

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL MELALUI *WORK-LIFE BALANCE*

Sutiara*¹, Mashur Razak², Ahmad Firman³

^{1,2,3}Program Pascasarjana, Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia

e-mail: ¹caesarioku77@gmail.com, ²mashur_razak@yahoo.co.id, ³a_firman25@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai melalui *work-life balance*, penelitian ini dilaksanakan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang dengan mengambil 86 pegawai negeri sipil sebagai sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dengan bantuan Software SmartPLS 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*, kompensasi dan *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja melalui *work-life balance*, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui *work-life balance*. Penelitian ini menghasilkan nilai koefisien determinasi untuk variabel *work-life balance* sebesar 0.318 berarti variabel *work-life balance* dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan lingkungan kerja sebesar 31.8% dan untuk variabel kepuasan kerja diperoleh sebesar 0.466, hal ini berarti variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, lingkungan kerja dan *work-life balance* sebesar 46.6 %.

Kata kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja.

Abstract

This study was intended to determine the effect of compensation and work environment on employee job satisfaction through work-life balance, this research was carried out at the Regional Secretariat of Sidenreng Rappang Regency by taking 86 civil servants as research samples. This study uses a quantitative approach with data analysis techniques using descriptive analysis with the help of SmartPLS 3. The results show that compensation and work environment have a positive and significant effect on work-life balance, compensation and work-life balance have a positive and significant effect on job satisfaction, work environment has a positive and insignificant effect on job satisfaction, compensation has a positive and insignificant effect on job satisfaction through work-life balance, work environment has a positive and significant effect on job satisfaction through work-life balance. This study resulted in the coefficient of determination for the work-life balance variable of 0.318 which means that the work-life balance variable can be explained by the compensation and work environment variables of 31.8% and for the job satisfaction variable it is obtained at 0.466, this means that the job satisfaction variable can be explained by the variable compensation, work environment and work-life balance by 46.6%.

Keywords: Compensation, Work Environment, *Work-Life Balance*, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Perubahan paradigma pengelolaan sumber daya manusia dari hanya melihat manusia atau pekerja yang non manajerial sebagai kekuatan produksi atau selama ini dikenal sebagai manajemen personalia, menuju kepada memperlakukan manusia dalam organisasi sebagai asset yang telah diakui sebagai sumber keunggulan kompetitif, menempatkan karyawan atau Pegawai Negeri Sipil sebagai faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Penggerak dari sistem organisasi pemerintahan adalah manusia yang ada di dalamnya, yaitu pegawai yang bekerja dalam kerangka tugas, fungsi dan tanggung jawabnya.



Memahami, mengetahui dan memenuhi kebutuhan serta menghilangkan faktor yang membuat ketidaknyamanan dalam bekerja akan membuat Pegawai Negeri Sipil dapat bekerja lebih baik dan lebih loyal kepada organisasi. Sarana dan prasarana berupa lingkungan kerja dalam kegiatan organisasi menjadi media bagi sumber daya bagi pegawai untuk menunjang pekerjaannya. Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan penyelenggara negara yang mempunyai tugas sebagai pelayan publik (*public service*) perlu dikelola dan diperhatikan kesejahteraannya (Rakhmawanto, 2014).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah kepuasan kerja. Hal ini berarti kepuasan kerja menjadi bagian yang penting juga karena merupakan hal yang menjadi dasar untuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam meningkatkan prestasi kerja dan kinerja kerja. Karena salah satu tujuan organisasi/perusahaan adalah untuk meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja pegawai. Spector yang dikutip oleh Wenno (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja yaitu suatu perasaan seseorang secara umum terhadap pekerjaannya ataupun sebagai rangkaian yang saling berhubungan dari sikap-sikap seseorang terhadap aspek-aspek pekerjaannya.

Menurut Anoraga (2009), pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku dirinya. Batasan orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang ia jalankan, apabila apa yang ia kerjakan itu dianggapnya telah memenuhi harapannya. Sedangkan menurut Robert yang dikutip oleh Anoraga (2009), kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerjaan yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Jadi secara garis besar kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya, yang dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, baik itu faktor internal maupun faktor eksternal.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Luthans (dalam Widasih *et al.* 2017) menyatakan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Pendapat tersebut didukung oleh Mangkunegara (2013) yang menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja serta hasil kerja perusahaan yang memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh semangat. Menurut Hasibuan (2013) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang baik langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan dikarenakan dengan kompensasi yang telah diberikan oleh perusahaan bagi seorang karyawan merupakan sumber penghasilan dalam rangka mencukupi kebutuhan mereka. Demikian juga pada Pegawai Negeri Sipil yang merupakan penyelenggara negara mempunyai tugas sebagai pelayan publik (*public service*) perlu dikelola dan diperhatikan kesejahteraannya. Apabila kompensasi diberikan secara benar maka akan memberikan dampak atas terciptanya kepuasan yang pada akhirnya akan lebih termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja dan kinerjanya.

