



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 2853-2861

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh *Work Life Balance*, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT Pegadaian Cabang Pasar Merah Medan

Reka Meilani Br Tarigan¹, Sondang N.B Marbun², Junika Napitupulu³

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia

meilanireka3@gmail.com, sondangnibulanmarbun@gmail.com, junica.nptu@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work-life balance*, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT Pegadaian Cabang Pasar Merah. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif Kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pegadaian Cabang Pasar Merah yang berjumlah 40 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil uji hipotesis t dapat disimpulkan *work life balance* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji hipotesis F dapat disimpulkan *work life balance*, kompensasi, lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan konsumen. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R square* sebesar 0,762 (76,2%). Maka dapat disimpulkan sebesar 72,6% kinerja karyawan dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, penghargaan, dan pengembangan karir, sisanya $100\% - 72,6\% = 23,8\%$ dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Work-Life Balance*, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah bagian penting dari perusahaan, karena (SDM) adalah komponen utama suatu perusahaan dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi dan uang, sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Bagi Perusahaan sumber daya manusia merupakan suatu asset yang dianggap potensial dan penting. Sumber daya manusia merupakan salah faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

Kepuasan kerja merupakan suatu indikator yang penting untuk menilai keberhasilan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Kepuasan kerja yang tinggi tidak hanya berpartisipasi terhadap kinerja individu, namun juga pada produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Seiring dengan perkembangan dunia industri dan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, atau yang lebih dikenal dengan istilah *work-life balance*. Keseimbangan ini sangat penting untuk menjaga kesehatan mental dan fisik karyawan, serta untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Konsep ini merujuk pada kemampuan individu untuk membagi waktu dan energi antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keseimbangan yang baik antara kedua aspek ini dapat mengurangi stres dan kelelahan, sehingga karyawan merasa lebih puas dan termotivasi dalam bekerja. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki *work-life balance* yang baik cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi serta loyalitas yang lebih besar terhadap perusahaan.

Selain itu, kompensasi yang diterima karyawan juga berperan signifikan dalam memotivasi mereka untuk meningkatkan produktivitas kerja. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi yang diberikan dapat meningkatkan loyalitas dan semangat kerja karyawan. Kompensasi tidak hanya mencakup gaji, tetapi juga

tunjangan, bonus, dan insentif lainnya. Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat menjadi motivator yang kuat bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Sebaliknya, kompensasi yang tidak memadai dapat menyebabkan ketidakpuasan dan penurunan motivasi, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja.

Di samping itu, lingkungan kerja yang kondusif juga menjadi faktor penentu dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang positif, aman, dan mendukung dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan. Fasilitas yang baik, hubungan interpersonal yang harmonis, serta budaya organisasi yang mendukung kolaborasi menjadi elemen-elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang ideal. Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga meningkatkan komunikasi dan kepercayaan di antara tim.

Berdasarkan kajian awal, terdapat indikasi bahwa ketiga faktor tersebut—*work-life balance*, kompensasi, dan lingkungan kerja—memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, masih terdapat sedikit penelitian yang mengkaji hubungan antara ketiga variabel ini secara komprehensif dalam konteks perusahaan di Indonesia. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance*, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Rekomendasi yang dihasilkan dari penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam menciptakan kebijakan yang lebih baik, sehingga karyawan dapat bekerja dengan produktif sambil tetap menjaga keseimbangan dalam kehidupan pribadi mereka. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya dapat mencapai tujuan bisnisnya, tetapi juga berkontribusi pada kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

Indra & Rialmi, (2022, 92) “Pengaruh *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi)” menghasilkan pengaruh positif dan signifikan antar variabel *work-life balance* terhadap kepuasan kerja.

