

Pengaruh Kompensasi Dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sinjai

Ahmad Dzaky Wicaksana¹, Sitti Hasbiah², Rezky Amalia Hamka³, Romansyah Sahabuddin⁴, Uhud Darmawan Natsir⁵

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar

e-mail: *¹ahmaddzakyw02@gmail.com, ²sitti.hasbiah@unm.ac.id², ³rezky.amalia.hamka@unm.ac.id³, ⁴romansyah@unm.ac.id⁴, ⁵uhud.darmawan@unm.ac.id⁵

Article History:

Received: 14 Oktober 2024

Revised: 24 November 2024

Accepted: 30 November 2024

Keywords: *Kompensasi, work life balance, kepuasan kerja*

Abstract: *Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan work life balance terhadap kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Umum daerah Sinjai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di RSUD Sinjai dengan sampel yang diperoleh sebanyak 73 responden yang terbagi menjadi ASN 36 responden, kontrak 8 responden, dan honorer 29 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan Statistical Product and Service Solution (SPSS 24). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel kompensasi dan work life balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial menunjukkan variabel kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan work life balance berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah unsur kunci yang menopang keberlangsungan setiap organisasi, baik organisasi publik maupun swasta. Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting sebagai elemen utama yang dimiliki oleh suatu organisasi dan bertujuan agar seluruh proses yang terjadi di dalamnya dapat berjalan dengan optimal dan mencapai kesuksesan sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh suatu organisasi (Pertwi dan Ferdian, 2020). Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai target, baik jangka pendek maupun jangka panjang, sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan kualitas sumber daya manusianya (Rambi, Lengkong, dan Jorie, 2015).

Sumber Daya Manusia (SDM) menunjukkan beragam karakteristik yang memerlukan perlakuan khusus guna meningkatkan tingkat kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan dalam lingkungan kerja sehari-hari. Secara mendasar, diantara berbagai sumber daya yang terlibat dalam mendukung kelancaran operasional perusahaan, SDM memegang peran paling penting dan dominan. Hal ini disebabkan oleh peran manusia sebagai sosok yang merencanakan, menentukan, dan bertindak sebagai Faktor pendorong utama dalam setiap kegiatan perusahaan untuk meraih suatu tujuan (Hasibuan, 2007).

Untuk mempertahankan kualitas sumber daya manusia yang tinggi dan menjaga agar karyawan tetap berkomitmen terhadap perusahaan, maka kepuasan kerja menjadi aspek yang krusial untuk diperhatikan oleh perusahaan. Selain itu, kepuasan kerja karyawan dapat mempengaruhi sikap dalam bekerja. Semakin puas seorang karyawan dengan pekerjaannya, semakin positif pula persepsinya terhadap tugas-tugas yang harus diselesaikan, sementara jika merasa kepuasan rendah, maka karyawan akan menilai negatif pekerjaan yang dilakukan (Robbins dan Judge, 2015). Tingkat kepuasan kerja yang tinggi berkorelasi positif dengan sikap individu terhadap pekerjaannya yang dimana hal tersebut terlihat melalui semangat dan disiplin kerja, sehingga hal tersebut menciptakan peningkatan kinerja individu (Handoko, 2012).

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat dikelompokkan menjadi dua kategori. Pertama, faktor intrinsik yang berasal dari dalam diri karyawan sendiri, seperti minat, bakat, dan kepuasan atas pencapaian. Kedua, faktor ekstrinsik yang berasal dari luar diri karyawan, seperti lingkungan kerja, sistem penggajian, kebijakan perusahaan, dan hubungan dengan rekan kerja (Badriyah, 2015). Tingkat kepuasan kerja setiap karyawan bervariasi antara individu satu dengan individu lainnya, yang dipengaruhi oleh norma dan nilai yang dipegang oleh masing-masing individu. Perbedaan kepuasan kerja muncul karena setiap individu memiliki preferensi atau kesukaan yang unik. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan preferensi pribadi seseorang, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Sebaliknya, jika pekerjaan tidak selaras dengan preferensi tersebut, kepuasan kerja yang dirasakan akan berkurang (As'ad, 2004).