Kepuasan kerja juga akan timbul apabila karyawan/pegawai merasa senang/puas terhadap lingkungan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang tidak nyaman dan tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan produktifitas kerja pegawai. Faktor lingkungan kerja bisa berupa kondisi fisik kantor yang meliputi penerangan, suhu udara dan lain-lain yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja serta berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Sedarmayanti, 2001). Menurut Mangkunegara (2006) lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir dan fasilitas kerja yang memadai. Pentingnya lingkungan kerja karena lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif.

Indikasi lain yang juga turut mempengaruhi kepuasan kerja seorang pegawai adalah kondisi dimana seorang pegawai dapat menyeimbangkan antara kepentingan pekerjaan dengan kepentingan keluarga maupun kehidupan sosialnya yang dikenal dengan istilah *Work-Life*

Balance dimana hal ini dapat menjadi sumber konflik pribadi dan menjadi sumber energi bagi diri sendiri. Menurut Handayani (dalam Endeka *et al.* 2020) *work life balance* merupakan suatu kondisi dimana seseorang bisa berbagi peran serta merasakan adanya kepuasan dalam peran-peran tersebut yang diperlihatkan dengan rendahnya tingkat *work family conflict* serta tingginya tingkat *work family facilitation* ataupun *work family enrichment*.

Jika individu dapat melakukan kedua tanggung jawab sebagai pekerja dan sebagai bagian dari keluarga maka individu akan merasakan kepuasan kerja karena individu dapat bekerja dengan baik pada saat di kantor sehingga tidak perlu terbebani dengan permasalahan atau status telah berkeluarga karena selama bekerja menghasilkan emosi positif atau keadaan yang menyenangkan. Oleh sebab itu, kombinasi dukungan keluarga dan organisasi tentunya akan lebih baik dalam mengurangi “benturan-benturan” tanggung jawab yang ada. Dukungan personal maupun organisasi sangat berpengaruh terhadap pekerja dalam menyelesaikan konflik kepentingan antara pekerjaan dan keluarga, dimana ada perbedaan yang sangat signifikan antara pekerja yang didukung keluarga dan pekerja yang tidak didukung keluarga (Friedmandan Greenhaus, dalam Wenno, 2018).

Dengan adanya *work life balance* maka akan timbul kepuasan kerja, atau dapat dikatakan bahwa *work life balance* membantu menghasilkan kepuasan kerja. Demikian juga pada seorang Pegawai Negeri Sipil yang memiliki keluarga dan kehidupan sosial harus mampu mengerjakan pekerjaannya dengan baik agar bisa merasakan kepuasan dalam bekerja sehingga menghasilkan suatu kesuksesan untuk organisasinya. Disamping tuntutan kerja di kantor seorang pegawai harus mampu menyeimbangkan kehidupan diluar pekerjaan. Tuntutan untuk melakukan pekerjaan secara maksimal mengharuskan pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan tidak menunda pekerjaan kantor.

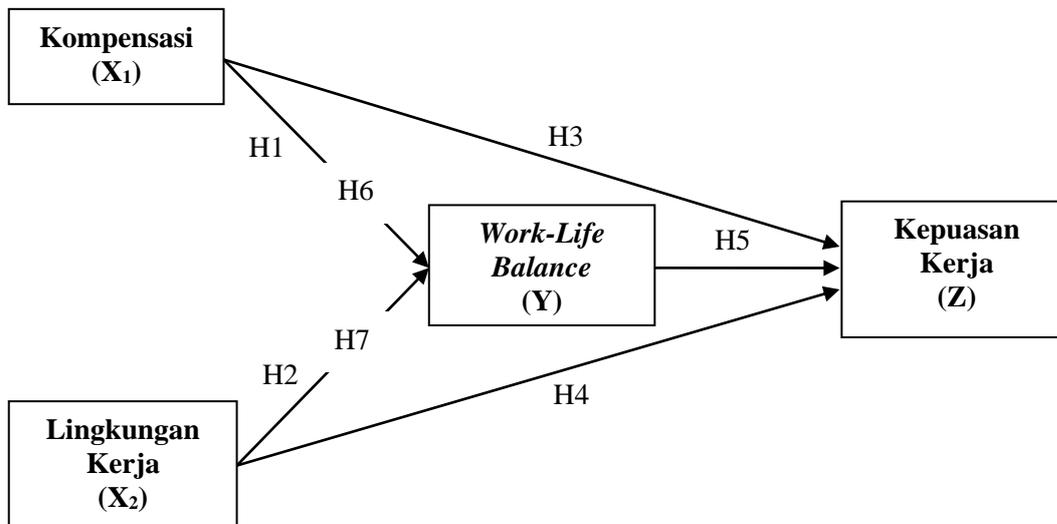
Berdasarkan PP No 53 tahun 2010 yang berisi tentang disiplin kerja pegawai negeri sipil diantaranya mengatur jumlah jam wajib kerja bagi pegawai negeri sipil yaitu sebanyak 37,5 jam yang harus dipenuhi dalam seminggu. Peraturan tersebut bertujuan agar setiap pegawai mampu menyeimbangkan kehidupan kerja (*work-life balance*) sebagai suatu keadaan keseimbangan antara dua tuntutan antara pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah pada hakekatnya sama. Dalam pandangan pegawai *work-life balance* adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga ataupun komitmen lain seperti hobi, seni dan studi. Sedangkan dalam pandangan instansi pemerintah *work-life balance* adalah pemanfaatan jam kerja secara efektif dan meminimalisir jam lembur dengan tetap memperhatikan tanggung jawab dan penyelesaian tugas (Sucaga *et al.* 2018).

