



PENGARUH KOMPENSASI DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA GURU DI SEKOLAH DASAR SWASTA YASPORBI III JAKARTA SELATAN

Zahra Maulida¹, Nurul Aisyah², Chodidjah³

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Email: zahramld1154@gmail.com¹, nurul.nly@bsi.ac.id², chodidjah.cdj@bsi.ac.id³

Penulis Korespondensi: zahramld1154@gmail.com

Abstract. *Teachers play an important role in maintaining the quality of elementary education, making job satisfaction an important organizational concern. Compensation and work life balance are among the factors that may shape teachers' perceptions of their work. This study aimed to examine the partial and simultaneous effects of compensation and work life balance on teachers' job satisfaction at Yasporbi III Private Elementary School, South Jakarta. The study employed a quantitative approach with an associative design. The population and sample consisted of 37 teachers, selected using saturated sampling. Primary data were collected through questionnaires and analyzed using SPSS version 26 through validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-test, F-test, and the coefficient of determination. The results indicate that compensation has a positive and significant effect on job satisfaction ($t = 3.221$; $\text{Sig.} = 0.003$), while work life balance also has a positive and significant effect ($t = 4.399$; $\text{Sig.} = 0.000$). Simultaneously, compensation and work life balance significantly affect job satisfaction ($F = 35.762$; $\text{Sig.} = 0.000$). The coefficient of determination is 0.678, indicating that 67.8% of the variation in job satisfaction is explained by the two independent variables. The findings imply that schools should strengthen fair compensation policies while supporting teachers' work life balance.*

Keywords: *Compensation; Job Satisfaction; Teachers; Work Life Balance; Yasporbi III.*

Abstrak. Guru memiliki peran penting dalam menjaga kualitas pendidikan sekolah dasar sehingga kepuasan kerja menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan oleh sekolah. Kompensasi dan *work life balance* merupakan faktor yang dapat membentuk penilaian guru terhadap pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompensasi dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja guru, baik secara parsial maupun simultan, pada Sekolah Dasar Swasta Yasporbi III Jakarta Selatan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif. Populasi sekaligus sampel penelitian berjumlah 37 guru dengan teknik *sampling* jenuh. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS versi 26 melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($t = 3,221$; $\text{Sig.} = 0,003$), sedangkan *work life balance* juga berpengaruh positif dan signifikan ($t = 4,399$; $\text{Sig.} = 0,000$). Secara simultan, kompensasi dan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($F = 35,762$; $\text{Sig.} = 0,000$). Nilai R^2 sebesar 0,678 menunjukkan bahwa 67,8% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut. Temuan ini menunjukkan pentingnya kebijakan kompensasi yang adil dan dukungan terhadap keseimbangan kehidupan kerja guru.

Kata kunci: Guru; Kepuasan Kerja; Kompensasi; *Work Life Balance*; Yasporbi III.

1. LATAR BELAKANG

Sebagai fondasi utama pembangunan suatu bangsa, dunia pendidikan sangat bergantung pada peran guru selaku penggerak utama proses belajar mengajar sekaligus pembentuk karakter siswa. Khusus di jenjang sekolah dasar, tugas guru tidak terbatas pada aktivitas mengajar semata, melainkan juga mencakup penyiapan materi ajar, keterlibatan dalam berbagai kegiatan pendukung, hingga penyelesaian tugas-tugas administratif. Beragamnya tanggung jawab tersebut menjadikan tingkat kepuasan kerja guru sebagai isu penting untuk dicermati, sebab hal ini erat kaitannya dengan motivasi kerja, rasa tanggung jawab, kenyamanan, serta mutu pelaksanaan tugas sehari-hari (A. D. Sari & Dewi, 2025).

Terdapat sejumlah aspek yang turut menetapkan besar kecilnya kepuasan kerja seseorang, di antaranya kompensasi dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work life balance*). Kompensasi sendiri dipahami sebagai wujud apresiasi organisasi terhadap kontribusi yang diberikan pekerja, yang dapat berbentuk gaji, insentif, tunjangan, maupun berbagai fasilitas penunjang (Aswaruddin *et al.*, 2023; Gilman *et al.*, 2023). Persepsi kesesuaian antara imbalan yang diterima dengan beban tanggung jawab yang diemban akan membuat pekerja merasa dihargai. Sebaliknya, kesenjangan antara keduanya berisiko menurunkan kepuasan kerja yang dirasakan (Rizal *et al.*, 2024; Sukendra *et al.*, 2026).

Di luar aspek kompensasi, *work life balance* juga berperan sebagai determinan penting yang menggambarkan sejauh mana seseorang bisa menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Keseimbangan ini menjadi krusial mengingat beban kerja yang tinggi rentan mempersulit individu dalam mengatur waktu, keterlibatan, maupun rasa puas terhadap kedua ranah tersebut secara bersamaan (Gaol *et al.*, 2023; Indra & Rialmi, 2022). Bagi profesi guru, isu *work life balance* kian relevan karena tanggung jawab pekerjaan kerap meluas hingga di luar jam mengajar, misalnya melalui kegiatan persiapan pembelajaran maupun penyelesaian tugas tambahan lainnya (D. I. P. Sari *et al.*, 2024; Utaminingsih *et al.*, 2024).

