

Pengaruh kompensasi dan *self efficacy* serta *work life balance* terhadap *job satisfaction*

Erika Choirun Nisa^{*1}, Ni Ketut Yulia Agustin²

¹⁻² Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

Email: ^{*1}nisaerika01@gmail.com, ²niketutyuliaagustin@uwks.ac.id

Abstract: Job satisfaction among employees is important because high job satisfaction will result in a positive attitude toward workers, which will have an impact on improving company performance. Job satisfaction is not an independent aspect; however, there are several factors that influence both the external aspect (in the form of compensation, the internal aspect in the form of self-efficacy, and the employee's relationship with work in the form of work-life balance. This study aims to determine the effects of compensation, self-efficacy, and work-life balance on the job satisfaction of PT employees. Delami Brand Kharisma Busana in Surabaya. This research method uses a quantitative approach with a sample of all PT employees. Delami Brands Kharisma Busana in Surabaya collected primary data using a Likert scale questionnaire. The variables used were compensation (X1), self-efficacy (X2), work-life balance (X3), and job satisfaction (Y). The data analysis was performed using multiple linear regression with SPSS version 25 software. The results indicate that there is a positive and significant effect of the compensation variable (X1), self-efficacy (X2), and work-life balance (X3) on the job satisfaction of employees at PT. Delami Brands Kharisma Busana is from Surabaya; thus, the coefficient of determination obtained was 51.2% of the independent variables used in this study.

Keywords: Compensation, self efficacy, work life balance, job satisfaction.

Abstrak: Kepuasan kerja pada karyawan merupakan hal yang penting, hal ini karena kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerja yang akan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan. Kepuasan kerja bukanlah aspek yang berdiri sendiri namun terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi baik pada aspek eksternal berupa kompensasi, aspek internal berupa *self-efficacy* dan keterkaitan karyawan dengan pekerjaan berupa *work life balance*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, *self-efficacy* dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Delami Brands Kharisma Busana di Surabaya. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel berupa keseluruhan karyawan pada PT. Delami Brands Kharisma Busana di Surabaya, pengambilan data berupa data primer menggunakan angket skala Likert, variabel yang digunakan yaitu kompensasi (X1), *self-efficacy* (X2), *work life balance* (X3) dan kepuasan kerja (Y). Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan software SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel kompensasi (X1), *self-efficacy* (X2) dan *work life balance* (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Delami Brands Kharisma Busana di Surabaya, selanjutnya koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 51,2% dari keseluruhan variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kompensasi, *self efficacy*, *work life balance*, kepuasan kerja.

Pendahuluan

Sebuah perusahaan harus memiliki karyawan yang berkompetensi untuk mendapatkan hasil maksimal dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Seorang karyawan harus merasa puas dalam bekerja jika sebuah perusahaan ingin mendapatkan sumber daya manusia yang kompeten. Menurut Robbins dan Judge (2013: 21), kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seorang individu dengan tingkat kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan dan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut. Faktor-faktor yang mendukung seorang karyawan dalam bekerja dapat dipengaruhi oleh hubungan dengan rekan kerja dan atasan, kebijakan perusahaan atau organisasi, kondisi lingkungan kerja, dan hal-hal lainnya dalam perusahaan. Jika seseorang memiliki kepuasan kerja maka dapat dikatakan hal ini dapat menunjang produktivitas seorang karyawan. Dengan demikian hal ini juga memajukan perusahaan ke arah yang lebih baik.

Kepuasan kerja bukanlah sesuatu yang berdiri sendiri, namun terdapat faktor lain yang menyebabkan seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, faktor tersebut terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Pada aspek eksternal salah satunya adalah kompensasi atau dalam bahasa lain sering kali disebut dengan istilah imbalan. Kompensasi merupakan aspek penting kepada kedua belah pihak yaitu pihak pekerja dan pihak organisasi, melalui penerapan manajemen kompensasi yang baik, maka akan tercipta kepuasan kerja dari karyawan karena kontribusi terhadap perusahaan diberikan penghargaan yang sesuai. Hal ini berhubungan dengan penyampaian dari Amstrong (2021: 17) bahwa kompensasi bagi karyawan bukan hanya berbicara tentang menarik dan mempertahankan karyawan berkualitas tinggi yang dibutuhkan perusahaan, namun manajemen kompensasi juga bertujuan untuk membangun hubungan ketenagakerjaan dan kontrak psikologis yang positif antara perusahaan dan karyawan.

Meskipun kompensasi memiliki peran dalam meningkatkan kemampuan dan keinginan karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya pada perusahaan, namun penerapan kompensasi yang tidak efektif akan menyebabkan masalah baru. Hal ini disampaikan oleh Mujanah (2019: 32) yang menyatakan bahwa kompensasi yang tidak layak akan menyebabkan tenaga kerja menjadi kurang berdedikasi dalam pekerjaannya. Meskipun hal ini telah diketahui secara umum, namun demikian nyatanya banyak perusahaan yang masih semena-mena dalam memperlakukan para tenaga kerjanya. Padahal hal ini jelas kontra produktif baik untuk tenaga kerja maupun untuk perusahaan tempatnya bekerja.

Selain dari aspek eksternal berupa kompensasi tersebut, aspek internal yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan yaitu self-efficacy, hal ini disampaikan oleh Ghufro dan Risnawita (2017: 75) yang menyatakan bahwa self-efficacy atau efikasi diri merupakan gambaran tentang penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri terkait dengan seberapa baik seseorang dapat melakukan suatu pekerjaan tertentu pada beraneka ragam situasi. Seseorang dengan efikasi diri tinggi percaya bahwa mereka mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian di sekitarnya, sedangkan seseorang dengan efikasi diri rendah menganggap dirinya pada dasarnya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada di sekitarnya. Dalam situasi yang sulit, orang dengan efikasi diri yang rendah cenderung akan mudah menyerah. Sementara orang dengan efikasi diri yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada. Seringkali perasaan efikasi diri memainkan satu peran penting dalam memotivasi

pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang menantang dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan tertentu.