Hasil observasi dan wawancara yang dilakukan menunjukkan adanya kinerja yang rendah seperti membolos/terlambat kerja terutama setelah datang mengisi absensi kemudian pulang, pemanfaatan jam kerja yang tidak efektif, unjuk kerja yang seadanya, bekerja terlambat, menyelesaikan tugas terlambat, sering pulang kantor sebelum jam kantor selesai dan lain-lain. Pada waktu jam kerja banyak pegawai yang bercakap-cakap terutama pembicaraan mengenai pribadi masing-masing. Indikasi ini diduga ada suatu ketidakpuasan dalam pekerjaan yang menyebabkan mereka lebih memilih untuk bercakap-cakap dengan pegawai lainnya di luar ruang kerjanya.

Ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan non pekerjaan bagi pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang terkadang membuat pegawai harus membawa pekerjaan kantor kerumah, rapat kerja atau kerja lembur hingga larut malam, serta perjalanan dinas keluar kota yang akhirnya mengakibatkan pegawai tidak bisa menyeimbangkan antara kehidupan diluar pekerjaan dengan dunia kerjanya. Kondisi di atas meingindikasikan *work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.

Untuk itu penelitian ini memiliki kerangka konseptual yang dijelaskan pada gambar dibawah ini:

Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian



HIPOTESIS PENELITIAN

Melalui kerangka konsep penelitian di atas maka terdapat tujuh hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu:

1. Kompensasi berpengaruh terhadap *work-life balance*.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *work-life balance*.
3. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
4. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
5. *Work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
6. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui *work-life balance*.
7. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui *work-life balance*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. Waktu pelaksanaan penelitian dilaksanakan pada Mei – Juni 2021. Sampel penelitian sebanyak 86 orang pegawai negeri sipil yang ditentukan berdasarkan pada perhitungan dari rumus Slovin dengan tingkat kesalahan yang ditoleransi sebesar 5% sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 86 yaitu :

$$n = \frac{109}{1 + (109)(0,05)^2} = 85,65 \text{ atau } 86 \text{ responden}$$

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Menurut Malik *et al* (2010:203) dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Penelitian ini dianalisis menggunakan metode Partial Least Square (PLS) yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap data penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas dan Uji Reabilitas

1. Uji Validitas

a. Convergent Validity (Uji Validitas Konvergen)

Uji Validitas Konvergen dilakukan dengan melihat nilai Loading Factor dan nilai AVE (*Average Variance Extracted*). Ukuran refleksi individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur. Sementara Nilai AVE (*Average Variance Extracted*) dengan nilai > 0,5 digunakan sebagai penentu validitas konvergen. Nilai AVE setidaknya sebesar 0,5. Jadi jika nilai AVE < 0,5 maka tidak valid secara konvergen. Untuk menguji validitas konvergen yang dimaksud, maka dapat dilihat nilai outer loading dari masing-masing indikator dari setiap variabel dan nilai AVE (*Average Variance Extracted*) pada tabel berikut ini:

Tabel 1 Nilai outer loadings indikator setiap variabel

	KEPUASAN KERJA	KOMPENSASI	LINGKUNGAN KERJA	WORK-LIFE BALANCE
K1		0.880		
K2		0.779		
K3		0.903		
K4		0.782		
K5		0.720		
K6		0.895		
K7		0.828		
KK1	0.708			
KK10	0.846			
KK2	0.750			
KK3	0.814			
KK4	0.765			
KK5	0.803			
KK6	0.810			
KK7	0.789			
KK8	0.715			
KK9	0.811			
LK1			0.701	
LK2			0.726	
LK3			0.757	
LK4			0.725	
LK5			0.764	
LK6			0.759	
LK7			0.723	
LK8			0.740	
LK9			0.767	
WB1				0.788
WB10				0.791
WB11				0.707
WB2				0.714
WB3				0.756
WB4				0.821
WB5				0.775
WB6				0.748
WB7				0.879
WB8				0.709
WB9				0.737

Dari Tabel 5.9 di atas terlihat bahwa nilai outer loading atau nilai korelasi masing-masing indikator setiap variabel di atas 0,70 dimana *Rule of Thumb* untuk menilai validitas konvergen adalah nilai loading factor harus lebih dari 0.7 (Ghozali & Latan, dalam Hamid & Anwar, 2019:42) sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan atau pernyataan di dalam kuesioner dinyatakan valid atau sah mewakili setiap variabelnya.

