

**PENGARUH KOMPENSASI KEPEMIMPINAN DAN *WORK LIFE*
BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI
PERUMDA TIRTA DELI KABUPATEN
DELI SERDANG**

TUGAS AKHIR

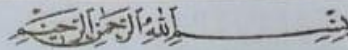
*Diajukan Guna Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh:

Nama : Putri Dwi Amelia Lubis
NPM : 2105160070
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
M E D A N
2025**



PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 20 Maret 2025, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya,

MEMUTUSKAN

Nama : PUTRI DWI AMELIA LUBIS
NPM : 2105160070
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI KEPEMIMPINAN DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PERUMDA TIRTA DELI KABUPATEN DELI SERDANG

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

(Dr. RADIMAN, S.E., M.Si.)

Penguji II

(MUHAMMAD TAUFIK LESMANA, SP., M.M.)

Pembimbing

(JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.)

Panitia

Ketua

Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA)

Sekretaris



(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan Telp. 061-6624567 Kode Pos 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama : PUTRI DWI AMELIA LUBIS
N.P.M : 2105160070
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH KOMPENSASI KEPEMIMPINAN DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PERUMDA TIRTA DELI KABUPATEN DELI SERDANG.

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan Tugas Akhir.

Medan, Maret 2025

Pembimbing Tugas Akhir

(JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E, M.Si.)

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.)

(Asst. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Putri Dwi Amelia Lubis
NPM : 2105160070
Dosen Pembimbing : Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi Kepemimpinan Dan *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Perumda Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1			
Bab 2			
Bab 3			
Bab 4	Hasil pembahasan dikumpulkan sy beri tanda 2 bab 2 jurnal dosen per dan skripsi sy berikan sy berikan.		
Bab 5			
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ace dan menanti hasil dari 201 11/3/25 Car ylan tugas akhir	11/3/25	7

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, Maret 2025
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.)

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Putri Dwi Amelia Lubis
Npm : 2105160070
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah Tugas Akhir saya yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Kepemimpinan Dan *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Perumda Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang”** adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



Putri Dwi Amelia Lubis

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI KEPEMIMPINAN DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PERUMDA TIRTA DELI KABUPATEN DELI SERDANG

Putri Dwi Amelia Lubis

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Medan Telp. 061-6624567 Kode Pos 20238

e-mail : putridwiamelialubis6@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja, dan untuk mengetahui pengaruh kompensasi kepemimpinan dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan di Perumda Tirta Deli kabupaten Deli Serdang. Populasi pada penelitian ini karyawan yang bekerja di Perumda Tirta Deli kabupaten Deli Serdang 90 karyawan, di mana pengambilan sampel yang dilakukan sebanyak 90 karyawan dengan menggunakan rumus sample jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah interview dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, uji normalitas data, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, khusus parsial (uji t), uji signifikansi simultan (uji f), dan uji determinan (R^2).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kompensasi signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perumda Tirta Deli kabupaten Deli Serdang, terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Perumda Tirta Deli kabupaten Deli Serdang, terdapat pengaruh signifikan *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Perumda Tirta Deli kabupaten Deli Serdang, dan terdapat pengaruh signifikan secara simultan kompensasi kepemimpinan dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja di Perumda Tirta Deli kabupaten Deli Serdang. Di mana besar tingkat pengaruh sebesar 0.449 hal ini berarti 44,9% variabel dependen (kepuasan kerja) dapat dijelaskan oleh variabel independent (kompensasi, kepemimpinan, *worklife balance*). Sedangkan sisanya sebesar 0.551 atau 55,1 dijelaskan oleh faktor faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini. variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya disiplin kerja, stress kerja, lingkungan kerja dan variabel lainnya.

Kata Kunci : Kompensasi, kepemimpinan, *work life balance* dan kepuasan Kerja

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas berkah dan rahmat dan karunia – Nya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir, yang disusun untuk memenuhi salah satu syarat meraih gelar sarjana jenjang S1 Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara. Judul dari tugas akhir ini adalah "**PENGARUH KOMPENSASI KEPEMIMPINAN DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PERUMDA TIRTA DELI KABUPATEN DELI SERDANG**".

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi cukup pesat beberapa tahun terakhir ini dan telah memberikan dampak yang cukup signifikan bagi kehidupan manusia. Penelitian dan inovasi menjadi kunci untuk menghadapi perkembangan global yang cukup pesat. Tugas akhir ini hadir sebagai kontribusi kecil untuk ilmu dan pengetahuan.

Dalam penyusunan tugas akhir ini penulis banyak mendapat hambatan serta rintangan yang dihadapi namun pada akhirnya penulis dapat melaluinya, penulis telah berupaya dengan segala kemampuan yang ada, dan juga penulis menyadari tugas akhir ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu dengan rasa rendah hati penulis bersedia menerima kritik dan saran yang bersifat membangun dalam perbaikan tugas akhir penelitian ini kedepannya. Dalam tugas akhir ini penulis banyak menerima bantuan berupa bimbingan dan petunjuk. Berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak penulis

bisa menyelesaikannya. Untuk itu pada kesempatan ini dengan rasa hormat izinkanlah penulis untuk mengungkapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan tugas akhir ini:

1. Kedua Orang tua , Ayahanda Tersayang Rustam Effendi Lubis dan Ibunda Tetty Husylena Was yang telah memberikan segala kasih sayangnya kepada Penulis, Serta besarnya Perhatian, Pengorbanan. Bimbingan serta Doa yang tulus terhadap Penulis, Sehingga Penulis mempunyai semangat dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. H. Januri, SE., MM., M.Si., CMA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan , SE., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dan selaku Dosen Pembimbing Tugas akhir penulis, yang telah membimbing, meluangkan waktu, memberikan pengarahan, dukungan dan saran kepada penulis.
7. Bapak Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

Sumatera Utara.

8. Ibu Sri Fitri Wahyuni, S.E., M.M. selaku dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan arahan dan masukan dalam proses perkuliahan.
9. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis.
10. Bapak/Ibu Pimpinan di Perumda Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang beserta seluruh staff yang telah membantu dan memberikan kesempatan untuk melakukan riset kepa Penulis.
11. Seluruh Pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu penulis hanya bisa berharapp semoga Allah Swt membalas kebaikan kalian semua.

Penulis sepenuhnya menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam penulisan tugas akhir ini. Oleh Sebab itu, Penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi kesempurnaan tugas akhir ini. Atas segala bantuan ,bimbingan dan semangat yang telah peneliti terima dari berbagai pihak, Peneliti mengucapkan banyak terimakasih. Semoga Allah Swt membalasnya. Akhir kata semoga tugas akhir ini bermanfaat bagi peneliti serta dapat dijadikan sebagai sumbangan pemikiran dalam dunia pendidikan.

Medan, Maret 2025
Penulis,

PUTRI DWI AMELIA LUBIS
NPM.2105160070

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
Bab 1 : PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	9
1.3 Pembatasan Masalah	10
1.4 Rumusan Masalah	10
1.5 Tujuan Penelitian.....	10
1.6 Manfaat Penelitian.....	11
Bab 2 : KAJIAN PUSTAKA	12
2.1 Landasan Teori	12
2.1.1 Kepuasan Kerja	12
2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja	12
2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	13
2.1.1.3 Manfaat Kepuasan Kerja.....	15
2.1.1.4 Indikator Kepuasan Kerja.....	15
2.1.2 Kompensasi	19

2.1.2.1 Peengertian Kompensasi	19
2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	20
2.1.2.3 Jenis – jenis Kompensasi.....	21
2.1.2.4 Tujuan Pemberian Kompensasi	21
2.1.2.5 Indikator Kompensasi	22
2.1.3 Kepemimpinan	23
2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan	23
2.1.3.2 Peran Kepemimpinan.....	25
2.1.3.3 Tipe Kepemimpinan	26
2.1.3.4 Indikator- Indikator Kepemimpinan.....	28
2.1.4 <i>Work Life Balance</i>	29
2.1.4.1 Pengertian <i>Work Life Balance</i>	29
2.1.4.2 Aspek- Aspek <i>Work Life Balance</i>	30
2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Work Life Balane</i>	31
2.1.4.4 Indikator Pengukuran <i>Work Life Balance</i>	31
2.2 Kerangka Konseptual	32
2.2.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan KerjaKaryawan.....	32
2.2.2 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan KerjaKaryawan...	33
2.2.3 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Kepuasan KerjaKaryawan.....	34
2.2.4 Pengaruh Kompensasi Kepemimpinan dan <i>Work Life Balance</i>	

terhadap Kepuasan KerjaKaryawan	35
2.3 Hipotesis.....	36
Bab 3: METODOLOGI PENELITIAN	37
3.1 Jenis Penelitian	37
3.1.1 Definisi Variabel Penelitian	37
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	40
3.2.1 Tempat Penelitian	40
3.2.2 Waktu Penelitian.....	41
3.3 Populasi dan Sampel	41
3.3.1 Populasi	41
3.3.2 Sampel	42
3.4 Teknik pengumpulan Data	43
3.5 Teknik pengujian instrumen.....	44
3.5.1 Uji Validitas	44
3.5.2 Uji Reliabilitas.....	48
3.6Teknik Analisis Data	49
3.6.1 Uji Asumsi Klasik.....	50
3.6.1.1 Uji Normalitas Data	50
3.6.1.2 Uji Multikolonieritas	51
3.6.1.3 Uji Heteroskedastisitas.....	51
3.6.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....	51
3.6.3 Uji Parsial (Uji t).....	52
3.6.4 Uji Signifikasi Simultan(Uji F).....	53
3.6.5 Uji Determinan(R ²).....	54
Bab 4: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	55
4.1 Hasil Penelitian	55
4.1.1 Detugas akhir Hasil Peneletian	55

4.1.2	Identitas Responden	56
4.1.2.1	Jenis Kelamin	56
4.1.2.2	Usia.....	57
4.1.2.3	Jenis Pendidikan	57
4.1.3	Analisis Variabel Penelitian	58
4.1.4	Analisis data	63
4.1.5	Uji Asumsi Klasik	63
4.1.5.1	Uji Normalitas Data	63
4.1.5.2	Uji Multikolinearitas	64
4.1.5.3	Uji Heterokedastisitas	65
4.1.6	Analisis Regresi Linear Berganda.....	67
4.1.7	Uji Hipotesis.....	68
4.1.7.1	Uji Parsial (Uji t)	68
4.1.7.2	Uji Simultan (Uji F)	69
4.1.7.3	Koefisien Determinasi (R ²).....	70
4.1.8	Pembahasan.....	70
4.1.8.1	Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	71
4.1.8.2	Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	72
4.1.8.3	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	73
4.1.8.4	Pengaruh Kompensasi Kepemimpinan dan <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja	

Karyawan.....	75
Bab 5: PENUTUP	77
5.1 Kesimpulan	77
5.2 Saran	78
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	79
DAFTAR PUSTAKA.....	81
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Penilaian Kepuasan Kerja Karyawan.....	5
Tabel 1.2 Hasil Pra Survey Kompensasi	6
Tabel 1.3 Hasil Pra Survey Kepemimpinan	7
Tabel 1.4 Hasil Pra Survey <i>Work Life Balance</i>	8
Tabel 3.1 Idikator Kepuasan Kerja Karyawan.....	38
Tabel 3.2 Idikator Kompensasi	39
Tabel 3.3 Idikator Kepemimpinan.....	39
Tabel 3.4 Idikator <i>Work Life Balance</i>	40
Tabel 3.5 Skedul Rencana Penelitian.....	41
Tabel 3.6 Jumlah Karyawan	42
Tabel 3.7 Skala Likert.....	43
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Kompensasi	44
Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan.....	45
Tabel 3.10 Hasil Uji Validitas Instrumen <i>Work Life Balanc</i>	46
Tabel 3.11 Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja	47
Tabel 3.12 Uji Rehabilitas 4 Variabel	48
Tabel 4.1 Skala Likert.....	55
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	57

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pendidikan	58
Tabel 4.5 Detugas akhir Tanggapan Responden Berdasarkan Mengenai Kompensasi	59
Tabel 4.6 Detugas akhir Tanggapan Responden Berdasarkan Mengenai Kepmimpinan.....	60
Tabel 4.7 Detugas akhir Tanggapan Responden Berdasarkan Mengenai <i>Work Life Balanc</i>	61
Tabel 4.8 Detugas akhir Tanggapan Responden Berdasarkan Mengenai Kepuasan Kerja	62
Tabel 4.9 One Sample Kolmogorov-Smirnov Test	64
Tabel 4.10 Uji Multikolinearitas	65
Tabel 4.11 Uji Heterokedastisitas	66
Tabel 4.12 Regresi Linear Berganda	67
Tabel 4.13 Persial (Uji t).....	68
Tabel 4.15 Simultan (Uji F)	69
Tabel 4.16 Koefisien Deterinasi (R2)	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	33
Gambar 2.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	34
Gambar 2.3 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	35
Gambar 2.4 Kerangka Konseptual	35

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kemampuan suatu perusahaan sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusianya dalam memanfaatkan sumber daya yang ada dalam perusahaan dan melaksanakan pekerjaan dalam kerangka yang ditunjukkan untuk pengembangan organisasi. Keberhasilan tugas pekerjaan suatu perusahaan terutama bergantung pada ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi.

Seiring berjalannya waktu, banyak perusahaan atau organisasi baru yang berkembang, sehingga membutuhkan sumber daya manusia yang kompetitif untuk mengisi peran berdasarkan pengalaman mereka. Suatu organisasi akan berhasil jika personelnnya tidak hanya melakukan pekerjaannya secara efektif, tetapi juga menganggap organisasi sebagai bagian dari dirinya sendiri. Organisasi saat ini mencari individu yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam tugas akhir pekerjaan. Hubungan yang seimbang harus diwujudkan agar perusahaan tetap eksis di era yang terus berkembang ini dan memenuhi kebutuhan para personelnnya. Jika perusahaan memenuhi kebutuhan, karyawan akan segera memberi lebih banyak kepada perusahaan. Dengan pemikiran ini, dimaksudkan bahwa pekerja akan mengembangkan rasa memiliki organisasi, yang akan meningkatkan produktivitas karyawan dalam organisasi. (Jufrizen & Hamdani, 2023).

Robbins (2003) mendefinisikan kepuasan kerja menunjukan sikap umum dari seorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyak ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Hasil penelitian Herzberg menyatakan bahwa faktor yang mendatangkan kepuasan adalah prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri tanggung

jawab, dan kemajuan(Armstrong,1994:71). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Dikutip oleh (Ginting et al., 2021).

Hasibuan (2016) menyatakan faktor-faktor yang mengukur kepuasan kerja adalah balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai keahlian, berat ringan pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, dan sifat pekerjaan monoton atau tidak. Kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan oleh kompensasi yang seringkali merupakan harapan bagi karyawan, gambaran yang akurat tentang hubungan ini adalah kompensasi dapat menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi, kepuasan kerja akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan karyawan dalam bekerja terpenuhi maka kompensasi kerja akan terwujud dengan baik.

Menurut Hasibuan (2016), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut: 1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja 2) Kemampuan dan Ketersediaan Perusahaan 3) Serikat Buruh / Organisasi Karyawan 4) Produktifitas Kerja Karyawan 5) Pemerintah dengan Undang-Undang dan Kepres 6) Biaya Hidup 7) Posisi Jabatan Karyawan 8) Pendidikan dan Pengalaman Kerja 9) Kondisi Perekonomian Nasional 10) Jenis dan Sifat Pekerjaan.

Hani Handoko (2005) menyatakan bahwa kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Dikutip oleh (Jufrizen, 2015).

Faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan menurut Bass et.al, Locander et.al., serta Yammarino et.al (dalam Rani Mariam,2009) adalah kepemimpinan (leadership). Kepemimpinan yang

efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi tidak searah.

Situasi ini akan menimbulkan keadaan dimana seorang karyawan dalam bekerja hanya untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian tujuannya. Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin yang tergantung dari macam-macam faktor baik faktor-faktor intern maupun faktor-faktor ekstern.(Jufrizen, 2018).

Gibson et.al (1999) memberikan pengertian kepemimpinan (leadership) sebagai suatu upaya penggunaan jenis pengaruh bukan paksaan untuk memotivasi orang-orang mencapai tujuan tertentu. Selanjutnya Hasibuan (2005) menyatakan kepemimpinan adalah cara seorang mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Selain Kompensasi, Kepemimpinan, *Work Life Balance* juga salah satu faktor yang juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Guna meningkatkan kepuasan kerja menurut Megaster et al., (2021) salah satunya adalah menerapkan program *work life balance*, guna produktivitas dan kepuasan kinerja terlaksana. Hal tersebut didukung oleh Azdanal et al., (2021) aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah *work life balance*, saat ini perusahaan menerapkan program *work life balance* untuk menjaga loyalitas dan kualitas karyawan. Karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. *Work life balance* menurut Rifadha & Sangarandeniya, (2017) adalah kapasitas individu untuk memenuhi kewajiban kerja dan tuntutan diluar pekerjaan, yang dapat menghasilkan kebahagiaan pribadi.

Teori Scholarios & Marks dalam (Pangemanan 2017) yang mengatakan bahwa ketika karyawan diberikan kontrol untuk mengelola konflik potensial yang muncul antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan di luar pekerjaan (*Work Life Balance*), hal ini dapat meningkatkan kepuasan

kerja.

Sementara itu, *work life balance* menurut Vyas & Shrivastava, (2017) mengacu pada kemampuan seseorang untuk mencapai keseimbangan antara semua aspek kehidupan pribadi dan profesionalnya, bukan hanya satu tetapi seperti mempunyai waktu bersama keluarga, bersenang-senang, dan memiliki komunikasi yang baik diperusahaan.

Karyawan dengan dua peran dalam waktu bersamaan dapat menyebabkan tidak tercapainya keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan (Stefanie et al, 2020). Akibat tidak tercapainya *work life balance* akan membuat prestasi karyawan menurun, mengeluh, mudah kecapekan, hilangnya antusiasme, serta tidak merasakan kesejahteraan dalam melakukan kedua perannya (Chan et al, 2020). Menurut Lowe, (2005) dalam Maszura & Novliadi, (2020) menyatakan orang yang tidak dapat menjaga keseimbangan kehidupan kerja akan mengalami banyak masalah keluarga, seperti keterlibatan bersama keluarga dan rendahnya kepuasan terhadap keluarga, sedangkan pada organisasi menyebabkan kinerja karyawan yang buruk, sering absensi, cuti sakit, serta turnover karyawan.

Menurut Robbins dan Coulter (2012) program *work-life balance* meliputi sumber daya pada perawatan orang tua dan anak, perawatan, kesehatan dan kesejahteraan karyawan, dan relokasi dan lain-lain. Dimana banyak perusahaan menawarkan program family-friendly benefits yang dibutuhkan karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan dan pekerjaan, yang termasuk *flextime*, *job sharing*, *telecommunicating* dan lain-lain. Dikutip oleh (Topan Adhitya et al., 2024).

Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karyawan, karena sebagian waktunya dihabiskan untuk bekerja. Hal positif yang di peroleh adalah meningkatnya tingkat kerja individual. Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat karyawan semakin loyal pada perusahaan (Andriany, 2019). Faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain, Pemenuhan kebutuhan, Perbedaan, Pencapaian

nilai, Keadilan (Triatna, 2015).

Prumda Tirta Deli di dahului dengan Upaya Pemerintah Kabupaten Daerah Tingkat II Deli Serdang untuk Pengadaan Air Bersih dengan mendirikan UAM (Urusan Air Minum) yang dikelola oleh Bagian Perekonomian Pemerintah Kabupaten Deli Serdang. Perusahaan Daerah Air Minum adalah penyelenggara kemanfaatan umum untuk menyiapkan dan memenuhi kebutuhan air bersih bagi masyarakat sesuai standart kesehatan dengan focus kualitas, kuantitas, kontinuitas, produktifitas dan profitabilitas yang dikelola dengan paradigma menejmen modern untuk mewujudkan sebagai perusahaan yang mandiri, unggul dan terpercaya. Namun pada kenyataannya, berdasarkan hasil riset Prumda Tirta Deli masih mengalami beberapa kendala internal yang terkait dengan SDM.

Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan maka penulis menemukan beberapa permasalahan di Prumda Tirta Deli terkait dengan Kepuasan Kerja Karyawan seperti menggambarkan sejauh mana karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, yang mencakup aspek-aspek seperti penghargaan, kenyamanan lingkungan kerja, peluang pengembangan karier, dan hubungan dengan rekan kerja serta atasan.

Tabel 1.1 Data Penilaian Kepuasan Kerja Karyawan di Prumda Tirta Deli
Periode 2022-2024

No	Katagori Peringkat	Tahun		
		2022	2023	2024
1.	Baik	30	33	40
2.	Cukup Baik	40	37	38
3.	Kurang	12	11	7
4.	Tidak Baik	8	9	5
	Jumlah	90	90	90

Sumber: Perumda Tirta Deli

Permasalahan kepuasan kerja menjadi perhatian karena di Perumda Tirta Deli, seperti banyak organisasi lainnya, sering muncul tantangan seperti Terjadi ketidakpuasan terkait kompensasi yang diterima rendah dibandingkan dengan perusahaan sejenis di wilayah yang sama, Tunjangan yang diterima sangat minim sementara rekan-rekannya di perusahaan air minum lainnya mendapat kompensasi yang lebih baik untuk pekerjaan serupa.

Akibatnya, tidak termotivasi untuk bekerja dengan maksimal yang sering absen yang pada akhirnya berdampak buruk pada kinerja tim secara keseluruhan.

Tabel 1.2 Hasil Pra Survey

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Saya merasa bahwa kompensasi (gaji, tunjangan, bonus) yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	4	16
2	Kompensasi yang saya terima membantu meningkatkan semangat kerja saya	5	15
3	Saya merasa sistem kompensasi di perusahaan ini adil dan transparan.	3	17

Sumber: Pra Survey 2024 di Perumda Tirta Deli

Tingkat kepuasan kerja karyawan diantaranya kepemimpinan manajemen di perumda Tirta Deli yang kurangnya komunikasi, atau kurangnya pengakuan terhadap kontribusi karyawan bisa menjadi penyebab ketidakpuasan kerja. Karyawan merasa bahwa upaya dan pencapaian mereka jarang diakui oleh manajemen tidak ada sistem penghargaan atau apresiasi yang memadai untuk karyawan yang berkinerja baik, baik dalam bentuk pujian verbal, intensif, maupun kesempatan promosi.

Tabel 1.3 Hasil Pra Survey

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Pemimpin saya memberikan arahan dan dukungan yang jelas dalam bekerja.	6	14
2	Pemimpin saya mendorong komunikasi yang terbuka dan mendengarkan saran dari karyawan.	4	16
3	Saya merasa dihargai oleh pemimpin saya di tempat kerja.	8	12

Sumber: Pra Survey 2024 di Perumda Tirta Deli

Karyawan mengalami kesulitan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, dan Gaya kepemimpinan yang kurang mendukung dapat menurunkan semangat kerja. Kepuasan kerja karyawan memiliki dampak besar pada organisasi karena karyawan yang puas cenderung lebih fokus, kreatif, dan produktif, Tingkat kepuasan yang tinggi meningkatkan loyalitas karyawan, sehingga mengurangi biaya perekrutan dan pelatihan karyawan baru, Karyawan yang puas sering menjadi duta merek perusahaan, menarik talenta baru yang berkualitas, dan Kepuasan kerja menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, mengurangi stres dan potensi konflik.

Tabel 1.4 Hasil Pra Survey

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Saya merasa dapat membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik.	7	13
2	Jam kerja di perusahaan ini mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi saya.	6	14
3	Perusahaan memberikan kebijakan yang mendukung kebutuhan pribadi saya (cuti, fleksibilitas jam kerja, dll.).	5	15

Sumber: Pra Survey 2024 di Perumda Tirta Deli

Berdasarkan berbagai fenomena permasalahan yang terjadi Kepuasan kerja karyawan, menjadi indikator kunci bagi keberhasilan organisasi. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja seperti kompensasi, kepemimpinan, dan *work-life balance*, Perumda Tirta Deli dapat menyusun strategi yang lebih efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan kinerja karyawan, dan mendorong pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan, maka itu, penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul **"Pengaruh Kompensasi Kepemimpinan Dan *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Perumda Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang"**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan dapat diidentifikasi masalah mengenai kompensasi, kepemimpinan, dan *Work Life Balance* dalam mengukur kepuasan karyawan yaitu:

1. Kompensasi yang adil dan kompetitif menjadi salah satu aspek utama dalam meningkatkan kepuasan kerja. Jika karyawan merasa bahwa gaji, tunjangan, serta insentif yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawabnya, maka hal ini dapat menurunkan motivasi dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perlu diteliti apakah sistem kompensasi di PRUMDA Tirta Deli sudah sesuai dengan harapan karyawan atau masih perlu perbaikan.
2. Kepemimpinan yang diterapkan oleh manajemen atau atasan juga berperan besar dalam membentuk kepuasan kerja karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan dengan baik, bersikap adil, serta memberikan dukungan kepada bawahannya dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang otoriter atau kurang komunikatif dapat menyebabkan ketidakpuasan dan bahkan konflik di tempat kerja.
3. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) menjadi faktor penting dalam menjaga kesejahteraan karyawan. Beban kerja yang berlebihan, jam kerja yang panjang, serta tekanan pekerjaan yang tinggi dapat menyebabkan stres dan menurunkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, perlu dikaji sejauh mana *work-life balance* karyawan PRUMDA Tirta Deli berpengaruh terhadap tingkat kepuasan mereka.
4. Selain memahami pengaruh masing-masing faktor secara individu, penting juga untuk meneliti bagaimana hubungan antara kompensasi, kepemimpinan, dan *work-life balance* secara simultan dalam memengaruhi kepuasan kerja karyawan di PRUMDA Tirta Deli.

1.3 Pembatasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya lingkungan kerja, kepemimpinan, motivasi, kompensasi, fasilitas kerja dan lain lain. Namun dalam penelitian ini penulis hanya membatasi pada Kompensasi, Kepemimpinan, dan *Work-life Balance* sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Perumda Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Perumda Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang?
2. Apakah pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di Perumda Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang?
3. Apakah pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan di Perumda Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang?
4. Seberapa besar pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan *work-life balance* secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di Perumda Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Perumda Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di Perumda Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang.
3. Untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan di Perumda Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang.

4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan *work-life balance* secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di Perumda Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini pada akhirnya diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- a. Dapat menambah teori atau wawasan Pengaruh Kompensasi Kepemimpinan *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Perumda Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang.
- b. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Pengaruh Kompensasi Kepemimpinan *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Perumda Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti Penelitian ini merupakan bagian dari proses belajar yang diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan, sehingga dapat lebih memahami teori-teori yang selama ini dipelajari dibandingkan dengan kondisi yang sesungguhnya di lapangan.
- b. Bagi Perusahaan Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna dan pertimbangan yang bermanfaat bagi instansi terkait untuk lebih mengetahui seberapa besar Pengaruh Kompensasi Kepemimpinan *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Perumda Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kepuasan Kerja

2.1.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah saat seorang karyawan merasa senang atau puas dengan pekerjaannya. Karyawan merasa puas ketika pekerjaannya sesuai dengan harapan, kebutuhan, dan keinginannya, termasuk tugas, lingkungan kerja, serta hubungan dengan rekan kerja dan atasan.

Menurut Robbins & Judge (2011) bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima, mungkin kepuasan kerja inilah yang membuat motivasi dan kemampuan kerja para bawahan menjadi menurun. Para bawahan tidak mendapatkan apa yang mereka bayangkan saat pertama kali melamar diri ke instansi tersebut untuk bekerja. Sehingga bawahan tidak menyenangi pekerjaannya karena para bawahan tidak mendapatkan apa yang mereka harapkan. Dikutip oleh (Sembiring et al., 2021).

Menurut Spector (sebagaimana disitat dalam Wenno, 2018), kepuasan kerja diartikan sebagai bentuk perasaan suatu individu secara umum terhadap pekerjaannya atau diartikan sebagai susunan yang saling terhubung dari sikap individu pada aspek pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat dilihat melalui sembilan aspek, yakni gaji (*pay*), tunjangan (*fringe benefits*), sifat kerja (*nature of work*), promosi (*promotion*), komunikasi (*communication*), kondisi operasi (*operating conditions*), hadiah kontingen (*contingent rewards*), pengawasan (*supervision*), dan rekan kerja (*coworkers*). (Maharani et al., 2023).

Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapinya dan lingkungannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dalam bentuk yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya. Adanya ketidakpuasan kerja karyawan seharusnya dapat dideteksi oleh perusahaan. (Wiliandari, 2019).

Menurut Hani Handoko², kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Dikutip oleh (Wiliandari, 2019).

Ningsih dan Kartono (2019) menambahkan bahwa kepuasan kerja juga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kualitas produk atau layanan yang dihasilkan. Menurut Wang dan Feng (sebagaimana disitir dalam Shabrina & Ratnaningsih, 2019), semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin besar kemungkinan karyawan memiliki sikap positif terhadap pekerjaan dan lebih berkomitmen pada organisasi. (Maharani et al., 2023)

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan adalah saat karyawan merasa baik atau tidak baik tentang pekerjaan dan dirinya sendiri. Perasaan terkait pekerjaan melibatkan hal-hal seperti gaji, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan rekan kerja, lokasi kerja, jenis pekerjaan, dan kualitas pengawasan. Sedangkan perasaan yang berkaitan dengan diri sendiri, seperti usia, kesehatan, kemampuan, pendidikan, dan lain-lain.

2.1.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Hezberg dalam (Will H Ratzurg; 2003) menjelaskan terdapat dua dimensi yang menentukan kepuasan kerja seorang pekerja yaitu faktor-faktor yang mencegah timbulnya ketidakpuasan kerja (hygiene factors) atau disebut juga dissatisfiers dan ada pula faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja yang disebut motivator atau disebut juga satissfaiers. Hygiene factors terdiri dari faktor-faktor seperti

1. Gaji
2. Llingkungan kerja, dan
3. Hubungan antara pekerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terdiri atas beberapa komponen. Menurut Herzberg (sebagaimana disitat dalam Atmaja, 2022), faktor-faktor tersebut terdiri atas:

1. Kompensasi
2. karakteristik pekerjaan
3. lingkungan fisik dan nonfisik, serta
4. promosi.(Maharani et al., 2023)

Hasibuan (2016) menyatakan faktor-faktor yang mengukur kepuasan kerja adalah balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai keahlian, berat ringan pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, dan sifat pekerja monoton atau tidak. Kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan oleh kompensasi yang seringkali merupakan harapan bagi karyawan, gambaran yang akurat tentang hubungan ini adalah kompensasi dapat menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi, kepuasan kerja akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan karyawan dalam bekerja terpenuhi maka kompensasi kerja akan terwujud dengan baik.

Work Life Balance juga salah satu faktor yang juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Guna meningkatkan kepuasan kerja menurut Megaster et al., (2021) salah satunya adalah menerapkan program *work life balance*, guna produktivitas dan kepuasan kinerja terlaksana. Hal tersebut didukung oleh Azdanal et al., (2021) aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah *work life balance*, saat ini perusahaan menerapkan program *work life balance* untuk menjaga loyalitas dan kualitas karyawan. Karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. *Work life balance* menurut Rifadha & Sangarandeniya, (2017) adalah kapasitas individu untuk memenuhi kewajiban kerja dan tuntutan diluar pekerjaan, yang dapat

menghasilkan kebahagiaan pribadi.

2.1.1.3 Manfaat Kepuasan Kerja

Menurut Nitisemito (2002) manfaat kepuasan kerja yaitu pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi dapat diperkecil, perpindahan karyawan dapat diperkecil, produktivitas kerja dapat ditingkatkan, ongkos per unit dapat diperkecil.

Menurut Herzberg (dalam Sumantri; 2001), ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka yang mempunyai motivasi yang tinggi untuk bekerja, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat kerja ke tempat bekerja, dan malas dalam melakukan pekerjaannya.(Wenno, 2018)

2.1.1.4 Indikator Kepuasan Kerja

Beberapa indikator kepuasan kerja antara lain: (Meutia & Narpati, 2021)

1. Kinerja umumnya naik Tingginya tingkat kepuasan kerja individu akan meningkatkan semangat kerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Perilaku organisasi Keberadaan pegawai yang berperan sebagai pendukung bagi pegawai lain di luar job description pegawai itu sendiri. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka berkolaborasi satu sama lain untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Kepuasan dalam hidup Kepuasan di tempat kerja meningkatkan vitalitas hidup dan memberikan kepuasan. Karena merasa puas dalam bekerja, karyawan akan merasa lebih nyaman saat pulang kerja.
4. Kesejahteraan rohani dan jasmani Karyawan yang percaya bahwa mereka melakukan pekerjaan dengan baik akan lebih antusias dalam bekerja.
5. Kepuasan kerja Di tempat kerja, rekan kerja dan atasan menawarkan dukungan yang solid. Selain itu, menerima kompensasi dari perusahaan membawa kepuasan.

Kepuasan Kerja sudah diteliti oleh banyak peneliti sebelumnya, termasuk:

(Tinggi & Tinggi, 2018), (Setyawati, 2019), (Narpati et al., 2020) dan (Ni'Am et al., 2021).

Ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Indikator-indikator kepuasan kerja menurut Fattah (2017, hal.68) meliputi :

1) Pekerjaan itu Sendiri

Pekerjaan atau tugas yang diberikan kepada merupakan sumber utama dari kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang diberi tugas untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidangnya akan mengalami kesulitan sehingga output yang dihasilkan tidak maksimal.

2) Kompensasi

Upah dan gaji merupakan faktor yang signifikan tetapi kompleks dan faktor multidimensional dalam kepuasan kerja. Uang tidak hanya menolong orang memenuhi kebutuhan mendasar tetapi juga memenuhi kebutuhan sekunder lainnya.

3) Promosi

Kesempatan promosi terlihat mempunyai efek yang berbeda-beda dalam kepuasan kerja.

4) Kepenyeliaan (*supervisi*)

Kepenyeliaan merupakan kepuasan karyawan terhadap perlakuan pimpinan.

5) Rekan Kerja

Bersahabat, rekan yang mau bekerja sama dan saling mendukung merupakan sumber yang paling sederhana dalam mencapai kepuasan kerja.

Indikator yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan menurut (Sudaryo dkk, 2018, hal.92-93), yaitu:

1) Kemangkiran

Pegawai yang tinggi tingkat kepuasan kerjanya akan rendah tingkat kemangkirannya. Sebaliknya, pegawai yang rendah tingkat kepuasan kerjanya akan cenderung tinggi tingkat kemangkirannya.

2) Keinginan Pindah

Tidak dapat disangkal bahwa salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan ditempat bekerja sekarang sebab-sebab ketidakpuasan itu dapat beranekaragam, seperti penghasilan rendah atau dirasakan kurang memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi baik dengan atasan maupun dengan para rekan sekerja, pekerjaan yang tidak sesuai dan faktor lainnya.

3) Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya.

4) Rekan Kerja

Rekan kerja yang bersahabat, kerjasama rekan kerja atau sekelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja secara individual. Sementara itu kelompok kerja dapat memberikan dorongan, nasihat atau saran sesama rekan kerja. Rekan kerja yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

5) Kenyamanan Kerja

Karyawan Pada umumnya karyawan cenderung lebih senang dengan adanya kondisi lingkungan kantor tempat kerja yang baik dan nyaman sehingga efisiensi kerja suatu organisasi dapat tercapai dengan baik. Lingkungan kerja atau prasarana fisik yang baik, dapat membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan bagi para karyawan

Indikator berikut memengaruhi kepuasan kerja. Dikutip oleh (Anggara & Nursanti, 2019):

1. Imbalan Berdasarkan seberapa baik mereka melakukan pekerjaannya, pegawai yang melakukan pekerjaannya dengan baik diberikan bonus dan

promosi.

2. Periklanan Aspek ini mengukur kepuasan karyawan terkait dengan kebijakan promosi dan peluang promosi. Kebijakan promosi harus adil, yaitu semua karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik memiliki kesempatan yang sama untuk promosi.
3. Pengawasan Aspek ini mengukur kepuasan kerja individu dengan manajer mereka. Karyawan lebih cenderung mendukung, memahami, hangat, ramah, memuji prestasi bawahan mereka, dan berfokus pada karyawan daripada bekerja di bawah manajer yang acuh tak acuh, kasar, dan fokus pada pekerjaan mereka.
4. Manfaat Aspek ini mengukur kepuasan individu atas manfaat tambahan yang diterima dari perusahaan. Tunjangan tambahan diberikan kepada karyawan secara adil dan proporsional.
5. Kompensasi Bersyarat Aspek ini mengukur seberapa puas orang dengan penghargaan yang diberikan sebagai hasil dari produk kerja mereka. Semua individu ingin kerja keras dan komitmen mereka untuk pengembangan lebih lanjut perusahaan diakui dan dihargai secara finansial.
6. Prosedur operasi Aspek yang mengukur kepuasan terkait dengan proses kerja dan peraturan. Prosedur tempat kerja dan masalah peraturan mempengaruhi kepuasan kerja individu, seperti Biokrasi dan Beban Kerja.
7. Mitra Kepuasan terkait pekerjaan diukur dengan dimensi ini. Misalnya, rekan kerja yang menyenangkan yang memahami dan melengkapi satu sama lain
8. Bentuk Kewajiban Bagian kepuasan kerja yang berhubungan sama kewajibannya .
9. Komunikasi Mengacu pada komunikasi internal di dalam perusahaan. Karyawan menjadi lebih sadar akan tanggung jawab, kewajiban, dan segala sesuatu yang terjadi di dalam perusahaan ketika komunikasi internal lancar. (Badriyah yuwono (2015:241), 2019).

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Hani Handoko (2005) menyatakan bahwa kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi acapkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya (Wibowo, 2015). Setiap pekerjaan yang dilakukan mendapatkan imbalan jika paket maka artinyatidak selalu berupa uang. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Bangun, (2018) menyatakan bahwa kompensasi adalah pendapatan yang dapat berbentuk uang, barang yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikannya kepada perusahaan. “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk aktivitas kerja mereka” (Sutrisno, 2012).

Pengertian kompensasi menurut Umar (2007, 16) adalah: Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pegawai (karyawan) berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung oleh perusahaan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2012:118). Kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja (Wibowo, 2007:461). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2011:155). Menurut Kadarisman (2014, 1) kompensasi adalah Apa yang seorang karyawan/pegawai/ pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Menurut Sedarmayanti (2011, 239) kompensasi adalah segala

sesuatu yang diterima karyawan (pegawai) sebagai balas jasa kerja mereka. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja dan pengabdian mereka (Soekidjo Notoatmodjo, 2009:142). Menurut Sadili Samsudin (2010, 187) kompensasi merupakan pemberian balas jasa baik secara langsung berupa uang (financial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non financial). Dikutip oleh (Sudirman Manik, 2016)

Dari sudut pandang yang berbeda, dapat disimpulkan bahwa kompensasi meliputi segala bentuk penghargaan, baik berupa uang maupun yang lainnya, yang diberikan kepada pegawai secara pantas dan adil sebagai pengakuan atas kontribusi mereka dalam mencapai target organisasi.

2.1.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor ini merupakan tantangan setiap perusahaan untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi untuk karyawan. Faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut (Notoatmodjo, 2009:144-145):

- a) Produktivitas Perusahaan apa pun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan ini dapat berupa material, maupun keuntungan non material. Untuk itu perusahaan harus mempertimbangkan produktivitas karyawannya dalam kontribusinya terhadap keuntungan perusahaan.
- b) Kemampuan Untuk Membayar Pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan perusahaan itu untuk membayar (ability to pay).
- c) Kesiediaan Untuk Membayar Kesiediaan untuk membayar akan (willingness to pay) akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawannya.
- d) Permintaan Tenaga Kerja Banyak sedikitnya tenaga kerja di pasaran kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi.
- e) Organisasi Karyawan Dengan adanya organisasi-organisasi karyawan akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi.
- f) Berbagai Peraturan dan PerundangUndangan Dengan semakin baik sistem pemerintahan, maka makin baik pula sistem perundangundangan

termasuk di bidang perburuhan (karyawan) atau ketenagakerjaan. Dikutip oleh (Sudirman Manik, 2016)

2.1.2.3. Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012, 118) kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu :

1. Kompensasi Langsung

a) Gaji

Balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.

b) Upah

Balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.

c) Upah insentif

Tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.

