

PENGARUH WORK LIFE BALANCE, PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT (POS), DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA CV CIPTA JASA UNGGUL KABUPATEN BANTUL, DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Fathimatuzzahra¹
fazahra21@gmail.com
Nike Larasati²

^{1,2}Universitas Slamet Riyadi

ABSTRACT

This study examines the effect of work-life balance, perceived organizational behavior, and compensation on job satisfaction among employees of CV Cipta Jasa Unggul. A quantitative approach was applied using primary data from 42 respondents through questionnaires. Data were analyzed with multiple linear regression, t-test, F-test, and the coefficient of determination (R^2), preceded by validity, reliability, and classical assumption tests. The results confirmed that all instruments were valid and reliable, and the variables met classical assumptions. The findings show that the three independent variables have a significant effect on job satisfaction ($p < 0.05$). The regression model was deemed appropriate, with an R^2 value of 80.8%, indicating that these variables explain most of the variance in job satisfaction.

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

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis pengaruh work life balance, perceived organizational behavior, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai CV Cipta Jasa Unggul. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan data primer dari 42 responden melalui kuesioner. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2), serta didahului oleh uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik. Hasil menunjukkan bahwa seluruh instrumen valid dan reliabel, serta memenuhi asumsi klasik. Ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ($p < 0,05$). Model regresi dinyatakan layak, dengan nilai R^2 sebesar 80,8%, menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut menjelaskan sebagian besar variasi kepuasan kerja.

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

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan, produktivitas, serta keberlanjutan organisasi. Kepuasan ini mencerminkan respons emosional karyawan terhadap pekerjaannya, yang mencakup perasaan puas, termotivasi, serta loyalitas terhadap organisasi. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas cenderung memiliki kedisiplinan, komitmen, dan prestasi kerja yang lebih tinggi sehingga berdampak positif pada pencapaian organisasi.

Dalam konteks lingkungan kerja yang semakin dinamis, terdapat tiga faktor utama yang sering dikaitkan dengan kepuasan kerja, yaitu **work-life balance**, **perceived organizational support**, dan **kompensasi**. Work-life balance berperan penting dalam menjaga keseimbangan waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga dapat menurunkan stres dan mencegah kelelahan kerja. Perceived organizational support mencerminkan sejauh mana karyawan merasa organisasi menghargai kontribusi serta peduli terhadap kesejahteraan mereka. Ketika karyawan merasa didukung, maka komitmen dan keterlibatan kerja mereka juga meningkat. Sementara itu, kompensasi tetap menjadi faktor motivasi utama yang membentuk sikap karyawan terhadap pekerjaan. Kompensasi yang adil dan tepat waktu tidak hanya meningkatkan loyalitas, tetapi juga memperkuat kepuasan

melalui pemenuhan kebutuhan ekonomi maupun psikologis.

Meskipun banyak penelitian telah dilakukan, temuan empiris mengenai ketiga faktor tersebut masih menunjukkan hasil yang beragam. Beberapa penelitian menemukan pengaruh positif yang signifikan, sementara yang lain menunjukkan hubungan yang terbatas atau bahkan tidak signifikan. Ketidakkonsistenan ini menegaskan perlunya penelitian lebih lanjut, khususnya pada usaha kecil dan menengah (UKM) di sektor jasa.

Penelitian ini difokuskan pada karyawan **CV Cipta Jasa Unggul**, sebuah perusahaan jasa di Bantul, Yogyakarta, yang bekerja sama dengan Bulog dalam mendistribusikan bantuan beras di wilayah tersebut. Survei awal menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar karyawan mampu menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan, masih terdapat permasalahan terkait beban kerja, kurangnya dukungan organisasi, serta ketidakpuasan terhadap kompensasi. Kondisi ini berpotensi memengaruhi kepuasan kerja dan pada akhirnya berdampak pada efektivitas organisasi.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work-life balance, perceived organizational support, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV Cipta Jasa Unggul. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoretis maupun

praktis, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan sekaligus kinerja organisasi pada sektor UKM.

METODE PENELITIAN

Ruang lingkup penelitian ini merupakan survei karyawan pada CV Cipta Jasa Unggul Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta untuk mengetahui pengaruh *work life balance*, *perceived organizational support*, kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Jenis Data dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, Menurut Sugiyono (2018:13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkret), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Data kuantitatif penelitian ini didapat dari hasil kuesioner responden dengan menggunakan skala likert.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, Menurut Sugiyono (2018:456) Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah jawaban dari

responden terhadap kuesioner yang telah diberikan.

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2017:148). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada CV Cipta Jasa Unggul Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta sebanyak 42 karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono, (2017:81) sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Yakni seluruh pegawai CV Cipta Jasa Unggul Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta yang berjumlah 42 orang. Penetapan pengambilan sampel jenuh dipilih disebabkan sampel objek yang dikaji atau sumber data tidak banyak (tidak lebih dari 100 orang).