Tabel 2. Nilai AVE (*Average Variance Extracted*) setiap variabel

	Average Variance Extracted (AVE)
KEPUASAN KERJA	0.612
KOMPENSASI	0.688
LINGKUNGAN KERJA	0.548
WORK-LIFE BALANCE	0.589

Berdasarkan tabel 5.10 di atas terlihat nilai AVE (*Average Variance Extracted*) setiap variabel di atas 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel pada penelitian ini dinyatakan valid karena telah memenuhi kriteria yang direkomendasikan yaitu nilai AVE harus lebih besar dari 0,5 (Ghozali & Latan, dalam Hamid & Anwar, 2019:42).

b. Discriminant Validity (Uji Validitas Diskriminan)

Discriminant Validity dilakukan dengan melihat nilai *Fornell Larcker Criterion* dan nilai *Cross Loading*. Hasil yang direkomendasikan adalah nilai *Fornell Larcker Criterion* nilai lebih tinggi dari korelasi antar konstruk. Model memiliki *discriminant validity* yang lebih baik apabila nilai *Fornell Larcker Criterion* untuk masing-masing konstruk lebih besar dari korelasi antara dua konstruk di dalam model. Selanjutnya untuk nilai *cross loading* yang direkomendasikan adalah korelasi antara konstruk dengan indikatornya lebih tinggi daripada korelasi dengan indikator dari konstruk blok lainnya. Hasil pengujian *discriminant validity* diperoleh sebagai berikut:

Tabel 3 Nilai *Fornell-Larcker Criterion*

	KEPUASAN KERJA	KOMPENSASI	LINGKUNGAN KERJA	WORK-LIFE BALANCE
KEPUASAN KERJA	0.782			
KOMPENSASI	0.583	0.829		
LINGKUNGAN KERJA	0.387	0.377	0.740	
WORK-LIFE BALANCE	0.563	0.414	0.511	0.768

Tabel 5.11 menunjukkan bahwa model sudah memenuhi *discriminant validity* dimana nilai *Fornell-Larcker Criterion* masing-masing konstruk sudah lebih besar daripada korelasi satu konstruk dengan konstruk lain (Chin, Gopal & Salinsbury dalam Hamid & Anwar, 2019:42).

Tabel 4. Nilai *Cross Loading*

	KEPUASAN KERJA	KOMPENSASI	LINGKUNGAN KERJA	WORK-LIFE BALANCE
K1	0.464	0.880	0.360	0.299
K2	0.387	0.779	0.228	0.271

K3	0.579	0.903	0.425	0.422
K4	0.540	0.782	0.341	0.371
K5	0.365	0.720	0.126	0.257
K6	0.513	0.895	0.289	0.365
K7	0.478	0.828	0.346	0.373
KK1	0.708	0.406	0.302	0.351
KK10	0.846	0.548	0.366	0.470
KK2	0.750	0.396	0.373	0.502
KK3	0.814	0.490	0.284	0.440
KK4	0.765	0.385	0.282	0.446
KK5	0.803	0.495	0.362	0.488
KK6	0.810	0.510	0.316	0.420
KK7	0.789	0.393	0.207	0.328
KK8	0.715	0.387	0.235	0.382
KK9	0.811	0.506	0.270	0.528
LK1	0.154	0.109	0.701	0.188
LK2	0.227	0.188	0.726	0.333
LK3	0.208	0.178	0.757	0.287
LK4	0.271	0.335	0.725	0.443
LK5	0.285	0.313	0.764	0.451
LK6	0.336	0.226	0.759	0.320
LK7	0.423	0.385	0.723	0.387
LK8	0.300	0.351	0.740	0.450
LK9	0.261	0.269	0.767	0.402
WB1	0.447	0.366	0.418	0.788
WB10	0.509	0.401	0.438	0.791
WB11	0.301	0.163	0.340	0.707
WB2	0.361	0.297	0.463	0.714
WB3	0.491	0.414	0.271	0.756
WB4	0.471	0.453	0.473	0.821
WB5	0.489	0.320	0.382	0.775
WB6	0.542	0.279	0.430	0.748
WB7	0.388	0.303	0.419	0.879
WB8	0.357	0.195	0.271	0.709
WB9	0.254	0.149	0.340	0.737

