



Homepage Journal: <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS>

Pengaruh Keterlibatan Keluarga Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cv. Nazaret Group Tolai Kabupaten Parimo

The Effect of Family Involvement and Compensation on Employee Job Satisfaction at CV. Nazaret Group, Tolai, Parimo Regency

Theodorus Fijay¹, Dwi Wahyono², Turu Salandra³

^{1,2,3}Universitas Abdul Azis Lamajidido

*Corresponding Author: E-mail: fijaytheodorus3@gmail.com

Artikel Penelitian

Article History:

Received: 12 Feb, 2026

Revised: 27 Mar, 2026

Accepted: 22 Apr, 2026

Kata Kunci:

Keterlibatan Keluarga;
Kompensasi;
Kepuasan Kerja

Keywords:

Family Involvement;
Compensation;
Job Satisfaction;

DOI: 10.56338/jks.v9i4.10786

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keterlibatan keluarga dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Nazaret Group Tolai Kabupaten Parimo, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor alat berat. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Sampel penelitian berjumlah 69 karyawan CV. Nazaret Group. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara uji simultan keterlibatan keluarga dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uji parsial, keterlibatan keluarga tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kondisi ini mencerminkan karakteristik pekerjaan kontraktor alat berat, di mana kepuasan kerja lebih banyak ditentukan oleh faktor internal perusahaan dibanding dukungan lingkungan eksternal. Sebaliknya, kompensasi terbukti memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Secara umum, penelitian ini memberikan gambaran bahwa dalam konteks pekerjaan dengan risiko tinggi seperti kontraktor alat berat, kepuasan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan ekonomi, rasa aman, dan penghargaan atas beban kerja, sementara peran dukungan keluarga bersifat melengkapi namun tidak menentukan.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of family involvement and compensation on employee job satisfaction at CV. Nazaret Group, Tolai, Parimo Regency, a company engaged in heavy equipment contracting. The research employed a quantitative approach using multiple linear regression analysis. The research sample consisted of 69 employees of CV. Nazaret Group. The results show that simultaneously, family involvement and compensation have a significant effect on job satisfaction. Based on partial testing, family involvement does not have a significant effect on employee job satisfaction. This condition reflects the characteristics of heavy equipment contracting work, where job satisfaction is more strongly determined by internal organizational factors than by support from the external environment. Conversely, compensation has a significant and positive effect on job satisfaction. Overall, this study indicates that in high-risk work contexts such as heavy equipment contracting, employee job satisfaction is strongly influenced by the fulfillment of economic needs, a sense of security, and recognition of workload, while family support plays a complementary but not determining role.

PENDAHULUAN

Era globalisasi membawa dampak signifikan bagi dunia bisnis dengan meningkatnya persaingan antar perusahaan dalam memperoleh pangsa pasar. Kondisi ini mendorong perusahaan untuk menciptakan organisasi yang efektif dan efisien agar mampu memiliki daya saing dan keunggulan dibandingkan kompetitor. Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kinerja dan produktivitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Salah satu faktor penting yang memengaruhi produktivitas tersebut adalah kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan suatu bentuk respon atau sikap emosional karyawan terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal dalam lingkungan kerja. Kepuasan ini mencerminkan sejauh mana pekerjaan tersebut dirasakan menyenangkan, sesuai harapan, dan mampu memenuhi kebutuhan individu, baik secara psikologis maupun fisik. Gibson et al. (2012) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan bagaimana karyawan mengekspresikan perasaan mereka saat menjalankan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menikmati pekerjaannya, bekerja dengan penuh tanggung jawab, serta mampu memberikan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Pratama dan Wardhani (2015) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan individu terhadap pekerjaan, status pekerjaan, serta hubungan dengan rekan kerja. Selain itu, Robbins dan Judge (2017) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu indikator penting kesejahteraan psikologis karyawan yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan kinerja kerja. Oleh karena itu, perusahaan yang mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawannya akan memperoleh berbagai keuntungan, seperti meningkatnya produktivitas, pekerjaan yang terselesaikan dengan lebih cepat, serta menurunnya tingkat pengunduran diri karyawan. Terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan, di antaranya keterlibatan keluarga dan kompensasi.

