang baik antar pekerja terhadap menjalankan tanggung jawab serta tugas operasional menjadi faktor utama yang mendukung efektivitas kerja serta penggapaian sasaran korporasi secara keseluruhan (Syefitjan & Alfian, 2025).

Keberhasilan perusahaan menghadapi dinamika persaingan yang kian kompetitif amat ditentukan kemampuan beradaptasi pada perubahan serta tuntutan pasar. Kemajuan teknologi yang kian pesat, pergeseran minat konsumen, serta regulasi bisnis yang senantiasa mengalami perkembangan merupakan faktor-faktor yang menuntut kemampuan adaptasi. SDM menempati posisi strategis selaku penggerak utama organisasi juga elemen yang punya peran dalam keberhasilan perusahaan.

Pekerja mempunyai peran penting untuk mendorong perusahaan dan mengembangkan visi misi perusahaan, dan itu menjadi suatu kinerja yang nyata, kepuasan kerja karyawan terhadap menjalankan tanggung jawab serta tugasnya adalah bukti keterampilan serta kemampuannya terhadap menentukan SDM bermutu (Herliana & Munawaroh, 2024).

Perusahaan perlu meninjau salah satu aspek penting bagi karyawannya yaitu kepuasan kinerja karyawan dan meningkatkan sumber daya manusia. Apabila karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja, kurang apresiasi dari atasan, kurang dihargai sesama rekan kerja, lingkungan yang kurang memadai, maka karyawan tidak akan mempunyai peluang untuk mengembangkan potensinya, sehingga karyawan yang ingin berkembang dan terus belajar akan terhambat, dan tingkat kepuasan kerjanya akan menurun. Akibat hal itu, karyawan tidak akan fokus dan berkonsentrasi sepenuhnya pada pekerjaan yang ia lakukan, sehingga dari kejadian tersebut banyak karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan visi misi perusahaan. Dan mengakibatkan value perusahaan menurun. Kepuasan kerja merupakan elemen penting dan sangat berpengaruh bagi karyawan, sehingga ketika karyawan tidak puas atas kinerjanya maka dampaknya akan menurunkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan (Herliana & Munawaroh, 2024).

Keadilan ditempat kerja menyalurkan pengaruh nyata pada produktivitas karyawan, karena dapat meningkatkan motivasi, loyalitas dan produktivitas bagi karyawan. Sekaligus juga bisa menurunkan stress dan pergantian-pergantian karyawan (Robbins, 2022). Karyawan yang berkinerja dengan adil cenderung memiliki hasil kerja positif serta menyalurkan kontribusi lebih besar bagi korporasi.

Dengan demikian Yao et al (2019) menyatakan bahwa dengan sikap positif, karyawan lebih termotivasi untuk bekerja keras dan memiliki tanggung jawab terhadap perusahaan (Amir & Muslim, 2024).

Secara umum, Kepuasan kerja dapat diartikan seberapa jauh seseorang merasakan kepuasan pada pekerjaannya, yang tercermin dari sikap positif pada beragam faktor pekerjaan, misalnya hubungan kerja, kompensasi, kondisi lingkungan maupun peluang pengembangan karir. Pekerja dengan tingkat kepuasan kerja yang besar biasanya memperlihatkan motivasi yang kuat, loyalitas tinggi, juga perilaku positif terhadap organisasi. Ketidakpuasan kerja bisa memicu tingginya tingkat stres, mogok kerja, konflik peran antar rekan kerja, hingga turnover yang berdampak negatif terhadap efektivitas organisasi (Putri & Frianto, 2024).

Satu di antara aspek yang memiliki pengaruh penting pada tingkat kepuasan kerja karyawan ialah kompensasi. Pada manajemen sumber daya manusia, kompensasi ialah faktor sangat krusial sebab berkorelasi erat bersama kepuasan, motivasi, serta produktivitas kerja karyawan. Kompensasi dapat diartikan sebagai segala wujud balas jasa yang disalurkan korporasi pada pekerja atas kontribusi serta kinerja yang sudah mereka berikan kepada organisasi. Bentuk kompensasi bukan sekedar berwujud imbalan finansial, seperti gaji, tunjangan, bonus, dan insentif, namun serta dapat berupa kompensasi nonfinansial, seperti penghargaan atas prestasi kerja, kesempatan pengembangan karir, serta terciptanya lingkungan kerja nyaman serta mendukung. Penyaluran kompensasi adil serta selaras diharapkan bisa menaikkan kepuasan kerja karyawan serta memberi dorongan pada tercapainya tujuan organisasi dengan optimal (Sitorus & Kurniawan, 2023).