2. Kompensasi Tidak Langsung

a) *Benefit dan service*

Kompensasi tambahan (financial atau nonfinansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, kafeteria, mushala, olahraga dan darmawisata.

2.1.2.4 Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) (Hasibuan, 2012:121-122) antara lain:

1. Ikatan kerja sama.

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah kerja sama formal antara majikan dengan karyawan.

2. Kepuasan kerja.

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-

kebutuhan fisik, sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dan jabatannya

3. Pengadaan efektif.

Jika kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi.

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas karyawan.

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relatif kecil.

6. Disiplin.

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.

7. Pengaruh serikat buruh.

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh pemerintah.

Jika kompensasi sesuai dengan undangundang perburuhan yang berlaku maka intervensi pemerintahan dapat dihindarkan. Dikutip oleh (Sudirman Manik, 2016)

2.1.2.5 Indikator Kompensasi

Menurut Umar (2007:17), indikator indikator kompensasi adalah sebagai berikut :

a) Gaji

Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai (karyawan), yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

b) Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para

pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

c) Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

d) Upah

Pembayaran yang diberikan kepada karyawan dengan lamanya jam kerja.

e) Premi

Sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma/sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan diatas pembayaran normal.

f) Pengobatan

Pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

g) Asuransi

Penanggulangan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hokum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

2.1.3 Kepemimpinan

2.1.3.1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi tidak searah. Situasi ini akan menimbulkan keadaan dimana seorang karyawan dalam bekerja hanya untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian tujuannya. Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin yang tergantung dari macam-macam faktor baik

faktor-faktor intern maupun faktor-faktor ekstern(Jufrizen, 2018).

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk berkerja dan antusias mencapai tujuan yang direncanakan dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi (Winardi, 2007). Sedangkan Handoko (2007) menyatakan, dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, loyalitas kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja terutama tingkat prestasi suatu organisasi.Dikutip oleh(Jufrizen, 2018).

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang dalam memimpin, membimbing, mempengaruhi, mengarahkan dan mengendalikan pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain (Lie, dkk, 2019).Dikutip oleh(Indajang et al., 2020).

Kepemimpinan merupakan proses yang harus ada dan perlu diadakan dalam setiap organisasi. Kepemimpinan adalah suatu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi dan mengarahkan aktivitas sebuah kelompok dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya untuk mencapai visi atau tujuan bersama (Robbins & Judge, 2008).

Gibson et.al (2006) mengatakan bahwa kepemimpinan (leadership) merupakan suatu usaha menggunakan pengaruh untuk memotivasi individu dalam mencapai beberapa tujuan. Kepemimpinan pada dasarnya merupakan pola hubungan antara individu-individu yang menggunakan wewenang dan pengaruhnya terhadap kelompok orang agar bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan. Dikutip oleh(Hakim, 2015)

Menurut Danim (2004) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah perilaku yang ditunjukkan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arahan kepada individu atau kelompok lainnya yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah diterapkan sebelumnya. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Berdasarkan pengertian di atas dapat diperoleh pengertian bahwa kepemimpinan menyangkut sebuah proses pengaruh sosial.Dikutip

oleh(Hakim, 2015)

Dari pemahaman yang telah diungkapkan oleh para ahli, kita dapat sampai pada suatu simpulan yang jelas.Kemampuan kepemimpinan adalah dalam memengaruhi individu atau kelompok.Sehingga sasaran yang diinginkan dapat tercapai.

2.1.3.2 Peran Kepemimpinan

Peran kepemimpinan dalam perubahan organisasi dapat dilihat dari fungsi-fungsi manajemen yang dilaksanakan oleh pemimpin, yaitu(Pertiwi & Atmaja, 2021):

1. Merencanakan suatu perubahan,
2. Mengorganisasikan perubahan organisasi ke dalam pelaksanaannya;
3. Menggerakkan dan mengarahkan sumber daya organisasi untuk berubah dan melakukan perubahan. Apabila dikaitkan dengan peran, tugas dan tanggung jawab pemimpin, maka kepemimpinan(seorang pemimpin) dalam suatu perubahan harus:
 - 1) Menetapkan tujuan adanya perubahan;
 - 2) Memutuskan mengenai perubahan apa yang akan dan harus dilakukan;
 - 3) Menetapkan jangka waktu pelaksanaan dan terjadinya perubahan organisasi;
 - 4) bertanggungjawab atas kemungkinan timbulnya risiko akibat keputusan perusabahan tersebut.

Menurut Rivai,peran adalah pengaturan perilaku dari seseorang pada posisi tertentu. Dalam hal ini adalah pemimpin organisasi yang mempunyai peranan dan di dalamnya membawa harapan bagaimana perilaku penanggung peran. Terdapat tiga (3) peran kepemimpinan, yaitu:

1. Peran kepemimpinan dalam pengambilan suatu keputusan,
2. Peran kepemimpinan dalam pengendalian konflik manajemen, dan
3. Peran kepemimpinan dalam membangun pola pikir sumber daya manusia yang tersu berubah.Dikutip oleh(Pertiwi & Atmaja, 2021).

2.1.2.3 Tipe Kepemimpinan

Berbagai gaya atau tipe kepemimpinan banyak kita jumpai dalam kehidupan sehari-hari, termasuk di sekolah. Walaupun pemimpin pendidikan khususnya sekolah atau madrasah formal adalah pemimpin yang diangkat secara langsung baik oleh pemerintah maupun yayasan, atau melalui pemilihan (Sutikno, 2009: 71).

1. Tipe Autocratic

Autokratik yang menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008) menggunakan kata autokrasi yang berarti kekuasaan yang tidak terbatas dalam artian bentuk pemerintahan dengan kekuasaan mutlak pada diri seseorang, kediktatoran. Istilah lain dari autokrasi adalah otoriter yang mana kita lebih mengenal kata otoriter daripada autokrasi itu sendiri. Otoriter yang berarti berkuasa sendiri, sewenang-wenang. Merupakan bentuk pemerintahan dengan kekuasaan pada diri pemimpin itu sendiri dilakukan dengan sewenang-wenang.

Menurut Dwiwibawa (2012: 14). Pemimpin yang bertipe otokrasi adalah tipe seorang pemimpin yang sombong. Seorang pemimpin tipe ini akan mencampuradukan antara kepentingan pribadi dan organisasi. Ia juga akan melakukan segala cara, yang penting tujuannya tercapai.

Dalam menjalankan tugasnya, seorang autokrasi akan,

- a) Menuntut ketaatan penuh dari bawahan.
- b) Bersikap kaku dalam menegakkan disiplin, tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk mengemukakan alasan atau argumen.
- c) Bernada keras dalam memberikan perintah atau intruksi.
- d) Jika bawahan melakukan kesalahan, pemimpin tipe ini cenderung menggunakan pendekatan punitif atau memberi hukuman, dan
- e) Selalu berprinsip menang-kalah, pemimpin harus menang dan bawahan harus kalah.

2. Tipe Democratic

Dari kata “demokratis” ini tergambar bahwa apa yang akan kita

putusan dan laksanakan itu disepakati dan dilakukan bersama-sama. Tipe demokratis berlandaskan pada pemikiran bahwa aktifitas dalam organisasi akan dapat berjalan lancar dan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan apabila berbagai masalah yang timbul diputuskan bersama antara pejabat yang memimpin maupun para pejabat yang dipimpin. Seorang pemimpin yang demokratis menyadari bahwa organisasi harus disusun sedemikian rupa sehingga menggambarkan secara jelas beragam tugas dan kegiatan yang harus dilaksanakan demi tercapainya tujuan organisasi (Suryosubroto, 2010: 290).

Menurut Dwiwibawa (2012: 17), pemimpin demokratik memperlakukan manusia dengan cara manusiawi. Ia mengakui dan menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia. Seorang demokratik tidak memandang bahwa kebutuhan manusia hanya terbatas pada kebutuhan materi, namun ia menyadari bahwa masih ada kebutuhan lain yang harus dipenuhi seperti fisik, mental, sosial, dan spiritual.

3. Tipe Laissez Faire

Laissez faire (kendali bebas) merupakan kebalikan dari pemimpin otokrasi. Jika pemimpin otokratik selalu mendominasi organisasi maka pemimpin laissez faire ini memberi kekuasaan sepenuhnya kepada anggota atau bawahan. Bawahan dapat mengembangkan sarannya sendiri, memecahkan masalahnya sendiri dan pengarahan tidak ada atau hanya sedikit (Afifuddin, 2005: 34).

4. Tipe Paternalistic

Tipe kepemimpinan seperti ini biasa terdapat di lingkungan masyarakat desa yang masih bersifat tradisional dan agraris. Seorang pemimpin paternalistik memiliki gaya memimpin yang kepatutan, melindungi tapi juga menggurui. Dalam menjalankan tugasnya, seorang paternalistik selalu mengutamakan kepentingan bersama/kebersamaan. Ia selalu memperlakukan setiap orang dalam organisasinya sama, tidak ada yang lebih menonjol. Artinya seorang paternalistik berusaha memperlakukan semua orang dan semua satuan kerja yang terdapat dalam organisasi seadil dan semerata mungkin (Dwiwibawa, 2012: 15)

5. Tipe Karismatik

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008), yang dimaksud dengan karisma adalah keadaan atau bakat yang dihubungkan dengan kemampuan yang luar biasa dalam hal kepemimpinan seseorang untuk membangkitkan pemujaan dan rasa kagum dari masyarakat terhadap dirinya. Menurut Dwiwibawa (2012: 15), seorang pemimpin yang karismatik adalah pemimpin yang dikagumi oleh banyak pengikut meskipun mereka tidak dapat menjelaskan secara konkret mengapa ia mengaguminya.

Jenis kepemimpinan karismatik ini pada dasarnya ialah. Jenis kepemimpinan yang berlandaskan pada daya tarik pribadi seseorang. Biasanya, daya tarik seseorang bisa memengaruhi orang lain secara positif. Dengan pesona yang dimilikinya, seseorang akan mampu memandu tim bawahannya. Seorang pemimpin yang memancarkan kekarismaan. Memiliki ciri khas yang spesial, yaitu daya tariknya yang begitu menawan. Sehingga sanggup meraih jumlah pengikut yang begitu besar dan penganut. Para pengikutnya.

2.1.3.4 Indikator-Indikator kepemimpinan

Adapun indikator kepemimpinan antara lain adalah: Kecakapan pimpinan dalam menentukan keputusan; Tingkat kepercayaan terhadap pimpinan; Adanya bimbingan atau petunjuk mengenai suatu pekerjaan; dan Sikap adil dan bijaksana pimpinan terhadap pegawai. (Hakim, 2015)

Menurut Sutarto (2006:75), indikator kepemimpinan demokratis antara lain sebagai berikut:

1. Wewenang pimpinan tidak bersifat mutlak
2. Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan
3. Kebijakan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan
4. Komunikasi berlangsung timbal balik
5. Pengawasan dilakukan secara wajar
6. Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran, pertimbangan dan pendapat.

7. Tugas-tugas kepada bawahan diberikan dengan menggunakan permintaan dan berdasarkan pada instruksi.
8. Tanggung jawab ditanggung bersama oleh pimpinan dan bawahan.

2.1.4. *Work Life Balance*

2.1.4.1 *Pengertian Work Life Balance*

Menurut Frame dan Hartog dalam Moedy (2013) *work-life balance* berarti karyawan dapat dengan bebas menggunakan jam kerja yang fleksibel untuk menyeimbangkan pekerjaan atau karyanya dengan komitmen lain seperti keluarga, hobi, seni, studi dan tidak hanya fokus terhadap pekerjaannya. Kemudian menurut Moore dalam Moedy (2013) *work-life balance* yang baik didefinisikan sebagai situasi dimana pekerja merasa mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi atau komitmen lain. Inti mempunyai kehidupan lain di luar dunia pekerjaan, seperti di keluarga, kehidupan sosial, sehingga tercipta suatu keseimbangan, yang akan membuat mereka menjadi bahagia dan puas dalam bekerja. Dikutip oleh (Topan Adhitya et al., 2024)

Schermerhorn dalam Ramadhani (2013) mengungkapkan bahwa *Work-Life Balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Menurut Delecta (2011) *Work-Life Balance* didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga mereka, serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya. Menurut Robbins dan Coulter (2012) program *work-life balance* meliputi sumber daya pada perawatan orang tua dan anak, perawatan, kesehatan dan kesejahteraan karyawan, dan relokasi dan lain-lain. Dimana banyak perusahaan menawarkan program family-friendly benefits yang dibutuhkan karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan dan pekerjaan, yang termasuk flextime, job sharing, telecommunicating dan lain-lain. Dikutip oleh (Topan Adhitya et al., 2024)

Menurut Ramadhani (2013) komponen-komponen lainnya dapat dilakukan dengan pemberian bonus(benefits), fasilitas kesehatan dan fitness, bantuan untuk perawatan anak dan orang tua mereka yang telah lanjut usia, dan

memberikan kebijakan cuti karena alasan sakit. Tujuannya adalah agar karyawan memperoleh kesempatan untuk dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan tanggung jawab rumah tangga. Dikutip oleh (Topan Adhitya et al., 2024)

Fisher menjelaskan, *work-life balance* adalah konstruksi multidimensi yang terdiri atas pemanfaatan energi, pencapaian tujuan, waktu, serta ketegangan di tempat kerja dan dalam kehidupan pribadi (Gunawan et al., 2019). *Work-life balance* memiliki beberapa dimensi yang terdiri dari; gangguan kehidupan pribadi pada pekerjaan (*personal life interference with work*), gangguan pekerjaan pada kehidupan pribadi (*work interference with personal life*), peningkatan pekerjaan pada kehidupan pribadi (*work enhancement of personal life*), peningkatan kehidupan pribadi pada pekerjaan (*personal life enhancement of work*). (Maharani et al., 2023)

Keseluruhan dimensi tersebut umumnya terkait dengan keseimbangan, atau menjaga semua aspek kehidupan manusia (Lingga, 2020). Lingga (2020) menjelaskan kembali bahwa *work life balance* merupakan kestabilan kerja dan kehidupan yang memiliki tingkat kepuasan pekerja dihitung dengan seberapa besar perannya di pekerjaan, juga kehidupan. (Maharani et al., 2023)

2.1.4.2. Aspek-Aspek Work Life Balance

Hayman (2005) menggolongkan *work life balance* ke dalam 4 dimensi yaitu:

- a) WIPL (*work interference with personal life*) yang mencerminkan sejauh mana pekerjaan individu dapat mengganggu kehidupan pribadinya.
- b) PLIW (*personal life interference with work*) yang mencerminkan sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya.
- c) WEPL (*Work/Personal enhancement life*) yang mencerminkan sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja.

2.1.4.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *work-life balance*

Menurut Vyas & Shrivastava (2017) terdapat sebelas faktor yang dapat memengaruhi *work-life balance* seorang individu, yaitu dukungan sosial, stres, organisasi, teknologi informasi, pekerjaan itu sendiri, keluarga, sosial, dukungan, beban kerja, individu, dan pengetahuan. Sedangkan faktor *worklife balance* menurut Wambui et al. (2017), yaitu konflik prioritas kepentingan pekerjaan dan keluarga serta adanya program bantuan bagi karyawan (layanan konseling dan program kesehatan).Dikutip oleh (T, 2020).

Salah satu faktor yang mempengaruhi *worklife balance* adalah kemampuan adaptif individu dalam mengenali, mengekspresikan, mengatur, dan mengelola emosi dalam diri sendiri dan orang lain. Peneliti menemukan bahwa regulasi emosi berguna untuk menjalankan pekerjaan secara efektif. Karyawan yang bahagia cenderung memiliki sikap kerja yang positif, tidak menarik diri, dan menunjukkan perilaku kerja yang produktif; mereka juga menjadi lebih sukses dibandingkan karyawan yang tidak bahagia (Kassem & Kelly, 1970).Dikutip oleh(Muharrani et al., 2024)

2.1.4.4. Indikator pengukuran *work-life balance*

Indikator pengukuran *work-life balance* menurut Ganapathi (2016) adalah keseimbangan waktu, berhubungan dengan waktu yang digunakan untuk bekerja dan kegiatan di luar pekerjaan; keseimbangan keterlibatan, suatu implikasi psikologis serta komitmen seorang individu dalam bekerja; keseimbangan kepuasan, tingkat kepuasan kerja yang ada dirasakan individu saat bekerja dan hal-hal di luar pekerjaan.Dikutip oleh(T, 2020)

Work-life balance memiliki beberapa dimensi yang terdiri dari; gangguan kehidupan pribadi pada pekerjaan (*personal life interference with work*), gangguan pekerjaan pada kehidupan pribadi (*work interference with personal life*), peningkatan pekerjaan pada kehidupan pribadi (*work enhancement of personal life*), peningkatan kehidupan pribadi pada pekerjaan (*personal life enhancement of*

work).(Maharani et al., 2023)

2.2 Kerangka Konseptual

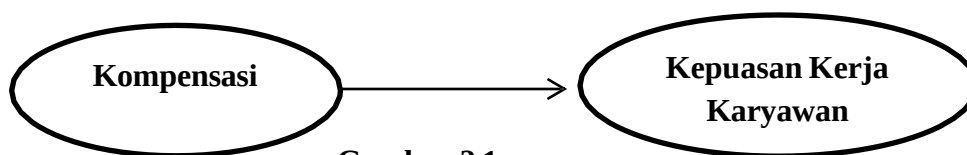
Kerangka konseptual atau kerangka pikir ialah model konseptual. Mengenai cara di mana teori berkaitan dengan berbagai faktor yang ada dikenali. Sebuah kerangka berpikir akan menghubungkan konsep secara teoretis. Antara variabel penelitian, seperti variabel bebas dan terikat, dapat dipelajari. Dikemukakan sebagai berikut:

2.2.1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pegawai (karyawan) berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung oleh perusahaan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2012:118). Kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja (Wibowo, 2007:461). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2011:155).

Menurut Kadarisman (2014, 1) kompensasi adalah Apa yang seorang karyawan/pegawai/ pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Menurut Sedarmayanti (2011, 239) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan (pegawai) sebagai balas jasa kerja mereka. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja dan pengabdian mereka (Soekidjo Notoatmodjo, 2009:142). Menurut Sadili Samsudin (2010, 187) kompensasi merupakan pemberian balas jasa baik secara langsung berupa uang (financial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non financial). Dikutip oleh (Sudirman Manik, 2016)

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan teori O'Reilly, Chatman, dan Cadwel dalam Sutrisno (2010) yang menunjukkan pentingnya nilai-nilai kompensasi dalam mempengaruhi perilaku dan sikap individu. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan antara person-organization fit dengan tingkat kepuasan kerja. (Jufrizen, 2015).



Gambar 2.1

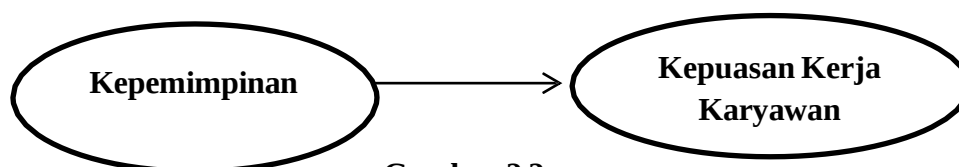
Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

2.2.2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Kepemimpinan merupakan proses yang harus ada dan perlu diadakan dalam setiap organisasi. Kepemimpinan adalah suatu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi dan mengarahkan aktivitas sebuah kelompok dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya untuk mencapai visi atau tujuan bersama (Robbins & Judge, 2008).

Gibson et.al (2006) mengatakan bahwa kepemimpinan (leadership) merupakan suatu usaha menggunakan pengaruh untuk memotivasi individu dalam mencapai beberapa tujuan. Kepemimpinan pada dasarnya merupakan pola hubungan antara individu-individu yang menggunakan wewenang dan pengaruhnya terhadap kelompok orang agar bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan. Dikutip oleh (Hakim, 2015)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2015) menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sahrudin (2018) menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Peneliti Fauzi (2017) menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Peneliti Rahardjo (2015) menunjukkan hasil bahwa pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.



