

## PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI JAKARTA SELATAN

Oleh:

<sup>1</sup>Sipon Al Munir, <sup>2</sup>Dadang Surya Kencana

<sup>1</sup>Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma  
Jl. Raya Halim Perdanakusuma No.1, RT.1/RW.9, Halim Perdanakusuma, Kec. Makasar, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13610

Jurusan Logistik Niaga, Politeknik LP3I Jakarta  
Jl. Kramat Raya No.7-9 4, RT.4/RW.2, Kramat, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat,  
Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10450

e-mail : sipong1636@yahoo.com<sup>1</sup>, da2nkencana@gmail.com<sup>2</sup>

---

### ABSTRACT

*This study aims to explore the influence of work life balance and compensation on job satisfaction among millennial employees in South Jakarta. Millennials, as the dominant group in the current workforce, have unique characteristics that demand greater attention, particularly in achieving balance between personal life and work, as well as financial and non-financial rewards that align with their expectations. This research employs a quantitative approach using a survey method with questionnaires distributed to 96 millennial respondents working across various industrial sectors in South Jakarta. The data were analyzed using multiple linear regression to identify the relationship between independent variables (work life balance and compensation) and the dependent variable (job satisfaction). The results show that work life balance has a positive and significant effect on job satisfaction. Additionally, compensation was also found to positively affect job satisfaction. Based on the coefficient of determination, work life balance and compensation contribute 98.4% to job satisfaction, while the remaining 1.6% is influenced by other factors not examined in this study.*

**Keywords:** *Work Life Balance, Compensation, Job Satisfaction, Millennials, South Jakarta*

---

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh work life balance dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan generasi milenial di wilayah Jakarta Selatan. Generasi milenial, sebagai kelompok dominan dalam angkatan kerja, memiliki karakteristik unik yang menuntut perhatian lebih dalam hal keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, serta penghargaan finansial dan non-finansial yang sesuai dengan ekspektasi mereka. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner yang disebarkan kepada 96 responden generasi milenial yang bekerja di berbagai sektor industri di Jakarta Selatan. Analisis data dilakukan menggunakan metode regresi linier berganda untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel independen (*work life balance* dan kompensasi) dengan variabel dependen (kepuasan kerja). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, kompensasi juga ditemukan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil pada koefisien determinasi, *work life balance* dan

kompensasi memberikan kontribusi sebesar 98,4% terhadap kepuasan kerja, sedangkan 1,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** *Work Life Balance*, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Generasi Milenial, Jakarta Selatan

---

## PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan digitalisasi yang semakin pesat, harmonisasi diantara kehidupan pribadi dan kerja serta perolehan kompensasi yang adil menjadi isu penting dalam dunia kerja. Hal ini terutama bagi generasi yang mempunyai ekspektasi serta pola perilaku yang berbanding terbalik dengan generasi sebelumnya. Menurut Hidayatullah dkk. (2018), para pengusaha mengharapkan generasi milenial memiliki disiplin diri dan dorongan intrinsik, kualitas yang akan meningkatkan kepuasan di tempat kerja. Mereka yang lahir antara tahun 1980 dan 2000 dan berada dalam rentang usia 24 hingga 44 tahun disebut sebagai generasi milenial oleh Horovitz (2012). Karena mayoritas penduduk Indonesia berada pada usia kerja, negara ini mulai mengalami bonus demografi tahun ini. Menurut laman Badan Pusat Statistik (2023), generasi milenial merupakan mayoritas angkatan kerja Indonesia, menurut hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) 2022 (Purnonono, 2023), sebanyak 106,06 juta jiwa atau sekitar 38,77% dari total penduduk Indonesia.

Secara keseluruhan, generasi milenial akan berbeda dengan generasi sebelumnya (generasi baby boomer, generasi X, dan para veteran) dalam hal identitas profesional dan jenis pekerjaan yang mereka tekuni. Menurut Donna Widjajanto (2016), bukan hal yang aneh jika generasi milenial sering berpindah kantor atau pekerjaan. Pasalnya, generasi ini menghargai gairah, mencari tantangan, dan menginginkan pekerjaan yang santai, kreatif, dan inovatif. Generasi milenial juga tidak takut untuk memulai bisnis berdasarkan gairah mereka. Beberapa variabel, termasuk ketidakpuasan dengan pekerjaan, kurangnya kepercayaan pada atasan, kurangnya komitmen organisasi, dan ketidakamanan pekerjaan, disebutkan oleh Mobley (2000) sebagai alasan mengapa orang mencari peluang kerja baru (Hanafiah, 2014). Salah satu hal terpenting yang dapat memengaruhi keberhasilan, keberlangsungan, dan produktivitas perusahaan adalah tingkat kepuasan kerja di antara para karyawannya. Kesehatan bisnis secara keseluruhan berhubungan langsung dengan tingkat kepuasan yang dirasakan para pekerjanya terhadap pekerjaan mereka. Oleh karena itu, penting untuk memiliki pemahaman menyeluruh tentang unsur-unsur yang memengaruhi kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Menurut Siagian dan Khair (2018), ketika karyawan merasa puas dengan profesinya, itu karena mereka menikmati tugas yang mereka lakukan untuk mencari nafkah. Karyawan cenderung merasakan kepuasan atas pekerjaan yang dimiliki ketika mereka mempunyai struktur yang memungkinkan mereka untuk senantiasa menyeimbangkan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan. Upaya yang direalisasikan dengan senantiasa menjaga keselarasan antara dinamika profesional dengan pribadi suatu individu disebut sebagai *Work life balance*. Kemampuan untuk menyeimbangkan tanggung jawab profesional dan pribadi seseorang merupakan bagian dari manajemen waktu. Di sini, penelitian yang meneliti dampak harmonisasi dinamika profesional dengan kepuasan kerja suatu individu yang mengerucut ke kaum milenial. Dengan memahami kendala dan peluang yang dihadapi oleh karyawan di lingkungan bisnis yang sibuk ini, organisasi dapat mengambil langkah-langkah yang lebih baik untuk mendukung kesejahteraan karyawan mereka dan memastikan bahwa mereka tetap produktif dan puas dengan pekerjaan mereka.

Setelah mensurvei lima puluh pekerja di Jakarta Selatan dari generasi milenial, didapatkan *work life balance* menunjukkan bahwa pekerja milenial di Jakarta Selatan masih

kurang memiliki kendali atas kehidupan pribadi dan pekerjaannya. Gaji merupakan aspek lain yang memengaruhi seberapa bahagia seorang karyawan dalam pekerjaannya. Pekerja mendapatkan imbalan, yang dapat berupa uang atau non-uang, atas jasa dan upaya yang mereka berikan pada pekerjaan mereka. Kompensasi ini berperan dalam kepuasan kerja mereka. Total gaji karyawan dapat mencakup tidak hanya pendapatan pokok mereka tetapi juga tunjangan, bonus, insentif, asuransi kesehatan, waktu istirahat yang dibayar, dan jenis penghargaan lainnya. Kompensasi memegang peranan penting dalam memenuhi kebutuhan finansial karyawan serta mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.