Selain kompensasi *Work-Life Balance* juga mewujudkan aspek yang kian memperoleh perhatian pada dinamika kerja yang modern. *Work-life balance* menggambarkan seberapa jauh seseorang bisa menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan tuntutan pekerjaan. Dalam era digitalisasi dan fleksibilitas kerja, keseimbangan ini menjadi momen yang krusial, karena beban kerja yang berlebihan dan ketidakseimbangan antara waktu pekerjaan dan kehidupan pribadi dan dapat menimbulkan stres. Akibat permasalahan itu dapat menimbulkan stres yang berlebihan, emosional dan dapat menurunkan kepuasan kerja. Di sisi lain, kesehatan fisik dan mental karyawan, serta tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan, dapat meningkat berkat perusahaan yang mendorong keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi melalui kebijakan dan budaya perusahaan (Sitorus & Kurniawan, 2023)

Aspek lainnya yang menyalurkan pengaruh kepuasan kerja ialah dukungan sosial pada tempat kerja yang meliputi beberapa aspek seperti sokongan atasan, kolega, ataupun organisasi secara keseluruhan. Menurut (House, 1981) dukungan sosial dapat dipahami sebagai wujud bantuan, perhatian, serta penghargaan yang diterima oleh individu dari lingkungan sosialnya. Dukungan ini berperan sebagai penyangga terhadap stres kerja dan konflik kerja, sekaligus juga dapat memperkuat hubungan interpersonal ditempat kerja. Ketika karyawan merasakan adanya dukungan, penghargaan, apresiasi dari atasan dan penerimaan dari lingkungan kerjanya, maka hal ini akan menumbuhkan persepsi positif bagi karyawan dan organisasi. Pada akhirnya kondisi ini akan meningkatkan kepuasan kerja secara maksimal.

Fenomena yang terjadi di PT. Cemerlang Bumi Plastik menunjukkan bahwa tantangan tersebut benar-benar dialami di lapangan. Selaku korporasi yang beroperasi pada sektor industri biji plastik. PT. Cemerlang Bumi Plastik memiliki ritme kerja yang padat dan proses produksi yang memerlukan ketelitian serta tenaga kerja fisik yang tinggi. Berdasarkan observasi awal ada beberapa faktor yang membuat banyaknya karyawan yang keluar. Beberapa keluhan yang sering muncul seperti kompensasi, keseimbangan kerja dan dukungan sosial yang kurang seimbang. Dalam perusahaan juga banyak adanya tuntutan kerja dari atasan yang kurang stabil, Dengan adanya tuntutan seperti adanya jam lembur yang dikarenakan produksi melimpah, Dan adanya kejanggalan terkait tambahan jam lembur karyawan, sehingga banyak karyawan yang tidak merasa puas dengan upah yang disalurkan korporasi guna memenuhi keperluannya, adanya hal ini banyak menciptakan masalah-masalah seperti pemogokan kerja, tiba-tiba karyawan resign tanpa adanya pengajuan surat resign dan menimbulkan lingkungan kerja yang kurang nyaman, Sehingga pekerja merasa tidak adanya perhatian dari korporasi, serta tentunya membuat pekerja banyak yang tiba-tiba keluar dan mencari pekerjaan diperusahaan lain. Sesuai dengan SOP perusahaan karyawan yang mau keluar harus pengajuan 1 bulan sebelum keluar, namun dari kejadian ini banyak karyawan-karyawan yang langsung keluar tanpa mengikuti SOP dari perusahaan. Kepuasan kerja juga penting di kembangkan didalam perusahaan, sehingga karyawan merasa puas terkait kinerja mereka dan bisa berkontribusi lebih ke perusahaan, dan itu juga akan meningkatkan value perusahaan dan bisa berkembang, kepuasan karyawan dan dukungan sosial sangat krusial guna menaikkan kinerja karyawan supaya

korporasi bisa bersaing dengan perusahaan lain.

Dalam konteks globalisasi, organisasi telah melestarikan pada tantangan yang kompleks dalam mempertahankan keberlangsungan serta daya saingnya di tengah dinamika lingkungan bisnis yang terus berubah. SDM mempunyai fungsi amat strategis terhadap menentukan keberhasilan suatu korporasi, sebab kerja karyawan yang optimal dapat berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi. Peningkatan produktivitas, kualitas layanan, serta keunggulan yang kompetitif. Sebaliknya, rendahnya kinerja karyawan dapat menimbulkan hambatan dan dapat menurunkan posisi kompetitif bagi perusahaan. Oleh karena itu, berbagai aspek yang menyalurkan pengaruh pada kinerja karyawan, seperti kompensasi, keseimbangan kerja serta dukungan sosial, menjadi pilihan utama bagi perusahaan untuk mempertahankan kualitas karyawannya (Fajari¹ & Irbayuni², t.t.).

