

Analysis of the Influence of Company Policies, Work–Life Balance, and Financial Compensation on Employee Job Satisfaction at PT. Indah Mandiri Sari

Analisis Pengaruh Kebijakan Perusahaan, Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Indah Mandiri Sari

Brian Bastanta Surbakti¹⁾; Darmiliani²⁾; Saimara Sebayang³⁾

^{1,2,3)} Study Program of Management, Faculty Social Sains, Universitas Panca Budi

Ema: ¹⁾ briansurbakti12@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [15 Juni 2026]

Revised [17 Agustus 2026]

Accepted [21 Agustus 2026]

KEYWORDS

Company Policies, Work–Life Balance, Financial Compensation, Job Satisfaction.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kebijakan perusahaan, keseimbangan kehidupan kerja, dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indah Mandiri Sari. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan perusahaan, keseimbangan kehidupan kerja, dan kompensasi finansial masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, hasil uji simultan menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Uji koefisien determinasi menghasilkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,922, yang menunjukkan bahwa 92,2% variasi kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh kebijakan perusahaan, keseimbangan kehidupan kerja, dan kompensasi finansial, sedangkan sisanya 7,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hasil penelitian ini menegaskan pentingnya penerapan kebijakan perusahaan yang baik, keseimbangan kehidupan kerja yang seimbang, serta pemberian kompensasi finansial yang adil dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

ABSTRACT

This study examines the influence of company policies, work–life balance, and financial compensation on employee job satisfaction at PT. Indah Mandiri Sari. A quantitative approach was employed using a survey method, with data collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS 25. The results of the partial tests show that company policies, work–life balance, and financial compensation each have a positive and significant effect on job satisfaction. The simultaneous test results also indicate that these three variables jointly have a significant effect on employee job satisfaction. Furthermore, the coefficient of determination reveals an Adjusted R Square value of 0.922, indicating that 92.2% of the variation in job satisfaction can be explained by company policies, work–life balance, and financial compensation, while the remaining 7.8% is influenced by other factors not examined in this study. These findings suggest that improving company policies, maintaining work–life balance, and providing fair financial compensation are essential in enhancing employee job satisfaction.

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja diartikan sebagai keadaan emosional positif yang muncul ketika karyawan menilai bahwa berbagai aspek dalam pekerjaannya seperti beban tugas, kompensasi, hubungan dengan rekan dan atasan, serta kesempatan berkembang telah memenuhi kebutuhan dan harapan mereka (Robbins & Judge, 2022). Kepuasan kerja perlu dikelola secara sistematis karena organisasi memainkan peran penting dalam membentuk pengalaman kerja karyawan melalui kebijakan, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan yang diterapkan.

Ketika kepuasan kerja tinggi, karyawan cenderung menunjukkan komitmen yang lebih kuat, produktivitas yang meningkat, perilaku positif seperti keterlibatan (engagement), serta tingkat turnover dan absensi yang lebih rendah; sebaliknya, kepuasan yang rendah dapat memicu stres kerja, konflik, penurunan kinerja, bahkan kerugian operasional bagi perusahaan. Dengan demikian, pengelolaan kepuasan kerja bukan hanya penting bagi kesejahteraan karyawan, tetapi juga menjadi strategi kunci bagi keberlangsungan kinerja dan daya saing organisasi. Peneliti melakukan prasurvei di PT. Indah Mandiri Sari yang tujuannya memperoleh gambaran umum mengenai kepuasan kerja pada karyawan. Temuan dari prasurvei tersebut digunakan untuk mengetahui fenomena variabel dan penyesuaiannya pada objek penelitian.

Permasalahan kepuasan kerja di PT. Indah Mandiri Sari yang bergerak di bidang billing PLN dapat disebabkan oleh karakteristik pekerjaan yang menuntut ketelitian tinggi, target yang ketat, serta tekanan waktu dalam mengelola data tagihan pelanggan secara akurat dan tepat waktu. Beban kerja

yang tinggi ini tidak selalu diimbangi dengan kompensasi yang dianggap layak oleh karyawan, sebagaimana responden yang merasa gaji belum sesuai. Selain itu, pekerjaan yang bersifat administratif-teknis sering membutuhkan arahan dan prosedur kerja yang jelas, namun pra-survei menunjukkan masih adanya ketidakjelasan bimbingan dari atasan dan prosedur operasional yang belum optimal. Komunikasi internal yang kurang efektif juga memperburuk koordinasi antardivisi, sehingga menambah tekanan dan ketidaknyamanan kerja.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam PT. Indah Mandiri Sari dalam kajian ini adalah kebijakan perusahaan. Kebijakan perusahaan merupakan seperangkat aturan, prosedur, dan keputusan manajerial yang mengatur berbagai aspek kerja seperti kompensasi, penilaian kinerja, pembagian tugas, pelatihan, serta komunikasi organisasi. Kebijakan ini berperan penting karena secara langsung membentuk pengalaman kerja karyawan di dalam perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson (2020), kebijakan yang jelas, adil, dan konsisten akan meningkatkan rasa aman, kenyamanan, dan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, kebijakan yang tidak sesuai kebutuhan kerja atau tidak diterapkan dengan baik dapat menimbulkan ketidakadilan, kebingungan peran, serta ketidakpuasan dalam bekerja (Robbins & Judge, 2022).