Terdapat beberapa kajian empiris yang membahas keterkaitan antara kepuasan kerja, self-efficacy dan kompensasi karyawan, misalnya kajian yang dilakukan oleh Rahayu & Pramularso (2019: 5) yang menghasilkan temuan bahwa ada pengaruh signifikan dan positif atau searah antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai bagian SDM & Umum pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta, hal ini menandakan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan maka akan berdampak pada tingginya kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya kajian empiris yang dilakukan oleh Jayusman et al. (2019: 62) yang menunjukkan hasil temuan bahwa self-efficacy secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan CV. Berlian Tirta Abadi Pangkalan Bun.

Namun hasil kajian empiris tersebut menunjukkan hasil yang sebaliknya pada kajian empiris lainnya, misalnya pada kajian empiris yang dilakukan oleh Seidy et al., (2018: 3459) yang menghasilkan kesimpulan bahwa kompensasi tidak mempunyai hubungan yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Manado. Hal ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Kadir & Amalia (2017: 74) yang menghasilkan temuan bahwa kompensasi yang tinggi tidak berdampak positif terhadap kepuasan kerja pada 300 orang pegawai di Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia. Sehingga bisa dinyatakan bahwa adanya research gap (kesenjangan penelitian) dalam pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hal ini juga terlihat pada hubungan antara self-efficacy dengan kepuasan kerja karyawan, jika pada kajian empiris yang dilakukan oleh Jayusman et al. (2019: 62) menunjukkan hasil temuan bahwa self-efficacy secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan CV. Berlian Tirta Abadi Pangkalan Bun, namun berbeda dengan kajian empiris terbaru yang dilakukan oleh Wahyuningsih & Lukiasuti (2021: 12) yang menghasilkan temuan bahwa self-efficacy tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Penyuluh Keluarga Berencana di Kabupaten Temanggung.

Merujuk pada beberapa kajian empiris yang masih memiliki hasil berbeda terkait hubungan antara self-efficacy, kompensasi kerja dan kepuasan kerja, maka dapat diketahui bahwa dibutuhkan kajian lanjutan yang diujikan pada objek berbeda untuk membuktikan pengaruh self-efficacy dan kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain adanya self-efficacy dan kompensasi kerja yang diasumsikan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, faktor penting lainnya adalah berhubungan dengan keseimbangan dalam dunia kerja, atau sering disebut dengan istilah work life balance yang merupakan keseimbangan antara keterikatan dan kepuasan sebagai pekerja dan sebagai pribadi dalam keluarga. Namun berbeda dengan McNeff (2021: 40) yang menyatakan bahwa istilah balance atau keseimbangan dalam kehidupan pekerja dan keluarga merupakan sesuatu yang mustahil diwujudkan, dia lebih menekankan pada istilah harmony, hal ini karena keseimbangan seringkali membuat seseorang harus membagi semua aspek kehidupan secara sempurna dan seimbang yang justru akan berdampak pada tingginya tekanan karena harus sesuai dengan jadwal yang seimbang tersebut, berbeda dengan harmoni yang lebih kepada memadukan antara aspek pekerjaan dengan keluarga, sehingga hal ini akan berdampak pada berjalannya dua aspek tersebut secara beriringan.

Berdasarkan beberapa kajian empiris dan kajian teoritis tersebut maka diketahui bahwa terdapat beberapa research gap yang perlu dikaji lebih jauh, diantaranya kajian

pengaruh kompensasi dan self-efficacy terhadap kepuasan kerja yang memiliki perbedaan hasil kajian antara penelitian lainnya. Selain itu pendapat McNeff (2021: 43) yang lebih menekankan work life balance kepada aspek harmoni agar pekerja tidak merasa tertekan dengan adanya jadwal yang harus diatur untuk mencapai keseimbangan. Merujuk beberapa research gap tersebut maka peneliti merasa bahwa beberapa aspek tersebut perlu dikaji lebih dalam, sehingga dalam penelitian ini difokuskan pada judul “pengaruh kompensasi dan self-efficacy serta work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Delami Brands Kharisma Busana di Surabaya”.

Tinjauan pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Susan (2019: 953) menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya, dengan efektifnya manajemen sumber daya manusia, organisasi dapat membangun budaya kerja yang baik, meningkatkan keterlibatan karyawan, meningkatkan produktivitas, dan mencapai keunggulan kompetitif dalam lingkungan bisnis yang kompetitif.

Perubahan teknologi yang sangat cepat, memaksa organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan usahanya. Perubahan tersebut telah menggeser fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang selama ini hanya dianggap sebagai kegiatan administrasi, yang berkaitan dengan perekrutan pegawai staffing, coordinating yang dilakukan oleh bagian personalia saja. Saat ini manajemen SDM berubah dan fungsi spesialisasi yang berdiri sendiri menjadi fungsi yang terintegrasi dengan seluruh fungsi lainnya di dalam organisasi, untuk bersama-sama mencapai sasaran yang sudah ditetapkan serta memiliki fungsi perencanaan yang sangat strategis dalam organisasi, dengan kata lain fungsi SDM lama menjadi lebih bersifat strategis (Farchan, 2016: 48).

Tingkat integrasi antara perencanaan strategis dengan fungsi-fungsi SDM menurut (Anatan, 2010: 29) terwujud dalam empat macam hubungan, yaitu hubungan administrasi, hubungan satu arah, hubungan dua arah dan hubungan integratif. Perencanaan SDM harus selaras dengan rencana bisnis organisasi dan dapat disesuaikan dengan perubahan yang terjadi baik di dalam maupun di luar organisasi. Ini memungkinkan organisasi untuk memiliki tenaga kerja yang kompeten, terampil, dan sesuai dengan tujuan jangka panjangnya. Menurut Rahmi (2017: 94) terdapat dua komponen utama yang perlu diperhatikan dalam perencanaan SDM, yaitu tujuan dan perencanaan organisasi.