Tingkat ketidakpuasan karyawan dalam bekerja bisa menjadi tanda adanya masalah serius dalam sebuah perusahaan, rendahnya tingkat kepuasan kerja ini umumnya dapat dilihat dari berbagai faktor, salah satunya adalah penurunan kinerja karyawan dalam menuntaskan tanggung jawab mereka. Akibatnya, terjadi keterlambatan dalam penyampaian laporan serta penurunan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas (Gunawan, Machasin dan Fitri, 2017). Karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya cenderung kehilangan motivasi untuk bekerja dengan baik. Akibatnya, kualitas hasil kerja mereka pun menurun. Jika situasi ini terus berlanjut tanpa penyelesaian dalam waktu yang singkat, maka dapat mengakibatkan perusahaan menuju kebangkrutan (Gunawan, dkk. 2017). Perhatian terhadap kepuasan kerja sangatlah krusial, mengingat tingginya kepuasan kerja dapat menghasilkan lingkungan kerja positif yang akan memberikan motivasi para karyawan untuk meningkatkan prestasi mereka dalam bekerja.

Pemberian kompensasi yang memadai merupakan salah satu strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan sebagai bentuk apresiasi atas dedikasi dan kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi didefinisikan sebagai bayaran yang diterima karyawan sebagai balasan kontribusi dan layanan yang telah karyawan berikan kepada perusahaan (Mondy, dalam Hermingsih dan Purwanti, 2020). Kompensasi merupakan faktor yang paling efektif dalam menciptakan kepuasan kerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan (Gelard & Rezaei, 2016). Pemberian kompensasi kepada karyawan berpengaruh besar terhadap seberapa puas mereka dalam bekerja, seberapa termotivasi mereka, serta kualitas output yang karyawan hasilkan (Mangkunegara, 2013).

Pemberian imbalan atau kompensasi dapat memudahkan karyawan untuk mengalokasikan waktu dan energi mereka pada tugas-tugas pekerjaan, sehingga membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan (Nurchayani & Adnyani, 2016). Ketika imbalan yang diterima oleh karyawan sebanding dengan jenis pekerjaan dan posisi yang mereka miliki, maka karyawan cenderung merasa puas dan termotivasi untuk menjalankan tugasnya. Dengan demikian, penting bagi

organisasi untuk melakukan identifikasi terhadap faktor-faktor yang berkontribusi pada kepuasan kerja karyawan dan merancang sistem kompensasi yang efektif dengan tujuan meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan (Retnoningsih, Sunuharjo, dan Ruhana, 2016). Kompensasi memiliki arti yang sangat krusial bagi karyawan, karena mereka mengharapkan kompensasi tersebut dapat mencukupi kebutuhan hidup dan meningkatkan taraf kesejahteraan mereka. Apabila karyawan menganggap bahwa kompensasi yang diterima kurang mencukupi, hal tersebut dapat menyebabkan menurunnya kinerja, berkurangnya semangat kerja, serta menurunnya tingkat kepuasan kerja (Pratama, 2020).

Disamping kompensasi, tingkat kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh faktor keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan, atau yang dikenal dengan istilah work life balance. Work life balance merujuk pada usaha menciptakan harmoni antara kehidupan personal dan profesional seorang karyawan, hal ini mencakup tersedianya waktu untuk bersantai, memelihara relasi yang baik dengan kolega, serta menciptakan kondisi yang memungkinkan seseorang untuk bekerja dengan kinerja terbaiknya (Vyas & Shrivastava (2017). Work life balance umumnya dipahami sebagai tidak ada konflik yang terjadi antara kehidupan profesional dan kehidupan pribadi. Namun, dalam pengertian yang lebih luas, keseimbangan ini berarti efektivitas dan keberhasilan baik dalam kehidupan pekerjaan maupun kehidupan pribadi yang memuaskan dan bahagia. Oleh karena itu, setiap karyawan perlu mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan profesional dan kehidupan pribadi (Endeka, Rumawas dan Tumbel, 2020).

Keseimbangan antara kehidupan profesional dan personal merupakan faktor penting yang patut menjadi perhatian setiap organisasi dalam merumuskan rancangan kebijakan agar dapat mempertahankan tingkat produktivitas karyawan pada level maksimal (Herlambang dan Murniningsih, 2019). Penerapan work life balance bukan hanya tanggung jawab karyawan dalam mengatur peran mereka, tetapi juga membutuhkan dukungan dari perusahaan atau organisasi (Aristiyani, Nurdin, Assa, Sugiarti, dan Suhariadi, 2023). Work life balance dapat membantu karyawan dalam menghadapi beberapa tuntutan yang harus dipenuhi secara bersamaan serta mendukung mereka dalam mempertahankan perasaan positif dan kepuasan terhadap pekerjaan yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kepuasan kerja karyawan (Yanti dan Meutia, 2024). Waktu, energi, dan sumber daya yang lebih banyak diperoleh karyawan berkat work life balance yang baik memungkinkan mereka untuk mengeksplorasi minat dan bakat, sehingga kreativitas karyawan meningkat. Sebaliknya, jika work life balance karyawan kurang baik, kinerja karyawan cenderung menurun dan dapat berdampak negatif pada aspek kehidupan lainnya (Nawarcono dan Setiono 2021).