Keterlibatan keluarga dapat diartikan sebagai sejauh mana keluarga berperan dalam memberikan dukungan terhadap aktivitas kerja karyawan. Keterlibatan keluarga dalam dunia kerja merupakan faktor penting yang berkontribusi pada keseimbangan kehidupan, peningkatan kinerja, serta kesejahteraan psikologis individu. Dukungan keluarga yang aktif dan positif tidak hanya mengurangi stres kerja, tetapi juga memperkuat motivasi dan kepuasan dalam menjalankan tugas profesional. Dalam budaya Indonesia yang menjunjung tinggi nilai kekeluargaan, peran keluarga menjadi aspek yang cukup penting dalam memengaruhi kondisi psikologis dan semangat kerja seseorang. Dukungan keluarga dapat meningkatkan motivasi kerja, membantu mengurangi stres, serta menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Hal ini sejalan dengan teori Work-Family Enrichment yang dikemukakan oleh Greenhaus dan Powell (2006), yang menyatakan bahwa pengalaman positif dalam keluarga dapat memberikan sumber daya emosional dan energi positif yang berdampak pada peningkatan kualitas kehidupan kerja. Dukungan keluarga dapat berupa dorongan moral, pemahaman terhadap beban pekerjaan, maupun keterlibatan dalam mendukung keberhasilan karier karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung oleh keluarga, mereka cenderung bekerja dengan lebih semangat dan bertanggung jawab. Hal ini juga selaras dengan teori kebutuhan Maslow yang menyatakan bahwa kebutuhan akan rasa memiliki dan kasih sayang merupakan kebutuhan dasar yang harus terpenuhi sebelum individu mencapai kepuasan dan aktualisasi diri dalam pekerjaan. Beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa keterlibatan keluarga memiliki dampak positif terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Namun demikian, keterlibatan keluarga yang berlebihan juga dapat menimbulkan konflik antara peran keluarga dan pekerjaan, yang pada akhirnya dapat menurunkan kepuasan kerja.

Selain keterlibatan keluarga, faktor lain yang memengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi. Kompensasi merupakan segala bentuk imbalan atau balas jasa yang diterima seseorang sebagai hasil dari kontribusi, kinerja, atau jasa yang diberikan kepada organisasi dalam jangka waktu tertentu. Menurut Hasibuan (2016), sistem kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan motivasi kerja, mengurangi tingkat turnover, serta menciptakan rasa keadilan di antara karyawan. Sebaliknya,

kompensasi yang tidak memadai dapat menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan semangat kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan Teori Ekuitas yang dikemukakan oleh John Stacey Adams (1963), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh persepsi terhadap keadilan dalam sistem kompensasi yang diterima.

CV Nazaret Group merupakan perusahaan keluarga yang bergerak di bidang jasa penyediaan alat berat serta alat pertanian dan pertambangan. Sebagai perusahaan jasa yang sangat bergantung pada tenaga kerja profesional, kepuasan kerja karyawan menjadi aspek yang penting bagi keberlangsungan dan perkembangan perusahaan. Kepuasan kerja tidak hanya berpengaruh terhadap produktivitas, tetapi juga terhadap loyalitas dan kinerja jangka panjang karyawan. Berdasarkan hasil observasi awal melalui wawancara dengan beberapa karyawan di CV Nazaret Group yang berlokasi di Tolai, Kabupaten Parigi Moutong, ditemukan adanya variasi tingkat kepuasan kerja karyawan yang diduga dipengaruhi oleh faktor keterlibatan keluarga dan sistem kompensasi. Beberapa karyawan mengungkapkan bahwa tekanan dari keluarga, seperti tuntutan untuk meluangkan waktu bersama keluarga atau menghadiri kegiatan keluarga, terkadang menimbulkan konflik antara tanggung jawab pekerjaan dan kewajiban keluarga. Kondisi ini dapat memengaruhi motivasi dan loyalitas karyawan terhadap Perusahaan.