Endeka, R. dkk (2020, 439) menyatakan “*Work-life balance* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja”. Pada studi yang dilakukan Dwi dkk., (2022, 122) Mengatakan “Kompensasi berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja PT Nutricell Bahari Lestari”. Menurut penelitian Harke dkk., (2022, 80) “Lingkungan kerja memiliki dampak yang menguntungkan dan signifikan terhadap tingkat kepuasan dalam bekerja”. Namun, temuan ini beda dengan simpulan penelitian sebelumnya yang telah dibuat Apriyani, W., & Iriyanto, (2020, 33) yang menyebutkan jika “Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja”.

2. Metode Penelitian

2.1 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif Kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8) data kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

2.2 Populasi dan Sampel Penelitian

2.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2020:126), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pegadaian Cabang Pasar Merah yang berjumlah 40 orang.

2.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan penelitian ini karena sampel kurang dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada di PT. Pegadaian Persero Cabang Pasar Merah yang berjumlah 40 responden.

2.3 Metode Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data-data, informasi, keterangan-keterangan serta fakta fakta yang dibutuhkan untuk penelitian ini, maka dilakukan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Pengumpulan data primer (*Primary data*) yaitu pengumpulan data yang diperoleh peneliti dengan terjun

langsung ke lokasi penelitian untuk mencari fakta yang berkaitan dengan masalah yang diteliti yaitu dilakukan dengan menggunakan:

- a. Kuisisioner (Angket)
Kuisisioner adalah daftar pertanyaan yang dibuat oleh peneliti berdasarkan indikator- indikator dari variabel penelitian
 - b. Observasi (Pengamatan)
Observasi dilakukan secara langsung dilokasi tempat penelitian guna mendapatkan data primer.
2. Pengumpulan data sekunder (*secondary data*) yaitu teknik pengumpul data yang dilakukan melalui kegiatan pengumpulan data yang diperoleh dari sumber kedua.
- a. Studi Kepustakaan
Pengumpulan data yang diperoleh dari buku, karya ilmiah serta pendapat para ahli yang berkompentensi serta memiliki relevansi dengan masalah yang akan diteliti.
 - b. Studi Dokumentasi
Teknik pengumpulan data dengan menggunakan catatan-catatan atau dokumen -dokumen yang ada dilokasi penelitian atau sumber-sumber lain yang terkait dengan penelitian.

2.4 Metode Analisis Data

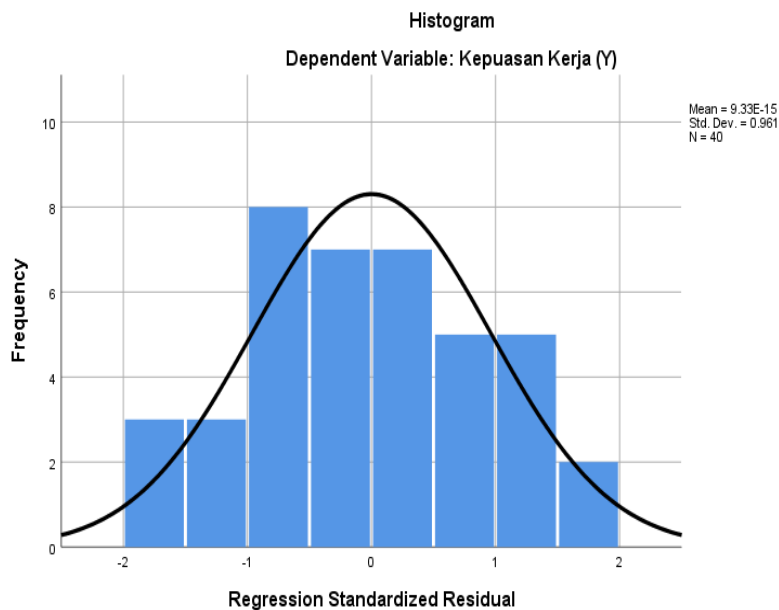
Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, serta uji hipotesis t dan F serta analisis koefisien determinasi.