Gambar 2.2

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

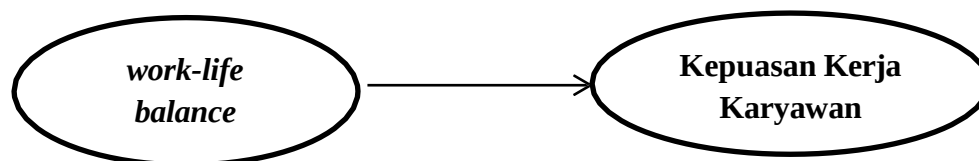
2.2.3. Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Schermerhorn dalam Ramadhani (2013) mengungkapkan bahwa *Work-Life Balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Menurut Delecta (2011) *Work-Life Balance* didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga mereka, serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya. Menurut Robbins dan Coulter (2012) program *work-life balance* meliputi sumber daya pada perawatan orang tua dan anak, perawatan, kesehatan dan kesejahteraan karyawan, dan relokasi dan lain-lain. Dimana banyak perusahaan menawarkan program family-friendly benefits yang dibutuhkan karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan dan pekerjaan, yang termasuk flextime, job sharing, telecommunicating dan lain-lain. Dikutip oleh (Topan Adhitya et al., 2024)

Terdapat hubungan positif signifikan antara *work life balance* dan kepuasan kerja. Artinya bahwa semakin tinggi *work life balance* maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja, sebaliknya semakin rendah *work life balance* maka kepuasan kerja juga semakin rendah. (Wenno, 2018)

Berdasarkan hasil survei dari Jobstreet.com (2014) kepada 17.623 koresponden menunjukkan bahwa 73% karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini dikarenakan beberapa faktor yaitu bekerja tidak sesuai latar belakang pendidikan, tidak ada jenjang karir, karakter atasan militer/paternalis/acuh tak acuh, dan tidak memiliki *work life balance* (tidak adanya keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi). Dari keempat faktor tersebut, yang mempunyai pengaruh terbesar yaitu tidak memiliki *work life*

balance. Sebesar 85% koresponden dari survei mengaku kalau mereka tidak memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau *work-life balance*.(Wenno, 2018)

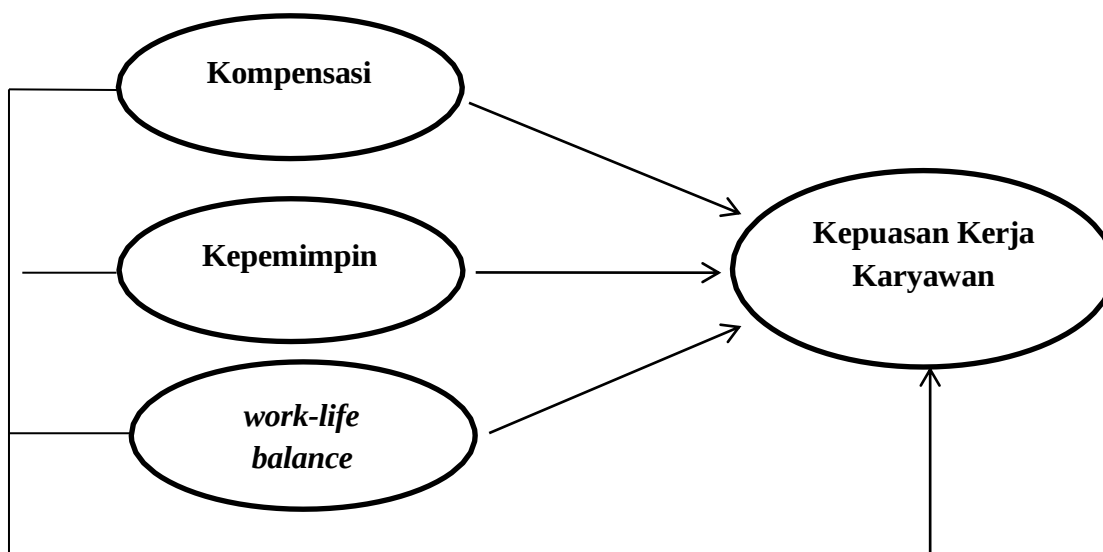


Gambar 2.3

Pengaruh *work-life balance* Terhadap Kepuasan Kerja

2.2.4. Pengaruh Kompensasi Kepemimpinan Dan *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan dari beberapa penjelasan di atas dengan menyesuaikan kepada penelitian-penelitian sebelumnya maka dapat digambarkan pengaruh antara Kompensasi Kepemimpinan Dan *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan sebagai berikut:



Gambar 2.4

Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis berisi pernyataan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih sesuai dengan teori. Berdasarkan batasan dan pertanyaan yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Perumda Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang.

H2 : Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan Perumda Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang.

H3 : Ada pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan Perumda Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang.

H4 : Ada pengaruh kepemimpinan, kompensasi , dan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan Perumda Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Iqbal Hasan (2004) mendefensikan bahwa penelitian asosiatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menggabungkan antara dua variabel atau lebih. Melalui penelitian ini akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, dan mengontrol suatu fenomena. (Jufrizen, 2015)

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian pendekatan kuantitatif. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang berupa nilai atau skor atas jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang dalam kuisioner. (Sudirman Manik, 2016)

3.1.1 Definisi Variabel Penelitian

Variabel Penelitian adalah suatu atribut, nilai/ sifat dari objek, individu/kegiatan yang mempunyai banyak variasi tertentu antara satu dan lainnya yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan dicari informasinya serta ditarik kesimpulannya. (Hikmah, 2020)

1. Variabel Independen

Variabel ini sering disebut variabel stimulus, prediktor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel ini biasa disebut juga variabel eksogen. (Hikmah, 2020)

a) Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan karyawan karyawan atau pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya, lingkungan kerjanya, ganjaran atau imbalan yang diterimanya dan penilaian terhadap hasil pekerjaannya. Perasaan tersebut dapat berupa perasaan senang, tidak senang, nyaman atau tidak nyaman. Fattah (2017, hal.68)

Tabel 3.1.
Indikator Kepuasan Kerja

No.	Indikator	No. Pernyataan
1.	Pekerjaan	1,2
2.	Kompensasi	3,4
3.	Promosi	5,6
4.	Kepenyekiaan(supervisi)	7,8
5.	Rekan Kerja	9,10

Sumber : Fattah (2017, hal.68)

2. Variabel Dependen

Variabel dependen disebut juga variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia disebut variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat di-sebut juga varabel indogen. Husein (2008, hal.16)

a) Kompensasi (X1)

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan yang diberikan oleh perusahaan sebagai balas jasa atas sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan.. Adapun indikator yang penulis gunakan untuk mengukur variabel kompensasi adalah :

Tabel 3.2**Indikator Kompensasi**

No.	Indikator	Item Pertanyaan
1.	Bonus	1,2
2.	Gaji	3,4
3.	Insentif	5,6
4.	Upah	7,8

Sumber : Husein (2008, hal.16)

b) **Kepemimpinan (X2)**

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Adapun indikator untuk mengukur variabel kepemimpinan menurut adalah:

Tabel 3.3**Indikator Kepemimpinan**

No.	Indikator	Item Pertanyaan
1.	Visioner	1,2
2.	Pembimbing	3,4
3.	Afilatif(Menggabungkan)	5,6
4.	Demokratis	7,8
5.	Komunikatif	9,10

Sumber : (Golmen, 2009 hal 65)

c) *Work-life balance*

Indikator-indikator untuk mengukur *work life balance* menurut (V.Mathew & Natarajan, 2010) terdiri dari:

Tabel 3.4**Indikator *Work-life balance***

No.	Indikator
1.	Gangguan kerja dengan kehidupan pribadi
2.	Kehidupan pribadi campur tangan dengan bekerja
3.	Peningkatan kerja kehidupan pribadi
4.	Kehidupan pribadi peningkatan oleh bekerja

Sumber : (Mathew & Natarajan, 2010)

3.2 Tempat Dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Perumda Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang Jl. Tirta Deli No. 1 – Komplek Kantor Bupati Deli Serdang – Kecamatan Lubuk Pakam – 20514.

3.2.2. Waktu Penelitian

Waktu penelitiannya direncanakan dari bulan Oktober 2024 sampai bulan Februari, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.5 Skedul Rencana Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Oktober				November				Desember				Januari				Februari			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pengajuan Judul	■																			
2.	Pra Riset		■	■																	
3.	Penyusunan Proposal				■	■	■	■													
4.	Bimbingan Proposal							■	■	■											
5.	Seminar Proposal									■											
6.	Riset										■	■	■								
7.	Penyusun Tugas akhir													■	■	■	■				
8.	Bimbingan Tugas akhir																	■	■	■	
9.	Sidang Meja H																				■

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek yang akan/ingin diteliti. Populasi ini sering juga disebut Universe. Anggota populasi yang akan diteliti dapat berwujud benda hidup ataupun benda mati, dimana sifat-sifat yang ada padanya dapat diukur atau diamati. Populasi yang tidak pernah diketahui dengan pasti jumlahnya disebut "Populasi Infinit" atau tak terbatas, dan populasi yang jumlahnya diketahui dengan pasti (populasi yang dapat diberi nomor identifikasi), misalnya mahasiswa di sebuah kampus, jumlah pekerja pada proyek tetap pabrik, dll disebut "Populasi Finit".(Fitriana, 2014)

Adapun populasi yang dipilih dalam penelitian ini ialah Karyawan pada Perumda Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang yang berjumlah sebanyak 90 orang.

Tabel 3.6 Jumlah Karyawan di Perumda Tirta Deli

No.	Devisi	Jumlah Karyawan
1.	Satuan Pengawas Intern	5
2.	Bagian Teknik	8
3.	Bagian Perlengkapan	4
4.	Bagian Keuangan	5
5.	Bagian Administrasi & SDM	5
6.	Bagian HUBLANG	3
7.	Koordinator Pemasaran	2
8.	Koordinator Pencatat Meter	1
9.	Koordinator Rekening Penagihan	1
10.	Operator	12
11.	Staff	44
	Jumlah	90

Sumber:SDM&ADM Prumda Tirta Deli

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari salah satu populasi yang akan diteliti lebih lanjut. Sampel tersebut dipandang sebagai suatu dugaan terhadap populasi. Namun bukan keberadaan populasi itu sendiri. Sampel dianggap sebagai contoh/perwakilan dari populasi yang rata-rata hasilnya mewakili keseluruhan dari populasi tersebut.(Fitriana, 2014)

Adapun Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini teknik sampel jenuh yang merupakan teknik pengambilan sampel dengan mengambil seluruh jumlah populasi. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 90 responden. Penelitian dilakukan di Perumda Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang.(Mardianto et al., 2023)

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam studi ini, peneliti menggunakan metode kuesioner sebagai cara untuk mengumpulkan data dari responden.

1. Interview (Wawancara) digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/ kecil.(Ischak et al., 2019)
2. Kuesioner merupakan alat teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.(Ischak et al., 2019).Lembar kuesioner yang diberikan kepada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” hingga “sangat tidak setuju”, setiap jawabandiberi bobot nilai:

Tabel 3.7 Skala Likert

No.	Pertanyaan	Bobot
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Selanjutnya kuesioner yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

3.5 Teknik Pengujian Instrumen

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang berfungsi untuk melihat apakah suatu alat ukur tersebut valid (sahih) atau tidak valid. Alat ukur yang dimaksud disini merupakan pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan tersebut pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner. Misalnya, kita ingin mengukur Kinerja Karyawan. Untuk melihat tingkat kinerja karyawan, karyawan tersebut diberi lima pertanyaan, maka lima pertanyaan tersebut harus tepat mengungkapkan bagaimana kinerja karyawan. Dalam uji pengukuran validitas terdapat dua macam yaitu Pertama, mengkorelasikan antar skor butir pertanyaan (item) dengan total item. Kedua, mengkorelasikan antar masing-masing skor indikator item dengan total skor konstruk. (Janna & Herianto, 2021)

Jika nilai korelasi (r) yang diperoleh positif, maka item yang akan diuji tersebut adalah valid. Namun walaupun positif perlu bila nilai korelasi (r) tersebut dibandingkan nilai r hitung $>$ r tabel maka item instrument tersebut valid, r hitung $<$ r tabel maka tidak valid sehingga tidak layak untuk dijadikan sebagai item-item di dalam instrument penelitian.

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Kompensasi X1

NO.	<i>r hitung</i>	<i>r table</i>	<i>Sig</i>	Keterangan
1	0.783	0.361	0.000	Valid
2	0.758	0.361	0.000	Valid
3	0.674	0.361	0.000	Valid
4	0.750	0.361	0.000	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen kompensasi (X1) yang ditampilkan dalam Tabel 3.8, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dalam instrumen ini dinyatakan valid. Berikut adalah penjelasan lebih lanjut mengenai hasil tersebut:

1. Kriteria Validitas

- a) Suatu item dikatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0.361) dan nilai signifikansi (Sig) kurang dari 0.05.
- b) Pada tabel, semua item memiliki nilai r hitung lebih tinggi dari r tabel dan nilai Sig sebesar 0.000, yang berarti memenuhi syarat validitas.

2. Interpretasi Hasil

- a) Item 1 memiliki r hitung sebesar 0.783, yang jauh lebih besar dari r tabel (0.361), sehingga item ini dinyatakan valid.
- b) Item 2 memiliki r hitung sebesar 0.758, lebih besar dari r tabel, sehingga valid.
- c) Item 3 memiliki r hitung sebesar 0.674, yang juga lebih besar dari r tabel, sehingga valid.
- d) Item 4 memiliki r hitung sebesar 0.750, lebih besar dari r tabel, sehingga valid.

Tabel 3.9
Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan X2

NO.	r hitung	r table	Sig	Keterangan
1	0.692	0.361	0.001	Valid
2	0.707	0.361	0.001	Valid
3	0.567	0.361	0.001	Valid
4	0.707	0.361	0.001	Valid
5	0.567	0.361	0.001	Valid

1. Kriteria Validitas

- a) Suatu item dikatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0.361) dan nilai signifikansi (Sig) kurang dari 0.05.
- b) Pada tabel, semua item memiliki nilai r hitung lebih tinggi dari r tabel (0.361), dengan nilai Sig sebesar 0.001, yang memenuhi syarat validitas.

2. Interpretasi Hasil

- a) Item 1 memiliki r hitung 0.692, lebih besar dari r tabel (0.361), sehingga valid.
- b) Item 2 memiliki r hitung 0.707, lebih besar dari r tabel, sehingga valid.
- c) Item 3 memiliki r hitung 0.567, lebih besar dari r tabel, sehingga valid.
- d) Item 4 memiliki r hitung 0.707, lebih besar dari r tabel, sehingga valid.
- e) Item 5 memiliki r hitung 0.567, lebih besar dari r tabel, sehingga valid.

Tabel 3.10

Hasil Uji Validitas Instrumen *Work Life Balance* X3

NO.	r hitung	r table	Sig	Keterangan
1	0.817	0.361	0.000	Valid
2	0.572	0.361	0.001	Valid
3	0.715	0.361	0.000	Valid
4	0.786	0.361	0.000	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen *Work Life Balance* (X3) yang ditampilkan dalam Tabel 3.8, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dalam instrumen ini valid. Berikut adalah penjelasan lebih lanjut:

1. Kriteria Validitas

- a) Suatu item dikatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0.361) dan nilai signifikansi (Sig) lebih kecil dari 0.05.
- b) Pada tabel, semua item memiliki nilai r hitung yang lebih tinggi dari r tabel (0.361), serta nilai $\text{Sig} \leq 0.05$, yang berarti semua item dinyatakan valid.

2. Interpretasi Hasil

- a) Item 1 memiliki r hitung 0.817, lebih besar dari r tabel (0.361), sehingga valid.

- b) Item 2 memiliki *r hitung* 0.572, lebih besar dari *r tabel*, sehingga valid.
- c) Item 3 memiliki *r hitung* 0.715, lebih besar dari *r tabel*, sehingga valid.
- d) Item 4 memiliki *r hitung* 0.786, lebih besar dari *r tabel*, sehingga valid.

Tabel 3.11
Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja Y

NO.	<i>r hitung</i>	<i>r table</i>	<i>Sig</i>	Keterangan
1	0.687	0.361	0.000	Valid
2	0.712	0.361	0.000	Valid
3	0.704	0.361	0.000	Valid
4	0.652	0.361	0.000	Valid
5	0.655	0.361	0.000	Valid
6	0.630	0.361	0.000	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen kepuasan kerja (Y) yang ditampilkan dalam Tabel 3.8, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dalam instrumen ini valid. Berikut adalah penjelasan lebih lanjut:

1. Kriteria Validitas

- a) Suatu item dikatakan valid jika nilai *r hitung* lebih besar dari *r tabel* (0.361) dan nilai signifikansi (*Sig*) lebih kecil dari 0.05.
- b) Pada tabel, semua item memiliki nilai *r hitung* yang lebih tinggi dari *r tabel* (0.361), serta nilai *Sig* sebesar 0.000, yang berarti semua item dinyatakan valid.

2. Interpretasi Hasil

- a) Item 1 memiliki *r hitung* 0.687, lebih besar dari *r tabel* (0.361), sehingga valid.
- b) Item 2 memiliki *r hitung* 0.712, lebih besar dari *r tabel*, sehingga valid.
- c) Item 3 memiliki *r hitung* 0.704, lebih besar dari *r tabel*, sehingga valid.
- d) Item 4 memiliki *r hitung* 0.652, lebih besar dari *r tabel*, sehingga valid.
- e) Item 5 memiliki *r hitung* 0.655, lebih besar dari *r tabel*, sehingga valid.

- f) Item 6 memiliki *r hitung* 0.630, lebih besar dari *r tabel*, sehingga valid

3.5.2 Uji Reliabilitas

Menurut Notoatmodjo (2005) dalam Widi R (2011), reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Sehingga uji reliabilitas dapat digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Alat ukur dikatakan reliabel jika menghasilkan hasil yang sama meskipun dilakukan pengukuran berkali-kali.

Biasanya sebelum dilakukan uji reliabilitas data, dilakukan uji validitas data. Hal ini dikarenakan data yang akan diukur harus valid, dan baru dilanjutkan dengan uji reliabilitas data. Namun, apabila data yang diukur tidak valid, maka tidak perlu dilakukan uji reliabilitas data. (Janna & Herianto, 2021)

Selanjutnya item instrument yang valid diatas diuji reabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item pertanyaan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Kriteria penilaian dalam menguji reabilitas instrument adalah apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$,

Tabel 3.12
Uji reliabelitas 4 variabel

Variabel	<i>Cronbach alpha</i>	<i>r tabel</i>	Keterangan
Kompensasi	0.711	0.361	Reliabel
Kepemimpinan	0.647	0.361	Reliabel
Work life balance	0.691	0.361	Reliabel
Kepuasan kerja	0.759	0.361	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang ditampilkan dalam Tabel 3.9, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik. Berikut adalah penjelasan lebih lanjut:

1. Kriteria Reliabilitas

- a) Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari r tabel (0.361).
- b) Semakin tinggi nilai Cronbach's Alpha, semakin baik tingkat konsistensi internal dari instrumen yang digunakan.

2. Interpretasi Hasil

- a) Variabel Kompensasi memiliki Cronbach's Alpha sebesar 0.711, lebih besar dari r tabel (0.361), sehingga reliabel.
- b) Variabel Kepemimpinan memiliki Cronbach's Alpha sebesar 0.647, lebih besar dari r tabel (0.361), sehingga reliabel.
- c) Variabel Work Life Balance memiliki Cronbach's Alpha sebesar 0.691, lebih besar dari r tabel (0.361), sehingga reliabel.
- d) Variabel Kepuasan Kerja memiliki Cronbach's Alpha sebesar 0.759, lebih besar dari r tabel (0.361), sehingga reliabel.

