



## Pengaruh Pengembangan Karir dan Work Life Balanced Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tunas Daihatsu Kota Bengkulu

Marliza Ade Fitri <sup>1)</sup> ; Gita Revina Meilanda <sup>2)</sup> ; Herwan Mdk <sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>Study Program of Management Faculty of Economic, Universitas Muhammadiyah Bengkulu

<sup>2,3)</sup> Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Email: <sup>1)</sup> [Marlizafitri@umb.ac.id](mailto:Marlizafitri@umb.ac.id) ; <sup>2)</sup> [Gitarevina2021@gmail.com](mailto:Gitarevina2021@gmail.com) ; [Mdkherwan@umb.ac.id](mailto:Mdkherwan@umb.ac.id)

### How to Cite :

Fitri,A,M.,Meilanda,R,G.,Mdk, H.(2023).Pengaruh Pengembangan Karir dan Work Life Balanced Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tunas Daihatsu Kota Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2).doi:<https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i2>

### ARTICLE HISTORY

Received [14 Juni 2023]

Revised [25 juni 2023]

Accepted [28 Juli 2023]

### KEYWORDS

Career Development and Work Life Balanced, Job satisfaction

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



### ABSTRAK

Penelitian ini didasari pada pentingnya rasa kepuasan kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tersebut antara lain yaitu Pengembangan Karir dan Work-Life Balance. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir dan Work Life Balance terhadap Kepuasan kerja karyawan Tunas Daihatsu Kota Bengkulu. Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang sistematis, terstruktur, dan tersusun dari awal hingga akhir penelitiannya Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir (X1) dan work-life balance (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Tunas Daihatsu Bengkulu dengan nilai R2 sebesar 0.710 atau 71%, serta secara simultan variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, hasil uji hipotesis parsial menunjukkan bahwa baik pengembangan karir maupun work-life balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Implikasi penelitian ini adalah perusahaan perlu memberikan perhatian khusus pada pengembangan karir dan work-life balance karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja mereka.

### ABSTRACT

This research is based on the importance of employee job satisfaction in achieving company goals. Factors that can influence employee job satisfaction include Career Development and Work-Life Balance. The aim of this study is to determine the influence of Career Development and Work-Life Balance on the job satisfaction of employees at Tunas Daihatsu in Bengkulu City. This research uses a quantitative approach. The quantitative research method is systematic, structured, and organized from the beginning to the end of the study. The research results indicate that both Career Development (X1) and Work-Life Balance (X2) variables have a positive and significant influence on employee job satisfaction at Tunas Daihatsu in Bengkulu, with an R2 value of 0.710 or 71%. Simultaneously, these variables have a significant influence on employee job satisfaction. Furthermore, the results of the partial hypothesis test show that both Career Development and Work-Life Balance significantly affect employee job satisfaction. The implications of this research suggest that companies need to pay special attention to Career Development and Work-Life Balance of employees to improve their job satisfaction and performance.

## PENDAHULUAN

Perkembangan zaman yang luar biasa ini telah mengubah lanskap ekonomi global, dengan pertumbuhan ekonomi yang meningkat dan meningkatnya persaingan antara pelaku ekonomi. Dalam konteks ini, banyak perusahaan yang saling bersaing untuk mencapai keuntungan yang ditargetkan dan memenuhi tujuan mereka. Untuk mencapai target ini, perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten, karena mereka merupakan ujung tombak perusahaan dalam merancang, melaksanakan, dan mengatur sumber daya.