3. Teknik Pengambilan Sampel

Peneliti memilih menggunakan teknik pengumpulan data melalui kuisisioner yang disebarakan menggunakan *google form* kepada

responden tentang *work life balance*, *perceived organizational support*, kompensasi terhadap kepuasan kerja kepada karyawan pada CV Cipta Jasa Unggul Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta menggunakan Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk menghitung suatu pendapat seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Angket penelitian ini berupa pertanyaan positif, maka dalam pemberian skor.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Tabel I
Hasil Uji Validitas Variabel Work Life Balance (X₁)

Item Kuesioner	<i>p-value</i> (signifikansi)	Kriteria	Keterangan
X1.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2025

Tabel diatas menunjukkan bahwa item pernyataan X1.1 sampai dengan X1.4 diperoleh nilai signifikansi (p -value) = 0,000 < 0,05 maka semua item pernyataan variabel *work life balance* valid

Tabel II
Hasil Uji Validitas Variabel Perceived Organizational Support (X₂)

Item Kuesioner	<i>p-value</i> (signifikansi)	Kriteria	Keterangan
X2.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.7	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.8	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2025

Tabel diatas menunjukkan bahwa item pernyataan X2.1 sampai dengan X2.8 diperoleh nilai signifikansi (p -value) = 0,000 < 0,05 maka semua item pernyataan variabel *perceived organizational support* adalah valid.

Tabel III
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X₃)

Item Kuesioner	<i>p-value</i> (signifikansi)	Kriteria	Keterangan
X3.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.7	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2025

Tabel diatas menunjukkan bahwa item pernyataan X3.1 sampai dengan X3.7 diperoleh nilai signifikansi (p -value) = 0,000 < 0,05 maka semua item pernyataan variabel kompensasi adalah valid.

Tabel IV
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Item Kuesioner	<i>p-value</i> (signifikansi)	Kriteria	Keterangan
Y.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.7	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.8	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2025

Tabel diatas menunjukkan bahwa item pernyataan Y.1 sampai dengan Y.8 diperoleh nilai signifikansi (p -value) = 0,000 < 0,05 , maka semua item pernyataan variabel kepuasan kerja valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel V
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items
Work life balance	,904	4
Perceived organizational support	,954	8
Kompensasi	,952	7
Kepuasan kerja	,925	8

Sumber: Data primer diolah, 2025

Tabel diatas menunjukkan nilai *cronbach alpha* untuk variabel *work life balance* (X1) sebesar 0,904, variabel *perceived organizational support* (X2) sebesar 0,954, variabel kompensasi (X3) sebesar 0,952 > 0,60 dan variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 0,925 > 0,60 maka item pernyataan variabel dinyatakan reliabel.

3. Uji Multikolinearitas

Tabel VI
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients*							
Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.999	1.979		2.021	.050		
Work life balance (X1)	.548	.153	.342	3.572	.001	.511	1.956
Perceived organizational support (X2)	.297	.093	.361	3.180	.003	.363	2.758
Kompensasi (X3)	.305	.088	.334	3.454	.001	.501	1.996

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Data primer diolah, 2025

Hasil menunjukan bahwa nilai tolerance untuk variabel X1 (*work life balance*) = 0,511, X2 (*perceived organizational support*) = 0,363 dan X3 (kompensasi) = 0,501 > 0,10 dan nilai VIF variabel X1 (*work life balance*) = 1,956, X2 (*perceived organizational support*) = 2,758 dan X3 (kompensasi) = 1,996 < 10. Hal ini menunjukkan tidak terjadi

multikolinearitas atau model regresi tersebut lolos uji multikolinearitas.

4. Uji Heteroskedastisitas

Tabel VII
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients*					
Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	.950	1.227		.774	.444
Work life balance (X1)	.098	.095	.221	1.034	.308
Perceived organizational support (X2)	.059	.058	.259	1.018	.315
Kompensasi (X3)	-.091	.055	-.359	-1.660	.105

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data primer diolah, 2025

Hasil menunjukkan *p-value* (signifikansi) variabel X1 (*work life balance*) = 0,308, X2 (*perceived organizational support*) = 0,315 dan X3 (kompensasi) = 0,105 > 0,05, ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas (lolos uji heteroskedastisitas).

Tabel VIII
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N	42	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.60414558
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.072
	Negative	-.112
Test Statistic		.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data primer diolah, 2025

Besarnya *p-value* (signifikansi) *Asymp. Sig. (2-tailed)* = 0,200 > 0,05 menunjukan keadaan yang signifikan, maka residual berdistribusi normal (lolos uji normalitas).