Berdasarkan tabel 5.12 diketahui nilai *cross loading* untuk indikator dari variabel laten memiliki nilai *cross loading* lebih besar dibanding nilai loading variabel laten lainnya. Nilai ini untuk setiap variabel harus lebih besar dari 0.70 (Ghozali & Latan, dalam Hamid & Anwar, 2019:42) Artinya, variabel laten penelitian ini memiliki *discriminant validity* yang baik.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan dengan cara uji statistik *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha* (α). *Composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. *Composite reliability* dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk. Sementara *Cronbach's alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk. Menurut Ghozali dan Latan, dalam Hamid & Anwar (2019:42), rule of thumb yang digunakan untuk nilai *Composite Reliability* lebih besar dari 0,7 serta nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,7. Hasil pengujian reliability diperoleh sebagai berikut:

Tabel 5 Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
KEPUASAN KERJA	0.929	0.940
KOMPENSASI	0.923	0.939
LINGKUNGAN KERJA	0.898	0.916
WORK-LIFE BALANCE	0.930	0.940

Berdasarkan Tabel 5.13 di atas dapat dilihat bahwa semua konstruk memenuhi kriteria reliabel, hal ini ditunjukkan dengan nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* di atas 0,7 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan, maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan instrumen penelitian ini reliabel sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

Perhitungan statistik dalam analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan software SmartPLS 3. Hasil pengolahan data selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel 5 dan Tabel 6 berikut ini:

Tabel 6. Nilai Path Coefficients melalui Bootstrapping

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompensasi -> Kepuasan Kerja	0.414	0.415	0.083	4.968	0.000
Kompensasi -> Work-Life Balance	0.258	0.260	0.122	2.114	0.035
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0.042	0.043	0.090	0.463	0.644
Lingkungan Kerja -> Work-Life Balance	0.414	0.424	0.122	3.377	0.001
Work-Life Balance -> Kepuasan Kerja	0.37	0.373	0.095	3.896	0.000

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan bootstrapping yang disajikan pada tabel 5.16 di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap *work-life balance* teruji, hal ini dibuktikan dengan nilai Original Sample (O) = 0,258 > 0 mengindikasikan pengaruh kompensasi terhadap *work-life balance* pegawai adalah positif dan nilai P Values = 0,035 < 0,05 yang berarti signifikan.
2. Hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *work-life balance* teruji, hal ini dibuktikan dengan nilai Original Sample (O) = 0,414 > 0 mengindikasikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai adalah positif dan nilai P Values = 0,001 < 0,05 yang berarti signifikan.
3. Hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja teruji, hal ini dibuktikan dengan nilai Original Sample (O) = 0,414 > 0 mengindikasikan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai adalah positif dan nilai P Values = 0,000 < 0,05 yang berarti signifikan.
4. Hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja tidak teruji, hal ini karena nilai Original Sample (O) = 0,042 > 0 mengindikasikan pengaruh

lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai adalah positif tetapi nilai P Values = 0,644 > 0,05 yang berarti tidak signifikan.

- Hipotesis yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja teruji, hal ini dibuktikan dengan nilai Original Sample (O) = 0,37 > 0 mengindikasikan pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja pegawai adalah positif dan nilai P Values = 0,000 < 0,05 yang berarti signifikan.

Tabel 7 Nilai Specific Indirect Effects melalui Bootstrapping

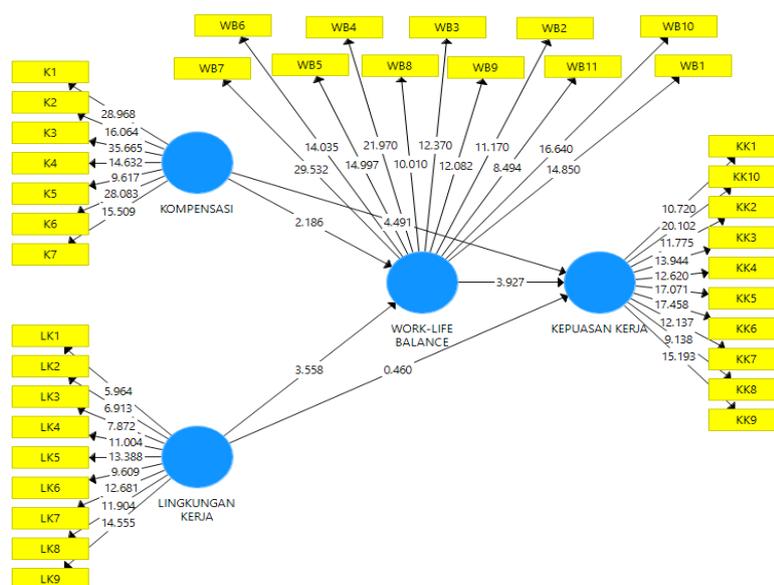
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompensasi -> Work-Life Balance -> Kepuasan Kerja	0.096	0.094	0.05	1.926	0.055
Lingkungan Kerja -> Work-Life Balance -> Kepuasan Kerja	0.153	0.151	0.058	2.618	0.009