Selain itu, sebagian karyawan juga mengeluhkan sistem kompensasi yang dianggap belum sepenuhnya adil. Beberapa karyawan lapangan yang sering bekerja hingga larut malam atau menghadapi kondisi kerja yang berat merasa bahwa kompensasi yang diterima belum sebanding dengan beban kerja yang mereka tanggung. Perbedaan beban kerja antara karyawan lapangan dan staf administrasi yang tidak diikuti dengan perbedaan penghargaan yang jelas menimbulkan persepsi ketidakadilan dalam sistem kompensasi. Kondisi ini berpotensi menurunkan motivasi kerja, produktivitas, serta meningkatkan kemungkinan terjadinya turnover karyawan. Oleh karena itu, diperlukan perhatian manajemen dalam menciptakan kebijakan yang lebih adil dan mendukung kesejahteraan karyawan agar kepuasan kerja dapat terus meningkat.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh keterlibatan keluarga dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di CV Nazaret Group. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kedua faktor tersebut berperan dalam meningkatkan atau menurunkan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga dilakukan sebagai upaya memberikan gambaran empiris kepada perusahaan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara akademis maupun praktis, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan Perusahaan.

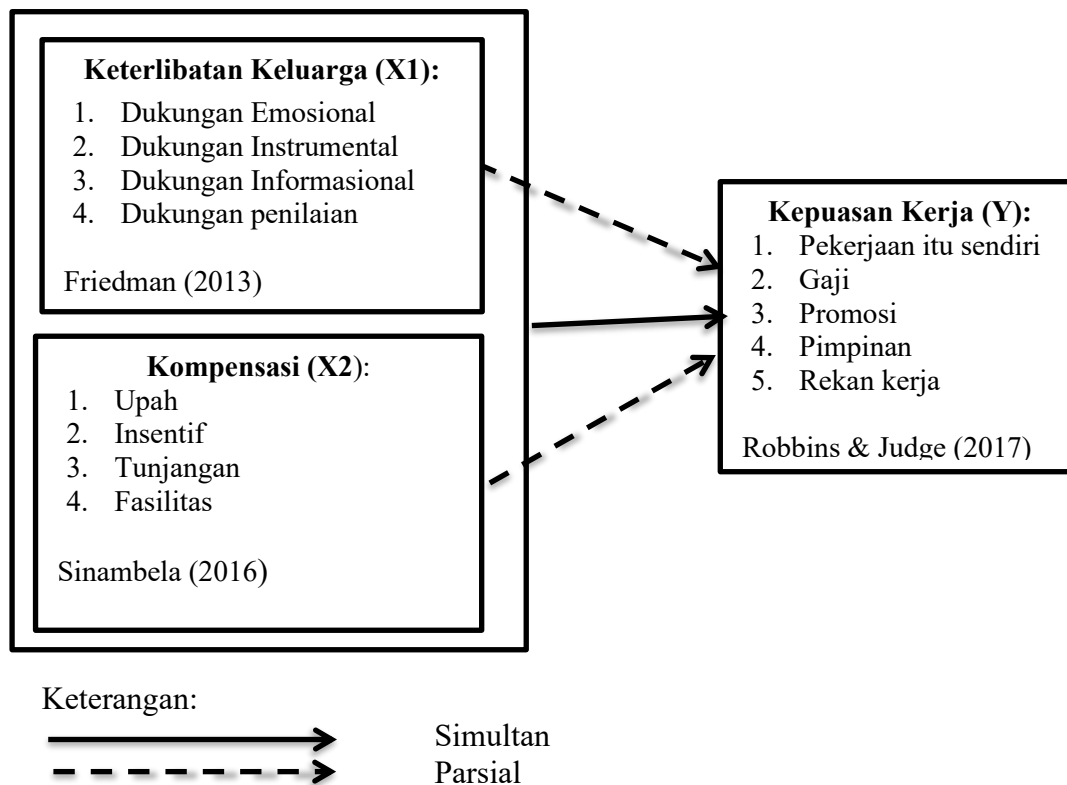
METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Penelitian dilaksanakan di CV. Nazirat Group yang berlokasi di Jl. I Gusti Ngurahrai, Desa Tolai Timur, Kecamatan Torue, Kabupaten Parigi Moutong, Sulawesi Tengah. Jenis data yang digunakan terdiri dari data kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif diperoleh dari hasil observasi dan wawancara mengenai kondisi dukungan keluarga dan sistem kompensasi di perusahaan, sedangkan data kuantitatif diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada karyawan. Sumber data dalam penelitian ini meliputi data primer yang diperoleh langsung dari responden serta data sekunder yang berasal dari buku, jurnal, dan sumber literatur lainnya. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi, kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Nazirat Group yang berjumlah 69 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Variabel penelitian terdiri dari keterlibatan keluarga (X1) dan kompensasi (X2) sebagai variabel

