

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Keseimbangan Pekerjaan Dan Kehidupan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Gudang Garam Area Office Lampung

Irfan Roza¹, Supriyadi²

^{1,2}Magister Manajemen, Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya
e-mail: Irfanrozaa@gmail.com*, Supriyadi21dj@gmail.com

ABSTRAK

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja dan keberlangsungan organisasi. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai aspek, di antaranya kompensasi, lingkungan kerja, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (work-life balance). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan keseimbangan pekerjaan dan kehidupan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Gudang Garam Area Office Lampung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Gudang Garam Area Office Lampung yang dijadikan sebagai responden penelitian. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan keseimbangan pekerjaan dan kehidupan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja karyawan dapat dicapai melalui kebijakan manajemen sumber daya manusia yang terintegrasi, khususnya dalam perancangan sistem kompensasi yang adil, penciptaan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, serta dukungan terhadap keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Dengan demikian, perusahaan diharapkan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara berkelanjutan yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan.

Kata kunci : kompensasi; lingkungan kerja; keseimbangan pekerjaan; kehidupan; kepuasan kerja

ABSTRACT

Employee job satisfaction is one of the important factors in improving organizational performance and sustainability. Job satisfaction is influenced by various aspects, including compensation, work environment, and work-life balance. This study aims to analyze the effect of compensation, work environment, and work-life balance on employee job satisfaction at PT Gudang Garam Area Office Lampung. This research employs a quantitative approach using a survey method. Data were collected through the distribution of questionnaires to employees of PT Gudang Garam Area Office Lampung who served as research respondents. The collected data were analyzed using multiple linear regression analysis to determine the effect of each independent variable on the dependent variable. The results indicate that compensation, work environment, and work-life balance have a positive and significant effect on employee job satisfaction, both partially and simultaneously. The implications of this study suggest that improving employee job satisfaction can be achieved through integrated human resource management policies, particularly in designing fair compensation systems, creating a safe and conducive work environment, and supporting a balance between employees' work demands and personal lives. Therefore, the company is expected to enhance employee job satisfaction sustainably, which in turn can improve employee performance and loyalty.

Keywords : compensation; work environment; work-life balance; job satisfaction.

PENDAHULUAN

Industri rokok di Indonesia menghadapi tantangan yang semakin dinamis pada tahun 2025. Kenaikan Cukai Hasil Tembakau (CHT) yang berkelanjutan serta ketatnya regulasi pemerintah menuntut perusahaan rokok untuk bekerja lebih efisien namun tetap produktif. Dalam situasi kompetitif ini, Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi aset paling vital. Perusahaan tidak hanya dituntut mencapai target penjualan, tetapi juga harus mampu menjaga tingkat kepuasan kerja karyawannya. Kepuasan

kerja menjadi krusial karena merupakan prediktor utama bagi produktivitas, loyalitas, dan keberlangsungan operasional perusahaan (Khaidarmansyah, Apriyadi, & Supriyadi, 2023).

Kepuasan kerja dalam sebuah organisasi akan mencerminkan tingkat dimana seorang pegawai menyukai pekerjaannya. Perilaku seorang pegawai terhadap suatu pekerjaan dapat dilihat dari tanggapan dan reaksi emosional terhadap perkerjaannya. Kepuasan kerja diartikan sebagai suatu sikap seseorang dalam pekerjaannya, dimana banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan jumlah ganjaran yang dikerjakannya. Kepuasan kerja menjadi hal utama yang harus dimiliki individu dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Terdapat banyak sekali faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan pengertian dari kepuasan kerja di atas juga kita mengetahui bahwa kepuasan itu sejatinya amatlah bergantung pada pribadi masing-masing karyawan atau bersifat subjektif. Akan tetapi terdapat beberapa faktor umum yang dapat memiliki peranan besar pada kepuasan karyawan. Menurut (Soetrisno, 2019) dalam bukunya mengatakan tanpa adanya kepuasan kerja maka karyawan tidak termotivasi untuk memenuhi tugasnya sesuai standar. Adapun faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kurang memenuhi peraturan, (Hotiana & Febriansyah, 2018).