Kompensasi

Mujanah (2019: 17) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan dan jasa yang diberikan pada perusahaan. Kompensasi finansial atau non finansial diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dan

usaha meningkatkan kesejahteraan mereka seperti tunjangan hari raya dan uang pensiun (Sorn et al., 2023). Definisi ini menekankan pada aspek bentuk imbalan yang bisa diterima oleh karyawan yang tidak hanya difokuskan pada finansial semata namun juga bisa berupa reward lainnya. Indikator atau komponen dalam kompensasi dijabarkan oleh Mujanah (2019: 24) yang menyatakan komponen kompensasi bisa dibagi secara garis besar melalui aspek finansial dan aspek non finansial. Aspek finansial terdiri dari upah atau gaji, tunjangan (benefit) dan insentif (incentive) (Fang dan Huang, 2024). Sedangkan aspek non-finansial terdiri dari karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan fleksibilitas waktu.

Self efficacy

Ghufron dan Risnawita (2017: 83) menyatakan bahwa efikasi diri menekankan pada komponen keyakinan diri yang dimiliki seseorang dalam menghadapi situasi yang akan datang yang mengandung ketidakpastian, tidak dapat diramalkan, dan sering penuh dengan tekanan. Meskipun efikasi diri memiliki suatu pengaruh sebab-musabab yang besar pada tindakan kita, efikasi diri bukan merupakan satu-satunya penentu tindakan (Shengyao et al., 2024; Lee et al., 2024). Efikasi diri berkombinasi dengan lingkungan, perilaku sebelumnya, dan variabel-variabel personal lain, terutama harapan terhadap hasil untuk menghasilkan perilaku. Indikator self-efficacy merujuk dari penyampaian Ghufron dan Risnawita (2017: 79) yang dirujuk dari Bandura (2010: 31) bahwa terdapat 3 aspek self-efficacy yang meliputi aspek level, aspek strength dan aspek generality (Zee et al., 2024; Karmanto, 2021).

Work-life balance

Wicaksana et al. (2020: 138) yang menyatakan bahwa work life balance merupakan keseimbangan atau keselarasan antara komitmen profesional atau pekerjaan seseorang dan tanggung jawab kehidupan pribadi (Mattarelli et al., 2024). Ini menekankan kebutuhan untuk mengalokasikan waktu dan energi secara efektif ke berbagai aspek kehidupan, seperti pekerjaan, keluarga, hubungan, kesehatan, rekreasi, dan pengembangan pribadi (Kim et al., 2024). Mencapai keseimbangan kehidupan kerja melibatkan pengelolaan waktu seseorang, menetapkan prioritas, dan membuat pilihan sadar untuk mempertahankan integrasi yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Buonomo et al., 2024). Indikator penerapan work life balance menggunakan penyampaian dari Wicaksana et al. (2020: 143) yang merujuk dari pernyataan Fisher & Bulger (2009: 442) dengan indikator berupa work interference with personal life, personal life interference with work, personal life enhancement of work, dan work enhancement of personal life (Charoensukmongkol dan Puyod, 2024).

Kepuasan kerja

Robbins dan Judge (2013: 27) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap secara umum dan tingkat perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan aspek psikologis dan emosional yang dirasakan seorang pekerja yang bisa berupa perasaan positif terhadap apa yang dikerjakannya (Mahayasa et al., 2023 dan Latifah et al., 2024). Sehingga bisa ditarik

benang merah bahwa kepuasan kerja tersebut merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Menurut Robbins dan Judge (2013: 28) dan Williams et al. (2024) ada beberapa indikator kepuasan kerja karyawan, yaitu pekerjaan yang menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung dan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan (Pu et al., 2024).

Pengaruh kompensasi, *self efficacy*, *work life balance* terhadap kepuasan kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Rondonuwu et al. (2018: 32) menunjukkan bahwa Work-life Balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Synthesis Peninsula Manado sebesar 37,4%. Selanjutnya penelitian Purnamasari (2013: 14) menunjukkan bahwa Pemberian kompensasi sangat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Serta terdapat pengaruh dari kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Eliza Parahyangan Sub Cabang Garut. Kemudian kajian empiris dari Jayusman et al. (2019: 62) membuktikan bahwa *self-efficacy* secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Berlian Tirta Abadi Pangkalan Bun. Terdapat beberapa persamaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya misalnya terkait dengan jenis penelitian kuantitatif serta penggunaan variabel berupa kepuasan kerja, sedangkan perbedaan dengan penelitian ini secara umum terletak pada objek penelitian yang digunakan yaitu berupa karyawan di PT. Delami Brands Kharisma Busana di Surabaya.

Metode penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yaitu merupakan penelitian yang banyak menuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Demikian pula pada tahap kesimpulan penelitian akan lebih baik bila disertai dengan gambar, tabel, grafik, atau tampilan lainnya.

Pada penelitian ini populasi yang digunakan yaitu karyawan PT. Delami Brands Kharisma Busana di Surabaya. Pengambilan sampel menggunakan total sampling atau metode sensus yaitu pengambilan sampel menggunakan keseluruhan populasi yang ada, sebagaimana disampaikan sebelumnya bahwa penelitian ini dilaksanakan pada PT. Delami Brands Kharisma Busana di Surabaya dengan jumlah karyawan sebanyak 50 orang, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang karyawan yang bekerja di PT. Delami Brands Kharisma Busana di Surabaya tersebut. Adapun kriteria pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu (1) karyawan PT. Delami Brands Kharisma Busana di Surabaya, (2) telah bekerja ≥ 1 tahun di PT. Delami Brands Kharisma Busana Surabaya, dan (3) bersedia untuk mengisi angket.