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan bootstrapping yang disajikan pada tabel 5.17, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui *work life balance* tidak teruji, hal ini karena nilai Original Sample = 0,096 > 0 yang mengindikasikan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui *work life balance* adalah positif tetapi nilai P Value = 0,055 dimana nilai tersebut > 0,05 yang berarti tidak signifikan.
- Hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui *work-life balance* teruji, hal ini dibuktikan dengan nilai Original Sample = 0,153 > 0 mengindikasikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui *work-life balance* adalah positif dan nilai P Value = 0,009 dimana nilai tersebut < 0,05 yang berarti signifikan.

Gambar 2 Model Struktural



Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Hasil dari PLS, *R-Square* mempresentasikan jumlah variance dari konstruk yang dijelaskan oleh model. Nilai *R-Square* 0.75, 0.50, dan 0.25 masing-masing mengindikasikan bahwa model kuat, moderate, dan lemah (Ghozali & Latan, dalam Hamid & Anwar, 2019:42). Penelitian ini menggunakan 2 buah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel *Work-Life Balance* (Y) yang dipengaruhi oleh Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), dan variabel Kepuasan Kerja (Z) yang dipengaruhi oleh Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan *Work-Life Balance* (Y). Berikut disajikan hasil penghitungan nilai *R-Squares*:

Tabel 8 Nilai *R-Square*

	R Square	R Square Adjusted
KEPUASAN KERJA	0.466	0.446
WORK-LIFE BALAN	0.318	0.302

Tabel 5.14 menunjukkan nilai *R-square* untuk variabel *Work-Life Balance* (Y) diperoleh sebesar 0.318 berarti variabel *Work-Life Balance* (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dalam model sebesar 31.8%, termasuk dalam kategori lemah. Selanjutnya nilai *R-Square* untuk variabel Kepuasan Kerja (Z) diperoleh sebesar 0.466, hal ini berarti variabel Kepuasan Kerja (Z) dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan *Work-Life Balance* (Y) dalam model sebesar 46.6 % termasuk dalam kategori lemah.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan nampak bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance* Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. Hal ini dibuktikan dengan nilai Original Sample (O) = 0,258 > 0 yang berarti positif, artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada pegawai semakin baik keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaannya (*work-life balance*) serta nilai P Values = 0,035 < 0,05 yang berarti signifikan, artinya kompensasi mempunyai pengaruh langsung yang bermakna terhadap *work-life balance* pegawai. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yunita (2018) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*.

Selanjutnya lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance* Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang, hal ini dibuktikan dengan nilai Original Sample (O) = 0,414 > 0 yang berarti positif, artinya semakin baik lingkungan kerja pegawai semakin baik keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaannya (*work-life balance*) dan nilai P Values = 0,001 < 0,05 yang berarti signifikan, artinya lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung yang bermakna terhadap *work-life balance* pegawai. Semakin baik lingkungan kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang dari segi penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, kemampuan bekerja dan hubungan pegawai dengan pegawai lainnya maka semakin baik pula *work-life balance* atau keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan pegawainya. Khusus pada indikator hubungan pegawai, penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yunita (2018) bahwa hubungan dengan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work life balance*.

Kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang, hal ini dibuktikan dengan nilai Original Sample (O) = 0,414 > 0 dan nilai P Values = 0,000 < 0,05. Didapatkan hasil yang positif artinya semakin tinggi tingkat kompensasi pegawai maka kepuasan kerja pegawai juga semakin baik. Berpengaruh signifikan, artinya kompensasi mempunyai pengaruh

langsung yang bermakna terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan A Dwi Nugroho, K Kunartinah (2012) yang menyatakan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh E. Widasih, dkk (2017) yang menunjukkan bahwa kompensasi intrinsik dan kompensasi ekstrinsik baik secara parsial maupun secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai. Akan tetapi hasil penelitian ini justru tidak didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh NL. Pioh, HN. Tawas (2016) yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Persoalan puas atau tidak puas dengan pekerjaan tidak tergantung pada seberapa besar kompensasi yang pegawai tersebut terima.

Lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang, hal ini dibuktikan dengan nilai Original Sample (O) = 0,042 > 0 dan nilai P Values = 0,644 > 0,05. Lingkungan kerja tidak signifikan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. Artinya lingkungan kerja secara langsung tidak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya, antara lain yang dilakukan oleh NL. Pioh, HN. Tawas. (2016) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian Agbozo *et al* (2017) juga menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan serta penelitian NI. Maslichha (2017) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

Work-Life Balance memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang, hal ini dibuktikan dengan nilai Original Sample (O) = 0,37 > 0 dan nilai P Values = 0,000 < 0,05. Artinya semakin baik *work-life balance* seorang pegawai maka kepuasan kerjanya juga semakin meningkat. Didapatkan hasil yang signifikan artinya *work-life balance* memberikan pengaruh yang bermakna terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh DP. Sari (2017) yang menyatakan bahwa variabel *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh NI. Maslichha (2017) yang menunjukkan hasil bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kompensasi memberikan pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang melalui *Work Life Balance*, hal ini dibuktikan dengan nilai Original Sample = 0,096 > 0 dan nilai P Value = 0,055 dimana nilai tersebut > 0,05. Hal tersebut berarti bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil dengan adanya *work-life balance* sebagai variabel intervening.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang melalui *work-life balance*, hal ini dibuktikan dengan nilai Original Sample = 0,153 > 0 dan nilai P Value = 0,009 dimana nilai tersebut < 0,05. Jadi dengan tersedianya lingkungan kerja yang mendukung dan nyaman serta adanya keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan keluarga dan sosial yang baik maka secara otomatis dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai negeri sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance* Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance* Pegawai

Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.

3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.
5. *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.
6. Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang melalui *work-life balance*.
7. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang melalui *work-life balance*.

SARAN

Untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai negeri sipil di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang, penulis memberikan saran:

1. Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang perlu meningkatkan kompensasi yang diberikan kepada seluruh pegawai agar pegawai lebih optimal dalam bekerja dan diberikan sesuai dengan beban kerja yang ditanggung setiap pegawai sehingga tidak menimbulkan kecemburuan sosial.
2. Lingkungan kerja walaupun merupakan variabel yang tidak signifikan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja, namun peneliti menganggap sebagai salah faktor yang harus diperhatikan. Kondisi lingkungan kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang perlu diperbaiki, seperti sarana dan prasarana tempat bekerja dan diusahakan untuk selalu kondusif dan nyaman, memiliki sistem kerja yang terencana sehingga pegawai dapat memberikan kontribusinya secara maksimal serta dapat meningkatkan kepuasan atas pekerjaan yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri.
3. Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja, Pimpinan ada baiknya juga untuk menerapkan *work-life balance*, karena ini sangat penting bagi organisasi untuk menyadari bahwa setiap pegawai tidak hanya menghadapi peran serta masalah dalam pekerjaan, namun juga di luar pekerjaannya.
4. Menciptakan dan memelihara kepuasan kerja pegawai agar berdampak bagi peningkatan kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Hal ini dikarenakan pegawai yang puas membawa pengaruh yang positif bagi organisasi, seperti meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agbozo GK, et al. The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in Ghana. *Journal of Human Resource Management*, 2017, 5.1.
- Agha, K. et al. Work-Life Balance and Job Satisfaction An Empirical Study Focusing On Higher Education Teachers in Oman. *International Journal of Social Science and Humanity*, 2017,7.3:164.
- Anoraga, P. Psikologi Kerja. *Jakarta: Rineka Cipta*, 2009.
- Arif.B, Farooqi.YA. Impact of work life balance on job satisfaction and organizational commitment among university teachers: A case study of University of Gujrat, Pakistan. *International Journal Of Multidisciplinary Sciences And Engineering*, 2014, 5.9.
- Arikunto, Suharsimi. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. *Jakarta: Rineka*, 2006.