RSUD Sinjai merupakan bagian integral dari Pemerintahan Kabupaten Sinjai yang berfungsi sebagai salah satu alat untuk memenuhi kebutuhan pembiayaan pembangunan dan mencapai target-target pembangunan sesuai dengan prinsip otonomi daerah yang dimana organisasi ini memiliki fokus pada penyediaan jasa pelayanan kesehatan. Rumah sakit sebagai tempat penyediaan layanan kesehatan perlu memiliki kemampuan untuk meningkatkan mutu layanan yang lebih baik dan dapat dijangkau oleh masyarakat, sehingga dapat berkontribusi pada peningkatan derajat kesehatan masyarakat Indonesia secara optimal (Aristy, 2019).

Pelayanan kesehatan di rumah sakit memegang peranan penting, khususnya dalam aspek keperawatan yang profesional (Safitri dan Astutik, 2019). Berbagai faktor mendukung terselenggaranya pelayanan kesehatan yang berkualitas, di antaranya adalah Sumber Daya Manusia (SDM), dengan peran khusus dari SDM keperawatan (Mony, dalam Aristy, Razak, dan Haeruddin, 2019). SDM perawat menjadi faktor utama dalam penyelenggaraan layanan di rumah sakit, bahkan hingga mencapai sekitar 80% dari keseluruhan layanan kesehatan (Bauman, dalam

Abdillah, 2017). Pelayanan keperawatan di rumah sakit memiliki peranan signifikan dalam menentukan mutu pelayanan serta citra rumah sakit di mata masyarakat (Hasnita dan Sanusi, dalam Abdillah, 2017).

Pada saat ini, rumah sakit menghadapi berbagai kendala yang terkait dengan perawat dan penyediaan pelayanan perawatan, di antaranya adalah ketidakpuasan kerja perawat serta masalah-masalah seputar kompensasi dan work life balance yang kurang baik, yang dapat berdampak pada kondisi psikologis perawat ketika sedang bekerja. Sebagai data awal dalam mengidentifikasi masalah kepuasan kerja, peneliti melakukan pengambilan data dengan cara melakukan wawancara dengan tiga orang perawat dengan masa kerja berbeda yaitu dengan masa kerja lama, masa kerja baru dan masa kerja antara baru dan lama. Pada survey ini peneliti mengajukan pertanyaan pertanyaan “apakah gaji yang anda terima sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang anda kerjakan?” Hasil dari pertanyaan yang diajukan menunjukkan bahwa sebanyak dua orang mengatakan gaji yang mereka terima tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan yaitu perawat dengan masa kerja lama dan masa kerja baru, sedangkan perawat dengan masa kerja sedang mengatakan bahwa gaji yang diterima telah sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Kemudian peneliti mengajukan pertanyaan kedua yaitu “apakah anda merasa bahwa tunjangan atau insentif yang anda terima telah sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang anda kerjakan?” Hasil dari pertanyaan yang diajukan menunjukkan bahwa dari ketiga perawat yang diwawancara mengatakan bahwa tunjangan atau insentif yang diterima belum atau tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Kemudian pertanyaan selanjutnya “Apakah saat ini anda dapat menyeimbangkan antara kehidupan pekerjaan dgn kehidupan pribadi anda? Hasil dari pertanyaan yang diajukan menunjukkan bahwa dua perawat yaitu perawat dengan masa kerja baru dan masa kerja lama mengatakan bahwa mereka belum mampu menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mereka. Kemudian peneliti melanjutkan ke pertanyaan terakhir “Apakah menurut anda faktor-faktor seperti kompensasi dan keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mempengaruhi tingkat kepuasan kerja anda?” Hasil dari pertanyaan yang diajukan menunjukkan bahwa dari ketiga perawat yang diwawancara mengatakan bahwa hal tersebut berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja mereka.

METODE PENELITIAN

Sejalan dengan konsep yang dikemukakan oleh Sugiyono (2017), populasi dapat didefinisikan sebagai keseluruhan objek penelitian yang memiliki karakteristik yang sama dan relevan dengan tujuan penelitian yang dimana populasi ini menjadi dasar untuk menarik kesimpulan yang berlaku umum. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga keperawatan yang berjumlah 261 orang di lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah Sinjai. Sampel merupakan bagian representatif dari keseluruhan kelompok yang menjadi objek penelitian (Amin, Garancang, dan Abunawas, 2023).