independen, serta kepuasan kerja (Y) sebagai variabel dependen. Keterlibatan keluarga diukur melalui dimensi dukungan emosional, instrumental, informasional, dan penilaian (Friedman; 2013). Kompensasi diukur melalui dimensi upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas (Sinambela; 2016:235). Sementara kepuasan kerja diukur melalui dimensi pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pimpinan, dan rekan kerja (Robbins & Judge; 2017:79).

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Sebelum digunakan, instrumen diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan keakuratan dan konsistensi data. Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian, serta analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh keterlibatan keluarga dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Selain itu, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F (simultan) dan uji t (parsial). Selanjutnya, digunakan analisis korelasi untuk mengetahui kekuatan hubungan antar variabel serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Kerangka penelitian dapat tergambar pada gambar dibawah ini:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini ada 3, yaitu sebagai berikut:

1. Keterlibatan Keluarga dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Nazaret Group Tolai Kabupaten Parimo (H_1).
2. Keterlibatan Keluarga berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Nazaret Group Tolai Kabupaten Parimo (H_2).
3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Nazaret Group Tolai Kabupaten Parimo (H_3).

HASIL

Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas karyawan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 67 orang (97,1%), sedangkan perempuan hanya 2 orang (2,9%). Hal ini sesuai dengan karakteristik pekerjaan di bidang kontraktor alat berat yang lebih banyak membutuhkan tenaga kerja laki-laki karena berkaitan dengan pekerjaan fisik dan operasional lapangan. Dilihat dari usia, sebagian besar responden berusia di bawah 25 tahun sebanyak 41 orang (59,4%), diikuti usia 25–30 tahun sebanyak 23 orang (33,3%), dan usia di atas 30 tahun sebanyak 5 orang (7,2%). Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja di perusahaan tersebut didominasi oleh kelompok usia muda yang memiliki kemampuan fisik kuat dan adaptasi tinggi terhadap pekerjaan lapangan. Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki pendidikan SLTA sebanyak 52 orang (75,4%), sedangkan SLTP sebanyak 17 orang (24,6%). Kondisi ini menunjukkan bahwa struktur tenaga kerja perusahaan didominasi oleh lulusan sekolah menengah yang memiliki keterampilan kerja praktis sesuai dengan kebutuhan operasional Perusahaan. Sementara itu, berdasarkan masa kerja, sebagian besar responden memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 52 orang (75,4%), sedangkan 17 orang (24,6%) telah bekerja selama sekitar 5 tahun. Hal ini sejalan dengan usia perusahaan yang masih relatif baru, sehingga sebagian besar karyawan masih berada pada tahap awal masa kerja.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

No	Variabel Penelitian	N	Mean
1	Keterlibatan Keluarga	69	4,36
2	Kompensasi	69	4,00
3	Kepuasan Kerja	69	4,20