Variabel yang digunakan yaitu variabel independen (bebas) berupa kompensasi (X1) *self-efficacy* (X2) dan *work life balance* (X3) dan variabel dependen (terikat) berupa kerja karyawan (Y). Penelitian ini secara umum menggunakan data primer yang dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian berupa angket online dengan skala Likert yang disebar pada karyawan di PT. Delami Brand Kharisma Surabaya. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dengan beberapa

tahapan yaitu uji asumsi klasik yang terdiri dari normalitas, heteroskedastisitas, multikolinieritas, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi.

Hasil dan pembahasan

Uji instrumen

Pengujian instrumen dalam penelitian ini berupaya memberikan penjelasan bahwa instrumen atau angket yang digunakan untuk mengumpulkan data tersebut sudah layak dan dinyatakan reliabel. Terdapat dua aspek penting dalam pengujian instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas dengan hasil pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Item	Validitas	r tabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	Kompensasi finansial	X1.1.1	0,813	0,361	0,753	Valid dan reliabel
		X1.1.2	0,840	0,361		
		X1.1.3	0,803	0,361		
	Kompensasi non-finansial	X1.2.1	0,850	0,361	0,717	Valid dan reliabel
		X1.2.2	0,755	0,361		
		X1.2.3	0,793	0,361		
Self efficacy (X2)	Tingkat (<i>level</i>)	X2.1.1	0,838	0,361	0,687	Valid dan reliabel
		X2.1.2	0,715	0,361		
		X2.1.3	0,812	0,361		
	Kekuatan (<i>strength</i>)	X2.2.1	0,887	0,361	0,839	Valid dan reliabel
		X2.2.2	0,815	0,361		
		X2.2.3	0,907	0,361		
	Generalisasi (<i>generaliy</i>)	X2.3.1	0,874	0,361	0,690	Valid dan reliabel
		X2.3.2	0,818	0,361		
		X2.3.3	0,652	0,361		
Work life balance (X3)	<i>Work Interference with Personal Life</i>	X3.1.1	0,760	0,361	0,720	Valid dan reliabel
		X3.1.2	0,848	0,361		
		X3.1.3	0,798	0,361		
	<i>Personal Life Interference with Work</i>	X3.2.1	0,719	0,361	0,696	Valid dan reliabel
		X3.2.2	0,825	0,361		
		X3.2.3	0,821	0,361		
	<i>Personal Life Enhancement of Work</i>	X3.3.1	0,821	0,361	0,651	Valid dan reliabel
		X3.3.2	0,731	0,361		
		X3.3.3	0,759	0,361		
	<i>Work Enhancement of Personal Life</i>	X3.4.1	0,784	0,361	0,698	Valid dan reliabel
		X3.4.2	0,863	0,361		
Kepuasan Kerja (Y)	Pekerjaan yang menantang	X3.4.3	0,715	0,361	0,698	Valid dan reliabel
		Y.1.1	0,743	0,361		
		Y.1.2	0,764	0,361		
	Ganjaran yang pantas	Y.1.3	0,748	0,361	0,613	Valid dan reliabel
		Y.2.1	0,774	0,361		
		Y.2.2	0,889	0,361		
	Kondisi kerja yang mendukung	Y.2.3	0,797	0,361	0,757	Valid dan reliabel
		Y.3.1	0,617	0,361		
		Y.3.2	0,799	0,361		
	Rekan kerja yang mendukung	Y.3.3	0,861	0,361	0,640	Valid dan reliabel
		Y.4.1	0,682	0,361		
		Y.4.2	0,857	0,361	0,655	Valid dan reliabel

Variabel	Indikator	Item	Validitas	r tabel	Cronbach Alpha	Keterangan
		Y.4.3	0,787	0,361		
	Kesesuaian	Y.5.1	0,556	0,361		
	kepribadian	Y.5.2	0,840	0,361	0,637	Valid dan reliabel
	dengan pekerjaan	Y.5.3	0,879	0,361		

Sumber: Hasil olah data (2023)

Berdasarkan hasil tersebut maka dinyatakan bahwa secara keseluruhan item dalam penelitian ini dinyatakan valid dan bisa digunakan dalam pengumpulan data. Hal ini diperkuat oleh pendapat Sugiyono (2017: 41) bahwa valid tidaknya suatu item diketahui melalui korelasi signifikan setiap butir pertanyaan dengan skor total pada tingkat alfa tertentu (misalnya 5%) maka dapat dikatakan bahwa alat ukur itu valid. Sebaliknya, jika korelasinya tidak signifikan alat ukur itu tidak valid, sehingga tidak perlu digunakan untuk mengukur atau mengambil data. Sugiyono (2017: 41) juga menjelaskan bahwa kriteria pengujian yaitu dengan membandingkan nilai r dengan nilai r tabel dengan derajat bebas ($n-2$). Jika nilai r hasil perhitungan $>$ nilai r dalam tabel maka berarti signifikan sehingga disimpulkan bahwa butir pertanyaan atau pernyataan itu valid. Selanjutnya berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, maka dapat dinyatakan bahwa secara keseluruhan dimensi dalam setiap variabel yang digunakan dalam pengambilan data memiliki nilai Cronbach Alpha yang lebih besar dari nilai cut off (0,6) dan dinyatakan reliabel atau konsisten serta bisa digunakan dalam pengambilan data. Hal ini sesuai dengan penyampaian Solimun et al. (2017: 36) bahwa jika Cronbach Alpha $>$ 0,60 maka menunjukkan bahwa kuesioner reliabel.