Tabel XI
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1 (Constant)	3.999	1.979		2.021	.050
Work life balance (X1)	.548	.153	.342	3.572	.001
Perceived organizational support (X2)	.297	.093	.361	3.180	.003
Kompensasi (X3)	.305	.088	.334	3.454	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Data primer diolah, 2025

Tabel di atas diperoleh Persamaan Regresi :

$$Y = 3,999 + 0,548 X1 + 0,297 X2 + 0,305 X3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi di atas adalah :

$$a = 3,999 \text{ (positif)}$$

artinya jika X1 (*work life balance*), X2 (*perceived organizational support*) dan X3 (kompensasi) konstan maka Y (kepuasan kerja) positif.

$b_1 = 0,548$ *work life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
artinya: jika *work life balance* meningkat maka Y (kepuasan kerja) akan meningkat, dengan asumsi variabel X2 (*perceived organizational support*) dan X3 (kompensasi) konstan/tetap.

$b_2 = 0,297$ *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
artinya: jika *perceived organizational support* meningkat maka Y (kepuasan kerja) akan meningkat,

dengan asumsi variabel X1 (*work life balance*) dan X3 (kompensasi) konstan/tetap.

$b_3 = 0,305$ kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
artinya: jika kompensasi meningkat maka Y (kepuasan kerja) akan meningkat, dengan asumsi variabel X1 (*work life balance*) dan X2 (*perceived organizational support*) konstan/tetap.

Tabel X
Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1 (Constant)	3.999	1.979		2.021	.050
Work life balance (X1)	.548	.153	.342	3.572	.001
Perceived organizational support (X2)	.297	.093	.361	3.180	.003
Kompensasi (X3)	.305	.088	.334	3.454	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Data primer diolah, 2025

1. Uji -t Variabel X1 (*work life balance*)
Diperoleh nilai ρ -value (signifikansi) = 0,001 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima artinya *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kesimpulan: H1 yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja di CV Cipta Jasa Unggul Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta terbukti kebenarannya.

2. Uji -t Variabel X2 (*perceived organizational support*)
Diperoleh nilai ρ -value (signifikansi) = 0,003 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima artinya *perceived*

organizational support berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kesimpulan: H2 yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja di CV Cipta Jasa Unggul Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta terbukti kebenarannya.

3. Uji -t Variabel X3 (kompensasi)

Diperoleh nilai ρ -value (signifikansi) = $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kesimpulan: H3 yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja di CV Cipta Jasa Unggul Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta terbukti kebenarannya.

Tabel XII
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1286.241	3	428.747	58.596	.000 ^b
	Residual	278.045	38	7.317		
	Total	1564.286	41			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)
b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), *Work life balance* (X1), *Perceived organizational support* (X2)

Sumber: Data primer diolah, 2025

Hasil perhitungan tabel ANOVA menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki nilai F hitung 58,596 dengan nilai signifikansi (p. value) sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model regresi tepat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel bebas X1 (*work life balance*), X2 (*perceived organizational*

support) dan X3 (kompensasi) terhadap Y (kepuasan kerja).

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel XXVII
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.907 ^a	.822	.808	2.70499

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), *Work life balance* (X1), *Perceived organizational support* (X2)
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Data primer diolah, 2025

Hasil menunjukkan bahwa koefisien determinasi (adjusted R Square) adalah sebesar 0,808. Artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel independen X1 (*work life balance*), X2 (*perceived organizational support*) dan X3 (kompensasi) terhadap Y (kepuasan kerja) sebesar 80,8 %. Sisanya ($100\% - 80,8\%$) = 19,2 % diterangkan oleh variabel lain diluar model misalnya kepemimpinan, beban kerja, lingkungan kerja, dan lain-lain di luar penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($p = 0,001 < 0,05$). Temuan ini sejalan dengan Anggraini (2021) yang menekankan pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta mendukung penelitian Putra et al. (2020). Implikasinya, perusahaan perlu memastikan keseimbangan waktu dan energi agar karyawan lebih puas dalam

- menjalankan peran kerja maupun kehidupan pribadinya.
2. Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Kepuasan Kerja Perceived organizational support terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($p = 0,003 < 0,05$). Hasil ini konsisten dengan definisi Duong & Ho (2024) bahwa dukungan organisasi mencerminkan kepedulian terhadap kontribusi dan kesejahteraan karyawan, serta mendukung temuan Zirinita dan Wajdi (2024). Hal ini menegaskan perlunya organisasi meningkatkan perhatian dan penghargaan terhadap kontribusi karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja.
 3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($p = 0,001 < 0,05$). Hasil ini sesuai dengan pandangan Sedarmayanti (2019) bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang dapat meningkatkan loyalitas, serta mendukung penelitian Aritonang dan Febrian (2023). Implikasinya, perusahaan sebaiknya memperkuat sistem kompensasi, seperti insentif dan tunjangan, guna meningkatkan kepuasan karyawan secara berkelanjutan.