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Hasil

3.1.1 Uji Normalitas

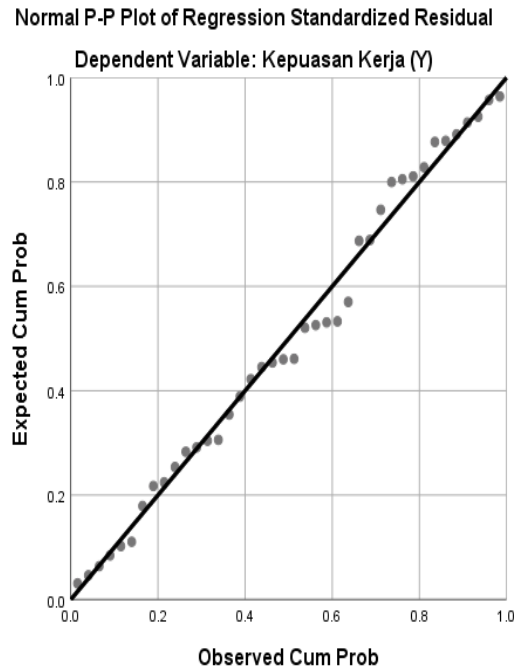
Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan 2 model pengujian yaitu pengujian dengan grafik dan uji normalitas *statistic Kolmogorov Smirnov*.



Sumber : Olahan Data SPSS (2025)

Gambar 3.1
Uji Normalitas Kurva Histogram

Gambar 3.1 kurva histogram menunjukkan pola distribusi normal maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Sumber : Olahan Data SPSS (2025)

Gambar 3.2

Uji Normalitas Probability Plot

Berdasarkan Gambar 3.2 grafik normal *probability plot*, titik-titik menyebar cukup dekat pada garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 3.1

Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.07064380
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.091
	Negative	-.084
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Olahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai signifikansi (*Asym. Sig. (2-tailed)*) sebesar 0,200, karena nilai signifikansi (*Asym. Sig. (2-tailed)*) lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

3.1.2 Uji Multikolinieritas

Berikut adalah hasil uji multikolinieritas.

Tabel 3.2

Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Work life balance (X1)	.997	1.003

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.920>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

	Kompensasi (X2)	.979	1.021
	Lingkungan kerja (X3)	.981	1.019
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)			

Sumber : Olahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai VIF variabel *work life balance* sebesar 1,003, kompensasi sebesar 1,021, dan lingkungan kerja sebesar 1,019, seluruh nilai VIF variabel bebas < 10. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

3.1.2 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji heterokedastisitas glejser dan scatterplot.

Tabel 3.3
Uji Heterokedastisitas Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.030	.120		.247	.806
	Work life balance (X1)	.010	.015	.108	.690	.495
	Kompensasi (X2)	.026	.019	.218	1.372	.179
	Lingkungan kerja (X3)	-.029	.018	-.259	-1.636	.111
a. Dependent Variable: abs_res						

Sumber : Olahan Data SPSS (2025)

Tabel 4.16 memperlihatkan bahwa nilai sig. variabel *work life balance* sebesar 0,4959, kompensasi sebesar 0,179, dan lingkungan kerja sebesar 0,111, seluruh nilai sig > 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini tidak mengandung gejala heterokedastisitas.

3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji Analisis regresi berganda bermanfaat terutama untuk tujuan peramalan (*estimation*), yaitu tentang bagaimana variabel independen digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependen.

Tabel 3.4
Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.979	.221		8.962	.000
	Work life balance (X1)	.105	.028	.297	3.797	.001
	Kompensasi (X2)	.228	.035	.511	6.469	.000
	Lingkungan kerja (X3)	.239	.032	.582	7.371	.000
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)						

Sumber : Olahan Data SPSS (2025)

Tabel diatas menunjukkan bahwa model persamaan regresi berganda pada penelitian ini adalah

$$Y = 1,979 + 0,105 X_1 + 0,228 X_2 + 0,239 X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut digambarkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 2,511 artinya jika *work life balance*, kompensasi, lingkungan kerja bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 2,511.
2. Koefisien regresi *work life balance* (X_1) sebesar 0,105 artinya jika *work life balance* meningkat sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,105 satuan.
3. Koefisien regresi kompensasi (X_2) sebesar 0,228 artinya jika kompensasi meningkat sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,178 satuan.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.920>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

- Koefisien regresi lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,239 artinya jika lingkungan kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,239 satuan.

