



17%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 10 JAN 2025, 2:11 PM

Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

IDENTICAL 0.07% **CHANGED TEXT** 16.92%

Report #24386651

89 92 135 BAB I PENDAHULUAN 1.1. Latar Belakang Sumber daya manusia (SDM) ialah salah satu aset dalam sebuah organisasi. Interaksi antar individu sangat penting karena di dalam organisasi bukan hanya sekedar teknologi dan struktur tetapi juga terdiri dari individu (Park et al., 2020). Perkembangan teknologi yang semakin pesat perusahaan memerlukan SDM sebagai pelaksananya, maka dari itu dalam mencapai produktifitas dalam sebuah organisasi diperlukan adanya SDM yang berkualitas (Refachlis et al., 2021). Hal tersebut selaras dengan Salimah (2021) menyatakan bahwa SDM merupakan aspek terpenting dalam perusahaan yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Maka dari itu, perusahaan harus mengelola SDM dengan baik dan dapat menjaga serta meningkatkan kualitas serta perkembangan karyawannya. Pada umumnya perusahaan menginginkan karyawan yang cerdas, terampil, giat, dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Untuk mewujudkan hal ini, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan hal yang menjadi motivasi kerja karyawan dengan mengamati, mengawasi, mengarahkan, dan menyesuaikan perilaku mereka agar sesuai dengan tujuan perusahaan.

143 Sikap seseorang terhadap pekerjaannya biasanya mencerminkan pengalaman positif maupun negatif yang dialaminya, serta harapannya terhadap kondisi kerja di masa yang akan datang. Pekerjaan yang dirasakan menyenangkan cenderung memberikan kepuasan kepada karyawan, sedangkan pekerjaan yang dianggap kurang menyenangkan dapat menimbulkan ketidakpuasan Menurut

REPORT #24386651

Saputra Ketidakpuasan kerja pada karyawan (Rulianti & Nurpribadi, 2023). (2022) dapat menyebabkan karyawan gagal dalam mencapai tingkat kepuasan yang diharapkan, sehingga berpotensi memunculkan perilaku negatif, seperti kurang produktif atau malas dalam menyelesaikan tugas. Sebaliknya, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan berusaha semaksimal mungkin dengan memanfaatkan seluruh kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja secara optimal. Selain itu, tingkat kepuasan kerja yang rendah tidak hanya mengakibatkan penurunan kinerja, tetapi juga dapat mendorong karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya dan mencari peluang kerja yang dianggap lebih baik. Sebuah survei yang dilakukan oleh PWC sekitar 30% pekerja menyatakan rencana untuk berganti pekerjaan dalam satu tahun ke depan. Hal ini lebih banyak terjadi pada generasi Z dan milenial, yang memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk berpindah pekerjaan dibandingkan generasi yang lebih tua. Tingkat ketidakpuasan kerja terlihat dari data kepuasan kerja yang dibedakan berdasarkan generasi berikut. 3 (Leonard & Renanita, 2019) (2023) Gambar 1. 1

Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Generasi Gambar 1.1 terlihat bahwa tingkat kepuasan kerja berbeda di antara generasi. Generasi Z memiliki tingkat kepuasan kerja terendah dengan skor 4,76%, mengindikasikan adanya tantangan yang lebih besar dalam memenuhi harapan mereka di tempat

REPORT #24386651

kerja. Generasi milenial mencatat skor 5,41%, sedikit lebih tinggi dari generasi Z, tetapi masih menunjukkan adanya ruang untuk perbaikan. Generasi baby boomers mencatat skor 5,47%, memperlihatkan tingkat kepuasan kerja yang lebih stabil. Sementara itu, Generasi X menunjukkan tingkat kepuasan kerja tertinggi dengan skor 5,5%, yang mencerminkan pengalaman dan adaptasi yang lebih baik dalam dunia kerja dibandingkan generasi lainnya. Tingkat kepuasan kerja ini kemungkinan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang menjadi fokus utama karyawan dalam pekerjaan, Hal tersebut didukung oleh alasan utama karyawan dalam memilih perusahaan, sebagaimana tercermin dalam data laporan Workforce 2024 oleh Korn Ferry. (Sumber: Bello, 2023) (Bello, 2023) (GoodStats, 2024)

Gambar 1. 2 Alasan Utama Karyawan Memilih Bekerja di Perusahaan Pada gambar 1.2 menunjukkan data dalam laporan Workforce 2024 oleh Korn Ferry, terdapat beberapa hal utama yang paling diinginkan pencari kerja. Fleksibilitas jam kerja menempati urutan pertama, dengan 38% pencari kerja menginginkan kebebasan untuk menyesuaikan jadwal kerja mereka sesuai kebutuhan pribadi atau keluarga. Gaji dan bonus menjadi pertimbangan sebanyak 37% sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi mereka. Keamanan pekerjaan dinilai penting 30% pencari kerja, sedangkan 26% lainnya lebih mengutamakan kesempatan untuk belajar dan mengembangkan karier. Sebanyak 22% pencari kerja memilih opsi kerja hybrid, yang

mengombinasikan bekerja dari rumah dan di kantor. Diskusi terkait bidang pekerjaan menjadi kebutuhan bagi 21% pencari kerja, sementara 21% lainnya lebih memilih pekerjaan yang sepenuhnya dilakukan secara jarak jauh. Lingkungan kerja yang suportif menjadi perhatian 20%, sedangkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta lingkungan kerja yang nyaman diinginkan oleh 19%. 5 (Sumber : GoodStats, 2024) (GoodStats, 2024) Selain itu, 18% pencari kerja lebih menyukai kantor dengan jarak komuter yang dekat, sementara 17% masih mempertahankan preferensi untuk bekerja penuh waktu di kantor. Budaya dan nilai perusahaan yang sejalan dengan pencari kerja dianggap penting 16%, sedangkan 15% menekankan pentingnya keanekaragaman, inklusi, kebijakan keberlanjutan, serta pengakuan atas kontribusi mereka. Reputasi perusahaan menjadi perhatian bagi 14% pencari kerja, manajer yang mendukung dihargai oleh 13%, dan peluang untuk membangun jaringan profesional menjadi fokus bagi 13% lainnya. Akhirnya, efisiensi dalam pekerjaan, dengan meminimalkan jumlah rapat yang kurang produktif, menjadi prioritas bagi 8% pencari kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pencari kerja tidak hanya mengejar aspek finansial tetapi juga memperhatikan fleksibilitas, peluang pengembangan diri, serta lingkungan kerja yang mendukung kebutuhan mereka. Di Indonesia, ketidakpuasan menunjukkan angka yang signifikan. Survei menunjukkan bahwa sekitar 35% pekerja dewasa di Indonesia tidak puas dengan upah yang mereka terima dan merasa gaji mereka tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar . Ketidakpuasan ini semakin meningkat dengan adanya kenaikan harga barang yang tidak diikuti dengan kenaikan upah yang sebanding. Selain itu, sekitar 56% karyawan Indonesia berencana mencari pekerjaan baru dalam waktu 12 bulan mendatang. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja tidak bahagia dengan pekerjaan mereka. Fenomena ketidakpuasan kerja sejalan dengan situasi di PT ABC. PT ABC, perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan jasa outsourcing keamanan, melayani berbagai sektor seperti perumahan, apartemen, perkantoran, dan pengamanan acara. Dengan pengalaman lebih

dari 12 tahun di industri ini, PT ABC (GajiGesa, 2023) telah berupaya menyediakan layanan berkualitas tinggi. Namun, meskipun upaya tersebut dilakukan, perusahaan menghadapi tingkat ketidakpuasan kerja yang cukup signifikan di kalangan karyawannya. 18 - 25 Tahun 26 - 35 Tahun 26 - 35 Tahun 36 - 47 Tahun 51 - 100 Hari 5 1 15 2 25 3 35 4 18 38 12 8 Jumlah Karyawan Resign 223 - 224 Gambar 1. 3 Jumlah Karyawan Resign di PT ABC 2023-2024 Gambar 1.4 menunjukkan banyak karyawan yang mengundurkan diri setelah bekerja dalam rentang waktu yang relatif singkat. Karyawan yang resign didominasi oleh kelompok usia 18-35 tahun dan mereka yang bekerja dalam rentang waktu 0-500 hari. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan pihak HR, mayoritas karyawan yang mengundurkan diri mengungkapkan bahwa alasan utama mereka adalah ketidakpuasan terhadap jadwal kerja yang tidak sesuai dengan harapan, gaji yang dianggap tidak mencukupi, serta keinginan untuk mencari peluang pekerjaan lain yang lebih baik. Masalah ini menunjukkan adanya tantangan serius terkait kepuasan kerja di PT ABC. Beberapa faktor utama yang memengaruhi ketidakpuasan kerja meliputi kurangnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, 7 (sumber PT ABC, 2022) ketidakpuasan terhadap kompensasi, serta terbatasnya kesempatan pengembangan karier. Selain itu, budaya organisasi yang kurang mendukung turut menjadi salah satu penyebab ketidakpuasan karyawan. Oleh karena itu, PT ABC perlu mengambil langkah strategis untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, seperti mengevaluasi kembali kebijakan kompensasi, memperbaiki jadwal kerja, serta membangun budaya kerja yang mendukung kesejahteraan dan pengembangan karier karyawan. Hal ini sangat penting untuk mempertahankan karyawan dan mengurangi dampak buruk dari tingginya tingkat turnover. Pramudya menyatakan bahwa kepuasan kerja terjadi ketika seseorang merasa bahagia dengan pekerjaan mereka saat ini. Hal ini terjadi dikarenakan perusahaan mampu memenuhi kebutuhan karyawannya dengan baik, seperti lingkungan kerja yang baik, tercapainya tujuan kerja, dan faktor lain yang membantu mereka



berkembang. Harapan dan perasaan karyawan berkorelasi dalam menentukan kebahagiaan kerja . Apabila karyawan merasa senang saat melakukan pekerjaannya, maka pekerjaan tersebut dapat memberi kepuasan bagi karyawan. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat dirasakan. jika karyawan tidak merasa bahagia saat melakukan pekerjaannya . Maka, perusahaan perlu memahami dan melakukan upaya-upaya dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

162 Jika karyawan puas dengan pekerjaan mereka, mereka berusaha berkontribusi secara maksimal kepada perusahaan untuk mencapai tujuan . 191 Kompensasi merupakan salah satu unsur yang memengaruhi kepuasan karyawan.

Karyawan menerima kompensasi sebagai bentuk apresiasi dari atasan atas dedikasinya dalam (2023) (Andayani et al., 2020) (Rulianti & Nurpribadi, 2023) (Palupi et al., 2023) melaksanakan pekerjaan dan kewajibannya . Ketika kompensasi yang diterima karyawan tinggi, maka akan terjadi peningkatan dalam pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya. Hal ini dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan Menurut Herispon dan Firdaus , kompensasi diberikan kepada karyawan untuk mendorong mereka agar lebih termotivasi dan merasa puas dalam bekerja. Selain itu, kompensasi dapat digunakan sebagai alat untuk mengukur produktivitas dan kinerja. Kompensasi juga membantu perusahaan untuk mencapai tujuan. Kepuasan karyawan dapat dipengaruhi oleh adanya work-life balance yang tepat dan berkualitas, yaitu keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi . Cara seseorang menyeimbangkan tanggung jawab profesional dan kehidupan pribadi disebut work-life balance . Setiap karyawan perlu memastikan bahwa mereka telah mempunyai keseimbangan antara aktivitas kerja dan pribadi mereka. Jika salah satu aktivitas yang mereka jalankan lebih dominan dari aktivitas lainnya, dampak buruk akan terjadi. Karyawan akan kehilangan waktu untuk kehidupan pribadi atau keluarga mereka jika mereka terlalu sibuk dengan pekerjaannya. Hal ini terjadi manakala karyawan merasakan ketidakpuasan dalam pekerjaan mereka . Jika karyawan tidak mempunyai keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadinya dengan baik, akan kehilangan keseimbangan antara keduanya .

Putri dan Rezeki menyatakan bahwa tingkat kepuasan karyawan dapat dipengaruhi oleh adanya work-life balance . Karyawan yang secara efektif menyeimbangkan kehidupan profesional dan rumah tangganya akan menunjukkan peningkatan fokus, produktivitas, 9 (Nasurdin et al., 2020) (Issaniyah & Lewangka, 2023) (2022) (Dewi et al., 2022) (Vebiola et al., 2023) (Sari & Hasyim, 2022) (Aliya & Saragih, 2020) (2024) dan kepuasan kerja.