Salah satu faktor krusial yang harus dipertimbangkan oleh setiap perusahaan dalam membuat kebijakan tertentu adalah menjaga keseimbangan antara kehidupan sehari-hari dan pekerjaan. Keseimbangan ini berperan penting dalam meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Ketika karyawan merasakan keseimbangan yang baik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, hal ini akan membantu memunculkan semangat kerja, kepuasan terhadap pekerjaan, serta rasa tanggung jawab yang kuat terhadap tugas-tugas yang diemban. Dalam penelitian ini, fokus diberikan pada pengembangan karir, work-life balance, dan kepuasan kerja. Pengembangan karir merupakan salah satu faktor yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja seorang pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Di dalam lingkungan kerja saat ini, karyawan bekerja dengan fokus pada perkembangan karir mereka dan mereka akan mencari peluang kerja lainnya jika diberikan kesempatan. Pengembangan karir ini bersifat bottom-up, yang artinya sangat bergantung pada upaya individu untuk mengembangkan diri mereka sendiri. Melalui pengembangan karir, individu dapat mengurangi efektivitas mereka dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan, baik itu secara individu, kelompok, maupun organisasi. Selain pengembangan karir, work-life balance juga memainkan peran penting dalam kemampuan dan kepuasan pekerja. Work-life balance, yang juga dikenal sebagai keseimbangan antara kehidupan di dalam dan di luar pekerjaan, merupakan faktor yang harus dipertimbangkan oleh bisnis dalam membuat kebijakan tertentu.

Tujuannya adalah untuk menjaga produktivitas karyawan serta mencapai tujuan perusahaan. Work-life balance tidak hanya terkait dengan jumlah waktu yang dihabiskan untuk bekerja, tetapi juga fleksibilitas, keterampilan dalam mengatasi tantangan, dukungan dari lingkungan kerja, dan faktor-faktor lainnya. Karyawan harus mampu menyeimbangkan tanggung jawab terhadap pekerjaan, kehidupan pribadi, dan tanggung jawab lainnya agar dapat menjaga keseimbangan kehidupan kerja yang sehat. Kurangnya keseimbangan ini dapat berdampak negatif terhadap kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka dengan baik.

Kepuasan kerja juga merupakan hal yang sangat mendasar bagi setiap individu. Setiap orang memiliki ambang batas yang berbeda dalam merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh bidang pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Ketika seorang karyawan merasa terancam dengan pekerjaannya, hal ini dapat memengaruhi kinerjanya. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya, yang melibatkan interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, serta faktor-faktor lain yang terkait dengan pekerjaan. Tingkat pencapaian profesional yang tinggi akan cenderung membuat seseorang berbicara positif tentang pekerjaannya, sedangkan ketidakpuasan dapat menghasilkan pandangan yang negatif.

Kepuasan kerja adalah hal yang subjektif dan tergantung pada pengalaman masing-masing individu. Faktor Work-life Balance yang tidak terpenuhi menurunkan produktivitas pegawai. Terlalu lama bekerja menyebabkan kelelahan fisik dan mental, mengurangi fokus dan meningkatkan kesalahan. Work-life balance penting dalam meningkatkan produktivitas. Terlalu fokus pada pekerjaan mengurangi waktu untuk diri sendiri, beristirahat, dan menenangkan pikiran. Hal ini dapat berdampak pada kesehatan fisik dan mental, termasuk stres. Perusahaan harus mendukung kebutuhan karyawan dalam bekerja secara cerdas, tanpa menuntut mereka menghabiskan seluruh waktu di perusahaan. Kesalahan dalam pekerjaan membutuhkan waktu lebih lama, menurunkan kinerja pegawai dan menghambat jalannya organisasi. Bekerja secara berlebihan dan stres dapat

memicu masalah kesehatan seperti diabetes, penyakit jantung, gangguan ingatan, gangguan tidur, dan depresi.

Menurut Siegel dan Lane dalam Munandar (2014) mengutarakan kepuasan kerja sebagai "The evaluation of a person's work as achieving or enabling the achievement of an important work value, provided that this value corresponds or helps to fully correspond to his primary needs". Hal ini berarti tenaga kerja puas dengan pekerjaannya apabila pekerjaan tersebut membantu untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka.

Kepuasan kerja terkait dengan penilaian individu terhadap pekerjaannya dan pemenuhan kebutuhan dasarnya. Pengembangan karir, work-life balance, dan lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Pengembangan karir berorientasi pada masa depan, mendukung efektivitas individu, kelompok, dan organisasi, serta menciptakan kepuasan kerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa work-life balance dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Observasi di Tunas Daihatsu Bengkulu menunjukkan beberapa masalah dalam penerapan pengembangan karir dan work-life balance.