Sekolah swasta menghadirkan konteks kajian tersendiri yang menarik untuk ditelusuri, mengingat pola pengelolaan organisasi serta sumber dayanya cenderung berbeda dibandingkan sekolah negeri. Penelitian (Syarifah *et al.*, 2025) mengungkap bahwa sebagian guru di sekolah swasta masih merasa kurang puas terhadap besaran pendapatan yang diterima, kendati relasi dengan rekan sejawat dinilai cukup baik. Studi lain turut memperkuat bahwa ketiga aspek, kompensasi, beban kerja, dan *work life balance* berkorelasi terhadap tingkat kepuasan kerja para guru (Amalia *et al.*, 2025; Wati & Abdurahman, 2024).

Fenomena ini turut tampak di SD Swasta Yasporbi III Jakarta Selatan, yang menerapkan sistem pembelajaran *full day* dengan pola lima hari sekolah dalam sepekan. Hasil wawancara awal terhadap lima orang guru mengindikasikan bahwa meskipun lingkungan kerja secara umum dinilai kondusif, masih terdapat kebutuhan penyesuaian tunjangan agar lebih sepadan dengan beban tugas yang ditanggung, yang meliputi kegiatan mengajar, penyusunan materi, pendampingan ekstrakurikuler, hingga urusan administratif. Penerapan sistem *full day* pun menghadirkan tantangan tersendiri untuk menjaga keseimbangan antara kewajiban di sekolah dan kehidupan pribadi, terutama bagi guru yang juga memikul tanggung jawab keluarga.

Sejumlah penelitian terdahulu memang telah banyak mengulas pengaruh kompensasi maupun *work life balance* terhadap kepuasan kerja, tetapi kajian yang menguji kedua variabel tersebut secara khusus pada guru SD Swasta Yasporbi III Jakarta Selatan belum ditemukan dalam literatur yang menjadi rujukan penelitian ini. Di samping itu, hasil-hasil penelitian sebelumnya juga memperlihatkan keragaman dari sisi objek kajian, karakteristik responden, maupun kombinasi variabel yang diteliti. Sebagai contoh, (Maharani *et al.*, 2023) mendapati *work life balance* berpengaruh positif namun tidak signifikan pada karyawan di Bintaro, sementara (Indra & Rialmi, 2022) justru menemukan pengaruh yang positif dan signifikan. Ketidakkonsistenan hasil tersebut mengindikasikan masih terbukanya peluang riset lanjutan, khususnya pada konteks sekolah dasar swasta.

Bertolak dari kondisi tersebut, studi ini dirancang agar mendapat bukti empiris terkait “pengaruh kompensasi dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja guru di SD Swasta Yasporbi III Jakarta Selatan.” Unsur kebaruan penelitian ini terletak pada spesifikasi objek yang diteliti, yakni guru pada sekolah dasar swasta berbasis sistem *full day*, disertai pengujian pengaruh kedua variabel bebas baik parsial ataupun simultan terhadap kepuasan kerja. Secara rinci, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja, serta mengkaji pengaruh keduanya secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru.

2. KAJIAN TEORITIS

Kajian teoritis merupakan landasan yang digunakan untuk menjelaskan konsep dan teori yang berkorelasi terhadap variabel pada penelitian. Bagian ini digunakan untuk memberikan dasar pemahaman mengenai kompensasi, *work life balance*, dan kepuasan kerja serta menjelaskan keterkaitan antarvariabel yang menjadi fokus penelitian. Kajian teoritis dalam penelitian ini disusun dari teori dan temuan studi terdahulu yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti.

Kompensasi

Secara konseptual, kompensasi dapat dipahami sebagai bentuk imbalan sekaligus penghargaan yang disediakan organisasi kepada pekerjanya atas kontribusi yang sudah diberikan, yang wujudnya dapat berupa gaji, insentif, tunjangan, maupun fasilitas (Aswaruddin *et al.*, 2023; Gilman *et al.*, 2023). Pemberian kompensasi pada dasarnya mencerminkan bentuk pengakuan organisasi terhadap kontribusi dan tanggung jawab yang telah dijalankan pekerja. Ada hubungan erat antara kompensasi dan kepuasan kerja, sebab besaran imbalan yang diterima kerap menjadi salah satu tolok ukur bagi pekerja dalam menilai pekerjaannya sendiri. Apabila kompensasi dirasa sepadan dengan kontribusi dan tanggung jawab yang diemban, pekerja akan merasa lebih dihargai; sebaliknya, kesenjangan antara imbalan dan beban kerja berpotensi memicu ketidakpuasan. Penelitian (Ashary, 2022) yang mengungkap adanya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai, serta diperkuat oleh (Wirawan *et al.*, 2022) yang juga mengidentifikasi kompensasi sebagai salah satu determinan kepuasan kerja. Senada dengan itu, (Rizal *et al.*, 2024) turut menegaskan kompensasi menjadi sebuah aspek yang berkaitan erat dengan kepuasan kerja guru.