Permasalahan riil yang dialami karyawan di PT. Indah Mandiri Sari terlihat dari banyaknya keluhan mengenai ketidakjelasan prosedur kerja, seperti instruksi yang berubah-ubah, SOP yang tidak dijelaskan secara rinci, serta kurangnya arahan saat terjadi masalah pada proses billing PLN. Karyawan juga menghadapi tekanan pekerjaan yang tinggi karena target penyelesaian data yang ketat, namun tidak diimbangi dengan dukungan kebijakan yang memadai. Lingkungan kerja dirasakan kurang kondusif, misalnya komunikasi antara karyawan dan atasan yang kurang terbuka, sehingga banyak informasi penting tidak tersampaikan dengan jelas. Dari sisi kompensasi, karyawan merasa gaji tidak sebanding dengan beban kerja dan risiko kesalahan yang besar, sementara insentif atau penghargaan jarang diberikan meskipun karyawan sudah bekerja memenuhi target. Kondisi ini membuat sebagian karyawan merasa lelah, tidak dihargai, dan mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan lain karena tidak melihat adanya kepastian karier maupun perbaikan kesejahteraan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kebijakan perusahaan yang mencakup kejelasan prosedur kerja, pemberian kompensasi, serta dukungan manajemen memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Jinarat (2022) menemukan bahwa kebijakan SDM yang terstruktur dan konsisten mampu meningkatkan kenyamanan kerja serta persepsi positif karyawan terhadap organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Santi (2024) yang menyatakan bahwa kebijakan perusahaan yang baik, terutama terkait pengembangan karier, komunikasi kebijakan, dan pemberian kompensasi, berpengaruh signifikan terhadap meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Menurut Sebayang (2024), kebijakan yang jelas dan komprehensif memberikan arah serta kerangka kerja bagi seluruh elemen organisasi untuk memahami tanggung jawab, batasan wewenang, serta prosedur dalam menghadapi ketidakpastian dan potensi risiko.

Faktor lain yang turut memengaruhi retensi karyawan adalah keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), yaitu kemampuan individu untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Keseimbangan ini penting karena dapat menjaga kesehatan mental, mengurangi stres, serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Sutrisno, 2020). Karyawan yang merasa memiliki waktu cukup untuk keluarga, istirahat, dan aktivitas pribadi cenderung lebih produktif dan loyal terhadap perusahaan.

Oleh karena itu, penerapan kebijakan kerja yang fleksibel dan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja menjadi faktor penting dalam mempertahankan karyawan agar tetap berkomitmen dan betah bekerja dalam jangka panjang. Karyawan yang dapat menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih puas, produktif, dan memiliki stres yang lebih rendah. Sebaliknya, kurangnya keseimbangan dapat menyebabkan kelelahan, stres berlebih, dan penurunan kinerja, yang meningkatkan kemungkinan berpindah perusahaan.

Penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat mengurangi stres, meningkatkan kepuasan kerja, dan menurunkan tingkat kelelahan (Greenhaus & Allen, 2020). Kompleksitas kerja pada karyawan mengacu pada tingkat kesulitan tugas yang harus diselesaikan, yang ditandai dengan banyaknya prosedur, variasi pekerjaan, serta kebutuhan untuk mengolah informasi yang beragam dalam waktu yang terbatas.

Karyawan sering dihadapkan pada pekerjaan yang saling berkaitan antara satu tugas dengan tugas lainnya, sehingga menuntut kemampuan analisis, ketelitian, dan pengambilan keputusan yang tinggi (Saraswati, 2019). Sebaliknya, ketidakseimbangan yang berkelanjutan dapat memicu tingkat turnover yang tinggi, karena karyawan merasa tertekan, kelelahan, dan tidak dihargai (Kossek & Ozeki, 2021). Oleh karena itu, perusahaan yang menyediakan kebijakan fleksibilitas kerja dan mendukung kesejahteraan pribadi memiliki peluang lebih besar untuk mempertahankan karyawan dan meningkatkan retensi dalam jangka panjang. Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam PT. Indah Mandiri Sari dalam kajian ini adalah kompensasi finansial.

