

PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, WORK LIFE BALANCE DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN WOUGROUP DI KOTA SURAKARTA

Az Zahra Aulia Jati¹, Riska Fii Ahsani²
azzahraauliajati@gmail.com¹, riskafii@gmail.com²
Universitas Slamet Riyadi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis signifikansi pengaruh perceived organizational support, work life balance, kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan Wougroup di Kota Surakarta. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif. Sumber data yang digunakan yaitu data primer. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 karyawan Wougroup di Kota Surakarta. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner. Uji instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik menggunakan uji: multikolonieritas, heteroskedastisitas, dan normalitas. Teknik analisis data menggunakan uji regresi linier berganda, uji t, uji F, dan R². Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa semua pernyataan mengenai perceived organizational support, work life balance, kompensasi, kepuasan kerja dinyatakan valid karena p-value < 0,05 dan reliabel karena cronbach's alpha > 0,60. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa semua variabel telah lolos uji multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan normalitas berdistribusi normal. Hasil analisis regresi diperoleh persamaan $Y = 3,089 + 0,341 X_1 + 0,563 X_2 + 0,353 X_3 + e$. Hasil uji t menunjukkan bahwa perceived organizational support, work life balance, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji F diperoleh bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini sudah tepat. Hasil uji R² menunjukkan besarnya sumbangan pengaruh variabel independen terhadap dependen sebesar 83,4% sisanya 16,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti.

Kata Kunci: Perceived Organizational Support, Work Life Balance, Kompensasi, Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

This research aims to analyze the significance of the influence of perceived organizational support, work life balance, compensation on job satisfaction among Wougroup employees in Surakarta City. The type of data used in this research is quantitative data. The data source used is primary data. The sample in this research was 35 Wougroup employees in Surakarta City. The data collection technique in this research uses a questionnaire. Test the research instrument using validity and reliability tests. The classical assumption test uses tests: multicollinearity, heteroscedasticity and normality. Data analysis techniques use multiple linear regression tests, t tests, F tests, and R². The results of the validity and reliability tests show that all statements regarding perceived organizational support, work life balance, compensation, job satisfaction are declared valid because the p-value < 0.05 and reliable because Cronbach's alpha > 0.60. The results of the classical assumption test show that all variables have passed the multicollinearity, heteroscedasticity and normality tests with normal distribution. The results of the regression analysis obtained the equation $Y = 3.089 + 0.341 X_1 + 0.563 X_2 + 0.353 X_3 + e$. The t test results show that perceived organizational support, work life balance, compensation have a significant effect on job satisfaction. The results of the F test showed that the regression model used in this research was correct. The R² test results show that the contribution of the independent variable to the dependent variable is 83.4%, the remaining 16.6% is influenced by other factors outside the variables studied.

Keywords: Perceived Organizational Support, Work Life Balance, Compensation, Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan aspek penting dalam kehidupan kerja karyawan karena mencerminkan sejauh mana seseorang merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan moral

kerja, kedisiplinan, dan prestasi yang baik, serta mampu memberikan kontribusi positif pada produktivitas perusahaan. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat memicu penurunan produktivitas, absensi tinggi, dan tingginya tingkat turnover karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja perlu menjadi perhatian perusahaan agar tercipta lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Wougroun sebagai perusahaan yang bergerak pada segmen fashion, medical, dan properti dengan 35 karyawan memiliki visi menjadi perusahaan dengan pengelolaan kelas internasional dan pelayanan customer experience terbaik. Namun, hasil pra-penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan masih perlu ditingkatkan. Beberapa karyawan menyatakan ketidakpuasan terhadap karakteristik pekerjaan, gaji, peluang peningkatan karir, serta dukungan dari atasan. Hal ini menandakan bahwa berbagai aspek dalam lingkungan kerja perlu ditinjau kembali untuk meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan karyawan.

Salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah *perceived organizational support* (POS) atau persepsi dukungan organisasi. Berdasarkan data prasurvei, karyawan merasa perusahaan belum sepenuhnya menunjukkan perhatian, menghargai kontribusi, dan menanggapi keluhan karyawan dengan baik. Padahal, ketika karyawan merasa didukung dan dihargai, mereka cenderung memiliki kinerja lebih baik dan menunjukkan sikap positif terhadap organisasi. Temuan ini juga diperkuat oleh sejumlah penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa POS berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, meskipun beberapa penelitian menunjukkan hasil berbeda.

Faktor kedua yang memengaruhi kepuasan kerja adalah *work life balance* (WLB). Hasil pra-survei menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan belum mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kondisi ini berdampak pada ketidakmampuan karyawan menikmati kehidupan secara optimal di luar pekerjaan. *Work life balance* merupakan kondisi di mana karyawan dapat mengelola waktu secara seimbang antara kebutuhan pekerjaan dan kebutuhan pribadi, keluarga, spiritual, maupun rekreasi. Sejumlah penelitian menyatakan bahwa WLB berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, meskipun ada juga penelitian yang menemukan hasil sebaliknya.

Faktor ketiga yang memengaruhi kepuasan kerja yaitu kompensasi. Berdasarkan hasil prasurvei, karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan belum sesuai harapan, terutama terkait gaji, insentif, tunjangan, penghargaan terhadap prestasi, dan peluang karir. Kompensasi yang sesuai merupakan bentuk imbalan yang mampu meningkatkan motivasi, kinerja, loyalitas, serta kepuasan kerja karyawan. Banyak penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, namun beberapa penelitian lain menemukan hasil yang berbeda. Berdasarkan latar belakang dan adanya *research gap* tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh *perceived organizational support*, *work life balance*, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Wougroun di Kota Surakarta.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian pustaka (*library research*) karena pembahasan mengenai hakikat peranan manusia dalam mengelola alam semesta dalam pandangan Islam bersifat konseptual dan bersumber pada berbagai literatur. Data penelitian diperoleh dari kitab tafsir, buku-buku filsafat pendidikan Islam, karya ilmiah tentang manusia dan alam semesta, serta jurnal-jurnal yang relevan. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif, yaitu mengolah dan menganalisis data tekstual tanpa melakukan pengumpulan data lapangan. Analisis dilakukan dengan metode

deskriptif-analitis, yaitu memaparkan konsep-konsep dasar dari literatur dan kemudian menganalisisnya untuk memahami bagaimana Islam memandang manusia sebagai khalifah di bumi, serta bagaimana peran tersebut terkait dengan kewajiban mengelola alam. Melalui metode ini, penelitian diharapkan mampu memberi gambaran komprehensif tentang hubungan manusia dan alam dalam perspektif Islam serta implikasinya terhadap kehidupan dan pendidikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh perceived organizational support terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa perceived organizational support berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Wougroup di Surakarta. Hasil ini dibuktikan dengan nilai p-value sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “Ada pengaruh yang signifikan perceived organizational support terhadap kepuasan kerja karyawan Wougroup di Surakarta” terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori dari Duong & Ho (2024) Perceived organizational support didefinisikan sebagai keyakinan karyawan tentang sejauh mana perusahaan atau organisasi menghargai pekerjaan mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari (Zirinita & Wajdi, 2024) yang menyatakan bahwa perceived organizational support berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Implikasi dari penelitian ini adalah agar variabel perceived organizational support meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan Wougroup di Surakarta, maka Wougroup di Surakarta sebaiknya semakin peduli terhadap karyawan dengan cara menghargai kontribusi karyawan pada organisasi, kesejahteraan karyawan, bangga terhadap prestasi yang dilakukan oleh karyawan sehingga karyawan akan merasa nyaman dengan pekerjaannya.

2. Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Wougroup di Surakarta. Hasil ini dibuktikan dengan nilai p-value sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga hipotesis yang kedua yang menyatakan “Ada pengaruh yang signifikan work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan Wougroup di Surakarta” terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori dari Anggraini (2021: 166) “Work life balance merupakan sebuah konsep yang luas yang menetapkan prioritas sesuai antara kegiatan kerja pada individu dan disisi lain ambisi yang mencakup kepuasan, kehidupan keluarga, spiritual dan juga waktu luang”. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari (Rony & Yulisyahyanti, 2022) menyatakan bahwa work life balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Implikasi dari penelitian ini agar variabel work life balance meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan Wougroup di Surakarta, maka karyawan Wougroup di Surakarta sebaiknya karyawan bekerja sesuai dengan ketentuan jam kerja yang berlaku serta memberikan hari libur di tanggal merah, bukan hanya hari minggu saja karena selama ini karyawan masuk di tanggal merah dan mendapatkan ganti libur di hari lain, sehingga karyawan dapat memiliki waktu untuk bersama keluarga dan meningkatkan kepuasan kerjanya.

3. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian yang diperoleh menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Wougroup di Surakarta, hal ini dibuktikan dengan nilai p-value sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang

ketiga menyatakan “Ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Wougroup di Surakarta” terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori dari Sedarmayanti (2019:263) kompensasi merupakan segala sesuatu yang akan diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa kerja karyawan. Selain itu, kompensasi juga dapat menjadi media untuk meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari (Safrila & Oktiani, 2024) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Implikasi dari penelitian ini agar variabel kompensasi meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan Wougroup di Surakarta, maka Wougroup di Surakarta sebaiknya semakin meningkatkan gaji karyawan sesuai dengan hasil penjualan. Kompensasi yang diberikan karyawan harus seimbang dengan beban kerjanya. Jika penjualan yang dilakukan melebihi target maka seharusnya karyawan bisa mendapatkan bonus. Selain itu, bila ada lembur melebihi jam kerja karyawan seharusnya juga mendapatkan honor lembur yang sesuai, dan memberikan tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, serta intensif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan Wougroup.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang signifikan perceived organizational support terhadap kepuasan kerja karyawan Wougroup di Surakarta.
2. Ada pengaruh yang signifikan work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan Wougroup di Surakarta.
3. Ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Wougroup di Surakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, D. (2021). *Manajemen Bisnis Startup Dalam Pendekatan Konsep Dasar Kinerja*. Seval Literindo Kreasi. Lombok Barat.
- Annisa. (2023). Pengaruh Leader Member Exchange dan Perceived Organizational Support Terhadap Job Satisfaction Pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Perawang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v6i2.14424>
- Baqi, F. A., & Indradewa, R. (t.t.). *The Effect of Compensation on Job Satisfaction of Permanent Employees and Contract Employees*.
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengertian Kompensasi*. Dalam *Indek Kelompok Gramedia*.
- Duong, C. H., & Ho, Y. H. (2024). Perceived organizational support and its impact on employee's intention to stay: Dataset from the electronics industry in Vietnam. *Data in Brief*, 54, 110428 1-12.
- Endeka, R. F., Rumawas, W., & Tumbel, T. (2020). *Worklife Balance dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu*. 1(5).
- Eroy. (2024). *The Art of Human Resources Management*. Runzune Publisher. Cilegon.
- Febrian, A. (2023). *Dampak Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*”. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)*, 3(ue 2 Halaman 151), 158.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 edisi ke-9*. Semarang.
- Hamali. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*. CAPS (Center for Academic Publishing Service). Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