PT Gudang Garam Tbk. merupakan salah satu perusahaan terkemuka di Indonesia yang telah dikenal baik di dalam negeri maupun mancanegara sebagai perusahaan penghasil rokok keretek berkualitas tinggi yang telah berdiri sejak tahun 1958 di kota Kediri, Jawa Timur dan memiliki cabang-cabang yang tersebar luas di Indonesia peryataan ini sesuai dengan artikel mengenai sejarah PT Gudang Garam. Salah satu cabang dari PT Gudang Garam Tbk. berlokasi di Jalan Yos Sudarso, No. 11, Way Lunik, Kecamatan Teluk Betung Selatan, Kota Bandar Lampung, Provinsi Lampung, yang berfungsi sebagai gudang dan menjadi pusat dalam pendistribusian produk Perusahaan di wilayah kerja kantor PT Gudang Garam Area Office Lampung.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kepuasan kerja menjadi indikator penting yang harus dicapai untuk memastikan karyawan bekerja dengan motivasi tinggi dan loyal terhadap perusahaan. Faktor-faktor seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan keseimbangan pekerjaan dan kehidupan merupakan variabel-variabel yang sering dikaji dalam hubungannya dengan kepuasan kerja. Kompensasi yang layak akan membuat karyawan merasa dihargai, lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan produktivitas, dan Keseimbangan pekerjaan dan kehidupan yang terjaga akan mencegah stres berlebihan.

Secara kasat mata, PT Gudang Garam Area Office Lampung tampak memiliki kondisi SDM yang stabil dan sejahtera. Berdasarkan pra-survei dan wawancara dengan Bapak Abdi Rahadian sebagai Staf HRGA pada 30 Mei 2025, perusahaan telah memberikan fasilitas yang memadai dan kompensasi yang kompetitif di atas rata-rata industri. Hal ini tercermin dari profil 47 karyawan yang saat ini masih aktif bekerja, di mana mayoritas memiliki masa kerja yang panjang, sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1 Masa Kerja Karyawan

Masa Kerja	Jumlah Karyawan	Percentase
3–5 tahun	10	21,27%
5–10 tahun	10	21,27%
11–15 tahun	10	21,27%
15–20 tahun	10	21,27%
> 20 tahun	7	14,92%
Total	47	100%

Sumber: Data Primer HRGA Gudang Garam Lampung, 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 47 karyawan yang tersisa, mayoritas memiliki masa kerja di atas 5 tahun. Menurut Mardikaningsih (2020), masa kerja yang panjang biasanya mengindikasikan tingkat kepuasan dan loyalitas yang baik. Pegawai dengan masa kerja 5-10 tahun lebih cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan pegawai dengan masa kerja kurang dari 5 tahun, serta masa kerja yang lama akan memberikan pengalaman yang dapat mendukung kompetensi pegawainya. Tidak hanya itu PT Gudang Garam Area Office Lampung juga memiliki efisiensi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, perusahaan memiliki kebijakan dalam jam kerja, meliputi jam kerja dengan efisiensi, tanggung jawab dan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Namun, terdapat fenomena yang sangat mengejutkan terjadi pada periode Mei hingga November 2025. Di balik data karyawan yang bertahan tersebut, terjadi gelombang keluarnya karyawan secara massal yang mengindikasikan adanya masalah serius dalam kepuasan kerja. Berdasarkan data dari staff HRGA, total karyawan awal berjumlah 97 orang. Namun, dalam kurun waktu enam bulan pada periode mei hingga november tahun 2025, perusahaan kehilangan lebih dari 50% kekuatannya.

