

LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, WORK LIFE BALANCE, KARAKTERISTIK PEKERJAAN, KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DI OWABONG WATERPARK

Nurul Mugiarti^{1*)}, Dian Safitri Pantja Koesoemasari²⁾, Ratna Pujiastuti³⁾

^{1,2,3} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Wijayakusuma Purwokerto

*Email Korespondensi : nurulmugiarti06@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik, *work life balance*, karakteristik pekerjaan, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Owabong *Waterpark* Purbalingga. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan jumlah populasi sebanyak 120 karyawan. Perhitungan sampel dengan menggunakan rumus Slovin, sehingga diperoleh sampel sebanyak 101 responden dengan menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *software SPSS 25 for windows*. Model persamaan regresi $Y = 4,208 + 0,193X_1 + 0,492X_2 + 0,172 X_3 + 0,208 X_4$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik, *work life balance*, karakteristik pekerjaan, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Implikasi penelitian ini sebagai upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, maka pihak manajemen Owabong *Waterpark* Purbalingga perlu memperhatikan serta menerapkan kebijakan mengenai lingkungan kerja non fisik, *work life balance*, karakteristik pekerjaan, dan kompensasi. Cara yang perlu dilakukan oleh pihak manajemen Owabong *Waterpark* Purbalingga yaitu dengan membangun kepercayaan karyawan agar terbentuk kerja sama antar karyawan, membangun keseimbangan kepuasan, menjelaskan arti tugas dan dampaknya terhadap divisi lain, dan meningkatkan fasilitas penunjang kerja karyawan.

Kata kunci: lingkungan kerja non fisik, *work life balance*, karakteristik pekerjaan, kompensasi, kepuasan kerja

Abstract

This research aims to analyze the influence of the non-physical work environment, work life balance, job characteristics, and compensation on the job satisfaction of Owabong *Waterpark* Purbalingga employees. This research uses quantitative research with a population of 120 employees. The sample was calculated using the Slovin formula, resulting in a sample of 101 respondents using the proportionate stratified random sampling technique. The data analysis technique used is multiple linear regression. Regression equation model $Y = 4.208 + 0.193X_1 + 0.492X_2 + 0.172 X_3 + 0.208 X_4$. The results of this research show that the non-physical work environment, work life balance, job characteristics, and compensation have a positive and significant effect on employee job satisfaction. The implication of this research is as an effort to increase employee job satisfaction, the management of Owabong *Waterpark* Purbalingga needs to pay attention and implement policies regarding the non-physical work environment, work life balance, job characteristics and compensation. The method that needs to be done by the management of Owabong *Waterpark* Purbalingga is to build employee trust to form cooperation between employees, build a balance of satisfaction, explain the meaning of tasks and their impact on other divisions, and improve employee work support facilities.

Keywords: non-physical work environment, work life balance, job characteristics, compensation, job satisfaction

PENDAHULUAN

Perusahaan ialah suatu lembaga yang diciptakan dan dijalankan untuk memproduksi barang atau jasa yang akan menghasilkan keuntungan. Di dalam perusahaan aset penting yang harus dimiliki yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia ialah komponen penting bagi perusahaan yang secara tidak langsung dapat dikatakan harta yang paling berharga, karena dengan adanya sumber daya manusia suatu perusahaan dapat berkembang dan menunjang keberhasilan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dengan begitu perusahaan dituntut agar dapat mengelola sumber daya manusia yang dipunyai dengan baik untuk keberlangsungan hidup dan kemajuan perusahaan. Upaya yang efektif dalam mengelola sumber daya manusia yaitu dengan mewujudkan kepuasan kerja untuk setiap karyawan di dalam perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan ungkapan suatu keadaan emosional seorang karyawan mengenai bagaimana perasaan mereka tentang pekerjaan yang dijalankan, yang mana terjadi atau tidaknya titik temu antara nilai balas jasa dari perusahaan dengan nilai balas jasa yang mereka harapkan (Gabby *et al.* 2023). Kepuasan kerja merupakan keadaan karyawan dalam memandang pekerjaan mereka sebagai sesuatu yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan (Brury 2016). Menurut Hartanto & Wibowo (2022), kepuasan kerja merupakan masalah strategis dalam menciptakan sumber daya manusia yang diinginkan karena tidak terpenuhinya kepuasan kerja akan berdampak pada hasil kerja yang kurang baik, dengan kualitas rendah dan target tidak terpenuhi dan akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja yang diberikan dari pegawai. Ardana *at al.* (2013) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, dan kompensasi.

Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik dengan sesama rekan kerja, bawahan, maupun dengan atasan (Sedarmayanti, 2017). Menurut Surijadi & Idris (2020), lingkungan kerja non fisik disebut juga sebagai lingkungan kerja psikis, dimana keadaan yang ada disekitar tempat kerja karyawan yang bersifat tidak nyata. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indra manusia, tetapi dapat dirasakan keberadaannya contohnya seperti hubungan dengan rekan kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alexis (2019), menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan hasil penelitian menurut Andre & Santoso (2022), menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Work life balance merupakan kemampuan individu dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaannya dan komitmen berkeluarga serta tanggung jawab di luar pekerjaan (Purwanto & Soliha, 2017). Menurut Endeka *et al.* (2020), *work life balance* adalah sejauh mana karyawan terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dengan peran mereka dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misal dengan orang tua, pasangan, teman, keluarga, maupun masyarakat) agar tidak adanya konflik antara dua peran tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Rampi *et al.* (2024), menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan menurut Endeka *et al.* (2020), menunjukkan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Karakteristik pekerjaan merupakan suatu upaya dalam mengidentifikasi karakteristik tugas yang ada dalam pekerjaan, lalu bagaimana karakteristik tersebut dapat disatukan untuk membentuk pekerjaan yang berbeda yang berhubungan dengan motivasi, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja (Purwanto & Soliha, 2017). Menurut Stoner (2012), karakteristik pekerjaan merupakan identitas dari tugas karyawan yang meliputi besarnya tanggung jawab, variasi tugas, dan sejauh mana pekerjaan itu sendiri memberikan kepuasan. Pemberian karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan cara memberikan pekerjaan sesuai dengan kapasitas karyawannya agar karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rostiningsih *et al.* (2020), menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan menurut Kadir *et al.* (2017) karakteristik pekerjaan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan (Simamora, 2015). Menurut Kasmir (2016), kompensasi memiliki hubungan yang sangat erat dengan kepuasan kerja karyawan. Dengan begitu maka karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan baik apabila mendapatkan kompensasi yang sesuai, begitu juga sebaliknya jika kompensasi yang didapat tidak sesuai maka akan berdampak negatif terhadap hasil kerjanya yang kemudian akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ardiansyah *et al.*, 2024; Ratna *et al.*, 2023), menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan menurut Riu *et al.* (2023), kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang peneliti lakukan dengan pihak manajemen, diperoleh hasil bahwa masih terdapat permasalahan mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan di Owabong *Waterpark* Purbalingga. Menurut As'ad (2013), indikasi adanya ketidakpuasan kerja dapat dilihat dari tingkat absensi. Dengan hal tersebut, keadaan kepuasan kerja yang menurun dapat ditunjukkan melalui data absensi karyawan Owabong *Waterpark* Purbalingga. Adapun data absensi karyawan Owabong *Waterpark* pada bulan Agustus 2023-Januari 2024 sebagai berikut :

Tabel 1. Tabel Absensi Karyawan Owabong *Waterpark* Purbalingga
Bulan Agustus 2023-Januari 2024

