
PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, KOMITMEN ORGANISASI DAN *REWARD* TERHADAP KEPUASAN KERJA

¹Sintia Rusdiyanti, ²Eko Agus Alfianto

^{1,2}Program Administrasi Bisnis, Universitas Yudharta, Pasuruan

Email: ¹sintiarusdiyanti27@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci:

Work life balance;
Komitmen
Organisasi; Reward;
Kepuasan Kerja.

Cara Sitasi:

Penulis, Sintia
Rusdiyanti.
"Pengaruh *Work life balance*, Komitmen Organisasi dan *Reward* terhadap Kepuasan Kerja"
Currency (Jurnal Keuangan dan Perbankan Syariah)
[Volume 05, Nomor 01](#) Oktober 2026

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *work life balance*, komitmen organisasi dan *reward* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Moya Kasri Wira Jatim. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh seluruh karyawan divisi produksi es balok yang berjumlah 216 orang. Dalam penelitian ini, sampel diambil menggunakan teknik random sampling dengan jumlah sampel ditentukan dengan rumus slovin yaitu 140 karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner dan skala *Likert* 5 poin. Pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik terdiri uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas dilakukan sebelum analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance*, komitmen organisasi dan *reward* berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Moya Kasri Wira Jatim. Secara simultan, *work life balance*, komitmen organisasi dan *reward* juga berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Moya Kasri Wira Jatim. Temuan ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi manajemen SDM dalam meningkatkan kepuasan kerja melalui *work life balance*, komitmen organisasi dan *reward* yang semakin baik.

This study aims to analyze the influence of work-life balance, organizational commitment, and reward provision on the job satisfaction of employees at PT. Moya Kasri Wira Jatim. This research employed a quantitative approach. The population consisted of all employees in the block ice production division, totaling 216 employees. The sample was selected using a random sampling technique, with the sample size determined using the Slovin formula, resulting in 140 respondents. Data were collected through questionnaires using a five-point Likert scale. The research instruments were tested using validity and reliability tests. Classical assumption tests, including normality, multicollinearity, and heteroscedasticity tests, were conducted before performing multiple linear regression analysis. The results indicate that work-life balance, organizational commitment, and reward provision

each have a partial effect on employee job satisfaction at PT. Moya Kasri Wira Jatim. Simultaneously, work-life balance, organizational commitment, and reward provision also have a significant effect on employee job satisfaction. These findings are expected to serve as an evaluation tool for human resource management in improving employee job satisfaction through better work-life balance, stronger organizational commitment, and more effective reward systems.

Pendahuluan

Perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis menuntut perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia secara lebih strategis. Sumber daya manusia tidak hanya berperan sebagai pelaksana kegiatan operasional, tetapi juga menjadi salah satu faktor yang menentukan pencapaian tujuan dan keberlanjutan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia melalui pengembangan kompetensi, peningkatan kinerja, pembentukan budaya organisasi, serta pemberian perlakuan yang sesuai kepada karyawan memiliki kontribusi terhadap efektivitas perusahaan (Darmawan & Dwirianto, 2023; Wulandari et al., 2024). Praktik pengelolaan sumber daya manusia yang terencana, seperti rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan pemberdayaan karyawan, juga berkaitan dengan produktivitas serta efektivitas perusahaan (Riskayani et al., 2025). Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai aspek yang dapat membentuk sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi.

Salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja berkaitan dengan penilaian dan perasaan karyawan terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, serta berbagai perlakuan dan kebijakan yang diterima selama bekerja. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja cenderung menunjukkan sikap positif terhadap perusahaan dan memiliki keterikatan yang lebih baik terhadap pekerjaannya (Abdurohim & Purnama, 2022). Kepuasan kerja juga berkaitan dengan stabilitas sumber daya manusia karena tingkat kepuasan yang baik dapat mendukung loyalitas dan motivasi karyawan (Suwandi et al., 2022). Sebaliknya, kepuasan kerja yang rendah dapat menimbulkan berbagai persoalan perilaku kerja, termasuk penurunan motivasi, kinerja yang kurang optimal, dan meningkatnya keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Kepuasan kerja tidak terbentuk secara tunggal, tetapi berkaitan dengan berbagai kondisi yang dialami karyawan selama menjalankan pekerjaannya. Salah satu faktor yang relevan adalah *work life balance*. Tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks dapat membuat karyawan menghadapi kesulitan dalam membagi waktu, energi, dan perhatian antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. *Work life balance* menggambarkan kemampuan individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan secara proporsional. Rahayu dkk. (Rahayu et al., 2024) menjelaskan bahwa *work life balance* berkaitan dengan kesejahteraan psikologis karyawan dan kondisi kerja yang lebih sehat. Nadapdap dan Harahap (Nadapdap & Harahap, 2023) juga menunjukkan bahwa kebutuhan terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi semakin penting, terutama pada pekerjaan dengan intensitas dan tuntutan yang tinggi.

Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memberikan konsekuensi terhadap kondisi psikologis maupun sikap kerja karyawan. Beban kerja, tekanan pekerjaan, serta tuntutan operasional yang tinggi dapat mengurangi kesempatan karyawan untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarga. Rahmat dkk.

(Rahmat et al., 2025) menemukan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan personal berkaitan dengan peningkatan stres kerja serta penurunan kualitas kinerja dan sikap kerja. Sebaliknya, pengelolaan *work life balance* yang baik dapat membantu mengurangi *burnout* dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Indra & Rialmi, 2022). Dengan demikian, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menjadi salah satu faktor yang secara teoritis dan empiris berkaitan dengan kepuasan kerja.