193 Hal ini dapat membantu kinerja perusahaan secara keseluruhan. Selain itu, pengembangan karier juga dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Pengembangan merupakan proses peningkatan posisi yang lebih tinggi dalam jenjang karier yang telah ditetapkan perusahaan. Jika perusahaan mempunyai pola pengembangan karier yang jelas, tingkat kepuasan kerja karyawan meningkat . Seorang karyawan akan merasakan puas ketika mereka mendapatkan jaminan karier yang baik akan bekerja maksimal untuk mempertahankan karier tersebut . Menurut Pranitasari dan Saputri , karyawan cenderung puas dan bekerja dengan maksimal jika mereka memiliki jaminan dalam karier. Pengalaman dan pembelajaran saat kerja merupakan bagian penting dari pengembangan karier. Jika pekerja senang dengan pekerjaan mereka, mereka akan termotivasi dalam meningkatkan kualitas kerja mereka, mencapai prestasi, dan mengasah keterampilan yang dibutuhkan untuk ke tingkat lebih tinggi di perusahaan. Untuk mencapai kebahagiaan kerja, pengembangan karier dan budaya perusahaan saling terkait. Budaya organisasi dapat memengaruhi tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Nelly dan Erdiansyah Untuk mencapai kebahagiaan kerja, pengembangan karier dan budaya perusahaan saling terkait. Budaya organisasi dapat memengaruhi tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka, sehingga menjadi norma dalam perusahaan. Budaya organisasi terdiri dari nilai, perspektif, standar, dan keinginan untuk mencapai hasil terbaik yang dimiliki setiap perusahaan. Kepuasan kerja yang tinggi dapat dipengaruhi melalui adanya budaya organisasi positif. Budaya organisasi mampu membuat (Maulana & Fauzan, 2024) (Hulu et al., 2024) (2020) (2021) tempat kerja yang menguntungkan yang

dapat meningkatkan kebahagiaan kerja pekerja . 105 Dari temuan terdahulu, adanya perbedaan dari hasil penelitian Sherine , work-life balance ada pengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja karyawan. 16 180 Sebaliknya, Endeka et al . work-life balance tidak pengaruh signifikan pada kepuasan kerja karyawan.

Saputra et al . (2023) menyatakan pengembangan karier secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, Prayekti dan Sekarini pengembangan karier tidak pengaruh pada kepuasan kerja. Safrila dan Oktiani (2024) menyatakan kompensasi berdampak signifikan pada kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, Idris et al . kompensasi tidak berdampak signifikan pada kepuasan kerja karyawan. Septenti dan Budiarti (2024) Budaya organisasi berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan berbagai fenomena yang terjadi serta kesenjangan penelitian di atas, topik penelitian ini berfokus pada kepuasan kerja karyawan PT ABC dengan judul “Pengaruh Work- life balance , Pengembangan Karier, Kompensasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT ABC . Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meneliti bagaimana kepuasan kerja karyawan PT ABC dipengaruhi oleh budaya perusahaan, kompensasi, pengembangan karier, dan work-life balance . Diharapkan penelitian ini akan memberikan informasi berharga bagi PT ABC untuk menurunkan tingkat pergantian karyawan yang tinggi dan membangun tempat kerja yang lebih berkelanjutan dan produktif. 1.2. 48 Rumusan Masalah Dengan penjelasan tersebut, maka rumusan masalah yakni: 1. 1 10 48 93 Apakah work-life balance memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT ABC? 11 (Dewi & Supartawan, 2023) (2024) (2020) (2020) (2020) 2.

1 9 13 19 20 32 48 76 78 82 93 94 120 Apakah pengembangan karier memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT ABC? 3. Apakah kompensasi memiliki pengaruh terhadap karyawan di PT ABC? 1 9 10 13 19 20 32 48 76 78 82 93 94 120 4. Apakah budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT ABC? 1.3. 10 17 19 Tujuan Dengan adanya rumusan tersebut, maka tujuan dalam penelitian ini yakni: 1. 1 4 9 10 17 19 28 32 45 54 79 85 87 187 Untuk mengetahui pengaruh work-life balance terhadap kepuasan

kerja karyawan PT ABC. 1 4 9 10 17 19 21 28 32 45 54 79 85 87 122 2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan PT ABC. 1 4 9 10 17 19 21 28 32 45 54 79 85 87 95 122 156 3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT ABC. 1 9 10 21 32 45 54 85 87 94 95 122 156 4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT ABC. 1 9 21 32 45 54 85 95 1.4. 45 95 Manfaat Penelitian Mengingat tujuan penelitian tersebut di atas, berikut ini adalah beberapa keuntungan dari penelitian ini: A. Manfaat untuk peneliti: 1. Memperdalam wawasan ilmiah mengenai pengaruh work-life balance , pengembangan karier, kompensasi, serta budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. 2. Mengembangkan keterampilan dalam penyusunan penelitian serta pemanfaatan software analisis statistik, seperti SPSS. 3. Memungkinkan hasil penelitian ini untuk dipublikasikan di jurnal akademik atau dipresentasikan sebagai tugas akhir skripsi. B. Manfaat untuk universitas: 1. 174 Mendukung kemajuan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja pekerja. 2. Menjadikan diri Anda sebagai sumber informasi bagi instruktur dan mahasiswa yang ingin mempelajari topik- topik seperti budaya organisasi, pengembangan karier, kompenasis, dan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan. 3. Meningkatkan reputasi universitas melalui publikasi hasil penelitian ini dalam jurnal akademik atau forum ilmiah lainnya. C. Manfaat untuk Perusahaan: 1. Memberikan informasi penting bagi perusahaan untuk merancang kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup, pengembangan karier, kompensasi yang sesuai, dan budaya organisasi yang baik. 2. Membantu perusahaan memahami kebutuhan dan harapan karyawan milenial untuk meningkatkan kepuasan kerja. 3. Menyediakan pedoman praktis bagi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan. 4. 13 BAB II KAJIAN PUSTAKA 1.5. Kajian Teori 1.5.1. Kepuasan Kerja Evaluasi subjektif seseorang terhadap pekerjaannya, termasuk ekspektasi dan manfaat yang diterimanya, dikenal sebagai kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaan dan

tempat kerjanya, baik secara positif maupun negatif. Menurut Triana et al., kepuasan kerja ialah abstraksi yang dimiliki seseorang mengenai pekerjaan mereka. Abstraksi ini biasanya muncul dari cara pekerja terlibat di tempat kerja mereka, kesehatan mental mereka, dan perspektif mereka terhadap pekerjaan mereka. Sikap positif yang ditunjukkan seseorang terhadap pekerjaan mereka disebut kepuasan kerja. Menurut Safrizal, persepsi seseorang terhadap pekerjaannya merupakan faktor yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka. Dilihat bagaimana karyawan menunjukkan seberapa puas mereka dengan pekerjaannya, seperti mencintainya. Kepuasan atau ketidakpuasan ini berasal dari penilaian berdasarkan pengalaman kerja mereka sebelumnya serta harapan di masa yang akan datang. Paparang et al. mengkarakterisasikan kepuasan kerja sebagai emosi positif yang dialami seseorang sebagai hasil evaluasi mereka terhadap pekerjaan atau pengalaman mereka. Harras et al. mengatakan bahwa perasaan yang dirasakan seorang karyawan terhadap pekerjaan dan persepsi mengenai pekerjaan mereka disebut dengan (Indrastuti, 2020, p.67) (2021) (Lawren & Ekawati, 2023) (2023) (2021) (2020, p.59) kepuasan kerja. Kepuasan kerja ialah perasaan positif seseorang mengenai pekerjaan mereka yang dihasilkan dari penilaian mereka dari berbagai aspek, seperti penghargaan, kondisi kerja, dan interaksi dengan rekan kerja. Kepuasan kerja juga mencerminkan pengalaman dan harapan dari pekerjaan mereka. Menurut Suseno et al., kepuasan kerja ialah perasaan seseorang pada pekerjaannya yang ditunjukkan melalui interaksi antarindividu dan lingkungan kerja mereka.

2.1.1.1 Indikator Kepuasan Kerja Menurut Harras et al.

, ada beberapa hal yang dapat mengukur kepuasan kerja:

1. Bahagia Karyawan yang merasa bahagia akan menunjukkan wajahnya yang penuh keceriaan, tertawa, senyum, dan bersikap ramah yang akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan.
2. Antusias Kepuasan karyawan akan memotivasi mereka untuk bekerja sebaik-baiknya. Mereka akan melakukan tugas dengan sikap yang optimis dan positif serta mereka akan berusaha memberikan kebahagiaan kepada

orang lain yang pada akhirnya menghasilkan kebahagiaan. 3. Kegigihan
Kebahagiaan menjadi sumber energi dan kekuatan dalam menyelesaikan
pekerjaan. Semangat yang membara dapat membuat seseorang terdorong untuk
bekerja dengan maksimal dan memanfaatkan seluruh kemampuan yang
dimilikinya. 15 (Fauzi et al., 2022) (2023) (2020, p.63) 4. Loyalitas
Kepuasan akan menumbuhkan loyalitas. Karyawan yang merasa bahagia karena
mendapatkan berbagai manfaat dari perusahaan akan cenderung menggantungkan
hidupnya di tempat kerjanya menjadikannya bentuk loyalitas. 1.5.2.
Work-life balance Kemampuan mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan
pribadi, termasuk waktu bersama teman, keluarga, dan kegiatan lainnya,
dikenal sebagai keseimbangan kerja-kehidupan (work-life balance).
Artinya, seseorang dapat memenuhi tanggung jawab atas pekerjaannya tanpa
mengorbankan waktu dan kehidupan di luar pekerjaan . Hefniwati et al
. menjelaskan bahwa kemampuan untuk menggunakan keterampilan guna menjaga
keseimbangan dan memisahkan pekerjaan dan kehidupan pribadi guna mencapai
kebahagiaan yang seimbang di semua bidang dikenal sebagai keseimbangan
kerja-hidup agar mencapai kondisi yang nyaman. Keseimbangan ini,
memberikan manfaat baik bagi kesehatan fisik dan emosional serta
membantu menjaga kestabilan emosional . Menurut Khateeb , Mencapai
keseimbangan kehidupan dan pekerjaan berarti memiliki pengalaman yang
memuaskan dalam berbagai aspek kehidupan. Keseimbangan antara tanggung
jawab pekerjaan, keluarga, komunitas, dan kegiatan rekreasi dikenal
sebagai keseimbangan kehidupan dan pekerjaan. Keseimbangan kehidupan dan
pekerjaan mengacu pada pencapaian keseimbangan antara kewajiban seseorang
terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadinya . Seseorang yang mampu
mengatur dan (Harke et al., 2022) (2024) (Parenden et al., 2024)
(2021) (Riffay, 2019) menyeimbangkan antara kehidupan pekerjaan dan
kehidupan pribadi maupun keluarga disebut dengan work-life balance .
Satriansyah , work-life balance yakni kemampuan untuk mengatur dan
mengalokasikan tugas pekerjaan, kehidupan pribadi dan keluarga, aktivitas
individu, dan komitmen secara seimbang tanpa mengorbankan salah satunya.