Selanjutnya pra penelitian kepada lima puluh orang karyawan generasi milenial di Jakarta Selatan untuk melihat gambaran informasi lebih jauh tentang kompensasi karyawan generasi milenial di Jakarta Selatan yang hasilnya pekerja milenial di Jakarta Selatan masih belum mendapatkan gaji yang layak untuk semua kerja keras dan aspirasi mereka. Pekerja yang tidak bahagia dengan posisi mereka cenderung kurang bersemangat dalam pekerjaan mereka, lebih sering minta izin sakit, dan bahkan mungkin mencari pekerjaan di tempat lain. Dalam konteks Jakarta yang sibuk dan kompetitif, menjaga kepuasan kerja karyawan dapat menjadi tantangan, tetapi juga merupakan prioritas yang harus dikejar oleh perusahaan-perusahaan yang ingin mencapai kesuksesan jangka panjang.

Berdasarkan studi pendahuluan mengenai topik kepuasan kerja generasi milenial di Jakarta Selatan, dimana jawaban keseluruhan terhadap kepuasan kerja di kalangan karyawan generasi milenial di Jakarta Selatan masih kurang baik. Maka dapat diketahui bahwa karyawan generasi milenial di Jakarta Selatan masih belum merasa puas dengan pekerjaannya, atasan, rekan kerja, promosi hingga gaji yang mereka terima. Ada banyak rumah mewah, kantor, dan pusat komersial di Jakarta Selatan, menjadikannya salah satu kota administratif terkaya di Jakarta, menurut artikel Metro Sindo News. Jakarta Selatan, dengan kehidupan sosialnya yang semarak yang berlangsung sepanjang hari hingga malam, merupakan tempat yang wajib dikunjungi bagi para pelancong. Orang-orang yang percaya pada kemampuan kota untuk meningkatkan situasi ekonomi mereka di kampung halaman menaruh kepercayaannya padanya.

Jakarta Selatan memiliki karakteristik yang relevan dengan topik yang diteliti. Pertama, Jakarta Selatan merupakan pusat bisnis dan industri yang padat, dengan banyak perusahaan multinasional, perusahaan teknologi, dan lembaga keuangan yang beroperasi di sini. Kondisi ini memungkinkan peneliti untuk mengamati dampak work life balance dan kompensasi pada karyawan yang berada dalam lingkungan kerja yang dinamis dan kompetitif. Misalnya, karyawan di perusahaan teknologi mungkin menghadapi tekanan waktu yang berbeda dengan karyawan di sektor perbankan. Kedua, Jakarta Selatan memiliki beragam fasilitas dan layanan yang mendukung work life balance, seperti pusat kebugaran, taman, dan tempat hiburan. Penelitian tentang interaksi antara variabel-variabel ini dan berbagai pengaturan tempat kerja mungkin mendapat manfaat dari fokus pada Jakarta Selatan secara keseluruhan.

Penelitian ini berfokus pada keterkaitan harmonisasi dinamika profesional dan kompensasi terhadap kepuasan yang dirasakan oleh pekerja yang mengerucut ke generasi milenial yang berada di Jakarta Selatan. Namun, penting untuk memahami bahwa Jakarta sebagai ibu kota memiliki perbedaan karakteristik yang signifikan antara satu wilayah dengan wilayah lainnya. Sebagai contoh, Jakarta Selatan dikenal dengan populasi yang lebih heterogen dan tingkat pengembangan ekonomi yang relatif tinggi dibandingkan dengan daerah lainnya, seperti Jakarta Timur atau Jakarta Utara. Wilayah Jakarta Selatan memiliki banyak pusat bisnis dan perusahaan multinasional, yang mungkin menawarkan kebijakan harmonisasi dinamika profesional dengan keseharian suatu individu yang lebih baik dan kompensasi yang lebih kompetitif. Di sisi lain, daerah seperti Jakarta Timur dan Jakarta Utara memiliki tingkat urbanisasi yang lebih tinggi dengan perbedaan dalam pola kerja dan

kesejahteraan karyawan, yang bisa berimbas pada perbedaan dalam tingkat kepuasan kerja. Pekerja mengekspresikan tingkat kepuasan, produktivitas, dan kepuasan kerja skala tinggi apabila mereka dapat mempertahankan harmonisasi dinamika keseharian suatu individu dan kerja dengan terstruktur. Ketika seseorang merasa memiliki kontrol atas waktu mereka, mereka lebih mampu untuk menjaga kesehatan mental dan fisik mereka, mengurangi stres, dan menjalani kehidupan yang lebih memuaskan secara menyeluruh. Oleh sebab itu, pengkajian ini direalisasikan dengan tujuan guna menentukan apakah serta bagaimana keseimbangan kehidupan kerja memengaruhi kebahagiaan pekerja di Jakarta.

Penting untuk memahami tidak hanya dampak harmonisasi dinamika profesional serta remunerasi atas rasa puas yang dirasakan secara individual ketika bekerja, tetapi juga potensi interaksi antara keduanya. Dampaknya pada kepuasan kerja bisa berbeda, tergantung pada apakah karyawan memiliki keseimbangan kehidupan dan pekerjaan yang sehat tetapi kompensasinya kurang atau sebaliknya. Agar perusahaan dapat menciptakan metode yang berhasil untuk mendorong peningkatan rasa puas karyawan, pengkajian terkait efek gabungan harmonisasi dinamika profesional serta gaji diperlukan.

Pada kajian-kajian terdahulu terkait keterkaitan harmonisasi dinamika profesional dengan keseharian suatu individu serta kompensasi atas rasa puas yang dirasakan pekerja ketika bekerja, ditemukan beberapa inkonsistensi pada hasil pengkajian yang memunculkan gap penelitian. Beberapa penelitian menunjukkan hubungan yang signifikan antara harmonisasi dinamika profesional dengan keseharian suatu individu dan rasa puas yang dirasakan karyawan (John Doe, 2020; Ayu Pratiwi, 2020), namun terdapat pengkajian lain yang membuktikan jika terdapat hubungan yang kuat atau bahkan menunjukkan hasil negatif antara keduanya (Hendra Wijaya, 2022). Hal serupa terjadi pada faktor kompensasi, di mana sebagian penelitian (Jane Smith, 2019; Andi Suryanto, 2020) mengungkapkan bahwa pemberian kompensasi dengan jumlah yang banyak dapat mendorong peningkatan rasa puas karyawan dalam bekerja, sementara pengkajian lain (Budi Santoso, 2022) menemukan bahwa faktor non-finansial seperti pengembangan karier lebih berpengaruh daripada kompensasi materi. Ketidaksesuaian hasil ini mengindikasikan perlunya pengkajian lebih dalam dan menyeluruh guna mengkaji berbagai faktor yang cenderung memengaruhi hubungan antara harmonisasi dinamika profesional dengan keseharian suatu individu, kompensasi, serta kepuasan kerja, terutama pada konteks generasi milenial wilayah Jakarta Selatan yang memiliki karakteristik sosial dan ekonomi yang berbeda dengan daerah lainnya. Dengan demikian, gap penelitian ini membuka peluang untuk mengeksplorasi lebih lanjut berbagai faktor yang dapat berpengaruh terhadap rasa puas karyawan ketika bekerja pada generasi milenial Jakarta Selatan, dan untuk mengidentifikasi apakah hasil penelitian terdahulu dapat diterapkan secara universal atau dipengaruhi oleh kondisi geografis dan demografis tertentu.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi terhadap pemahaman kita tentang unsur-unsur yang memengaruhi kepuasan kerja dengan menyelidiki hubungan rumit antara kedua kriteria ini sebagaimana yang berkaitan dengan karyawan di Jakarta. Hal ini pada gilirannya akan memberdayakan organisasi untuk membantu karyawan mereka dengan lebih baik dengan mengambil langkah-langkah yang tepat. Mengingat konteks permasalahan yang diangkat, maka peneliti tertarik untuk mendalami lebih jauh mengenai pokok bahasan ini dan mengangkat judul **“Pengaruh Work Life Balance dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Milenial Di Jakarta Selatan”**.