3.6 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2013, hal.147) menyebutkan bahwa teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Dalam penelitian ini analisis data akan menggunakan teknik statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2013 hal. 148) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendetugas akhirkan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Teknik analisa data dapat dilakukan

dengan tahap sebagai berikut:

Menurut Sugiyono (2013, hal.147) menyatakan bahwa teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Dalam penelitian ini analisis data akan menggunakan teknik statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2013, hal. 148) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendetugas akhirkan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Teknik analisa data dapat dilakukan dengan tahap sebagai berikut:

3.6.1 Uji Asumsi Klasik

3.6.1.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil Ghozali (2009, hal. 125). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya Ghozali (2009, hal. 98)

Dasar pengambilan keputusan normalitas data adalah sebagai berikut:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal,

maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas Ghazali (2009, hal. 92).

3.3.6.1.2 Uji Multikolonieritas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara sesama variabel independen. Uji Multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (tolerance value) dan nilai variance inflation factor (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01, dan untuk nilai VIF kurang dari 10 Ghazali (2009, hal. 149).

3.3.6.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas Ghazali (2009, hal. 96). Dasar analisis yaitu:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda (multiple regresional analysis). Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau

lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen Ghazali (2009, hal. 85). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

X1 = Kepemimpinan

X2 = Kompensasi

X3 = Work Life Balance

b1, b2, b3 = Koefisien regresi

e = Variabel pengganggu

3.6.3 Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen Ghazali (2009, hal. 84). Dimana uji t mencari thitung dan membandikan dengan ttabel apakah variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Adapun tahapan-tahapan pengujian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis ditentukan dengan formula nol secara statistik di uji dalam bentuk:
 - a) Jika $H_0: b_1 = 0$, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.
 - b) Jika $H_0: b_1 \neq 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.
2. Menghitung nilai signifikan t dengan rumus:

$$t = \frac{-2}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber: Ghozali (2009 hal. 84)

Dimana:

t = Nilai thitung

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

Adapun pengujiannya sebagai berikut:

Ho: $\beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Ha: $\beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

1. Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka Ho diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap dependen.
2. Jika $-t_{tabel} \geq t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka Ho ditolak, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap dependen.

3.6.4 Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel tidak bebas. Dimana uji F mencari “Fhitung” dan membandingkan dengan “Ftabel”, apakah variabel variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen, nilai Fhitung dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / (k-2)}{(1-R^2) / (N-k)}$$

Sumber : Ghozali (2009, hal. 87)

Dimana:

N = jumlah sampel

k = jumlah variabel

R = koefisien korelasi ganda

Kriteria Pengujian hipotesis yaitu:

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a: \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

1. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap dependen.
2. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap dependen.

3.6.5 Uji determinan (R^2)

Uji determinan (R^2) pada intinya mengukur ketepatan atau kecocokan garis regresi yang dibentuk dari hasil pendugaan terhadap hasil yang diperoleh. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-

$$D = R^2 \times 100 \%$$

Sumber : Ghozali (2009, hal. 112)

Dimana:

D = Koefisien Determinan.

R^2 = Korelasi $\sqrt{X_1 X_2}$

variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen Ghazali (2009, hal. 112). R^2 untuk mengukur besarnya proporsi adalah:

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Detugas akhir Hasil Penelitian

Dan ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung Kompensasi, Kepemimpinan, *Work Life Balance* dan maupun Kepuasan Kerja Karyawan. Untuk memudahkan proses penelitian ini, maka perlu ditunjang oleh adanya penentuan identitas responden, dimana yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan dan karyawan pada PRUMDA TIRTA DELI Kabupaten Deli Serdang yang berjumlah sebanyak 90 orang sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode Likert.

Tabel 4.1
Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
• Sangat Setuju	5
• Setuju	4
• Kurang Setuju	3
• Tidak Setuju	2
• Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono(2011)

Dalam hubungannya dengan uraian tersebut di atas, akan disajikan detugas akhirresponden penelitian yang dimaksudkan untuk menggambarkan profil atau

identitas responden menurut jenis kelamin, usia responden, jenis pendidikan, lamanya bekerja yang dapat diuraikan sebagai berikut :

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.1. Karakteristik Responden menurut Jenis Kelamin

Pengelompokkan responden dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya tingkat proporsi pengelompokkan jenis kelamin laki-laki dan perempuan, yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.2

Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase	Jenis Kelamin
Laki Laki	73	81%	Laki Laki
Perempuan	17	19%	Perempuan
Total		90	100%

Sumber : Hasil olahan data primer, 2024

Sesuai tabel 4.2 yakni karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa tingkat proporsi responden menurut jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan jumlah responden sebanyak 73 orang (81%) dan perempuan sebanyak 17 orang (19%), sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan pada Perumda Tirta Deli adalah laki-laki, hal ini menunjukkan bahwa pertanggung jawaban atas pekerjaan dibebankan

kepada laki-laki.

4.1.2.2 Karakteristik Responden menurut Usia

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang berusia, 21-30 tahun, 31-40 tahun, 41-50 tahun dan usia di atas 41 tahun, untuk hasil selengkapnya dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.3

Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No	Kategori	Jumlah Responden	Persentase(%)
1	20 - 30 Tahun	6	7%
2	31 - 40 Tahun	42	47%
3	41 - 50 Tahun	29	32%
4	Di atas 51 Tahun	13	14%
Total		90	100%

Sumber : Hasil olahan data primer, 2024

Tabel di atas yakni detugas akhir responden berdasarkan usia, dimana kelompok usia responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah responden yang berusia antara 31 - 40 Tahun yakni sebanyak 42 orang (47%) kemudian disusul responden yang berusia antara 41-50

tahun dengan jumlah responden sebanyak 29 orang (32%) dimana karyawan yang produktif dalam menjalankan pekerjaan berada diusia muda.

4.1.2.3 Karakteristik Responden menurut jenis pendidikan

Detugas akhir dalam penelitian ini, menggambarkan jenis pendidikan terakhir yang dimiliki oleh pegawai, dimana jenis pendidikan terakhir karyawan dapat dikelompokkan dalam 4 kelompok yakni : SMA, Akademi, Sarjana, dan

Pasca Sarjana. Adapun detugas akhir responden menurut jenis pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden menurut Jenis Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase	Pendidikan
D1	1	1%	D1
D3	5	6%	D3
S1	34	38%	S1
SMA	50	56%	SMA
Total		90	100%

Sumber : Hasil olahan data primer, 2024

Berdasarkan tabel di atas yang menguraikan detugas akhir responden menurut jenis pendidikan, sehingga dapatlah dikatakan bahwa jenjang pendidikan terakhir responden yang terbesar adalah SMA, yakni sebanyak 50 orang atau 56%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata jenis pendidikan karyawan pada Perumda Tirta Deli adalah SMA, hal ini dikarenakan karyawan yang memiliki keahlian dan keterampilan yang lebih baik berada pada pendidikan SMA.

4.1.3. Analisa Variabel Penelitian

Peran karyawan dalam manajemen suatu bisnis memengaruhi kegiatan bisnis yang dijalankan. Tanpa adanya peran serta karyawan yang terlibat langsung dalam menyelesaikan tugas-tugas yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan, maka segala kegiatan perusahaan tidak akan dapat tercapai sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Dalam hal meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu

memperhatikan isu-isu seperti kepuasan kerja, kompensasi, kepemimpinan dan *Work Life Balance*. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, setiap karyawan perlu mengambil tindakan yang tepat.

Untuk lebih jelasnya, memaparkan jawaban responden mengenai kompensasi, kepemimpinan dan *work-life balance* yang merupakan variabel-variabel yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan PRUMDA Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang yang dapat diuraikan sebagai berikut :

Tabel 4.5
Detugas akhir Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi
Perumda Tirta Deli

NO. PER	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	0	0	46	51.1	38	42.2	6	6.7	90	100
2	0	0	1	1.1	51	56.7	36	40	2	2.2	90	100
3	0	0	0	0	58	64.4	30	33.3	2	2.2	90	100
4	0	0	25	27.8	42	46.7	21	23.3	2	2.2	90	100

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan data, mayoritas responden menilai kompensasi dalam kategori Cukup (KS) dengan persentase tertinggi di setiap kelompok, berkisar antara 46.7% hingga 64.4%.
2. Kategori Kurang (TS) juga cukup dominan, terutama pada kelompok 1 dan 2, dengan angka 40% hingga 42.2%, menunjukkan ketidakpuasan yang signifikan.
3. Kategori Sangat Kurang (STS) relatif kecil, berkisar antara 2.2% hingga 6.7%, sementara kategori Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) hampir tidak

ada, kecuali pada kelompok 4 yang memiliki 27.8% responden menilai sangat puas (SS).

Secara keseluruhan, kompensasi dianggap cukup oleh sebagian besar responden, tetapi masih ada tingkat ketidakpuasan yang cukup tinggi, terutama di kelompok 1 dan 2, yang perlu diperhatikan untuk peningkatan kesejahteraan pegawai.

Tabel 4.6
Detugas akhir Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan
Perumda Tirta Deli

NO. PER	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	0	0	46	51.1	38	42.2	6	6.7	90	100
2	0	0	2	2.2	48	53.3	39	43.3	1	1.1	90	100
3	0	0	27	30	45	50	17	18.9	1	1.1	90	100
4	0	0	0	0	51	56.7	39	43.3	0	0	90	100
5	0	0	0	0	48	53.3	42	46.7	0	0	90	100

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan data, mayoritas responden menilai kepemimpinan dalam kategori Cukup (KS) dengan persentase yang dominan di semua kelompok, berkisar antara 50% hingga 56.7%.
2. Kategori Kurang (TS) juga cukup tinggi, terutama di kelompok 1, 2, dan 5, dengan angka 42.2% hingga 46.7%, menunjukkan masih adanya ketidakpuasan terhadap kepemimpinan.
3. Kategori Setuju (S) hanya muncul pada kelompok 2 (2.2%) dan cukup signifikan pada kelompok 3 (30%), menunjukkan bahwa sebagian responden di kelompok ini merasa kepemimpinan cukup baik.

4. Kategori Sangat Setuju (SS) tidak ditemukan di semua kelompok, sedangkan kategori Sangat Kurang (STS) sangat kecil (1.1%) atau bahkan tidak ada di beberapa kelompok.

Secara keseluruhan, kepemimpinan di Perumda Tirta Deli dinilai cukup baik oleh mayoritas responden, tetapi masih ada ketidakpuasan yang cukup tinggi, terutama pada kelompok 1, 2, dan 5, yang perlu mendapat perhatian lebih lanjut untuk perbaikan.

Tabel 4.7
Detugas akhir Tanggapan Responden Mengenai *Worklife Balance*
Perumda Tirta Deli

NO. PER	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	8	8.9	43	47.8	35	38.9	4	4.4	90	100
2	0	0	10	11.1	51	56.7	28	31.1	1	1.1	90	100
3	0	0	5	5.6	47	52.2	37	41.1	1	1.1	90	100
4	0	0	11	12.2	45	50	34	37.8	0	0	90	100

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan data, mayoritas responden menilai work-life balance dalam kategori Cukup (KS) dengan persentase dominan di semua kelompok, berkisar antara 47.8% hingga 56.7%.
2. Kategori Kurang (TS) juga cukup tinggi, terutama di kelompok 1 dan 3, dengan angka 38.9% hingga 41.1%, menunjukkan bahwa banyak responden merasa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi masih kurang baik.

3. Kategori Setuju (S) bervariasi antara 5.6% hingga 12.2%, dengan kelompok 4 memiliki persentase tertinggi (12.2%), menunjukkan bahwa sebagian kecil responden merasa work-life balance cukup baik.
4. Kategori Sangat Setuju (SS) tidak muncul di semua kelompok, sedangkan kategori Sangat Kurang (STS) memiliki persentase rendah (0% hingga 4.4%), yang berarti hanya sedikit responden yang merasa work-life balance sangat buruk.

Secara keseluruhan, work-life balance di Perumda Tirta Deli dinilai cukup oleh sebagian besar responden, tetapi masih ada ketidakpuasan yang cukup tinggi, terutama di kelompok 1 dan 3, yang memerlukan perhatian lebih untuk meningkatkan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi.

Tabel 4.8
Detugas akhir Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja
Perumda Tirta Deli

NO. PER	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	20	22.2	48	53.3	20	22.2	2	2.2	90	100
2	0	0	27	30	45	50	17	18.9	1	1.1	90	100
3	0	0	28	31.1	38	42.2	21	23.3	3	3.3	90	100
4	0	0	26	28.9	43	47.8	20	22.2	1	1.1	90	100
5	0	0	27	30	46	51.1	16	17.8	1	1.1	90	100
6	0	0	25	27.8	44	48.9	19	21.1	2	2.2	90	100

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Persentase responden yang memilih *Setuju (S)* berkisar antara 22.2% hingga 31.1%. Meskipun tidak dominan, angka ini menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang merasa cukup puas dengan kondisi kerja mereka.

2. Jawaban *Kurang Setuju (KS)* menjadi kategori dengan jumlah tertinggi dalam survei ini, dengan persentase antara 42.2% hingga 53.3%. Hal ini menandakan bahwa sebagian besar karyawan merasa bahwa kondisi kerja saat ini belum sepenuhnya memenuhi harapan mereka.
3. Respon "Tidak Setuju" (TS) berada dalam rentang 17.8% hingga 23.3%, yang menunjukkan adanya sejumlah karyawan yang merasa tidak puas terhadap aspek tertentu dari pekerjaan mereka.
4. Respon "Sangat Tidak Setuju" (STS) memiliki persentase yang rendah, berkisar antara 1.1% hingga 3.3%, yang berarti hanya sedikit karyawan yang merasa sangat tidak puas.

Secara keseluruhan, hasil survei menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja di Perumda Tirta Deli masih perlu ditingkatkan. Sebagian besar karyawan berada dalam kategori *Kurang Setuju (KS)*, menunjukkan bahwa banyak aspek pekerjaan yang masih belum memenuhi ekspektasi mereka. Meskipun ada yang merasa cukup puas, tidak ada responden yang memberikan tanggapan *Sangat Setuju (SS)*, yang berarti bahwa belum ada faktor pekerjaan yang dianggap sangat memuaskan.

4.1.4 Analisis Data

4.1.5 Uji Asumsi Klasik

4.1.5.1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas yang digunakan untuk menguji apakah berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik. Salah satu cara untuk melihat normalisasi residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk

suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan analisis grafik dan PP-Plots.

Tabel 4.9
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.26213551
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.058
	Negative	-.088
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.079
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.083
	99% Confidence Interval	Lower Bound
		Upper Bound
		.075
		.090

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Keharusan : nilai signifikansi harus >0,05

Uji normalitas yang digunakan adalah model Kolmogorov – smirnov dengan menggunakan nilai residual sebagai nilai ukur yang akan diuji. Pada hasil output dilihat pada kolom **Asymp. Sig 2 tailed** sebesar 0.079 lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang telah diuji berdistribusi normal.

4.1.5.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi

ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas:

Tabel 4.10
Uji Multikolinearitas

		Coefficients^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.944	2.342		-.830	.409		
	KOMPENSASI	.792	.209	.350	3.793	.000	.729	1.372
	KEPEMIMPINAN	.631	.184	.336	3.426	.001	.643	1.555
	WORKLIFE BALANCE	.317	.155	.177	2.053	.043	.830	1.204

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Keharusan : - Nilai Tolerance Harus >0,10

- Nilai Vif Harus <10,00

Terlihat bahwa nilai tolerance X1 adalah 0.729, X2 adalah 0.643, dan X3 adalah 0.830 semua variabel tersebut lebih besar dari 0,10. Nilai VIF X1 adalah 1.372, X2 adalah 1.555, dan X3 adalah 1.204, semua variabel tersebut lebih kecil dari 10,00. Dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

4.1.5.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui adanya penyimpangan asumsi error yaitu . Tujuan dari Tugas akhir ini adalah menguji heteroskedastisitas pada regresi nonparametrik berdasarkan estimator polinomial lokal dan diterapkan pada data simulasi. Dari hasil penerapan uji

heteroskedastisitas pada data simulasi untuk diperoleh prosentase keputusan yang menolak sebesar 90% , sehingga peluang keputusan yang menyatakan adanya kasus homoskedastis sebesar 0,9. Sedangkan untuk diperoleh prosentase keputusan yang menolak sebesar 65% sehingga peluang keputusan yang menyatakan adanya kasus heteroskedastis adalah 0,65.

Kevalidan hasil uji heteroskedastisitas pada regresi nonparametrik berdasarkan data simulasi tersebut adalah sudah cukup baik.

Tabel 4.11
Uji Heterokedastisitas

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.803	1.582		1.772	.080
	KOMPENSASI	.027	.141	.024	.190	.850
	KEPEMIMPINAN	.046	.124	.049	.373	.710
	WORKLIFE BALANCE	-.192	.104	-.214	-1.841	.069

a. Dependent Variable: Abs_RES

Keharusan : nilai signifikansi harus >0,05

Uji heteroskedasitas yang digunakan adalah uji glejser. Terlihat bahwa pada tabel **Sig** masing masing variabel adalah 0.850, 0.710, dan 0.069 semua variabel tersebut lebih besar dari 0,05. Artinya tidak terjadi gejala heteroskedasitas.

4.1.6. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.12
Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-1.944	2.342		-.830	.409
	KOMPENSASI	.792	.209	.350	3.793	.000
	KEPEMIMPINAN	.631	.184	.336	3.426	.001
	WORKLIFE BALANCE	.317	.155	.177	2.053	.043

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Rumus : $Y = -1.944 + 0.792 + 0.631 + 0.317 + e$

Menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar -1.944. hal ini menyatakan bahwa jika tidak ada variabel independent (kompensasi, kepemimpinan, dan *worklife balance*) maka Y (kepuasan kerja) sebesar -1.944. artinya variabel kepuasan kerja memang sangat dipengaruhi oleh variabel independent, tanpa adanya variabel independent ((kompensasi, kepemimpinan, dan *worklife balance*) maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami penurunan dan hal ini akan berdampak terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

Kemudian jika dilihat dari masing masing variabel, koefisien regresi pada variabel sebesar 0.792, hal ini berarti jika variabel kompensasi bertambah satu satuan maka variabel kepuasan kerja bertambah 0.792. koefisien regresi pada variabel kepemimpinan sebesar 0.631, hal ini berarti jika variabel kepemimpinan bertambah satu satuan maka variabel kepuasan kerja bertambah 0.631. koefisien regresi pada variabel *worklife balance* sebesar 0.371 hal ini berarti jika variabel kepemimpinan bertambah satu satuan maka variabel kepuasan kerja bertambah

0.371.

4.1.7 Uji Hipotesis

4.1.7.1 Persial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hasil pengujian dengan uji t sebagai berikut:

Tel 4.13

Persial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.944	2.342		-.830	.409
	KOMPENSASI	.792	.209	.350	3.793	.000
	KEPEMIMPINAN	.631	.184	.336	3.426	.001
	WORKLIFE BALANCE	.317	.155	.177	2.053	.043

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel. 4.1.3

Persial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.944	2.342		-.830	.409
	KOMPENSASI	.792	.209	.350	3.793	.000
	KEPEMIMPINAN	.631	.184	.336	3.426	.001
	WORKLIFE BALANCE	.317	.155	.177	2.053	.043

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Keharusan : nilai Sig <0,05

Variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari yang disyaratkan yaitu $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis dapat diterima,

menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yg signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

Variabel kepemimpinan memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari yang disyaratkan yaitu $0,001 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis dapat diterima, menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yg signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

Variabel worklife balance memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari yang disyaratkan yaitu $0,043 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis dapat diterima, menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yg signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

4.1.7.2 Uji Simultan(Uji F)

Uji-F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Berikut ini hasil pengujian hipotesis secara simultan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14
Simultan(Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	400.120	3	133.373	25.185	.000 ^b
	Residual	455.436	86	5.296		
	Total	855.556	89			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), *Work Life Balance*, Kompensasi, Kepimpinan

Keharusan : nilai sig harus < dari 0,05

Hasil perhitungan uji F pada tabel menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 25.185 dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa

terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi, kepemimpinan, dan *worklife balance* secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja.