Menurut Budhiraja et al. work-life balance berarti mengatur pekerjaan dan kehidupan pribadinya agar tetap seimbang. 2.1.2.1 Indikator Work-life balance Menurut, Budhiraja et al. ada hal yang dapat mengukur work-life balance : 1. Kebutuhan Pribadi, Keluarga, dan Sosial Karyawan menekankan pentingnya memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarga selain tanggung jawab pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa fleksibilitas dalam pengaturan kerja dibutuhkan untuk menyesuaikan dengan tuntutan kehidupan pribadi mereka. 2. Fleksibilitas Sistem Kerja Agar karyawan dapat menjaga keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan, penjadwalan dan metode kerja harus fleksibel. 177 Ini mencakup pilihan seperti bekerja dari rumah atau memiliki jam kerja yang dapat disesuaikan. 3. Peluang Belajar dan Pengembangan Kesempatan untuk berkembang dan belajar di tempat kerja sangat penting. Karyawan menghargai peluang pelatihan dan peningkatan keterampilan, yang membantu mereka merasa puas dan maju dalam karier. 17 (Monintja & Trang, 2024) (2019) (2022) (2022) 4. Kejelasan dan Daya Tarikan Pemahaman yang baik tentang peran dan tanggung jawab dalam pekerjaan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman dan puas dengan posisi mereka. Kejelasan ini berpotensi meningkatkan keterlibatan mereka serta mengurangi stres yang berkaitan dengan pekerjaan. 1.5.3. Pengembangan Karier Proses peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman seseorang untuk mencapai tujuan profesional jangka panjang dikenal sebagai pengembangan karier. Ini mencakup upaya individu maupun organisasi membantu karyawan tumbuh dan maju dalam jalur karier mereka. Pengembangan karier dapat meliputi pelatihan, mentoring, rotasi pekerjaan, promosi, dan perencanaan karier yang semuanya bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan peluang karier individu dalam lingkungan kerja yang dinamis. Individu menghadapi berbagai tugas dan tantangan dalam perkembangan karier. Karier dapat diprediksi melalui tahap-tahap perkembangan, meskipun ketidakstabilan ekonomi dan hambatan lain bisa mengubah harapan karier. Misalnya, di usia 25, seseorang fokus pada kompetensi dan kredibilitas, sementara di usia 50 bisa muncul keraguan

terkait pengorbanan karier. Usia 60 sendiri mulai mempertimbangkan perubahan karier atau pensiun. Individu mampu merumuskan strategi karier yang tepat, mencapai kepuasan di pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan memahami perkembangan karier dan menyeimbangkan kehidupan kerja-pribadi. Manajemen karier penting untuk membantu individu dan organisasi mengelola karier secara lebih efektif. (Ahmadi & Qudsiyah, 2022) Meningkatkan keterampilan dan bakat karyawan untuk membantu mereka mencapai tujuan karier yang dipilih dikenal sebagai pengembangan karier. Menurut Fauzi et al., pengembangan karier memiliki berbagai manfaat penting bagi karyawan dan organisasi. Salah satunya adalah meningkatkan keterampilan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang menjadi bagian dari pengembangan karier. Karyawan yang mengikuti pelatihan dengan baik dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka, sehingga mampu beradaptasi dengan tuntutan organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Selain itu, pengembangan karier juga membantu dalam menciptakan profil karyawan yang lebih memenuhi syarat. Hal ini memudahkan manajemen untuk menempatkan karyawan pada posisi yang lebih baik, yaitu meningkatkan peluang karyawan untuk memenuhi syarat sesuai kebutuhan organisasi. Pengembangan karier merupakan proses yang dibentuk berbagai pengaruh internal maupun eksternal di tempat kerja, beserta hubungan individu dengan atasannya. Selain itu, pengembangan karier juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti keadilan dalam perilaku di tempat kerja, perhatian atasan terhadap bawahannya, serta kesempatan promosi yang dikenali oleh karyawan.

2.1.3.1 Indikator Pengembangan Karier

Purnawati et al. mengatakan bahwa kemajuan profesional dapat diukur dengan sejumlah cara, yaitu:

1. Perlakuan yang adil dalam berkarier
Karyawan perlu merasa bahwa mereka menerima perlakuan yang adil dalam hal kesempatan untuk pengembangan diri dan promosi. Ini penting untuk (Purnawati et al., 2021) (2023) (2021) memastikan bahwa mereka merasa dihargai dan termotivasi dalam berkontribusi di tempat kerja.
2. Keperdulian para atasan langsung
Dukungan dan

perhatian dari atasan sangat penting untuk memotivasi karyawan dalam pengembangan karier mereka. 3. Informasi tentang berbagai peluang promosi Pekerja harus diberi tahu sepenuhnya tentang prospek kemajuan mereka dan langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapainya. 1.5.4. Kompensasi Untuk memenuhi kebutuhan hidup, orang biasanya bekerja untuk mendapatkan uang. Mengingat gaji sering kali menjadi sumber insentif utama bagi banyak pekerja di sebuah perusahaan, menawarkan remunerasi yang adil dapat membantu anggota staf merasa puas dengan pekerjaan mereka.

9 28 75 86 89 110 148

Kompensasi adalah segala bentuk pembayaran yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan atau organisasi, baik berupa uang maupun barang. Menurut Zunaidah et al., kompensasi adalah segala bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sebagai bentuk apresiasi atas usaha mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan dapat menerima kompensasi finansial atau manfaat lainnya sebagai bagian dari insentif ini. Menurut Harras et al., kompensasi merujuk pada tanggapan seseorang terhadap seseorang yang telah membantu atau bekerja untuknya, baik berupa bantuan usaha maupun balasan kebaikan. Kompensasi juga dapat dipandang sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan (Santosi & Yuliantika, 2022) (2020) (2020) seseorang dalam membantu mencapai tujuan organisasi. Besaran kompensasi dipengaruhi oleh faktor seperti tingkat pendidikan, jabatan, keahlian, kebijakan pemerintah, dan masa kerja. Kompensasi dibagi menjadi 2 bentuk utama, yakni kompensasi finansial dan kompensasi intrinsik.

68

189 Kompensasi finansial mencakup gaji, upah, insentif, bonus, dan tunjangan. Sedangkan, kompensasi intrinsik meliputi penghargaan, kesempatan, dan fasilitas. Misalnya, gaji merupakan kompensasi setiap bulan, sementara upah bersifat temporer dan diberikan setelah pekerjaan selesai. Bonus diberikan berdasarkan pencapaian target, sedangkan tunjangan diberikan untuk meningkatkan motivasi pekerja. Indrastuti menyatakan bahwa kompensasi kerja memiliki beberapa tujuan penting, yaitu: 1. Menarik Calon Pekerja Perusahaan dapat merekrut dan memilih pekerja pada saat yang tepat

untuk tugas yang tepat dengan dukungan rencana kompensasi yang menarik. Secara umum, calon karyawan tertarik dengan kebijakan ini. 2. Menjaga Karyawan Berkinerja Tinggi Kompensasi yang tidak memadai, baik secara internal maupun eksternal, dapat mengakibatkan keluarnya karyawan berprestasi dari organisasi. Perusahaan harus menyediakan remunerasi kompetitif untuk memastikan karyawan merasa dihargai dan cenderung bertahan. 3. Meningkatkan Kinerja Karyawan Kompensasi, baik dalam bentuk uang maupun non-uang, dapat berfungsi sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pada tingkat tertentu, berbagai alat motivasi dapat digunakan untuk mendorong kinerja yang 21 (Harras et al., 2020, p.121-123) (2020, p.169-170) lebih baik. 4. Menciptakan Keunggulan Kompetitif Kompensasi yang adil dan memotivasi akan mendorong karyawan untuk terus berinovasi dan berkreasi. Ini mampu menjaga keunggulan perusahaan dalam persaingan bisnis. 5. Mematuhi Peraturan yang Berlaku Pembayaran kompensasi harus sesuai peraturan dan program pembayaran yang ditetapkan. **183** Hal ini penting untuk memastikan kepatuhan hukum dan etika dalam manajemen sumber daya manusia. 5. Mencapai Sasaran Strategis Perusahaan dapat memotivasi karyawan untuk mencapai sasaran strategis dengan menciptakan budaya organisasi yang menguntungkan dan kompetitif. **163** Pembayaran yang didasarkan pada nilai jabatan atau keterampilan yang relevan juga dapat membantu menarik dan mempertahankan karyawan. 6. Mengokohkan Struktur Organisasi Kompensasi juga berperan dalam menentukan hierarki dan struktur organisasi, sehingga karyawan dalam posisi teknis dapat memengaruhi karyawan lainnya. 1.5.5. Indikator Kompensasi Zunaidah et al. menyatakan kompensasi dapat diukur melalui karyawan. Indikator-indikator ini meliputi: 1. **186** Upah Hak yang diterima karyawan atau buruh dalam bentuk imbalan uang dari pemberi kerja; **159** hak tersebut (2020) ditetapkan dan dibayarkan sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tunjangan atas pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan juga termasuk dalam upah bagi karyawan dan keluarganya (Undang-Undang Tenaga Kerja No. **124** 13

Tahun 2003, Bab I, Pasal 1, Ayat 30). 2. Intensif Karyawan menerima penghargaan langsung ketika kinerja mereka melampaui kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Insentif finansial dapat memacu pekerja untuk berusaha lebih keras, karyawan yang produktif cenderung lebih memilih agar gaji mereka dibayarkan berdasarkan hasil kerja yang dicapai. 60 124 139 3.

Tunjangan Manfaat tambahan yang ditawarkan kepada karyawan meliputi asuransi kesehatan, makan siang gratis, pinjaman berbunga rendah atau tanpa bunga, mobil perusahaan, bantuan liburan, dan rencana pembelian saham. 60

Karena tunjangan sering kali dikenakan pajak dengan tarif lebih rendah atau bahkan bebas pajak, perusahaan memilih untuk menawarkan tunjangan yang lebih besar kepada manajer senior dan manajer tingkat tinggi lainnya daripada menaikkan gaji. 4. Fasilitas Fasilitas kerja merupakan semua yang disediakan di seluruh bisnis untuk digunakan oleh anggota staf, termasuk mereka yang mendukung dan mereka yang terlibat langsung dalam pekerjaan. Perusahaan perlu menyediakan fasilitas yang nyaman, seperti tempat ibadah, guna meningkatkan semangat dan 23 kebahagiaan karyawan. Fasilitas juga mencakup kemudahan serta alat atau bentuk fisik (sarana dan prasarana). 1.5.6. Budaya organisasi Asumsi, gagasan, nilai, dan persepsi yang dimiliki oleh anggota suatu organisasi merupakan bagian dari budayanya dan memengaruhi sikap dan perilaku kolektif. Menurut Iddris dan Adam budaya organisasi merupakan lingkungan sosial dalam perusahaan yang membentuk cara pandang, sikap, dan perilaku anggota organisasi. 160 Budaya ini memengaruhi kinerja karyawan dengan menanamkan norma dan nilai yang mendukung kolaborasi, inovasi, serta pengembangan keterampilan. Daslim et al. menegaskan bahwa budaya organisasi atau perusahaan mencakup prinsip-prinsip yang memberikan panduan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas dan perilaku mereka di dalam organisasi. Indrastuti menyatakan bahwa budaya organisasi mencerminkan filosofi bisnis, cara pemecahan masalah, serta pengambilan keputusan yang khas dalam suatu organisasi. Setiap organisasi memiliki budaya yang unik. Budaya dibentuk oleh pendiri atau pemimpin pertamanya untuk

ditularkan kepada anggota baru, yang menetapkan pendekatan tepat untuk memahami dan mengatasi masalah. Budaya adalah kerangka asumsi dasar yang diperoleh suatu kelompok dalam proses mengatasi tantangan. Sementara itu, budaya organisasi mencakup perilaku sosial yang dipertukarkan dalam komunitas. Budaya organisasi memengaruhi setiap aspek kehidupan organisasi. Beberapa karakteristik budaya organisasi ialah bersifat menyeluruh, berhubungan dengan catatan sejarah, serta sulit diubah. Selain itu, terdapat 4 fungsi penting budaya organisasi: memberikan identitas, memfasilitasi komitmen, (2024) (2022) (2020 p.113-115) meningkatkan stabilitas, dan membentuk perilaku anggota organisasi. Daslim et al. membagi budaya organisasi ke dalam 6 dimensi praktik. Kedua contohnya ialah orientasi proses versus orientasi hasil serta sistem terbuka versus sistem tertutup. 7 ciri utama budaya organisasi yaitu: 1. Salah satu dari tujuh aspek utama budaya organisasi adalah inovasi dan pengambilan risiko, yang mencerminkan tingkat motivasi karyawan untuk mengambil risiko dan berinovasi. 2. Fokus pada detail yang mengomunikasikan tuntutan analisis, disiplin, dan ketelitian staf. 3. Berorientasi pada hasil, yang menyoroti penekanan manajemen pada hasil daripada metode dan prosedur yang digunakan untuk mencapainya. 4. Berorientasi pada orang, yang melibatkan manajemen dengan mempertimbangkan bagaimana pilihan individu memengaruhi perusahaan. 5. Orientasi tim yang menggambarkan bagaimana pekerjaan diorganisir di sekitar kelompok, bukan individu. 6. Agresi yang berkaitan dengan perilaku koersif karyawan. 7. Stabilitas, yang menunjukkan penekanan organisasi pada pemeliharaan budaya yang positif. Evaluasi organisasi berdasarkan 7 karakteristik ini memberikan gambaran yang komprehensif tentang budaya organisasi. Citra ini membentuk pemahaman bersama di antara anggota organisasi mengenai cara-cara pelaksanaan tugas dan perilaku yang diharapkan. 1.5.7. Indikator Budaya Organisasi Iddris dan Adam menjelaskan bahwa budaya perusahaan dapat diukur dengan sejumlah cara: 1. Kinerja Karyawan 25 (2022) (2024) karyawan diharapkan mencapai target, menunjukkan kolaborasi

yang baik, serta menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan akurat. Evaluasi dari rekan kerja, kemampuan pemecahan masalah, dan keterampilan kolaborasi juga turut menunjukkan kualitas kinerja mereka. 2. Budaya Organisasi Keselarasan dengan nilai inti, komunikasi yang terbuka, dan penerimaan keberagaman merupakan dasar untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif. Dukungan pimpinan serta dinamika tim yang baik mendorong kolaborasi yang produktif, sementara umpan balik dan pengakuan atas kontribusi karyawan membantu mempertahankan motivasi kerja. 3. Pelatihan Induksi Bertujuan untuk membantu karyawan baru memahami kebijakan serta budaya organisasi, mempermudah adaptasi, dan memberikan dukungan yang diperlukan. Pemahaman tentang peran, tanggung jawab, serta ekspektasi dari organisasi membuat karyawan baru lebih siap menjalankan pekerjaannya. 4. Pelatihan di Tempat Kerja Berfokus pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang bisa langsung diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari. Dukungan dari supervisor, penerapan pembelajaran ke dalam praktik nyata, serta interaksi dengan rekan yang lebih berpengalaman. 1.6. Penelitian Terdahulu Bagian penelitian terdahulu menyajikan bentuk tabel pengelompokan yang berisikan keterangan sebagai berikut: Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (tahun)	Kepuasan kerja	Work-life balance	Pengembangan Karier	Kompensasi	Budaya Organisasi	Industri	Lokasi	Pendekatan Metode		
1.	Konstruksi dan Arsitektur	Kuantitatif	Survei	SPSS	2.	Jakarta Barat	Kuantitatif	Survei	SPSS		
3.	Manufaktur, Cikarang	Kuantitatif	Survei	SPSS	4.	Telekomunikasi, Jawa Barat	Kuantitatif	Survei	SPSS		
5.	Otomotif, Riau	Kuantitatif	Survei	SEM	27	(Maulana & Fauzan, 2024) (Dewi et al., 2022) (Sari & Hasyim, 2022) (Aliya & Saragih, 2020) (Herispon & Firdaus, 2022)	6.	Edukasi dan konsultasi Bisnis, Jakarta Pusat	Kuantitatif	Survei	SEM
7.	Multifinance, otomotif, konstruksi, Kotamobagu	Kuantitatif	Survei	SEM	8.	Jasa, Jakarta Pusat	Kuantitatif	Survei	SEM		