Perlu dicatat bahwa pemaknaan kompensasi tidak hanya terbatas pada besaran nominal imbalan yang diterima, melainkan juga mencakup ragam bentuk penghargaan lain yang disediakan organisasi. Gaji berperan sebagai komponen imbalan pokok, sementara insentif, tunjangan, dan fasilitas berfungsi sebagai unsur pelengkap yang turut menunjang kesejahteraan serta kelancaran pelaksanaan tugas. Keragaman bentuk kompensasi tersebut memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai penghargaan yang diterima oleh pekerja. Merujuk pada uraian teoritis di atas, penelitian ini memaknai kompensasi sebagai keseluruhan bentuk imbalan dan penghargaan yang diterima guru sebagai balasan atas kontribusi serta tanggung jawab yang telah diberikan kepada sekolah. Variabel ini diukur melalui empat indikator yang mengacu pada (Adiyanti & Nugraha, 2023), yaitu:

- a. Gaji ialah sebuah imbalan utama yang bisa didapat untuk menjadi balasan atas pekerjaan dan tanggung jawab yang sudah dilaksanakan. Gaji menjadi salah satu bentuk kompensasi yang diberikan secara berkala dan menjadi bagian utama dari penghargaan yang diterima atas pekerjaan.
- b. Insentif merupakan tambahan imbalan yang disediakan untuk menjadi penghargaan atas kontribusi atau pencapaian tertentu. Insentif dapat menjadi bentuk penghargaan tambahan yang disediakan di luar imbalan utama.

- c. Tunjangan ialah kompensasi tambahan yang disediakan di luar gaji sebagai bentuk dukungan terhadap kesejahteraan pekerja. Tunjangan menjadi salah satu bagian dari kompensasi yang dapat melengkapi imbalan utama yang diterima.
- d. Fasilitas merupakan berbagai sarana dan bentuk dukungan yang disediakan organisasi untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan. Ketersediaan fasilitas dapat membantu pekerja melangsungkan tugas dan tanggung jawabnya secara lebih baik.

Work Life Balance

Work life balance bisa dimaknai menjadi sebuah keadaan saat seseorang bisa menyelaraskan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Pendapat (Indra & Rialmi, 2022) menjelaskan bahwa kemampuan untuk membagi waktu, tenaga, dan fokus secara proporsional antara kehidupan profesional dan pribadi merupakan inti dari gagasan ini. Keseimbangan tersebut menjadi penting agar tanggung jawab pekerjaan tetap dapat dipenuhi tanpa mengorbankan kehidupan pribadi. Penelitian (Yudhany & Parwati, 2024) juga menegaskan peran penting *work life balance* dalam menciptakan rasa nyaman selama bekerja. Kemampuan menyeimbangkan kedua ranah tersebut dapat membantu individu meredakan tekanan kerja, mempertahankan tingkat produktivitas, sekaligus menjalankan kedua perannya secara lebih optimal. Sebaliknya, ketidakseimbangan yang terjadi berpotensi memicu kelelahan dan mengganggu kualitas pelaksanaan pekerjaan.

Konsep *work life balance* menjadi relevan dalam konteks penelitian ini mengingat tanggung jawab guru mencakup kegiatan mengajar sekaligus persiapan pembelajaran serta berbagai tugas pendukung lainnya. Kemampuan mengelola waktu dan keterlibatan pada kedua ranah tersebut menjadi prasyarat agar fungsi sebagai guru maupun individu dalam kehidupan pribadinya dapat berjalan selaras. Merujuk pada kajian teoritis di atas, penelitian ini memaknai *work life balance* sebagai kapasitas guru untuk menyeimbangkan waktu, keterlibatan, serta kepuasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Variabel ini diukur melalui tiga indikator yang mengacu pada (Yudhany & Parwati, 2024), yaitu:

- a. Keseimbangan Waktu (*Time Balance*), yakni kapasitas membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan secara seimbang.
- b. Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*), yaitu kemampuan memberikan perhatian dan komitmen terhadap pekerjaan maupun kehidupan pribadi secara seimbang.
- c. Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*), yakni tingkat kepuasan yang didapatkan individu untuk menjalankan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Kepuasan Kerja

Kondisi emosional dan sikap seseorang terhadap pekerjaannya dipengaruhi oleh penilaian mereka atas berbagai aspek pekerjaan tersebut; inilah hakikat dari kepuasan kerja. Penelitian (A. D. Sari & Dewi, 2025) memaparkan bahwa kepuasan kerja merupakan cerminan dari reaksi emosional seseorang terhadap pekerjaannya. Sementara itu, (Wirawan *et al.*, 2022) berpendapat bahwa pandangan seseorang terhadap pekerjaannya dapat menjadi tolak ukur tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan tersebut. Sejalan dengan itu (Maharani *et al.*, 2023) menerangkan bahwa rasa nyaman dalam bekerja tercermin dari kesungguhan individu untuk mempersembahkan hasil kerja terbaik. Individu yang merasa puas dan menikmati pekerjaannya cenderung lebih terdorong untuk mencurahkan usaha yang lebih besar dalam menuntaskan tugasnya. Maka, kepuasan kerja bukan sekadar perasaan subjektif terhadap pekerjaan, melainkan juga tampak melalui sikap dan tingkat kenyamanan individu dalam menjalankan aktivitas kerjanya sehari-hari.