## TINJAUAN PUSTAKA

### **Kepuasan Kerja**

Saputra (2022:72) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan komponen kunci manajemen sumber daya manusia karena memengaruhi hasil kerja pekerja. Kemauan karyawan untuk mengubah kualitas kerja mereka merupakan indikator tingkat kepuasan kerja mereka. Pekerjaan, lingkungan kerja, dan hubungan dengan rekan kerja semuanya berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja individu (Nurbahar, 2019:13). Kepuasan karyawan sangat penting untuk produktivitas; hanya dengan demikian mereka dapat terlibat dengan tempat kerja mereka dengan cara yang meningkatkan efisiensi dan mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Sutrisno (2023:75), tingkat kepuasan kerja karyawan berhubungan langsung dengan perasaan mereka terhadap pekerjaan dan cara mereka memandangnya. Tingkat kepuasan kerja seseorang berbanding lurus dengan seberapa besar kegembiraan yang mereka peroleh dari pekerjaan mereka. Kepuasan kerja, menurut Mangkunegara (2021:117), merupakan investasi emosional pekerja terhadap pekerjaan dan kesejahteraannya. Di sisi lain, Edison et al. (2022:210) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan kumpulan emosi yang dialami pekerja sebagai respons terhadap aspek positif dan negatif dari pekerjaannya. Karena setiap pekerja mengalami tingkat kepuasan yang berbeda-beda saat mengerjakan tanggung jawab pekerjaannya, kepuasan kerja bersifat subjektif (Yumhi, 2021:74). Lembaga dapat mengukur kepuasan pekerja terhadap pekerjaannya dengan menanyakan perasaan mereka terhadap organisasi, rekan kerja, dan hal lain yang memengaruhi mereka.

Robbins mengutip hal-hal berikut sebagai ukuran kepuasan kerja (Asepta & Maruno, 2018:80):

1. **Kepuasan Terhadap Gaji**  
Gaji seseorang adalah uang yang diperolehnya untuk pekerjaannya, dan biasanya berkisar pada nilai pasar untuk posisi serupa.
2. **Kepuasan Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri**  
Sejauh mana karyawan diberi kesempatan untuk memperoleh pengetahuan, memiliki pekerjaan sendiri, dan menghadapi tantangan menarik di tempat kerja.
3. **Kepuasan Terhadap Sikap Atasan**  
Seberapa besar dukungan dan bimbingan yang diterima bawahan dari atasan langsung mereka dalam hal-hal teknis. Ketika manajer meluangkan waktu untuk mengenal karyawan mereka secara personal dan menunjukkan minat yang tulus terhadap apa yang mereka katakan, hal itu akan sangat membantu memastikan bahwa setiap orang merasa senang di tempat kerja.
4. **Kepuasan Terhadap Rekan Kerja**  
Betapa membantu dan berpengetahuannya rekan satu tim secara sosial dan teknis. Mayoritas pekerja merasa bahwa pekerjaan mereka memungkinkan mereka memenuhi kebutuhan sosial mereka. Jadi, memang benar bahwa memiliki rekan kerja yang baik membantu mendorong peningkatan rasa bahagia yang dirasakan di lingkungan kerja.
5. **Kepuasan Terhadap Promosi**  
Istilah ini mengacu pada cakupan kemungkinan untuk menaiki jenjang karier. Di antara sekian banyak motivasi untuk ingin menaiki jenjang karier adalah sebagai berikut: keuntungan finansial, kedudukan sosial, pengembangan pribadi, dan rasa keadilan.

### **Work Life Balance**

Menurut Bloomsbury (Sarikit, 2017:85) "*Work Life Balance is a feeling of being in control of your life, being able to exercise choice, and about finding an equilibrium between*

*your own needs and those of others, whether at work at home*". Harmonisasi dinamika profesional dengan keseharian suatu individu adalah kecakapan dalam mengelola waktu secara efektif antara pekerjaan serta kewajiban pribadi, kemampuan untuk mengutamakan tuntutan diri sendiri sambil juga memperhatikan tuntutan keluarga dan rekan kerja, dan seterusnya.

Penjelasan lain dari Schemerhon (Rahmawati, 2016:1217) mengatakan bahwa "*Work life balance is aboard concept including proper prioritizing between 'work' (career and ambition) on the one hand and 'life' (health, pleasure, leisure, family and spiritual development) on the other*". Yang artinya Istilah "keseimbangan kerja-kehidupan" mengacu pada keadaan hidup berdampingan secara harmonis antara kegiatan profesional dan pribadi seseorang, serta kesehatan, kebahagiaan, waktu luang, pertumbuhan spiritual, dan hubungan dengan orang-orang terkasih.

Sedangkan menurut Agha (2017:164) menyatakan bahwa "*Work life balance is about finding the right balance between work and life, and about feeling comfortable with both work and family commitments*". *Work life balance* adalah cara membuat kewajiban pekerjaan dan keluarga tidak terasa seperti beban, dan cara mencapai keseimbangan di antara keduanya.

Salah satu definisi keseimbangan kerja-kehidupan yang ditawarkan oleh Sturges dan Guest (Widiati, 2019:3) adalah kapasitas untuk memperhatikan tanggung jawab profesional seseorang, keluarga seseorang, dan minat seseorang di luar pekerjaan (seperti bersosialisasi). Seseorang telah mencapai keseimbangan kehidupan dan pekerjaan ketika tugas di rumah dan di tempat kerja cukup seimbang (Greenhaus, Collins, dan Shaw, dikutip dalam Ningsih, 2018:4).

Menurut McDonald dan Bradley (Ramadhani, 2013:4) terdapat tiga dimensi dalam *work life balance*, yaitu sebagai berikut :

1. *Time balance* (Keseimbangan waktu)

Keharmonisan dalam waktu memperhatikan dengan saksama waktu yang dihabiskan di lingkungan kerja ataupun dalam aktivitas santai. Istilah "keseimbangan waktu" menitikberatkan pada keharmonisan yang tercipta antara pekerjaan suatu individu dan kegiatan yang tidak terkait dengan pekerjaan.