9. ❏ ❏ Keuangan, Kecamatan Buleleng Kuantita tif Surve y SPSS 10 . ❏ ❏ PT.X Kuantita tif Surve y SPSS 11 . ❏ ❏ Ja sa, Cikarang Barat Kuantita tif Surve y SPSS 12 . ❏ ❏ Karya wa n Indonesia Kuantita tif Surve y SPSS (Nelly & Erdiansyah, 2021) (Endeka et al., 2020) (F. Saputra et al., 2023) (Dewi & Supartawan, 2023) (Sherine, 2024) (Pranitasari & Saputri, 2020) (Hulu et al., 2024) 13. 13 . ❏ ❏ Jasa, Jakarta Utara Kuantita tif Surve y SPSS 14 . ❏ ❏ ❏ PT. Bank X Kuantita tif Surve y SEM 15 . ❏ ❏ ❏ distributor dan supplier logam, Gresik Kuantita t if Surve y SPSS 16. 16 . ❏ ❏ Konstruksi Kuantita tif Surve y SPSS 17 . ❏ ❏ Mall Jakarta Barat Kuantita tif Surve y SE M 18 . ❏ ❏ Generasi Milenial Kelurahan Kamal Jakarta Barat Kuantit a tif Surve y SPSS 19 . ❏ ❏ Restoran Kuantita tif Surve y SPSS 20 . ❏ ❏ Otomotif, Bogor Kuantita tif Surve y SEM 2 9 (Safrila & Oktiani, 2024) (Komara & Azzahra, 2021) (Septenti & Budiarti, 2024) (Rulianti & Nurpribadi, 2023) (Putri & Rezeki, 2024) (Dewi et al., 2022) (Surya & Hermina, 2023) (Lawren & Ekawati, 2023) 21 . ❏ ❏ Kantor Pos, Manado Kuantita tif Surve y SPSS 2 2 . ❏ ❏ Hiburan, Komunikasi, Jakarta Pusat Kuantita tif Surve y SPSS 23 . ❏ ❏ ❏ Jasa, Makassar Kuantita tif Surve y SEM 24 . ❏ ❏ Organisasi Guru, Masohi Kuantita tif Surve y SPSS 2 5 . ❏ ❏ Bank, Jawa Tengah Kuantita tif Surve y SEM 26 . ❏ ❏ Gojek, Indonesia Kuantita tif Surve y SEM 27 . ❏ ❏ Goj ek, Bandung Kuantita tif Surve y SPSS 28 . ❏ ❏ ❏ Genera si Milenial DKI Jakarta Kuantita tif Surve y SPSS (Harke et al., 2022) (Hefniwati, Ariesta, et al., 2024) (Parenden, Junaidin, Anggriani, & ..., 2024) (Riffay, 2019) (Satriansyah, 2019a) (F. Fauzi & Ekhsan, 2023) (Santosi & Yuliantika, 2022) (Winyanti & Fariana, 2023) 29 . ❏ ❏ Karyawan Indonesia Kuantita tif Surve y SEM 30 . ❏ ❏ ❏ Kreatif, Yogyakarta Kuantita tif Surve y SPSS Sumber: Penelitian-penelitian Te 76 dahulu 31 (Idris et al., 2020) (Prayekti & Sekarini, 2020)

1.7. Kerangka Pemikiran Dari latar belakang dan teori relevan, peneliti mengusul an menggunakan kerangka atau model penelitian berikut: Gambar 2. 1 Model Penelitian (Sumber: Olan Peneliti, 2024) 1.8. Hipotesis Penelitian Permana et al . (2019) mendefinisikan hipotesis sebagai pernyataan atau asumsi sementara yang kebenarannya masih belum diverifikasi. Dengan demikian, rumusan hipotesis dapat dibuat sebagai berikut: 1.8.1. Pengaruh Work-life balance pada Kepuasan Kerja Keseimbangan kehidupan kerja mengacu pada upaya untuk menjaga keseimbangan antara kewajiban terhadap kehidupan pribadi dan kewajiban profesional seseorang. Menurut Putri dan Rezeki , keseimbangan kehidupan 32 Work-life balance H1 Pengembangan Karier H2 Kepuasan Kerja H3 Kompensasi H4 Budaya organisasi (2024) kerja berdampak pada kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang secara efektif menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional mereka akan menunjukkan peningkatan produktivitas dan konsentrasi, sehingga meningkatkan kebahagiaan kerja mereka. Sari dan Hasyim menyatakan bahwa work-life balance memengaruhi kepuasan kerja. Peningkatan work-life balance merupakan strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja. Sherine menunjukkan work-life balance memengaruhi kebahagiaan kerja. Keseimbangan kehidupan kerja berdampak pada kepuasan kerja, menurut Harke et al. Temuan dari penelitian terdahulu ini mendukung hipotesis akhir sebagai berikut: H 1 : Work-life balance berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 1.8.2. Pengaruh Pengembangan Karier pada Kepuasan Kerja Pengembangan karier ialah proses peningkatan menuju posisi yang lebih tinggi dalam karier yang telah ditetapkan oleh perusahaan . Karyawan cenderung merasa puas dan bekerja lebih baik jika mereka memiliki kepastian dalam perkembangan karier. Pengalaman dan pembelajaran selama bekerja adalah bagian penting dari pengembangan karier. Kepuasan kerja karyawan dapat meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja secara efektif, mencapai tujuan, dan mengembangkan kemampuan yang dibutuhkan untuk maju dalam organisasi (Pranitasari & Saputri, 2020). Hulu et al. (2024) menyatakan bahwa karyawan yang memperoleh keamanan karier akan merasa puas dan akan bekerja secara maksimal untuk

mempertahankan status tersebut. Saputra et al. (2023) menyatakan bahwa pertumbuhan karier berpengaruh positif 33 (2022) (2024) (2022) (Maulana & Fauzan, 2024) terhadap kepuasan kerja. Penelitian sebelumnya telah menetapkan hipotesis terkini sebagai berikut: H 2 : Pengembangan karier berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 1.8.3. Pengaruh Kompensasi Pada Kepuasan Kerja Kompensasi adalah hadiah yang diberikan kepada pekerjanya sebagai tanda penghargaan atas dedikasi mereka dalam melaksanakan tugas . Menurut Herispon dan Firdaus , kompensasi diberikan kepada karyawan untuk mendorong motivasi mereka dan meningkatkan kepuasan dalam bekerja. Gaji yang tinggi dapat memengaruhi kebahagiaan kerja karyawan. Karena karyawan akan merasakan adanya peningkatan dalam pemenuhan kebutuhan yang mereka rasakan . Safrila dan Oktiani mengatakan kompensasi berdampak pada kepuasan kerja. Komara dan Azzahra mengatakan kompensasi berdampak pada kepuasan kerja. Hasil penelitian terdahulu membangun sebuah hipotesis termutakhir berikut: H 3 : Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 1.8.4. Pengaruh Budaya Organisasi pada Kepuasan Kerja Nilai-nilai dan keyakinan yang diterapkan di tempat kerja berdasarkan rutinitas yang sering diikuti hingga menjadi standar dikenal sebagai budaya organisasi. Keyakinan, sudut pandang, norma, dan insentif yang dibutuhkan setiap bisnis untuk beroperasi sebaik mungkin, semuanya terkait budaya. Budaya organisasi positif bisa meningkatkan lingkungan kerja dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, menurut Dewi dan Supartawan . Pernyataan Septenti dan Budiarti (Nasurdin et al., 2020) (2022) (Issaniyah & Lewangka, 2023) (2024) (2021) (2023) bahwa kebahagiaan kerja dipengaruhi oleh budaya organisasi memberikan kepercayaan akan hal ini. Dewi dan Supartawan menegaskan budaya organisasi memengaruhi kepuasan kerja. Penelitian terdahulu ini menghasilkan hipotesis yang diperbarui ber 103 198 kut: H 4 : Budaya organisasi be 30 47 pengaruh terhadap kepuasan kerja. BAB III METODE PENELITIAN 1.9. Jenis Penelitian Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Amruddin et al. berpendapat bahwa penelitian

kuantitatif adalah metodologi yang didasarkan pada prinsip-prinsip ilmiah yang nyata dan empiris. Metode ini dibedakan berdasarkan strukturnya, tujuan yang ditetapkan dengan baik, dan pelaksanaan yang metodis dan logis. Metode ini digunakan untuk menganalisis populasi atau sampel tertentu 35 (2023) (2022, p.3-17) guna menilai t 165 ori berdasarkan fenomena yang diteliti oleh peneliti. Oleh karena itu, untuk menguji hipotesis tersebut diperlukan alat p ngumpulan data yang dikenal sebagai instrumen penelitian. Data yang diperoleh akan melalui analisis statistik dan disampaikan sebagai interpretasi. Proses penelitian kuantitatif ini berjalan dari deduksi menuju induksi. Artinya, teori yang ada akan menghasilkan teori baru. Hal ini terjadi karena penelitian mencakup pengumpulan teori, penyusunan hipotesis, pelaksanaan observasi, dan akhirnya menghasilkan teori baru. 1.10. Objek Penelitian Judul yang diangkat dalam penelitian yakni “Pengaruh Work- life balance , Pengembangan Karier, Kompensasi, dan Bu aya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Studi Pada Karyawan PT ABC” bertujuan mengetahui hubungan antara work-life balance , pengembangan karier, kompensasi, dan budaya organisasi pada kepuasan kerja pada karyawan PT ABC. Objek penelitian ini dipilih berdasarkan data internal perusahaan yang mendapatkan banyak karyawan yang mengundurkan diri setelah bekerja dalam rentang waktu yang relatif singkat. Karyawan yang resign didominasi oleh kelompok usia 18-35 tahun dan mereka yang bekerja dalam rentang waktu 0-500 hari. Sehingga, dari paparan di atas, objek penelitian ini adalah seluruh karyawan PT ABC. 1.11. Populasi dan Sampel 1.11.1. Populasi Populasi dalam penelitian terdiri dari semua unsur atau orang yang menjadi subjek penelitian dan menunjukkan ciri- ciri tertentu. Populasi mencakup semua anggota kelompok ya 9 g akan diteliti atau digunakan sebagai sumber data. Populasi merupakan kategori generalisasi yang terdiri atas item atau orang dengan atribut dan sifat tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk diteliti dan dar situ kemudian ditarik kesimpulan (Hardani et al. 2020). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh

karyawan PT ABC, yang berjumlah 320 karyawan dengan kriteria responden ditetapkan sebagai karyawan yang telah bekerja selama minimal 1 (satu) tahun. Kriteria tersebut digunakan karena karyawan tetap dengan masa kerja minimal satu tahun cenderung memiliki stabilitas yang lebih baik dalam pekerjaan mereka. Hal ini membantu mengurangi kemungkinan bias dalam penelitian, karena mereka cenderung memiliki pandangan yang lebih konsisten terhadap pengalaman dan keseimbangan kehidupan kerja mereka. Karyawan tersebut mencakup berbagai tingkatan pekerjaan dan memiliki sifat-sifat yang sejalan dengan tujuan penelitian, yang mencakup pemeriksaan dampak work-life balance, pengembangan karier, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Dengan populasi ini, penelitian akan berfokus pada seluruh karyawan sebagai objek yang merepr

sentasikan fenomena turnover dan kepuasan kerja di PT ABC. 1.11.2.