Tabel 1 Karyawan Resign dan Pensiun Dini

Bulan	Karyawan Resign	Karyawan Pensiun Dini
Mei	0	13
Juni	2	0
Juli	0	0
Agustus	1	0
September	0	19
Oktober	0	15
November	0	0
Total	3	47

Sumber: Data Primer HRGA Gudang Garam Lampung, 2025

Berdasarkan tabel di atas, dari total 97 karyawan, sebanyak 50 orang memutuskan hubungan kerja, yang terdiri dari 3 orang resign dan 47 orang mengambil program Pensiun Dini. Fenomena yang menjadi sorotan utama adalah profil karyawan yang mengambil pensiun dini didominasi oleh kelompok usia produktif (30–40 tahun). Hal ini menimbulkan tanda tanya, mengapa karyawan di usia produktif, yang bekerja di perusahaan bonafit dengan gaji tinggi, justru beramai-ramai memilih pensiun dini? Mengingat perusahaan telah memberikan kompensasi di atas upah minimum regional, menyediakan fasilitas kerja yang lengkap, menciptakan hubungan kerja yang

harmonis antar karyawan, serta memberikan kesempatan pengembangan diri yang cukup memadai.

Kondisi paradoksal ini mengindikasikan bahwa Kompensasi (gaji dan pesangon) semata tidak lagi menjadi faktor tunggal penentu kepuasan kerja. Meskipun Hasibuan (2016) menyatakan kompensasi adalah motivator utama, fakta di lapangan menunjukkan bahwa uang justru digunakan oleh karyawan sebagai "tiket keluar" (melalui pesangon pensiun dini) untuk meninggalkan tekanan pekerjaan. Hal ini mengarahkan dugaan masalah pada dua variabel lain: Lingkungan Kerja dan Keseimbangan pekerjaan dan kehidupan.

Permasalahan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi diduga menjadi pemicu utama eksodus karyawan usia 30-40 tahun, yang notabene merupakan usia di mana seseorang memiliki tanggung jawab keluarga yang tinggi. Berdasarkan observasi peneliti, meskipun jam kerja resmi adalah pukul 08.00 - 17.00 WIB, budaya "pulang tenggo" (tepat waktu) dianggap tabu. Banyak karyawan yang terpaksa pulang larut malam demi menyelesaikan beban administrasi dan target distribusi. Ketidakmampuan menyeimbangkan waktu untuk keluarga dan pekerjaan ini menciptakan kelelahan psikologis yang bermuara pada ketidakpuasan kerja.