Sumber: Data Diolah 2025

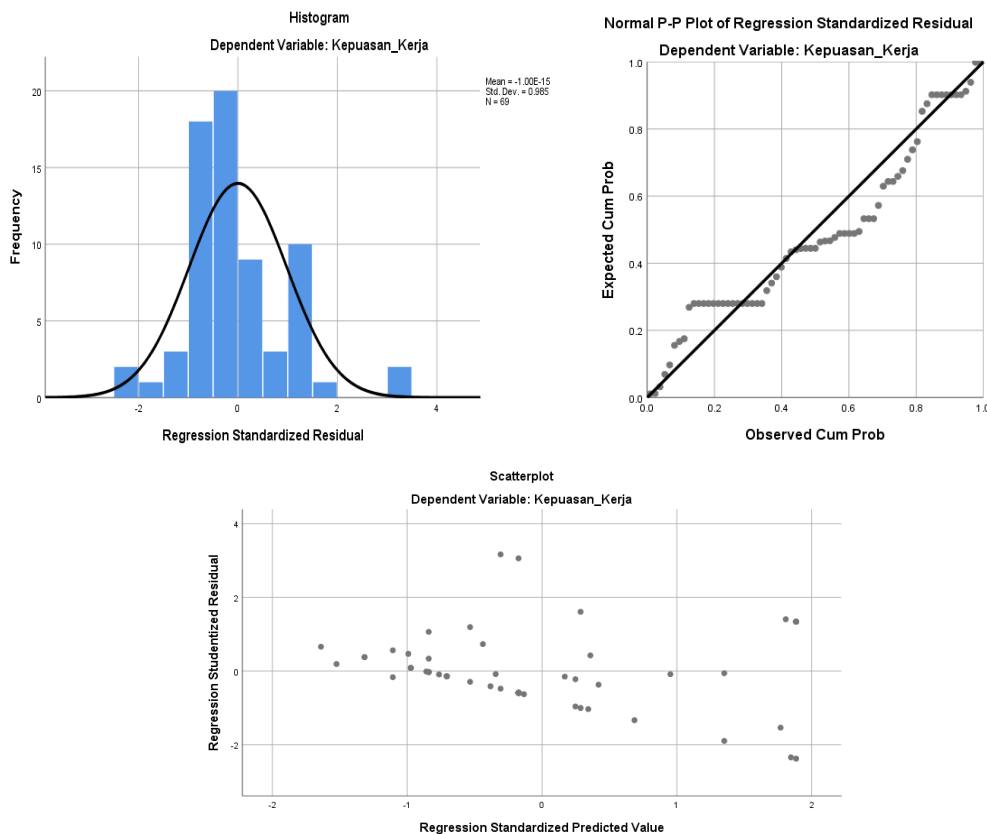
Berdasarkan Tabel 1 mengenai distribusi frekuensi variabel penelitian, diketahui bahwa seluruh variabel dianalisis berdasarkan jawaban dari 69 responden. Hasil perhitungan nilai rata-rata (mean) menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki tingkat penilaian yang relatif tinggi dari responden.

1. Variabel keterlibatan keluarga memperoleh nilai mean sebesar 4,36, yang merupakan nilai tertinggi dibandingkan dengan variabel lainnya. Nilai ini menunjukkan bahwa karyawan merasakan adanya dukungan yang kuat dari keluarga dalam menjalankan pekerjaan mereka. Dukungan tersebut dapat berupa perhatian, motivasi, maupun pemahaman keluarga terhadap tuntutan pekerjaan yang dijalani oleh karyawan. Tingginya nilai rata-rata ini mengindikasikan bahwa peran keluarga cukup dirasakan oleh karyawan dalam mendukung aktivitas kerja mereka sehari-hari.
2. Variabel kompensasi memiliki nilai mean sebesar 4,00, yang menunjukkan bahwa secara umum karyawan menilai sistem kompensasi yang diberikan perusahaan berada pada kategori baik. Hal ini berarti bahwa gaji, insentif, maupun bentuk imbalan lainnya yang diterima karyawan dinilai cukup sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Meskipun demikian, nilai rata-rata ini masih lebih rendah dibandingkan dengan variabel lainnya, sehingga dapat menjadi perhatian bagi perusahaan untuk terus meningkatkan kualitas sistem kompensasi agar dapat lebih memenuhi harapan karyawan.

3. Variabel kepuasan kerja memperoleh nilai mean sebesar 4,20, yang menandakan bahwa secara umum karyawan merasa puas terhadap pekerjaan mereka. Tingkat kepuasan ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kondisi lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja, sistem penghargaan, serta kebijakan perusahaan yang mendukung kenyamanan kerja. Nilai rata-rata yang tinggi pada variabel ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki persepsi positif terhadap pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja.