Banyak karyawan yang menghadapi masalah di tempat kerja yang berdampak pada kehidupan pribadi mereka. Kondisi dan fasilitas di lingkungan kerja mempengaruhi kepercayaan diri karyawan dan kepuasan kerja mereka. Lingkungan kerja yang sehat dan memadai mencapai hasil terbaik. Tenggat waktu yang ketat kadang-kadang memaksa karyawan bekerja lebih dari jam kerja, mengganggu work-life balance. Setiap individu mengalami kesulitan menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesionalnya. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut mengenai Pengaruh Pengembangan Karir dan Work Life Balanced terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tunas Daihatsu Bengkulu.

## LANDASAN TEORI

### Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur pemanfaatan Sumber Daya Manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. MSDM melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2016). MSDM memiliki kesamaan dengan manajemen personalia, tetapi berbeda dalam fokusnya. Manajemen personalia memusatkan perhatian pada personel atau orang-orang yang bekerja dalam organisasi, sedangkan MSDM fokus pada sumber daya atau kekuatan yang dihasilkan oleh karyawan. MSDM bertujuan untuk merencanakan, meningkatkan kualitas, memelihara, dan memanfaatkan kekuatan yang berasal dari karyawan (Hasibuan, 2017). Karyawan dianggap sebagai kunci perusahaan dan perlu diperlakukan secara adil dalam pengelolaan SDM. Manajemen SDM menggunakan perangkat kontemporer dan beroperasi pada tingkat makro.

Faktor utama yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan SDM adalah manusia itu sendiri. SDM diakui sebagai masalah serius yang memengaruhi fungsi, peluncuran, dan operasi perusahaan atau bisnis. Dalam hal yang positif, SDM dapat menghasilkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas usaha (Hasibuan, 2017).

### Pengembangan Karir

Pengembangan karir penting bagi organisasi karena memotivasi karyawan dan meningkatkan produktivitas. Pengembangan karir mencakup peningkatan pribadi dan rencana kerja sesuai jalur organisasi. Rencana karir harus realistis dan melibatkan perencanaan karir (Samsudin, 2012). Pengembangan karir adalah aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan, dan pemenuhan karier seseorang (Widodo, 2015). Inisiatif pengembangan karir sering melibatkan dukungan manajemen dan departemen SDM untuk memastikan peluang karir bagi karyawan (Hasibuan, 2017). Perencanaan SDM penting untuk

mencapai tujuan perusahaan, kebutuhan karyawan, dan kepuasan pelanggan secara efisien dan efektif (Hasibuan, 2017).

### **Work-Life Balanced**

Work-life balance adalah pengaturan pekerjaan dan kehidupan pribadi untuk mencapai keseimbangan. Hal ini melibatkan kepuasan individu dalam waktu dan keterlibatan psikologis di dalam dan di luar pekerjaan (Kim, 2014). Work-life balance mencakup pencarian keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta pengelolaan hubungan kerja yang positif untuk menghindari konflik (Kim, 2014). Work-life balance memberikan kebebasan karyawan untuk melibatkan diri dalam aktivitas pribadi seperti keluarga, hobi, seni, dan studi (Kim, 2014). Work-life balance adalah keadaan di mana seseorang dapat berbagi peran dan merasa puas dalam peran-perannya, dengan rendahnya konflik pekerjaan-keluarga dan tingginya fasilitas pekerjaan-keluarga.

Program work-life balance meliputi perawatan orang tua dan anak, kesehatan, dan relokasi (Pratiwi & Silvianita, 2020). Work-life balance adalah keseimbangan yang nyaman antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, di mana tuntutan karier tidak menghalangi kepuasan hidup di luar pekerjaan (Laksono & Wardoyo, 2019). Work-life balance menjadi faktor penting bagi karyawan dalam memilih pekerjaan dan dapat mempengaruhi keputusan untuk berhenti atau mencari kesempatan kerja di perusahaan lain. Dalam pandangan Islam, keseimbangan dalam dunia kerja penting agar pekerja tidak merasa terbebani.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2011), kepuasan kerja adalah kebutuhan yang selalu bertambah dari waktu ke waktu. Tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan, sedangkan tingkat kepuasan kerja rendah menunjukkan sikap negatif. Kepuasan kerja juga dapat dicerminkan melalui sikap emosional yang menyenangkan, moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dirasakan dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi keduanya.