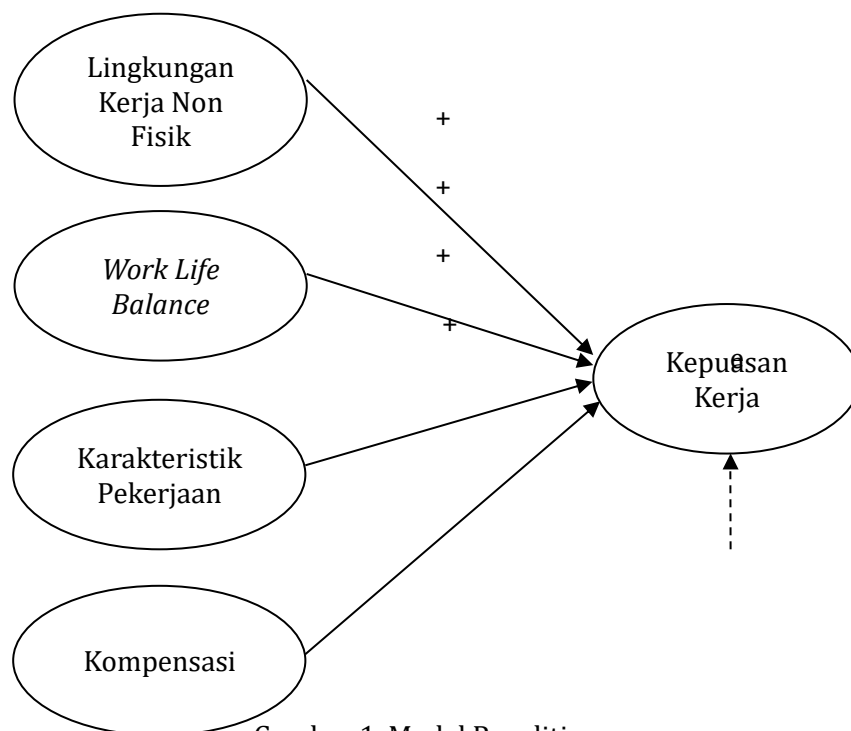
Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Izin (Orang)	Alpa (Orang)	Tingkat Absensi (%)
Agustus 2023	120	31	3	6	0,24
September 2023	120	30	4	4	0,22
Oktober 2023	120	31	2	3	0,13
November 2023	120	30	2	5	0,19
Desember 2023	120	31	5	3	0,21
Januari 2024	120	31	3	4	0,18

Sumber : Bagian SDM Owabong *Waterpark* 2023-2024, data diolah oleh peneliti

Dari tabel 1 menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan Owabong *Waterpark* Purbalingga pada bulan Agustus 2023 sebesar 0,24% kemudian mengalami penurunan pada bulan September 2023 menjadi 0,22% lalu mengalami penurunan kembali pada bulan Oktober 2023 menjadi 0,13% pada bulan November 2023 mengalami peningkatan menjadi 0,19% kemudian mengalami peningkatan kembali di bulan Desember 2023 menjadi 0,21% dan mengalami penurunan kembali pada bulan Januari 2024 menjadi 0,18%. Pada kenyataannya berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan salah satu staf

HRD Owabong *Waterpark* Purbalingga aturan yang ada mengenai tingkat absensi karyawan pada Owabong *Waterpark* Purbalingga bahwa karyawan tidak diperbolehkan alpa atau tidak berangkat kerja tanpa keterangan yang jelas, jika terdapat karyawan yang melakukan hal tersebut maka perusahaan akan memberikan surat peringatan. Sutrisno (2016), mengungkapkan bahwa ketidakpuasan dalam pekerjaan memiliki efek yang dapat menimbulkan perilaku agresif atau menarik diri dari lingkungan pekerjaannya seperti dengan cara bolos kerja. Hal ini dapat menjadi tolak ukur terhadap kepuasan kerja, dimana semakin tinggi tingkat ketidakhadiran karyawan maka semakin rendahnya tingkat kepuasan kerja.

Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk menguji pengaruh lingkungan kerja non fisik, *work life balance*, karakteristik pekerjaan, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan owabong *waterpark* purbalingga. Model penelitian yang akan dilakukan yaitu sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

METODE

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Owabong *Waterpark* Purbalingga sebanyak 120 orang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 101 karyawan dengan menggunakan teknik sampling *proportionate stratified random sampling*. Teknik pengumpulan data yaitu dengan menyebarkan kuesioner. Kemudian melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Lalu, melakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Berikutnya melakukan pengujian koefisien determinasi, uji F, dan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk memudahkan dalam pemahaman hasil penelitian, maka dicantumkan deskripsi hasil penelitian yang diurutkan dari variabel lingkungan kerja non fisik (X_1), *work life balance* (X_2), karakteristik pekerjaan (X_3), kompensasi (X_4), dan kepuasan kerja (Y).

Analisis Instrumen

Hasil uji validitas

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,785	0.3610	Valid
X1.2	0,910	0.3610	Valid
X1.3	0,912	0.3610	Valid
X1.4	0,817	0.3610	Valid
X2.1	0,750	0.3610	Valid
X2.2	0,845	0.3610	Valid
X2.3	0,787	0.3610	Valid
X3.1	0,783	0.3610	Valid
X3.2	0,885	0.3610	Valid
X3.3	0,821	0.3610	Valid
X3.4	0,825	0.3610	Valid
X3.5	0,813	0.3610	Valid
X4.1	0,740	0.3610	Valid
X4.2	0,842	0.3610	Valid
X4.3	0,829	0.3610	Valid
X4.4	0,555	0.3610	Valid
Y1	0,727	0.3610	Valid
Y2	0,817	0.3610	Valid
Y3	0,605	0.3610	Valid
Y4	0,766	0.3610	Valid
Y5	0,622	0.3610	Valid

Uji validitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan rumus korelasi *product moment* terhadap 30 responden sebagai survei pendahuluan atau *pilot survey* dengan derajat kebebasan (df) = $n - 2$ jadi ($df = 30 - 2 = 28$) dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) maka diperoleh nilai $r_{tabel} = 0,361$. Uji validitas pada penelitian ini meliputi variabel kepuasan kerja (Y), lingkungan kerja non fisik (X_1), *work life balance* (X_2), karakteristik pekerjaan (X_3), dan kompensasi (X_4) yang diperoleh hasil bahwa semua item pernyataan memiliki nilai $>0,361$. Maka dari itu seluruh pernyataan item dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach	Cut Off Value	Keterangan
X1	0,746	0,700	Reliabel
X2	0,880	0,700	Reliabel
X3	0,705	0,700	Reliabel
X4	0,882	0,700	Reliabel
Y	0,731	0,700	Reliabel

Berdasarkan dari data tabel 13, dapat diketahui bahwa koefisien reliabilitas *Cronbach alpha* dari variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik, *work life balance*, karakteristik pekerjaan, dan kompensasi masing-masing lebih besar dari nilai batas (*cut off value*) yang ditentukan oleh Ghazali (2018) yaitu sebesar 0,700. Oleh karena itu, semua pertanyaan pada setiap variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Tabel 4. Uji Normalitas

<i>Asymp Sig</i>	α	Keterangan
0,200	0,05	Normal

Output uji normalitas dalam TABEL 4 menunjukkan bahwa nilai *asymp sig (2-tailed)* uji Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200 yang mana lebih besar dari α (0,05). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 5. Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
1	Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	0,973	1,028	Tidak Terjadi Multikolinearitas
2	<i>Work Life Balance</i> (X2)	0,873	1,146	Tidak Terjadi Multikolinearitas
3	Karakteristik Pekerjaan (X3)	0,922	1,085	Tidak Terjadi Multikolinearitas
4	Kompensasi(X4)	0,902	1,109	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Output VIF pada tabel 5 menunjukkan bahwa nilai VIF pada masing-masing variabel bebas lebih kecil dari 10, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala mutikolinieritas dalam model regresi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Nilai <i>Signifikan</i>	Keterangan
1	Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	0,158	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
2	<i>Work Life Balance</i> (X2)	0,650	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
3	Karakteristik Pekerjaan (X3)	0,614	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
4	Kompensasi(X4)	0,248	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Berdasarkan pada *output* uji heteroskedastisitas pada tabel 6, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas uji Glejser variabel lingkungan kerja non fisik, *work life balance*, karakteristik pekerjaan, dan kompensasi lebih besar dari nilai α (0,05). Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t_{hitung}		t_{tabel}	Sig.
1	Lingkungan kerja non fisik (X_1)	0,193	3,947	>	1,661	0,000
2	<i>Work life balance</i> (X_2)	0,492	6,194	>	1,661	0,000
3	Karakteristik pekerjaan (X_3)	0,172	3,973	>	1,661	0,000
4	Kompensasi (X_4)	0,208	3,805	>	1,661	0,000
Konstanta		= 4,208				
Koef. Determinasi		= 0,578				
F_{hitung}		= 32,851				