SIMPULAN

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

1. Ada pengaruh yang positif dan signifikan *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada CV Cipta Jasa Unggul Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Ada pengaruh yang positif dan signifikan *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja pada CV Cipta Jasa Unggul Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta.
3. Ada pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada CV Cipta Jasa Unggul Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, Dewi. 2021. *Manajemen Bisnis Startup Dalam Pendekatan Konsep Dasar Kinerja*. Seval Literindo Kreasi. Lombok Barat.
- Aritonang dan Febrian. 2023. "Dampak Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan". *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)* Volume 3, Issue 2 Halaman 151 – 158.
- Cahyadi dan Prastyani. 2020. "Mengukur *Work Life Balance*, Stress Kerja dan Konflik Peran terhadap Kepuasan Kerja pada Wanita Pekerja". *Jurnal Ekonomi* Volume 11 Nomor 2 Halaman 172-178.

- Dessler, Garry. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengertian Kompensasi)*. Indek Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Duong, C. H., & Ho, Y. H. 2024. Perceived organizational support and its impact on employee's intention to stay: Dataset from the electronics industry in Vietnam. *Data in Brief*, 54, 110428. 1-12.
- Endeka, Rumawas, Tumbel. 2020. "Worklife Balance dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan". *Productivity*, Vol. 1 No. 5 Halaman 436-440.
- Enny. 2019. "Manajemen Sumber Daya Manusia." P. 53 In *Ubhara Manajemen Press*.
- Eroy. 2024. *The Art of Human Resources Management*. Runzune Publisher. Cilegon.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 edisi ke-9*. Badan Penerbit-Undip: Semarang.
- Hasibuan, M. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hamali. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*. CAPS (Center for Academic Publishing Service). Yogyakarta.
- Lawren dan Ekawati. 2023. "Pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja". *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan* Vol. 05, No. 01, hlm 149-158.
- Loliyani, Loliyana, dan Enzovani. 2024. "Pengaruh Social Support, Perceived Organizational Support Terhadap kepuasan Kerja Dan Kinerja". *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB)* Volume 5 Nomor 1 Halaman 101-119.
- Mujanah, Siti. 2019. *Manajemen Kompensasi*. CV. Putra Media Nusantara. Surabaya.
- Nugraheni, Andea Debby Prameida. 2020. "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Dosen dan Staf Fakultas Bahasa dan Seni UKSW Salatiga)". *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(1), 11-19
- Pertiwi dan Supartha. 2021. "The effect of compensation and organizational commitment on employee satisfaction and retention" *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)* Volume-5, Nomor-3, Halaman-333-342.
- Pithaloka, D. A., & Ardiyanti, N. 2024. "The Effect of Perceived organizational support on Intention to stay Mediated by Employee Engagement and Job Satisfaction". *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 22(2), 476-491
- Putra, Pratama, Linggautama, Prasetyaningtyas. 2020. "The Impact of Flexible Working Hours, Remote Working, and Work Life Balance to Employee Satisfaction". *Journal of Business and Management Review* Vol. 1 No. 5 Halaman 341-353.

- Readers dan Miles. 2012. *Management and Organization Theory*. Jossey Bass. Unites States
- Ricardianto, Prasadja. 2018. *Human Capital Management*. In Media. Bogor.
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. 2016. "Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja". *Jurnal Pendidikan Perkantoran*, 1(1), 204.
- Saputra. 2022. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan". *Technomedia Journal (TMJ)* Vol. 7 No. 1 Halaman 2-12.
- Sedarmayanti, HJ. 2019. *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju. Bandung.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua, Salemba Empat. Jakarta Selatan.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Siregar, Z. M. E., Lubis, T., Syamsuri, A. R., Siregar, D. I., & Supriadi, Y. N. 2024. "Job Satisfaction as Mediator of Workplace Ostracism and Perceived organizational support on Turnover Intention". *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 22(3), 767-782.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Sukistianingsih, R., Parimita, W., & Wolor, C. W. 2023. "PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, JOB SATISFACTION DAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT TERHADAP INTENTION TO STAY PADA INDUSTRI RITEL DI JAKARTA". *Jurnal Comparative: Ekonomi Dan Bisnis*, 5(2), 114-129.
- Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada. Jakarta.
- Tjiptono. 2016. *Brand Management & Strategy*. Andi: Yogyakarta
- Umar, Husein. 2018. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Yudiarti, A., & Putranta, M. P. 2022. "The influence of grit towards work engagement and the moderating role of perceived organizational support". *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 20(4), 963-972