Kepuasan kerja bersifat perseorangan dan dipengaruhi oleh sistem penilaian dan pencapaian individu. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan tingkat kedisiplinan karyawan. Faktor-faktor seperti kemampuan beroperasi mandiri dan lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja.

## **METODE PENELITIAN**

### **Analisis Regresi berganda**

Analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait. Regresi yang memiliki satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen disebut regresi berganda Nugroho,(2005). Hasil analisis regresi yaitu berupa koefisien untuk masing-masing variabel independen. Regresi linier berganda memiliki beberapa variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat yang jumlahnya hanya satu. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Pengembangan Karir (X1), Work Life Balance (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Y).

Berikut model regresi linear berganda dengan menggunakan persamaan :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

A = Konstanta

b1 b2 b3 = Koefisien Regresi

X1 = Pengembangan Karir

X2 = Work Life Balance

Y = Kepuasan Kerja

### Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinan (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinan adalah antara nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi-variabel dependen, jika dalam uji empiris didapat nilai Adjusted R<sup>2</sup> negatif, maka nilai Adjusted R<sup>2</sup> dianggap bernilai nol. Secara sistematis jika nilai R<sup>2</sup> = 1, maka Adjusted R<sup>2</sup> = 1, sedangkan jika nilai R<sup>2</sup> = 0, maka adjusted R<sup>2</sup> akan bernilai negative.

$$Kd = r^2 \times 100\% \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan :

Kd = Nilai Koefisien determinasi

r = Nilai Koefisien Korelasi

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Dalam uji multikolinearitas, peneliti melakukannya dengan melihat tolerance value dan Variance Inflation Factor (VIF). Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinearitas yakni :

- a) Jika tolerance value  $\geq 0,1$  dan VIF  $\leq 10$ , maka tidak terjadi multikolinearitas
- b) Jika tolerance value  $< 0,1$  dan VIF  $> 10$ , maka terjadi multikolinearitas

### Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011). Teknik uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah One Sample Kolmogorov Smirnov Test, yaitu pengujian dua sisi yang dilakukan dengan membandingkan signifikansi hasil uji (p value) dengan taraf signifikansi. Taraf signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 5%, maka apabila nilai signifikansi dari nilai Kolmogorov Smirnov lebih dari 5%, data yang digunakan dapat dikatakan berdistribusi normal, sedangkan apabila signifikansi data kurang dari 5% maka data dikatakan tidak berdistribusi normal.

### Analisis Tanggapan Responden

Teknik analisis data merupakan kegiatan mengelompokkan data berdasarkan variabel, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Dalam penelitian ini untuk menentukan interval penilaian menggunakan rumus sebagai berikut : Perhitungan rata-rata dengan menggunakan rumus (Sugiyono,2010).

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N} \dots\dots\dots(2)$$

Dimana:

$\bar{X}$  = Angka Rata-rata

N = Nilai Responden

$\sum$  = Jumlah Responden

Hasil dari jawaban responden kemudian dipetakan ke rentang skala yang mempertimbangkan informasi interval (I) berikut:

$$I = \frac{R}{K} \dots \dots \dots (3)$$

Dimana:

I = Interval

R = Range (Nilai tertinggi dan terendah)

K= Jumlah kategori yang terdiri dari 5 yaitu:

Sangat Baik (SB), Baik (B), Cukup Baik (CB), Kurang Baik (KB), Sangat Kurang Baik (SKB). Setelah besar interval diketahui, kemudian dibuat rentang skala untuk dapat mengetahui tingkat rata-rata variabel.