Penelitian (Juliartini & Sintaasih, 2022) dalam jurnalnya yang berjudul moderasi dukungan sosial terhadap pengaruh pekerjaan-keluarga konflik pada kepuasan kerja pada Bank Tabungan Negara menemukan bahwa konflik pekerjaan-keluarga atau keseimbangan kerja tidak berpengaruh secara nyata pada kepuasan kerja, kepuasan kerja terpengaruhi positif nyata oleh dukungan sosial. Memperlihatkan tekanan dan keseimbangan kerja berlebih bisa mengurangi produktivitas pekerja, sementara dukungan sosial serta kompensasi yang selaras dengan kinerja karyawan dapat meningkatkan kepuasan bagi karyawan. Selain konflik terkait keseimbangan kerja, dukungan sosial juga merupakan variabel yang menyalurkan pengaruh kepuasan kerja. Dukungan sosial secara profesional diperoleh dari atasan, kolega dan orang lain dilingkungan kerja, sedangkan

dukungan personal bagi karyawan diperoleh dari keluarga seperti orang tua, istri dan anak serta teman-temannya. Hasil serupa ditemukan oleh (Oktarina, 2023) yang menyimpulkan bahwasannya dukungan sosial ada pengaruhnya positif pada Kesehatan dan kesejahteraan individu yang timbul dari keluarga, teman, dan lingkungan kerja. Masalah dukungan sosial merupakan suatu hal yang paling penting bagi karyawan, jika karyawan mendapat dukungan sosial yang baik maka bisa berdampak kepada perusahaan, sehingga karyawan dapat memaksimalkan kinerja mereka dan dapat meningkatkan nilai produktivitas yang tinggi.

Penelitian (Fajari1 & Irbayuni2, n.d. 2025) dalam jurnalnya dengan judulnya pengaruh kompensasi dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan di PT.Sinergitas Indonesia kota Surabaya menemukan bahwasanya kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Sementara itu keseimbangan kehidupan kerja memperlihatkan pengaruh positif tidak nyata secara statistik. Didalam perusahaan karyawannya kebanyakan pekerja paruh waktu, terutama pekerja mahasiswa yang telah menghadapi tantangan yang signifikan dalam menyeimbangkan akademiknya dan pekerjaannya. Meskipun di perusahaan mahasiswa ditawarkan jadwal dengan jam kerja yang fleksibel, dan tawaran kompensasinya sudah tersistem dan didasarkan pada jumlah shift, tawaran tersebut juga tanpa adanya gaji pokok, namun sering kali hal tersebut dilupakan oleh perusahaan sehingga kurang memadai bagi karyawannya. Dengan adanya beban kerja yang tinggi dan kompensasi yang diterima kurang seimbang maka akan berpotensi dapat menurunkan motivasi dan produktivitas karyawan. Sehingga dapat memicu masalah terkait kualitas dan layanan produk, mulai dari kesalahan produk

dan konsistensi rasa produk. Ketidakseimbangan beban kerja yang tinggi bagi pekerja, kompensasi yang tidak selaras beban kerja serta masalah dukungan sosial antar rekan kerja maupun dukungan sosial personal seperti keluarga dapat menjadi salah satu penyebab utama penurunan kinerja karyawan. Kondisi seperti ini menyoroti bahwasanya perlu adanya perhatian dari atasan dan perusahaan yang lebih besar terhadap aspek-aspek yang menyalurkan pengaruh pada kinerja karyawan pada PT. Sinergitas Indonesia.

Namun, hasil berbeda diungkapkan oleh (Muliawati & Surabaya, 2020) dalam studi terhadap kinerja karyawan milenial yang menyatakan kinerja karyawan terpengaruhi nyata positif oleh *work-life balance*. Ketika pekerja mempunyai kepuasan tinggi pada keseimbangan kehidupan di lingkungan kerja, maka dapat berpengaruh bisa meningkatkan mutu *performance* ataupun kinerja karyawan. Terdapat ketidaksesuaian pendapat dengan (Wambui *et al.* 2017) & (Rafsanjani *et al.* 2019) Menjelaskan bahwasannya *employee performance* tidak terpengaruhi oleh *Work-life balance*, sebab karyawannya mendapat fasilitas memadai pada tempat kerja, alhasil karyawan yang banyak permasalahan terkait dukungan sosial keluarga atau masalah pribadi sangat tidak menyalurkan pengaruh pada kinerja mereka.

Berdasarkan pemaparan diatas banyak penelitian sebelumnya yang sudah membahas terkait kompensasi, keseimbangan kerja dan dukungan sosial terhadap kepuasan kerja. Namun, hasil-hasilnya masih belum konsisten. Ada penelitian yang menyatakan bahwa keseimbangan kerja dan dukungan sosial dapat menurunkan kepuasan kerja. Tapi ada juga yang menyebut bahwa tidak berpengaruh atau bahkan ada yang menyebut berdampak signifikan positif. Perbedaan ini bisa terjadi

karena setiap perusahaan berbeda sistem pemberian kompensasi dan lingkungan perusahaan yang berbeda-beda. Misalnya tergantung pada seberapa lama karyawan bekerja di perusahaan, pengalaman kerja, juga jabatan yang ada di perusahaan tersebut. Sayangnya, belum banyak penelitian yang membandingkan hal ini berdasarkan tekanan kerja yang tinggi dan lingkungan yang mendukung di dalam perusahaan. Lingkungan kerja kurang kondusif bisa memicu kinerja karyawan yang kurang nyaman dan menyalurkan dampak kepada karyawan, banyak yang mogok kerja dikarenakan lingkungan kerja dan dukungan sosial dalam perusahaan kurang baik. Sehingga penelitian ini akan mengisi kekosongan dengan melihat bagaimana kompensasi, keseimbangan kerja dan dukungan sosial secara bersamaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dengan mempertimbangkan tekanan kerja yang berlebihan dan lingkungan kerja. Hal ini penting karena setiap karyawan punya cara berbeda dalam menghadapi tekanan kerja dan lingkungan kerja yang kurang baik.