Penelitian ini mengadopsi teknik probability sampling untuk memastikan representativitas sampel terhadap populasi, di mana setiap elemen Memiliki probabilitas yang setara untuk terseleksi (Firmansyah, 2022). Penelitian ini menggunakan teknik stratified random sampling, di mana populasi perawat dibagi menjadi strata-strata berdasarkan variabel tertentu, kemudian sampel diambil secara acak dari setiap strata untuk menjamin representasi yang proporsional dari setiap subkelompok (Firmansyah, 2022). Besarnya sampel dalam penelitian ini diperoleh dengan menerapkan rumus Slovin dengan jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 73 orang.

Penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif dengan bantuan software IBM SPSS 24. Data yang terkumpul akan melalui tahap pengolahan dan analisis yang meliputi uji kualitas

data, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linier berganda. Hasil analisis ini akan digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dan menentukan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Tabel 1. Hasil uji validitas variabel kompensasi

Indikator	r hitung	r tabel	Nilai Sig.	Keterangan
X1.1	0.761	0.2303	0.000	Valid
X1.2	0.602	0.2303	0.000	Valid
X1.3	0.696	0.2303	0.000	Valid
X1.4	0.687	0.2303	0.000	Valid
X1.5	0.620	0.2303	0.000	Valid
X1.6	0.607	0.2303	0.000	Valid
X1.7	0.577	0.2303	0.000	Valid
X1.8	0.570	0.2303	0.000	Valid
X1.9	0.385	0.2303	0.001	Valid
X1.10	0.290	0.2303	0.013	Valid
X1.11	0.257	0.2303	0.028	Valid

Sumber: Olah data SPSS versi 24, 2024

Analisis validitas menggunakan SPSS versi 24 yang disajikan pada Tabel satu menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan variabel kompensasi telah memenuhi kriteria valid dalam mengukur konstruk kompensasi, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai r hitung yang melebihi nilai r tabel pada tingkat signifikansi yang ditetapkan.

Tabel 2. Hasil uji validitas variabel work life balance

Indikator	r hitung	r tabel	Nilai Sig.	Keterangan
X2.1	0.397	0.2303	0.000	valid
X2.2	0.361	0.2303	0.002	Valid
X2.3	0.459	0.2303	0.000	Valid
X2.4	0.638	0.2303	0.000	Valid
X2.5	0.471	0.2303	0.000	Valid
X2.6	0.513	0.2303	0.000	Valid
X2.7	0.480	0.2303	0.000	Valid
X2.8	0.585	0.2303	0.090	Valid
X2.9	0.282	0.2303	0.000	Valid
X2.10	0.356	0.2303	0.016	Valid
X2.11	0.362	0.2303	0.002	Valid
X2.12	0.423	0.2303	0.000	Valid
X2.13	0.490	0.2303	0.000	Valid
X2.14	0.398	0.2303	0.000	Valid
X2.15	0.530	0.2303	0.000	Valid

Sumber: Olah data SPSS versi 24, 2024

Berdasarkan tabel dua, seluruh item pada variabel *work life balance* dinyatakan valid setelah dilakukan uji validitas menggunakan SPSS versi 24. Nilai r hitung yang lebih tinggi daripada r tabel menunjukkan bahwa semua item berhasil mengukur konsep keseimbangan kerja-hidup yang ingin diukur.

Tabel 3. Hasil uji validitas variabel kepuasan kerja

Indikator	r hitung	r tabel	Nilai Sig.	Keterangan
Y1.1	0.477	0.2303	0.000	Valid
Y1.2	0.612	0.2303	0.000	Valid
Y1.3	0.427	0.2303	0.000	Valid
Y1.4	0.653	0.2303	0.000	Valid
Y1.5	0.540	0.2303	0.000	Valid
Y1.6	0.699	0.2303	0.000	Valid
Y1.7	0.516	0.2303	0.000	Valid
Y1.8	0.529	0.2303	0.000	Valid
Y1.9	0.612	0.2303	0.000	Valid
Y1.10	0.528	0.2303	0.000	Valid
Y1.11	0.320	0.2303	0.000	Valid
Y1.12	0.594	0.2303	0.000	Valid

Sumber: Olah data SPSS versi 24, 2024

Mengacu pada tabel tiga, seluruh item pada variabel kepuasan kerja telah dinyatakan valid setelah dilakukan uji validitas menggunakan SPSS versi 24. Nilai r hitung yang lebih tinggi daripada r tabel menunjukkan bahwa semua item berhasil mengukur konsep kepuasan kerja yang ingin diukur.