59 168

Sampel Untuk mewakili keseluruhan populasi dalam suatu penelitian, sampel adalah bagian dari populasi. Untuk memastikan bahwa temuan penelitian dapat diterapkan pada populasi yang lebih besar, teknik tertentu digunakan saat memilih sampel. Memilih sampel yang tepat sangat penting untuk menjaga validitas dan reliabilitas penelitian, terutama karena sering kali peneliti tidak dapat mengumpulkan data 37 (Rizkiana, 2019) dari seluruh populasi. Sampel representatif memungkinkan hasil yang akurat dengan efisiensi dalam penggunaan waktu dan sumber daya. Pemilihan sampel menggunakan metode Probability Sampling. Hardani et al. (2020) menyoroti bagaimana metode ini mempermudah pemilihan sampel dengan memberikan setiap anggota populasi kesempatan yang sama. Metode pemilihan sampel dilakukan secara acak. Ukuran sampel Slovin digunakan dalam penelitian ini untuk menentukan jumlah sampel menggunakan rumus yang diberikan oleh yaitu: Rumus Slovin: $n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$

² Keterangan: n = Jumlah sampel N = Jumlah populasi (320 karyawan dalam penelitian ini) e = Margin of error (biasanya 5% atau 0,05) Jika populasi $N = 320$ dan margin of error $e = 5\%$ (0,05): $n = \frac{320}{1 + 320(0,05)^2} = \frac{320}{1,8} = 178$ Maka dari

itu, 178 responden menjadi ukuran sampel untuk penelitian ini. 1.12.

Teknik Pengumpulan Data Untuk mendapatkan data yang benar untuk penelitian, pengumpulan data merupakan tahap yang penting. Pada (Suhadarliyah et al., 2024) penelitian ini menggunakan pengumpulan data secara primer dan sekunder. Seperti survei, wawancara, dan observasi. Data primer dikumpulkan langsung dari sumbernya. Di sisi lain, data sekunder dikumpulkan secara tidak langsung dari sumber primer, seperti laporan atau dokumen, menggunakan metode dokumentasi dan tinjauan pustaka. Menggabungkan data primer dan sekunder sering dilakukan untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif. Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner online memakai Google Forms. Menurut Hardani et al. penggunaan kuesioner berbasis web menjadi semakin umum seiring dengan perkembangan zaman, sehingga banyak penelitian yang menerapkan pendekatan ini. Pemanfaatan kuesioner berbasis web untuk pengumpulan data dipandang lebih produktif dan ekonomis dalam hal waktu dan uang. Skala Likert, yang mengukur sikap, opini, dan persepsi orang atau kelompok terhadap fenomena sosial yang ditetapkan sebagai variabel penelitian, digunakan untuk mengevaluasi data primer. Dengan pendekatan ini, variabel diubah menjadi indikator yang lebih tepat, yang kemudian disusun menjadi item instrumen yang berbentuk pertanyaan atau pernyataan. Pilihan jawaban sering kali berkisar dari 5 hingga 7 tingkat, termasuk Sangat Tidak Setuju, Setuju, Netral, Tidak Setuju, dan Sangat Setuju. Setiap topik memiliki skala jawaban yang memungkinkan responden untuk menunjukkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan mereka. Alat penelitian ini menggunakan skala 1 sampai 5 untuk kategori jawabannya, yaitu angka yang lebih rendah menunjukkan pernyataan yang paling tidak setuju berdasarkan penjelasan di atas: Tabel 3. 1 Kategori Skala Likert Pada Instrumen Penelitian

1 2 3 4 5 39 (Hardani et al., 2020) (2020) (Hardani et al., 2020, p.407-408) (Hardani et al., 2020, p. 390-391) Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Netral Setuju Sangat Setuju (Sumber: Hardani et al., 2020, hlm. 390-391)

1.13. Definisi Operasional Penelitian

ini menggunakan dimensi dan instrumen penelitian, yaitu: Tabel 3. 2 Definisi Operasional dan Kisi-kisi Instrumen Penelitian Variabel Definisi Operasional Indikator Penjelasan Sumber- Tahun Instrumen Penelitian (Pernyataan Skala Likert) Kepuasan Kerja Perasaan positif yang dirasakan seorang karyawan terhadap pekerjaannya, yang dihasilkan dari penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti penghargaan, kondisi kerja, dan interaksi dengan rekan kerja. Kebahagiaan Karyawan menunjukkan wajah ceria, tertawa, dan bersikap ramah. Harras et al. Saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja di perusahaan tempat saya bekerja. Antusiasme Karyawan bekerja dengan semangat dan berusaha memberikan kebahagiaan kepada orang lain. Saya merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan saya. Kegigihan Karyawan memiliki semangat dan energi dalam menyelesaikan pekerjaan. Saya berusaha untuk selalu memberikan yang terbaik dalam setiap (2020, pp.63) pekerjaan yang saya lakukan. Loyalitas Karyawan yang bahagia dengan manfaat dari perusahaan cenderung loyal dan menggantungkan hidupnya pada tempat kerja. Saya berencana untuk tetap bekerja di perusahaan tempat saya bekerja dalam waktu yang lama. Work-life balance Mengelola pekerjaan dan kehidupan pribadi agar tetap terjaga keseimbangan. Kebutuhan pribadi, keluarga, dan sosial. fleksibilitas kerja untuk menyeimbangkan kebutuhan pribadi dan keluarga. Budhiraja et al. Saya dapat mengatur waktu kerja untuk memenuhi kewajiban pribadi dan sosial saya. Fleksibilitas sistem kerja. Fleksibilitas kerja penting untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Saya merasa jadwal kerja yang fleksibel membuat pekerjaan dan kehidupan pribadi saya seimbang. Peluang belajar dan pengembangan. Peluang pengembangan dan pelatihan di tempat kerja penting untuk kepuasan dan kemajuan karier karyawan. Perusahaan di tempat kerja saya memberikan peluang yang cukup bagi saya untuk belajar dan mengembangkan keterampilan saya. Kejelasan dan daya tarikan Kejelasan peran dan tanggung jawab meningkatkan kenyamanan, kepuasan, dan keterlibatan karyawan, serta

mengurangi stres. Saya merasa jelas mengenai peran dan tanggung jawab saya di tempat kerja. Pengembangan Karier Upaya dalam meningkatkan keterampilan karyawan demi mencapai tujuan karier mereka. Perlakuan yang adil dalam berkarier. Karyawan merasa diperlakukan adil dalam kesempatan pengembangan diri dan promosi. Purnawati et al.

perusahaan di tempat kerja saya memberikan kesempatan yang sama bagi setiap karyawan untuk berkembang. Kepedulian para atasan langsung. Dukungan dari atasan dalam pengembangan karier. Saya merasa didukung oleh atasan saya dalam mencapai tujuan karier saya. Peluang Informasi (2021) promosi yang jelas Karyawan mendapatkan informasi yang jelas tentang peluang promosi dan cara mencapainya. mengenai kenaikan jabatan disampaikan dengan transparan oleh perusahaan di tempat kerja saya. Kompensasi Imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai pengakuan atas kinerja mereka, berupa uang atau fasilitas lain. Upah Imbalan uang yang diterima pekerja sesuai perjanjian kerja atau ketentuan hukum, termasuk tunjangan untuk pekerja dan keluarganya. Zunaidah et al. Saya merasa upah yang saya terima sesuai dengan perjanjian kerja dan ketentuan yang berlaku. Intensif Imbalan langsung untuk karyawan yang melebihi standar kinerja yang ditetapkan, bertujuan untuk memotivasi hasil kerja yang lebih baik. Imbalan yang diberikan oleh perusahaan di tempat kerja saya sesuai dengan harapan saya. Tunjangan Manfaat tambahan, seperti kendaraan perusahaan, layanan kesehatan, atau bantuan Tunjangan yang saya terima cukup mendukung kesejahteraan 43 (2020) liburan, yang mendukung kesejahteraan karyawan. an saya dan keluarga. Fasilitas Sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan untuk mendukung kenyamanan dan efisiensi pekerjaan karyawan. Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan di tempat saya bekerja cukup untuk mendukung pekerjaan saya. Budaya Organisasi. Budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan melalui norma dan nilai yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan pengembangan keterampilan. dan kepentingan karyawan. Kinerja Karyawan Karyawan diharapkan mencapai target,

berkolaborasi baik, dan menyelesaikan tugas tepat waktu dan akurat. Iddris dan Adam Saya selalu berusaha mencapai target dan menyelesaikan tugas tepat waktu serta menjalin kolaborasi yang baik antar tim. Budaya organisasi Nilai inti, komunikasi terbuka, dan penerimaan keberagaman menciptakan lingkungan kerja positif. Perusahaan di tempat saya bekerja menerima keberagaman dengan baik dan menciptakan (2024) lingkungan yang inklusif. Pelatihan induksi Pelatihan induksi membantu karyawan baru memahami kebijakan, budaya, dan ekspektasi perusahaan. Perusahaan di tempat saya bekerja memberikan pelatihan induksi yang membantu saya memahami kebijakan dan budaya organisasi. Pelatihan di tempat kerja Pelatihan di tempat kerja fokus pada peningkatan keterampilan yang dapat diterapkan langsung. Pelatihan di tempat kerja relevan dengan tugas dan pekerjaan yang saya jalani. (Sumber: Penelitian Terdahulu) 1.14. Teknik Analisis Data Menurut Amruddin et al Setelah pengelompokan data berdasarkan variabel dan kelompok responden, pendekatan analisis data melibatkan tabulasi data dari setiap responden untuk setiap variabel yang diteliti. Untuk mengatasi rumusan masalah dan menilai hipotesis yang diajukan, data selanjutnya disediakan dan dianalisis. Analisis deskriptif, 45 (2022, p.422) kadang-kadang disebut sebagai analisis statistik inferensial, adalah pendekatan penelitian ini. Tujuannya untuk mengkarakterisas **13 25 42 58 173** data sesuai keadaan saat ini tanpa menarik kesimpulan yang luas. Dua teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan pengujian statistik. Untuk membuat data yang dikumpulkan dari responden lebih mudah dipahami, analisis **6 8 41 74 75 102 114 141** eskriptif dilakukan untuk menggambarkan dan menjelaskan data. Selain itu, peneliti akan menggunakan SPSS untuk analisis statistik, yang meliputi uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik **114 154 190** seperti heteroskedastisitas, multikolinieritas, dan normalitas. Pengujian hipotesis dan regresi linier berganda dipakai pada penelitian ini. 1.14.1. Analisis Statistik Deskriptif Subbidang statistik yang dikenal sebagai statistik deskriptif

berkaitan dengan penggunaan grafik, gambar, dan angka untuk menyampaikan data dengan cara yang dapat dipahami. Statistik deskriptif mencakup perhitungan seperti mean, median, dan modus dalam suatu kumpulan data. Untuk memeriksa data, analisis statistik deskriptif menggambarkan data berdasarkan kondisi saat ini tanpa mencoba menarik kesimpulan atau generalisasi yang luas. Selain itu, metrik distribusi data seperti varians, deviasi standar, dan rentang-selisih antara nilai tertinggi dan terendah-juga termasuk dalam statistik deskriptif. Strategi lain yang berguna untuk membantu pembaca dan peneliti lebih memahami fakta-fakta yang sedang dianalisis adalah dengan menyediakan data dalam format grafik.

1. Uji Validitas Ghazali menyatakan uji validitas untuk mengevaluasi keandalan pernyataan yang telah disusun (Ahmaddien & Syarkani, 2019) (2021, p.66) sebelumnya dalam kuesioner. Jika pernyataan dengan benar mengungkapkan apa yang ingin dinilai, maka kuesioner dianggap sah. Uji korelasi antara skor masing-masing item dan skor variabel secara keseluruhan digunakan untuk menilai validitas penelitian. Untuk pengujian validitas, ambang batas signifikansi dipilih sebesar 0,05. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka hipotesis diterima. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka hipotesis akan ditolak.

2. Uji Realibilitas Ghazali menjelaskan bahwa uji reliabilitas bertujuan untuk menilai kuesioner sebagai indikator setiap variabel. Jika jawaban responden terhadap pertanyaan tetap stabil dan seragam sepanjang waktu, kuesioner dianggap kredibel. Pendekatan statistik Cronbach Alpha dipakai untuk menguji reliabilitas, dianggap reliabel jika nilai $> 0,70$.