Kompensasi finansial merupakan seluruh bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang, seperti gaji pokok, tunjangan, insentif, bonus, lembur, maupun fasilitas finansial lainnya. Karyawan cenderung merasa dihargai ketika perusahaan memberikan imbalan yang sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, serta kinerja mereka. Ketika kompensasi finansial dinilai adil dan kompetitif, karyawan akan lebih termotivasi, bersemangat dalam menjalankan tugas, serta memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Sebaliknya, kompensasi yang rendah atau tidak sesuai dapat menimbulkan ketidakpuasan, menurunkan motivasi kerja, menghambat produktivitas, bahkan mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan lain.

Permasalahan nyata yang dialami karyawan di PT. Indah Mandiri Sari terkait kompensasi finansial terlihat dari ketidakpuasan yang muncul hampir di seluruh aspek pemberian kompensasi. Banyak karyawan mengeluhkan bahwa gaji yang diterima tidak sebanding dengan beban kerja harian, terutama karena mereka sering bekerja dengan target tinggi di bidang billing PLN namun tidak mendapatkan tambahan kompensasi yang memadai. Insentif yang seharusnya menjadi pemacu kinerja dinilai tidak jelas kriteria pemberiannya dan sering kali tidak dibayarkan secara konsisten. Selain itu, tunjangan seperti kesehatan, makan, dan transportasi dianggap minim dan tidak membantu kebutuhan dasar karyawan, sehingga mereka harus menanggung sebagian besar biaya sendiri. Fasilitas kerja pun dinilai kurang memadai, misalnya komputer atau perangkat kerja yang lambat, ruang kerja sempit, serta kurangnya dukungan operasional yang membuat pekerjaan lebih berat. Kondisi ini menimbulkan rasa tidak dihargai, motivasi kerja menurun, dan meningkatnya keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang menawarkan kompensasi lebih layak.

Penelitian oleh Putra (2021) menemukan bahwa gaji, insentif, dan tunjangan yang diberikan secara adil dan sesuai kebutuhan karyawan mampu meningkatkan rasa puas, loyalitas, serta semangat kerja. Hasil serupa juga ditunjukkan dalam studi Mahyuni (2022) yang menjelaskan bahwa kompensasi finansial yang transparan, layak, dan konsisten membuat karyawan merasa dihargai oleh perusahaan, sehingga mereka menunjukkan komitmen dan kinerja yang lebih baik. Kedua penelitian ini menegaskan bahwa kualitas kompensasi finansial merupakan faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja dan stabilitas tenaga kerja dalam organisasi.

LANDASAN TEORI

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kebijakan perusahaan memiliki dampak signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Suryani (2021) menemukan bahwa kebijakan perusahaan yang jelas dan didukung komunikasi internal yang baik mampu meningkatkan tingkat kepuasan kerja. Temuan ini diperkuat oleh Natalia (2020), yang menyatakan bahwa kebijakan manajemen yang terstruktur, konsisten, dan adil akan memudahkan karyawan memahami peran, tugas, serta batasan kewenangan mereka sehingga menimbulkan rasa aman dan nyaman dalam bekerja. Penelitian Yuliana (2022) juga menegaskan bahwa kebijakan perusahaan yang ditetapkan secara transparan dapat memengaruhi persepsi positif karyawan terhadap organisasi. Fenomena ini menunjukkan bahwa kebijakan perusahaan dapat menjadi salah satu alat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan kondusif. Kebijakan yang adil, tidak berubah-ubah, serta mendukung kesejahteraan karyawan akan membangun rasa percaya dan loyalitas terhadap perusahaan. Di PT. Indah Mandiri Sari, keberadaan kebijakan yang jelas diperkirakan dapat membantu karyawan memahami arah perusahaan, mengurangi ketidakpastian, dan meningkatkan kenyamanan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini mengajukan hipotesis:

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) secara langsung memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sutrisno (2020) menemukan bahwa karyawan yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hal ini juga didukung oleh penelitian Dewi & Rahman (2022), yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, terutama ketika perusahaan memberikan waktu yang cukup bagi karyawan untuk beristirahat dan memenuhi kebutuhan pribadi. Fenomena ini menggambarkan bahwa perusahaan yang memperhatikan keseimbangan waktu kerja dan kehidupan pribadi karyawan akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat. Ketika karyawan merasa tidak terbebani oleh jam kerja panjang atau tekanan berlebih, mereka lebih mudah memperoleh kepuasan kerja dan performa kerja yang optimal. Di PT. Indah Mandiri Sari, penerapan kebijakan kerja yang fleksibel dan mendukung keseimbangan hidup dapat meningkatkan motivasi serta keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Dengan demikian, penelitian ini mengajukan hipotesis:

Hasil penelitian terdahulu juga menegaskan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh kuat terhadap kepuasan kerja. Burhan & Akbar (2023) menemukan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, di mana pemberian kompensasi yang sesuai mendorong peningkatan motivasi dan kenyamanan kerja. Temuan serupa ditunjukkan oleh Pratama & Dewi (2022), yang menyatakan bahwa kompensasi finansial merupakan faktor dominan dalam meningkatkan

tingkat kepuasan kerja karyawan di perusahaan jasa. Hal ini menunjukkan bahwa penghargaan finansial menjadi salah satu aspek utama yang diperhatikan karyawan. Fenomena tersebut menggambarkan bahwa kompensasi yang adil, tepat waktu, dan sesuai kontribusi akan mendorong karyawan merasa dihargai, sehingga meningkatkan kepuasan kerja mereka. Hakim & Lestari (2023) juga menegaskan bahwa sistem kompensasi yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kinerja sekaligus membuat karyawan lebih loyal kepada perusahaan. Di PT. Indah Mandiri Sari, kompensasi finansial diperkirakan memiliki peran penting dalam menciptakan kepuasan kerja mengingat penghargaan finansial sering menjadi indikator utama dalam menilai kesejahteraan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini mengajukan hipotesis:

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kombinasi kebijakan perusahaan, work-life balance, dan kompensasi finansial secara simultan memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja. Putri (2021) membuktikan bahwa kebijakan perusahaan yang baik serta work-life balance dapat bersama-sama meningkatkan tingkat kepuasan kerja pegawai. Sementara itu, Dewi & Rahman (2022) menegaskan bahwa work-life balance dan kompensasi finansial dapat memengaruhi kepuasan kerja secara signifikan ketika keduanya dikelola secara beriringan. Artinya, faktor-faktor ini saling melengkapi satu sama lain dalam menciptakan iklim kerja yang nyaman dan memuaskan bagi karyawan. Fenomena tersebut menggambarkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu aspek tunggal, tetapi merupakan hasil dari kombinasi berbagai kebijakan dan program yang diberlakukan perusahaan. Ketika kebijakan perusahaan diterapkan secara transparan, kompensasi diberikan secara layak, dan keseimbangan kehidupan kerja dijaga dengan baik, maka karyawan akan merasa dihargai dan memperoleh kenyamanan bekerja. Di PT. Indah Mandiri Sari, ketiga variabel tersebut diprediksi bekerja secara simultan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data yang dapat diukur secara angka, kemudian mengolahnya menggunakan teknik statistik untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai objek yang sedang diteliti. Penelitian kuantitatif deskriptif akan mendapatkan hubungan sebab-akibat atau pengaruh antar variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Indah Mandiri Sari sebanyak 311 karyawan. Berdasarkan pada perhitungan menggunakan slovin jumlah sampel yang dipergunakan yaitu sebanyak 76 responden. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen, uji F untuk mengetahui pengaruh simultan, serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Seluruh proses analisis data dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Validitas instrumen penelitian dinyatakan valid jika memiliki koefisien korelasi Pearson Product Moment (r) > 0,3 yang merupakan nilai pembanding minimal untuk mendapatkan korelasi yang valid (Sugiyono, 2016:178). Dari 22 butir pernyataan (indikator) yang telah disebar kepada 30 responden SMP Negeri 1 Labuhan Deli, semua variabel tersebut valid karena nilai variabel tersebut di atas 0,3. Indikator-indikator yang telah valid dapat disebar kepada responden berikutnya. Adapun hasil uji validitas instrumen dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen

No Item	Rhitung	Sig	rtabel	Kriteria	No Item	Rhitung	Sig	rtabel	Kriteria
X1.1	0,779	0,000	0,1848	Valid	X3.1	0,880	0,000	0,1848	Valid
X1.2	0,654	0,000	0,1848	Valid	X3.2	0,887	0,000	0,1848	Valid
X1.3	0,746	0,000	0,1848	Valid	X3.3	0,891	0,000	0,1848	Valid
X1.4	0,678	0,000	0,1848	Valid	X3.4	0,908	0,000	0,1848	Valid
X1.5	0,732	0,000	0,1848	Valid	X3.5	0,881	0,000	0,1848	Valid
X1.6	0,873	0,000	0,1848	Valid	X3.6	0,876	0,000	0,1848	Valid
X1.7	0,891	0,000	0,1848	Valid	X3.7	0,884	0,000	0,1848	Valid
X1.8	0,917	0,000	0,1848	Valid	X3.8	0,892	0,000	0,1848	Valid