Tinggi rendahnya kepuasan kerja dapat terpengaruh oleh beragam faktor, dari pekerjaan itu sendiri ataupun dari lingkungan kerja secara umum. Pendapat (Azizah & Supriyanto, 2023) mengidentifikasi sejumlah faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja, di antaranya tantangan mental dalam pekerjaan, imbalan serta peluang promosi, kondisi kerja yang kondusif, dan kualitas hubungan dengan rekan kerja. Berbagai aspek tersebut memperlihatkan bahwa kepuasan kerja pada hakikatnya terbentuk dari penilaian individu atas berbagai dimensi pekerjaan yang dijalannya. Berpijak pada kajian teoritis tersebut, penelitian ini memaknai kepuasan kerja sebagai kondisi emosional dan sikap guru pada pekerjaannya, yang terbentuk dari penilaian atas aspek pekerjaan. Variabel ini diukur melalui lima indikator yang mengacu pada (Ashary, 2022), yaitu:

- a. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, yaitu perasaan senang, nyaman, dan menikmati pekerjaan yang dijalankan sehari-hari.
- b. Kepuasan terhadap kompensasi, yaitu penilaian terhadap kesesuaian gaji, tunjangan, dan insentif yang diterima dengan pekerjaan yang dilakukan.
- c. Kepuasan terhadap atasan, yaitu penilaian terhadap sikap, gaya kepemimpinan, serta perlakuan atasan dalam menjalankan hubungan kerja.
- d. Kepuasan terhadap rekan kerja, yaitu penilaian terhadap hubungan kolaborasi, komunikasi, dan dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.

- e. Kepuasan terhadap kesempatan promosi, yaitu penilaian terhadap adanya peluang untuk memperoleh peningkatan posisi atau pengembangan karier berdasarkan kemampuan dan hasil kerja.

Penelitian Terdahulu

Berbagai penelitian terdahulu memperlihatkan adanya keterkaitan antara kompensasi dan kepuasan kerja. (A. D. Sari & Dewi, 2025) misalnya, mendapati pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi pada kepuasan kerja. Temuan tersebut turut dilaporkan oleh (Wirawan *et al.*, 2022), yang mencatat pengaruh positif kompensasi dengan koefisien beta sebesar 0,228. Begitu juga dengan (Ashary, 2022) yang membuktikan bahwa kompensasi berdampak positif dan signifikan pada kepuasan kerja, langsung ataupun melalui motivasi kerja yang menjadi variabel penghubung (*intervening*). Sementara itu, pada objek guru sekolah dasar, (Rizal *et al.*, 2024) menjabarkan kompensasi berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja guru, sekaligus menjadi variabel yang paling dominan. Beralih pada variabel *work life balance*, (Maharani *et al.*, 2023) melaporkan pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan pada kepuasan kerja, dengan koefisien determinasi sebesar 0,035. Berbeda dengan temuan tersebut, (Indra & Rialmi, 2022) justru menunjukkan pengaruh positif dan signifikan *work life balance* terhadap kepuasan kerja. Konsistensi hasil positif dan signifikan juga ditemukan pada penelitian (Wati & Abdurahman, 2024) dengan besaran pengaruh mencapai 52,3% terhadap kepuasan kerja guru. Sejalan dengan temuan (Yudhany & Parwati, 2024), yang juga melaporkan pengaruh positif signifikan *work life balance* pada kepuasan kerja.

Sejumlah penelitian yang mengombinasikan kedua variabel kompensasi dan *work life balance* turut memberikan temuan yang relevan dengan penelitian ini. Pendapat (Tarigan *et al.*, 2025) mengungkap bahwa *work life balance*, kompensasi, dan lingkungan kerja bersama-sama berdampak positif dan signifikan pada kepuasan kerja, dengan kontribusi ketiga variabel tersebut mencapai 76,2%. Selanjutnya, (Tiow *et al.*, 2026) juga melaporkan pengaruh positif dan signifikan dari *work life balance* dan kompensasi pada kepuasan kerja sekaligus kinerja karyawan, meski penelitian tersebut menambahkan kinerja karyawan sebagai variabel tambahan yang membedakannya dari penelitian ini.

Merujuk pada uraian studi terdahulu, tampak masih adanya inkonsistensi temuan, terutama terkait pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja. Penelitian (Maharani *et al.*, 2023) melaporkan pengaruh positif tidak signifikan, sedangkan (Indra & Rialmi, 2022), (Wati & Abdurahman, 2024), serta (Yudhany & Parwati, 2024) justru menemukan pengaruh yang positif dan signifikan. Di samping itu, karakteristik objek penelitian yang secara spesifik mengkaji kompensasi dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja guru di SD swasta juga

masih relatif terbatas. Kesenjangan inilah yang mendasari dilakukannya penelitian ini, guna menguji “pengaruh kompensasi dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja guru di SD Swasta Yasporbi III Jakarta Selatan.”