1.2. Rumusan Masalah

Dengan merujuk pada latar belakang masalah yang sudah dijelaskan, permasalahan inti yang bisa dirumuskan dalam studi ialah:

- a. Apakah kompensasi, *Work-life balance* dan dukungan sosial berpengaruh secara Bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan?
- b. Apakah kompensasi ada pengaruhnya pada kepuasan kerja karyawan di PT. Cemerlang Bumi Plastik?
- c. Apakah *Work-life balance* ada pengaruhnya pada kepuasan kerja di PT. Cemerlang Bumi Plastik?

- d. Apakah dukungan sosial ada pengaruhnya pada kepuasan kerja karyawan di PT. Cemerlang Bumi Plastik?

1.3. Tujuan Penelitian

Terdapat tujuannya pada studi yang dilaksanakan yakni:

- Guna melihat serta menganalisa pengaruh kompensasi, *work-life balance* dan dukungan sosial secara simultan terhadap kepuasan kerja.
- Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Cemerlang Bumi Plastik.
- Menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Cemerlang Bumi plastik.
- Menganalisis pengaruh dukungan sosial terhadap kepuasan kerja di PT. Cemerlang Bumi Plastik.

1.4. Manfaat penelitian

Terdapat manfaatnya pada studi yang dilaksanakan yakni:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Studi ini diinginkan bisa menyalurkan kontribusinya pada pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dibidang MSDM atau Manajemen Sumber Daya Manusia. Dengan beberapa manfaat sebagai berikut:

- Memberikan bukti empiris terbaru mengenai pengaruh kompensasi, keseimbangan kerja (*Work-life Balance*), serta dukungan sosial pada kepuasan kerja karyawan dalam konteks industri manufaktur Indonesia.
- Hasil ini dapat memperkaya referensi ilmiah untuk memperkuat teori-teori kepuasan kerja, seperti *Herzberg's Two-Factor Theory* dan *Social Exchange*

Theory, melalui pembuktian empiris dilingkungan kerja dengan tekanan dan ritme kerja yang tinggi.

- c. Memberikan landasan-landasan bagi peneliti selanjutnya yang akan mengkaji aspek-aspek lainnya yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Manfaat Bagi Peneliti: Penelitian ini memberikan peneliti pengalaman langsung dalam proses penelitian ilmiah serta memperluas wawasan tentang manajemen sumber daya manusia, utamanya mengenai kompensasi, *work-life balance* (keseimbangan kerja) dan dukungan sosial terhadap kepuasan kerja.
- b. Untuk korporasi : studi ini menyalurkan masukan kepada korporasi dan manajemen perusahaan dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, dengan memperhatikan faktor-faktor psikologis dan lingkungan kerja, serta memperhatikan lingkungan kerja kurang kondusif dan memberikan kompensasi terhadap karyawan yang setara dengan beban kerja mereka.
- c. Bagi Karyawan : Studi ini bisa mewujudkan materi refleksi untuk karyawan untuk memahami kompensasi, keseimbangan kerja dan dukungan sosial dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Semakin tinggi tekanan kerja, dukungan sosial yang baik dan pemberian kompensasi yang setara dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Mengacu paparan temuan analisis serta pembahasan, hal ini simpulan pada studi yaitu:

1. Kompensasi ada pengaruhnya positif signifikan secara parsial pada Kepuasan Kerja. Hasil uji t menunjukkan nilainya t hitung variabel Kompensasi yakni 2,751 dengan nilainya sig. 0,007. Nilainya thitung melebihi ttable 1,987 serta nilainya sig, tidak melebihi 0,05, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima. Koefisien regresi sebesar 0,214 memperlihatkan arah pengaruhnya positif, ini dikatakan tiap peningkatan kompensasi besarnya 1 satuan akan meningkatkannya kepuasan kerja karyawan yakni 0,214 satuan. Hal ini membuktikan pemberiannya kompensasi yang adil, kompetitif, serta sesuai dengan kontribusinya karyawan adalah salah satunya faktor penting yang mendorong terciptanya kepuasan kerja di PT. Cemerlang Bumi Plastik.
2. *Work-Life Balance* ada pengaruhnya positif signifikan secara parsial pada Kepuasan Kerja. Temuan uji t memperlihatkan nilainya thitung variabel *Work-Life Balance* yakni 3,691 dengan nilainya sig. 0,000. Nilainya thitung tersebut adalah terbesar di antara ketiga variabel independen dan jauh melampaui t tabel 1,987, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima. Koefisien regresi sebesar 0,312 menunjukkan arah pengaruh yang positif sekaligus merupakan koefisien terbesar, yang mengindikasikan bahwa *Work-Life*

Balance adalah variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini mengartikan bahwa karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi secara efektif akan merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi di PT. Cemerlang Bumi Plastik.