Berdasarkan tabel 7, maka dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,208 + 0,193X_1 + 0,492X_2 + 0,172 X_3 + 0,208 X_4. \quad (1)$$

Maka dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 4,208 yang artinya bahwa variabel lingkungan kerja non fisik, *work life balance*, karakteristik pekerjaan, dan kompensasi tidak ada perubahan atau sama dengan nol, maka kepuasan kerja karyawan Owabong *Waterpark* Purbalingga menurun sebesar 4,208.

Koefisien regresi variabel lingkungan kerja non fisik (X_1) sebesar 0,193 menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, atau dapat dinyatakan bahwa persepsi responden terhadap lingkungan kerja non fisik meningkat sebesar satu satuan, maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan Owabong *Waterpark* Purbalingga sebesar 0,193 satuan dengan menganggap variabel lain tetap.

Koefisien regresi variabel *work life balance* (X_2) sebesar 0,492 menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, atau dapat dinyatakan bahwa persepsi responden terhadap *work life balance* meningkat sebesar satu satuan, maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan Owabong *Waterpark* Purbalingga sebesar 0,492 satuan dengan menganggap variabel lain tetap.

Koefisien regresi variabel karakteristik pekerjaan (X_3) sebesar 0,172 menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, atau dapat dinyatakan bahwa persepsi responden terhadap karakteristik pekerjaan meningkat sebesar satu satuan, maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan Owabong *Waterpark* Purbalingga sebesar 0,172 satuan dengan menganggap variabel lain tetap.

Koefisien regresi variabel kompensasi (X_4) sebesar 0,208 menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, atau dapat dinyatakan bahwa persepsi responden terhadap kompensasi meningkat sebesar satu satuan, maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan Owabong *Waterpark* Purbalingga sebesar 0,208 satuan dengan menganggap variabel lain tetap.

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model	R	R^2	Adjusted R^2	Std. Error of the Estimate
1	,760 ^a	,578	,560	,931

Mengacu dalam tabel 8 di atas, dapat dilihat bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,578. Nilai tersebut menunjukkan bahwa sebesar 57,8 persen variasi perubahan variabel kepuasan kerja karyawan Owabong *Waterpark* Purbalingga dapat dijelaskan oleh perubahan variabel lingkungan kerja non fisik, *work life balance*, karakteristik pekerjaan, dan kompensasi. Sedangkan 42,2 persen terdapat oleh variabel lain yang tidak diteliti, contohnya seperti motivasi kerja, budaya organisasi, disiplin kerja.

Hasil Uji F

Tabel 9. Uji F

Model	Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	114.013	4	28.503	32.851	.000 ^b
Residual	83.294	96	.868		
Total	197.307	100			

Berdasarkan pada tabel 9, dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 32,851 lebih besar dari nilai F_{tabel} dengan $df = (k-1)$ dan $(n-k) = (5-1) = 4$, dan $(101-5) = 96$ yaitu 2,466. Hasil uji F menunjukkan bahwa model regresi linier berganda dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk mengestimasi populasi atau memenuhi *goodness of fit*.