3.3 Hasil Uji Hipotesis

3.3.1 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
- H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

$$t_{tabel} = \frac{\alpha}{2} (n-k-1)$$

n = Jumlah responden

k = Jumlah variabel penelitian

$\alpha = 5\%$

$$t_{tabel} = \frac{0,05}{2} (40-4) = 0,0025;36, t_{tabel} = 2,028.$$

Tabel 3.5
Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.979	.221		8.962	.000
	Work life balance (X1)	.105	.028	.297	3.797	.001
	Kompensasi (X2)	.228	.035	.511	6.469	.000
	Lingkungan kerja (X3)	.239	.032	.582	7.371	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Olahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa pengaruh setiap variabel X terhadap variabel Y dapat dilihat sebagai berikut:

- Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} *work life balance* sebesar 3,797 > t_{tabel} 2,028 dan nilai sig sebesar 0,001 < 0,05, maka dapat disimpulkan *work life balance* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai PT. Pegadaian Cabang Pasar Merah.
- Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} kompensasi sebesar 6,469 > t_{tabel} 2,028 dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai PT. Pegadaian Cabang Pasar Merah.
- Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} lingkungan kerja sebesar 7,371 > t_{tabel} 2,028 dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai PT. Pegadaian Cabang Pasar Merah .

3.3.2 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Kriteria pengambilan keputusan :

- H_0 diterima, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
- H_a diterima, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Adapun rumus mencari nilai F tabel adalah sebagai berikut :

$$F = (df_1:df_2)$$

$$df_1 = k-1$$

$$df_2 = n - k$$

n = jumlah sampel,

k = jumlah variabel penelitian

$$df_1 = 4-1 = 3$$

$$df_2 = 40-4 = 36$$

F = 3,36 (2,87)

Tabel 3.6
Uji Signifikansi Silmutan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.690	3	.230	42.537	.000 ^b
	Residual	.195	36	.005		
	Total	.885	39			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja (X3), Work life balance (X1), Kompensasi (X2)						

Sumber : Olahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 42,537 > F tabel 2,87 dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan *work life balance*, kompensasi, lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

3.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Berikut hasil analisis koefisien determinasi

Tabel 3.7
Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.883 ^a	.780	.762	.073528401417146
a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja (X3), Work life balance (X1), Kompensasi (X2)				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)				

Sumber : Olahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel diatas diperoleh nilai *Adjusted R square* sebesar 0,762 (76,2%). Maka dapat disimpulkan sebesar 72,6% kepuasan kerja dipengaruhi oleh *work life balance*, kompensasi, lingkungan kerja, sisanya 100%-72,6% = 23,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepuasan kerja, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, atau keterlibatan karyawan

3.4 Diskusi

3.4.1 Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja PT. Pegadaian Cabang Pasar Merah Medan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Pegadaian Cabang Pasar Merah Medan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Aulia, M. dkk (2024) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Karyawan yang mampu mengatur waktu dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung merasa lebih nyaman, bersemangat, dan termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, *work life balance* yang baik juga mengurangi stres kerja, meningkatkan produktivitas, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif. Karyawan yang tidak merasa terbebani oleh pekerjaan di luar jam kerja dapat lebih fokus saat bekerja dan memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja maupun keluarga. Hasil ini juga mengindikasikan bahwa kebijakan perusahaan dalam mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi sangat berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen PT. Pegadaian Cabang Pasar Merah Medan perlu terus memperhatikan aspek ini guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung kesejahteraan karyawan.