Dari data yang terjadi di PT Gudang Garam Area Office Lampung di atas, maka penting kiranya menemukan fakta mengenai pengaruh kompensasi, lingkungan dan keseimbangan pekerjaan dan kehidupan terhadap kepuasan kerja. Fenomena tersebut cukup menarik untuk dikaji lebih dalam oleh peneliti untuk melaksanakan penelitian lebih mendalam dengan mengakat tema penelitian dengan judul "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Keseimbangan Pekerjaan dan Kehidupan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Gudang Garam Area Office Lampung".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini memudahkan peneliti untuk menguji kekuatan pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan keseimbangan pekerjaan dan kehidupan terhadap kepuasan kerja serta melakukan generalisasi temuan kepada populasi yang lebih luas. Waktu yang digunakan peneliti untuk penelitian ini dilaksanakan sejak tanggal dikeluarkannya ijin penelitian dalam kurun waktu kurang lebih 3 (tiga) bulan, 2 bulan pengumpulan data dan 1 bulan pengolahan data yang meliputi penyajian dalam bentuk tesis dan proses bimbingan berlangsung. Tempat pelaksanaan penelitian ini adalah di dari PT Gudang Garam Tbk Area Office Lampung, berlokasi di Jalan Yos Sudarso, No. 11, Way Lunik, Kecamatan Teluk betung Selatan, Kota Bandar lampung, Provinsi Lampung.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2020). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Gudang Garam Area Office Lampung. Yang berjumlah 47 karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 47 responden. Teknik pengumpulan data merupakan langkah penting dalam proses penelitian untuk memperoleh informasi yang relevan dengan variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan melalui metode kuesioner, wawancara, dokumentasi. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama dalam pengumpulan data primer. Angket berisi sejumlah pertanyaan tertutup yang disusun secara sistematis untuk mengukur variabel lingkungan kerja, beban kerja, stres kerja, dan kinerja anggota. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert dengan empat pilihan jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Pengujian validitas instrument dilakukan melalui program SPSS 26. Uji validitas membandingkan r hitung dengan r tabel dan probabilitas (sig) dengan r tabel maka dapat di simpulkan instrument tersebut dinyatakan valid atau sebaliknya. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik Formula Alpha Cronbach dan dengan menggunakan program SPSS 26. Uji pada uji hipotesis ini adalah Uji T. Uji ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi 0,05 ditentukan sebagai berikut : Jika nilai t hitung $>$ t tabel atau nilai signifikansi $<$ 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen terbukti secara statistik berpengaruh terhadap variabel dependen atau H_a diterima dan H_0 ditolak. Jika nilai t hitung $<$ t tabel atau nilai signifikansi $>$ 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak terbukti secara statistic berpengaruh terhadap variabel dependen atau H_a ditolak dan H_0 diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi karakteristik responden menyajikan data responden yang ikut andil dalam penelitian ini dengan tujuan memberikan gambaran yang mendalam terhadap karakteristik responden. Deskripsi mencakup distribusi jenis kelamin, usia, masa kerja, penghasilan, dan status pernikahan yang relevan dengan topik penelitian serta memberikan gambaran yang jelas dan komprehensif mengenai responden yang menjadi subjek penelitian. Hal ini sangat membantu dalam mengidentifikasi potensi bias pada sampel, serta memberikan landasan untuk simpulan hasil penelitian. Dengan demikian, bagian ini berfungsi sebagai fondasi untuk analisis dan interpretasi data yang akan dibahas dalam penelitian ini.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	44	93.6
2	Perempuan	3	6.4
Total		47	100

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 3 di atas, terlihat adanya ketimpangan yang cukup signifikan dalam komposisi pegawai ditinjau dari aspek gender. Mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin Laki-Laki, yaitu sebanyak 44 orang atau mendominasi sebesar 93,6% dari total populasi. Sementara itu, responden berjenis kelamin Perempuan hanya berjumlah 3 orang atau sebesar 6,4%. Dominasi jumlah pegawai laki-laki ini menggambarkan bahwa lingkungan kerja pada PT. Gudang Garam Area Office Lampung sebagian besar digerakkan oleh tenaga kerja pria. Kondisi demografi ini dapat memberikan gambaran spesifik terkait hasil penelitian, mengingat dalam beberapa literatur perilaku organisasi, gender terkadang memiliki preferensi yang berbeda dalam memandang aspek kompensasi, lingkungan kerja, dan Keseimbangan pekerjaan dan kehidupan maupun kepuasan kerja.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	20 - 30 Tahun	8	17.0
2	31 - 40 Tahun	37	78.8
3	41 - 50 Tahun	1	2.1
4	Diatas 50 Tahun	1	2.1
	Total	47	100

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 4 di atas, dapat dilihat bahwa struktur pegawai pada PT. Gudang Garam Area Office Lampung didominasi oleh kelompok usia produktif yang matang. Jumlah responden terbanyak berada pada rentang usia 31 – 40 tahun, yaitu sebanyak 37 orang atau sebesar 78,8%. Kelompok ini merepresentasikan pegawai yang berada pada fase pemantapan karir (*career establishment*), di mana mereka umumnya memiliki pengalaman kerja yang cukup serta stabilitas emosional yang baik.