Uji asumsi klasik

Uji asumsi normalitas

Pengujian asumsi normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model jalur variabel residual berdistribusi normal atau tidak, adapun hasil dari pengujian diharapkan residual berdistribusi normal. Untuk menguji apakah residual berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui melalui pengujian Kolmogorov-Smirnov. Kriteria pengujian menyatakan apabila probabilitas yang dihasilkan dari pengujian Kolmogorov-Smirnov $\geq$ level of significant ($\alpha=5\%$) maka residual dinyatakan berdistribusi normal. Berikut ini adalah hasil pengujian asumsi normalitas melalui pengujian Kolmogorov-Smirnov yang ditunjukkan pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Model Analisis	P _{value}	Keterangan
Pengaruh Kompensasi (X1), Self-efficacy (X2) dan Work life balance (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y)	0,200	Lolos normalitas (P _{value} $>$ α 5%)

Sumber: Hasil olah data (2023)

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai probabilitas $>$ α 5%, sehingga residual dalam model regresi ini dinyatakan memiliki distribusi yang normal dan dinyatakan lolos pengujian asumsi normalitas. Hal ini sesuai

dengan penyampaian dari Menurut Ghozali (2016: 52) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal yang dapat diuji dengan analisis grafik dan uji statistik. Data yang terdistribusi normal akan memperkecil kemungkinan terjadinya bias. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual tersebar normal atau tidak.

Uji asumsi heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas menguji varians yang tak sama dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Varian variabel gangguan yang tidak konstan atau masalah heteroskedastisitas muncul karena residual ini tergantung dari variabel independen dalam model (Sugiyono, 2017: 32). Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser test di tunjukkan pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Independen	Probabilitas (Sig.)	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,736	Lolos (<i>Pvalue</i> > <i>alpha</i> 5%)
<i>Self-efficacy</i> (X2)	0,684	Lolos (<i>Pvalue</i> > <i>alpha</i> 5%)
<i>Work life balance</i> (X3)	0,261	Lolos (<i>Pvalue</i> > <i>alpha</i> 5%)

Sumber: Hasil olah data (2023)

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui bahwa nilai probabilitas sebesar 0,247 > alpha 5% (0,05) sehingga dinyatakan bahwa model regresi linear sederhana dalam penelitian ini dinyatakan bisa digunakan, hal ini berhubungan dengan penyampaian dari Sugiyono (2017: 26) bahwa jika probabilitas atau signifikansi $\geq$ alpha 5% (0,05) maka residual atau error dalam penelitian dinyatakan homogen dan lolos uji asumsi homogenitas.

Uji Asumsi Multikolinieritas

Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai toleransi dan Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multicollinearities dapat dilihat pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,725	1,379	Lolos
<i>Self-efficacy</i> (X2)	0,723	1,383	Lolos
<i>Work life balance</i> (X3)	0,995	1,005	Lolos

Sumber: Hasil olah data (2023)

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui bahwa nilai probabilitas sebesar 0,247 > alpha 5% (0,05) sehingga dinyatakan bahwa model regresi linear sederhana dalam penelitian ini dinyatakan bisa digunakan, hal ini berhubungan dengan penyampaian dari Sugiyono (2017: 47) bahwa jika probabilitas atau signifikansi $\geq$ alpha 5% (0,05) maka residual atau error dalam penelitian dinyatakan homogen dan lolos uji asumsi homogenitas.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis secara masing-masing dari Kompensasi (X1), Self-efficacy (X2) dan Work life balance (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan hasil penjabaran pada Tabel 5 berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Variabel	Koefisien Regresi	T _{hitung}	Probability Value
Constant (a)	5,990	0,785	0,437
Kompensasi (X1)	0,505	3,085	0,003
Self-efficacy (X2)	0,500	3,191	0,003
Work life balance (X3)	0,435	3,199	0,002

Sumber: Hasil olah data (2023)

Merujuk dari hasil tersebut, maka dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 5,990 + 0,505 X_1 + 0,500 X_2 + 0,435 X_3 \quad (1)$$

Keterangan:

Y : Kepuasan Kerja

X1 : Kompensasi (X1)

X2 : Self-efficacy (X2)

X3 : Work life balance (X3)

- Nilai constant (a) atau konstanta sebesar 5,990 menunjukkan bahwa jika variabel Kompensasi (X1), Self-efficacy (X2) dan Work life balance (X3) bernilai 0 atau konstan, maka hasil dari kepuasan kerja bernilai positif sebesar 5,990.
- Nilai koefisien regresi variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,505 menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1) memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sehingga jika terjadi peningkatan pada variabel Kompensasi (X1) maka akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja (Y), dan sebaliknya jika terjadi penurunan pada variabel Kompensasi (X1) maka akan berdampak pada penurunan kepuasan kerja. Selanjutnya hasil P value dengan nilai sebesar $0,003 < 0,05$ diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Kompensasi (X1) terhadap kepuasan kerja.
- Nilai koefisien regresi variabel Self-efficacy (X2) sebesar 0,500 menunjukkan bahwa variabel Self-efficacy (X2) memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sehingga jika terjadi peningkatan pada variabel Self-efficacy (X2) maka akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja (Y), dan sebaliknya jika terjadi penurunan pada variabel Self-efficacy (X2) maka akan berdampak pada penurunan kepuasan kerja. Selanjutnya hasil P value dengan nilai sebesar $0,003 < 0,05$ diketahui

bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Self-efficacy (X2) terhadap kepuasan kerja.

- d) Nilai koefisien regresi variabel Work life balance (X3) sebesar 0,435 menunjukkan bahwa variabel Work life balance (X3) memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sehingga jika terjadi peningkatan pada variabel Work life balance (X3) maka akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja (Y), dan sebaliknya jika terjadi penurunan pada variabel Work life balance (X3) maka akan berdampak pada penurunan kepuasan kerja. Selanjutnya hasil P value dengan nilai sebesar $0,002 < 0,05$ diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Work life balance (X3) terhadap kepuasan kerja

Uji koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model untuk menjelaskan variasi dalam variabel dependen (Ghozali, 2016: 21). Hasil analisis koefisien determinasi pada penelitian ini dijelaskan pada Tabel 6 berikut.