3. Dukungan Sosial ada pengaruhnya positif signifikan secara parsial pada Kepuasan Kerja. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung variabel Dukungan Sosial sebesar 2,793 dengan nilai signifikansi sebesar 0,006. Nilai t hitung tersebut lebih besar dari t tabel 1,987 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima. Koefisien regresi sebesar 0,187 menunjukkan arah pengaruh yang positif, artinya setiap peningkatan dukungan sosial sebesar 1 satuan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,187 satuan. Dukungan dari atasan, rekan kerja, maupun lingkungan organisasi secara keseluruhan terbukti memberikan dampak yang bermakna dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT. Cemerlang Bumi Plastik.
4. Kompensasi, *Work-Life Balance*, dan Dukungan Sosial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 11,288 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis keempat (H4) diterima. Artinya, secara bersama-sama ketiga variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Cemerlang Bumi Plastik. Adapun nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,257 menunjukkan bahwa

25,7% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel dalam model ini, sedangkan sisanya sebesar 74,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

5.2 Saran

Terdapat sarannya bisa disampaikan pada studi yang dilaksanakan ini yakni:

5.2.1 Saran bagi PT. Cemerlang Bumi Plastik

1. Meningkatkan dan Mengevaluasi Sistem Kompensasi. Mengingat variabel Kompensasi terbukti ada pengaruhnya positif signifikan pada kepuasan kerja karyawan, pihak manajemen PT. Cemerlang Bumi Plastik disarankan untuk secara berkala melakukan evaluasi dan peninjauan terhadap sistem kompensasi yang berlaku. Peninjauan ini mencakup kesesuaian gaji dengan standar upah minimum regional, pemberian tunjangan yang memadai, serta transparansi dalam sistem penentuan bonus dan insentif. Kompensasi adil, kompetitif, serta sesuai dengan kinerja karyawan akan mendorong terciptanya kepuasan kerja yang lebih tinggi, sekaligus mengurangi tingkat turnover karyawan di perusahaan.
2. Memperkuat Kebijakan *Work-Life Balance*. Variabel *Work-Life Balance* adalah faktor mempunyai pengaruhnya paling dominan pada kepuasan kerja dalam studi ini. Oleh karena itu, manajemen perusahaan sangat disarankan untuk memberikan perhatian khusus pada aspek keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Langkah-langkah yang dapat dilakukan antara lain adalah mengatur beban kerja secara proporsional, memberikan fleksibilitas jam kerja apabila kondisi pekerjaan memungkinkan,

memastikan karyawan mendapatkan waktu istirahat dan cuti yang memadai, serta tidak membebani karyawan dengan pekerjaan di luar jam kerja yang telah ditentukan. Perusahaan juga dapat mempertimbangkan program-program kesejahteraan karyawan (*employee wellness program*) yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi.

3. Memperkuat Budaya Dukungan Sosial di Lingkungan Kerja. Dukungan sosial yang positif dari atasan dan rekan kerja terbukti berkontribusi nyata terhadap kepuasan kerja karyawan. Manajemen disarankan untuk membangun dan memperkuat budaya organisasi yang suportif, kolaboratif, dan saling menghargai. Hal ini dapat diwujudkan melalui program mentoring dan coaching antara atasan dan bawahan, kegiatan team building secara rutin, pembentukan forum komunikasi terbuka antara manajemen dan karyawan, serta penciptaan lingkungan kerja yang inklusif dan bebas dari diskriminasi. Pelatihan manajemen bagi para supervisor dan manajer mengenai cara memberikan dukungan yang efektif kepada tim juga perlu dipertimbangkan.
4. Meningkatkan Kepuasan Kerja Secara Holistik. Mengingat nilai *Adjusted R Square* sebesar 25,7% menunjukkan masih terdapat faktor-faktor lain yang turut mempengaruhi kepuasan kerja di luar ketiga variabel dalam penelitian ini, maka manajemen PT. Cemerlang Bumi Plastik disarankan untuk tidak hanya berfokus pada kompensasi, *work-life balance*, dan dukungan sosial semata, melainkan juga memperhatikan aspek-aspek lain seperti pengembangan karier, peluang promosi, gaya kepemimpinan, kondisi fisik

lingkungan kerja, serta keamanan dan kenyamanan kerja. Pendekatan menyeluruh terhadap kepuasan kerja akan menghasilkan karyawan yang lebih produktif, loyal, dan berkontribusi optimal bagi kemajuan perusahaan.