Kerangka Berpikir

Fenomena yang terjadi pada guru SD Swasta Yasporbi III Jakarta Selatan menjadi titik pijak penelitian ini, yakni adanya kebutuhan penyesuaian kompensasi dengan beban kerja serta tantangan untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kondisi tersebut diduga memiliki keterkaitan dengan tingkat kepuasan kerja pada guru. Sejumlah penelitian terdahulu telah membuktikan pengaruh positif kompensasi terhadap kepuasan kerja (Rizal *et al.*, 2024; A. D. Sari & Dewi, 2025; Wirawan *et al.*, 2022), demikian pula *work life balance* yang juga terbukti berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Indra & Rialmi, 2022; Wati & Abdurahman, 2024; Yudhany & Parwati, 2024).

Berpijak pada landasan tersebut, kerangka berpikir penelitian ini mengasumsikan bahwa kompensasi (X_1) yang diberikan secara proporsional terhadap kontribusi dan tanggung jawab guru berpotensi meningkatkan kepuasan kerja (Y). Di sisi lain, *work life balance* (X_2) yang mencerminkan kapasitas guru untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan, keterlibatan, dan kepuasan pada kehidupan pribadinya juga diduga turut mendorong peningkatan kepuasan kerja (Y). Selain pengaruh secara parsial, kedua variabel diduga pula berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja guru, mengingat kompensasi berkaitan dengan aspek penghargaan atas pekerjaan, sementara *work life balance* berkorelasi terhadap kapasitas menjalankan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara harmonis.

Hipotesis

Sejumlah temuan penelitian terdahulu memperkuat dugaan adanya hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja. Studi yang dilangsungkan oleh (Ashary, 2022) misalnya, membuktikan pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Temuan studi dari (Wirawan *et al.*, 2022) juga menunjukkan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, penelitian (Rizal *et al.*, 2024) turut mendapati pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja guru. Pada variabel *work life balance*, studi dari (Indra & Rialmi, 2022) menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Studi yang dilangsungkan (Wati & Abdurahman, 2024) menunjukkan temuan yang sejalan, yaitu *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Studi dari (Yudhany & Parwati, 2024) juga menemukan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, studi dari (Tarigan

et al., 2025) melaporkan bahwa *work life balance*, kompensasi, dan lingkungan kerja secara bersama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan studi yang dilangsungkan (Tiow *et al.*, 2026) juga menunjukkan bahwa *work life balance* dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan temuan studi terdahulu dan kerangka berpikir yang sudah disusun, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁: “Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Dasar Swasta Yasporbi III Jakarta Selatan.”

H₂: “*Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Dasar Swasta Yasporbi III Jakarta Selatan.”

H₃: “Kompensasi dan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Dasar Swasta Yasporbi III Jakarta Selatan.

3. METODE PENELITIAN

Studi ini menerapkan metode kuantitatif melalui pendekatan asosiatif dan desain eksplanatori. Variabel independen terdiri atas kompensasi (X_1) dan *work life balance* (X_2), dan variabel dependen ialah kepuasan kerja (Y). Penelitian dilaksanakan pada guru Sekolah Dasar Swasta Yasporbi III Jakarta Selatan. Populasi yang ada ialah 37 guru dan semua populasi digunakan sebagai sampel melalui *sampling* jenuh. Data primer dihimpun dari kuesioner dengan skala Likert lima tingkat, sedangkan observasi dan dokumentasi digunakan sebagai data pendukung. Instrumen terdiri atas 11 butir kompensasi, 10 butir *work life balance*, dan 11 butir kepuasan kerja.

Peneliti menggunakan SPSS versi 26 untuk mengolah data. Kualitas instrumen diuji melalui uji validitas dan reliabilitas. Metode klasik untuk menguji asumsi meliputi uji Shapiro-Wilk untuk normalitas, uji Glejser untuk heteroskedastisitas, serta uji toleransi dan VIF untuk multikolinieritas. Analisis lebih lanjut mencakup regresi linear berganda, uji t untuk pengaruh parsial dan simultan, uji F , serta perhitungan koefisien determinasi (R^2). Kriteria signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Model regresi yang digunakan adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengambilan data dilangsungkan melalui distribusi kuesioner kepada 37 guru Sekolah Dasar Swasta Yasporbi III Jakarta Selatan. Karakteristik responden menunjukkan bahwa 14 orang (37,8%) berusia 20–25 tahun, 9 orang (24,3%) berusia 26–30 tahun, 11 orang (29,7%) berusia 31–40 tahun, dan 3 orang (8,1%) berusia 41–50 tahun. Berdasarkan jenis kelamin,

terdapat 13 guru laki-laki (35,1%) dan 24 guru perempuan (64,9%). Berdasarkan masa kerja, 10 orang (27,0%) memiliki masa kerja 1–2 tahun, 12 orang (32,4%) 3–4 tahun, dan 15 orang (40,5%) lebih dari 5 tahun.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	n	%
Usia	20–25 tahun	14	37,8
Usia	26–30 tahun	9	24,3
Usia	31–40 tahun	11	29,7
Usia	41–50 tahun	3	8,1
Jenis kelamin	Laki-laki	13	35,1
Jenis kelamin	Perempuan	24	64,9
Masa kerja	1–2 tahun	10	27,0
Masa kerja	3–4 tahun	12	32,4
Masa kerja	> 5 tahun	15	40,5

