

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA *DRIVER GRAB BIKE* DI KOTA KUPANG

The Influence of Work Life Balance and Compensation on Job Satisfaction of Grab Bike Driver in Kupang City

Dionisius Irenius Rambo Effi^{1,a)}, Tarsisius Timuneno^{2,b)}, Debryana Y. Salean^{3,c)}, Clarce S. Maak^{4,d)}

^{1,2,3,4)} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} effirambo@gmail.com, ^{b)} tarsisiustimuneno@staf.undana.ac.id

^{c)} debryana.salean@staf.undana.ac.id, ^{d)} clarce.maak@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance* dan kompensasi terhadap kepuasan kerja *driver* Grab *dike* di Kota Kupang. Kepuasan kerja merupakan aspek penting yang memengaruhi kinerja dan keberlanjutan kerja *driver* transportasi online, khususnya di tengah tuntutan jam kerja yang panjang serta sistem kompensasi berbasis insentif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 830 *driver* Grab *bike* di Kota Kupang, dengan sampel sebanyak 90 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dan teknik simple random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis deskriptif, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja *driver* Grab *bike* di Kota Kupang. Kompensasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan, *work life balance* dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja *Driver* Grab *Bike*. Temuan ini mengindikasikan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi serta sistem kompensasi yang adil dan memadai berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja *driver*. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merancang kebijakan yang mendukung kesejahteraan *driver* serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

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

PENDAHULUAN

Dalam era saat ini, di dalam suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan pelaksanaan yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan (Abdullah, 2014). Oleh karena itu, agar sebuah organisasi dapat mencapai kepuasan kerja yang baik diperlukan perlakuan yang adil dan memuaskan pada SDM yang bekerja dalam organisasi tersebut. Robbins & Judge (2015) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik- karakteristiknya. Seseorang yang memiliki

kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap yang positif mengenai pekerjaannya. Sedangkan seseorang yang memiliki level kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negatif.

Singh dan Khanna (2011) menyatakan *Work Life Balance* sebagai konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara pekerjaan (karir dan ambisi) pada satu sisi dan kehidupan (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual) di sisi lain. Posig & Kickul dalam Nurmalasari, Frendika dan Asyofa (2022) mengatakan bahwa pekerja yang tidak puas terhadap pekerjaannya disebabkan oleh konflik keseimbangan antara karir dan keluarganya, dimana pekerja diminta untuk dapat bekerja dengan baik, tetapi mereka juga memiliki kehidupan diluar pekerjaan yang harus diperhatikan seperti keluarga, komunitas, sosial, studi, dan lainnya.

Ada beberapa hal yang harus dilakukan perusahaan untuk mencapai kepuasan kerja yang baik dari karyawannya, seperti memberikan kompensasi. Menurut (Hasibuan, 2015) kompensasi merupakan semua yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada perusahaan. Jadi kompensasi menjadi hal yang penting yang merupakan suatu dorongan atau motivasi utama seseorang karyawan untuk bekerja. Tindakan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawannya juga dapat berdampak pada menghasilkan kepuasan kerjanya. Berdasarkan Mangkunegara dalam Cahya, Prabowo & Suryawan, (2021) Kompensasi yang diberikan pada karyawan sangat mempengaruhi tingkat kepuasan dan motivasi kerja, serta hasil kerja.

Grab adalah layanan Tidak hanya di kota-kota besar, Grab telah menyebar di seluruh Indonesia termasuk di Kota Kupang. Sejak 23 Maret 2018, Grab hadir dan mulai beroperasi di Kota Kupang, hal ini membawa trend tersendiri dan berdampak positif karena masyarakat akan lebih dimudahkan dalam mengakses transportasi hanya dengan menekan tombol di aplikasi smarthphone mereka. Masyarakat Kota Kupang telah mengenal ojek pangkalan sebagai cara transportasi sebelum keberadaan ojek online Grab *Bike*. Namun, munculnya Grab*Bike* membuat pasar beralih dari metode transportasi konvensional ke metode online. Grab memiliki sistem pemberian kompensasi bagi para *Driver* Grab. Kompensasi yang didapatkan *Driver* Grab berupa pendapatan dari setiap orderan, Insentif, dan asuransi kecelakaan. Untuk pendapatan *Driver*, Grab menetapkan presentase 20:80. Dimana Perusahaan Grab menerima 20% dan 80% untuk *Driver*. Sedangkan untuk pemberian insentif didapatkan berdasarkan total berlian yang berhasil dikumpulkan setiap 1 berlian para *Driver* memperoleh Rp 65 rupiah untuk layanan Grab *Bike* dan Grab *Express* setiap orderan bernilai 13 berlian, dan untuk layanan Grab *Food* memperoleh 8 berlian dari setiap orderan yang diperoleh.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2011) kepuasan kerja merupakan sikap emosional mencintai pekerjaannya, dicerminkan dengan moral kerja. Menurut Handoko (2011) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Dalam mengukur kepuasan kerja, Robbins dan Judge (2015) mengemukakan dimensi dan indikator sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri, yakni mencakup kesempatan untuk belajar dan tanggung jawab.
2. Gaji/upah, yakni mencakup sistem penggajian dan keadilan penggajian.
3. Kesempatan promosi, yakni mencakup peluang dan keadilan untuk mendapatkan promosi.
4. Pimpinan, yakni mencakup pimpinan yang berorientasi terhadap kinerja karyawan dan pimpinan yang mengutamakan partisipasi karyawan.
5. Rekan kerja, yakni mencakup dukungan rekan kerja dan kelompok kerja.