4.1.7.3. Koefisien Deterinasi(R2)

Koefisien Determinasi (R2) adalah angka yang menunjukkan besarnya derajat atau kemampuan distribusi variabel independen (X) dalam menjelaskan dan menerangkan variabel dependen (Y). Semakin besar koefisien determinasi adalah nol dan satu ($0 < R^2 < 1$). Berikut ini nilai koefisien determinasi (R2):

Tabel 4.15
Koefisien Deterinasi(R2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.684 ^a	.468	.449	2.301

a. Predictors: (Constant), *Work Life Balance*, Kompensasi, Kepimpinan

Tabel ini untuk mengukur seberapa jauh kemampuan masing masing variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Menunjukkan bahwa nilai koefisien (R2) sebesar 0.449 hal ini berarti 44,9% variabel dependen (kepuasan kerja) dapat dijelaskan oleh variabel independent (kompensasi, kepemimpinan, *worklife balance*). Sedangkan sisanya sebesar 0.551 atau 55,1 dijelaskan oleh faktor faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

4.1.8 Pembahasan

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (kompensasi, kepemimpinan, *worklife balance*) mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel terikat (kepuasan kerja karyawan). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

4.1.8.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dari hasil uji statistik kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PRUMDA Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang. Dikarenakan hasil t hitung $3,793 > t$ tabel $1,987$ dengan variabel kompensasi memiliki nilai signifikan lebih kecil dari yang di syaratkan yaitu $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

Kompensasi yang diterima bila dipersepsikan adil sesuai dengan harapan, tingkat penggajian, dan keterampilan karyawan akan menimbulkan kepuasan kerja, Dimana apabila karyawan mendapatkan kompensasi yang layak dan wajar maka akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Azhar, Nurdin dan Siswandi (dalam Riyan : 2022) yang menyatakan bahwa kompensasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karena banyak dari karyawan mempunyai suatu pencapaian atau harapan untuk menjalani kehidupan yang lebih baik.

Kompensasi atau imbalan adalah sumber potensial dalam memberikan penghargaan kepada karyawan. Hal tersebut mengindikasikan kompensasi atau imbalan merupakan sesuatu yang individu ingin dapatkan dari suatu pekerjaan Bentuk kompensasi yang mampu memenuhi harapan-harapan karyawan akan mampu mendorong terciptanya sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang merupakan cerminan dari adanya kepuasan kerja (Noerdiansyah, Frianto, 2013)

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan dari beberapa penelitian sebelumnya, Jufrizen (2015) Memaparkan bahwa terdapat pengaruh signifikan

antara kompensasi dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sahrudin (2018) juga mendukung penelitian ini, bahwa adanya hubungan positif antara kompensasi yang diterima karyawan dan tingkat kepuasan kinerja mereka. Selain itu penelitian oleh Fauzi (2017) mengkonfirmasi hasil yang sama, Menunjukkan bahwa kompensasi yang kuat dapat meningkatkan kerja karyawan. Raharjo (2015) pun sejalan dengan penelitian penelitian tersebut, Menekankan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang penting terhadap kepuasan kerja. Secara keseluruhan, berbagai penelitian tersebut menyimpulkan bahwa peningkatan kompensasi dapat berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja di kalangan karyawan.

4.1.8.2 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dari hasil uji statistik kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PRUMDA Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang . Dikarenakan hasil t hitung $3.426 > t$ tabel 1.987 dengan Variabel kompensasi memiliki nilai signifikan lebih kecil dari yang di syaratkan yaitu $0.001 < 0.05$. Dengan demikian hipotesis diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Kepemimpinan merupakan suatu cara dimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi dan dengan tepat mengarahkan tujuan perseorangan untuk bersama-sama mencapai tujuan organisasi. Menurut Baihaqi (2010, hal. 229) kepemimpinan adalah pola tindakan pimpinan secara keseluruhan sebagaimana yang digambarkan oleh para karyawannya. Menurut Handoko (2017, hal. 293) pemimpin perusahaan dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, dengan demikian pemimpin memiliki peranan sangat penting dalam mencapai tujuan

perusahaan. Kepemimpinan dikelompokkan menjadi dua antara lain, gaya dengan orientasi tugas dan dengan orientasi karyawan (Handoko, 2017, hal. 299).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nirmalasari (2014) menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh langsung antara Kepemimpinan Transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hatta (2017) menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan. Peneliti Muttaqien (2014) menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan. Peneliti Cefi (2014) menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.

4.1.8.3 Pengaruh *WorkLife Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dari hasil uji statistik *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PRUMDA Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang. Dikarenakan hasil t hitung $2.053 > t$ tabel 1.987 dengan variabel kompensasi memiliki nilai signifikan lebih kecil dari yang di syaratkan yaitu $0.000 < 0.05$. Dengan demikian hipotesis diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Dari *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada karyawan PERUMDA Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang. Dapat disimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja namun memiliki pengaruh kecil dibandingkan pengaruh langsung pada PERUMDA Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang.

Menurut hasil penelitian dahulu oleh (Irwandi & Sanjaya, 2022) menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara *work life*

balance terhadap kinerja karyawan dan terdapat hubungan positif yang signifikan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat mengatur waktunya dengan seimbang yaitu dapat membagi waktu pribadinya dengan waktu pekerjaannya tanpa harus merugikan perusahaan dapat berdampak baik pada kinerjanya, agar karyawan dapat mengaplikasikan *work life balance* ini dengan baik tentunya tidak terlepas dari campur tangan organisasi yang juga ikut ambil bagian dalam menerapkan peraturan dan kebijakan yang adil bagi para karyawannya, namun juga datang dari kesadaran karyawan itu sendiri bagaimana dalam menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan baik dari segi waktu dan komunikasi maupun segi lainnya.

Karyawan yang dapat menyeimbangkan waktu pribadinya dengan pekerjaannya dapat membuat karyawan tersebut merasa puas dalam bekerja sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Namun ada masih ada karyawan yang tidak dapat menyeimbangkan waktu pribadi dengan pekerjaannya sehingga karyawan tersebut tidak merasa puas dalam bekerja sehingga karyawan tersebut tidak memaksimalkan kinerjanya. Perlu perhatian khusus dari perusahaan dengan memperbaiki *work life balance* perusahaan sehingga karyawan tersebut merasa puas dalam bekerja dan dapat memaksimalkan kinerjanya.

Dapat disimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja. Dapat diartikan bahwa, semakin bagus tingkat *work life balance* pada karyawan maka semakin baik pula kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PRUMDA Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang.

4.1.8.4 Pengaruh Kompensasi Kepemimpinan dan *WorkLife Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel kompensasi kepemimpinan dan *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PRUMDA Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang. Hasil perhitungan uji F pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 25.185, dengan tingkat signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi, kepemimpinan, dan *worklife balance* secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja. Dengan demikian untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan PERUMDA dibutuhkan adanya pemberian kompensasi yg sesuai, penerapan kepemimpinan yang baik, dan *worklife balance* yang sesuai. Dengan adanya kondisi seperti ini maka karyawan akan merasa nyaman, puas, dan bersemangat dalam bekerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan rendah akan memberikan dampak negatif terhadap perusahaan karena kinerja karyawan tersebut akan menurun dan akibatnya kinerja perusahaan akan terganggu. Sedangkan menurut Siagian (2010, hal. 253), jika karyawan diliputi perasaan tidak puas atas kompensasi yang diterimanya, maka dampaknya bagi organisasi akan sangat bersifat negatif artinya apabila permasalahan kompensasi tidak dapat terselesaikan dengan baik maka dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kumbara(2017)

menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Kompensasi Kepemimpinan dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PRUMDA TIRTA DELI Kabupaten Deli Serdang. Responden pada penelitian ini berjumlah 90 karyawan, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PRUMDA TIRTA DELI Kabupaten Deli Serdang. Dimana dengan semakin tingginya kompensasi yang diberikan perusahaan maka akan memberikan rasa puas bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan.
2. Terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PRUMDA TIRTA DELI Kabupaten Deli Serdang. Dimana dengan semakin baiknya kepemimpinan yang ada di perusahaan maka akan memberikan rasa puas bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan.
3. Terdapat pengaruh signifikan *work life balance* harus perlu lagi meningkatkan kinerja karyawan dengan cara menerapkan program *work life balance* yang ada di organisasi dan memantau pelaksanaan program-program tersebut dan dapat meningkatkan kinerja para karyawan di PRUMDA TIRTA DELI Kabupaten Deli Serdang secara optimal.
4. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan kompensasi kepemimpinan

dan *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PRUMDA TIRTA DELI Kabupaten Deli Serdang. Menunjukkan bahwa nilai koefisien (R^2) sebesar 0.449 hal ini berarti 44,9% variabel dependen (kepuasan kerja) dapat dijelaskan oleh variabel independent (kompensasi, kepemimpinan, *worklife balance*). Sedangkan sisanya sebesar 0.551 atau 55,1 dijelaskan oleh faktor faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini. variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya disiplin kerja, stress kerja, lingkungan kerja dan variabel lainnya.

5.2 Saran

Dari kesimpulan diatas, maka dapat diberikan saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dalam kompensasi maka diharapkan sesuai dengan kemampuan karyawan dan hendaknya dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
2. Disarankan agar pemimpin mampu berkomunikasi dengan pegawai, mampu mendengarkan apa yang menjadi keinginan dan keluhan pegawai, pemimpin harus mampu turun ke lapangan dan berbaur dengan pegawai agar pegawai lebih dapat merasa diperhatikan oleh pimpinan dan juga akan merasa nyaman terhadap situasi sehingga akan dapat meningkatkan kinerja
3. PRUMDA TIRTA DELI Kabupaten Deli Serdang dapat menerapkan kebijakan fleksibilitas jam kerja atau sistem kerja

hybrid untuk membantu karyawan menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

4. Perusahaan harus selalu memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan didalam perusahaan, dimana pimpinan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawannya dengan melakukan pemberian gaji yang sesuai dengan kemampuan karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang dapat untuk diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Tidak semua karyawan bersedia untuk berpartisipasi dalam survei atau wawancara, sehingga jumlah data yang diperoleh mungkin kurang representatif terhadap keseluruhan populasi karyawan di Perumda Tirta Deli.
2. Waktu penelitian yang terbatas menyebabkan analisis tidak dapat dilakukan secara lebih mendalam terhadap seluruh aspek kompensasi, kepemimpinan, dan *work-life balance* yang mempengaruhi kepuasan kerja.
3. Beberapa informasi terkait kebijakan kompensasi dan sistem kepemimpinan mungkin bersifat rahasia dan tidak dapat diakses secara terbuka oleh peneliti.
4. Selain kompensasi, kepemimpinan, dan *work-life balance*, ada faktor lain

yang juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kesempatan pengembangan karier yang tidak masuk dalam ruang lingkup penelitian ini.

5. Hasil penelitian ini berlaku untuk Perumda Tirta Deli dan belum tentu dapat digeneralisasi ke perusahaan daerah lain yang memiliki karakteristik organisasi dan kebijakan yang berbeda.

Keterbatasan-keterbatasan ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi penelitian selanjutnya agar dapat menghasilkan kajian yang lebih komprehensif dan relevan dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggara, A., & Nursanti, T. D. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Fuli Semitexjaya. Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 2(2),83.
- Baihaqi, M.F. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. Jurnal IlmiahManajemen*, 3(1), 22-36.
- Ginting, M., PelaSwi, P., & Joe, S. (2021). *Analisis Peranan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Secara Langsung dan Melalui Motivasi dan Kepuasan Kerja. JurnalWiraEkonomiMikroskil*, 11(2), 65–74.
- Hakim, A. (2015). *Peran Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Wawotobi. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 16(1), 1.
- Halim, J. B., & Yusianto, Y. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(3), 668–676.
- Hendriani, S., Sari, W. M., & Novita, I. (2014). *Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru. Jurnal Aplikasi Manajemen*, 12(01), 70–77.
- Iskandar, D., & Irfan Bahari Nasution, M. (2019). *Analisis Pengaruh Kepercayaan, Keamanan dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian pada Online Shop Lazada (Studi Kasus Pada Mahasiswa/i FEB UMSU). Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 128–137.
- Fitriana, R. (2014). *Procedia Manufacturing*, 1(22 Jan), 1–17
- Jufrizen, J., & Hamdani, S. (2023). *Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai : Peran Mediasi Organizational Citizenship Behavior. Jesya*, 6(2), 1256–1274.
- Jufrizen, J. (2018). *Efek Moderasi Etika Kerja pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap*

- Kinerja Karyawan. E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Jufrizen, J. (2021). *Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J. (2015). *Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 1–11.
- Leuhery, F., & Warbal, R. (2018). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku. Jurnal SOSOQ*, 5(2), 60–70.
- Lina, D. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14, 77–97.
- Maharani, C., Kinanti, A. D., Yogiswara, A., Syahputri, D. A., & Farisandy, E. D. (2023). Maharani, C., Kinanti, A. D., Yogiswara, A., Syahputri, D. A., & Farisandy, E. D. (2023). *Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di Bintaro. Jurnal Psikologi Perseptual*, 8(1), 80-98..pdf. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 8(1), 19.
- Muharrani, T., Lubis, R., & Hardjo, S. (2024). *The relationship between mindfulness and work-life balance: The mediation role of emotional regulation. Humanitas: Indonesian Psychological Journal*, 21(February), 77–90.
- Muhson, A. (2006). *Teknik Analisis Kuantitatif 1 Teknik Analisis Kualitatif. Academia*, 17.
- Muis, M. R., Nasution, M. I., Azhar, M. E., & Radiman, R. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Self Efficacy Terhadap Kelelahan Emosional Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. Jurnal Riset Sains Manajemen*, 2(1), 131–142.
- Muljani, N., Pengajar, S., Ekonomi, F., Katolik, U., & Surabaya, W. M.

- (2002). *Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Jurusan Ekonomi Manajemen*, 4(2), 108–122.
- Nopitasari, E., & Krisnandy, H. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pangansari Utama Food Industry. Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(1), 15–30.
- Pertiwi, N., & Atmaja, H. E. (2021). Literature Review: *Peran Kepemimpinan Dalam Manajemen Perubahan Di Organisasi. Jurnal EK&BI*, 4, 2620–7443.
- P Tambunan, A. (2018). Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan : Suatu Tinjauan Teoritis. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4(2), 175–183.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: JurnalIlmiah...*, 4, 131–144.
- Sudirman Manik. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi pada karyawan bank. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 1(2), 229–244.
- T, M. (2020). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, XX(XX), 606–620.
- Wenno, M. W. (2018). Hubungan antara Work Life Balance dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT PLN PERSERO Area Ambon. *Jurnal Maneksi*, 7(1), 47–54.
- Ummah, M. S. (2019). Title. Sustainability (Switzerland), 11(1), 114. *SISTEM_P EMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI*

LAMPIRAN

No	PERNYATAAN	KETERANGAN				
		SS	S	KS	TS	STS
	KEPUASAN KERJA:					
1	Apakah Anda merasa pekerjaan yang Anda lakukan sesuai dengan minat dan keterampilan Anda?					
2	Apakah Anda merasa gaji dan tunjangan yang Anda terima sudah adil dan sesuai dengan pekerjaan yang Anda lakukan?					
3	Apakah atasan Anda memberikan arahan dan dukungan yang jelas dalam menjalankan pekerjaan?					
4	Apakah Anda merasa nyaman bekerja sama dengan rekan kerja Anda dalam menyelesaikan tugas?					
5	Apakah Anda merasa pemimpin di perusahaan Anda memiliki visi yang jelas dan menginspirasi?					
6	Apakah Anda merasa memiliki waktu yang cukup untuk kehidupan pribadi di luar pekerjaan?					

	KOMPENSASI:					
1	Apakah Anda menerima bonus secara rutin dari perusahaan?					
2	Apakah Anda merasa gaji yang diterima sudah sesuai dengan beban kerja Anda?					
3	Apakah perusahaan memberikan insentif tambahan sebagai penghargaan atas pencapaian kerja Anda?					
4	Apakah Anda merasa upah yang diberikan sudah memenuhi kebutuhan hidup Anda?					
	KEPEMIMPINAN:					
1	Apakah pemimpin di tempat kerja Anda memiliki visi yang jelas untuk masa depan perusahaan?					
2	Apakah pemimpin Anda memberikan arahan yang jelas dalam menyelesaikan pekerjaan?					
3	Apakah pemimpin Anda menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan saling mendukung?					
4	Apakah pemimpin Anda melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan?					
5	Apakah pemimpin Anda memberikan informasi dengan jelas dan terbuka kepada tim?					
	WORK – LIFE BALANCE:					
1	Apakah pekerjaan Anda sering mengganggu waktu bersama keluarga atau aktivitas pribadi?					
2	Apakah Anda memiliki cukup waktu untuk menjalankan hobi atau aktivitas di luar pekerjaan?					
3	Apakah aktivitas di luar pekerjaan membantu Anda menjadi lebih produktif dalam bekerja?					
4	Apakah pekerjaan Anda memberikan manfaat positif bagi kehidupan pribadi Anda (misalnya dalam hal keuangan atau keterampilan)?					

TABULASI DATA UJI ASUMSI KLASIK

TABULASI DATA VARIABEL KOMPENSASI

Resp.	Jenis Kelamin	Usia	Jenis Pendidikan	Kompensasi				Jumlah
				X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	
1	laki-laki	40	S1	1	3	3	2	9
2	laki-laki	39	S1	2	3	3	3	11
3	laki-laki	42	S1	2	4	3	2	11
4	laki-laki	35	S1	1	2	3	3	9
5	laki-laki	33	D3	2	2	3	3	10
6	laki-laki	32	SMA	3	3	3	2	11
7	laki-laki	36	S1	2	3	2	4	11
8	laki-laki	41	S1	2	2	2	3	9
9	laki-laki	39	S1	2	3	2	3	10
10	laki-laki	36	D3	3	2	3	4	12
11	laki-laki	35	S1	3	3	3	3	12
12	laki-laki	46	S1	2	3	3	2	10
13	laki-laki	53	SMA	3	3	3	3	12
14	laki-laki	44	S1	3	2	3	4	12
15	laki-laki	46	S1	2	1	2	2	7
16	laki-laki	46	SMA	1	2	2	1	6
17	laki-laki	36	SMA	2	3	3	3	11
18	laki-laki	49	SMA	2	2	3	2	9
19	laki-laki	49	SMA	3	2	2	3	10
20	laki-laki	34	D3	2	3	3	3	11
21	laki-laki	47	S1	2	2	3	2	9
22	laki-laki	36	SMA	3	2	3	3	11
23	laki-laki	34	SMA	2	3	3	2	10
24	laki-laki	41	S1	3	3	3	3	12
25	laki-laki	35	SMA	2	2	3	2	9
26	laki-laki	47	S1	2	3	3	3	11
27	laki-laki	41	S1	2	2	3	4	11
28	laki-laki	56	SMA	3	3	3	3	12
29	laki-laki	41	SMA	2	3	3	2	10
30	laki-laki	34	SMA	3	3	3	4	13
31	laki-laki	30	SMA	2	3	3	4	12
32	laki-laki	37	SMA	3	3	3	2	11
33	laki-laki	56	SMA	3	3	3	4	13
34	laki-laki	52	S1	3	2	3	3	11
35	laki-laki	49	SMA	3	3	2	2	10
36	laki-laki	43	SMA	2	2	2	3	9
37	laki-laki	35	S1	2	3	3	2	10
38	laki-laki	53	SMA	3	3	2	3	11
39	laki-laki	41	D1	3	3	2	4	12
40	laki-laki	30	SMA	3	2	3	2	10
41	laki-laki	33	S1	3	2	1	3	9
42	laki-laki	34	SMA	3	2	2	4	11