### Uji F

Uji statistik F pada dasarnya digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir suatu nilai aktual (goodness of fit). Uji F menguji apakah variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen secara baik atau untuk menguji apakah model yang digunakan telah fit atau tidak Ghozali (2018). Ketentuan menilai hasil hipotesis uji F adalah berupa level signifikan 5% dengan derajat kebebasan pemilang  $df = k$  dan derajat kebebasan penyebut ( $df = n - k - 1$ ) dimana  $k$  adalah jumlah var-iabel bebas.

### Uji T

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independent dalam menerangkan variabel dependen. Uji t digunakan untuk mengukur signifikansi pengaruh pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai masing-masing koefisien regresi dengan (nilai kritis) sesuai dengan tingkat signifikansi yang digunakan. Ketentuan menilai hasil hipotesis uji t adalah menggunakan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan  $df = n - 1$

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pembahasan

#### Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen dilakukan agar penelitian ini memiliki kemampuan dalam mengukur variabel yang diteliti, Untuk memudahkan peneliti dalam menganalisis datanya.

#### Uji Validitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item Pernyataan	Total Correlation	R Tabel	Keterangan
X1 (Pengembangan karir)	1.	0.813	0,444	Valid
	2.	0.830	0,444	Valid
	3.	0.845	0,444	Valid
	4.	0.815	0,444	Valid
	5.	0.833	0,444	Valid
	6.	0.897	0,444	Valid
	7.	0.813	0,444	Valid
X2 (Work-life)	1.	0.796	0,444	Valid
	2.	0.748	0,444	Valid

balanced)	3.	0.712	0,444	Valid
	4.	0.735	0,444	Valid
	5.	0.806	0,444	Valid
	6.	0.803	0,444	Valid
Y (Kepuasan Kerja)	1.	0.816	0,444	Valid
	2.	0.783	0,444	Valid
	3.	0.762	0,444	Valid
	4.	0.760	0,444	Valid
	5.	0.791	0,444	Valid
	6.	0.718	0,444	Valid
	7.	0.551	0,444	Valid
	8.	0.780	0,444	Valid
	9.	0.784	0,444	Valid
	10.	0.769	0,444	Valid

Sumber: Hasil Penelitian 2023, data diolah

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

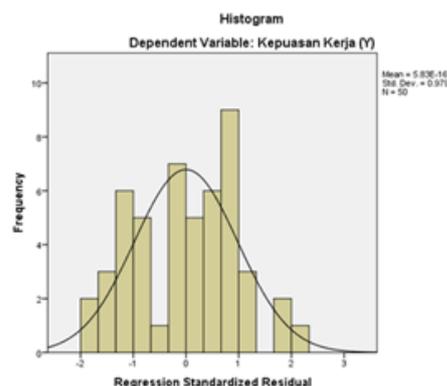
Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Pengembangan Karir (x1)	0,926	Reliabel
Work-Life Balance (x2)	0,860	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,914	Reliabel

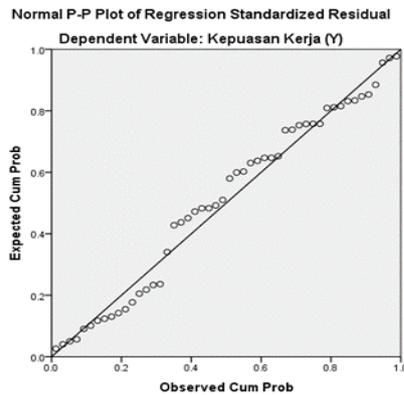
Sumber: Hasil Penelitian 2022, diolah

### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah data penelitian kita berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas menggunakan alat bantu SPSS, yaitu dengan mengamati grafik Normal Probability Plot dan uji statistic Non-Parametrik Kolmogorov-Smirnov, Regresi dikatakan memiliki distribusi normal jika dalam grafik Normal Probability Plot menunjukkan titik-titik yang menyebar disekitar garis lurus diagonal dan mengikuti garis normalitas serta berada di sekitar dan sepanjang garis 45o. Pada Uji Kolmogorov-Smirnov data dikatakan residual berdistribusi normal jika signifikansinya >0,05 (α=5%).