Selain *work life balance*, kepuasan kerja juga berkaitan dengan komitmen organisasi. Komitmen organisasi menggambarkan keterikatan psikologis karyawan terhadap organisasi yang tercermin melalui komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Ketiga dimensi tersebut berkaitan dengan keterikatan emosional karyawan, pertimbangan terhadap konsekuensi meninggalkan organisasi, serta rasa tanggung jawab untuk tetap menjadi bagian dari organisasi (Sinaga & Rahman, 2025). Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi cenderung memiliki keterikatan yang lebih kuat terhadap perusahaan, sehingga lebih terdorong untuk menjalankan pekerjaan dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Hubungan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja juga didukung oleh penelitian terdahulu. Suwandi dkk. (Suwandi et al., 2022) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa keterikatan karyawan terhadap organisasi dapat berjalan searah dengan penilaian positif terhadap pekerjaan yang dijalankan. Sebaliknya, komitmen organisasi yang rendah dapat berkaitan dengan melemahnya rasa memiliki, loyalitas, dan keterlibatan karyawan dalam aktivitas organisasi. Kondisi tersebut menjadi penting bagi perusahaan yang memiliki tuntutan operasional tinggi karena keberlangsungan kegiatan perusahaan sangat bergantung pada keterlibatan dan kontribusi karyawan.

Faktor lain yang berkaitan dengan kepuasan kerja adalah *reward*. *Reward* merupakan penghargaan yang diberikan perusahaan sebagai bentuk apresiasi terhadap kontribusi, kinerja, dan pencapaian karyawan. Penghargaan dapat berbentuk finansial, seperti gaji, bonus, dan insentif, maupun nonfinansial, seperti pengakuan atas prestasi, pujian, dan kesempatan pengembangan karier. Kawulur (Kawulur, 2018) menjelaskan bahwa *reward* tidak hanya berkaitan dengan penghargaan terhadap pencapaian individu, tetapi juga dapat digunakan untuk membangun budaya kerja yang positif dan meningkatkan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Saputra (Saputra et al., 2017) juga menjelaskan bahwa sistem *reward* dapat digunakan sebagai sarana motivasi agar karyawan terdorong melaksanakan pekerjaannya secara optimal.

Keadilan dan kesesuaian sistem *reward* menjadi aspek penting dalam membentuk kepuasan kerja. Ketika karyawan menilai penghargaan yang diterima sesuai dengan kontribusi dan kinerja yang diberikan, muncul kecenderungan penilaian yang lebih positif terhadap pekerjaan dan perusahaan. Sebaliknya, persepsi bahwa penghargaan yang diterima tidak sesuai dengan kontribusi dapat menurunkan motivasi dan kepuasan kerja. Robbins dan Judge (Robbins & Coulter, 2016) mengemukakan bahwa perasaan kurang dihargai dapat berkaitan dengan penurunan motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen karyawan. Oleh karena itu, sistem *reward* tidak hanya berkaitan dengan imbalan ekonomi, tetapi juga menyangkut pengakuan perusahaan terhadap kontribusi karyawan.

Ketiga faktor tersebut memiliki relevansi pada PT Moya Kasri Wira Jatim sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa dan operasional. Karakteristik pekerjaan yang menuntut kesiapsiagaan, ketepatan waktu, dan kontinuitas pelayanan menjadikan karyawan sebagai bagian penting dalam pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan. Kondisi tersebut

dapat menimbulkan tuntutan pekerjaan yang perlu diimbangi dengan kondisi kerja yang mendukung kesejahteraan dan kepuasan karyawan. Dalam situasi demikian, keseimbangan kehidupan kerja, keterikatan karyawan terhadap organisasi, serta penghargaan yang diterima atas kontribusinya menjadi aspek yang penting untuk dikaji.

Meskipun penelitian mengenai *work life balance*, komitmen organisasi, dan *reward* terhadap kepuasan kerja telah dilakukan oleh sejumlah peneliti, penelitian yang menguji ketiga variabel tersebut secara bersama-sama pada karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim masih perlu dilakukan. Perbedaan karakteristik organisasi, jenis pekerjaan, tuntutan operasional, serta kebijakan pengelolaan sumber daya manusia dapat menghasilkan kondisi kepuasan kerja yang berbeda pada setiap perusahaan. Dengan demikian, penelitian pada PT Moya Kasri Wira Jatim dapat memberikan gambaran empiris mengenai keterkaitan *work life balance*, komitmen organisasi, dan *reward* dengan kepuasan kerja pada lingkungan kerja jasa dan operasional.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance*, komitmen organisasi, dan *reward* terhadap kepuasan kerja karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja, serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengelola keseimbangan kehidupan kerja, membangun komitmen organisasi, dan mengembangkan sistem *reward* yang sesuai bagi karyawan.

Kajian Pustaka dan pengembangan hipotesis

1. *Work life balance*

Menurut Mardiani dan Widiyanto (Mardiani & Widiyanto, 2021), *work life balance* diartikan sebagai kondisi di mana individu mampu mengatur waktu secara efektif sehingga tercipta keselarasan antara pekerjaan di tempat kerja, kehidupan keluarga, dan kepentingan pribadi. Dari sudut pandang pekerja, *work life balance* merupakan bentuk pilihan dalam mengelola kewajiban pekerjaan yang disesuaikan dengan tanggung jawab keluarga dan kehidupan pribadi (Ramin et al., 2023). Untuk mendukung peningkatan kinerja dan kepuasan kerja, diperlukan lingkungan kerja yang nyaman, efektif, dan efisien.

Selanjutnya Yazid dan Husniati (Yazid & Husniati, 2023), menjelaskan bahwa *work life balance* merupakan kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dapat mendorong terciptanya kepuasan kerja. Tamunomiebi dan Oyibo dalam Respati (Respati, 2023) juga menyebutkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja mampu meningkatkan komitmen afektif individu terhadap organisasi, sehingga berdampak positif pada peningkatan kinerja kerja

2. Komitmen organisasi

Robbins & Judge (Robbins & Coulter, 2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu kondisi di mana seorang karyawan berpihak pada perusahaan tertentu beserta tujuan-tujuannya, serta memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan tersebut. Dengan demikian, keterlibatan kerja yang tinggi menunjukkan keberpihakan individu terhadap pekerjaannya, sedangkan komitmen organisasi yang tinggi mencerminkan keberpihakan individu terhadap perusahaan tempat ia bekerja.