5.2.2 Saran bagi Peneliti Selanjutnya

1. Menambah Variabel Penelitian. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa ketiga variabel independen dalam penelitian ini hanya mampu menjelaskan 25,7% variasi kepuasan kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa masih terdapat variabel-variabel lain yang signifikan mempengaruhi kepuasan kerja namun belum dikaji dalam penelitian ini. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel-variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan transformasional, pengembangan karier, budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, komitmen organisasi, atau variabel mediator dan moderator yang relevan, guna mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor determinan kepuasan kerja.
2. Memperluas Populasi dan Sampel Penelitian. Penelitian ini dilakukan hanya pada PT. Cemerlang Bumi Plastik dengan jumlah responden sebanyak 90 orang, sehingga generalisasi hasil penelitian masih terbatas pada konteks perusahaan tersebut. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan menggunakan populasi yang lebih besar, melibatkan beberapa perusahaan dalam industri yang sama, atau membandingkan hasil antar sektor industri yang berbeda, sehingga hasil

penelitian memiliki daya generalisasi yang lebih tinggi dan lebih representatif.

3. Menggunakan Metode Penelitian yang Lebih Beragam. Peneliti dalam studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melakukan survei terhadap para peserta melalui kuesioner. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan penggunaan pendekatan kualitatif atau metode campuran (*mixed methods*) yang dapat menangkap informasi lebih mendalam mengenai persepsi, pengalaman, dan perasaan karyawan terkait kepuasan kerjanya. Selain itu, pemakaian metodologi analisa lebih canggih seperti *SEM* ataupun analisa mediasi dan moderasi bisa memberi pemahamannya lebih kaya terkait hubungannya antar variabel.
4. Memperhatikan Faktor Demografis. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi pengaruh faktor-faktor demografis karyawan seperti jenis kelamin, usia, masa kerja, tingkat pendidikan, dan status pernikahan jadi variabel moderasi pada hubungan antara kompensasi, *work-life balance*, dukungan sosial, dan kepuasan kerja. Analisis berdasarkan segmentasi demografis ini dapat menghasilkan temuan yang lebih spesifik dan memberikan implikasi praktis yang lebih terarah bagi pihak manajemen dalam merancang kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, S. N. P., & Muslim, M. (2024). Pengaruh Pembayaran Kompensasi, Promosi, Lingkungan Kerja, Keadilan di Tempat Kerja dan *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja. *COMSERVA : Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 4(6), 1848–1863. <https://doi.org/10.59141/comserva.v4i6.2550>
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revisi). Rineka Cipta.
- Asnawi, N. ; M. (2011). *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*. UPP STIM YKPN.
- Astuti, R. R., Prabowo, H., & Puspitasari, R. H. U. (2023). *The effect of compensation and work-life balance on employee retention through work satisfaction* (case study at PT Sandang Asia Maju Abadi Semarang). *STA: Jurnal Ilmu Sosial, Teknologi, dan Aplikasi*, 6(1). <https://doi.org/10.26877/sta.v6i1.16270>
- Bunawan, I., Joyce, D., & Turangan, A. (2021). PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT X DI JAKARTA. Dalam *Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan ... Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan: Vol. III* (Nomor 1). www.kompas.com,
- Christanti, A., & Caroline Lisa Setia Wati. (2023). HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DENGAN PENYESUAIAN DIRI PADA MAHASISWA RANTAU YANG BERDOMISILI DI DORMITORY UNIKA ATMA JAYA. *Psiko Edukasi*, 21(2), 106–122. <https://doi.org/10.25170/psikoedukasi.v21i2.4947>
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th edition). SAGE Publications.
- Daniel, W. L., Dass, A., Nazera, F., & omitted], [Author name. (2023). *Banking on satisfaction: A study of job satisfaction among employees in Malaysian banks*. *Journal of Corporate Finance Management and Banking System*, 4(1), 50–59. <https://doi.org/10.55529/jcfmbs.41.50.59>
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16 ed.). Pearson Education.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., & Shanock, L. (2020). *Perceived organizational support: Why caring matters*. *Journal of Organizational Behavior*, 41(7), 1–15. <https://doi.org/10.1002/job.2523>
- Embistek Ekonomi, J., Bisnis, M., Teknologi, dan, Syahputra Darmawan, D., & Dwirianto, S. (2023). PENGARUH BEBAN KERJA DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. SABDA MAJU BERSAMA PEKANBARU (Vol. 2, Nomor 2). <https://embistek.org/jurnal/index.php/embistek>
- Etikan, I. ; M. S. A. ; A. R. S. (2016). *Comparison of Convenience Sampling*