1.14.2. Uji Asumsi Klasik Penelitian ini melakukan uji asumsi klasik pada data primer yang dikumpulkan, termasuk uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas Ghazali uji normalitas memastikan apakah nilai dan variabel pada model regresi bersifat independen dan berdistribusi secara teratur. Karena ketika data terdistribusi secara teratur, maka sebuah regresi dipandang layak dipakai. Teknik nonparametrik, uji Kolmogorov-Smirnov dengan menggunakan

pendekatan Monte Carlo, digunakan untuk menentukan apakah data dalam investigasi ini normal. Ambang batas signifikansi 0,05 digunakan untuk pengujian ini; jika nilai 47 (2021, p.51) (2021, p.196) signifikansi > 0,05, data dianggap terdistribusi secara teratur. 2. Uji Multikolinearitas Ghozali (2021, p.157), Uji multikolinearitas untuk memastikan apakah variabel independen 46 alam model regresi menunjukkan hubungan timbal balik. Variabel independen dan am model regresi yang layak harus tidak menunjukkan korelasi. Variabel 18 independen dianggap tidak seragam jika ada korelasi. Nilai toleransi dan kebalik 14 15 18 25 28 33 38 42 64 70 102 116 127 nya, VIF, untuk mendeteksi keberadaan multikolinearitas. Kedua ukuran ini menunjukkan faktor independen 3 15 18 25 38 42 57 81 99 127 164 ana yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Toleransi mengukur tingkat variabilitas dalam variabel independen yang tetap tidak dijelaskan oleh variabel-variabel independen lainnya. Nilai toleransi 14 77 109 < 0,10 atau VIF > 10 menandakan multikolinearitas. 3. Uji Heteroskedastisitas Uji heteroskedastisitas untuk mengevaluasi model regresi dengan memeriksa variasi 14 24 109 110 varians residual di antara pengamatan yang berbeda. Sementara itu, homoskedastisitas terjadi ketika 14 varians residual tetap konsisten di antara pengamatan. Apabila terdapat variasi, maka kondisi tersebut disebut heteroskedastisitas. Menurut Ghozali, ada beberapa metode untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas. Pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas didasarkan pada nilai signifikansi. Apabila nilai tersebut (2021, p.178) lebih besar daripada 0,05, maka data dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas. Jika nilai signifikansi < 0,05, data dinyatakan mengalami heteroskedastisitas. Ketidaksetaraan varians dapat diidentifikasi ketika nilai signifikansi berada di bawah tingkat kepercayaan 5%, sehingga langkah-langkah pencegahan diperlukan. Oleh karena itu, 17 18 30 39 42 46 49 55 58 103 113 153 kriteria signifikansi yang diterapkan adalah nilai di atas 0,05. 4. Analisis Regresi Linear Berganda Hubungan yang mencakup banyak variabel, khususnya dua atau lebih variabel independen dan satu variabel dependen, disebut regresi berganda. Metode ini digunakan untuk

membentuk persamaan yang memungkinkan estimasi Rumus regresi berganda dapat dinyatakan dengan persamaan $(Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n)$. (Y) mewakili variabel dependen, sedangkan (X1), (X2), (X3), (X4) adalah variabel independen dalam persamaan ini, yaitu kepuasan kerja, pengembangan karier, kompensasi, dan budaya organisasi. Konstanta (a) menunjukkan nilai (Y) saat semua nilai (X) sama dengan nol. Koefisien regresi (b1), (b2), dan seterusnya menunjukkan perubahan pada variabel independen berkontribusi pada peningkatan atau penurunan nilai (Y).

1.14.3. Uji Hipotesis 1. Uji Koefisien Determinasi (R Square) Koefisien determinasi, atau R kuadrat yang disesuaikan (R^2), mengevaluasi sejauh mana model memperhitungkan varians variabel dependen dalam hubungannya dengan jumlah variabel independen. Ini memberikan pandangan yang lebih realistis tentang seberapa baik model menjelaskan pola varians data. 49

(Ahmaddien & Syarkani, 2019, hal 64) Kompleksitas model dan jumlah

variabel yang digunakan diperhitungkan dalam evaluasi ini. Hasilnya, R2 membe

13 18 20 22 25 27 29 33 38 40 43 44 49 53 57 61 64 65 69 84 96 151 ikan indikator

yang lebih akurat mengenai kualit 3 5 6 12 13 18 20 22 25 27 29 33 38 40 43 44 49 53

57 61 64 65 69 84 96 125 129 151 166 s model regresi. Koefisien determinasi

berkisar antara hingga 1. Nilai R2 yang rendah menandakan bahwa

variabel independen memiliki kapasitas ter 3 5 6 12 13 18 20 22 25 27 29 33 38 40 43

44 49 53 57 59 61 64 65 69 84 96 atas untuk menjelaskan variasi dalam

variabel dependen. Sebaliknya, variabel independen memberikan semua

informasi yang diperlukan un uk meramalkan variabel dependen saat nilainya

mendekati satu 2. Uji Simlutan (Uji F) Uji statistik F, dengan

ambang signifikansi 0,05, menilai apakah setiap variabel independen dalam model regresi secara bersamaan memengaruhi variabel dependen .

Membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel adalah bagaimana

prosedur uji F dijalankan. Tabel ANOVA pada output IBM SPSS berisi

nilai F hitung. Nilai F tabel ditentukan dengan rumus $df_1 = k -$

1 dan $df_2 = n - k$, di mana n adalah jumlah observasi atau sampe

l yang digunakan untuk membuat regresi dan k jumlah variabel

independen dan dependen 3.05 dengan kriteria untuk uji F diterima >

F tabel atau sig. < 0,05, pun sebaliknya. 3. Uji T (Parsial)

Ghozali (2021, p.148), Uji T untuk mengetahui sejauh mana masing-masing variabel beb

53 s secara independen memengaruhi varians variabel terikat. Tingkat signifikansi 0,05, uji ini bertujuan mengetahui pengaruh masing-masing variabel ebas

terhadap variabel 10 13 66 89 92 131 194 erikat yang diteliti. (Ghozali,

2021, hal.147). (hozali, 2021, p.148) BAB IV HASIL PENELITIAN DAN

PEMBAHASAN 1.15. Gambaran Objek Penelitian PT ABC merupakan perusahaan

yang bergerak di bidang penyediaan tenaga alih daya keamanan,

menyediakan layanan keamanan untuk berbagai sektor, termasuk perumahan,

apartemen, perkantoran, dan pengamanan acara. PT ABC telah beroperasi

lebih dari 12 tahun, dengan pengalaman yang kaya dalam industri ini.

Namun, meskipun perusahaan telah berupaya untuk memberikan layanan

berkualitas tinggi, PT ABC mengalami fenomena turnover yang cukup

tinggi di kalangan karyawannya. Banyak karyawan yang mengundurkan diri

setelah bekerja dalam rentang waktu yang relatif singkat. Karyawan yang

resign didominasi oleh kelompok usia 18-35 tahun dan mereka yang

bekerja dalam rentang waktu 0-500 hari. 1.16. Karakteristik Responden

Data penelitian dikumpulkan melalui survei online menggunakan platform

Google Forms. Kuesioner tersebut didistribusikan kepada karyawan PT ABC melalui apl 80

137 kasi WhatsApp. Dari proses ini, terkumpul sebanyak 188 responden.

Responden penelitian dikelompokkan berdasarkan karakteristik se erti jenis

kelamin, usia, Jabatan, dan penghasilan. Berikut infromasi mengenai

profil responden berdasarkan karakteristik tersebut: 51 Tabel 4. 1

Profil Responden Sumber: Data Primer 2024 Berdasarkan Tabel 4.1 di

atas, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah pria, dengan

persentase sebesar 95,7% (180 orang), sedangkan wanita hanya berjumlah

4,3% (8 orang). Sebagian besar responden berada dalam rentang usia

produktif, yaitu 27-35 tahun (38,8%, 73 orang) dan 18-26 tahun

(35,1%, 66 orang). Responden dengan usia 36-44 tahun mencakup 18,1%

(34 orang), sementara sisanya berusia 45-58 tahun (8,0%, 15 orang).

Dari segi jabatan, mayoritas responden merupakan anggota dengan jumlah 158 orang (84%). Posisi lain mencakup pengawas (3,2%, 6 orang), danru (3,2%, 6 orang), pengawas polri (3,7%, 7 orang), serta peran lainnya seperti cleaning service (2,1%, 4 orang) dan manajer operasional (1,6%, 3 orang). Jabatan direktur, asisten manajer operasional, HR, dan URC masing- masing hanya diwakili oleh 0,5% (1 orang). Dari segi penghasilan, sebagian besar responden memiliki pendapatan di kisaran Rp2.000.000 – Rp4.000.000 (77,7%, 146 orang). Kelompok lainnya memiliki pendapatan Rp4.000.000 – Rp6.000.000 (16% 171 30 orang), sedangkan ke 171 ompok dengan p 192 nghasilan Rp6.000.000 – Rp8.000.000, Rp8.000.000 – Rp10.000.000, dan lebih dari 6 p10.000.000 masing-masing mencakup 4,3%, 1,1%, dan 1,1%. 1.17. Uji Statistik Deskriptif Analisis deskriptif adalah metode ntuk

menggambarkan data yang telah dikumpulkan dari hasil survei. Teknik ini menganalisis variabel bebas dan terikat, memberikan gambaran awal melalui nilai rata-rata, maksimum, minimum, standar deviasi, serta ditampilkan dalam bentuk tabel ataupun diagram. Jika nilai deviasi standar untuk suatu indikator jauh dari (nol), maka dapat disimpulkan bahwa respon yang diberikan oleh para responden bervariasi. Sebaliknya, jika nilai deviasi standar mendekati (nol), hal ini menunjukkan bahwa respon dari responden relatif 16 seragam atau homogen. (Syafrida & Putra, 2023). 1.17 4 5 7 11 14 16 17 21 31 34

36 37 39 43 50 72 98 100 104 140 142 1. Statistik Variabel Deskriptif Kepuasan

Karyawan Tabel 4. 2 Data Statistik Variabel Deskriptif Kepuasan Karyawan

Descriptive Statistics	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KK1	188	1.5	4.37	.700	
KK2	188	2.5	4.43	.671	
KK3	188	3.5	4.53	.624	
KK4	188	2.5	4.35	.755	53

Valid N (listwise) 188
 S S S S Sumber: Data Primer 2024 Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, variabel Kepuasan Karyawan menunjukkan nilai rata-rata yang berkisar antara 4,35 hingga 4,53. Secara rinci, pada item KK1, nilai rata-rata adalah 4,37 dengan deviasi standar 0,700, sedangkan KK2 memiliki rata-rata 4,43 dengan deviasi standar 0,671. KK3 mencatatkan rata-rata 4,53 dengan deviasi standar 0,624, dan KK4 memiliki nilai

rata-rata 4,35 dengan deviasi standar 0,755. Selain itu, nilai standar deviasi dari setiap item kepuasan kerja lebih besar dari 0, menunjukkan adanya variasi jawaban yang heterogen (beragam) di antara para responden. Adapun item KK4 memiliki mean terendah yaitu 4,35 dengan bentuk pernyataannya, yaitu "Saya berencana untuk tetap bekerja di perusahaan tempat saya bekerja dalam waktu yang lama". Sementara itu, item KK3 memiliki mean tertinggi sebesar 4,53 dengan bentuk pernyataannya, yaitu "Saya berusaha untuk selalu memberikan yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan".

Hal ini menunjukkan bahwa responden lebih cenderung setuju dengan pernyataan terkait usaha mereka untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan dibandingkan dengan **16** rencana untuk bertahan dalam waktu lama di perusahaan. **4 5 7 11 14 16 21 31 34 36 37 50 72 98**

1.17.2. Statistik Variabel Deskriptif Work-life balance Tabel 4. 3 Data Statistik Variabel Deskriptif Work- Life Balance Descriptive Statistics

S	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation									
WLB1	188	1.5	4.20	.826	WLB2	188	1.5	4.18	.805	WLB3	188	1.5	4.33	.779
WLB4	188	1.5	4.47	.649	Valid N (listwise)	188								

Sumber: Data Primer 2024 Berdasarkan Tabel 4.3 di atas, Berdasarkan tabel di atas, variabel Work- Life Balance menunjukkan nilai rata-rata yang berkisar antara 4,18 hingga 4,47. Secara rinci, pada item WLB1, nilai rata-rata adalah 4,20 dengan deviasi standar 0,826, sedangkan WLB2 memiliki rata-rata 4,18 dengan deviasi standar 0,805. WLB3 mencatatkan rata-rata 4,33 dengan deviasi standar 0,779, dan WLB4 memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,47 dengan deviasi standar 0,649. Rentang nilai rata-rata antara 4,18 hingga 4,47.