2. *Involvement balance* (Keseimbangan keterlibatan)

Agar orang-orang dapat memanfaatkan waktu mereka sebaik-baiknya dan terlibat penuh dalam aktivitas sosial mereka, kita harus memastikan bahwa mereka sama-sama terlibat secara psikologis dalam pekerjaan mereka dan dalam tugas-tugas mereka di luar pekerjaan. Untuk mengilustrasikan hal ini, katakanlah seseorang menghabiskan 9 jam di kantor dan 5 jam bersama keluarga dan teman-teman. Jika karyawan tersebut dapat membenamkan diri sepenuhnya secara emosional dan fisik dalam 5 jam tersebut, maka kita dapat mengatakan bahwa keterlibatan telah tercapai.

3. *Satisfaction Balance* (Keseimbangan kepuasan)

Seberapa baik kehidupan profesional dan pribadi seseorang saling terkait. Menemukan kepuasan dalam kehidupan profesional dan pribadi Anda bergantung pada kemampuan Anda untuk mencapai keseimbangan yang baik antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Hasil kerja (baik kuantitas maupun kualitas), dinamika interpersonal di tempat kerja, dan kehidupan keluarga seseorang semuanya mengarah ke arah ini. Ada keseimbangan kebahagiaan ketika harapan dan kepuasan diri terpenuhi.

## Kompensasi

Kompensasi diartikan sebagai "imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas usaha mereka", baik berupa uang maupun lainnya (Edison, dkk., 2022:152). Sementara itu, gaji diartikan sebagai praktik pemberian kompensasi langsung kepada pekerja atas jasa

yang diberikan kepada suatu organisasi melalui aset uang atau nonuang (Sutrisno, 2023:184). Selain itu, menurut Mangkunegara (2021:83), terdapat keseimbangan perhitungan yang terlibat dalam proses pemberian penghasilan atau gaji, yang juga dikenal sebagai kompensasi. Gaji adalah segala sesuatu yang dianggap serupa dengan itu. Dalam hal staf, hadiah uang merupakan cara untuk menunjukkan rasa terima kasih atas pekerjaan yang dilakukan pekerja.

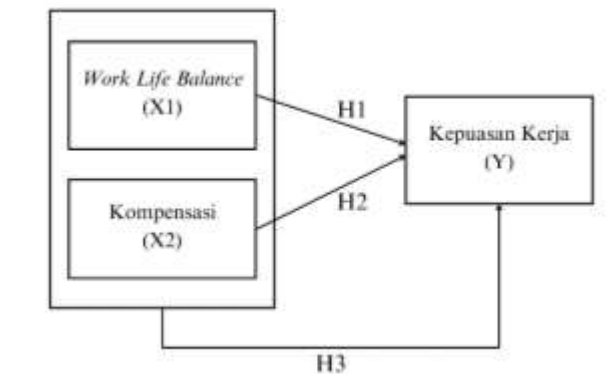
Remunerasi pekerja secara keseluruhan atas kontribusinya terhadap perusahaan disebut sebagai kompensasi oleh Sinambela (2019:220). Gaji didefinisikan oleh Hasrawati (2019:8) sebagai "sesuatu yang dianggap sebagai sesuatu yang sebanding". Pengusaha kerap kali memberikan insentif berupa uang kepada karyawannya sebagai bentuk kompensasi atas kerja kerasnya. Gaji, formulir upah, dan jenis kompensasi lainnya digunakan untuk mengendalikan aliran uang dari atasan ke bawahan.

Kompensasi memiliki pengukuran dalam pemberiannya. Indikator dalam pemberian kompensasi oleh organisasi untuk pegawai tentu berbeda-beda. Menurut Kasmir (2016: 240) Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu:

1. Kompensasi Langsung
  - a. Gaji  
Gaji diberikan secara tetap, yaitu setiap bulan, dengan jumlah yang bervariasi sesuai dengan tingkatan atau golongan karyawan.
  - b. Bonus  
Bonus ditujukan ke suatu individu berdasarkan pencapaian yang diperoleh untuk perusahaan secara menyeluruh.
  - c. Insentif  
Insentif adalah dorongan yang diberikan guna mendorong peningkatan kinerja karyawan, melalui insentif, kinerja mereka dapat lebih baik. Insentif juga ditujukan kepada karyawan tertentu yang telah menjalankan tugas yang belum tentu setiap orang mampu atau mau untuk melakukannya. Selain itu, insentif juga ditujukan kepada karyawan yang mampu hadir tepat pada waktunya tanpa adanya absen selama satu periode.
  - d. Upah lembur  
Upah lembur adalah kompensasi yang ditujukan ke pekerja untuk pekerjaan yang dijalankan di luar jam kerja normal. Pekerjaan lembur dapat dilakukan pada hari kerja, hari libur, atau hari istirahat.
2. Kompensasi Tidak Langsung
  - a. Tunjangan kesehatan  
Tunjangan kesehatan adalah fasilitas yang ditujukan ke pekerja beserta pasangan dan anaknya untuk memenuhi kebutuhan kesehatan mereka.
  - b. Tunjangan hari raya  
Tunjangan hari raya adalah tunjangan yang ditujukan ke pekerja sebagai bekal perayaan hari besar keagamaan yang dianut.
  - c. Tunjangan hari tua  
Tunjangan hari tua adalah tunjangan yang ditujukan ke karyawan yang telah masuk ke fase pensiun.

### Kerangka Pemikiran

Analisis literatur tentang topik bagaimana work life balance dan kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja memberikan dasar bagi kerangka teoritis berikut:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

### Hipotesis

Dalam kerangka pemikiran di atas, maka dapat ditarik rumusan atau dugaan sementara yang diambil sebagai hipotesis sebagai berikut:

- H1: Diduga terdapat pengaruh Work Life Balance (X1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada karyawan generasi milenial di Jakarta Selatan.
- H2: Diduga terdapat pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada karyawan generasi milenial di Jakarta Selatan.
- H3: Diduga terdapat pengaruh Work Life Balance (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada Karyawan generasi milenial di Jakarta Selatan.

### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Penelitian ini dilakukan dengan secara langsung untuk memperoleh gambaran yang jelas terhadap permasalahan yang sering terjadi. Setelah itu akan dilakukan wawancara dengan pihak – pihak yang berkompeten agar mendapatkan informasi yang lebih terperinci sesuai dengan tujuan penelitian. Karyawan generasi milenial yang berdomisili di Jakarta Selatan menjadi fokus penelitian ini. Jakarta Selatan merupakan rumah bagi banyak bisnis dan industri, yang berkontribusi terhadap kepadatan penduduk yang tinggi di wilayah tersebut, sehingga menjadikannya lokasi yang ideal untuk penelitian ini. Memilih generasi milenial sebagai subjek penelitian memungkinkan untuk memahami bagaimana faktor-faktor seperti work life balance dan kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja mereka secara khusus. Waktu penelitian ini dilakukan mulai bulan September 2025 sampai dengan bulan Januari 2026. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Jakarta Selatan dan tahun kelahiran 1980-2000. Berdasarkan dari jumlah populasi pada objek penelitian maka penentuan sampel menggunakan teknik pengambilan sampel *non-probability sampling* dengan pendekatan *Accidental Sampling*. Menggunakan formula *Lemeshow* karena ukuran populasi penelitian tidak terdefinisi atau tak terbatas, ini

digunakan untuk menetapkan ukuran sampel. Berikut adalah rumus yang diusulkan oleh Lemeshow:

$$n = \frac{Z^2 \cdot 1 - 1/2 P(1 - P)}{d^2}$$

n = Jumlah sampel

Z = Skor z pada kepercayaan 95% = 1,96

P = Maksimal estimasi = 0,5

d = Alpha (0,10) atau sampling error = 10%

Melalui rumus di atas, maka jumlah sampel yang akan digunakan adalah:

$$n = \frac{1,96^2 \cdot 0,5(1 - 0,5)}{0,1^2}$$

$$n = \frac{3,81416 \cdot 0,25}{0,01}$$

$$n = 96,04$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, besar sampel penelitian ini minimal 96 orang, sehingga nilai n yang diperoleh adalah 96.