Luthans (Luthans, 2008) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan, kemauan untuk berusaha sesuai dengan kepentingan perusahaan, serta keyakinan dan penerimaan terhadap nilai dan

tujuan perusahaan. Komitmen ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan menjadi proses berkelanjutan di mana karyawan mengekspresikan kepeduliannya terhadap keberhasilan dan kemajuan perusahaan secara berkesinambungan. Pentingnya komitmen karyawan diperkuat oleh berbagai hasil penelitian yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan.

3. Reward

Menurut Saputra (Saputra et al., 2017), *reward* merupakan bentuk motivasi yang diberikan kepada karyawan agar mereka terdorong dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal. Sistem *reward* yang efektif tidak hanya bertujuan memberi penghargaan, tetapi juga memastikan kepuasan pegawai sehingga perusahaan mampu menarik, mempertahankan, dan mempekerjakan individu-individu yang memiliki perilaku positif dan produktif. Dengan kata lain, sistem *reward* yang baik berperan sebagai mekanisme strategis untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui kesejahteraan dan kepuasan karyawan

4. Kepuasan Kerja

Kreitner & Kinicki (Kreitner & Kinicki, 2009) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan efektivitas atau respons emosional seseorang terhadap berbagai aspek dalam pekerjaannya. Pengertian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat dipandang sebagai konsep yang tunggal, karena seorang individu dapat merasakan kepuasan pada aspek tertentu dari pekerjaannya, namun pada saat yang sama dapat pula merasa kurang puas terhadap aspek lainnya. Dengan demikian, hal ini menegaskan bahwa kepuasan kerja bersifat multidimensional, sehingga pengukurannya perlu memperhatikan berbagai unsur yang membentuk pengalaman kerja seseorang.

5. Hubungan antara *Work life balance* dengan Kepuasan Kerja

Work life balance merupakan kondisi ketika karyawan mampu mengatur tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang. Keseimbangan tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan memiliki waktu yang memadai untuk beristirahat, menjalankan aktivitas bersama keluarga, memenuhi kebutuhan pribadi, dan menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu. Berdasarkan *Spillover Theory*, pengalaman dalam kehidupan kerja dapat memengaruhi kehidupan pribadi, begitu pula kondisi kehidupan pribadi dapat terbawa ke dalam pekerjaan. Karyawan yang mampu menyeimbangkan kedua peran tersebut cenderung mengalami tekanan yang lebih rendah dan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya. Dengan demikian, semakin baik *work life balance*, semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan karyawan (Janah, 2025).

Hasil penelitian terdahulu mendukung hubungan tersebut. Darmawan & Dwirianto (Darmawan & Dwirianto, 2023) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sabda Maju Bersama Pekanbaru. Karyawan yang mampu menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung merasa lebih nyaman dan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hasil serupa ditemukan oleh Larasati dan Rahayu (Larasati & Rahayu, 2019) yang menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Keseimbangan antara waktu kerja, keluarga, dan kebutuhan pribadi dapat menciptakan ketenangan serta kenyamanan dalam bekerja. Berdasarkan temuan tersebut, semakin baik *work life balance* karyawan, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan.

H1: Diduga *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

6. Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja

Komitmen organisasi merupakan tingkat keterikatan, loyalitas, dan kesediaan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi serta memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen kuat cenderung memiliki penerimaan yang lebih baik terhadap pekerjaan, nilai-nilai organisasi, dan lingkungan kerjanya sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Berdasarkan *Social Exchange Theory*, hubungan antara karyawan dan organisasi terbentuk melalui prinsip timbal balik. Ketika organisasi memberikan dukungan, perhatian, penghargaan, dan perlakuan yang baik, karyawan cenderung memberikan respons berupa loyalitas dan keterikatan terhadap organisasi. Hubungan yang positif tersebut dapat menumbuhkan rasa senang dan puas terhadap pekerjaan, sehingga semakin tinggi komitmen organisasi, semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan (Arinindyah & Sobari, 2025).

Hubungan tersebut didukung oleh penelitian Abdurohim & Purnama (Abdurohim & Purnama, 2022) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan LG Electronics. Karyawan dengan komitmen yang tinggi memiliki loyalitas, rasa memiliki, dan keterikatan emosional yang lebih kuat terhadap perusahaan sehingga lebih nyaman dalam menjalankan pekerjaannya. Suwandi dkk. (Suwandi et al., 2022) juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Jaya Berkas Usaha Farmasi Tanjung Karang Bandar Lampung. Komitmen yang tinggi dapat mendorong kesungguhan dalam bekerja, loyalitas, serta rasa bangga terhadap perusahaan. Berdasarkan kedua penelitian tersebut, komitmen organisasi menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

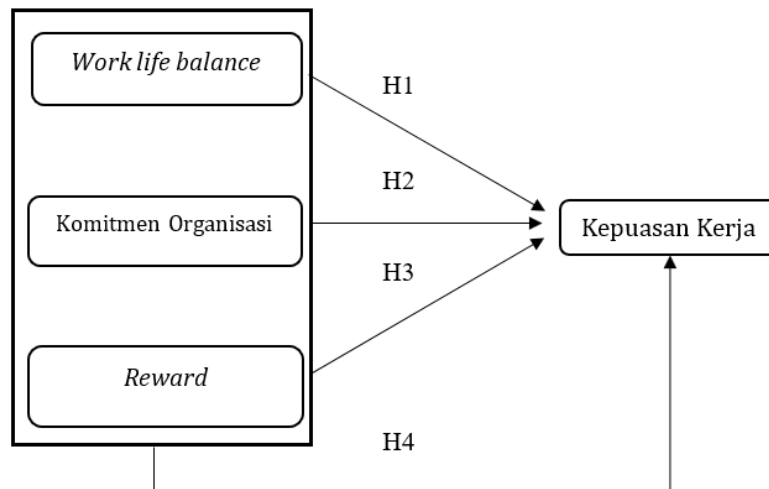
H2: Diduga komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja

7. Hubungan antara *Reward* dengan Kepuasan Kerja

Reward merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi, pencapaian, dan kinerja yang telah diberikan. *Reward* dapat berupa imbalan finansial, seperti gaji, bonus, dan insentif, maupun nonfinansial, seperti pengakuan, kesempatan pengembangan karier, dan apresiasi dari pimpinan. Pemberian *reward* yang adil dan sesuai dengan kinerja dapat menimbulkan perasaan dihargai sehingga meningkatkan penilaian positif karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi. Berdasarkan *Herzberg's Two Factors Theory*, penghargaan atas kontribusi dan pencapaian karyawan dapat memberikan pengakuan yang mendorong motivasi serta perasaan positif terhadap pekerjaan. *Reward* yang sesuai dengan kontribusi, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, dapat meningkatkan rasa dihargai dan motivasi karyawan yang kemudian berdampak pada kepuasan kerja (Wedadjati & Helmi, 2022).

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan positif antara *reward* dan kepuasan kerja. Duha & Supriyadi (Duha & Supriyadi, 2025) menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. TI Matsuoka Winner Industry Kabupaten Semarang. Pemberian *reward* berupa gaji, tunjangan, peluang promosi, dan penghargaan kerja dapat meningkatkan rasa dihargai serta kenyamanan karyawan dalam bekerja. Putri dkk. (Putri et al., 2025) juga menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Falala Chocolate Bali. Penghargaan yang sesuai dengan kinerja dapat meningkatkan motivasi, antusiasme, kenyamanan, serta rasa keadilan karyawan. Dengan demikian, semakin baik pemberian *reward* yang diterima karyawan, semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini menggambarkan hubungan antara variabel independen yaitu *work life balance* (X1), komitmen organisasi (X2), dan *reward* (X3) terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y). Secara parsial, masing-masing variabel independen diduga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. *Work life balance* yang diukur melalui keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan diduga berperan dalam menciptakan kondisi kerja yang lebih seimbang sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Komitmen organisasi yang tercermin dari kemauan, kesetiaan, dan kebanggaan karyawan juga diduga memengaruhi kepuasan kerja karena menunjukkan tingkat keterikatan karyawan terhadap organisasi. Selain itu, *reward* yang meliputi upah, gaji, insentif, tunjangan, penghargaan interpersonal, dan promosi diduga dapat meningkatkan motivasi serta rasa dihargai, sehingga berdampak pada kepuasan kerja.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori untuk menganalisis hubungan antara variabel independen dan variabel dependen berdasarkan data dari responden. Populasi penelitian terdiri atas karyawan Divisi Produksi Es Balok berjumlah 216 orang, dengan komposisi 120 karyawan tetap dan 96 karyawan kontrak. Teknik yang digunakan adalah *random sampling* yaitu pemilihan responden secara acak pada karyawan Divisi Produksi Es Balok hingga jumlah terpenuhi. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus slovin yang berjumlah 140 orang. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner *online* dengan skala *Likert* lima poin untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan penelitian. Analisis data menggunakan metode regresi linear berganda. Tahapan analisis meliputi uji keabsahan data dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas; uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas; pembentukan persamaan regresi; uji koefisien determinasi; uji t; serta uji F.

Hasil Penelitian

PT Moya Kasri Wira Jatim merupakan salah satu perusahaan di Kecamatan Pandaan Kabupaten Pasuruan Provinsi Jawa Timur yang bergerak dalam industri makanan dan minuman. Gambaran umum responden akan mendeskripsikan karakteristik responden penelitian yang diperoleh dari 140 responden karyawan PT. Moya Kasri Wira Jatim. Pada gambaran umum responden akan dideskripsikan karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja.

Tabel 1. Karakteristik responden

Karakteristik	Aspek	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki - Laki	126	90,0%
	Perempuan	14	10,0%
Usia	< 21 Tahun	10	7,1%
	21 – 30 Tahun	74	52,9%
	31 – 40 Tahun	45	32,1%
	41 – 50 Tahun	11	7,9%
	> 50 Tahun	0	0,0%
Pendidikan	SMA/SMK	135	96,4%
	Diploma	4	2,9%
	Sarjana	1	0,7%
	Pasca Sarjana	0	0,0%
Masa Kerja	< 5 Tahun	36	25,7%
	5 – 10 Tahun	72	51,4%
	11 – 15 Tahun	30	21,4%
	> 15 Tahun	2	1,4%

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 1, karakteristik responden penelitian didominasi oleh laki-laki sebanyak 126 orang (90,0%), sedangkan perempuan sebanyak 14 orang (10,0%). Berdasarkan usia, sebagian besar responden berada pada rentang 21–30 tahun sebanyak 74 orang (52,9%), diikuti usia 31–40 tahun sebanyak 45 orang (32,1%), usia 41–50 tahun sebanyak 11 orang (7,9%), dan usia di bawah 21 tahun sebanyak 10 orang (7,1%), sementara tidak terdapat responden berusia di atas 50 tahun. Dari tingkat pendidikan, mayoritas responden merupakan lulusan SMA/SMK sebanyak 135 orang (96,4%), sedangkan Diploma sebanyak 4 orang (2,9%) dan Sarjana sebanyak 1 orang (0,7%). Berdasarkan masa kerja, responden paling banyak telah bekerja selama 5–10 tahun, yaitu 72 orang (51,4%), kemudian masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 36 orang (25,7%), 11–15 tahun sebanyak 30 orang (21,4%), dan lebih dari 15 tahun sebanyak 2 orang (1,4%). Secara keseluruhan, karakteristik tersebut menunjukkan bahwa responden penelitian didominasi karyawan laki-laki berusia 21–30 tahun, berpendidikan SMA/SMK, dan memiliki masa kerja 5–10 tahun.