Sumber: Data diolah penulis, 2026

Uji Kualitas Instrumen

Pengujian validitas mengonfirmasi bahwa keseluruhan butir pernyataan pada ketiga variabel kompensasi, *work life balance*, dan kepuasan kerja memenuhi syarat validitas, ditandai dengan skor *r* hitung yang melampaui *r* tabel 0,325. Secara rinci, skor *r* hitung pada variabel kompensasi ada di kisaran 0,635–0,894, *work life balance* berada pada rentang 0,589–0,866, sementara kepuasan kerja berkisar 0,526–0,881. Capaian ini mengindikasikan bahwa tiap item bisa mengukur konstruk yang dimaksud yang menjadikannya layak dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

Adapun uji reliabilitas menghasilkan skor Cronbach's Alpha yakni 0,947 untuk kompensasi, 0,919 untuk *work life balance*, dan 0,947 untuk kepuasan kerja, seluruhnya melampaui ambang batas yang ditetapkan, dan menjadikan instrumen bisa dianggap reliabel. Atas dasar itu, keseluruhan 32 butir pernyataan yang terdiri dari 11 butir kompensasi, 10 butir *work life balance*, dan 11 butir kepuasan kerja valid sekaligus reliabel, dan layak diterapkan menjadi instrumen analisis.

Tabel 2. Ringkasan Uji Kualitas Instrumen

Variabel	Jumlah Butir	Rentang <i>r</i> hitung	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi (X_1)	11	0,635–0,894	0,947	Valid dan reliabel
<i>Work Life Balance</i> (X_2)	10	0,589–0,866	0,919	Valid dan reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	11	0,526–0,881	0,947	Valid dan reliabel

Sumber: Data diolah penulis, 2026

Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis, model regresi menjalani serangkaian uji asumsi klasik untuk memastikan kelayakannya. Uji-uji tersebut mencakup pemeriksaan normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinieritas. Residual model diasumsikan mengikuti distribusi normal berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan teknik Shapiro-Wilk, yang menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,054. Model tersebut dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas karena variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi 0,071 dan variabel *work life balance* memiliki nilai 0,901. Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan teknik Glejser.

Dengan nilai VIF sebesar 1,539 dan nilai *Tolerance* sebesar 0,650, hasil pengujian tidak menunjukkan adanya multikolinieritas di antara variabel-variabel independen, mengingat nilai VIF berada di bawah ambang batas 10. Model regresi kini siap untuk pengujian hipotesis karena seluruh asumsi tersebut telah terpenuhi.

Tabel 3. Ringkasan Uji Asumsi Klasik

Pengujian	Indikator	Hasil	Keputusan
Normalitas	Shapiro-Wilk Sig.	0,054	Normal
Heteroskedastisitas	X ₁ Sig. Glejser	0,071	Tidak terjadi
Heteroskedastisitas	X ₂ Sig. Glejser	0,901	Tidak terjadi
Multikolinearitas	X ₁ Tolerance / VIF	0,650 / 1,539	Tidak terjadi
Multikolinearitas	X ₂ Tolerance / VIF	0,650 / 1,539	Tidak terjadi

Sumber: Data diolah penulis, 2026

Uji Hipotesis dan Regresi

Temuan pengujian regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y = 0,730 + 0,350X_1 + 0,723X_2$. Nilai konstanta sebesar 0,730 menunjukkan estimasi kepuasan kerja apabila kompensasi dan *work life balance* ada pada kondisi tetap (konstan). Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,350 menandakan arah pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja, sedangkan koefisien regresi *work life balance* yakni 0,723 juga menegaskan arah pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dengan asumsi variabel lainnya ada pada keadaan yang konstan.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi dan Hipotesis

Variabel	B	Beta	t	Sig.	Keputusan
Konstanta	0,730	—	0,135	0,893	—
Kompensasi (X ₁)	0,350	0,389	3,221	0,003	H ₁ diterima
Work Life Balance (X ₂)	0,723	0,531	4,399	0,000	H ₂ diterima

Sumber: Data diolah penulis, 2026

Tabel 5. Hasil Uji Simultan dan Koefisien Determinasi

Ukuran	Nilai	Interpretasi
F hitung	35,762	Model signifikan
Sig. F	0,000	< 0,05
R	0,823	Hubungan kuat
R ²	0,678	67,8% variasi Y dijelaskan model
Adjusted R ²	0,659	Kemampuan penjelasan setelah penyesuaian

Sumber: Data diolah penulis, 2026

Pembahasan Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Dengan nilai t hitung sebesar 3,221, yang melampaui nilai t tabel sebesar 2,032, serta nilai signifikansi 0,003 yang berada di bawah ambang batas 0,05, hasil uji t menunjukkan bahwa gaji memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa guru melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi ketika gaji mereka memadai. Hal ini menyoroti pentingnya gaji sebagai bentuk penghargaan atas upaya dan tugas yang dijalankan oleh para pendidik dalam keseharian mereka. Penelitian yang dilakukan oleh (Ashary, 2022) yang juga mengonfirmasi pengaruh positif signifikan kompensasi pada kepuasan kerja. Temuan studi dari (Wirawan *et al.*, 2022) yang melaporkan pengaruh positif serupa, sedangkan (Rizal *et al.*, 2024) yang menjabarkan pengaruh positif dan signifikan kompensasi pada kepuasan kerja guru.