Dalam penelitian ini ada dua variabel yang digunakan yaitu variabel independen atau variabel bebas (*work life balance* dan kompensasi) dan variabel dependen atau variabel terikat (kepuasan kerja). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada para karyawan yang telah terpilih sebagai sampel penelitian. Seluruh variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan Skala Likert dengan skala 1 sampai 5. Metode analisis data adalah cara – cara yang digunakan untuk menganalisis data agar sesuai dengan tujuan penelitian. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan software SPSS (*Software Statistical Package for the Sosial Sciences*) versi 25. Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode analisis kuantitatif, seperti tercantum pada tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1  
Uji Instrumen & Teknik Analisis Data

No	Analisis	Teknik Analisis
1	Uji Instrumen	a. Uji Validitas b. Uji Reliabilitas
2	Analisis Deskriptif	a. Karakteristik Responden b. Distribusi Tanggapan Responden
3	Uji Asumsi Klasik	a. Uji Normalitas b. Uji Multikolinearitas c. Uji Heteroskedastisitas
4	Regresi Linear Berganda	Analisis Regresi Linear Berganda
5	Hipotesis & Rsquare	a. Uji Hipotesis secara parsial b. Uji Hipotesis secara simultan

		c. Koefisien Determinasi
--	--	--------------------------

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Instrumen (Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas)**

Berdasarkan dari hasil perhitungan SPSS versi 25.0 untuk uji validitas ketiga variabel, ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 2  
Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir	Koefisien Korelasi	Sig. (2tailed)	Keterangan
<i>Work Life Balance (X1)</i>	X1.1	0,860	0,001	Valid
	X1.2	0,812	0,001	Valid
	X1.3	0,846	0,001	Valid
	X1.4	0,818	0,001	Valid
	X1.5	0,884	0,001	Valid
	X1.6	0,897	0,001	Valid
	X1.7	0,850	0,001	Valid
	X1.8	0,808	0,001	Valid
	X1.9	0,787	0,001	Valid
	X1.10	0,857	0,001	Valid
	X1.11	0,874	0,001	Valid
	X1.12	0,873	0,001	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0,775	0,001	Valid
	X2.2	0,890	0,001	Valid
	X2.3	0,826	0,001	Valid
	X2.4	0,794	0,001	Valid
	X2.5	0,869	0,001	Valid
	X2.6	0,808	0,001	Valid
	X2.7	0,841	0,001	Valid
	X2.8	0,831	0,001	Valid
	X2.9	0,868	0,001	Valid
	X2.10	0,903	0,001	Valid
	X2.11	0,847	0,001	Valid
	X2.12	0,818	0,001	Valid
	X2.13	0,771	0,001	Valid
	X2.14	0,829	0,001	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,864	0,001	Valid
	Y.2	0,836	0,001	Valid
	Y.3	0,788	0,001	Valid
	Y.4	0,875	0,001	Valid

Variabel	Butir	Koefisien Korelasi	Sig. (2tailed)	Keterangan
	Y.5	0,832	0,001	Valid
	Y.6	0,801	0,001	Valid
	Y.7	0,866	0,001	Valid
	Y.8	0,810	0,001	Valid
	Y.9	0,854	0,001	Valid
	Y.10	0,879	0,001	Valid
	Y.11	0,819	0,001	Valid
	Y.12	0,872	0,001	Valid
	Y.13	0,824	0,001	Valid
	Y.14	0,851	0,001	Valid
	Y.15	0,890	0,001	Valid
	Y.16	0,844	0,001	Valid
	Y.17	0,796	0,001	Valid
	Y.18	0,783	0,001	Valid
	Y.19	0,835	0,001	Valid
	Y.20	0,864	0,001	Valid

Sumber: SPSS Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas pada tabel 2 di atas mengindikasikan jika semua variabel memiliki nilai signifikansi untuk setiap item pernyataan tidak lebih dari 0,05 dan nilai R hitung lebih besar dari R tabel (0,361). Ini mengindikasikan jika berbagai butir pernyataan pada instrumen pengkajian terkait valid.

Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel dapat diamati pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3  
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Work Life Balance (X1)	0,781	Reliabel
2	Kompensasi (X2)	0,776	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (Y)	0,769	Reliabel

Sumber: SPSS Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas pada tabel 3 mengindikasikan jika keseluruhan instrumen pengkajian mempunyai koefisien Cronbach's Alpha lebih dari 0,6. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua instrumen reliabel dan siap diadopsi guna menunjang keberlangsungan dinamika pengkajian.

### Analisis Deskriptif

#### Karakteristik Responden

Data pengkajian ini dikumpulkan dari kuesioner yang tersebar pada 96 responden, yaitu pekerja generasi milenial di Jakarta Selatan. Karakteristik responden mencakup jenis kelamin, tahun kelahiran, jenjang pendidikan terakhir, status karyawan, serta durasi kerja, yang dijelaskan sebagai berikut:

## 1. Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan dalam tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4  
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	38	39,6%
Perempuan	58	60,4%
<b>Jumlah</b>	<b>96</b>	<b>100%</b>

Sumber: SPSS Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Berdasarkan tabel 4 dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan. Dari total 96 responden, sebanyak 58 responden atau 60,42% adalah perempuan, sedangkan 38 responden atau 39,58% adalah laki-laki. Hal ini mengindikasikan perempuan lebih banyak berpartisipasi dalam penelitian ini dibandingkan laki-laki, yang bisa memberikan wawasan terkait perbedaan persepsi antara laki-laki dan perempuan terhadap harmonisasi dinamika profesional dengan keseharian suatu individu dan kompensasi dalam kaitannya dengan rasa puas yang dirasakan pekerja ketika bekerja.

## 2. Tahun Kelahiran

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan tahun kelahiran disajikan dalam tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5  
Karakteristik Responden Berdasarkan Tahun Kelahiran

Tahun Kelahiran	Frekuensi	Persentase (%)
1980-1985	2	2,1%
1985-1990	9	9,4%
1991-1995	12	12,5%
1996-2000	73	76%
<b>Jumlah</b>	<b>96</b>	<b>100%</b>

Sumber: SPSS Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa responden dengan tahun kelahiran 1980-1985 sebanyak 2 responden atau sebesar 2,1%, jumlah responden dengan kelahiran 1985-1990 sebanyak 9 responden atau sebesar 9,4%, jumlah responden dengan tahun kelahiran 1991-1995 sebanyak 12 responden atau sebesar 12,5%, dan jumlah responden dengan tahun kelahiran 1996-2000 sebanyak 73 responden atau sebesar 76%. Konsentrasi tertinggi dari pekerja milenial di Jakarta Selatan ini menunjukkan bahwa generasi yang lebih muda (lahir antara 1996-2000) lebih dominan dalam populasi pekerja milenial di Jakarta Selatan dibandingkan dengan generasi yang lebih tua.