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi

R	R Square	Adj. R Square
0,736	0,542	0,512

Sumber: Hasil olah data (2023)

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel di atas, diketahui bahwa Nilai koefisien determinasi (*adj. R^2*) digunakan untuk pengujian kelayakan model yang didapatkan dari hasil analisis regresi berganda. Dikarenakan regresi yang digunakan adalah regresi berganda maka digunakan nilai *adj. R^2* yang nilainya 0,512 yang menunjukkan proporsi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 0,512. Artinya, 51,2% variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kompensasi (X1), *Self-efficacy* (X2) dan variabel *Work life balance* (X3), sedangkan sisanya sebesar 48,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada di dalam model regresi berganda pada penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh kompensasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Y)

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y), sehingga dinyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Kompensasi yang memadai dan adil memberikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan atas kontribusi dan upaya mereka. Ini dapat memberikan rasa dihargai dan diperhatikan, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, kompensasi yang baik dapat memotivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik dan terlibat sepenuhnya dalam pekerjaan mereka. Karyawan cenderung lebih termotivasi untuk mencapai tujuan dan memberikan

kontribusi yang lebih besar ketika mereka merasa bahwa upaya mereka dihargai secara finansial (Purnamasari, 2013: 16).

Hasil dalam penelitian ini sesuai dengan penyampaian dari Mujanah (2019: 18) bahwa kompensasi yang adil dan seimbang dapat membantu menciptakan iklim kerja yang adil di mana karyawan merasa diperlakukan dengan setara. Jika karyawan percaya bahwa sistem kompensasi yang digunakan oleh organisasi adalah adil, mereka akan merasa puas dan terhindar dari ketidakpuasan dan ketidakpuasan kerja yang disebabkan oleh persepsi ketidakadilan. Kompensasi yang memadai memberikan stabilitas keuangan kepada karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka dapat memenuhi kebutuhan dasar dan memiliki keamanan finansial, mereka cenderung merasa lebih puas dalam pekerjaan mereka. Ketidakpuasan yang timbul akibat masalah keuangan atau ketidakstabilan ekonomi dapat berdampak negatif pada kepuasan kerja.

Kompensasi tidak hanya berbicara tentang aspek finansial atau keuangan namun juga meliputi non finansial diantaranya yaitu kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan karyawan dan keakraban rekan kerja. Hal ini berhubungan dengan penyampaian Seidy et al. (2018: 3459) bahwa kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan karyawan adalah faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka sesuai dengan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan mereka, hal ini dapat memberikan dampak positif pada kepuasan mereka. Ketika karyawan merasa bahwa mereka memiliki kemampuan yang sesuai untuk melakukan tugas-tugas yang dituntut oleh pekerjaan mereka, mereka merasa lebih kompeten dan percaya diri. Mereka dapat menghadapi tugas-tugas dengan lebih baik dan merasa bangga dengan hasil yang mereka capai sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Hasil dalam penelitian ini juga memperkuat temuan sebelumnya yang dilakukan oleh Rahayu & Pramularso (2019: 5) bahwa kompensasi non finansial berupa kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan karyawan memungkinkan mereka untuk mencapai target dan mencapai prestasi. Ketika karyawan merasa bahwa mereka dapat mengatasi tantangan yang dihadapi dalam pekerjaan mereka, mereka merasa puas dengan kemajuan dan perkembangan yang mereka capai. Ketidaksesuaian antara pekerjaan dan kemampuan karyawan dapat menyebabkan stres yang berlebihan. Misalnya, jika seorang karyawan memiliki keterampilan yang kurang untuk melakukan tugas-tugas yang diberikan, mereka mungkin merasa cemas atau tidak percaya diri. Pada sisi yang lain, jika karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka sesuai dengan kemampuan mereka, mereka akan lebih mampu mengatasi tugas-tugas dengan lebih efektif dan mengurangi tingkat stres yang terkait. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Sedangkan keakraban teman kerja akan berdampak pada hubungan yang baik dan saling mendukung antara rekan kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan menyenangkan. Keakraban dengan rekan kerja menciptakan kesempatan untuk saling mendukung secara emosional. Ketika rekan kerja memiliki hubungan yang dekat, mereka cenderung saling mendengarkan, memberikan dukungan, dan memahami beban kerja satu sama lain. Hal ini dapat mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kepuasan kerja

karena karyawan merasa didukung dan dihargai. Keakraban memfasilitasi kolaborasi yang efektif antara rekan kerja. Ketika karyawan merasa nyaman bekerja bersama dan memiliki hubungan yang erat, mereka lebih cenderung berbagi pengetahuan, ide, dan sumber daya. Kolaborasi yang baik meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan kepuasan kerja secara keseluruhan (Rahayu & Pramularso, 2019: 4).

Keakraban memperkuat ikatan dalam tim kerja. Ketika rekan kerja memiliki hubungan yang baik, mereka dapat bekerja secara sinergis dan saling mendukung untuk mencapai tujuan bersama. Tim kerja yang solid dan kooperatif dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja kolektif. Keakraban mempromosikan komunikasi yang terbuka dan jujur antara rekan kerja. Karyawan yang merasa nyaman dengan rekan kerja mereka akan lebih mudah berbagi informasi, masalah, dan umpan balik. Komunikasi yang baik memperkuat hubungan kerja, mengurangi konflik, dan meningkatkan kepuasan kerja (Seidy et al., 2018: 3461).

2. Pengaruh *self-efficacy* (X2) terhadap kepuasan kerja (Y)

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel *Self-efficacy* (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y), sehingga dinyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Pada konteks kepuasan kerja, *self-efficacy* dapat menjadi faktor penting yang mempengaruhi persepsi individu tentang kemampuan mereka untuk berhasil dan merasa puas dalam pekerjaan mereka. Hal ini sesuai dengan penyampaian Bandura (2010: 52) bahwa memang penting untuk mengembangkan *self-efficacy* individu melalui dukungan, pelatihan, dan pengakuan yang sesuai di tempat kerja.