Hasil uji reliabilitas

Tabel 4. Hasil uji reliabilitas

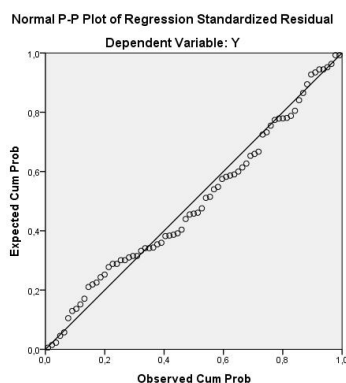
No.	Variabel	Jumlah item	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
1	Kompensasi	11	0.791	Reliabel
2	Work life balance	15	0.748	Reliabel
3	Kepuasan kerja	12	0.776	Reliabel

Sumber: Olah data SPSS versi 24, 2024

Analisis reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian, yaitu kompensasi, *work life balance*, dan kepuasan kerja, memiliki nilai koefisien *alpha Cronbach* yang melebihi ambang batas 0,60. Temuan ini menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki tingkat konsistensi yang memuaskan, mengindikasikan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan reliabel. Variabel kompensasi, work-life balance, dan kepuasan kerja terbukti mampu memberikan data yang konsisten, serta akan menghasilkan hasil yang serupa apabila dilakukan pengukuran berulang pada item yang sama.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas

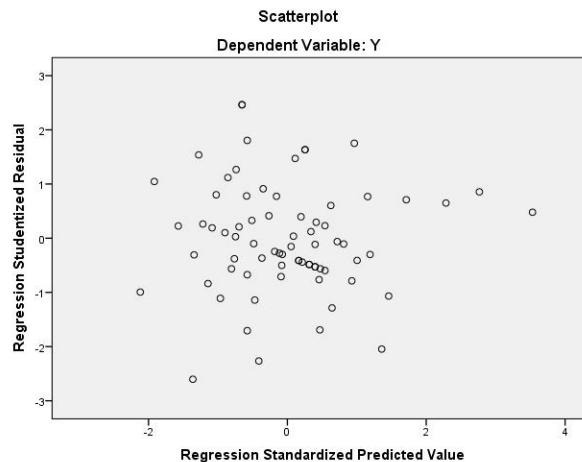
**Gambar 1. Grafik P-P Plot**

Sumber: Olah data SPSS versi 24, 2024

Berdasarkan pengamatan pada grafik Probability-Probability (PP) Plot, titik-titik data menyebar secara simetris di sekitar garis tengah. Hal ini mengindikasikan bahwa distribusi data kepuasan kerja mendekati distribusi normal.

Hasil uji heterokedastisitas

Gambar 2. Grafik Scatterplot



Sumber: Olah data SPSS versi 24, 2024

Analisis grafik scatterplot memungkinkan deteksi gejala heteroskedastisitas pada model regresi. Pola tertentu pada grafik mengindikasikan adanya ketidakseragaman varian residual. Berdasarkan visualisasi grafik, sebaran data menunjukkan pola yang acak dan tidak teratur di sekitar garis regresi, tanpa menunjukkan adanya pola heteroskedastisitas. Hal ini mengindikasikan bahwa varian dari residual bersifat konstan, sehingga model regresi yang digunakan dapat dianggap valid. Atau dengan kata lain model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi homoskedastisitas (tidak terjadi pola heteroskedastisitas).

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil uji multikolinearitas

No.	Variabel	Collinearity statistics		Keterangan
		tolerance	VIF	
1	Kompensasi	0.900	1.111	Bebas multikolinearitas
2	<i>Work life balance</i>	0.900	1.111	Bebas multikolinearitas

Sumber: Olah data SPSS versi 24, 2024

Analisis multikolinearitas terhadap variabel kompensasi dan work-life balance yang disajikan pada Tabel 19 menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki nilai tolerance di atas 0,1 (sebesar 0,900) dan nilai VIF di bawah 10 (sebesar 1,111). Sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh Sujarweni (2016), nilai tolerance dan VIF yang diperoleh mengindikasikan bahwa variabel kompensasi dan work-life balance tidak mengalami masalah multikolinearitas.