## 3. Pendidikan Terakhir

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir disajikan dalam tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6  
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SLTA/SMA/SMK	2	2,1%
Diploma	5	5,2%
S1	79	82,3%
S2	10	10,4%
<b>Jumlah</b>	<b>96</b>	<b>100%</b>

Sumber: SPSS Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Berlandaskan Tabel 6, dapat dipahami jika 2 responden atau 2,1% mempunyai pendidikan SLTA/SMA/SMK, 5 responden atau 5,2% memiliki pendidikan Diploma, 79 responden atau 82,3% mempunyai pendidikan S1, dan 10 responden atau 10,4% mempunyai pendidikan S2. Tingginya persentase responden dengan pendidikan S1 dan S2 dapat mengindikasikan bahwa mereka memiliki harapan yang lebih atas tinggi harmonisasi dinamika profesional dengan keseharian suatu individu dan kompensasi dalam pekerjaan mereka.

4. Status Karyawan

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan Status Karyawan disajikan dalam tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7  
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan

Status Karyawan	Frekuensi	Persentase (%)
Karyawan Kontrak	63	65,6%
Karyawan Tetap	33	34,4%
<b>Jumlah</b>	<b>96</b>	<b>100%</b>

Sumber: SPSS Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa sebanyak 63 responden merupakan karyawan kontrak (PKWT), sisanya 33 responden merupakan karyawan tetap (PKWTT). Maka dapat disimpulkan, responden terbesar merupakan karyawan dengan status kontrak dengan persentase sebesar 65,6%. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki hubungan kerja yang bersifat tidak permanen (kontrak), yang mencerminkan fleksibilitas dalam pola kerja di lingkungan yang menjadi objek penelitian. Proporsi yang cukup besar dari karyawan kontrak ini dapat memberikan gambaran mengenai kondisi atau karakteristik tenaga kerja di organisasi atau perusahaan yang bersangkutan.

5. Masa Kerja

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan masa kerja disajikan dalam tabel 8 sebagai berikut:

Tabel 8  
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1-5 Tahun	85	88,5%
6-10 Tahun	9	9,4%
> 10 Tahun	2	2,1%
<b>Jumlah</b>	<b>96</b>	<b>100%</b>

Sumber: SPSS Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Berlandaskan atas tabel 8, mayoritas responden pada pengkajian ini mempunyai masa kerja antara 1-5 tahun, ialah sejumlah 85 orang atau 88,5%. Sebaliknya, responden

disertai durasi kerja lebih dari 10 tahun merupakan yang paling sedikit, yaitu sebanyak 2 orang atau 2,1%. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah individu yang relatif baru bekerja di organisasi atau perusahaan tempat penelitian dilakukan. Dominasi responden dengan masa kerja 1-5 tahun dapat mengindikasikan tingginya tingkat perekrutan tenaga kerja baru atau dinamika tenaga kerja yang bersifat fluktuatif.

**Statistik Deskriptif Variabel**

Analisis deskriptif diadopsi guna memahami karakteristik serta tanggapan responden atas setiap pernyataan. Semua variabel dijelaskan melalui pengapdosian nilai rata-rata. Penilaian distribusi data untuk setiap variabel dilakukan dengan memanfaatkan rentang kriteria yang dihitung melalui persamaan berikut:

$$Nilai\ Interval = \frac{(nilai\ batas\ tertinggi - nilai\ batas\ terendah)}{total\ nilai\ yang\ digunakan} = \frac{(5 - 1)}{5} = 0,8$$

Berlandaskan perolehan interval range maka dapat dirangkai kriteria hasil pengukuran konstruk pada tabel 9 berikut:

Tabel 9  
Kriteria Skor Variabel Penelitian

Kriteria Skor	Kriteria Variabel
1,00 - 1,80	Sangat Tidak Baik/Sangat Rendah
>1,80 - 2,60	Tidak Baik/Rendah
>2,60 - 3,40	Cukup Baik/Sedang
>3,40 - 4,20	Baik/Tinggi
>4,20 - 5,00	Sangat Baik/Sagat Tinggi

Sumber: Sugiyono (2014:54)

Kriteria pengukuran terkait mengindikasikan bahwa kian meningginya nilai rata-rata yang didapatkan, semakin baik pendapat responden atas variabel terkait. Perolehan statistik deskriptif dapat diamati pada tabel 10 berikut:

Tabel 10  
Hasil Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Work Life Balance	96	14	60	41,78	13,660
Kompensasi	96	15	69	48,77	16,235
Kepuasan Kerja	96	24	91	69,77	21,522

Sumber: SPSS Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Berlandaskan perolehan pengujian statistik deskriptif yang disajikan dalam Tabel 10, dipahami jika jumlah total sampel yang diadopsi dalam penelitian ini ialah 96 responden. Berikut ini adalah penjelasan mengenai hasil statistik deskriptif dalam penelitian ini:

1. Work Life Balance (X1)

Variabel work life balance menunjukkan nilai minimum 14 dan nilai maksimum 60. Dengan diukur melalui 12 item pernyataan menggunakan skala Likert 5 poin, variabel work life balance mempunyai nilai rata-rata senilai 41,78, dan standar deviasi senilai 13,660. Nilai standar deviasi yang lebih rendah daripada dengan nilai rata-rata

mengindikasikan bahwa sebagian besar responden memiliki persepsi yang konsisten tentang work life balance. Jika nilai rata-rata 41,78 dibagi dengan 12 pernyataan, didapatkan nilai rata-rata total sebesar 3,98, yang termasuk dalam kriteria "Baik".

2. Kompensasi (X2)

Variabel kompensasi menunjukkan nilai minimum senilai 15 serta nilai maksimum nilai 69. Melalui pengukuran yang menggunakan 14 item pernyataan dalam skala Likert 5 poin, variabel kompensasi mempunyai nilai rata-rata senilai 48,77 dan standar deviasi sebesar 16,235. Ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat variasi dalam jawaban responden terkait kompensasi, variasi tersebut masih berada dalam batas yang wajar. Jika nilai rata-rata 48,77 terbagi atas 14 pernyataan, maka nilai rata-rata total yang diperoleh adalah 3,48, yang berada dalam kriteria "Baik".

3. Kepuasan Kerja (Y)

Variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai minimum senilai 24 dan nilai maksimum senilai 91. Terukur melalui 20 item pernyataan dalam skala Likert 5 poin, variabel kepuasan kerja mempunyai nilai rata-rata senilai 69,77 dan standar deviasi senilai 21,522. Nilai standar deviasi yang lebih rendah daripada nilai rata-rata mengindikasikan jika persepsi responden mengenai kepuasan kerja cenderung seragam. Apabila nilai rata-rata 69,77 terbagi dengan 20 pernyataan, didapatkan nilai rata-rata total senilai 3,48, yang berada dalam kriteria "Baik".