X1.9	0,890	0,000	0,1848	Valid	Y1	0,818	0,000	0,1848	Valid
X1.10	0,685	0,000	0,1848	Valid	Y2	0,838	0,000	0,1848	Valid
X2.1	0,643	0,000	0,1848	Valid	Y3	0,751	0,000	0,1848	Valid
X2.2	0,708	0,000	0,1848	Valid	Y4	0,852	0,000	0,1848	Valid
X2.3	0,703	0,000	0,1848	Valid	Y5	0,823	0,000	0,1848	Valid
X2.4	0,739	0,000	0,1848	Valid	Y6	0,835	0,000	0,1848	Valid
X2.5	0,644	0,000	0,1848	Valid	Y7	0,794	0,000	0,1848	Valid
X2.6	0,629	0,000	0,1848	Valid	Y8	0,810	0,000	0,1848	Valid
X2.7	0,683	0,000	0,1848	Valid	Y9	0,771	0,000	0,1848	Valid
X2.8	0,704	0,000	0,1848	Valid	Y10	0,816	0,000	0,1848	Valid

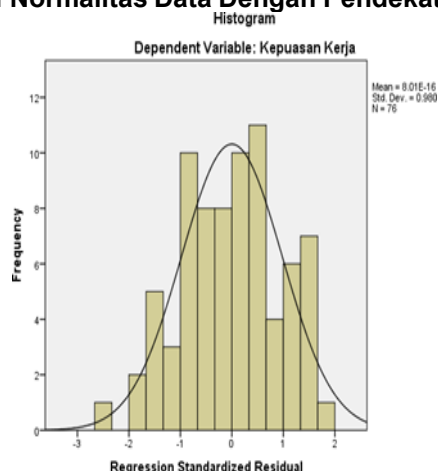
Pernyataan dinyatakan valid apabila nilai rhitung lebih besar dari rtabel. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan secara statistic menggunakan Pearson Correlation. Degree of freedom (DF) = 76-2, dimana n (jumlah sampel) adalah 56 responden sehingga DF nya adalah 76-2 dengan signifikansi 0,05 sehingga didapatkan rtabel sebesar 0,1848. Dari Tabel 4.3 di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan telah memenuhi syarat yaitu rhitung > rtabel (0,1848) dan dinyatakan valid. Uji reliabilitas merupakan pengujian instrumen penelitian, pengujian tersebut digunakan untuk mengetahui ketepatan jawaban kuesioner pada periode berbeda. Instrumen dikatakan reliable apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan response (tanggapan) yang relative sama untuk waktu yang berbeda. Teknik yang digunakan untuk menguji reliabilitas butir pernyataan dalam studi ini adalah metode uji reliabilitas koefisien Cronbach Alpha (Sugiyono, 2016:178) dengan program SPSS 20.0. Standar nilai reliabilitas instrumen memiliki nilai $r > 0,6$. Sehingga indikator-indikator tersebut reliable dan dapat disebar kepada responden.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	AlphaCronbach	Keterangan
Kebijakan Perusahaan (X1)	0,767	Reliabel
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2)	0,764	Reliabel
Kompensasi Finansial (X3)	0,776	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,767	Reliabel

Tabel 2. menunjukkan bahwa hasil perhitungan reliabilitas seluruhnya memperoleh koefisien Alpha Cronbach lebih besar dari 0.6, hal ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian dinyatakan realibel (dapat digunakan sebagai alat ukur). Uji normalitas data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan histogram, grafik, dan pendekatan statistik Kolmogorov-Smirnov, yakni sebagai berikut

Gambar 1. Uji Normalitas Data Dengan Pendekatan Histogram

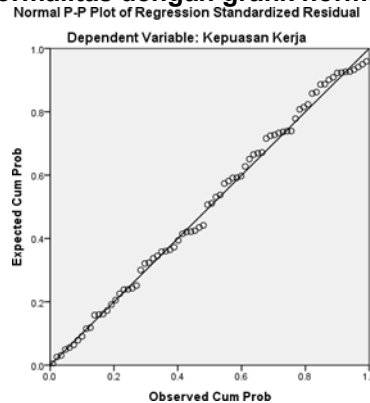


Sumber: data diolah SPSS, 25, 2025

Gambar 1. menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan telah berdistribusi normal, hal ini dapat dilihat dari garis histogram tidak melenceng ke kiri atau ke kanan, sehingga penyebaran datanya

telah berdistribusi secara normal. Uji normalitas dengan menggunakan pendekatan grafik normal probability plot dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 2. Uji normalitas dengan grafik normal probability plot



Sumber: Data Diolah SPSS 25, 2025

Gambar 2. hasil uji normalitas dengan pendekatan grafik diatas, dapat diketahui bahwa data memiliki distribusi atau penyebaran yang normal, hal ini dapat dilihat dari penyebaran titik berada disekitar sumbu diagonal dari grafik.

Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.94936383
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.117
	Negative	-.120
Kolmogorov-Smirnov Z		.897
Asymp. Sig. (2-tailed)		.397

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Diolah SPSS 25, 2025

Tabel 3 terlihat bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) adalah $0,397 > 0,05$. Ini berarti nilainya diatas nilai signifikan 5% (0,05). Oleh karena itu, dengan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) juga menyatakan bahwa data residual berdistribusi normal.

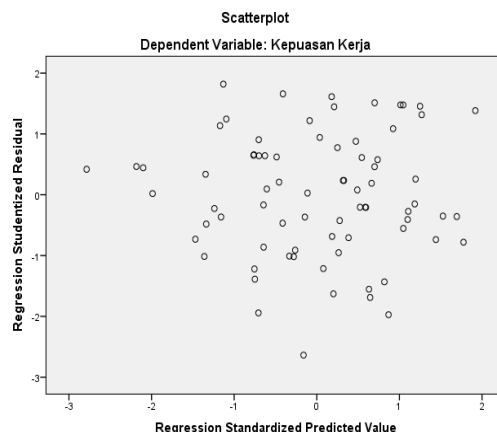
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a	
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kebijakan Perusahaan	.991	1.009
	Keseimbangan Kehidupan Kerja	.959	1.043
	Kompensasi Finansial	.953	1.049

Sumber: Data Diolah SPSS 25, 2025

Tabel 4. menunjukkan hasil uji multikolinearitas terhadap variabel independen dalam penelitian ini, yaitu Kebijakan Perusahaan (X1), Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2), dan Kompensasi Finansial (X3), dengan variabel dependen Kepuasan Kerja (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25, diperoleh nilai Tolerance untuk variabel Kebijakan Perusahaan sebesar 0,991, Keseimbangan Kehidupan Kerja sebesar 0,959, dan Kompensasi Finansial sebesar 0,953. Seluruh nilai tolerance lebih

besar dari 0,10. Sementara itu, nilai Variance Inflation Factor (VIF) masing-masing variabel adalah 1,009 untuk Kebijakan Perusahaan, 1,043 untuk Keseimbangan Kehidupan Kerja, dan 1,049 untuk Kompensasi Finansial. Seluruh nilai VIF berada di bawah 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi, sehingga seluruh variabel bebas dapat digunakan untuk memprediksi variabel terikat Kepuasan Kerja. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji dan mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians pada residual suatu pengamatan kepada suatu pengamatan lain. Uji heterokedasititas menggunakan scatterplot pada Gambar 3. berikut.



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Scetterplot

Gambar di atas hasil uji heterokedasititas menggunakan scatterplot di peroleh bahwa data-data bergerak atau menyebar ke segala arah atau tidak membentuk suatu pola tertentu, serta berada di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, sehingga dapat di simpulkan dalam model regresi tidak terjadi heterokedasititas. Dari penelitian terdapat dua variabel bebas, yaitu Kebijakan perusahaan, Keseimbangan kehidupan kerja, kompensasi finansial dan variabel terikat yaitu Kepuasan kerja (Y).

Tabel 5. Hasil Uji Statistik-t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	1.484	7.863		4.767	.000
	Kebijakan Perusahaan	.112	.111	.117	4.000	.012
1	Keseimbangan Kehidupan Kerja	.336	.137	.032	4.265	.002
	Kompensasi Finansial	.278	.157	.060	4.500	.002

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel 5. terlihat bahwa:

1. Variabel Kebijakan Perusahaan (X_1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,112 dengan nilai t-hitung sebesar 4,000 dan tingkat signifikansi sebesar 0,012. Nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel (1,67) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kebijakan Perusahaan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja.
2. Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,336 dengan nilai t-hitung sebesar 4,265 dan tingkat signifikansi sebesar 0,002. Nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel (1,67) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja.
3. Variabel Kompensasi Finansial (X_3) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,278 dengan nilai t-hitung sebesar 4,500 dan tingkat signifikansi sebesar 0,002. Nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel (1,67) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja.