Selanjutnya, diikuti oleh responden pada rentang usia 20 – 30 tahun sebanyak 8 orang atau sebesar 17,0% yang merupakan kelompok pegawai muda atau *early career*. Sementara itu, responden pada kelompok usia senior, yaitu 41 – 50 tahun dan di atas 50 tahun, memiliki proporsi terkecil dengan masing-masing hanya berjumlah 1 orang atau sebesar 2,1%. Dominasi kelompok usia 31 – 40 tahun ini mengindikasikan bahwa instansi didukung oleh sumber daya manusia yang sedang berada pada puncak produktivitas fisik dan mental. Hal ini menjadi modal penting bagi instansi, namun juga memberikan tantangan tersendiri terkait pengelolaan kompensasi, lingkungan kerja, dan keseimbangan pekerjaan dan kehidupan, mengingat usia tersebut biasanya beriringan dengan tingginya tanggung jawab dan kebutuhan dalam kehidupan pribadi seperti mengurus anak yang masih kecil atau kebutuhan rumah tangga.

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	Di Bawah 3 Tahun	1	2.1
2	3 - 5 Tahun	19	40.4
3	11 - 15 Tahun	26	55.3
4	16 - 20 Tahun	1	2.1
	Total	47	100

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 5, terlihat bahwa komposisi pegawai pada PT. Gudang Garam Area Office Lampung didominasi oleh pegawai yang memiliki masa pengabdian cukup lama. Mayoritas responden memiliki masa kerja antara 11 - 15 tahun, yaitu sebanyak 26 orang atau sebesar 55,3%. Tingginya persentase pada kelompok ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai memiliki tingkat loyalitas yang tinggi dan telah melewati fase adaptasi yang matang terhadap lingkungan kerja maupun budaya organisasi.

Kelompok terbesar kedua adalah responden dengan masa kerja 3 - 5 tahun, yaitu sebanyak 19 orang atau sebesar 40,4%. Sementara itu, responden dengan masa kerja di bawah 3 tahun dan 16 - 20 tahun merupakan kelompok minoritas dengan jumlah masing-masing hanya 1 orang atau sebesar 2,1%. Data ini menunjukkan pola yang menarik di mana sumber daya manusia di instansi ini

terpolarisasi ke dalam dua kelompok besar: kelompok menengah dengan masa kerja 3-5 tahun dan kelompok senior dengan masa kerja 11-15 tahun. Secara teoritis, dominasi pegawai dengan masa kerja di atas 10 tahun atau lebih dari 50% dapat menjadi indikasi awal bahwa faktor kepuasan kerja atau setidaknya kenyamanan terhadap kompensasi dan lingkungan kerja telah terpenuhi dengan cukup baik sehingga mampu mempertahankan retensi pegawai dalam jangka waktu yang panjang.

Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

No	Penghasilan	Jumlah	Persentase
1	Dibawah Rp. 5.000.000	2	4.3
2	Rp. 5.000.000 - Rp. 10.000.000	43	91.5
3	Rp. 10.000.000 - Rp. 15.000.000	2	4.3
Total		47	100

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 6, terlihat bahwa tingkat penghasilan pegawai pada PT. Gudang Garam Area Office Lampung cenderung homogen dan terpusat pada satu kelompok interval. Mayoritas responden, yaitu sebanyak 43 orang atau mendominasi sebesar 91,5%, memiliki tingkat penghasilan rata-rata per bulan pada kisaran Rp 5.000.000 – Rp 10.000.000.

Sementara itu, kelompok dengan penghasilan terendah (Di bawah Rp 5.000.000) dan tertinggi (Rp 10.000.000 – Rp 15.000.000) memiliki proporsi yang sama kecilnya, yaitu masing-masing hanya berjumlah 2 orang atau sebesar 4,3%. Dominasi kelompok penghasilan Rp 5-10 juta ini sejalan dengan data karakteristik sebelumnya (usia 31-40 tahun dan masa kerja 11-15 tahun), yang mencerminkan standar gaji untuk pegawai level menengah hingga senior di instansi tersebut. Homogenitas data penghasilan ini menarik untuk dianalisis lebih lanjut, karena menunjukkan bahwa kesenjangan ekonomi antar pegawai relatif rendah. Hal ini dapat meminimalisir kecemburuhan sosial dan menjadi indikasi awal bahwa sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan cenderung merata (*equitable*) untuk sebagian besar pegawai.

Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Tabel 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

No	Status	Jumlah	Persentase
1	Menikah	39	83.0
2	Belum/Tidak Menikah	8	17.0
Total		47	100

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 7, dapat diketahui bahwa mayoritas pegawai pada PT. Gudang Garam Area Office Lampung telah berkeluarga. Jumlah responden dengan status Menikah mencapai angka dominan, yaitu sebanyak 39 orang atau sebesar 83,0%. Sementara itu, responden yang berstatus Belum/Tidak Menikah hanya berjumlah 8 orang atau sebesar 17,0%.

Tingginya persentase pegawai yang sudah menikah ini memperkuat urgensi pembahasan mengenai Keseimbangan pekerjaan dan kehidupan dalam penelitian ini. Secara teoritis, individu yang sudah menikah umumnya memiliki tuntutan keluarga (*Family Demands*) yang lebih kompleks dibandingkan mereka yang lajang, baik itu

tanggung jawab terhadap pasangan maupun pengasuhan anak. Jika dikaitkan dengan data usia yang didominasi usia 31-40 tahun dan jenis kelamin didominasi laki-laki, profil responden ini menggambarkan sosok "Kepala Keluarga" yang memikul beban ganda: sebagai pencari nafkah utama di tempat kerja dan sebagai ayah/suami di rumah. Kondisi demografis inilah yang menjadikan pengelolaan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi faktor krusial yang dapat menentukan tingkat kepuasan kerja mereka.

Hasil Hipotesis

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh dari masing-masing variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan Keseimbangan pekerjaan dan kehidupan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gudang Garam Area Office Lampung. Berikut hasil uji statistik yang dilakukan:

Hasil Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Coef.	T	Sig.
(Constant)	2.236	0.436	0.665
Kompensasi	0.816	3.384	0.002
Lingkungan Kerja	0.594	2.964	0.005
Keseimbangan pekerjaan dan kehidupan	0.250	2.141	0.038

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 8 hasil uji perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 26 dapat dibuat persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 2.236 + 0,816X_1 + 0,594X_2 + 0,250X_3 + e$$

1. Konstanta a bernilai positif sebesar 2.236 menunjukkan bahwa jika variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Keseimbangan pekerjaan dan kehidupan dianggap konstan atau bernilai 0 (nol), maka nilai Kepuasan Kerja diprediksi akan mengalami peningkatan sebesar 2.236. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan adanya dukungan kompensasi, lingkungan kerja, dan Keseimbangan pekerjaan dan kehidupan yang memadai, tingkat kepuasan kerja pegawai akan bertambah.
2. Koefisien Kompensasi bernilai positif sebesar 0,816. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki hubungan yang searah dengan Kepuasan Kerja. Artinya, jika variabel Kompensasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel lain tetap, maka Kepuasan Kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,816.
3. Koefisien Lingkungan Kerja bernilai positif sebesar 0,594. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki hubungan yang searah dengan Kepuasan Kerja. Artinya, jika kualitas Lingkungan Kerja meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel lain tetap, maka Kepuasan Kerja diprediksi akan meningkat sebesar 0,594.
4. Koefisien Keseimbangan pekerjaan dan kehidupan bernilai positif sebesar 0,250. Hal ini menunjukkan bahwa Keseimbangan pekerjaan dan kehidupan juga berkontribusi positif terhadap Kepuasan Kerja. Artinya, setiap peningkatan 1

satuan pada Keseimbangan pekerjaan dan kehidupan dengan asumsi variabel lain tetap, akan diikuti dengan peningkatan Kepuasan Kerja sebesar 0,250.