Work Life Balance

Menurut Ricardianto (2018) mengemukakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) adalah pencapaian oleh karyawan dari keseimbangan yang memuaskan antara pekerjaan dan bukan pekerjaan. Indikator-indikator untuk mengukur *Work Life Balance* menurut Mcdonal et al., (dalam Rondonuwu dkk, 2018) adalah sebagai berikut:

1. *Time Balance* (Keseimbangan Waktu)
2. *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan)
3. *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan)

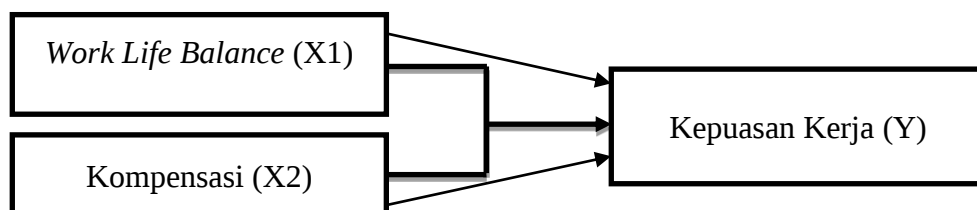
Kompensasi

Menurut Hasibuan (2013), Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Simamora (2004), indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut:

1. Upah dan gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

Kerangka Berpikir

Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa kerangka berpikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Kerangka berpikir digunakan untuk membantu menjelaskan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H1 : Diduga *Work Life Balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja *Driver grab bike* di Kota Kupang
- H2 : Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja *Driver grab bike* di Kota Kupang
- H3 : Diduga *Work Life Balance* dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja *Driver grab bike* di Kota Kupang

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu survey. Penelitian survey adalah salah satu pendekatan penelitian yang melibatkan pengumpulan data dari responden melalui kuesioner atau wawancara terstruktur. Berdasarkan jenis penelitian yang telah disebutkan sebelumnya, maka pendekatan penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu tidak pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisa data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugiyono 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Indikator	No Item	r- hitung	r-tabel	Keterangan
Work Life Balance	X1.1	0,867	> 0,207	Valid
	X1.2	0,838	> 0,207	Valid
	X1.3	0,856	> 0,207	Valid
	X1.4	0,888	> 0,207	Valid
	X1.5	0,900	> 0,207	Valid
	X1.6	0,922	> 0,207	Valid
	X1.7	0,880	> 0,207	Valid
	X1.8	0,906	> 0,207	Valid
	X1.9	0,914	> 0,207	Valid
Kompensasi	X2.1	0,871	> 0,207	Valid
	X2.2	0,913	> 0,207	Valid
	X2.3	0,942	> 0,207	Valid
	X2.4	0,917	> 0,207	Valid
	X2.5	0,925	> 0,207	Valid
	X2.6	0,933	> 0,207	Valid
Kepuasan Kerja	Y1	0,864	> 0,207	Valid
	Y2	0,891	> 0,207	Valid
	Y3	0,925	> 0,207	Valid
	Y4	0,903	> 0,207	Valid
	Y5	0,841	> 0,207	Valid
	Y6	0,883	> 0,207	Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa setiap item yang terdapat dalam variabel baik itu independent dan dependent memiliki korelasi person (r_{hitung}) lebih besar dari 0.207 (r_{tabel}). Pada variabel *Work Life Balance* r tabel (0,922) > r tabel (0,207). Variabel Kompensasi r tabel (0,942) > r tabel (0,207). Dan variabel kepuasan kerja r hitung (0,925) > r tabel (0,207). Sehingga dinyatakan valid serta dapat dianalisis.