43	laki-laki	34	S1	3	2	1	4	10
44	laki-laki	33	SMA	2	3	3	4	12
45	laki-laki	42	SMA	2	2	3	4	11
46	laki-laki	41	S1	3	3	2	4	12
47	laki-laki	32	SMA	3	3	2	4	12
48	laki-laki	38	S1	3	3	3	3	12
49	laki-laki	55	SMA	3	3	3	3	12
50	laki-laki	47	S1	3	3	2	2	10
51	laki-laki	36	SMA	2	3	3	3	11
52	laki-laki	52	S1	3	3	3	4	13
53	laki-laki	35	SMA	2	3	3	4	12
54	laki-laki	57	SMA	3	1	2	3	9
55	laki-laki	34	SMA	3	2	3	1	9
56	laki-laki	36	SMA	2	2	2	3	9
57	laki-laki	40	SMA	3	2	3	3	11
58	laki-laki	31	SMA	3	3	3	4	13
59	laki-laki	26	SMA	2	3	3	3	11
60	laki-laki	34	SMA	3	3	2	3	11
61	laki-laki	57	SMA	3	2	3	4	12
62	laki-laki	23	SMA	3	2	3	3	11
63	laki-laki	33	SMA	3	3	3	3	12
64	laki-laki	44	SMA	2	3	2	4	11
65	laki-laki	28	SMA	3	3	2	3	11
66	laki-laki	32	SMA	3	3	2	4	12
67	laki-laki	35	SMA	3	2	2	4	11
68	laki-laki	36	SMA	2	3	3	4	12
69	laki-laki	41	SMA	2	2	3	4	11
70	laki-laki	22	SMA	3	3	3	4	13
71	laki-laki	34	SMA	3	3	3	3	12
72	laki-laki	39	SMA	3	2	2	3	10
73	laki-laki	35	SMA	2	2	3	3	10
74	Perempuan	55	S1	3	3	3	3	12
75	Perempuan	53	SMA	3	3	3	2	11
76	Perempuan	35	S1	2	3	3	2	10
77	Perempuan	44	S1	2	3	2	3	10
78	Perempuan	43	D3	2	3	2	2	9
79	Perempuan	48	SMA	1	3	3	3	10
80	Perempuan	39	S1	2	3	3	3	11
81	Perempuan	43	S1	1	2	2	3	8
82	Perempuan	42	S1	2	2	3	2	9
83	Perempuan	55	S1	3	3	2	3	11
84	Perempuan	34	S1	2	2	2	2	8
85	Perempuan	49	D3	3	2	3	2	10
86	Perempuan	47	S1	2	2	2	3	9
87	Perempuan	39	SMA	3	2	2	3	10
88	Perempuan	54	SMA	3	2	3	4	12
89	Perempuan	36	S1	1	3	2	3	9

90	Perempuan	43	S1	2	2	3	3	10
----	-----------	----	----	---	---	---	---	----

TABULASI DATA VARIABEL KEPEMIMPINAN

No	Jenis Kelamin	Usia	Jenis Pendidikan	Kepemimpinan					jumlah
				X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1	laki-laki	40	S1	1	2	2	2	2	9
2	laki-laki	39	S1	2	2	3	2	3	12
3	laki-laki	42	S1	2	2	3	2	2	11
4	laki-laki	35	S1	1	2	3	2	2	10
5	laki-laki	33	D3	2	3	4	3	3	15
6	laki-laki	32	SMA	3	2	2	2	2	11
7	laki-laki	36	S1	2	2	3	3	3	13
8	laki-laki	41	S1	2	2	3	2	2	11
9	laki-laki	39	S1	2	3	3	3	2	13
10	laki-laki	36	D3	3	2	3	3	3	14
11	laki-laki	35	S1	3	2	4	2	2	13
12	laki-laki	46	S1	2	2	4	2	2	12
13	laki-laki	53	SMA	3	3	4	3	3	16
14	laki-laki	44	S1	3	3	4	3	3	16
15	laki-laki	46	S1	2	2	2	2	2	10
16	laki-laki	46	SMA	1	2	3	2	2	10
17	laki-laki	36	SMA	2	2	4	2	3	13
18	laki-laki	49	SMA	2	2	3	3	3	13
19	laki-laki	49	SMA	3	2	4	3	2	14
20	laki-laki	34	D3	2	3	4	3	2	14
21	laki-laki	47	S1	2	1	2	2	2	9
22	laki-laki	36	SMA	3	3	3	2	3	14
23	laki-laki	34	SMA	2	3	4	3	3	15
24	laki-laki	41	S1	3	3	2	2	3	13
25	laki-laki	35	SMA	2	3	3	3	3	14
26	laki-laki	47	S1	2	2	2	2	3	11
27	laki-laki	41	S1	2	2	3	2	2	11
28	laki-laki	56	SMA	3	3	4	3	3	16
29	laki-laki	41	SMA	2	2	3	3	2	12
30	laki-laki	34	SMA	3	2	3	3	3	14
31	laki-laki	30	SMA	2	3	4	3	3	15
32	laki-laki	37	SMA	3	3	1	3	3	13
33	laki-laki	56	SMA	3	3	4	3	3	16
34	laki-laki	52	S1	3	3	2	2	3	13
35	laki-laki	49	SMA	3	2	2	3	2	12
36	laki-laki	43	SMA	2	2	3	2	3	12
37	laki-laki	35	S1	2	2	2	2	2	10
38	laki-laki	53	SMA	3	3	3	3	2	14
39	laki-laki	41	D1	3	3	4	2	3	15
40	laki-laki	30	SMA	3	2	3	2	2	12
41	laki-laki	33	S1	3	2	3	2	3	13
42	laki-laki	34	SMA	3	3	3	2	2	13

43	laki-laki	34	S1	3	3	4	3	3	16
44	laki-laki	33	SMA	2	2	4	2	2	12
45	laki-laki	42	SMA	2	3	4	2	3	14
46	laki-laki	41	S1	3	4	3	2	3	15
47	laki-laki	32	SMA	3	4	4	3	2	16
48	laki-laki	38	S1	3	2	4	2	2	13
49	laki-laki	55	SMA	3	3	3	3	2	14
50	laki-laki	47	S1	3	2	2	3	3	13
51	laki-laki	36	SMA	2	2	3	3	3	13
52	laki-laki	52	S1	3	2	4	2	2	13
53	laki-laki	35	SMA	2	2	3	2	3	12
54	laki-laki	57	SMA	3	3	3	3	3	15
55	laki-laki	34	SMA	3	2	3	2	2	12
56	laki-laki	36	SMA	2	2	3	2	2	11
57	laki-laki	40	SMA	3	3	4	3	2	15
58	laki-laki	31	SMA	3	3	3	3	2	14
59	laki-laki	26	SMA	2	3	3	3	3	14
60	laki-laki	34	SMA	3	3	3	2	3	14
61	laki-laki	57	SMA	3	3	3	3	2	14
62	laki-laki	23	SMA	3	3	3	3	3	15
63	laki-laki	33	SMA	3	3	4	3	3	16
64	laki-laki	44	SMA	2	3	3	3	3	14
65	laki-laki	28	SMA	3	2	3	3	2	13
66	laki-laki	32	SMA	3	3	3	3	2	14
67	laki-laki	35	SMA	3	3	4	3	2	15
68	laki-laki	36	SMA	2	3	3	2	2	12
69	laki-laki	41	SMA	2	3	4	3	3	15
70	laki-laki	22	SMA	3	3	4	2	2	14
71	laki-laki	34	SMA	3	3	2	3	3	14
72	laki-laki	39	SMA	3	3	3	3	2	14
73	laki-laki	35	SMA	2	2	4	3	3	14
74	Perempuan	55	S1	3	3	3	3	3	15
75	Perempuan	53	SMA	3	3	3	3	3	15
76	Perempuan	35	S1	2	2	3	3	3	13
77	Perempuan	44	S1	2	3	3	2	2	12
78	Perempuan	43	D3	2	3	2	3	2	12
79	Perempuan	48	SMA	1	3	3	3	3	13
80	Perempuan	39	S1	2	2	2	3	3	12
81	Perempuan	43	S1	1	3	3	2	2	11
82	Perempuan	42	S1	2	2	2	3	3	12
83	Perempuan	55	S1	3	3	3	2	2	13
84	Perempuan	34	S1	2	3	2	3	3	13
85	Perempuan	49	D3	3	2	2	3	2	12
86	Perempuan	47	S1	2	3	3	2	3	13
87	Perempuan	39	SMA	3	3	4	3	2	15
88	Perempuan	54	SMA	3	3	2	2	3	13
89	Perempuan	36	S1	1	3	3	3	3	13

90	Perempuan	43	S1	2	2	4	3	3	14
----	-----------	----	----	---	---	---	---	---	----

TABULASI DATA VARIABEL *WORKLIFE BALANCE*

No	Jenis Kelamin	Usia	Jenis Pendidikan	Work LifeBalance				jumlah
				X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	
1	laki-laki	40	S1	2	2	2	3	9
2	laki-laki	39	S1	2	2	3	3	10
3	laki-laki	42	S1	3	2	2	4	11
4	laki-laki	35	S1	3	3	3	2	11
5	laki-laki	33	D3	4	4	4	4	16
6	laki-laki	32	SMA	2	3	3	3	11
7	laki-laki	36	S1	4	4	3	3	14
8	laki-laki	41	S1	2	2	2	2	8
9	laki-laki	39	S1	3	3	3	3	12
10	laki-laki	36	D3	4	3	3	4	14
11	laki-laki	35	S1	3	3	3	3	12
12	laki-laki	46	S1	2	3	2	2	9
13	laki-laki	53	SMA	4	4	3	4	15
14	laki-laki	44	S1	2	3	4	4	13
15	laki-laki	46	S1	3	2	3	4	12
16	laki-laki	46	SMA	1	2	1	2	6
17	laki-laki	36	SMA	3	2	3	4	12
18	laki-laki	49	SMA	3	3	2	4	12
19	laki-laki	49	SMA	2	2	3	3	10
20	laki-laki	34	D3	3	4	2	3	12
21	laki-laki	47	S1	2	1	3	2	8
22	laki-laki	36	SMA	3	3	3	4	13
23	laki-laki	34	SMA	3	2	2	3	10
24	laki-laki	41	S1	3	3	3	2	11
25	laki-laki	35	SMA	3	4	3	3	13
26	laki-laki	47	S1	2	2	2	2	8
27	laki-laki	41	S1	3	3	3	2	11
28	laki-laki	56	SMA	4	4	3	3	14
29	laki-laki	41	SMA	3	3	2	3	11
30	laki-laki	34	SMA	2	3	3	3	11
31	laki-laki	30	SMA	3	4	3	3	13
32	laki-laki	37	SMA	3	2	3	3	11
33	laki-laki	56	SMA	2	3	3	4	12
34	laki-laki	52	S1	4	2	2	3	11
35	laki-laki	49	SMA	3	3	3	2	11
36	laki-laki	43	SMA	2	3	2	2	9
37	laki-laki	35	S1	3	3	2	3	11
38	laki-laki	53	SMA	2	2	3	3	10
39	laki-laki	41	D1	3	4	4	3	14
40	laki-laki	30	SMA	2	3	2	2	9
41	laki-laki	33	S1	3	3	2	3	11

42	laki-laki	34	SMA	3	3	4	3	13
43	laki-laki	34	S1	4	4	4	3	15
44	laki-laki	33	SMA	2	2	2	2	8
45	laki-laki	42	SMA	3	2	3	3	11
46	laki-laki	41	S1	2	3	2	3	10
47	laki-laki	32	SMA	3	3	3	2	11
48	laki-laki	38	S1	2	2	3	3	10
49	laki-laki	55	SMA	4	3	3	2	12
50	laki-laki	47	S1	3	3	2	3	11
51	laki-laki	36	SMA	2	3	2	2	9
52	laki-laki	52	S1	3	3	2	2	10
53	laki-laki	35	SMA	2	2	3	3	10
54	laki-laki	57	SMA	3	3	3	2	11
55	laki-laki	34	SMA	2	3	2	3	10
56	laki-laki	36	SMA	2	2	2	2	8
57	laki-laki	40	SMA	3	2	3	3	11
58	laki-laki	31	SMA	3	3	2	2	10
59	laki-laki	26	SMA	3	2	2	3	10
60	laki-laki	34	SMA	3	3	3	2	11
61	laki-laki	57	SMA	2	3	2	2	9
62	laki-laki	23	SMA	2	3	3	3	11
63	laki-laki	33	SMA	3	2	2	2	9
64	laki-laki	44	SMA	1	3	3	3	10
65	laki-laki	28	SMA	2	2	3	2	9
66	laki-laki	32	SMA	3	3	3	3	12
67	laki-laki	35	SMA	3	2	3	2	10
68	laki-laki	36	SMA	3	3	3	3	12
69	laki-laki	41	SMA	3	2	2	2	9
70	laki-laki	22	SMA	3	3	2	3	11
71	laki-laki	34	SMA	1	2	3	2	8
72	laki-laki	39	SMA	2	3	2	3	10
73	laki-laki	35	SMA	2	3	3	2	10
74	Perempuan	55	S1	2	4	2	3	11
75	Perempuan	53	SMA	2	2	3	2	9
76	Perempuan	35	S1	3	3	2	3	11
77	Perempuan	44	S1	3	2	3	2	10
78	Perempuan	43	D3	3	3	3	3	12
79	Perempuan	48	SMA	3	3	3	2	11
80	Perempuan	39	S1	3	3	2	3	11
81	Perempuan	43	S1	2	3	3	2	10
82	Perempuan	42	S1	3	3	2	3	11
83	Perempuan	55	S1	2	2	2	4	10
84	Perempuan	34	S1	2	3	3	2	10
85	Perempuan	49	D3	2	3	2	2	9
86	Perempuan	47	S1	2	3	3	2	10
87	Perempuan	39	SMA	1	3	2	3	9
88	Perempuan	54	SMA	2	3	3	3	11

89	Perempuan	36	S1	3	3	2	3	11
90	Perempuan	43	S1	2	3	2	3	10

TABULASI DATA VARIABEL KEPUASAN KERJA

No	Jenis Kelamin	Usia	Jenis Pendidikan	Kepuasan Kerja						jumlah
				Y1. 1	Y1. 2	Y1. 3	Y1. 4	Y1. 5	Y1. 6	
1	laki-laki	40	S1	2	2	2	2	3	2	13
2	laki-laki	39	S1	3	3	3	3	2	2	16
3	laki-laki	42	S1	3	3	3	2	2	2	15
4	laki-laki	35	S1	3	3	2	3	2	2	15
5	laki-laki	33	D3	4	4	4	3	3	4	22
6	laki-laki	32	SMA	3	2	4	2	2	4	17
7	laki-laki	36	S1	3	3	3	4	4	4	21
8	laki-laki	41	S1	2	3	2	3	3	2	15
9	laki-laki	39	S1	3	3	3	3	3	3	18
10	laki-laki	36	D3	3	3	4	4	4	4	22
11	laki-laki	35	S1	4	4	3	3	3	3	20
12	laki-laki	46	S1	2	4	2	2	2	3	15
13	laki-laki	53	SMA	4	4	4	3	3	4	22
14	laki-laki	44	S1	4	4	4	4	4	4	24
15	laki-laki	46	S1	3	2	2	2	3	1	13
16	laki-laki	46	SMA	2	3	1	1	2	3	12
17	laki-laki	36	SMA	3	4	4	3	3	2	19
18	laki-laki	49	SMA	2	3	2	2	4	3	16
19	laki-laki	49	SMA	3	4	3	3	3	3	19
20	laki-laki	34	D3	2	4	2	3	4	3	18
21	laki-laki	47	S1	3	2	4	2	3	3	17
22	laki-laki	36	SMA	4	3	4	3	4	4	22
23	laki-laki	34	SMA	3	4	3	2	3	3	18
24	laki-laki	41	S1	2	2	3	3	3	3	16
25	laki-laki	35	SMA	4	3	4	2	4	2	19
26	laki-laki	47	S1	4	2	2	3	2	3	16
27	laki-laki	41	S1	2	3	3	4	2	4	18
28	laki-laki	56	SMA	4	4	3	3	4	4	22
29	laki-laki	41	SMA	1	3	2	2	2	2	12
30	laki-laki	34	SMA	3	3	4	4	3	4	21
31	laki-laki	30	SMA	4	4	3	4	3	4	22
32	laki-laki	37	SMA	3	1	1	2	2	2	11
33	laki-laki	56	SMA	3	4	3	4	3	4	21
34	laki-laki	52	S1	2	2	3	3	4	3	17
35	laki-laki	49	SMA	3	2	2	2	3	4	16
36	laki-laki	43	SMA	2	3	2	3	3	3	16
37	laki-laki	35	S1	3	2	2	2	3	2	14
38	laki-laki	53	SMA	4	3	4	3	3	3	20
39	laki-laki	41	D1	3	4	4	4	3	4	22

40	laki-laki	30	SMA	3	3	4	2	3	3	18
41	laki-laki	33	S1	4	3	2	3	3	2	17
42	laki-laki	34	SMA	3	3	4	4	4	4	22
43	laki-laki	34	S1	4	4	3	4	4	4	23
44	laki-laki	33	SMA	4	4	4	4	4	4	24
45	laki-laki	42	SMA	4	4	4	4	4	2	22
46	laki-laki	41	S1	4	3	3	4	4	3	21
47	laki-laki	32	SMA	3	4	4	4	3	4	22
48	laki-laki	38	S1	3	4	3	3	3	3	19
49	laki-laki	55	SMA	3	3	4	3	4	3	20
50	laki-laki	47	S1	3	2	3	2	3	3	16
51	laki-laki	36	SMA	4	3	3	3	4	3	20
52	laki-laki	52	S1	3	4	4	4	4	4	23
53	laki-laki	35	SMA	2	3	4	4	4	2	19
54	laki-laki	57	SMA	3	3	3	3	4	4	20
55	laki-laki	34	SMA	3	3	3	3	4	4	20
56	laki-laki	36	SMA	3	3	3	3	3	3	18
57	laki-laki	40	SMA	3	4	4	3	3	3	20
58	laki-laki	31	SMA	3	3	3	4	3	3	19
59	laki-laki	26	SMA	3	3	3	3	4	3	19
60	laki-laki	34	SMA	3	3	3	3	3	3	18
61	laki-laki	57	SMA	4	3	3	4	3	3	20
62	laki-laki	23	SMA	3	3	4	3	3	3	19
63	laki-laki	33	SMA	3	4	3	3	3	3	19
64	laki-laki	44	SMA	4	3	3	4	4	3	21
65	laki-laki	28	SMA	3	3	4	3	4	3	20
66	laki-laki	32	SMA	4	3	3	4	4	4	22
67	laki-laki	35	SMA	3	4	4	4	3	3	21
68	laki-laki	36	SMA	3	3	3	4	3	3	19
69	laki-laki	41	SMA	3	4	4	4	4	3	22
70	laki-laki	22	SMA	3	4	3	4	3	4	21
71	laki-laki	34	SMA	2	2	4	3	3	2	16
72	laki-laki	39	SMA	2	3	3	3	3	3	17
73	laki-laki	35	SMA	3	4	3	3	3	3	19
74	Perempuan	55	S1	2	3	3	3	3	3	17
75	Perempuan	53	SMA	2	3	2	2	1	1	11
76	Perempuan	35	S1	3	3	3	4	3	3	19
77	Perempuan	44	S1	3	3	3	3	3	3	18
78	Perempuan	43	D3	1	2	1	2	3	2	11
79	Perempuan	48	SMA	3	3	3	3	2	3	17
80	Perempuan	39	S1	2	2	3	3	3	3	16
81	Perempuan	43	S1	2	3	2	3	3	2	15
82	Perempuan	42	S1	3	2	2	2	3	3	15
83	Perempuan	55	S1	3	3	2	3	2	3	16
84	Perempuan	34	S1	3	2	2	2	3	2	14
85	Perempuan	49	D3	2	2	2	2	2	3	13
86	Perempuan	47	S1	3	3	4	3	2	4	19

87	Perempuan	39	SMA	2	4	3	3	2	2	16
88	Perempuan	54	SMA	3	2	2	4	4	4	19
89	Perempuan	36	S1	4	3	2	3	2	3	17
90	Perempuan	43	S1	2	4	4	3	4	2	19

JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki Laki	73	81%
Perempuan	17	19%
total	90	100%

JENIS PENDIDIKAN

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
D1	1	1%
D3	5	6%
S1	34	38%
SMA	50	56%
total	90	100%

USIA

Umur	Frekuensi	Persentase
>20 - 30	6	7%
>31 - 40	42	47%
>41 - 50	29	32%
>51 - 60	13	14%
total	90	100%