- Kurniawan, I. S., & Farisca, W. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Leader-Member Exchange di BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta. *JPEKA: Jurnal Pendidikan Ekonomi, Manajemen dan Keuangan*, 5(2), 71–80. <https://doi.org/10.26740/jpeka.v5n2.p71-80>
- Loliyani, R., Loliyana, R., & Enzovani, S. (t.t.). Pengaruh Social Support, Perceived Organizational Support Terhadap kepuasan Kerja Dan Kinerja Pada PT. Budi Berlian Sejahtera.
- Miles, R. (2012). *Management and Organization Theory*. Jossey Bass. Unites States.
- Nugraheni, A. D. P. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Dosen dan Staf Fakultas Bahasa dan Seni UKSW Salatiga)". *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(1), 11–19.
- Pithaloka, D. A., & Ardiyanti, N. (2024). The Effect of Perceived organizational support on Intention to stay Mediated by Employee Engagement and Job Satisfaction". *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 22(2), 476–491.
- Pratama, H. P., & Setiadi, I. K. (2021). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millenial Perusahaan Startup di Jakarta. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 4(2), 25–39. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v4i2.6602>
- Rony, Z. T., & Yulisyahyanti, Y. (2022). The Influence Of Work-Life Balance And Burnout On Job Satisfaction. *International Journal of Environmental, Sustainability, and Social Science*, 3(1), 161–168. <https://doi.org/10.38142/ijess.v3i1.203>
- Rosalita, T. S., & Ahsani, R. F. (t.t.). Pengaruh Efikasi Diri, Beban Kerja dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Telkom Indonesia Witel Solo. 18(1).
- Safriana, A., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 2(1), 35–49. <https://doi.org/10.62421/jibema.v2i1.51>
- Salsabila. (2021). Pengaruh Perceived Orgnizational Support dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Suatu Studi pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis) | Salshabila | *Business Management and Entrepreneurship Journal*. Diambil 3 Juli 2025, dari <https://jurnal.unigal.ac.id/bmej/article/view/5935>
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja". *Jurnal Pendidikan Perkantoran*, 1(1), 204.
- Sedarmayanti, H. J. (2019). *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju.
- Silaban, H., & Margaretha, M. (2021). The Impact Work-Life Balance toward Job Satisfaction and Employee Retention: Study of Millennial Employees in Bandung City, Indonesia. *International Journal of Innovation and Economic Development*, 7(3), 18–26. <https://doi.org/10.18775/ijied.1849-7551-7020.2015.73.2002>
- Siregar, Z. M. E., Lubis, T., Syamsuri, A. R., Siregar, D. I., & Supriadi, Y. N. (2024). Job Satisfaction as Mediator of Workplace Ostracism and Perceived organizational support on Turnover Intention". *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 22(3), 767–782.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suhadarliyah, Nursansiwati, D. A., Vania, A., Paryanto, E., Shofia, A., Soenhadji, I. M., Rahmawati, C. H. T., Trihudiyatmanto, M., Putri, R. M., Anwar, Faisol, Anggraini, D., & Purwaningsih, D. (2024). *Manajemen Bisnis Startup dalam Pendekatan Konsep Dasar Kinerja*. Seval Literindo Kreasi. Lombok Barat. <https://osf.io/2baem>
- Sukistianingsih, R., Parimita, W., & Wolor, C. W. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support, Job Satisfaction dan Organizational Commitment terhadap Intention to Stay pada Industri Ritel di Jakarta. *Jurnal Comparative: Ekonomi Dan Bisnis*, 5(2), 114–129.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada.
- Tjiptono, F. (2016). *Brand Management & Strategy*. Yogyakarta.
- Umar, H. (2018). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada.
- Widhah Kumala, I., & Artistilia Silvie, F. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin

- Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Optik Reza Lamongan. *Media Komunikasi Ilmu Ekonomi*, 40(2), 97–104. <https://doi.org/10.58906/melati.v40i2.128>
- Yudiarti, A., & Putranta, M. P. (2022). The influence of grit towards work engagement and the moderating role of perceived organizational support”. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 20(4), 963–972.
- Yulianto, W. (2018). Leadership Transformasional and Ability Impact Towards. *Manajemen & Bisnis Kreatif*, Hasibuan, 42–53.
- Zirinita & Wajdi. (2024). Pengaruh Perceived Organizational Support, Job Demands, dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*. 13(3), 1981–1997. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v13i3.1252>.