Gambar 1. Grafik Histogram



**Gambar 2. Normal P-Plot****Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Jika terjadi korelasi antar variabel independen maka hal ini berarti terdapat multikolinieritas dan persamaan regresi ganda yang akan terbentuk tidak dapat digunakan untuk peramalan. Oleh karena itu, model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi antar variabel independennya. Ada tidaknya multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, maka dalam model regresi tidak ada multikolinieritas.

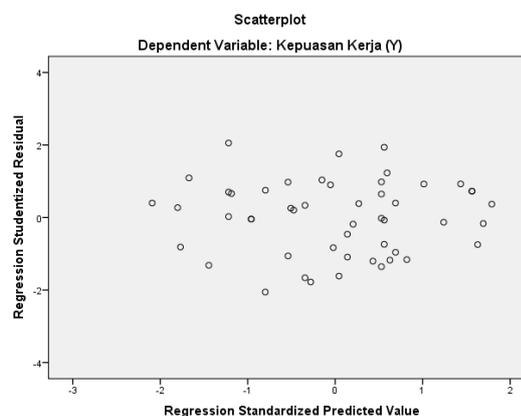
**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pengembangan Karir (X <sub>1</sub> )	0,410	2,439	Non Multikolinieritas
Work Life Balance (X <sub>2</sub> )	0,410	2,439	Non Multikolinieritas

Sumber: Output SPSS 26 for windows, data diolah (2023)

**Uji Heteroskedastisitas**

uji heteroskedastisitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Untuk menguji ada tidaknya masalah heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat apakah terdapat pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah residual dan sumbu X adalah X yang telah diprediksi. Apabila terdapat pola tertentu secara teratur pada grafik scatterplot maka terdapat indikasi bahwa terdapat heteroskedastisitas. Apabila tidak terdapat pola yang jelas, maka tidak terdapat heteroskedastisitas.

**Gambar 3 Hasil Pengujian Heterokedastisitas**

## Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	15,492	2,440		6,350	,000		
Pengembangan Karir (X1)	,452	,122	,455	3,713	,001	,410	2,439
Work Life Balance (X2)	,602	,167	,441	3,601	,001	,410	2,439

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Hasil Penelitian 2023, data diolah

Tabel koefisien regresi menunjukkan nilai koefisien dalam persamaan regresi linier berganda. Nilai persamaan yang dipakai adalah yang berada pada kolom B (koefisien). Standart persamaan regresi linear berganda adalah dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 15,492 + 0,452X_1 + 0,602X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai  $a = 15,492$

Nilai konstanta menunjukkan bahwa apabila variabel Pengembangan Karir (X1) dan Work-Life Balance (X2), nilainya sama dengan 0 maka variabel kepuasan kerja karyawan (Y) tetap sebesar 15,492 hal ini berlaku saat dilakukannya penelitian.

2. Nilai  $b_1X_1 = 0,452$

Koefisien regresi variabel Pengembangan Karir (X1) mempunyai makna bahwa apabila variabel Work Life Balance ditingkatkan sebesar satu satuan maka Kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,452 dengan asumsi atau anggapan variabel lain tetap.

3. Nilai  $b_2X_2 = 0,602$

Koefisien regresi variabel Work-Life Balance (X2) mempunyai makna bahwa apabila variabel Reward System ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,602 dengan asumsi atau anggapan variabel lain tetap.

Berdasarkan Penjelasan diatas Hasil Penelitian Analisis Regresi Linier dianggap Postif dikarenakan:

- Variabel Pengembangan Karir (X1) memiliki koefisien sebesar 0,452. Hal ini menunjukkan jika variabel X1 mengalami kenaikan 1 satuan maka nilai Y akan mengalami kenaikan 0,452. Koefisien bernilai positif artinya variabel X1 memiliki dampak positif terhadap variabel kepercayaan merek (Y), semakin tinggi X1 semakin tinggi Y.
- Variabel hubungan Work-Life Balance (X2) memiliki koefisien sebesar 0,602. Hal ini menunjukkan jika variabel X2 mengalami kenaikan 1 satuan maka nilai Y akan mengalami kenaikan 0,602. Koefisien bernilai positif artinya variabel Pengembangan Karir (X1) memiliki dampak positif terhadap variabel Work-Life Balance (X2), semakin tinggi X2, semakin tinggi Y.

## Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 <sup>a</sup>	.710	.698	3,03571

a. Predictors: (Constant), Work Life Balance (X2), Pengembangan Karir (X1)

Berdasarkan tabel 7 di atas, diketahui koefisien determinasi berganda atau R Square (R<sup>2</sup>) = 0,710 yang berarti bahwa secara bersama-sama variabel Pengembangan Karir (X1) dan work life balance (X2) memberikan sumbangan pengaruh sebesar 84,3% terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 15,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian

## Uji T

Uji hipotesis menggunakan uji t dengan model regresi linier berganda yaitu untuk mengidentifikasi pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara parsial dengan menggunakan SPSS versi 26

**Tabel 8. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15,492	2,440		6,350	,000
Pengembangan Karir (X1)	,452	,122	,455	3,713	,001
Work Life Balance (X2)	,602	,167	,441	3,601	,001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Output SPSS 26 for windows, Hasil Penelitian 2023

Berdasarkan tabel 8 diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai probabilitas (sig) yaitu variabel Pengembangan Karir (X1) memiliki nilai probabilitas (sig)  $0,001 < \alpha 0,05$  dan variabel Work-Life Balance (X2) memiliki nilai probabilitas (sig)  $0,001 < \alpha 0,05$ . Diketahui variabel Pengembangan Karir (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 3,713 dan t tabel sebesar 2,01174.

Maka thitung lebih besar dari t tabel ( $3,713 > 2,01174$ ) dan variabel Work-Life Balance (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 3,601 dan t tabel 2,01174 sebesar. Dengan demikian t hitung lebih besar dari t table ( $3,601 > 2,01174$ ). Yang berarti bahwa Pengembangan Karir (X1) dan Work-Life Balance (X2) secara parsial atau sendiri-sendiri berpengaruh signifikan terhadap variable kepuasan kerja karyawan(Y)

## Uji F

**Tabel 9. Uji Hipotesis Secara Simultan**

### ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1062,870	2	531,435	57,667	000 <sup>b</sup>
Residual	433,130	47	9,216		
Total	1496,000	49			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Work Life Balance (X2), Pengembangan Karir (X1)

Sumber: Output SPSS 26 for windows, Hasil Penelitian 2023

Berdasarkan tabel 9, diketahui bahwa nilai probabilitas ( $\text{sig}$ )  $0.000 < \alpha 0,05$ . Diketahui nilai  $F$  hitung sebesar 57,667 dan  $F$  tabel sebesar 3,18. Maka  $F$  hitung Lebih besar dari  $F$  tabel ( $57,667 > 3,18$ ). Yang berarti bahwa variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ) dan work life balance ( $X_2$ ) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan kerja karyawan ( $Y$ )

### **Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Pengembangan karir dinilai berdasarkan 7 item pernyataan yang terbagi menjadi 3 indikator: kejelasan karir (2 item), pengembangan diri (2 item), dan perbaikan mutu kerja (3 item). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Karir Tunas Daihatsu Bengkulu sudah baik dengan nilai rata-rata 3,69. Namun, perlu diperhatikan bahwa motivasi bagi karyawan ketika berprestasi perlu ditingkatkan. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

### **Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Work-life balance dinilai berdasarkan 6 item pernyataan yang terbagi menjadi 3 indikator: keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance karyawan Tunas Daihatsu Bengkulu sudah baik dengan nilai rata-rata 3,71. Namun, perlu diperhatikan bahwa penerapan work-life balance masih perlu dilakukan untuk memahami pentingnya keseimbangan kehidupan kerja. Work-life balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **Pengaruh Pengembangan Karir & Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Kepuasan kerja karyawan Tunas Daihatsu Bengkulu diukur melalui 10 item pernyataan yang meliputi pekerjaan itu sendiri, pendapatan/gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan Tunas Daihatsu memiliki kepuasan kerja yang cukup baik dengan nilai rata-rata persepsi 4,06. Perlu diperhatikan bahwa masih perlu memberikan kesempatan promosi dan kenaikan jabatan yang adil dan merata.