Uji Reliabilitas

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Kriteria	Alpha Cronbach	Keterangan
Work Life Balance (X1)	0,60	0,965	Reliable
Kompensasi (X2)	0,60	0,962	Reliable
Kepuasan Kerja (Y)	0,60	0,944	Reliable

Sumber: Data primer diolah, 2025

Dalam penelitian ini nilai *Cronbach's Alpha* variabel *work life balance* 0,965. *Cronbach's Alpha* variabel kompensasi 0,962. Dan nilai *Cronbach's Alpha* kepuasan kerja 0,944. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian untuk mengukur keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian pada *driver Grab bike* di Kota Kupang dapat dikatakan reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3.
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.903	.991		1.920	.058
	Work Life Balance	.229	.044	.341	5.207	.000
	Kompensasi	.580	.060	.635	9.687	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel hasil uji regresi linear berganda di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y = 1,903 + 0,229X_1 + 0,580X_2$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 1,903 yang artinya jika variabel X_1 (*Work Life Balance*) dan X_2 (Kompensasi) konstan atau tetap maka akan meningkatkan variabel Y (Kepuasan Kerja) sebesar 1.903 poin.

2. Variabel X1 (*Work Life Balance*) memiliki koefisien sebesar 0,229. Hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan 1 poin variabel X1 (*Work Life Balance*), maka akan meningkatkan variabel Y (Kepuasan Kerja) sebesar 0,229 poin.
3. Variabel X2 (Kompensasi) memiliki koefisien sebesar 0,580. Hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan 1 poin variabel X2 (Kompensasi), maka akan meningkatkan variabel sebesar 0,580 poin.

Uji Parsial (t)

Tabel 4.
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.903	.991		1.920	.058
	Work Life Balance	.229	.044	.341	5.207	.000
	Kompensasi	.580	.060	.635	9.687	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer diolah, 2025

1. *Work Life Balance*

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa : Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $(0.000) < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel *Work Life Balance* berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada *Driver Grab Bike* Di Kota Kupang.

2. Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel di atas $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada *Driver Grab Bike* Di Kota Kupang.

Uji Simultan (F)

Tabel 5.
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3083.063	2	1541.532	281.138	.000 ^b
	Residual	477.037	87	5.483		
	Total	3560.100	89			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

Sumber : Data primer diolah, 2025

Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikansi $< \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya *Work Life Balance* dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada *Driver Grab Bike* Di Kota Kupang.

Koefisien Determinasi

Tabel 6.
Hasil Uji koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.930 ^a	.865	.862	2.34684

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

Sumber : Data primer diolah, 2025

Hasil analisis determinasi menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,862 berarti nilai koefisien determinasi adalah 86,2%. Artinya bahwa *Work Life Balance* dan Kompensasi mempunyai kontribusi pengaruh terhadap Kepuasan Kerja sebesar 86,2%, sedangkan sisanya sebesar 13,8 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Pada *Driver Grab Bike* Di Kota Kupang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Artinya, semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi seseorang, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan dalam bekerja. Hubungan ini menandakan bahwa keseimbangan hidup menjadi salah satu faktor penting dalam membentuk kepuasan kerja. *Work Life Balance* menjadi salah satu kunci untuk menciptakan pengalaman kerja yang positif dan berkelanjutan. Dalam hal ini ketika individu tidak merasa tertekan oleh pekerjaan dan mampu menjalankan peran di luar pekerjaan dengan baik, maka rasa puas terhadap pekerjaan meningkat, dan loyalitas tumbuh. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa *Work Life Balance* berperan penting dalam membentuk kepuasan kerja *Driver Grab* di Kota Kupang. Keseimbangan antara tuntutan kerja dan kehidupan pribadi harus menjadi perhatian utama bagi semua pihak, karena kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak langsung pada kualitas layanan, etos kerja, dan keberlanjutan pekerjaan itu sendiri.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada *Driver Grab Bike* Di Kota Kupang

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kompensasi memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja *Driver Grab Bike* di Kota Kupang. Koefisien regresi yang diperoleh memperlihatkan adanya hubungan yang searah, yang artinya ketika kompensasi meningkat, maka kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan. Dalam praktiknya, kompensasi

mencakup tidak hanya penghasilan utama dari perjalanan, tetapi juga insentif, bonus performa, dan berbagai bentuk penghargaan lainnya. Ketika seluruh elemen tersebut diberikan secara konsisten dan proporsional, maka para *Driver* merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih optimal. Yusuf (2015) menyatakan perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun. Secara keseluruhan, pembahasan ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak hanya berdampak secara langsung terhadap kepuasan kerja, tetapi juga membawa efek lanjutan terhadap motivasi, kinerja, dan loyalitas *Driver*. Oleh karena itu, perusahaan harus memandang kompensasi sebagai investasi strategis dalam menjaga kualitas dan kelangsungan layanan transportasi.