- Aruan QS, Fakhri M. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia. *Modus Journals*. 2017, 27.2.
- Aseptia, UY & Maruno, SHP. Analisis Pengaruh Work-Life Balance Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Telkomsel, Tbk Branch Malang. *JIBEKA-Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi STIE Asia Malang*. 2017, 11.1.
- Aulia D, Darda A. Pengaruh Renumerasi Terhadap Kepuasan Kerja Pns Yang Bertugas Pada Sekretariat Direktorat Jenderal Anggaran Kementerian Keuangan. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen*. 2013, 1.3.
- Azhari Z & Syamsir S. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja PNS Sekretariat DPRD Sumatera Barat. *Journal of Social Science & Social*. 2012.
- Darmawan, AAYP, et al. Hubungan Burnout Dengan Work-Life Balance Pada Dosen Wanita. *Jurnal MEDIAPSI*, 2015, 1.1.
- Dharmawan, I Made Yusa. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar. *Tesis: Program Pasca Sarjana Udayana Bali*, 2011.
- Endeka, RF. et al. Worklife Balance dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu. *Productivity*, 2020, 1.5.
- Ghozali, Imam. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*. 2013.
- Hamid, RS.,Anwar, SM. Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian: Konsep Dasar dan Aplikasi dengan Program SmartPLS 3.2.8 dalam Riset Bisnis. *Jakarta : PT Inkubator Penulis Indonesia*, 2019.
- Hafid, M.,Prasetio, AP. Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Divisi Food & Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta). *SMART-Study & Management Research*. 2017.
- Hasibuan, Malayu. Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta: PT Bumi Perkasa*, 2002.
- _____. Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara*, 2007.
- _____. Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta: PT. Bumi Aksara*, 2010.
- _____. Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta: PT. Bumi Aksara*, 2013.
- Kadarisman, M. Manajemen Kompensasi. *Jakarta: Rajawali Pers*, 2012.
- Laela, C. R., & Muhammad, A. H. Pengaruh Relation-Oriented Leadership Behavior Terhadap Work-Life Balance Pada Wanita Pekerja. *Scientific. Journal Of Universitas Negeri Semarang*. 2015, 8.2.
- Luthans, Fred. Perilaku Organisasi. *Yogjakarta: Andi*, 2006.
- Malik, et al. Metodologi Penelitian dan Aplikasi. *Makassar: Pustaka Pena Press Makassar*, 2010.

- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. *Jakarta: Refika Aditama*, 2006.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. *Bandung: Remaja Rosdakarya*, 2013.
- Maslich, NI. Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Perawat Rs Lavalette Malang Tahun 2016). *Sarjana thesis, Universitas Brawijaya*. 2017.
- McDonald, P., & Bradley, L. M. The Case for Work-Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice. *Sydney: Hudson Global Resources*, 2005.
- Nitisemito. 2009. Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia, *Jakarta: Ghalia Indonesia*.
- Nugroho, Dwi & Kunartinah. Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi pada PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, 2012, 19.2.
- Notoatmodjo, Soekidjo. Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jakarta: Rineka Cipta*, 1992.
- Pioh, NH & Tawas, HN. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal EMBA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2016,4.2.
- Puwati, PD. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work-Life Balance) Terhadap Beban Kerja (Work Load) Divisi Penjualan di PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo. *Etheses: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*, 2016.
- Rakhmawanto, A. Program Pensiun Pegawai Negeri Sipil : Analisis Perspektif Perbaikan Sistem Pensiun PNS Dari You Go Ke Fully Funded. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, 2014, 8.2.
- Rivai, Veithzal. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. *Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada*, 2004.
- Robbins, S.P., & Judge. Perilaku organisasi. *Jakarta: Salemba Empat*, 2013.
- Sari, DP. Pengaruh Burnout dan Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pekerjaan Umum Balai Wilayah Sungai Sumatera V Padang, 2017.
- Saripuddin, J. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 2017, 3.2.
- Sedarmayanti. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. *Bandung: Mandar Maju*, 2001.
- _____. Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. *Bandung: PT. Refika Aditama*, 2009.
- _____. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. *Bandung: Mandar Maju*, 2011.

- Simamora, Henry. Manajemen Sumber Daya Manusia. *Yogyakarta: STIE YKPN*, 2004.
- Soetjipto, Budi W. Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia. *Yogyakarta: Asmara Books*, 2004.
- Sucaga, et al. Pengaruh Deskripsi Kerja (Job Description), Work-Life Balance Dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Perpustakaan Daerah Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Kompetitif*. 2018.
- Sugiyono. Metode Penelitian. *Bandung: CV Alfa Beta*, 2001.
- _____. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. *Bandung: Alfabeta*, 2013.
- _____. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. *Bandung : Alfabeta*, 2014.
- _____. Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). *Bandung: Alfabeta*, 2015.
- Sutrisno, Edi. Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group*, 2009.
- _____. Budaya Organisasi. *Jakarta: Kencana*, 2010.
- Ula, I.I, et al. Hubungan Antara Career Capital Dan Worklife Balance Pada Karyawan Di PT. Petrokimia Gresik. *Jurnal Psikoislamika*. Malang: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, *Universitas Brawijaya*. 2015, 12.1.
- Umartiwi, R. Hubungan Antara Persepsi Beban Kerja Dengan Work Life Balance Pada Karyawan Bagian Produksi Pt X. *Skripsi thesis, Universitas Mercu Buana Yogyakarta*, 2017
- Wenno, MW . Hubungan antara Work Life Balance dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT PLN PERSERO Area Ambon. *Jurnal Maneksi*, 2018. 7.1.
- Wibowo. Manajemen Kinerja. *Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada*. 2011.
- Widasih Esti, et al. Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Blitar. *Revitalisasi: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2017, 6.1.
- Yunita, PI. Menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan (work-life balance): apakah faktor situasional pekerjaan berpengaruh. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 2018, 3.2.