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Pengujian normalitas direalisasikan guna memahami apakah residual atas model regresi dapat terdistribusi secara normal atau tidak. Pada pengkajian ini, pengujian normalitas direalisasikan melalui pengapdosian uji Kolmogorov-Smirnov guna menguji normalitas residual. Hasil uji normalitas dapat diamati pada tabel 11 berikut:

Tabel 11  
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,69835225
Most Extreme Differences	Absolute	0,075
	Positive	0,075
	Negative	-0,069
Test Statistic		0,075
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>

Sumber: SPSS Hasil Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 11, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dengan nilai signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov yang lebih dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam satu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi di antara variabel bebas. Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 12 berikut:

Tabel 12  
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Work Life Balance (X1)	0,170	5,897	Bebas Multikoleniaritas
Kompensasi (X2)	0,170	5,897	Bebas Multikoleniaritas

Sumber: SPSS Hasil Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan Tabel 12 dapat dilihat bahwa nilai tolerance dan VIF dari seluruh variabel tersebut menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10,00 yang berarti model persamaan regresi bebas dari multikolinearitas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain yang dilakukan dengan Uji Glejser. Jika variabel bebas yang diteliti tidak mempunyai pengaruh signifikan atau nilai signifikansinya lebih dari 0,05 terhadap nilai absolute residual, berarti model regresi tidak mengandung gejala heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas disajikan pada Tabel 13 berikut:

Tabel 13  
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,776	0,583		
	Work Life Balance	0,011	0,032	0,082	0,742
	Kompensasi	-0,024	0,027	-0,223	0,373

Sumber: SPSS Hasil Uji Asumsi Klasik

Pada Tabel 13 dapat dilihat bahwa nilai Signifikansi dari variabel work life balance sebesar 0,742, dan kompensasi sebesar 0,373. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap absolute residual. Dengan demikian, model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Tabel 14  
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,777	0,912		4,142	0,000
	Work Life Balance	1,284	0,050	0,815	25,815	0,000
	Kompensasi	0,253	0,042	0,191	6,048	0,000

Sumber: SPSS

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda seperti yang disajikan pada Tabel 14, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,777 + 1,284 X1 + 0,253 X2$$

Tabel 14 menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk setiap variabel bebas yang diuji memiliki arah positif dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Ini mengindikasikan bahwa semua variabel bebas dalam penelitian ini memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Berdasarkan persamaan regresi di atas, dapat dijelaskan beberapa hal sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (b0) sebesar 3,777, artinya apabila work life balance dan kompensasi tetap atau tidak ada pengurangan maupun penambahan, maka kepuasan kerja akan tetap sebesar 3,777. Nilai konstanta menunjukkan bahwa ada faktor-faktor lain di luar work life balance dan kompensasi yang tetap memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja. Ini berarti bahwa meskipun work life balance dan kompensasi tidak berperan, masih ada beberapa penilaian positif terhadap kepuasan kerja.
2. Nilai koefisien Work Life Balance (b1) sebesar 1,284 menunjukkan hubungan yang positif. Artinya, jika Work Life Balance (X1) meningkat, dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka nilai kepuasan kerja akan meningkat sebesar 1,284. Koefisien positif ini berarti bahwa persepsi terhadap Work Life Balance dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang searah. Dengan demikian, peningkatan persepsi terhadap Work Life Balance akan berdampak positif terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya, jika terjadi penurunan persepsi terhadap Work Life Balance, maka hal tersebut akan berdampak negatif terhadap kepuasan kerja.
3. Koefisien regresi (b2) pada variabel kompensasi sebesar 0,253 menunjukkan hubungan yang positif. Artinya, jika kompensasi (X2) meningkat dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka nilai kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,253. Koefisien positif ini menunjukkan bahwa persepsi terhadap kompensasi dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang searah. Oleh karena itu, peningkatan persepsi terhadap kompensasi akan berdampak positif terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya, jika persepsi terhadap kompensasi menurun, maka hal tersebut akan berdampak negatif terhadap kepuasan kerja.

**Uji Hipotesis**

**Uji Hipotesis Pengaruh Parsial**

1. Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja  
Berdasarkan Tabel 14, hasil analisis pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan koefisien regresi positif

sebesar 1,284 dan t hitung sebesar 25,815. Karena nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (25,815) lebih besar dari t tabel (1,985), maka H1 diterima. Hal ini berarti bahwa work life balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis pertama diterima.

2. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan Tabel 14, hasil analisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan koefisien regresi positif sebesar 0,253 dan t hitung sebesar 6,048. Karena nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (6,048) lebih besar dari t tabel (1,985), maka H0 ditolak dan H2 diterima. Hal ini berarti bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis kedua diterima.

**Uji Hipotesis Pengaruh Simultan**

Tabel 15  
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	43311,253	2	21655,627	2911,607	.000 <sup>b</sup>
	Residual	691,705	93	7,438		
	Total	44002,958	95			

Sumber: SPSS

Hasil uji F (Ftest) menunjukkan bahwa nilai signifikansi P-value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  dan F Hitung sebesar 2911,607 lebih besar dari F Tabel sebesar 3,09. Ini menunjukkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini adalah layak. Hasil ini mengindikasikan bahwa seluruh variabel independen mampu memprediksi atau menjelaskan fenomena kepuasan kerja secara signifikan. Dengan kata lain, terdapat pengaruh simultan dari variabel work life balance dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Ini berarti model dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut atau proyeksi, karena hasil *goodness of fit*-nya baik dengan nilai signifikansi P-value sebesar 0,000.

**Koefisien Determinasi**

Tabel 16  
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.992 <sup>a</sup>	0,984	0,984	2,727

Sumber: SPSS Hasil Uji Koefisien Determinasi

Hasil uji pada Tabel 16 menunjukkan bahwa nilai adjusted R<sup>2</sup> (koefisien determinasi yang telah disesuaikan) adalah sebesar 0,984. Ini berarti bahwa variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan secara signifikan oleh variabel work life balance dan kompensasi sebesar 98,4%, sementara sisanya sebesar 1,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam model penelitian. Dengan kata lain, model ini sangat baik dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja berdasarkan work life balance dan kompensasi.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. *Work life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial di Jakarta Selatan. Hasil ini menegaskan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan faktor penting yang tidak hanya meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga kepuasan mereka dalam bekerja. Karyawan milenial, sebagai generasi yang mendominasi dunia kerja saat ini, memerlukan strategi yang efektif untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial di Jakarta Selatan. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan kontribusi dan kinerja karyawan sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan memuaskan. Generasi milenial cenderung menghargai sistem kompensasi yang transparan dan adil, yang membuat mereka merasa dihargai dan diakui atas usaha dan dedikasi mereka.
3. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan pada Karyawan Generasi Milenial di Jakarta Selatan menunjukkan bahwa hasil Adjusted R *Square* yang didapat dari penelitian ini sebesar 0,984 yang berarti variabel *work life balance* dan kompensasi berkontribusi sangat besar sebesar 98,4% terhadap kepuasan kerja karyawan generasi milenial di Jakarta Selatan, dan 1,6% kepuasan kerja karyawan milenial di Jakarta Selatan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Saran