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	78.553	3	26.184	15.453	.002 ^b
	Residual	4161.802	72	57.803		
	Total	4240.355	75			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial, Kebijakan Perusahaan, Keseimbangan Kehidupan Kerja

Sumber: Data Diolah SPSS 25, 2025

Berdasarkan Tabel 6. hasil uji F, diperoleh nilai Fhitung sebesar 15,453 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002. Sementara itu, nilai Ftabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 72$ adalah sebesar 3,17. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Fhitung (15,453) > Ftabel (3,17) dan nilai signifikansi (0,002) < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Kebijakan Perusahaan, Keseimbangan Kehidupan Kerja, dan Kompensasi Finansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.936 ^a	.929	.922	7.603

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial, Kebijakan Perusahaan, Keseimbangan Kehidupan Kerja

Sumber: Data Diolah SPSS 25, 2025

Pembahasan

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Berdasarkan Tabel 4.15, diperoleh nilai R Square sebesar 0,929 dan Adjusted R Square sebesar 0,922. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,922 menunjukkan bahwa sebesar 92,2% variasi Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Kebijakan Perusahaan, Keseimbangan Kehidupan Kerja, dan Kompensasi Finansial. Sementara itu, sisanya sebesar 7,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen memiliki kemampuan yang sangat kuat dalam menjelaskan perubahan pada variabel Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kebijakan Perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Indah Mandiri Sari. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,112 dengan nilai thitung sebesar 4,000 dan tingkat signifikansi $0,012 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kebijakan Perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kebijakan yang diterapkan perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Kebijakan perusahaan yang jelas, konsisten, dan adil akan memberikan kepastian bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kondisi ini membuat karyawan merasa dihargai dan dilibatkan dalam sistem kerja yang teratur, sehingga menumbuhkan rasa nyaman dalam bekerja. Rasa nyaman tersebut pada akhirnya berdampak pada meningkatnya loyalitas dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Suryani (2021) yang menyatakan bahwa kebijakan perusahaan berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kebijakan perusahaan yang mudah dipahami serta diterapkan secara konsisten akan meminimalkan konflik internal dan memperjelas arah kerja karyawan. Hal ini juga memperkuat hubungan antara manajemen dan karyawan karena adanya kejelasan aturan serta mekanisme kerja yang transparan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Indah Mandiri Sari. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien regresi sebesar 0,336 dengan nilai thitung sebesar 4,265 serta tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi akan merasa lebih tenang dan tidak terbebani dalam menjalankan tugasnya. Keseimbangan kehidupan kerja yang baik akan mengurangi tingkat stres dan kelelahan kerja. Selain itu, karyawan yang memiliki cukup waktu untuk