- and Purposive Sampling*. Science Publishing Group.
- Fajari1, M. S., & Irbayuni2, S. (t.t.). Pengaruh Kompensasi dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Pertunjukan di Suweger Indonesia Di Kota Surabaya.
<https://doi.org/10.61132/inflasihijau.v2i1.172>
- Frederick Herzberg; Bernard Mausner; Barbara Bloch Snyderman. (1959). *The Motivation to Work* (2 ed.). John Wiley & Sons.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). *Work-family balance: A review and extension of the literature*. Dalam J. C. Quick & L. E. Tetrick (Ed.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (2 ed., hlm. 165–183). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/12157-009>
- House, J. S. (1981). *Work Stress and Social Support*. Addison-Wesley.
- Indradewa, R., & Prasetyo, A. A. (2023). *The Influence of Flexible Working Arrangements and Work-Life Balance on Job Satisfaction: A double-layered moderated mediation model*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 26(2). <https://doi.org/10.24914/jeb.v26i2.9551>
- Juliartini, K., & Sintaasih, D. K. (2022). *Moderating social support on the influence of work-family conflict on job satisfaction*. International research journal of management, IT and social sciences, 9(4), 405–420. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v9n4.2100>
- Kebijakan, M.-A., Kerja, K., Kehidupan, D., Dampaknya, D., Korespondensi, P., & Kunci, K. (t.t.). Jamaludin, dkk escience kemanusiaan 4(1) 2024. www.onlinedoctranslator.com
- Kesehatan, J. I., Sakit, R., Ganesha, U., Sukawati, C., & Bali, G. (t.t.). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap Di RSU GANESHA Oktarina. 13(1), 2023.
- Lee, Y., & Sin, W. (2024). *The effect of social workers' compensation system on life satisfaction: Parallel multiple mediating effects of work-life balance and family support*. Korea Academy of Care Management, 50(5). <https://doi.org/10.22589/kaocm.2024.50.5>
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior* (12 ed.). McGraw-Hill.
- Milkovich, G. T., & Newman, J. M. (2020). *Compensation* (13 ed.). McGraw-Hill Education.
- Muliawati, T., & Surabaya, U. N. (2020). PERAN WORK-LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MILENIAL: STUDI LITERATUR Agus Frianto.
- Mutiara Dhea Herliana, & Munawaroh Munawaroh. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. PPIMAN Pusat Publikasi Ilmu Manajemen, 3(1), 221–234. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v3i1.652>
- Naibaho, J. I. F., Hasibuan, J. A., & Pratama, S. (2025). Analisis pengaruh kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja di Kantor OJK Provinsi Sumatera Utara. E-

- Mabis (Lhokseumawe): Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis, 26(1).
<https://doi.org/10.29103/e-mabis.v26i1.1488>
- Nazarwin, N., Putra, R. W., Hermanto, B., & omitted], [Author name. (2025). *Strategies for enhancing job satisfaction: The influence of rewards, work-life balance & coworker support. International Journal of Management, Economics, and Social Sciences Research (IJMESH)*, 9(1). <https://doi.org/10.31098/ijmesh.v9i1.3286>
- Nirmalasari, N., & Amelia, R. (2020). *The Role of Job Satisfaction in the Effect of Compensation on Employee Performance. International Journal of Business Economics (IJBE)*.
<https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/ijbe/article/view/5721>
- Peter M. Blau. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. John Wiley & Sons.
- Poatob, E., & Pelaksana Daniel Obeng-Ofori Pdt Fr Peter Nkrumah Kaku Sagary Nokoe Lok Raj Sharma Cara Mengutip, R. A. (t.t.). Jurnal Internasional Studi Multidisiplin dan Penelitian Inovatif Peran Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja: Sebuah Tinjauan.
<https://doi.org/10.53075/Ijmsirq/09873545436>
- Pratama Sulisty, U. F., & Ali, S. (2023). Kompensasi, kepuasan kerja dan work-life balance terhadap loyalitas karyawan. *VEMAR: Jurnal Ekonomi dan Manajemen Riset*, 1(2).
<https://doi.org/10.59664/vemar.v1i2.5718>
- Priyatno, D. (2016). *Belajar Analisis Data dengan SPSS 22*. Andi Publisher.
- Putri, N. A., & Frianto, D. (2024). Pengaruh Kompensasi dan *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*. <https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.4.08>
- Rangkuti, F. (2014). *Teknik Mengukur dan Strategi Meningkatkan Kepuasan Pelanggan dan Loyalitas Pelanggan*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18 ed.). Pearson Education.
- Ruminggo, R. K. S., & Hutabarat, Z. (2025). *Pengaruh pay satisfaction, supervisor support, career development, worklife balance dan workload terhadap job satisfaction pegawai di PT PLN (Persero) UID Suluttenggo*. Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis Syariah, 7(8). <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v7i8.7998>
- Russell Cropanzano; Marie S. Mitchell. (2005). *Social exchange theory: An interdisciplinary review. Journal of Management*, 31(6), 874–900.
- Sabid, N. A., & Fitrianingrum, A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 6(2), 317–335.
<https://doi.org/10.35912/simo.v6i2.4623>
- Safrila, A., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 2(1), 35–49.
<https://doi.org/10.62421/jibema.v2i1.51>
- Sanusi, A. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis* (6th Edition). Sal.
- Sekaran, U. ; B. R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building*