Dari ketiga variabel, kompensasi memiliki koefisien terbesar, yang mengindikasikan bahwa variabel ini memberikan sumbangan pengaruh paling dominan terhadap Kepuasan Kerja pegawai dibandingkan variabel lainnya. Berdasarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis keempat untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Hasil dari uji F akan ditampilkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 9 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2004.168	3	668.056	31.168	.000 ^b
Residual	921.662	43	21.434		
Total	2925.830	46			

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 9 di atas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 31,168. Nilai ini jauh lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} dimana $31,168 > 2,822$. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Keseimbangan pekerjaan dan kehidupan secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kemudian diperoleh juga nilai koefisien determinasi (R) seperti yang ditampilkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.828 ^a	0.685	0.663	4.630

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 10 di atas, dapat dijelaskan bahwa besar pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja, dan Keseimbangan pekerjaan dan Kehidupan sebesar $0,685 \times 100\% = 68,5\%$.

Pembahasan

Hasil pembahasan menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Gudang Garam Area Office Lampung. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, koefisien regresi untuk variabel kompensasi adalah sebesar 1,556 dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,532 lebih besar dari t_{tabel} dimana $6,532 > 2,016$. nilai signifikansi 0,000 berada dibawah ketentuan nilai signifikansi 0,05. Dengan demikian H_0 di tolak H_1 diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 1,556 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian terdahulu, seperti yang dilakukan oleh Saputra (2021), yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian Putri (2024) juga menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan oleh

perusahaan, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Penelitian oleh Adnan (2024) menegaskan bahwa kompensasi yang adil dan kompetitif tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga berkontribusi pada kualitas hidup karyawan.

Hasil pembahasan menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Gudang Garam Area Office Lampung. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, koefisien regresi untuk variabel kompensasi adalah sebesar 1,217 dengan nilai thitung sebesar 6,687 lebih besar dari ttabel dimana $6,687 > 2,016$. nilai signifikansi 0,000 berada dibawah ketentuan nilai signifikansi 0,05. Dengan demikian H_0 di tolak dan H_2 diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel lingkungan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 1,217 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu, seperti yang dilakukan oleh Resky Harke Runtu, Riane Johnly Pio, dan Sandra Asaloei (2021), yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian oleh Komala dan Supriyadi (2024) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berkontribusi pada peningkatan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian oleh Kamilah dan Laili (2023) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara signifikan.

Hasil pembahasan menunjukkan bahwa Keseimbangan pekerjaan dan kehidupan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Gudang Garam Area Office Lampung. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, koefisien regresi untuk variabel keseimbangan pekerjaan dan kehidupan adalah sebesar 0,668 dengan nilai thitung sebesar 6,690 lebih besar dari ttabel dimana $6,690 > 2,016$. nilai signifikansi 0,000 berada dibawah ketentuan nilai signifikansi 0,05. Dengan demikian H_0 di tolak dan H_3 diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada keseimbangan pekerjaan dan kehidupan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,642 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Temuan ini dapat dijelaskan melalui Spillover Theory. Teori ini menyatakan bahwa pengalaman positif atau negatif di satu domain kehidupan, seperti pekerjaan, dapat memengaruhi domain lainnya, seperti kehidupan pribadi, dan sebaliknya. Dalam konteks penelitian ini, Keseimbangan pekerjaan dan kehidupan yang baik dapat menciptakan positive spillover, di mana kepuasan dalam kehidupan pribadi dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa Keseimbangan pekerjaan dan kehidupan bukanlah faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT Gudang Garam Area Office Lampung. Selain itu, Boundary Theory yang dikembangkan oleh Ashforth, Kreiner, dan Fugate (2000) menjelaskan bahwa keseimbangan kerja-kehidupan tercapai ketika individu mampu mengelola batasan antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi. Namun, pada penelitian ini, keseimbangan pekerjaan dan kehidupan mempunyai pengaruh yang sangat rendah terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Prasad dan Pasupathi (2025), yang menyatakan bahwa Keseimbangan pekerjaan dan kehidupan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada dosen perguruan tinggi.