Tabel 2. Hasil uji validitas dan reliabilitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Sig.	Cronbach's Alpha
<i>Work life balance</i> (X1)	X1.1	0,856	0,166	0,000	0,912
	X1.2	0,855	0,166	0,000	
	X1.3	0,786	0,166	0,000	
	X1.4	0,821	0,166	0,000	
	X1.5	0,814	0,166	0,000	
	X1.6	0,880	0,166	0,000	
Komitmen Organisasi (X2)	X2.1	0,713	0,166	0,000	0,906
	X2.2	0,729	0,166	0,000	
	X2.3	0,899	0,166	0,000	
	X2.4	0,902	0,166	0,000	
	X2.5	0,912	0,166	0,000	
	X2.6	0,821	0,166	0,000	
<i>Reward</i> (X3)	X3.1	0,834	0,166	0,000	0,901

	X3.2	0,847	0,166	0,000	
	X3.3	0,696	0,166	0,000	
	X3.4	0,848	0,166	0,000	
	X3.5	0,883	0,166	0,000	
	X3.6	0,845	0,166	0,000	
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,809	0,166	0,000	0,850
	Y.2	0,699	0,166	0,000	
	Y.3	0,732	0,166	0,000	
	Y.4	0,742	0,166	0,000	
	Y.5	0,709	0,166	0,000	
	Y.6	0,900	0,166	0,000	

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel *work life balance* (X1), komitmen organisasi (X2), *reward* (X3), dan kepuasan kerja (Y) dinyatakan valid. Hal tersebut terlihat dari nilai *r hitung* seluruh item yang lebih besar daripada *r tabel* sebesar 0,166 serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Pada variabel *work life balance*, nilai *r hitung* berada antara 0,786–0,880; komitmen organisasi sebesar 0,713–0,912; *reward* sebesar 0,696–0,883; dan kepuasan kerja sebesar 0,699–0,900. Dengan demikian, seluruh indikator yang digunakan mampu mengukur variabel penelitian yang ditetapkan.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,70, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Variabel *work life balance* memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,912, komitmen organisasi sebesar 0,906, *reward* sebesar 0,901, dan kepuasan kerja sebesar 0,850. Nilai tersebut menunjukkan bahwa item-item dalam setiap variabel memiliki konsistensi internal yang baik dan dapat digunakan secara konsisten dalam proses pengumpulan data. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas serta layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 3. Hasil uji normalitas dengan metode *kolmogorov-smirnov*

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		140
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	0,97196382
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,066
	<i>Positive</i>	0,043
	<i>Negative</i>	-0,066
<i>Test Statistic</i>		0,066
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)^c</i>		0,200 ^d

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabel 3, hasil uji normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* terhadap nilai *unstandardized residual*, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil uji multikolinearitas

Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	

<i>Work life balance</i> (X1)	0,340	2,940	non multikolinearitas
Komitmen Organisasi (X2)	0,250	3,998	non multikolinearitas
<i>Reward</i> (X3)	0,167	5,985	non multikolinearitas

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabel 4, variabel *work life balance* (X1) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,340 dan VIF sebesar 2,940, variabel komitmen organisasi (X2) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,250 dan VIF sebesar 3,998, sedangkan variabel *reward* (X3) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,167 dan VIF sebesar 5,985. Seluruh variabel independen memiliki nilai *Tolerance* di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Tabel 5. Hasil uji heteroskedastisitas dengan metode glejser

Model	t	Sig.
1 (Constant)	0,678	0,499
<i>Work life balance</i>	0,220	0,826
Komitmen Organisasi	0,009	0,993
<i>Reward</i>	0,312	0,756

a. *Dependent Variable: ABS_RESIDU*

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabel 5, variabel *work life balance* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,826, variabel komitmen organisasi sebesar 0,993, dan variabel *reward* sebesar 0,756. Seluruh nilai signifikansi tersebut berada di atas 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas sehingga penyebaran residual dapat dikatakan relatif konstan.

Tabel 6. Hasil analisis regresi linear berganda

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>	
	B	Std Error
1 (Constant)	1,999	0,813
<i>Work life balance</i>	0,270	0,049
Komitmen Organisasi	0,351	0,059
<i>Reward</i>	0,327	0,077

a. *Dependent Variable: Kepuasan Kerja*

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel 6 di atas, dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,999 + 0,270X_1 + 0,351X_2 + 0,327X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regres tersebut adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta (α) sebesar 1,999. Hal ini menyatakan jika variabel independen *work life balance* (X1), komitmen organisasi (X2), dan *reward* (X3) mendekati nol maka kepuasan kerja menunjukkan hasil sebesar 1,999.
- Nilai koefisien regresi *work life balance* (b1) sebesar 0,270 bernilai positif yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 unit nilai *work life balance* maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,270 unit dengan asumsi bahwa variabel komitmen organisasi dan *reward* konstan.
- Nilai koefisien regresi komitmen organisasi (b2) sebesar 0,351 bernilai positif yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 unit nilai komitmen organisasi maka akan

meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,351 unit dengan asumsi bahwa variabel *work life balance* dan *reward* konstan.

- d. Nilai koefisien regresi *reward* (b3) sebesar 0,327 bernilai positif yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 unit nilai *reward* maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,327 unit dengan asumsi bahwa variabel *work life balance* dan komitmen organisasi konstan.