Secara keseluruhan, hasil distribusi frekuensi tersebut menggambarkan bahwa ketiga variabel penelitian berada pada kategori baik hingga sangat baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan tidak hanya merasakan dukungan dari lingkungan keluarga, tetapi juga memperoleh kompensasi yang relatif memadai serta memiliki tingkat kepuasan kerja yang cukup tinggi. Temuan ini memberikan indikasi bahwa lingkungan kerja di CV. Nazaret Group cenderung kondusif dan mampu mendukung kenyamanan serta kesejahteraan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan pada variabel keterlibatan keluarga, kompensasi, dan kepuasan kerja memiliki nilai r -hitung lebih besar dari r -kritis (0,30), sehingga seluruh item dinyatakan valid dan mampu mengukur variabel penelitian dengan baik. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,973 untuk keterlibatan keluarga, 0,932 untuk kompensasi, dan 0,940 untuk kepuasan kerja, yang semuanya lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian reliabel dan memiliki tingkat konsistensi yang tinggi sehingga layak digunakan dalam analisis selanjutnya.



Gambar 2. Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan yang diperlukan. Hasil uji normalitas melalui grafik histogram dan Normal P-P Plot menunjukkan bahwa distribusi residual membentuk pola mendekati kurva normal dan titik-titik berada di sekitar garis diagonal. Hal ini diperkuat dengan hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Selanjutnya, hasil uji heteroskedastisitas melalui scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Selain itu, uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance sebesar $0,538 (>0,10)$ dan VIF sebesar $1,860 (<10)$ pada variabel keterlibatan keluarga dan kompensasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas antar variabel independen. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

No.	Variabel Independent	Variabel Dependent (Y)			
		Koefisien Regresi (B)	Hasil Uji t	Probabilitas (Sig t)	R Parsial
1.	Constanta (a)	22,525	6,651	0,000	
2.	Keterlibatan Keluarga (X_1)	0,131	1,019	0,312	0,124
3.	Kompensasi (X_2)	0,549	4,285	0,000	0,467
R = 0,646		F hitung = 23,573			
R Square = 0,417		F table = 3,14			
Adjusted R Square = 0,399		t tabel = 1,996			
$\alpha = 0,05$					

Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada Tabel 2, diperoleh nilai konstanta (a) sebesar 22,525 dengan nilai signifikansi 0,000, yang menunjukkan bahwa apabila variabel keterlibatan keluarga dan kompensasi dianggap konstan, maka nilai kepuasan kerja karyawan berada pada angka 22,525. Variabel keterlibatan keluarga (X_1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,131 dengan nilai t hitung 1,019 dan nilai signifikansi 0,312, yang lebih besar dari 0,05 serta lebih kecil dari t tabel 1,996. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan keluarga tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai R parsial sebesar 0,124 juga menunjukkan bahwa kontribusi variabel ini terhadap kepuasan kerja relatif kecil. Sementara itu, variabel kompensasi (X_2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,549 dengan nilai t hitung 4,285 dan nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05 serta lebih besar dari t tabel 1,996. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai R parsial sebesar 0,467 menunjukkan bahwa kompensasi memiliki kontribusi yang lebih besar dalam menjelaskan kepuasan kerja dibandingkan keterlibatan keluarga.

Secara simultan, hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 23,573 yang lebih besar dari F tabel 3,14, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel keterlibatan keluarga dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai R sebesar 0,646 menunjukkan

bahwa hubungan antara variabel independen dengan kepuasan kerja tergolong cukup kuat. Sementara itu, nilai R Square sebesar 0,417 menunjukkan bahwa 41,7% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh keterlibatan keluarga dan kompensasi, sedangkan sisanya 58,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,399 menunjukkan kemampuan model yang relatif baik dalam menjelaskan variabel dependen.

DISKUSI

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keterlibatan keluarga dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji F yang menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel, sehingga kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan CV. Nazaret Group Tolai Kabupaten Parimo terbentuk melalui sinergi antara kebijakan perusahaan, khususnya dalam hal kompensasi, serta dukungan lingkungan keluarga. Oleh karena itu, upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan tidak dapat dicapai hanya dengan memperkuat satu aspek internal perusahaan, seperti kompensasi, tetapi memerlukan pemahaman menyeluruh terhadap dinamika eksternal yang turut membentuk pengalaman kerja karyawan. Lingkungan keluarga yang mendukung terbukti mampu memberikan stabilitas emosional, rasa aman, dan dorongan psikologis yang membantu karyawan menghadapi tekanan kerja, terutama pada sektor kontraktor alat berat yang identik dengan beban fisik tinggi, risiko kerja, serta jam operasional yang panjang. Ketika perusahaan menyadari bahwa performa karyawan dipengaruhi oleh faktor di luar ruang lingkup organisasi, perusahaan dapat merancang kebijakan yang lebih holistik dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan secara menyeluruh. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan tobing (2016) yang menegaskan bahwa kompensasi dan dukungan keluarga (keterlibatan keluarga) merupakan faktor dominan dalam membentuk kepuasan kerja karyawan. Dengan mengintegrasikan kebijakan kompensasi yang adil dan upaya menciptakan keseimbangan antara kerja dengan keluarga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara berkelanjutan. Selain itu, nilai R Square sebesar 0,417 menunjukkan bahwa 41,7% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh keterlibatan keluarga dan kompensasi, sedangkan 58,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Faktor-faktor tersebut dapat berupa kondisi lingkungan kerja, beban kerja, gaya kepemimpinan, sistem komunikasi organisasi, maupun peluang pengembangan karier yang dimiliki karyawan di dalam perusahaan.