Hasil pembahasan menunjukkan bahwa secara simultan, variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan Keseimbangan pekerjaan dan kehidupan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Gudang Garam Area Office Lampung. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, nilai Fhitung sebesar 31,168 lebih besar dari Ftabel dimana $31,168 > 2,822$. nilai signifikansi 0,000 berada dibawah ketentuan nilai signifikansi 0,05. Dengan demikian H_0 di tolak dan H_4 diterima. Hal menunjukkan bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan

keseimbangan pekerjaan dan kehidupan secara bersama-sama berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan teori keadilan (Equity Theory), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh persepsi mereka terhadap keadilan dalam distribusi imbalan. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan terbukti menjadi faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja. Selain itu, teori dua faktor Herzberg juga mendukung temuan ini, di mana kompensasi dan lingkungan kerja termasuk dalam kategori faktor hygiene yang berfungsi untuk menghindarkan ketidakpuasan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun non-fisik, memberikan kenyamanan psikologis dan fisik bagi karyawan, sehingga meningkatkan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Putri (2024) dan Prasad dan Pasupathi (2025), yang menyatakan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan, lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman serta penerapan keseimbangan pekerjaan dan kehidupan oleh perusahaan maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data mengenai pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan keseimbangan pekerjaan dan kehidupan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Gudang Garam Area Office Lampung, dapat disimpulkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, serta keseimbangan pekerjaan dan kehidupan masing-masing maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Meskipun demikian, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain ruang lingkup penelitian yang hanya dilakukan pada satu unit perusahaan sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan secara luas, penggunaan kuesioner yang bergantung pada persepsi subjektif responden, serta keterbatasan variabel penelitian yang belum mencakup faktor lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja. Oleh karena itu, disarankan bagi perusahaan untuk terus meningkatkan sistem kompensasi yang adil dan kompetitif, menciptakan lingkungan kerja yang aman dan kondusif, serta mendukung kebijakan yang mendorong keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan guna meningkatkan kepuasan kerja, sementara bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian, menambahkan variabel lain yang relevan, serta menggunakan pendekatan penelitian yang lebih beragam agar memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnan, M. R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Quality of Work Life Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pt Insan Prima Gemilang). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Uin Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a Day's Work: Boundaries and Micro Role Transitions. *Academy of Management Review*
- Hasibuan, M. S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Penerbit Bumi Aksara, Jakarta*.
- Hotiana, N., & Febriansyah. (2018). Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Bagian Kepegawaian dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawaian dan Organisasi Kementerian Pariwisata RI). *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT, Vol.3, No.1*.

- Kamilah, N., & Laili, C. N. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Sakinah Supermarket Surabaya. *Bima : Journal of Bussiness and Innovation Management*, 358-365
- Khaidarmansyah, Apriyadi, & Supriyadi. (2023). Analysis of The Influence of Organizational Culture and Employee Motivation on Hr Performance at The Regional Revenue Agency Pesawaran Regency Province Lampung. *Jurnal Ekonomi, Volume 12, No 03*
- Komala, E., & Supriyadi. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gudang Garam Tbk Lampung. *Jurnal Bisnis Darmajaya*
- Prasad, C. V, & Pasupathi, G. (2025). Exploring the Influence of Keseimbangan pekerjaan dan kehidupan and Work Environment on Job Satisfaction among College Teachers. *Public Organization Review*, 25(2), 419–438. <https://doi.org/10.1007/s11115-024-00807-8>
- Putri, N. A. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Keseimbangan pekerjaan dan kehidupan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 3(4). <https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.4.08>
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap . *Technomedia Jurnal (TMJ)*.
- Soetrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. 77