Pembahasan Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

Variabel *work life balance* juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja, dan nilai t hitung yakni 4,399 yang melampaui t tabel 2,032 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Temuan tersebut menegaskan semakin baik kapasitas guru untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya, akan kian besar pula kepuasan kerja yang didapat. Keseimbangan tersebut erat kaitannya dengan kemampuan mengelola waktu, keterlibatan, serta kepuasan dalam menjalankan kedua peran secara bersamaan. Studi yang dilangsungkan oleh (Indra & Rialmi, 2022) juga menegaskan ada pengaruh positif dan signifikan *work life balance* pada kepuasan kerja. Hasil studi dari (Wati & Abdurahman, 2024) serta (Yudhany & Parwati, 2024) juga menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan *work life balance* pada kepuasan kerja.

Pembahasan Pengaruh Kompensasi dan *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

Secara simultan, kompensasi dan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui skor F hitung 35,762 dan skor signifikansi 0,000. Skor R² 0,678 menjabarkan bahwa kompensasi dan *work life balance* bisa menegaskan 67,8% variasi kepuasan kerja, sedangkan 32,2% lainnya dijabarkan oleh aspek lain di luar model penelitian.

Hasil tersebut menegaskan kepuasan kerja guru berkorelasi terhadap kompensasi yang diterima dan kemampuan dalam mengelola keseimbangan tuntutan pekerjaan dan kehidupan. Studi yang dilangsungkan (Tarigan *et al.*, 2025) menjabarkan *work life balance*, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan pada kepuasan kerja. Temuan studi dari (Tiow *et al.*, 2026) juga menunjukkan pengaruh *work life balance* dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari temuan pengolahan data dan pembahasan yang sudah dilangsungkan, bisa disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Dasar Swasta Yasporbi III Jakarta Selatan, dengan nilai t hitung 3,221 ($> t$ tabel 2,032) dan skor signifikansi $0,003 < 0,05$. Koefisien regresi yakni 0,350 mengindikasikan peningkatan kompensasi diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja, sehingga hipotesis pertama diterima. *Work life balance* juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan skor t hitung 4,399 ($> t$ tabel 2,032) dan skor signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien regresi 0,723 menunjukkan arah pengaruh positif, sehingga hipotesis kedua diterima. Selanjutnya, secara simultan kompensasi dan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan skor F hitung 35,762 dan signifikansi 0,000. Skor R^2 sebesar 0,678 menegaskan bahwa kedua variabel tersebut bisa menjabarkan 67,8% variasi kepuasan kerja, sedangkan 32,2% lainnya dijabarkan oleh aspek lain di luar model penelitian, sehingga hipotesis ketiga diterima. Persamaan regresi yang didapat yakni $Y = 0,730 + 0,350X_1 + 0,723X_2$.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa kompensasi dan *work life balance* ialah dua aspek yang berperan dalam menjelaskan kepuasan kerja guru. Kompensasi berkaitan dengan penghargaan yang diterima atas kontribusi dan tanggung jawab pekerjaan, sedangkan *work life balance* berkaitan dengan kapasitas guru untuk mengelola keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan demikian, peningkatan kepuasan kerja guru tidak semata-mata ditentukan oleh kesesuaian kompensasi yang diberikan, tetapi juga perlu didukung oleh kondisi yang memungkinkan guru menjalankan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang.

Merujuk pada temuan tersebut, ada beberapa saran yang bisa diajukan. Bagi pihak sekolah, disarankan untuk terus mempertahankan sekaligus mengevaluasi secara berkala kebijakan kompensasi yang berlaku, agar tetap proporsional dengan tanggung jawab dan kontribusi guru, terutama pada komponen tunjangan dan fasilitas. Sekolah juga perlu memberi

perhatian pada pengaturan beban dan alokasi waktu kerja, sehingga guru memiliki ruang yang memadai untuk menjalani kehidupan pribadi tanpa mengesampingkan tanggung jawab pekerjaannya. Langkah-langkah tersebut diharapkan dapat menciptakan kenyamanan kerja sekaligus menjaga keberlangsungan kepuasan kerja guru.

Dari temuan yang ada, beberapa saran dapat dikemukakan. Bagi pihak sekolah, disarankan untuk mempertahankan dan mengevaluasi kebijakan kompensasi agar tetap sesuai dengan tanggung jawab dan kontribusi guru, khususnya pada aspek tunjangan dan fasilitas. Sekolah juga dapat memperhatikan pengaturan beban dan waktu kerja agar guru memiliki kesempatan yang cukup untuk menjalankan kehidupan pribadi tanpa mengabaikan tanggung jawab pekerjaan. Upaya tersebut diharapkan dapat mendukung kenyamanan guru dalam bekerja dan mempertahankan kepuasan kerja.