Pengembangan karir dan work-life balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Tunas Daihatsu dan signifikan antara work-life balance, reward system, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Terbukti bahwa Pengembangan Karir dan Work-Life Balance secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Tunas Daihatsu kota Bengkulu
2. Terbukti bahwa Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Tunas Daihatsu Kota Bengkulu. Terbukti bahwa Work-Life Balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Tunas Daihatsu Kota Bengkulu.

### **Saran**

1. Indikator terendah pada variabel Pengembangan Karir adalah penghargaan, dengan item pernyataan tentang perhatian pimpinan terhadap pegawai sesuai dengan prestasi kerja dan bimbingan karir dari pihak organisasi. Nilai rata-rata hanya 3,64 (cukup baik). Penting untuk memberikan perhatian dan bimbingan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi dan motivasi. Untuk mengatasi hal ini, pemimpin sebaiknya bersikap adil, meninjau kebijakan dengan memberikan kesempatan yang sama kepada semua karyawan, memberikan promosi jabatan secara layak, menegaskan aturan perusahaan kepada semua karyawan, dan bersikap ramah kepada seluruh karyawan.

2. Indikator terendah pada variabel work-life balance adalah waktu, dengan item pernyataan tentang kemampuan membagi waktu antara bekerja dan keluarga. Nilai rata-rata hanya 3,6 (baik). Penting untuk memberikan waktu dan kesempatan luang kepada karyawan untuk melaksanakan aktifitas di rumah. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan dapat memberikan keluwesan dalam jam kerja dan mencoba menyelipkan kegiatan kantor yang menyenangkan untuk meningkatkan semangat dan antusiasme karyawan terhadap suasana kantor, tanpa harus bergabung dengan komunitas di luar pekerjaan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Siegel, L. & Lane, I.M. 1982. *Personnel and organizational psychology*. Homewood (Ils): Irwin
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Samsudin, Sadili. 2019 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Eko Widodo, Suparno. 2015. "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia". Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Gragnano, A., Simbula, S., & Miglioretti, M. (2020). Work-life balance: weighing the importance of work-family and work-health balance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3),9-11.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrasari, D. M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 1-85.
- Irawanto, D. W., Novianti, K. R., & Roz, K. (2021). Work from home: Measuring satisfaction between work-life balance and work stress during the covid-19 pandemic in indonesia. *Economies*, 9(3), 1-13.
- Jaharuddin, N. S., & Zainol, L. N. (2019). The Impact of Work-Life Balance on Job Engagement and Turnover Intention. *The South East Asian Journal of Management*, 13(1), 106-118.
- Kasbuntoro, Irma, D., Maemunah, S., Mahfud, I., Fahlevi, M., & Parashakti, R. D.(2020). Work-Life Balance and Job Satisfaction: A Case Study of Employees on Banking Companies in Jakarta. *Independent Journal of Management & Production*, 13(4), 439-451.
- Kim, Yoojung, & Lee, H. S. (2014). Quality, perceived usefulness, user satisfaction, and intention to use: An empirical study of ubiquitous personal robot service.
- Laksono, B. F.W., & Wardoyo, P. (2019). Pengaruh Work - Life Balance, Kepuasan Kerja Dan Work Engagement Terhadap Turnover Intentions Dengan Mentoring Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Hotel Dafam Semarang.
- Nurdin, S., & Rohaeni, H. (2020). Work-Life Balance dan Dampaknya terhadap Intention Turnover pada Generasi Millennial : Peran Mediasi Job Satisfaction
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39-51.
- Putra, D. M. B. A., & Mujiati, N. W. (2019). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4045-4072.
- Work-Life Balance and its Impact on Turnover Intention in the Millennium: the Mediation Role of Job Satisfaction. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 6(2), 121-132.
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7. Depok: PT RAJA GRAFINDO.