Hasil dalam penelitian ini mendukung temuan sebelumnya yang dilakukan oleh Wahyuningsih & Lukiasuti (2021: 13) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* atau keyakinan diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini karena *self-efficacy* mengacu pada keyakinan individu dalam kemampuannya untuk menyelesaikan tugas-tugas dan mencapai hasil yang diinginkan. Individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi cenderung merasa lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dihadapi. Mereka memiliki keyakinan bahwa mereka mampu mengatasi tantangan dan mencapai hasil yang diinginkan. Hal ini dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan membantu individu merasa puas ketika mereka berhasil mencapai pencapaian dan meningkatkan kinerja mereka.

Self-efficacy yang tinggi juga dapat membantu individu dalam menghadapi tantangan dan perubahan yang muncul di tempat kerja. Individu dengan keyakinan diri yang kuat akan lebih mampu menghadapi situasi yang menuntut, mengatasi hambatan, dan beradaptasi dengan cepat. Kemampuan untuk menghadapi tantangan dengan keyakinan dapat memberikan rasa kepuasan dan memberdayakan individu di tempat kerja. Selain itu, melalui *Self-efficacy* yang tinggi seringkali terkait dengan ambisi dan motivasi untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Hal ini berhubungan dengan penyampaian Jayusman et al. (2019: 63) bahwa individu dengan keyakinan diri yang kuat

akan cenderung menetapkan tujuan yang ambisius dan terus meningkatkan kemampuan mereka. Guna mencapai tujuan karir dan perkembangan profesional, *self-efficacy* dapat menjadi faktor yang penting dalam mencapai kepuasan kerja jangka panjang.

Self-efficacy yang tinggi dapat membantu individu dalam mengatasi stres dan ketidakpastian di tempat kerja. Keyakinan diri dalam kemampuan mereka untuk menghadapi dan menyelesaikan tantangan dapat mengurangi tingkat stres dan kecemasan. Dengan merasa lebih mampu mengendalikan situasi yang tidak pasti, individu dapat mengalami kepuasan kerja yang lebih tinggi. Individu dengan *self-efficacy* yang tinggi cenderung lebih aktif dalam partisipasi dan inisiatif di tempat kerja. Mereka merasa yakin untuk berkontribusi, memberikan ide-ide baru, dan mengambil tanggung jawab yang lebih besar. Partisipasi aktif dan inisiatif ini dapat memberikan rasa kepuasan dan memberdayakan individu dalam mencapai tujuan dan kontribusi mereka di tempat kerja (Wahyuningsih & Lukiasuti, 2021: 12).

3. Pengaruh *work life balance* (X3) terhadap kepuasan kerja (Y)

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel *work life balance* (X3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y), sehingga dinyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. *Work-life balance* yang baik memungkinkan individu untuk memenuhi kebutuhan pribadi mereka di luar pekerjaan, seperti waktu bersama keluarga, rekreasi, kesehatan, dan pengembangan diri, hal ini berhubungan dengan pernyataan Kelly (2011: 37) bahwa dengan memperoleh kepuasan dalam aspek kehidupan pribadi, individu lebih cenderung merasa puas secara menyeluruh, termasuk dalam pekerjaan mereka.

Hasil dalam penelitian ini sesuai dengan kajian empiris sebelumnya yang dilakukan oleh Rondonuwu et al. (2018: 32) yang menghasilkan temuan bahwa *work-life balance* yang optimal bagi karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja mereka, hal ini karena dengan waktu yang seimbang membantu mengurangi tingkat stres yang dialami oleh individu. Adanya waktu yang cukup untuk istirahat, relaksasi, dan pemulihan, individu merasa lebih bugar secara fisik dan mental. Hal ini berdampak pada peningkatan kesejahteraan umum dan kepuasan kerja. *Work-life balance* yang baik juga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja individu di tempat kerja. Ketika individu dapat mengelola waktu dan energi mereka dengan efisien, mereka lebih mampu fokus, menghadapi tugas dengan lebih baik, dan memberikan hasil yang lebih baik. Peningkatan kinerja ini berkontribusi pada kepuasan kerja dan kepuasan organisasional secara keseluruhan.

Work-life balance yang seimbang dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan keterlibatan individu dalam pekerjaan mereka. Ketika individu merasa bahwa mereka memiliki waktu dan ruang untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan, mereka cenderung merasa lebih terlibat dan termotivasi dalam pekerjaan mereka. Ini menciptakan lingkungan yang lebih positif dan menyenangkan, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini berhubungan dengan penyampaian McNeff (2021:

45) bahwa *work-life balance* yang baik tidak hanya mempengaruhi kepuasan kerja secara langsung, tetapi juga berkontribusi pada aspek-aspek lain dari kehidupan individu yang akhirnya memengaruhi kepuasan kerja mereka. Oleh karena itu, organisasi yang memperhatikan dan memfasilitasi *work-life balance* yang seimbang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan kesejahteraan umum di tempat kerja.

Kesimpulan

Merujuk pada hasil dan pembahasan terkait dengan pengaruh kompensasi dan self efficacy serta work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Delami Brands Kharisma Busana di Surabaya maka dapat disimpulkan beberapa poin yaitu (1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Delami Brands Kharisma Busana di Surabaya, (2) *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Delami Brands Kharisma Busana di Surabaya, dan (3) *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Delami Brands Kharisma Busana di Surabaya.

Daftar pustaka

- Amstrong, M. (2021). *Imbalan Karyawan: Handbook Manajemen SDM*. Jakarta: Nusamedia.
- Anatan, L. (2010). Meraih Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan Melalui Pengintegrasian Fungsi Sumber Daya Manusia dalam Strategi Bisnis. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 4(2), 28–40. <https://doi.org/https://doi.org/10.28932/jmm.v4i2.241>
- Bandura, A. (2010). *Self efficacy Mechanism in Psikological and Health Promoting Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Buonomo, I., De Vincenzi, C., Pansini, M., D'Anna, F., & Benevene, P. (2024). Feeling Supported as a Remote Worker: The Role of Support from Leaders and Colleagues and Job Satisfaction in Promoting Employees' Work–Life Balance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 21(6), 770.
- Charoensukmongkol, P., & Puyod, J. V. (2024). Influence of transformational leadership on role ambiguity and work–life balance of Filipino University employees during COVID-19: does employee involvement matter?. *International Journal of Leadership in Education*, 27(2), 429–448.
- Fang, L., & Huang, S. (2024). The governance of director compensation. *Journal of Financial Economics*, 155, 103813.
- Farchan, F. (2016). Teknikal Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Sebuah Paradigma Pengukuran Kinerja. *Risalah, Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 3(1), 42–62. https://doi.org/https://doi.org/10.31943/jurnal_risalah.v3i1.24
- Fisher, G. G., & Bulger, C. A. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441– 456. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
-