Hasil Analisis Regresi Lianar Berganda

Tabel 6. Hasil analisis regresi linear berganda

Variabel	<i>Unstandardized coefficients</i>	Signifikansi
Konstanta	27.394	0.000
Kompensasi	0.177	0.053

<i>Work life balance</i>	0.276	0.007
--------------------------	-------	-------

Sumber: Olah data SPSS versi 24, 2024

Dengan demikian, berdasarkan hasil pengujian statistik, dapat dinyatakan bahwa:

$$Y = 27.394 + 0.177x_1 + 0.276x_2 + e$$

Persamaan regresi linear berganda yang telah diperoleh dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Dari Tabel 20, tampak bahwa nilai konstanta adalah 27,394. Koefisien konstanta yang bersifat positif ini menunjukkan bahwa jika variabel independen, yaitu kompensasi dan keseimbangan kerja-hidup, dianggap tetap atau tidak berubah, maka variabel dependen, yaitu kepuasan kerja, akan bernilai 27,394. Dengan kata lain, ketika kompensasi dan *work life balance* mempengaruhi model, kepuasan kerja akan bernilai 27,394, di mana tanda positifnya menunjukkan adanya peningkatan dalam kepuasan kerja..
- Koefisien regresi 0,177 untuk variabel kompensasi mengindikasikan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1% pada kompensasi akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,177%, dengan catatan faktor *work life balance* dianggap konstan. Hal ini menandakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
- Koefisien regresi 0,276 untuk variabel *work life balance* mengindikasikan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara *work life balance* dan kepuasan kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1% pada *work life balance* akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,276%, dengan catatan faktor kompensasi dianggap konstan. Hal ini menandakan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Analisis menunjukkan bahwa faktor keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work life balance*) memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kepuasan kerja karyawan dibandingkan dengan faktor kompensasi. Hal ini terlihat dari nilai koefisien regresi yang lebih tinggi pada variabel *work life balance*

Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji t (parsial)

Tabel 7. Hasil analisis uji t (parsial)

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Kompensasi	1.966	1.994	0.053	Tidak berpengaruh
<i>Work life balance</i>	2.759	1.994	0.007	berpengaruh

Sumber: Olah data SPSS versi 24, 2024

Berdasarkan hasil analisis data yang tertera pada tabel di atas, interpretasi terhadap uji t untuk masing-masing variabel independen dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil uji t, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi tidak memberikan kontribusi yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung (1.966) yang lebih rendah dari nilai t tabel (1.994) pada taraf signifikansi 5% ($p = 0.05$).
- Hasil uji t mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *work life balance* dengan kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung yang diperoleh (2.759) lebih besar dari nilai t tabel (1.994) pada taraf signifikansi 5%, dan nilai signifikansi yang sangat kecil (0.007).

Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 8. Hasil analisis uji F (simultan)

F hitung	F tabel	Sig.	Keterangan
8.277	3.128	0.001	Diterima

Sumber: Olah data SPSS versi 24, 2024

Hasil analisis uji F menunjukkan bahwa variabel independen kompensasi dan *work-life balance* secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen kepuasan kerja. Temuan ini diperkuat oleh nilai signifikansi yang jauh di bawah ambang batas 0,05 (0,001) serta nilai F hitung yang melebihi nilai kritis F tabel ($8,277 > 3,128$).

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil analisis uji t (parsial)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
0.437	0.191	0.168	4.88713

Sumber: Olah data SPSS versi 24, 2024

Analisis koefisien determinasi menghasilkan nilai R-square sebesar 0,191. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan *work life balance* secara bersama-sama hanya berkontribusi sebesar 19,1% terhadap total varians variabel kepuasan kerja. Sisanya, 80,9%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berada di luar model penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Variabel Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Sinjai

Berdasarkan hasil uji statistik, hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ditolak. Hal ini mengindikasikan tidak adanya hubungan yang kuat antara kedua variabel tersebut. Hal ini disebabkan karena responden penelitian, yaitu perawat RSUD Sinjai, telah mencapai tingkat kepuasan yang memadai terhadap kompensasi yang diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel kompensasi tidak lagi menjadi faktor yang signifikan dalam mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Kompensasi, sebagai salah satu fungsi utama dalam manajemen sumber daya manusia, merupakan sistem pemberian penghargaan individu yang dirancang untuk mengapresiasi kontribusi karyawan terhadap tujuan organisasi (Rozzaid, Herlambang, dan Devi, 2015). Penelitian ini menunjukkan bahwa gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas yang diterima karyawan sudah memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup dan keluarga, serta jaminan keamanan yang diberikan rumah sakit telah terpenuhi, sehingga kompensasi tidak lagi menjadi faktor penentu kepuasan kerja perawat.

Selain itu, alasan lain yang mendasari adalah bahwa karyawan di perusahaan tidak hanya berorientasi pada kompensasi yang diterima, sebab kompensasi bukanlah satu-satunya bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan atas pekerjaan yang diselesaikan. Bagi karyawan, bekerja merupakan kesempatan untuk menerapkan ilmu yang telah mereka kuasai dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan. Hal ini memungkinkan mereka untuk mengamati perkembangan kemampuan pribadi selama bekerja di perusahaan, yang berdampak pada peningkatan keterampilan dan pengetahuan terkait pekerjaan mereka (Wulandari dan Frianto, 2022).