OUTPUT SPSS VERSI 27 VARIABEL KOMPENSASI X1

		Correlations				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	JUMLAH
X1.1	Pearson Correlation	1	.404*	.452*	.579**	.783**
	Sig. (2-tailed)		.027	.012	.001	.000
	N	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.404*	1	.365*	.345	.758**
	Sig. (2-tailed)	.027		.047	.062	.000
	N	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.452*	.365*	1	.285	.674**
	Sig. (2-tailed)	.012	.047		.127	.000
	N	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.579**	.345	.285	1	.750**
	Sig. (2-tailed)	.001	.062	.127		.000
	N	30	30	30	30	30
JUMLAH	Pearson Correlation	.783**	.758**	.674**	.750**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

TABULASI DATA UNTUK CEK UJI VALIDITAS VARIABEL KOMPENSASI X1

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	JUMLAH
3	3	3	2	11
3	3	3	3	12
3	4	3	3	13
3	2	3	2	10
3	2	3	2	10
3	3	3	3	12
2	3	2	2	9
3	2	2	3	10
3	3	2	3	11
3	2	3	3	11
3	3	3	2	11
3	3	3	3	12
3	3	3	3	12
3	2	3	3	11
2	1	2	1	6
3	2	2	3	10
3	3	3	3	12
3	2	3	3	11

3	2	2	3	10
2	2	2	2	8
3	2	3	3	11
3	2	3	3	11
3	3	3	3	12
3	3	3	3	12
2	2	3	2	9
3	3	3	2	11
2	2	3	3	10
3	3	3	3	12
2	2	2	2	8
3	3	3	3	12

OUTPUT SPSS VERSI 27 VARIABEL KEPEMIMPINAN X2

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	JUMLAH
X2.1	Pearson Correlation	1	.342	-.008	.342	.470**	.692**
	Sig. (2-tailed)		.065	.967	.065	.009	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.342	1	.342	.659**	.040	.707**
	Sig. (2-tailed)	.065		.064	.000	.833	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	-.008	.342	1	.342	.196	.567**
	Sig. (2-tailed)	.967	.064		.064	.298	.001
	N	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.342	.659**	.342	1	.040	.707**
	Sig. (2-tailed)	.065	.000	.064		.833	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.470**	.040	.196	.040	1	.567**
	Sig. (2-tailed)	.009	.833	.298	.833		.001
	N	30	30	30	30	30	30
JUMLAH	Pearson Correlation	.692**	.707**	.567**	.707**	.567**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.001	
	N	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

TABULASI DATA UJI VALIDITAS VARIABEL KEPEMIMPINAN X2

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	JUMLAH
3	3	2	2	3	13
2	3	3	3	2	13
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	2	14
2	2	2	2	2	10
2	3	3	2	3	13
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
2	2	2	2	2	10
3	2	2	3	3	13
1	3	3	3	2	12
3	3	3	3	2	14
2	3	2	3	2	12
3	3	2	3	2	13
3	3	2	3	3	14
3	3	2	3	2	13
2	2	3	2	3	12
2	2	3	3	3	13
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
2	2	2	2	2	10
3	2	2	2	3	12
2	3	2	3	2	12
3	3	3	3	3	15
3	3	2	3	3	14
3	3	2	3	3	14
2	2	2	2	2	10
2	3	3	3	2	13
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	3	15

OUTPUT SPSS VERSI 27 VARIABEL WORK LIFE BALANCE X3**Correlations**

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	JUMLAH
X3.1	Pearson Correlation	1	.273	.623**	.509**	.817**
	Sig. (2-tailed)		.144	.000	.004	.000
	N	30	30	30	30	30
X3.2	Pearson Correlation	.273	1	.097	.298	.572**
	Sig. (2-tailed)	.144		.609	.109	.001
	N	30	30	30	30	30
X3.3	Pearson Correlation	.623**	.097	1	.380*	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000	.609		.038	.000
	N	30	30	30	30	30
X3.4	Pearson Correlation	.509**	.298	.380*	1	.786**
	Sig. (2-tailed)	.004	.109	.038		.000
	N	30	30	30	30	30
JUMLAH	Pearson Correlation	.817**	.572**	.715**	.786**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

TABULASI DATA UJI VALIDITAS VARIABEL WORK LIFE BALANCE X3

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	JUMLAH
2	2	2	1	7
2	3	3	3	11
3	2	2	4	11
3	3	3	2	11
3	2	4	4	13
2	3	2	3	10
3	2	3	2	10
1	2	1	2	6
3	2	3	3	11
2	3	2	3	10
3	2	3	3	11
2	3	2	2	9
3	2	3	2	10
2	3	3	3	11
3	2	3	4	12
1	2	1	2	6
3	2	3	4	12
3	3	2	4	12

2	2	3	3	10
3	4	2	3	12
2	1	3	2	8
3	3	3	4	13
3	2	2	3	10
3	3	3	2	11
3	4	3	3	13
2	2	2	2	8
3	2	3	2	10
1	1	1	1	4
3	3	2	3	11
2	3	3	3	11

OUTPUT SPSS VERSI 27 VARIABEL KEPUASAN KERJA Y

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	JUMLAH
Y1.1	Pearson Correlation	1	.218	.422*	.470**	.275	.479**	.687**
	Sig. (2-tailed)		.248	.020	.009	.142	.007	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y1.2	Pearson Correlation	.218	1	.350	.169	.520**	.504**	.712**
	Sig. (2-tailed)	.248		.058	.372	.003	.005	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y1.3	Pearson Correlation	.422*	.350	1	.589**	.357	.240	.704**
	Sig. (2-tailed)	.020	.058		.001	.053	.201	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y1.4	Pearson Correlation	.470**	.169	.589**	1	.275	.206	.652**
	Sig. (2-tailed)	.009	.372	.001		.141	.275	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y1.5	Pearson Correlation	.275	.520**	.357	.275	1	.124	.655**
	Sig. (2-tailed)	.142	.003	.053	.141		.514	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y1.6	Pearson Correlation	.479**	.504**	.240	.206	.124	1	.630**
	Sig. (2-tailed)	.007	.005	.201	.275	.514		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
JUMLAH	Pearson Correlation	.687**	.712**	.704**	.652**	.655**	.630**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

TABULASI DATA UJI VALIDITAS VARIABEL KEPUASAN KERJA Y

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	JUMLAH
3	3	2	1	2	3	14
2	3	3	2	3	2	15
3	3	3	3	3	3	18
3	3	2	2	2	2	14
3	3	3	3	2	3	17
3	2	2	2	3	2	14
3	3	3	3	2	3	17
2	2	2	2	3	1	12
2	3	3	1	3	3	15
3	5	2	2	5	3	21
2	2	2	3	2	3	14
3	3	3	2	3	2	16
4	2	2	3	2	3	16
4	4	4	4	4	4	24
3	2	3	3	3	1	15
2	3	1	1	2	3	12
3	2	3	3	3	2	16
2	3	2	2	3	3	15
3	3	3	3	3	3	18
2	4	2	2	2	3	15
3	2	3	2	3	3	16
1	1	1	1	1	1	6
3	4	3	2	3	3	18
2	2	1	1	3	2	11
3	3	3	2	2	3	16
4	2	2	1	2	3	14
2	3	3	2	3	1	14
2	2	2	2	2	2	12
2	3	3	2	2	2	14
3	3	2	3	3	2	16

OUTPUT SPSS 27 VARIABEL KOMPENSASI X1**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.711	4

OUTPUT SPSS 27 VARIABEL KEPEMIMPINAN X2**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.647	5

OUTPUT SPSS 27 VARIABEL *WORK LIFE BALANCE* X3**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.691	4

OUTPUT SPSS 27 VARIABEL KEPUASAN KERJA Y**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.759	6

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 4043/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/26/9/2024

Medan, 26/9/2024

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Putri Dwi Amelia Lubis
NPM : 2105160070
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah

1. Banyaknya tenaga kerja di lapangan belum memiliki keterampilan yang memadai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan teknologi dan metode terbaru
2. Kurangnya program pelatihan dan pengembangan SDM yang berkelanjutan menyebabkan strategi kompetensi tenaga kerja
3. Akibat keterbatasan keterampilan dan pelatihan produktivitas tenaga kerja dalam proyek konstruksi sering tidak optimal
4. Tingkat kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas beragam mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan
5. Training yang ada mungkin kurang relevan atau tidak optimal untuk meningkatkan keterampilan karyawan

Rencana Judul

1. Peran Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kerja
2. Pengaruh Self Efficacy, Training Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gen Z
3. Pengaruh Gig Economy Dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Perusahaan Pdam Tirta Deli Kab. Deli Serdang

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

Pemohon



(Putri Dwi Amelia Lubis)

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 4043/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/26/9/2024

Nama Mahasiswa

: Putri Dwi Amelia Lubis

NPM

: 2105160070

Program Studi

: Manajemen

Konsentrasi

: Sumber Daya Manusia (SDM)

Tanggal Pengajuan Judul

: 26/9/2024

Nama Dosen Pembimbing^{*)}

:

Judul Disetujui^{**)}

"Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan"

Disahkan oleh:

Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 17 Oktober 2024

Dosen Pembimbing

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Keterangan:

*) Dasi oleh Pimpinan Program Studi

**) Dasi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"

PERMOHONAN IZIN PENELITIAN



Kepada Yth.
Ketua/Sekretaris Program Studi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU
Di Medan

Medan, H
..... 20.... M

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap

: P U T R I D W I A M E L I A L U B I S

NPM

: 2 1 0 5 1 6 0 0 7 0

Tempat.Tgl. Lahir

: P E R B A U N G A N D I F E B R U A R I
2 0 0 3

Program Studi

: Akuntansi/
Manajemen

Alamat Mahasiswa

: P E R U M Z A H R A M A D A N I D S N 3
D E S A J A M B U R P U L A U

Tempat Penelitian

: P E R U M D A T I R T A D E L I K A B U
P A T E N D E L I S E R D A N G

Alamat Penelitian

: J L T I R T A D E L I N O I K O M P L E K
K A N T O R B U P A T I D E L I S E R D
A N G K E C L U B U K P A K A M

Memohon kepada Bapak untuk pembuatan izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain:

1. Transkrip nilai sementara
2. Kwitansi SPP tahap berjalan

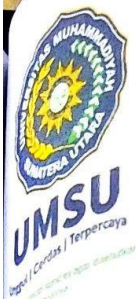
Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih

Diketahui
Ketua/Sekretaris Program Studi

(JASMAN SARIPUDDIN Hsb)
SE., M. Si

Wassalam
Pemohon

(PUTRI DWI AMELIA LUBIS)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#)

2943 /IL.3-AU/UMSU-05/ F / 2024

Medan, 05 Jumadil Awwal 1446 H
 07 November 2024 M

IZIN RISET PENDAHULUAN

Nomor
 Lampiran
 Perihal

Kepada Yth.
 Bapak / Ibu Pimpinan
 Perumda Tirta Deli Kab. Deli Serdang
 Jl. Tirta Deli No.1 Kom. Bupati Deli Serdang
 Di tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan Tugas Akhir yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Putri Dwi Amelia Lubis
 Npm : 2105160070
 Jurusan : Manajemen
 Semester : VII (Tujuh)
 Judul : Pengaruh Kompensasi Kepemimpinan dan Work Life Balance Terhadap Kepuasa Kerja Karyawan Tetap Perumda Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang.

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

Dr. H. JANURI, SE.,MM.,M.Si., CMA.
NIDN: 0109086502

Tembusan :

1. Pertinggal



PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG
PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM TIRTA DELI

Jl. Tirta Deli No. 01 Komplek Kantor Bupati Deli Serdang – Lubuk Pakam Telepon : (061) 7952911
Kode Pos : 20514 , E - Mail : perumdam@tirtadeli.co.id, Website : www.tirtadeli.co.id



Lubuk Pakam, 11 November 2024

Nomor : 895.4/39/Perumda AM-TD/DS/XI/2024
Perihal : Persetujuan Izin Riset Pendahuluan

Kepada Yth :
Dekan Fakultas
Ekonomi & Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Sumatera Utara
di_
Medan

Sehubungan dengan surat Sdra. Nomor : 2943/II.3-AU/UMSU-05/F/2024 Perihal : Izin Riset Pendahuluan atas mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang namanya tercantum dibawah ini :

No.	Nama	NPM
1	Putri Dwi Amelia Lubis	2105160070

dengan ini kami beritahukan kepada Saudara pada prinsipnya kami menyetujui Riset Pendahuluan di Perumda Air Minum Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang. Untuk selanjutnya pelaksanaan Riset tersebut di Kantor Pusat pada Perumda Air Minum Tirta Deli Bagian SDM & ADM.

Demikian hal ini disampaikan, untuk dapat dilaksanakan.

Perumda Air Minum Tirta Deli
Kabupaten Deli Serdang


M. Topan Sahroni, SE, MM
Direktur



Tembusan :

1. Mahasiswa Yang Bersangkutan
2. Arsip



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsuMEDAN](https://www.facebook.com/umsuMEDAN) [umsuMEDAN](https://www.instagram.com/umsuMEDAN) [umsuMEDAN](https://www.youtube.com/channel/UCv8v8v8v8v8v8v8v8v8v8v8) [umsuMEDAN](https://www.tiktok.com/@umsuMEDAN)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
TUGAS AKHIR MAHASISWA**

NOMOR : 2943 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2024

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan
Persetujuan permohonan judul penelitian Tugas Akhir / Jurnal dari Ketua / Sekretaris :
Program Studi : **Manajemen**
Pada Tanggal : **14 Oktober 2024**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/ Jurnal Mahasiswa :
Nama : **Putri Dwi Amelia Lubis**

N P M : **2105160070**

Semester : **VII (Tujuh)**

Program Studi : **Manajemen**

Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Kompensasi Kepemimpinan dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap Perumda Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang**

Dosen Pembimbing : **Jasman Saripuddin, SE.,M.Si.**

Dengan demikian di izinkan menulis Tugas Akhir / Jurnal dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Tugas Akhir/ Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Tugas Akhir / Jurnal harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Tugas Akhir
3. **Tugas Akhir** dinyatakan "**BATAL**" bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **07 November 2025**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : **05 Jumadil Awwal 1446 H**
07 November 2024 M



Dekan

Dr. H. JANURI, SE.,MM.,M.Si., CMA
NIDN: 0109086502

Tembusan :

1. Peringgal.





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa
NPM
Dosen Pembimbing
Program Studi
Konsentrasi
Judul Penelitian

: Putri Dwi Amelia Lubis
: 2105160070
: Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.
: Manajemen
: Manajemen Sumber Daya Manusia
: Pengaruh Kompensasi Kepemimpinan dan *Work Life Balance* terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Perumda Tirta Deli Kab. Deli
Serdang.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Sistematisasi dan sistematika penyusunan tesis di bab 1 dan 2. Bab 1 dan 2 BAB 1 mencakup pendahuluan, latar belakang, rumusan masalah dan tujuan dari penelitian. Bab 2.	2/12/24	J
Bab 2	Kajian pustaka berkaitan dengan minimal pengertian, tujuan & manfaat, faktor-faktor pembentukan.		J
Bab 3	Definisi operasional & metode teknik analisis & jenis & tujuan.		J
Daftar Pustaka	Referensi pustaka dosen FEB Minimal 10		J
Instrumen Peng umpulan Data Penelitian			
Persetujuan Seminar Proposal	Aceh dan memenuhi syarat untuk di submit ke	7/12/24	J

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.

Medan, Desember 2024

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini **Senin, 30 Desember 2024** telah diselenggarakan seminar Jurusan Manajemen menerangkan bahwa :

Nama Lengkap
NPM
Tempat/Tgl Lahir
Alamat Rumah
Judul Proposal

: PUTRI DWI AMELIA LUBIS
: 2105160070
: Perbaungan, 01 Februari 2003
: Jl. Pertanian Perum.Zahra madani Dusun 3 Desa Jambur Pulau Kec. Perbaungan Kab. Serdang Bedagai
: PENGARUH KOMPENSASI KEPEMIMPINAN DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PERUMDA TIRTA DELI KABUPATEN DELI SERDANG

Disetujui / tidak disetujui*)

Item	Komentar
Judul	
Bab I	Tambahkan Data atau Bukti Prariset
Bab II	Tambahkan Grand Teory berdasarkan Faktor yg Mempengaruhi
Bab III	
Lainnya	
Kesimpulan	☒ Lulus ☐ Tidak Lulus

Medan, Senin 30 Desember 2024

TIM SEMINAR

Pembimbing

Jasman Syarifuddin Hsb, SE, M.Si

Pembanding

Assoc. Prof. Satria Tirtayasa, Ph.D.

Ketua

Jasman Syarifuddin Hsb, SE, M.Si



PENGESAHAN PROPOSAL

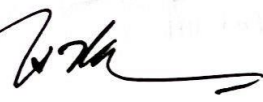
Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Senin, 30 Desember 2024* menerangkan bahwa:

Nama : Putri Dwi Amelia Lubis
N.P.M. : 2105160070
Tempat / Tgl.Lahir : Perbaungan, 01 Februari 2003
Alamat Rumah : Jl. Pertanian Perum. Zahra Madani dusun 3 Desa Jambur Pulau
Judul Proposal : Pengaruh Kompensasi Kepemimpinan Dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Perumda Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang

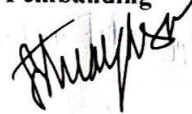
Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Tugas Akhir / Jurnal Ilmiah dengan pembimbing : *Jasman Saripuddin Hasibuan, SE., M.Si.,*
Medan, Senin, 30 Desember 2024

TIM SEMINAR

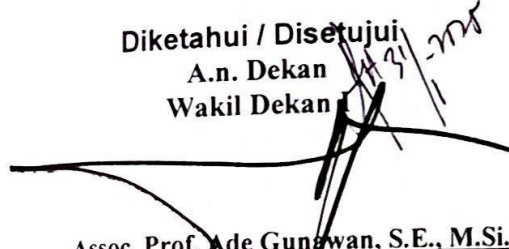
Pembimbing


Jasman Saripuddin Hasibuan, SE., M.Si.,

Pembanding


Assoc. Prof. Satria Tirtayasa, Ph.D.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan


Assoc. Prof. Ade Gunawan, S.E., M.Si.
NIDN : 0105087101

Ketua Prodi


Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS



UMSU
10-7010793

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Pp/PT/III/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

Medan, 14 Ramadhan 1446 H
14 Maret 2025 M

: 942 /II.3-AU/UMSU-05/F/2025

: -
: **MENYELESAIKAN RISET**

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Perumda Tirta Deli Kab. Deli Serdang
Di
Tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk **melanjutkan Penyusunan / Penulisan Tugas Akhir pada Bab IV – V**, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Putri Dwi Amelia Lubis**
N P M : **2105160070**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Kompensasi Kepemimpinan dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap Perumda Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang.**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

DEH JANURI, SE., MM., M.Si., CMA
NIDN: 0109086502

Tembusan :

1. Pertinggal



PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG
PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM TIRTA DELI

Jl. Tirta Deli No. 01 Komplek Kantor Bupati Deli Serdang – Lubuk Pakam Telepon : (061) 7952911
Kode Pos : 20514 , E - Mail : perumdam@tirtadeli.co.id, Website : www.tirtadeli.co.id



Lubuk Pakam, 12 Maret 2025

Nomor : 895/4/102/Perumda AM-TD/DS/III/2025
Perihal : **Surat Selesai Melaksanakan Riset**

Kepada Yth :
**Dekan Fakultas
Ekonomi & Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Sumatera Utara**
di_
Medan

Yang Bertanda tangan dibawah ini :

Nama : M. TOPAN SAHRONI, SE, MM
Jabatan : Direktur Perumda Air Minum Tirta Deli

Menerangkan bahwa Mahasiswa dibawah ini :

No.	Nama	NPM
1	Putri Dwi Amelia Lubis	2105160070

benar telah melaksanakan Riset di Kantor Pusat Perumda Air Minum Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang pada Bagian ADM & SDM pada tanggal 12 November 2024 s.d 12 Maret 2025.

Demikian hal ini disampaikan, untuk dapat dilaksanakan.

Perumda Air Minum Tirta Deli
Kabupaten Deli Serdang

M. Topan Sahroni, SE, MM
Direktur

Tembusan :

1. Mahasiswa Yang Bersangkutan
2. Arsip