keluarga dan aktivitas pribadi akan lebih termotivasi serta memiliki semangat kerja yang tinggi. Kondisi ini berdampak langsung pada meningkatnya kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Ketika perusahaan memperhatikan kebutuhan karyawan dalam mengatur waktu kerja secara fleksibel dan manusiawi, maka karyawan akan merasa diperhatikan oleh organisasi. Perasaan dihargai tersebut akan meningkatkan keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Dengan demikian, keseimbangan kehidupan kerja tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga memberikan manfaat bagi perusahaan dalam jangka panjang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Indah Mandiri Sari. Hal ini terlihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,278 dengan nilai t hitung sebesar 4,500 serta tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa kompensasi yang layak akan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Gaji, tunjangan, insentif, dan bonus yang diberikan secara adil akan menimbulkan rasa puas terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa kompensasinya sesuai dengan beban kerja akan lebih bersemangat dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini pada akhirnya akan meningkatkan kinerja individu maupun kinerja organisasi secara keseluruhan. Penelitian Burhan & Akbar (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, Pratama & Dewi (2022) juga menemukan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh kuat terhadap tingkat kepuasan kerja. Kedua penelitian tersebut memperkuat hasil penelitian ini bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor utama yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa Kebijakan Perusahaan, Keseimbangan Kehidupan Kerja, dan Kompensasi Finansial secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Indah Mandiri Sari. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 15,453 lebih besar dari F tabel sebesar 3,17, serta tingkat signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil interaksi antara kebijakan perusahaan yang jelas, keseimbangan kehidupan kerja yang baik, dan kompensasi finansial yang adil. Ketiga variabel ini saling melengkapi dalam menciptakan suasana kerja yang positif. Apabila salah satu faktor tidak berjalan dengan baik, maka kepuasan kerja karyawan juga dapat menurun. Dengan demikian, PT. Indah Mandiri Sari perlu memperhatikan ketiga faktor ini secara bersamaan dalam perumusan strategi manajemen sumber daya manusia. Upaya peningkatan kepuasan kerja akan lebih efektif apabila kebijakan perusahaan disusun secara partisipatif, keseimbangan kehidupan kerja dijaga dengan baik, serta kompensasi finansial diberikan secara adil dan transparan.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,922. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 92,2% variasi Kepuasan Kerja karyawan PT. Indah Mandiri Sari dapat dijelaskan oleh variabel Kebijakan Perusahaan, Keseimbangan Kehidupan Kerja, dan Kompensasi Finansial. Sementara itu, sisanya sebesar 7,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai koefisien determinasi yang tinggi menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang sangat kuat dalam menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Hal ini berarti variabel yang diteliti telah tepat dalam merepresentasikan kondisi perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kebijakan perusahaan, keseimbangan kehidupan kerja, dan kompensasi finansial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indah Mandiri Sari. Secara parsial, kebijakan perusahaan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang menunjukkan bahwa kebijakan yang jelas, konsisten, dan adil mampu meningkatkan rasa nyaman dan kepuasan karyawan dalam bekerja. Keseimbangan kehidupan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang menandakan bahwa kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi berkontribusi pada meningkatnya kenyamanan serta kepuasan kerja. Selain itu, kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang membuktikan bahwa pemberian gaji, tunjangan, dan insentif yang layak serta adil dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut menjadi faktor penting yang secara bersama-sama memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,922, yang menunjukkan bahwa 92,2% variasi kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh kebijakan perusahaan, keseimbangan kehidupan kerja, dan kompensasi finansial, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, disarankan agar manajemen PT. Indah Mandiri Sari terus meningkatkan kualitas kebijakan perusahaan dengan menerapkan sistem manajerial yang partisipatif, komunikatif, dan transparan. Perusahaan perlu memberikan arahan kerja yang jelas, melakukan pengawasan yang efektif, serta memberikan penghargaan atas prestasi kerja guna meningkatkan kepuasan karyawan. Selain itu, perusahaan diharapkan mampu mempertahankan dan meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja karyawan melalui pengaturan jam kerja yang wajar, pembagian beban kerja yang adil, serta penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, sehingga dapat mengurangi stres kerja dan meningkatkan loyalitas karyawan. Perusahaan juga disarankan untuk terus memperhatikan sistem kompensasi finansial dengan memastikan kesesuaian antara beban kerja dan imbalan yang diterima karyawan, serta memberikan kompensasi secara adil dan tepat waktu agar karyawan terdorong untuk bekerja lebih optimal. Bagi karyawan, diharapkan dapat memanfaatkan kebijakan perusahaan, keseimbangan kehidupan kerja, dan kompensasi yang telah diberikan untuk meningkatkan semangat kerja, disiplin, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Sementara itu, bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, beban kerja, atau kompetensi, sehingga hasil penelitian yang diperoleh menjadi lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Burhan, A., & Akbar, M. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bantimurung Indah Kabupaten Maros. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14(1), 55–67.
- Dewi, S., & Rahman, A. (2022). Pengaruh work-life balance dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 6(2), 101–112.
- Darmilisani, D., Istiqamah, N. K., & Hasibuan, R. F. (2024). Analisis Disiplin Kerja, Akseibilitas dan Produktivitas terhadap Kinerja Guru Di Sman 4 Medan. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(1), 585-598.
- Hakim, L., & Lestari, D. (2023). Pengaruh kompensasi dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(3), 221–230.
- Jinarat, P. (2022). The impact of structured HR policies on employee job satisfaction. *International Journal of Human Resource Studies*, 12(3), 44–59.
- Mahyuni, D. (2022). Pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 134–142.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2020). *Human resource management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Natalia, M. (2020). Pengaruh kebijakan manajemen dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pada industri retail. *Jurnal Industri dan Bisnis*, 5(1), 33–40.
- Pratama, H., & Dewi, L. (2022). Pengaruh kompensasi finansial dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan jasa. *Jurnal Ekonomi Terapan*, 9(2), 120–130.
- Putra, R. Y. (2021). Pengaruh gaji, insentif, dan tunjangan terhadap kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(1), 22–31.
- Putri, S. (2021). Analisis pengaruh kebijakan perusahaan dan work-life balance terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 5(3), 145–155.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.
- Santi, M. (2024). Pengaruh kebijakan perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 7(1), 11–20.
- Saraswati, D., & Harahap, A. P. (2019). Pengaruh kompleksitas kerja dan tekanan ketaatan terhadap kinerja auditor pada perusahaan jasa perhotelan di Kota Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 10(2), 15–24.
- Sebayang, S. A. (2024). Pengaruh strategi kebijakan dan akuntabilitas terhadap budaya risiko dengan pelatihan sebagai variabel intervening. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(2), 1117–1125.
- Suryani, T. (2021). Pengaruh kebijakan perusahaan dan komunikasi internal terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Komunikasi Bisnis*, 3(2), 77–86.
- Sutrisno, H. (2020). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Psikologi Industri*, 4(1), 12–20.
- Yuliana, S. (2022). Pengaruh kebijakan perusahaan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen Kinerja*, 8(2), 99–108.