Temuan penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh

(Wulandari dan Frianto, 2022) yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak memiliki dampak positif pada tingkat kepuasan kerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini juga memperkuat temuan penelitian sebelumnya (Seidy, 2018) yang menyimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Variabel *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Sinjai

Dari hasil pengujian hipotesis, temuan penelitian ini mengkonfirmasi bahwa *work-life balance* merupakan prediktor yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari hasil pengujian, hipotesis penelitian ini diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *work-life balance* dan kepuasan kerja karyawan

Temuan ini memperlihatkan bahwa mayoritas responden, yang terdiri dari perawat, memberikan tanggapan positif terhadap pernyataan dalam angket, Ini menunjukkan bahwa semakin baik seseorang mengatur waktu antara kerja dan kehidupan pribadi, semakin puas mereka dengan pekerjaan mereka. Sebaliknya, jika tidak seimbang, kepuasan kerja mereka juga akan berkurang. Frame dan Hartog (2003) menyatakan bahwa program-program *work-life balance* memberikan karyawan kesempatan mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kewajiban lain seperti keluarga, hobi, atau pendidikan, yang secara langsung meningkatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, dukungan organisasi terhadap *work-life balance* merupakan faktor krusial dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Rondonuwu, Rumawas, & Asaloei, 2018).

Hasil penelitian ini memperkuat temuan-temuan sebelumnya. Sama seperti studi yang dilakukan oleh Darmawan (2023), yang menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) sangat memengaruhi seberapa puas karyawan PT Adikarya dengan pekerjaan mereka. Temuan ini juga konsisten dengan penelitian Elpanso dan Saputra (2024), yang mengindikasikan adanya korelasi positif antara Work-Life Balance dan tingkat kepuasan kerja.

3. Pengaruh Kompensasi dan *Work Life Balance* Secara Bersama-sama Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Sinjai

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa baik kompensasi maupun *work life balance* secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja perawat di RSUD Sinjai. Temuan ini menguatkan hipotesis penelitian yang diajukan, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua faktor tersebut merupakan penentu penting dalam mencapai kepuasan kerja para perawat.

Kompensasi dan *work-life balance* memegang peranan kunci dalam peningkatan kepuasan kerja dan kesejahteraan perawat di RSUD Sinjai. Kompensasi, meliputi komponen finansial dan non-finansial, berfungsi sebagai pengakuan atas kinerja mereka, sementara *Work-life balance* memberikan kesempatan bagi perawat untuk mengoptimalkan alokasi waktu antara tanggung jawab profesional dan kehidupan personal. Dengan demikian, kedua faktor ini memberikan kontribusi positif terhadap motivasi dan produktivitas perawat..

Kompensasi yang adil serta *work-life balance* yang optimal berpotensi untuk meningkatkan kualitas hidup perawat secara keseluruhan. Kedua elemen ini saling mendukung dalam hal kesejahteraan perawat: kompensasi memberikan penghargaan langsung terhadap kontribusi mereka, sedangkan *work-life balance* memungkinkan mereka untuk mengelola tanggung jawab dan minat di luar pekerjaan. Penerapan yang efektif dari kedua aspek ini dalam

organisasi dapat berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil studi sebelumnya yang dilakukan oleh Pertiwi & Ferdian (2020) dan Arafah & Rianti (2024). Penelitian-penelitian tersebut, termasuk penelitian ini, secara konsisten menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta pemberian kompensasi yang memadai, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana kompensasi dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*) mempengaruhi tingkat kepuasan kerja perawat RSUD Sinjai. Hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa

1. Analisis data menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap tingkat kepuasan kerja perawat di RSUD Sinjai. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat kompensasi yang diterima saat ini telah memenuhi ekspektasi perawat, sehingga tidak menjadi faktor penentu utama dalam meningkatkan kepuasan kerja.
2. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*) dengan tingkat kepuasan kerja perawat di RSUD Sinjai. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki perawat, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Sebaliknya, rendahnya keseimbangan kehidupan kerja berbanding lurus dengan rendahnya tingkat kepuasan kerja..
3. Hasil penelitian menemukan bahwa kompensasi dan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) memberikan pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap tingkat kepuasan kerja perawat di RSUD Sinjai. Kombinasi antara keduanya menciptakan sinergi yang meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas perawat, serta berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang lebih kondusif.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyarankan beberapa hal kepada pihak-pihak terkait, yaitu:

1. Manajemen RSUD Sinjai perlu segera memperbaiki kebijakan penyediaan pakaian kerja untuk mendukung kenyamanan dan profesionalisme tenaga kerja. Pembaruan standar, peningkatan kualitas, dan distribusi yang konsisten diharapkan dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas perawat.
2. Manajemen RSUD Sinjai perlu mengembangkan kebijakan untuk mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, seperti fleksibilitas jadwal, cuti adaptif, dan dukungan keluarga, guna meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan perawat.
3. Manajemen RSUD Sinjai perlu memperbaiki pengelolaan beban kerja dan dukungan operasional dengan mengevaluasi alokasi tugas serta menyediakan pelatihan dan sumber daya, guna meningkatkan efisiensi dan kepuasan kerja.

DAFTAR REFERENSI

- Abdillah, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi Tahun 2016. Lentera: Jurnal Ilmiah Kesehatan dan Keperawatan, 2(1), 17-27.
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. PILAR, 14(1), 15-31.
- Arafah, M. A., & Rianti, N. M. N. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan Pada Puskesmas Mepanga Kecamatan Mepanga Kabupaten Parigi Moutong. Jurnal Metaverse Adpertisi, 3(2), 29-35.
- Aristiyani, A., Nurdin, M. C. I., Assa, M. M. V., Sugiarti, L. R., & Suhariadi, F. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Perceived Organizational Support Terhadap Keterlekatan Kerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Anggota Instansi X. Jurnal Cahaya Mandalika ISSN 2721-4796 (online), 4(3), 1188-1199.
- Aristy, I. D. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Labuang Baji Makassar. Jurnal Mitrasedhat, 9(1).
- Badriyah, M. (2015). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Darmawan, R. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja dengan Variabel Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. SEIKO: Journal of Management & Business, 6(1), 547-570.
- Elpanso, E., & Saputra, A. Y. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pelaku Pariwisata Sumatera Selatan. Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik, 11(1), 202-212.
- Endeka, R. F., Rumawas, W., & Tumbel, T. M. (2020). Worklife Balance dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu. Productivity, 1(5), 436-440.
- Firmansyah, D. (2022). Teknik pengambilan sampel umum dalam metodologi penelitian: Literature review. Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH), 1(2), 85-114.
- Frame, P., & Hartog, M. (2003). From rhetoric to reality. Into the swamp of ethical practice: implementing work-life balance. Into the Swamp of Ethical Practice: Implementing Work-Life Balance.
- Gelard, P., & Rezaei, S. (2016). The relationship between job motivation, compensation satisfaction and job satisfaction in employees of tax administration—a case study in Tehran. Asian Social Science, 12(2), 165-171.
- Gunawan, A., Machasin, M., & Fitri, K. (2017). Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadapkepuasan kerja perawat yang dimediasi oleh motivasi kerja pada rumah sakit bina kasih Pekanbaru (Doctoral dissertation, Riau University).
- Handoko, H. T. (2012). Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia (edisi 7). Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Herlambang, H. C., & Murniningsih, R. (2019). Pengaruh worklife balance terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Empiris pada Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif Untuk Demokrasi (SINDIKASI)). In UMMagelang Conference Series (pp. 558-566).
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel pemoderasi. Jurnal Dimensi, 9(3), 574-597.

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawarcono, W. N., & Setiono, A. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja. *Kajian Ekonomi dan Bisnis*, 16(2).
- Nurchayani, N. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2016). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1), 500-532.
- Pertiwi, P., & Ferdian, A. (2020). Pengaruh Work Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Dinas Koperasi, UMKM, Serta Perdagangan DKI Jakarta. *Jurnal Daya Saing*, 6(2), 180-188.
- Pratama, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(2), 146-158.
- Rambi, R. (2015). Pengaruh Praktek-Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5).
- Retnoningsih, T., Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 35(2).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (edisi 16). Indonesia: Salemba Empat.
- Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 7(2), 30-39.
- Rozzaid, Y., Herlambang, T., & Devi, A. M. (2015). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 1(2).
- Seidy, M., Adolfini, & Roring, F. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3458–3467.
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Bisnis* (3rd ed.). Bandung: ALFABETA.
- Vyas, A., & Shrivastava, D. (2017). Factors affecting work life balance-a review. *Pacific Business Review International*, 9(7), 194-200.
- Wulandari, P. (2002). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Suncity Festival Madiun. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 554-565.
- Yanti, T. A., & Meutia, Z. (2024). Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Price: Ekonomi dan Akuntansi*, 2(2), 98-105.