- Ghufron, M. N., & Risnawita, R. (2017). *Teori-teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Jayusman, H., Arifin, & Hermanto, E. (2019). Pengaruh Self efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Berlian Tirta Abadi Pangkalan Bun. *Jurnal Magenta*, 7(2), 61–68. Diambil dari <http://magenta.untama.ac.id/index.php/1192012/article/view/34>
- Kadir, M. A. H., & Amalia, L. (2017). The Effect Of Job Motivation, Compensation, Organizational Culture Towards Job Satisfaction And Employee Performance Of The Ministry Of Man Power. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(5), 73–80. Diambil dari [https://www.ijbmi.org/papers/Vol\(6\)5/version-3](https://www.ijbmi.org/papers/Vol(6)5/version-3)
- Karmanto, K. (2021). Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT Sinar Indah Perkasa Surabaya. *Implementasi Manajemen & Kewirausahaan*, 1(1), 74-84.
- Kelly, M. (2011). *Off Balance: Getting Beyond the Work-life balance Myth to Personal and Professional Satisfaction*. New York: Hudson Street Press.
- Kim, J. L., Forster, C. S., Allan, J. M., Schondelmeyer, A., Ruch-Ross, H., Barone, L., & Fromme, H. B. (2024). Gender and work–life balance: Results of a national survey of pediatric hospitalists. *Journal of Hospital Medicine*.
- Latifah, I. N., Suhendra, A. A., & Mufidah, I. (2024). Factors affecting job satisfaction and employee performance: a case study in an Indonesian sharia property companies. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 73(3), 719-748.
- Lee, H. J., Park, Y., & Bong, M. (2024). Differences in the longitudinal relationship between self-efficacy and interest across domains and student characteristics. *Learning and Individual Differences*, 113, 102462.
- Mahayasa, I. G. A., Putra, I. G. N. A., & Oktarini, L. N. (2023). Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan (Studi Pada Green Terrace Tegallalang, Gianyar-Bali). *Implementasi Manajemen & Kewirausahaan*, 3(2), 16-28.
- Mattarelli, E., Cochis, C., Bertolotti, F., & Ungureanu, P. (2024). How designed work environment and enacted work interactions impact creativity and work–life balance. *European Journal of Innovation Management*, 27(2), 648-672.
- McNeff, D. (2021). *The Work life balance Myth: Rethinking Your Optimal Balance*. New York: McGraw-Hill Education.
- Mujanah, S. (2019). *Manjaemen Kompensasi*. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara (PMN).
- Pu, B., Sang, W., Ji, S., Hu, J., & Phau, I. (2024). The effect of customer incivility on employees' turnover intention in hospitality industry: A chain mediating effect of emotional exhaustion and job satisfaction. *International Journal of Hospitality Management*, 118, 103665.
-

- Purnamasari, I. (2013). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Eliza Parahyangan Sub Cabang Garut. *Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik*, 4(1), 12–19.
- Rahayu, G., & Pramularso, E. Y. (2019). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian SDM & Umum PT KAI Daerah Operasi 1 Jakarta. *Jurnal Perspektif*, 17(1), 1–6. <https://doi.org/https://doi.org/10.31294/jp.v17i1.4744>
- Rahmi, S. (2017). Perencanaan SDM Melalui Manajemen Strategik di Lembaga Pendidikan. *Jurnal Intelektualita*, 5(1), 93–110. Diambil dari <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/intel/article/view/4360>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rondonuwu, F., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Work-life balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 30–38. <https://doi.org/https://doi.org/10.35797/jab.v7.i2.30-39>
- Seidy, M., Adolfina, & Roring, F. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Manado. *Jurnal Emba*, 6(4), 3458 – 3467. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21612>
- Shengyao, Y., Salarzadeh Jenatabadi, H., Mengshi, Y., Minqin, C., Xuefen, L., & Mustafa, Z. (2024). Academic resilience, self-efficacy, and motivation: The role of parenting style. *Scientific Reports*, 14(1), 5571.
- Solimun, Fernandes, A. A. R., & Nurjannah. (2017). *Metode Statistika Multivariat : Pemodelan Persamaan Struktural (SEM) Pendekatan WarpPLS*. Malang: UB Press.
- Sorn, M. K., Fienena, A. R., Ali, Y., Rafay, M., & Fu, G. (2023). The effectiveness of compensation in maintaining employee retention. *Open Access Library Journal*, 10(7), 1-14.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.429>
- Wahyuningsih, & Lukiastuti, F. (2021). Pengaruh Self efficacy dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Penyuluh Keluarga Berencana di Kabupaten Temanggung dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Solusi: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 19(2), 1–14. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26623/slsi.v19i2.2957>
- Wicaksana, S. A., Suryadi, & Asrunputri, A. P. (2020). Identifikasi Dimensi-Dimensi Work-life balance pada Karyawan Generasi Milenial di Sektor Perbankan. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 4(2), 137–143. <https://doi.org/https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i2.8432>
- Williams, C. E., Thomas, J. S., Bennett, A. A., Banks, G. C., Toth, A., Dunn, A. M., ... & Gooty, J. (2024). The role of discrete emotions in job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 45(1), 97-116.
- Zee, M., de Jong, P. F., & Koomen, H. M. (2024). The relational side of teachers' self-efficacy: Assimilation and contrast effects of classroom relational climate on teachers' self-efficacy. *Journal of School Psychology*, 103, 101297.