Tabel 7. Hasil uji koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,930 ^a	0,866	0,863	0,983

a. Predictors: (Constant), *Reward*, *Work life balance*, Komitmen Organisasi

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabel 7, nilai R² menunjukkan 0,866. Dengan demikian, variabel *work life balance*, komitmen organisasi, dan *reward* dapat memprediksi 86,6% kepuasan kerja karyawan sementara sisanya 13,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Tabel 8. Hasil uji t

Model	t	Sig.
1 (Constant)	2,457	0,015
<i>Work life balance</i>	5,555	0,000
Komitmen Organisasi	5,962	0,000
<i>Reward</i>	4,256	0,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabel 8, nilai t hitung variabel *work life balance* adalah 5,555 > t tabel 1,97756 dan nilai sig 0,000 < 0,05. Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima yang berarti *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi *work life balance* maka akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim.

Kemudian nilai t hitung variabel komitmen organisasi adalah 5,962 > t tabel 1,97756 dan nilai sig 0,000 < 0,05. Dengan demikian H0 ditolak dan H2 diterima yang berarti komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi komitmen organisasi maka akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim.

Selanjutnya nilai t hitung variabel *reward* adalah 4,256 > t tabel 1,97756 dan nilai sig 0,000 < 0,05. Dengan demikian H0 ditolak dan H3 diterima yang berarti *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin baik *reward* maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim.

Tabel 9. Hasil uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	846,228	3	282,076	292,139	0,000 ^b
Residual	131,315	136	0,966		
Total	977,543	139			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), *Reward*, *Work life balance*, Komitmen Organisasi

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabel 9, nilai nilai F hitung (292,139) lebih besar dari nilai F tabel (2,67) serta nilai sig 0,000 berada dibawah tingkat signifikansi 5%. Dengan demikian, H4 diterima yaitu terdapat pengaruh *work life balance*, komitmen organisasi, dan *reward* secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim.

Pembahasan

Pengaruh *Work life balance* terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis uji t menunjukkan bahwa variabel *work life balance* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) yang berarti bahwa semakin tinggi *work life balance*, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim.

Berdasarkan *Spillover Theory*, kondisi dan pengalaman yang dialami seseorang dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat saling memengaruhi. Ketika karyawan mampu mengatur waktu dan menjalankan peran dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi secara seimbang, kondisi positif dari kedua aspek tersebut dapat memberikan dampak yang baik terhadap perasaan karyawan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik akan lebih nyaman dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja (Janah, 2025).

Temuan penelitian ini selaras dengan penelitian Darmawan dan Dwirianto (Darmawan & Dwirianto, 2023) yang menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sabda Maju Bersama Pekanbaru. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa karyawan yang mampu menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya cenderung merasakan kenyamanan dalam bekerja, memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, serta menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih baik. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memicu stres, kelelahan, dan menurunkan kepuasan kerja. Temuan dalam penelitian ini juga menunjukkan kondisi yang serupa, di mana karyawan bagian produksi PT Moya Kasri Wira Jatim yang mampu mengatur waktu kerja dengan baik, tetap terlibat dalam pekerjaan tanpa mengabaikan keluarga, serta memperoleh kepuasan yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Larasati dan Rahayu (Larasati & Rahayu, 2019) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa keseimbangan antara waktu kerja, kehidupan keluarga, dan kebutuhan pribadi membuat karyawan merasa lebih tenang, nyaman, dan lebih mampu menikmati pekerjaannya. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat meningkatkan loyalitas, motivasi, serta rasa puas terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Hasil penelitian pada karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim semakin memperkuat temuan tersebut, karena karyawan yang merasakan adanya keseimbangan dalam berbagai aspek kehidupannya menunjukkan kepuasan yang lebih tinggi terhadap pekerjaan, peluang pengembangan karier, maupun hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa *work life balance* merupakan salah satu faktor penting dalam membentuk kepuasan kerja.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis uji t menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) yang berarti bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim.

Berdasarkan *Social Exchange Theory*, hubungan antara karyawan dan organisasi didasarkan pada proses pertukaran yang saling memberikan manfaat. Ketika karyawan merasa memperoleh perlakuan, dukungan, dan perhatian yang baik dari organisasi, karyawan akan memberikan respons positif berupa kesediaan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Hubungan timbal balik yang positif tersebut dapat menumbuhkan rasa memiliki dan keterikatan terhadap organisasi, sehingga karyawan merasa lebih senang dan puas dalam menjalankan pekerjaannya (Arinindyah & Sobari, 2025).

Temuan penelitian ini selaras dengan penelitian Abdurohim dan Purnama (Abdurohim & Purnama, 2022) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan LG Electronics. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan menunjukkan loyalitas, rasa memiliki, dan keterikatan emosional yang kuat terhadap perusahaan. Karyawan tidak hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban, tetapi juga merasa menjadi bagian penting dari organisasi sehingga lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas serta memiliki keinginan untuk tetap bertahan dalam jangka panjang. Temuan dalam penelitian ini memperlihatkan kondisi yang sejalan, di mana karyawan bagian produksi PT Moya Kasri Wira Jatim yang bersedia memberikan usaha lebih demi kemajuan perusahaan, rela membantu ketika perusahaan membutuhkan, serta memilih tetap bertahan karena merasa menjadi bagian dari organisasi, cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Keterikatan tersebut membuat karyawan lebih menikmati pekerjaannya, merasa nyaman dalam bekerja, dan memiliki pandangan positif terhadap perusahaan.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Suwandi dkk. (Suwandi et al., 2022) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Jaya Berkas Usaha Farmasi Tanjung Karang Bandar Lampung. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan menjalankan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh, menjaga hubungan yang baik dengan perusahaan, serta menunjukkan loyalitas dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, komitmen organisasi dapat menumbuhkan rasa bangga terhadap perusahaan dan menciptakan kenyamanan dalam lingkungan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja. Hasil penelitian pada PT Moya Kasri Wira Jatim semakin memperkuat temuan tersebut. Karyawan yang merasa bangga terhadap reputasi perusahaan dan merasa senang ketika perusahaan memperoleh penilaian positif dari masyarakat menunjukkan kepuasan yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya, kesempatan promosi, maupun hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Semakin tinggi kemauan untuk berkontribusi, kesediaan untuk tetap menjadi bagian organisasi, dan kebanggaan terhadap perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Pengaruh *Reward* terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis uji t menunjukkan bahwa variabel *reward* (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) yang berarti bahwa semakin tinggi *reward* maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim.