Mengingat adanya keterbatasan dalam penelitian ini, maka dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian ini, perusahaan di Jakarta Selatan sebaiknya lebih menekankan pentingnya *work life balance* dan sistem kompensasi yang adil dalam kebijakan mereka. Implementasi program-program yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan, serta pemberian kompensasi yang kompetitif dan adil, dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan generasi milenial. Hal ini diharapkan dapat mendorong peningkatan produktivitas dan loyalitas karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan harmonis.
2. Penting bagi akademisi untuk terus melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh *work life balance* dan kompensasi terhadap berbagai aspek kepuasan kerja. Pengkajian yang lebih mendalam dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang bagaimana kedua faktor ini memengaruhi kesejahteraan karyawan, terutama di berbagai sektor industri dan wilayah yang berbeda.
3. Penelitian lanjutan diharapkan dapat memperluas ruang lingkup dengan melibatkan sampel dari berbagai daerah dan sektor industri, sehingga hasilnya dapat lebih generalis dan aplikatif. Selain itu, penggunaan metode penelitian yang lebih bervariasi, seperti pendekatan kualitatif, dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang persepsi dan pengalaman karyawan terkait *work life balance* dan kompensasi.
4. Masyarakat, terutama generasi milenial, perlu lebih menyadari pentingnya menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Edukasi mengenai manajemen waktu, pengelolaan stres, serta pentingnya kompensasi yang adil dalam meningkatkan kepuasan kerja sangat diperlukan. Dengan demikian, individu dapat mencapai kualitas hidup yang lebih baik dan lebih bahagia secara keseluruhan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Agha, K. 2017. *Work-life balance and job satisfaction: An empirical study focusing on higher education teachers in Oman*. International Journal of Social Science and Humanity, 7(3), 164-171.
- Ajimat, A., & Budi, S. (2020). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Dana Mandiri Sejahtera Cabang Sepatan. Jurnal Disrupsi Bisnis, 3(3), 273-282.
- Amalia, D., & Sari, I. P. (2021). Pengaruh Work Of Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Hermina Wilayah Jakarta Timur The Effect Work Of Life Balance and Work Environment On Job Stisfaction For Nurses at Hermina Hospital East Jakarta. Jurnal Manajemen dan Perbankan (JUMPA), 8(3), 47-58.
- Andora, D., Hadiyanto, H., Anisah, A., & Susanti, L. (2021). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas PMPTSP Naker Kabupaten Tanah Datar. Jurnal Pendidikan Tambusai, 5(2), 4079-4086.
- Aseptia, Uki Y., and Sekar H. P. Maruno. (2018). Analisis Pengaruh Work-life Balance dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkomsel, Tbk Branch Malang. Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia, vol. 11, no. 2, 2017, pp. 77-85
- Dewi, S. K., & Mardatillah, A. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Gemah Dinamika Perkasa di Pangkalan Kerinci. JIABIS: Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis dan Sosial, 1(1), 1-13.
- Edison, E., Yohny, A., & Imas, A. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- 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.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hanafiah, M. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) Dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) Pada Karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi, 1(3).
- Hasrawati, F. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer Di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Hidayatullah, S., Waris, A., & Devianti, R. C. (2018). Perilaku Generasi Milenial Dalam Menggunakan Aplikasi Go-food. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 6(2), 240-249.

- Horovits, Bruce. (2012). After Gen X, Millennial, what should next generation be. USA
- Indrawati. (2015). Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Kasmir, Y. (2019). Pengantar Metodologi Penelitian Untuk Ilmu Manajemen, Akuntansi, dan Bisnis. Depok: PT Raja Grafindo Persada
- Lestari, S., & Pangesti, A. S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Aneka Jaya). Jurnal Economina, 1(2), 187-202.
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh work life balance, kesehatan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 7(4).
- Maharani, C., Kinanti, A. D., Yogiswara, A., Syahputri, D. A., & Farisandy, E. D. (2023). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di Bintaro. Jurnal Psikologi Perseptual, 8(1), 80-98.
- Mangkunegara. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mardiani, E. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover Karyawan Generasi Milenial. Bachelor's Thesis: Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Ningsih, W. (2018). Hubungan Work Life Balance Dengan Komitmen Karir Pada Pekerja Sosial (Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang).
- Nurbahar, R. (2019). Kepuasan Kerja Karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kebumen. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Pratama, H. P., & Setiadi, I. K. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup di Jakarta. Business Management Analysis Journal (BMAJ), 4(2), 145-159.
- Purnomo, R. (2023). Skripsi Pengaruh Kompensasi, Peluang Pertumbuhan Karir, Dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Milenial.
- Purwati, P. D. (2016). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) terhadap beban kerja (workload) divisi penjualan di PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Putri, F. R., & Supriadi, Y. N. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Patra Badak Arun Solusi. Jurnal Manajemen Motivasi, 18(1), 10-22.

- Rahmani, T. A., & Nurnida, I. (2022). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pos Cabang Asia Afrika Bandung PT Pos Indonesia. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 337-345.
- Rachmasari, P. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Kinerja*, 3(02), 213-229.
- Rahmawati, A. (2016). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (work life balance) dan kepuasan kerja terhadap loyalitas guru SMK swasta di Kecamatan Cakung Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1), 1215-1224.
- Ramadhan, N., Rachmansyah, H., Amelia, E., Maulana, R., & Januar, F. N. (2021). The Effect of Compensation and Communication on Employee Satisfaction at CV Pustaka Garut.
- Ramadhani, M. (2013). Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja Terhadap kesuksesan karir. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 1(2).
- 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.
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1 Juni), 68-77.
- Sarikit, M. (2017). Pengaruh work life balance dan keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai fakultas ilmu sosial dan ilmu politik Universitas Indonesia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 82-91.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Sinambela. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suharsaputra, Uhar. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, W.V. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

- Thomas Pulungan. (2021, 7 Maret). Mengenal Riwayat Jakarta Selatan, Kota Paling Kaya di Wilayah Jakarta. Metro SindoNews [online], halaman 3. <https://metro.sindonews.com/read/356770/173/mengenal-riwayat-jakarta-selatan-kota-paling-kaya-di-wilayah-jakarta-1615082617?showpage=all>
- Ula, I. I., Susilawati, I. R., & Widyasari, S. D. (2015). Hubungan antara career capital dan work-life balance pada karyawan di PT. Petrokimia Gresik. *Psikoislamika: Jurnal Psikologi dan Psikologi Islam*, 12(1), 13-22.
- Widiati, S. (2019). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Badan Inspektorat Kabupaten Konawe. *Jurnal Manajemen Lakidende Economic & Business*, 1(1), 1-8.
- Widjajanto, D. (2016). *Smart Millenials: Generasi Milenial Yang Cerdas*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Yumhi, Y. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8(2).