Pengaruh *Work Life Balance* dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada *Driver Grab Bike* Di Kota Kupang

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta dalam model ini adalah positif. Artinya, jika variabel X_1 (*Work Life Balance*) dan X_2 (Kompensasi) konstan atau tetap akan meningkatkan variabel Y (Kepuasan Kerja). Ini mengindikasikan bahwa walaupun variabel bebas *Work Life Balance* dan Kompensasi diasumsikan tidak berubah, Kepuasan Kerja tetap berada pada level tertentu. Nilai konstanta tersebut menggambarkan dasar dari variabel dependen dalam kondisi semua variabel independen bernilai nol atau konstan. Kombinasi antara *Work Life Balance* dan Kompensasi yang efektif akan menciptakan kondisi kerja yang tidak hanya nyaman secara fisik, tetapi juga secara mental dan emosional. Para *Driver* akan merasa dihargai dan didukung dalam menjalankan pekerjaannya, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja mereka terhadap Perusahaan Grab. Secara praktis, perusahaan dapat menggunakan temuan ini sebagai dasar dalam menyusun kebijakan strategis. Program dukungan keseimbangan hidup seperti fleksibilitas jam kerja, dukungan kesehatan, dan juga sistem kompensasi yang transparan dan kompetitif menjadi langkah penting dalam meningkatkan kesejahteraan *Driver*. Dengan demikian, pembahasan ini menyimpulkan bahwa *Work Life Balance* dan Kompensasi adalah dua elemen penting yang secara simultan memengaruhi Kepuasan Kerja *Driver Grab Bike* di Kota Kupang. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan keduanya secara bersamaan dalam merancang strategi pemberdayaan dan kesejahteraan mitra kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh *Work Life Balance* Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada *Driver Grab Bike* Di Kota Kupang, maka ditarik kesimpulan bahwa:

1. Hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor diperoleh pada variabel *Work Life Balance*, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance*, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja pada *Driver Grab bike* di Kota Kupang sudah dilaksanakan dengan baik.

2. Berdasarkan hasil uji parsial variabel *Work Life Balance* berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada *Driver Grab Bike* Di Kota Kupang.
3. Berdasarkan hasil uji parsial variabel Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada *Driver Grab Bike* Di Kota Kupang.
4. Berdasarkan hasil uji simultan menunjukkan bahwa *Work Life Balance* dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada *Driver Grab Bike* Di Kota Kupang.

Saran

1. Bagi Perusahaan
Disarankan perusahaan melakukan penyesuaian dan evaluasi terhadap perhitungan tarif perjalanan dan potongan sistem, serta menyediakan tunjangan atau bonus musiman, terutama saat harga kebutuhan pokok meningkat. Selain itu, tampilan aplikasi perlu dilengkapi dengan informasi yang rinci dan real-time mengenai sistem tarif, potongan, dan insentif, disertai sosialisasi rutin kepada mitra *Driver*. Untuk mendukung keseimbangan kerja, perusahaan juga sebaiknya menyediakan fitur pengingat istirahat otomatis serta mengembangkan program kesejahteraan non-finansial seperti layanan konsultasi psikologis dan komunitas pendukung.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya
Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam memengaruhi Kepuasan kerja, diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian, dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, beban kerja dan stres kerja agar hasil penelitian menjadi lebih luas dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. AswajaPressindo. Akmal, A., & Tamini, I. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Cahya, A. D., Prabowo, V. T., & Suryawan, A. F. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus : Lancar Ponsel). *JurnalDaya Saing*,7(3),313–318. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v7i3.700>
- Handoko. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia* (Cetakan ke)
- Hasibuan, M. (2011). *Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah*. BumiAksara, 2011.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketujuh belas*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Nurmalasari, M., Frendika, R., & Assyofa, A. R. (2022, July). Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja pada *Driver Transportasi Online Platform Gojek* Wilayah Bandung. In *Bandung Conference Series: Business and Management* (Vol. 2, No. 2, pp. 981-988).
- Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management*. Bogor: In Media.
- Robbins, J. dan. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Robbins, S. P. dan Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16, Salemba Empat, Jakarta.
- Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7(2), 30-39.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Stie YKPN. Simamora,
- Singh, P. and Khanna, P. (2011). *Work-Life Balance: A Tool for Increased Employee Productivity and Retention*. *Lachoo Management Journal*. Vol. 2, No. 2, pp. 188-206.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah*.