Hasil Uji t

Tabel 10. Hasil Uji t

No	Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
1	Lingkungan kerja non fisik (X_1)	3,947	1,661	0,000	Diterima
2	<i>Work life balance</i> (X_2)	6,194	1,661	0,000	Diterima
3	Karakteristik pekerjaan (X_3)	3,973	1,661	0,000	Diterima
4	Kompensasi (X_4)	3,805	1,661	0,000	Diterima

Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Owabong *Waterpark* Purbalingga, dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $3,947 > 1,661$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$. Artinya secara parsial lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan begitu, maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Owabong *Waterpark* Purbalingga, **diterima**.

Work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Owabong *Waterpark* Purbalingga, dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $6,194 > 1,661$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$. Artinya secara parsial *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan begitu, maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Owabong *Waterpark* Purbalingga, **diterima**.

Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Owabong *Waterpark* Purbalingga, dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $3,973 > 1,661$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$. Artinya secara parsial arakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan begitu, maka hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa arakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Owabong *Waterpark* Purbalingga, **diterima**.

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Owabong *Waterpark* Purbalingga, dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $3,805 > 1,661$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$. Artinya secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan begitu, maka hipotesis keempat yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Owabong *Waterpark* Purbalingga, **diterima**.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, terbukti bahwa lingkungan kerja non fisik, *work life balance*, karakteristik pekerjaan, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Owabong *Waterpark* Purbalingga. Upaya yang perlu dilakukan oleh pihak manajemen Owabong *Waterpark* Purbalingga agar terus meningkatkan kepuasan kerja karyawan yaitu dengan membangun kepercayaan karyawan agar terbentuk kerja sama antar karyawan, membangun keseimbangan kepuasan, menjelaskan arti tugas dan dampaknya terhadap divisi lain, dan meningkatkan fasilitas penunjang kerja karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih penulis ucapkan kepada pihak manajemen dan seluruh karyawan Owabong *Waterpark* Purbalingga yang telah berkenan membantu terselesaikannya penelitian ini, serta terima kasih untuk pihak-pihak yang terlibat dalam penyelesaian penelitian ini yang tidak dapat disebut satu persatu.

REFERENSI

- Alexs, I. K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Pekerjaan Itu Sendiri, Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi, Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Cv. Bali Harmoni, Bali Zoo Di Kabupaten Gianyar. Bali. *Universitas Warmadewa*.
- Andre, M., & Santoso, B. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Self-Efficacy dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Alsafwa Bahanan Turindo Surabaya. *Jurnal Manajemen Dan Sains*, 7(April), 1–6.
- Ardiansyah, F. H., Sundari, S., & Pujiastuti, R. (2024). Pengaruh Kompensasi , Kepemimpinan , Lingkungan Kerja Non Fisik , dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Objek Wisata Air Bojongsari. *Manajemen Business Innovation Conference-MBIC*, 7(2016), 781–795.
- Brury, M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAR Sorong Monce. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 4(1), 1–16.
- Endeka, R. F., Rumawas, W., & Tumbel, T. (2020). Pengaruh Work life Balance dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu. *Productivity*, 1(5), 436–440.

- Gabby, F., Ering, N., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Pusat PT Bank SulutGo Manado. *Productivity*, 4(5).
- Hartanto, E., & Wibowo, F. X. P. (2022). Pengaruh Motivasi , Komunikasi , Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dian Bangsa School). *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2).
- Kadir, A., Sjahrudin, H., & Purnomo, S. H. (2017). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 2(2), 62–77.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Raja Grafindo Persada.
- Purwanto, B. H., & Soliha, E. (2017). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompetensi terhadap kinerja melalui komitmen organisasional. *Jurnal Manajemen*, 21(2), 227–240.
- Rampi, S. E., Lengkong, V. P. K., & Wenas, R. S. (2024). Pengaruh Work-Life Balance, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sutanraja Amurang. *Jurnal EMBA*, 12(1), 943–953.
- Ratna, P., Heri, S., & Harstuti, H. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Rosa Sejahtera Eyelashes Purbalingga. *Majalah Imiah Manajemen dan Bisnis*, 20(1), 54-66.
- Riu, A. J. M., Kirana, K. C., & Hadi, S. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Kala Prana Consultant. *Journal Of Islamic Education Management*, 2(1), 57–72.