Hasil distribusi frekuensi yang telah dijelaskan sebelumnya, diketahui bahwa variabel keterlibatan keluarga memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 4,36, yang berada pada kategori sangat baik. Nilai ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasakan adanya dukungan yang kuat dari keluarga, baik dalam bentuk perhatian, motivasi, maupun pemahaman keluarga terhadap tuntutan pekerjaan yang mereka jalani. Dukungan keluarga tersebut dapat membantu karyawan menjaga keseimbangan emosional dan memberikan semangat dalam menghadapi berbagai tantangan pekerjaan. Namun demikian, hasil uji parsial dalam penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan keluarga tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun keterlibatan keluarga dirasakan tinggi dan positif, faktor tersebut belum menjadi penentu utama kepuasan kerja karyawan di CV. Nazaret Group Tolai Kabupaten Parimo. Hal ini disebabkan oleh karakteristik pekerjaan di sektor kontraktor alat berat yang memiliki tuntutan fisik, tanggung jawab, dan risiko kerja yang tinggi, sehingga kepuasan kerja lebih dipengaruhi oleh faktor internal perusahaan seperti kompensasi, fasilitas kerja, dan keamanan kerja. Karyawan cenderung menilai kepuasan kerja berdasarkan kondisi yang mereka rasakan langsung di tempat kerja. Oleh karena itu, keterlibatan keluarga lebih berperan sebagai dukungan psikologis bagi karyawan, namun tidak secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja lebih perlu difokuskan pada kebijakan organisasi yang berkaitan dengan kesejahteraan dan kondisi kerja karyawan.

Sementara itu, variabel kompensasi memiliki nilai mean sebesar 4,00, yang berada pada kategori baik. Nilai ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan menilai sistem kompensasi yang diberikan perusahaan sudah cukup memadai. Kompensasi yang dimaksud tidak hanya berupa gaji pokok, tetapi juga dapat mencakup insentif, tunjangan, maupun fasilitas lain yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi mereka. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, semakin baik kompensasi yang diterima oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Temuan ini sejalan dengan kondisi nyata di lapangan, khususnya pada perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor alat berat. Pekerjaan pada sektor ini umumnya menuntut ketahanan fisik, tanggung jawab besar, serta menghadapi berbagai risiko kerja, sehingga karyawan memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap imbalan yang mereka terima. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja menjadi faktor penting dalam membangun rasa dihargai dan diakui oleh organisasi. Ketika karyawan merasa bahwa imbalan yang mereka terima sebanding dengan usaha, risiko, dan tanggung jawab pekerjaan yang mereka jalani, maka mereka cenderung merasakan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Tobing (2016); Fanisya Rahmadina Putri dan Yudi Nur Supriadi (2022); Anggit Safrila dan Nurvi Oktiani (2024) yang menunjukkan bahwa kompensasi berperan besar dalam menciptakan kepuasan bagi karyawan, terutama ketika kompensasi yang diberikan sesuai dengan standar kebutuhan dan risiko pekerjaan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor internal organisasi memiliki peran yang lebih dominan dalam membentuk kepuasan kerja dibandingkan faktor eksternal seperti dukungan keluarga. Dukungan keluarga tetap memiliki peran penting dalam menjaga stabilitas emosional dan keseimbangan kehidupan karyawan, namun dalam konteks kepuasan kerja, faktor-faktor yang berkaitan langsung dengan sistem manajemen sumber daya manusia di dalam organisasi menjadi penentu utama. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus memperhatikan dan meningkatkan kebijakan yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan, terutama dalam hal pemberian kompensasi yang adil, kompetitif, dan sesuai dengan tingkat risiko pekerjaan. Upaya tersebut tidak hanya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, tetapi juga berpotensi meningkatkan loyalitas, motivasi kerja, serta produktivitas karyawan dalam jangka panjang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa keterlibatan keluarga dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Nazaret Group Tolai Kabupaten Parimo. Namun secara parsial, keterlibatan keluarga tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, meskipun tingkat keterlibatan keluarga yang dirasakan karyawan berada pada kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan keluarga belum menjadi faktor utama dalam menentukan kepuasan kerja. Sebaliknya, kompensasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kompensasi menjadi faktor yang paling berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karena berkaitan langsung dengan pemenuhan kebutuhan ekonomi, rasa aman, serta bentuk penghargaan perusahaan terhadap beban dan risiko pekerjaan yang dihadapi karyawan.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi perusahaan bahwa peningkatan kepuasan kerja karyawan perlu difokuskan pada kebijakan organisasi yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan, khususnya dalam hal pemberian kompensasi yang adil, layak, dan sesuai dengan tingkat risiko pekerjaan. Selain itu, perusahaan juga perlu memperhatikan fasilitas kerja, keamanan kerja, serta sistem penghargaan yang transparan agar karyawan merasa dihargai dan termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Dari sisi teoritis, penelitian ini menunjukkan bahwa dalam lingkungan kerja