Berdasarkan *Herzberg's Two Factors Theory*, kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor yang dapat memberikan motivasi dan rasa puas, salah satunya pengakuan atas hasil kerja. Pemberian *reward* menjadi bentuk penghargaan perusahaan terhadap kontribusi dan pencapaian karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Ketika karyawan merasa bahwa kontribusi dan hasil kerjanya memperoleh penghargaan yang sesuai, karyawan akan merasa

lebih dihargai dan termotivasi. Perasaan positif tersebut kemudian dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan yang dijalankannya (Wedadjati & Helmi, 2022).

Temuan penelitian ini selaras dengan penelitian Duha dan Supriyadi (Duha & Supriyadi, 2025) yang menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT TI Matsuoka Winner Industry Kabupaten Semarang. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa *reward* yang baik dapat meningkatkan rasa dihargai dan rasa nyaman karyawan dalam bekerja. Penghargaan yang diberikan perusahaan, baik dalam bentuk finansial seperti bonus, upah, dan tunjangan maupun dalam bentuk nonfinansial seperti kesempatan promosi dan pengakuan atas prestasi kerja, dapat meningkatkan semangat kerja serta loyalitas karyawan terhadap organisasi. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan kondisi yang serupa pada karyawan bagian produksi PT Moya Kasri Wira Jatim. Karyawan yang merasa bonus yang diterima sesuai dengan beban kerja, memperoleh upah lembur yang layak, mendapatkan insentif ketika mencapai target, serta memperoleh tunjangan yang memadai cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Mereka merasa bahwa perusahaan menghargai kontribusi yang telah diberikan sehingga muncul rasa nyaman dan bangga dalam menjalankan pekerjaan.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Putri dkk. (Putri et al., 2025) yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Falala Chocolate Bali. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa penghargaan yang diberikan sesuai dengan kinerja dapat meningkatkan motivasi, antusiasme, dan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Selain itu, *reward* juga mampu menumbuhkan rasa keadilan karena karyawan merasa hasil kerja dan pencapaiannya mendapatkan pengakuan dari perusahaan. Hasil penelitian pada PT Moya Kasri Wira Jatim semakin memperkuat temuan tersebut. Karyawan yang merasa dihargai oleh atasan dan rekan kerja, serta memandang adanya kesempatan promosi bagi karyawan berprestasi, menunjukkan tingkat kepuasan yang lebih tinggi terhadap pekerjaan, peluang pengembangan karier, dan hubungan sosial di tempat kerja. Ketika karyawan merasakan bahwa usaha, dedikasi, dan prestasi yang ditunjukkan memperoleh apresiasi yang layak, mereka akan lebih puas terhadap pekerjaannya dan terdorong untuk memberikan kinerja terbaik. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa *reward* merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Semakin tepat dan adil penghargaan yang diberikan perusahaan, semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Pengaruh *Work life balance*, Komitmen Organisasi, dan *Reward* terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan pengaruh *work life balance*, komitmen organisasi, dan *reward* secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor tertentu, melainkan terbentuk dari berbagai pengalaman yang mereka rasakan selama bekerja. Karyawan akan cenderung merasa puas apabila mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, memiliki keterikatan yang baik dengan perusahaan, serta memperoleh penghargaan yang sesuai atas kontribusi yang diberikan.

Peran *work life balance* dalam meningkatkan kepuasan kerja menjadi lebih kuat ketika didukung oleh komitmen organisasi yang tinggi. Karyawan yang dapat mengelola waktu kerja dan kehidupan pribadinya dengan baik umumnya memiliki kondisi emosional yang lebih stabil. Kondisi tersebut membuat mereka lebih mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja, menunjukkan loyalitas kepada perusahaan, dan terlibat secara aktif dalam pelaksanaan pekerjaan. Ketika karyawan merasa nyaman menjalankan berbagai perannya, mereka

cenderung memiliki hubungan yang lebih positif dengan organisasi dan menikmati pekerjaannya dengan lebih baik.

Hubungan antara *work life balance* dan *reward* juga turut membentuk kepuasan kerja. Keseimbangan kehidupan kerja memberikan kenyamanan dalam menjalankan pekerjaan, sedangkan *reward* menjadi bentuk apresiasi atas usaha yang telah dilakukan. Karyawan yang merasa kebutuhan pribadi mereka tetap dapat terpenuhi, sekaligus memperoleh penghargaan yang layak dari perusahaan, akan memiliki penilaian yang lebih positif terhadap tempat mereka bekerja. Dalam kondisi seperti ini, pekerjaan tidak hanya dipandang sebagai kewajiban, tetapi juga sebagai aktivitas yang memberikan manfaat dan penghargaan yang sepadan.