- Approach* (7th edition). John Wiley & Sons.
- Sianturi, S. (2025). Factor analysis – *Decisive factors of job satisfaction of permanent employees at PT. XXX*. *Enrichment: Journal of Management*, 2(10). <https://doi.org/10.55324/enrichment.v2i10.261>
- Sigursteinsdottir, H., & Karlsdottir, F. B. (2022). *Does Social Support Matter in the Workplace? Social Support, Job Satisfaction, Bullying and Harassment in the Workplace during COVID-19*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(8). <https://doi.org/10.3390/ijerph19084724>
- Sitorus, D., & Kurniawan, A. (2023). Dampak Keadilan Kompensasi terhadap Kepuasan dan Retensi Karyawan pada Perusahaan Swasta di Jakarta. *Jurnal Administrasi Bisnis Modern*, 5(1), 27–36.
- Situmorang, S. B., & Sebayang, S. A. M. (2025). Pengaruh beban kerja, dukungan sosial dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di PT. Kereta Api Indonesia Binjai. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis (JUPSIM)*, 4(3). <https://doi.org/10.55606/jupsim.v4i3.5414>
- Slamet. (2014). *Statistik untuk Penelitian*. CV Andi Offset.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. alfabeta.
- Susanti, S., Widagdo, S., & Dahliani, Y. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja, beban kerja, dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan pada Mega Finance cabang Jember. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Informatika*, 5(1). <https://doi.org/10.31967/prodimanajemen.v5i1.1106>
- Syeftian, I., & Alfian, A. (2025). Pengaruh *Work Life Balance* Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang. *Journal of Business Economics and Management*, 01(03), 777–787.
- Thifal, G. R., & Kusumaningrum, F. A. (2021). *Work-Life Balance and Job Satisfaction among Worker Women. Proceedings of the 2nd Borobudur International Symposium on Humanities and Social Sciences (BIS-HSS 2020)*. <https://doi.org/10.4108/eai.18-11-2020.2311757>
- Wahyudin, A., Fitriati, A., Darmawan, A., & Rachmawati, E. (2025). Pengaruh *work life balance* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 110–131. <https://doi.org/10.37631/ebisma.v6i1.1802>
- Wulanndari, M. M. (2025). Pengaruh Dampak Stress Kerja, Dukungan Sosial Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Gemilang Sukses Plasindo (Vol. 4, Nomor 1). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>

- Amir, A., & Muslim, M. (2024). Pengaruh kompensasi dan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(1), 45–58.
- Astuti, R., Pratama, D., & Hidayat, M. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), 115–128.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York: Wiley.
- Bunawan, A., Siregar, R., & Putri, D. (2021). Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 21(3), 201–215.
- Christanti, N., & Setia Wati, C. L. (2023). Dukungan sosial dan kepuasan kerja pada karyawan industri manufaktur. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 5(2), 75–88.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). *Social exchange theory: An interdisciplinary review*. *Journal of Management*, 31(6), 874–900.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.
- Dwirianto, D. (2023). Pengaruh kompensasi, *work-life balance*, dan dukungan sosial terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 19(1), 89–101.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (2020). *Perceived organizational support*. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis *Multivariate* dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). *Work-family balance: A review and extension of the literature*. Dalam J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology*.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- House, J. S. (1981). *Work Stress and Social Support*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Indradewa, R., & Prasetyo, A. (2023). *Work-life balance* dan kepuasan kerja generasi milenial. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 14(2), 144–156.
- Jamaluddin, J. (2024). *Work-life balance* sebagai faktor pengurang stres kerja. *Jurnal Psikologi Kerja*, 10(1), 23–35.
- Juliartini, N. M., & Sintaasih, D. K. (2022). Dukungan sosial dan kepuasan kerja pegawai. *E-Jurnal Manajemen*, 11(4), 678–692.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Milkovich, G. T., & Newman, J. M. (2020). *Compensation*. New York: McGraw-Hill.
- Muhaimin, M. (2022). Dukungan sosial dalam mengurangi stres kerja karyawan. *Jurnal Psikologi Terapan*, 7(1), 40–52.
- Muliawati, T., & Surabaya, S. (2020). Pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja generasi milenial. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 321–334.

- Nazarwin, N., dkk. (2025). Pengaruh kompensasi, *work-life balance*, dan dukungan sosial terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 13(1), 55–70.
- Oktarina, O. (2023). Dukungan sosial sebagai sumber daya psikologis dalam organisasi. *Jurnal Psikologi Sosial*, 15(2), 89–102.
- Poatob, R. (2023). Kompensasi sebagai bentuk penghargaan organisasi terhadap karyawan. *Jurnal Manajemen SDM*, 6(1), 12–24.
- Priyatno, D. (2016). *Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahannya dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Safrila, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 9(1), 77–91.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business*. John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanti, D., dkk. (2024). Pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 15(2), 110–125.
- Thifal, M., & Kusumaningrum, R. (2021). Konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja. *Jurnal Psikologi Industri*, 9(1), 67–79.
- Wambui, C., Wangombe, J., Muthura, M., Kamau, A., & Jackson, S. (2017). *Effects of work-life balance on employee performance*. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 7(11), 129–138.