3.4.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Pegadaian Cabang Pasar Merah Medan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Pegadaian Cabang Pasar Merah Medan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Rahayu & Pramularso (2019, 15) Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas dalam bekerja. Karyawan yang merasa dihargai melalui gaji, tunjangan, atau insentif yang layak cenderung lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, kompensasi yang kompetitif juga memberikan rasa aman dan kenyamanan dalam bekerja, sehingga karyawan dapat lebih fokus dan produktif. Hasil ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki peran penting dalam memastikan sistem kompensasi yang diterapkan mampu memenuhi kebutuhan karyawan. Dengan memberikan kompensasi yang sesuai, PT. Pegadaian Cabang Pasar Merah Medan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan mendukung kinerja karyawan.

3.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Pegadaian Cabang Pasar Merah Medan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Pegadaian Cabang Pasar Merah Medan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Ilhamsyah & Maliah (2020, 87), Penelitian ini menegaskan bahwa lingkungan kerja fisik dan non-fisik memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, kondusif, dan mendukung kinerja karyawan berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja. Faktor-faktor seperti fasilitas yang memadai, hubungan yang harmonis antar karyawan, serta kondisi tempat kerja yang bersih dan aman membuat karyawan lebih betah dan termotivasi dalam bekerja. Selain itu, lingkungan kerja yang positif juga menciptakan suasana yang menyenangkan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih efektif tanpa merasa terbebani. Interaksi yang baik antara sesama rekan kerja maupun atasan juga turut mempengaruhi kepuasan kerja, karena komunikasi yang lancar dan kerja sama yang solid dapat meningkatkan kenyamanan dalam bekerja. Hasil ini menunjukkan bahwa PT. Pegadaian Cabang Pasar Merah Medan perlu terus memperhatikan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja agar karyawan merasa lebih nyaman dan termotivasi. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja serta produktivitas karyawan secara keseluruhan.

4. Kesimpulan

Adapun hasil yang didapatkan setelah menyelesaikan seluruh pengujian sebagai berikut : Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung *work life balance* sebesar 3,797 > t tabel 2,028 dan nilai sig sebesar 0,001 < 0,05, maka dapat disimpulkan *work life balance* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja H_0 ditolak H_1 diterima. Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung kompensasi sebesar 6,469 > t tabel 2,028 dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja H_0 ditolak H_2 diterima. Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung lingkungan kerja sebesar 7,371 > t tabel 2,028 dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja H_0 ditolak H_3 diterima. Berdasarkan hasil uji hipotesis F diperoleh nilai F hitung sebesar 42,537 > F tabel 2,87 dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan *work life balance*, kompensasi, lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan konsumen H_0 ditolak H_4 diterima. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R square* sebesar 0,762 (76,2%). Maka dapat disimpulkan sebesar 72,6% kinerja karyawan dipengaruhi oleh *work life balance*, kompensasi, lingkungan kerja, sisanya 100%-72,6% = 23,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Referensi

1. Apriyani, W., & Iriyanto, (2020). Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Aulia, M., Rismansyah, R., & Maliah, M. (2024). Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pegadaian Cabang Palembang. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(4), 16639–16650.

3. Dwi, M., Saraswati, I., & Wahyuti, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT Nutricell Bahari Lestari. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(11), 1-15.
4. Endeka, R. F., Rumawan, W., & Tumber, T. (2020). Worklife Balance dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(5), 436–440.
5. Indra, F. J., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh work-life balance, burnout, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, 5(2), 90–99.
6. Ilhamsyah, & Maliah, (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Selatan. *Jurnal Kompetitif*, 9(2), 1–96.
7. Rahayu, G., & Pramularso, E. Y. (2019). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian SDM & Umum PT KAI Daerah Operasi 1 Jakarta.
8. Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
9. Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*, Bandung: Alfabeta.
10. Susanti, & Kristiawati, (2019). Lingkungan kerja yang nyaman dapat memberi rasa aman dan mendukung karyawan untuk bekerja secara optimal