Sementara itu, komitmen organisasi dan *reward* memiliki hubungan yang saling mendukung. *Reward* yang adil dapat memperkuat rasa memiliki terhadap perusahaan. Karyawan akan merasa bahwa usaha dan dedikasi yang diberikan mendapat perhatian serta pengakuan dari organisasi. Perasaan dihargai tersebut dapat meningkatkan keinginan untuk tetap bertahan di perusahaan dan memberikan kontribusi yang lebih baik. Selain itu, adanya peluang promosi, penghargaan atas prestasi, maupun berbagai bentuk apresiasi lainnya dapat memperkuat keyakinan bahwa perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi setiap karyawan untuk berkembang.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *work life balance*, komitmen organisasi, dan *reward* masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim. Selain itu, ketiga variabel tersebut secara simultan juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi, komitmen terhadap organisasi, serta pemberian *reward* yang sesuai dengan kontribusi karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, manajemen SDM PT Moya Kasri Wira Jatim disarankan untuk mengevaluasi pembagian jam kerja, pengaturan lembur, dan waktu istirahat guna mendukung *work life balance*, terutama bagi karyawan dengan jadwal kerja padat. Perusahaan juga perlu memperkuat komitmen organisasi melalui komunikasi terbuka, keterlibatan karyawan, serta pembinaan mengenai visi, misi, dan nilai perusahaan. Selain itu, sistem *reward* perlu dievaluasi agar adil, transparan, dan sesuai dengan kontribusi karyawan, termasuk dalam pemberian bonus, insentif, upah lembur, dan promosi. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, stres kerja, atau pengembangan karier serta memperluas objek dan jumlah responden untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

Daftar Pustaka

- Abdurohim, A., & Purnama, S. (2022). Pengaruh Keadilan Organisasional, Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. LG Electronics Indonesia. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(10). <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i10.953>
- Arindyah, O., & Sobari, N. (2025). Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi: Telaah Literatur Sebagai Kontribusi Terhadap Strategi MSDM. *CENDEKIA: Jurnal Ilmu Pengetahuan*, 5(4).
- Darmawan, D. S., & Dwirianto, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru. *Jurnal*

- Ekonomi Manajemen Bisnis Syariah Dan Teknologi*, 2(2).
<https://doi.org/10.62833/embistek.v2i2.37>
- Duha, J., & Supriyadi, A. (2025). Beban Kerja, Burnout dan Reward Sebagai Prediktor Kepuasan Kerja Karyawan PT. TI Matsuoka Winner Industry Kabupaten Semarang. *Media Bina Ilmiah*, 20(2), 6973–6986.
- 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).
<https://doi.org/10.33753/madani.v5i2.223>
- Janah, S. R. (2025). Eksplorasi Pengalaman Karyawan Mengenai Work-Life Balance dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja di Novi Collection Tulungagung. *Jurnal Mahasiswa Manajemen, Bisnis, Entrepreneurship*, (2).
- Kawulur, T. K. (2018). *Manajemen reward dalam organisasi*. Unsrat Press.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2009). *Orgaizational. Behavior*. Salemba Empat.
- Larasati, I., & Rahayu, E. (2019). Hubungan Tingkat Work-Life Balance Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Organisasi Pelayanan Kemanusiaan, Karyawan Yayasan Plan International Indonesia. *Jurnal Ilmu Kesejahteraan Sosial*, 20.
<https://doi.org/10.7454/jurnalkessos.v20i2.1072>
- Luthans, F. (2008). *Organizational behavior (11th ed.)*. McGraw-Hill.
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2). <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.456>
- Nadapdap, B. F., & Harahap, K. (2023). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Grand Inna Medan). *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(5), 827–842.
<https://doi.org/10.55047/TRANSEKONOMIKA.V3I5.523>
- Putri, D. A. D., Kusuma, I. G. N., & Anggraini, N. P. N. (2025). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja dan Reward Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Falala Chocolate Bali. *Emas*, 6(6). <https://doi.org/10.36733/emas.v6i6.10031>
- Rahayu, N. M. F., Darmita, M. Y., & Oktaviani, L. (2024). Pengaruh Work Life Balance, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt. Ciomas Adisatwa Di Kabupaten Badung). *Journal Research of Management*, 6(1).
<https://doi.org/10.51713/jarma.2024.6128>
- Rahmat, Purwaningrum, E. K., & Umaroh, S. K. (2025). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Generasi Z Sektor Ritel Di Kota Samarinda. *Parade Ilmiah Psikologi UNTAG Samarinda*, 3(1), 2025.
- Ramin, Moh., Bahri, S., Khoiruddin, K., Amiruddin, A., Asman, P., Yaqin, A., & Kholil, Moh. (2023). Implementasi Digital Corporate Culture “Expressi” Di Bank Jatim Syariah Capem Sampang. *Prospeks: Prosiding Pengabdian Ekonomi dan Keuangan Syariah*, 1(1), 39–48. <https://doi.org/10.32806/pps.v1i1.256>
- Respati, H. (2023). *Work life balance dan kinerja*. Andi Offset.
- Riskayani, Agussalim, H. R., & Maklassa, D. (2025). Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Pada PT Toyota Kalia Cabang Cokroaminoto Makassar. *Jurnal Bina Manajemen*, 14(1).
<https://doi.org/10.52859/jbm.v14i1.822>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2016). *Management 15th edition*. Pearson Education Limited.

Currency:

Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah

[Volume 05, Nomor 01](#), Oktober 2026

ISSN: 2963-9387//e-ISSN: 2963-7465

- Saputra, D., Nurlina, & Hasan, L. (2017). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(1).
- Sinaga, I., & Rahman, T. (2025). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Paringin Kabupaten Balangan. *JAPB*, 8(1), 258–267. <https://doi.org/10.35722/japb.v8i1.1163>
- Suwandi, S., Wibasuri, A., & Magdalena, B. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Jurnal Ilmiah Multi Science*, 13(1), 35–48. <https://doi.org/10.52657/JIEM.V13I1.1731>
- Wedadjati, R. S., & Helmi, S. (2022). Evaluasi Kepuasan Karyawan Berbasis Herzberg's Two Factors Motivation Theory. *MBIA*, 21(3).
- Wulandari, A. S., Fauzi, A., & Sudiantini, D. (2024). Pengaruh Reward, Punishment, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT XYZ. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(8).
- Yazid, M. N., & Husniati, R. (2023). Pengaruh Work-Life Balance, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT XYZ. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 6(2). <https://doi.org/10.57093/metansi.v6i2.199>