dengan tingkat risiko dan tuntutan fisik yang tinggi, faktor organisasi seperti kompensasi memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan faktor eksternal seperti dukungan keluarga.

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan sistem kompensasi yang adil dan kompetitif agar dapat mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu memperhatikan penyediaan fasilitas kerja yang memadai, meningkatkan keamanan kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan. Meskipun keterlibatan keluarga tidak terbukti berpengaruh signifikan, dukungan keluarga tetap penting sebagai penopang keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, beban kerja, atau kesejahteraan psikologis karyawan. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat memperluas objek penelitian pada sektor industri yang berbeda atau menggunakan jumlah sampel yang lebih besar agar hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

KETERBATASAN

Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menafsirkan hasil penelitian. Pertama, penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen, yaitu keterlibatan keluarga dan kompensasi, sehingga belum sepenuhnya mampu menjelaskan seluruh faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa masih terdapat variabel lain di luar penelitian yang turut memengaruhi kepuasan kerja. Kedua, penelitian ini hanya dilakukan pada satu perusahaan, yaitu CV. Nazaret Group Tolai Kabupaten Parimo, sehingga hasil penelitian belum tentu dapat digeneralisasikan pada perusahaan atau sektor industri lainnya. Ketiga, pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner yang bergantung pada persepsi dan kejujuran responden, sehingga memungkinkan adanya subjektivitas dalam memberikan jawaban. Oleh karena itu, keterbatasan-keterbatasan tersebut diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian yang lebih luas dan mendalam terkait faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Tobing. (2016). The Effect Of Compensation, Career Development, Work-Family Support On Job Satisfaction. *Polish Journal Of Management Studies*. Vol.14 No.1
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Safrila, A., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(1), 35–49. <https://doi.org/10.62421/jibema.v2i1.51>
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. 2017. *Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1*. Jakarta: Salemba Empat
- Pratama, A. A., & Wardani, A. 2015. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *JOM FISIP*, Volume 5 No. 1
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Bumi Aksara
- Greenhaus, J.H., & Powell, G.N.(2006). When work and family are allies : A theory of workfamily enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnely, J. H. 2012. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. (Terjemahan) Edisi Delapan*. Jakarta: Binarupa Aksara
- Friedman. 2013. *Keperawatan Keluarga*. Yogyakarta: Gosyen Publishing

- Fanisya Rahmadina Putri dan Yudi Nur Supriadi (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Patra Badak Arun Solusi. *Jurnal Manajemen Motivasi* (18) 10-22
- Adams, J. Stacey (1963). Toward an Understanding of Inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, Vol.67