Sementara itu, bagi penelitian mendatang, disarankan untuk memperluas cakupan objek serta menambah angka responden supaya temuan yang ada bisa memberikan penjabaran yang lebih komprehensif. Penelitian lainnya juga bisa mempertimbangkan variabel lain yang belum tercakup, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, komitmen organisasi, maupun pengembangan karier, mengingat masih terdapat 32,2% variasi kepuasan kerja yang belum terjelaskan oleh model penelitian ini. Di samping itu, pengujian terhadap variabel yang sama dapat pula dilakukan pada karakteristik sekolah maupun tenaga pendidik yang berbeda guna memperoleh hasil pembandingan yang lebih kaya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Universitas Bina Sarana Informatika, dosen pembimbing, kepala sekolah, para guru, dan seluruh pihak di SD Yasporbi III Jakarta Selatan yang telah memberikan dukungan, izin, arahan, dan bantuan selama proses penelitian. Dukungan yang diberikan, baik dalam proses pengumpulan data maupun penyelesaian penelitian, sangat membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini dengan baik.

Penulis juga menyampaikan apresiasi kepada seluruh pihak yang telah meluangkan waktu, memberikan informasi, serta membantu kelancaran pelaksanaan penelitian dari awal hingga tahap penyelesaian. Semoga segala bentuk dukungan dan bantuan yang telah diberikan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan penelitian dan menjadi kontribusi bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

DAFTAR REFERENSI

- Adiyanti, S. A., & Nugraha, E. (2023). Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial terhadap kinerja karyawan. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika*

Komputer, 7(1), 166–176.

- Amalia, S. N., Hasanuddin, & Jumawan. (2025). Pengaruh *Work Life Balance* dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Al-'Arabi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(3), 199–210. <https://doi.org/10.61722/jiem.v3i3.4060>
- Ashary, O. W. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada Karyawan *Goodfellas Barbershop*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 663–674. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/17088>
- Aswaruddin, Muliyani, S., Bacin, N. Z., Yontino, M., Lubis, L. F. P., & Ad Darain, S. A. (2023). Kompensasi. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia (JPPI)*, 1(1), 57–64. <https://doi.org/10.62017/jppi.v1i1.98>
- Azizah, R. N., & Supriyanto, A. S. (2023). Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada Perumda Tugu Tirta Kota Malang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), 37–44.
- Gaol, F. V. L., Deti, R., & Yusuf, R. (2023). Analisis *Work Life Balance* pada karyawan generasi milenial di Bandung. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 7(1), 30–37.
- Gilman, B., Saputra, M. I., Lubis, M. M., Azahara, N., Yulanda, R., & Riofita, H. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 29935–29940.
- Indra, F. J., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh *Work Life Balance*, *Burnout*, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi). *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(2), 90–99.
- 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).
- Rizal, H., Daeng, A., & Fadlli, M. D. (2024). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru SD di Kecamatan Selong. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 3(2), 90–116.
- Sari, A. D., & Dewi, I. K. (2025). Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*.
- Sari, D. I. P., Fitri, D. A., Maulana, D. H., Trihanyoto, S., & Nuphanudin. (2024). Optimalisasi *Work Life Balance* Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMPN 16 Surabaya. *Jurnal Jendela Pendidikan*, 4(2), 190–197.
- Sukendra, I. N., Nayyara, D., Budiman, F. A., & Handoko, T. W. (2026). Analisis Kelayakan Kompensasi Guru Aparatur Sipil Negara (ASN) SMA/SMK Negeri di Indonesia melalui *Framework Pay Determination*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 11(3), 3710–3729. <https://doi.org/10.34125/jmp.v11i3.2352>
- Syarifah, L. S., Wijaya, W. M., Uyun, A. S., Syadiah, L. A., & Kurniatun, T. C. (2025). Analisis Kepuasan Kerja dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan di Sekolah Swasta. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 13(1), 12–26.
- Tarigan, R. M. B., Marbun, S. N. B., & Napitupulu, J. (2025). Pengaruh *Work Life Balance*, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT Pegadaian Cabang Pasar Merah Medan. *Journal of Artificial Intelligence and Digital*

Business (RIGGS), 4(2), 2853–2861. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.920>

- Tiow, T. M., Lengkong, V. P. K., & Wangke, S. J. C. (2026). Pengaruh *Work Life Balance* dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi di PT Dwikarya Mitra Pratama Kairagi. *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 25(4). <https://doi.org/10.8734/mnmae.v1i2.359>
- Utaminingsih, S., Anwar, S., & Rachmawaty, S. (2024). Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Guru PAUD. *Jurnal Obsesi*. <https://obsesi.or.id/index.php/obsesi/article/view/6061>
- Wati, E. S., & Abdurahman, K. R. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Journal of Administration and Educational Management*. <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/ALIGNMENT/article/view/16619>
- Wirawan, I. K., Widiadnya, I. B. M., & Widyawati, S. R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal EMAS*, 3(2), 119–134.
- Yudhany, S. I., & Parwati, K. Y. (2024). Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Employee Retention* Dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi. Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 3(2), 479–491.