Selain itu, nilai standar deviasi yang lebih besar dari 0 pada setiap item menunjukkan adanya variasi atau keragaman dalam jawaban responden terhadap variabel work-life balance. Adapun item WLB2 memiliki mean terendah yaitu 4,18 dengan bentuk pernyataannya, yaitu "Saya merasa jadwal kerja yang fleksibel membuat pekerjaan dan kehidupan pribadi saya seimbang". Sementara itu, item WLB4 memiliki mean tertinggi sebesar 4,47 dengan bentuk pernyataannya, yaitu "Saya merasa jelas mengenai peran dan

tanggung jawab saya di tempat kerja." Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung lebih setuju dengan pernyataan terkait kejelasan peran dan tanggung jawab di tempat kerja dibandingkan dengan fleksibilitas jadwal kerja dalam men 16 iptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. 1.17. 4 5 7 11 14 16 17 21 31 34 36 37 39 43 50 72 98 100 104

140 . Statistik Variabel Deskriptif Pengembangan Karier Tabel 4. 4

Data Statistik Variabel Deskriptif Pengemb an Karier 55 Descriptive

Statistics S N Minimum Maximum Mean Std. Deviation PK1 188 1 5

04.26 .759 PK2 188 1 5 04.23 .831 PK3 188 1 5 04.12 .896

Valid N (listwis e) 188 S S S S Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 4.4. variabel Pengembangan Karier menunjukkan nilai rata-rata yang berkisar antara 4,12 hingga 4,26. Secara rinci, item PK1 memiliki nilai rata-rata sebesar 4,26 dengan deviasi standar 0,759, sedangkan PK2 mencatatkan rata-rata 4,23 dengan deviasi standar 0,831. Sementara itu, PK3 menunjukkan rata-rata 4,12 dengan deviasi standar 0,896. Nilai standar deviasi yang lebih besar dari 0 menunjukkan adanya keberagaman atau heterogenitas jawaban dari para responden terkait variabel ini. Adapun item PK3 memiliki mea terendah yaitu 4,12 dengan bentuk pernyataannya, yaitu "Informasi mengenai kenaikan jabatan disampa kan dengan transparan oleh perusahaan di tempat kerja saya." Sementara itu, item PK1 memiliki mean t rtinggi yaitu 4,26 dengan bentuk pernyataannya, yaitu "Perusahaan di tempat kerja saya memberikan ke empatan yang sama bagi setiap karyawan untuk berkembang". Hal ini menunjukkan bahwa responden lebih cenderung setuju dengan pernyataan terkait kesempatan pengembangan diri di perusahaan dibandingkan dengan transparansi informasi mengenai kenaikan 36 77 abatan.

1.17.4. Statistik Variabel Deskriptif Kompensasi Tabel 4. 5 Data

Statistik Variabel Deskript f Kompensasi Descriptive Statistics N Minim

m Maximu m Mean Std. Deviation KOMP1 188 1 5 4.13 .886 KOMP2

188 1 5 3.86 1.042 KOMP3 188 1 5 3.70 1.127 KOMP4 188 1 5

3.91 1.001 Valid N (listwise) 188 Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, variabel Kompensasi menunjukkan nilai

rata-rata yang berkisar antara 4,13 hingga 3.91. Secara rinci, pada item KOMP1, nilai rata-rata adalah 4,13 dengan deviasi standar 0,886. Untuk KOMP2, nilai rata- rata tercatat 3,86 dengan deviasi standar 1,042, sedangkan KOMP3 memiliki nilai rata-rata 3,70 dengan deviasi standar 1,127. Terakhir, KOMP4 mencatatkan nilai rata-rata sebesar 3,91 dengan deviasi standar 1,001. Selain itu, nilai standar deviasi yang lebih besar dari menunjukkan adanya heterogen (variasi) atau keragaman dalam jawaban responden terhadap variabel tersebut. Adapun item KOMP1 mem liki mean tertinggi yaitu 4,13 dengan bentuk pernyataannya, yaitu "Saya merasa upah yang saya terima esuai dengan perjanjian kerja dan ketentuan yang berlaku". Sementara itu, item KOMP4 memiliki mean erendah yaitu 3,91 dengan bentuk pernyataannya, yaitu "Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan di te pat saya bekerja cukup untuk mendukung pekerjaan saya". Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung lebih setuju dengan pernyataan terkait kecocokan upah dengan perjanjian kerja dibandingkan dengan penilaian terhadap fasilitas y

16 ng diberikan perusahaan untuk mendukung pekerjaan mereka. 57 4 5 11 14 16 21 31

34 36 37 39 50 70 72 104 1.17.5. Statistik Variabel Deskriptif Budaya

Organisasi Tabel 4. 6 Data Statistik Variabel Buda a Organisasi Descriptive

Statistics S N Minimum Maximum Mean Std. Deviation BO1 188 3 5

04.37 .702 BO2 188 2 5 04.32 .689 BO3 188 1 5 04.24 .810 BO4

188 1 5 04.21 .751 Valid N (listwis e) 186 S S S S Sumber:

Data Primer 2024 Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, variabel budaya

organisasi menunjukkan nilai rata-rata yang berkisar antara 4,21 hingga

4,37. Secara rinci, item BP1 memiliki nilai rata- rata sebesar 4,37

dengan deviasi standar 0,702, sementara BP2 mencatatkan rata-rata 4,32

dengan deviasi standar 0,689. Selanjutnya, BP3 menunjukkan rata-rata 4,24

dengan deviasi standar 0,810, dan BP4 memiliki rata-rata 4,21 dengan

deviasi standar 0,751.Selain itu, nilai standar deviasi yang lebih

besar dari menunjukkan adanya variasi atau keberagaman dalam jawaban

para responden terkait variabel tersebut. Adapun item BO1 memiliki mean tertinggi

yaitu 4,37 dengan bentuk pernyataannya, yaitu "Saya selalu berusaha

mencapai target dan menyelesaikan tugas tepat waktu serta menjalin kolaborasi yang baik antar tim". Sementara itu, item BO4 memiliki mean erendah yaitu 4,21 dengan bentuk pernyataannya, yaitu "Pelatihan di tempat kerja relevan dengan tugas dan pekerjaan yang saya jalani". Hal ini menunjukkan bahwa responden lebih cenderung setuju dengan pernyataan terkait upaya mencapai target dan kolaborasi antar tim dibandingkan dengan relevansi pelatihan di tempat kerja terhadap tugas yang mereka jalani. 1.18.

Uji Validitas dan Reliabilitas 1.18.1. Uji Validitas Dalam penelitian

ini, metode Pearson Bivariat digunakan untuk menguji validitas data

dengan mengevaluasi hubungan **2 55 111 169** antara setiap pernyataan dan total

nilai keseluruhan. Validitas dianggap terpenuhi jika nilai r-hitung lebih besar d ri

r-tabel, yang menunjukkan bahwa pernyataan tersebut valid. Nilai r-tabel

dihitung berdasarkan derajat kebebasan ($df = N - 2$) ($188 - 2 = 186$)

pada tingkat signifikansi 5% **65** atau 0,05, menghasilkan nilai r-tabel

sebesar 0,1424. Perhitungan koefisien korelasi dilakukan menggun **56** kan nilai

r-hitung dari setiap pernyataan ang **16** diuji. Berikut adalah hasil uji

validitas terhadap 188. 4.4.1.1 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y) Berikut hasil uji

aliditas Kepuasan Kerja (X1) terhadap 4 item pernyataan: Tabel 4.

7 Hasil Validitas Kepuasan kerja Variabel Item Rhitung Rtabel

Keterangan Kepuasan Kerja KK 1 0,755 0,1424 VALID S KK 2 0,758

0,1424 VALID S KK 3 0,785 0,1424 VALID S KK 4 0,747 0,1424

VALID Sumber: Data Primer 2024 Berdasarkan Tabel 4.6 di atas,

variabel Kepuasan Kerja memiliki 4 item pernyata **2** n yang berfungsi sebagai

indikator untuk variabel tersebut. Setiap item memiliki koefisien 59

rhitung yang lebih besar dari nilai rtabel 0,1424, menunjukkan bahwa s luruh item

pernyataan untuk variabel kepuasan kerja adalah valid. Pada hasil uji

validitas, terlihat bahwa indikator kepuasan k **172** rja menghasilkan nilai r

hitung tertinggi sebesar $0,785 > 0,1424$. Hal ini menyatakan bahwa responden

setuju dengan pernyataan KK 3. 4.4.1.2 Hasil Uji Validitas Work-life

balance (X1) Tabel 4. 8 Hasil Validitas Work-life balance Variabel

Item Rhitung Rtabel Keterangan Work-life balance WLB 1 0,827 0,1424

VALID WLB 2 0,794 0,1424 VALID WLB 3 0,721 0,1424 VALID WLB 4
0,710 0,1424 VALID Sumber: Data Primer 2024 Berdasarkan Tabel 4.7
diatas, variabel work-life balance memiliki 4 item pernyataan **2** n yang berfungsi
sebagai indikator untuk variabel tersebut. Setiap item memiliki koefisien
r hitung yang lebih besar dari nilai rtabel 0,1424, menunjukkan bahwa seluruh item
pernyataan untuk variabel work-life balance adalah valid. Pada hasil
uji validitas, terlihat bahwa indikator work-life balance menghasilkan
nilai r hitung tertinggi sebesar $0,827 > 0,1424$. Hal ini menyatakan
bahwa responden setuju dengan pernyataan WLB 1. 4.4.1.3 Hasil Uji
Validitas Pengembangan Karier (X2) Tabel 4. 9 Hasil Validitas
Pengembangan Karier Variabel Item R hitung l R tabel Keterangan Pengemban
gan Karier PK 1 0,821 0,1424 VALID S PK 2 0,796 0,1424 VALID S
PK 3 0,815 0,1424 VALID Sumber: Data Primer 2024 Berdasarkan tabel
4.8 diatas, variabel pengembangan karier memiliki 3 item pernyataan **2** yang
berfungsi sebagai indikator untuk variabel tersebut. Setiap item memiliki
koefisien r hitung yang lebih besar dari nilai rtabel 0,1424, menunjukkan bahwa seluruh
item pernyataan untuk variabel pengembangan karier adalah valid. Pada
hasil uji validitas, terlihat bahwa indikator pengembangan karier menghasilkan
172 nilai r hitung tertinggi sebesar $0,821 > 0,1424$. H l ini menyatakan
bahwa responden setuju dengan pernyataan PK 1. 4.4.1.4 Hasil Uji
Validitas Kompensasi (X3) Tabel 4. 10 Hasil Validitas Kompensasi
Variabel Item R hitung R tabel Keterangan Kompensa si KOMP 1 0,767
0,1424 VALID S KOMP 2 0,897 0,1424 VALID S KOMP 3 0,893 0,1424
VALID S KOMP 4 0,827 0,1424 VALID Sumber: Data Primer 2024
Berdasarkan tabel 4.9 diatas, variabel kompensasi memiliki 4 item pernyataan **2** n
yang berfungsi sebagai indikator untuk variabel tersebut. Setiap item
memiliki koefisien r hitung yang lebih besar dari nilai rtabel 0,1424,
61 menunjukkan bahwa sel ruh item pernyataan untuk variabel kompensasi
adalah valid. Pada hasil uji validitas, terlihat bahwa indikator
kompensasi menghasilkan nilai r hitung tertinggi sebesar $0,897 > 0,1424$. Hal i **196** i
menyatakan bahwa responden setuju d ngan pernyataan KOMP 2. 4.4.1.5 Hasil

Uji Validitas (X4) Tabel 4. 11 Hasil Validitas Budaya Organisasi

Variabel Item Rhitung Rtabel Keterangan Budaya Organisasi BP 1 0,698

0,1424 VALID S BP 2 0,751 0,1424 VALID S BP 3 0,766 0,1424

VALID S BP 4 0,807 0,1424 VALID Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 4.9 diatas variabel budaya organisasi memiliki 4 item pernyataan yang

berfungsi sebagai indikator untuk variabel tersebut. Setiap item memiliki koefisien rhitung yang lebih besar dari nilai r tabel 0,1424, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel budaya organisasi adalah valid. Pada hasil uji validitas, terlihat bahwa indikator budaya organisasi menghasilkan nilai r hitung tertinggi sebesar 0,807 >

0,1424. Hal ini menyatakan bahwa responden setuju dengan pernyataan

BP4. 1.18.2. Uji Reliabilitas Dalam penelitian ini, uji reliabilitas

melibatkan seluruh sampel data yang terdiri dari 188 responden melalui

penyebaran kuesioner. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengevaluasi kuesioner sebagai indikator untuk setiap variabel. Apabila jawaban

responden tetap stabil dan konsisten dari waktu ke waktu, kuesioner

tersebut dianggap kredibel. Keputusan mengenai reliabilitas pernyataan

didasarkan pada kriteria tertentu, di mana pernyataan dianggap reliabel jika

nilai Cronbach's alpha > 0,70. Sebaliknya, pernyataan dianggap tidak reliabel

jika nilai Cronbach's alpha < 0,70. Berikut adalah hasil reliabilitas:

Tabel 4. 12 Hasil Reliabilitas Variabel Cronbach' s Alpha Kriteria

Cronbach' s Alpha Keterangan Kepuasan Kerja (Y) 0,754 0,7 Reliabel

Work-life balance (X1) 0,761 0,7 Reliabel Pengembangan Karier (X2)

0,744 0,7 Reliabel Kompensasi (X3) 0,869 0,7 Reliabel Budaya Organisasi

(X4) 0,766 0,7 Reliabel Sumber: Data Primer 2024 Berdasarkan Tabel

4.11 di atas, nilai Cronbach's Alpha untuk seluruh variabel menunjukkan

sebagai berikut: kepuasan kerja (Y) dengan nilai 0,754, work-life

balance (X1) dengan nilai 0,761, pengembangan karier (X2) dengan nilai

0,744, kompensasi (X3) dengan nilai 0,869, dan budaya organisasi (X4)

dengan nilai 0,766. Semua nilai Cronbach's Alpha > 0,70, sehingga

dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dianggap reliabel

27 70 84 119 138 197 atau dapat diandalkan 4 11 12 138 146 n sebagai instrumen penelitian. 1.18.3. Uji Asumsi Klasik 4.4.3.1 Hasil Uji Normalitas Uji normalitas bertujuan untuk memastikan bahwa nilai dan variabel dalam model regresi bersi 11 at 63 independen dan mengikuti distribusi yang teratur. Ketika data terdist ibusi dengan baik, maka regresi dianggap layak digunakan. Teknik nonparametrik, yaitu uji Kolmogorov-Smirnov dengan pendekatan Monte Carlo, di unakan untuk menentukan apakah data dalam investigasi ini normal. Ambang batas signifikansi 0,05 diterapkan dalam pengujian ini; jika nila 188 signifikansi > 0,05, data dianggap terdistribusi secara teratur. Berikut adalah ha il uji normalitas menggunakan Kolmogorov smirnov: Tabel 4. 13 Hasil Uji Normalitas Monte Carlo Sig. (2-tailed) Syarat Normalita s Kesimpulan .091 d 0,05 Data Berdistribusi Normal Sumber: Data Primer 2024 Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, nilai probabilitas sig. untuk uji normalitas menggu 66 185 akan metode Kolmogorov-Smirnov dengan Monte Carlo adalah 0.091. Karena nilai probabilitas sig. (0.09) > 2 3 30 33 41 52 55 88 99 111 112 116 118 152 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. 4.4.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) digunakan untuk mengev luasi keberadaan multikolinearitas dalam model regresi. Tolerance mengukur sejauh mana suatu variabel independen dap 2 3 24 132 175 t menjelaskan variasi pada variabel independen lainnya. Jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF ku 2 3 7 24 103 132 ang dari 10,00, maka tidak ditemukan masalah multikolinearitas. Sebaliknya, multikolinearitas dianggap menjadi m salah jika VIF melebihi 10 dan nilai Tolerance kurang dari 0,10. Tabel 4. 14 Hasil Uji Multikolinearitas Variabel Collinearity Statistics Kesimpulan Tolerance VIF Work-life balance 0,345 2,896 Bebas Multikolineari tas Pengembangan Karier 0,342 2,290 Bebas Multikolineari tas Kompensas i 0,407 2,456 Bebas Multikolineari tas Budaya Organisasi 0,357 2,803 Bebas Multikolineari tas Sumber: Data Primer 2024 Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, nilai tolerance untuk variabel work-life balance adalah 0,345 (> 0,10) dan nilai VIF adalah 2,896 (< 10). Begitu juga untuk variabel

pengembangan karier, nilai tolerance adalah 0,342 ($> 0,10$) dan nilai VIF adalah 2,290 (< 10). Selanjutnya, variabel kompensasi memiliki nilai tolerance sebesar 0,407 ($> 0,10$) dan nilai VIF sebesar 2,456 (< 10), serta variabel budaya organisasi memiliki nilai tolerance sebesar 0,57 ($> 0,10$) dan nilai VIF sebesar 2,803 (< 10). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini bebas dari gejala multikolinearitas. 1.18.3.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Penentuan heteroskedastisitas didasarkan pada nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data dianggap bebas dari heteroskedastisitas. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka data dinyatakan memiliki masalah heteroskedastisitas. Ketidaksetaraan varians teridentifikasi ketika nilai signifikansi berada di bawah tingkat kepercayaan 5%, sehingga diperlukan langkah-langkah untuk mengatasinya. Oleh karena itu, batas signifikansi yang digunakan adalah nilai lebih dari 0,05. Tabel 4. 15 Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficient Variabel Sig. Kesimpulan Work-Life Balance 0,671 Tidak Terjadi Heteroskedastisitas Pengembangan Karier 0,596 Tidak Terjadi Heteroskedastisitas Kompensasi 0,236 Tidak Terjadi Heteroskedastisitas Budaya Organisasi 0,867 Tidak Terjadi Heteroskedastisitas Sumber: Data Primer 2024 Berdasarkan Tabel 4.14 di atas, hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Park Test pada tabel Coefficients, nilai signifikansi untuk variabel work- life balance adalah 0,671, pengembangan karier adalah 0,596, kompensasi adalah 0,236, dan budaya organisasi adalah 0,867. Berdasarkan kriteria uji heteroskedastisitas, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data tidak mengalami heteroskedastisitas, dan jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data mengalami heteroskedastisitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pada variabel work-life balance, pengembangan karier, kompensasi, dan budaya organisasi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas karena seluruh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. 4.4.3.4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk menilai

pengaruh work-life balance (X1), pengembangan karier (X2), kompensasi (X3), dan budaya organisasi (X4) terhadap kepuasan kerja (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data yang disajikan dalam tabel di bawah ini, diperoleh nilai koefisien regresi untuk masing-masing variabel. Tabel 4. 16 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients a Model U standardized Coefficients t Sig. B Std. Error 1

(Constant) 5.673 .876 6.475 .000 WLB .254 .078 3.281 .001 PK .128

.089 1.442 .151 KOMP -.034 .049 -.690 .491 BO .382 .078 4.910

.000 a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan Tabel 4.16, output uji regresi linear berganda pada tabel

Coefficients dengan variabel dependen kepuasan kerja, persamaan regresi

yang memengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut: $Y = \alpha + \beta_1X_1 +$

$\beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4$ $67 Y = 5.673 + 0.254X_1 + 0.128X_2 - 0.034X_3 + 0.382X_4$ Penje

asan terkait setiap variabel adalah sebagai berikut: 1. Konstanta

(α) sebesar 5.673 menunjukkan bahwa jika semua variabel independen

yaitu work-life balance (WLB), pengembangan karier (PK), kompensasi

(KOMP), dan budaya organisasi (BO), bernilai atau tidak mengalami perubahan, maka

nilai kepuasan kerja akan sebesar 5.673. 2. Variabel work-life balance

(WLB) dengan nilai 0.254 memiliki koefisien positif. Ini menunjukkan

bahwa setiap kenaikan 1% pada variabel WLB akan meningkatkan kepuasan

kerja sebesar 25.4%. 3. Variabel pengembangan karier (PK) memiliki

koefisien 0.128 dengan nilai t-statistik 1.442 dan nilai signifikansi

0.151, yang lebih besar dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan

karier tidak signifikan memengaruhi kepuasan kerja. 4. Variabel

kompensasi (KOMP) dengan nilai -0.034 menunjukkan koefisien negatif,

artinya setiap kenaikan 1% pada variabel KOMP akan menurunkan kepuasan

kerja sebesar 3.4%. Namun, nilai signifikansi untuk KOMP adalah 0.491,

yang lebih besar dari 0.05, menunjukkan bahwa variabel ini tidak

signifikan dalam memengaruhi kepuasan kerja. 5. Variabel budaya

organisasi (BO) memiliki koefisien 0.382 dengan nilai t-statistik 4.910

dan nilai signifikansi 0.000, yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi signifikan memengaruhi kepuasan kerja. Setiap kenaikan 1% pada variabel BO akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 38.2%.

1.18.4. Hasil Uji Hipotesis 4.4.4.1

Koefisien Determinasi Analisis menggunakan Adjusted R-squared sebagai tolak ukur untuk kualitas model regresi yang disesuaikan. Adjusted R-squared digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model tersebut. Nilai koefisien determinasi Adjusted R-squared bervariasi antara 0 dan 1, di mana semakin tinggi nilainya, semakin baik kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Berikut hasil uji tersebut: Tabel 4. 17 Hasil R Square Model Summary

Model	R Square	Adjusted R Square
1	.723	.522

Sumber: Data Primer 2024 Berdasarkan Tabel 4.17, Mengacu pada hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada tabel R square, nilai Adjusted R Square sebesar 0.512 menunjukkan bahwa model ini mampu menjelaskan sekitar 51.2% variasi dalam kepuasan kerja (Y) melalui variabel-variabel independen yang meliputi work-life balance, pengembangan karier, kompensasi, dan budaya organisasi (X). Ini berarti bahwa faktor-faktor ini secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 51.2% terhadap kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 48.8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak tercakup dalam penelitian.

4.4.4.2 Uji Simultan (Uji F) Nilai F hitung

Nilai F hitung dibandingkan dengan F tabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Jika nilai F hitung lebih besar daripada F tabel atau signifikansi lebih rendah dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas memiliki pengaruh simultan terhadap variabel terikat. F tabel dihitung berdasarkan rumus dengan $df_1 = k - 1$ dan $df_2 = n - k$, di mana k adalah jumlah variabel bebas dan n adalah jumlah observasi dalam pembentuk regresi.

Untuk penelitian ini, F tabel dihitung menjadi 2.42.

Model	df	F	Sig.
1 Regression	4	49.986	.000
2 Residual	183		
3 Total	187		

Sumber: Data

Primer 2024 Berdasarkan Tabel 4.18, dapat disimpulkan bahwa work-life balance, pengembangan karier, kompensasi, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, model

15 ini dapat diterima dan digunakan dalam penelitian. 4.4.4.3 Uji T (Uji Parsial) Interpretasi hasil uji T dalam penelitian ini dilakukan dengan 12 15 22 29 47 67 71 menggunakan SPSS untuk membandingkan nilai Signifikansi (Sig).

Jika nilai Sig lebih kecil dari 0.05 ($Sig < 0.05$) atau nilai T hitung lebih besar dari T tabel ($T_{hitung} > T_{tabel}$), maka variabel 12 15 22 47 71 81 133 independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Sebaliknya, jika nilai Sig lebih besar dari 0.05 ($Sig > 0.05$) atau nilai T hitung lebih kecil dari T tabel ($T_{hitung} < T_{tabel}$), maka variabel independen tidak 15 berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Tabel 4. 19 Hasil Uji Parsial (Uji T) a. Dependent Variable:

Kepuasan Kerja Sumber: Data Primer 2024 Berdasarkan tabel 2.19 hasil hipotesis di atas, maka diperoleh penjelasan sebagai berikut: 1.

Variabel work-life balance (WLB): Nilai Sig adalah 0.001, yang lebih kecil dari 0.05, 8 10 26 dan nilai T hitung adalah 3.281, lebih besar dari T tabel

(1.978). Ini menunjukkan bahwa variabel work-life balance (WLB) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis H1 diterima. 71 Coefficients a Model t Sig. 1 (Constant) 6.475 .000

WLB 3.281 .001 PK 1.442 .151 KOMP -.690 .491 BO 4.910 .000 2.

Variabel pengembangan karier (PK): Nilai Sig adalah 0.151, yang lebih besar dari 0.05, dan nilai T hitung 56 101 123 adalah 1.442, lebih kecil dari T tabel (1.978). Ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan

karier (PK) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja,

sehingga hipotesis H2 ditolak. 3. Variabel kompensasi (KOMP): Nilai Sig adalah 0.491, yang lebih besar dari 0.05, dan nilai T hitung 101 adalah -0.690,

lebih kecil dari T tabel (1.978). Ini menunjukkan bahwa variabel

kompensasi (KOMP) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis H3 ditolak. 4. Variabel budaya organisasi (BO):

Nilai Sig adalah 0.000, yang lebih kecil dari 0.05, 8 26 35 56 63 105 128 161 dan

nilai T hitung adalah 4.910, lebih besar dari T tabel (1.978). Ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (BO) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis H4 diterima.

1.19. Pembahasan 1.19.1. Pengaruh Work-life balance Terhadap Kepuasan Karyawan Mayoritas responden penelitian ini adalah pria (95,7%) yang sebagian besar berada dalam rentang usia produktif, yaitu 18-35 tahun (73,9%). Karakteristik ini menggambarkan bahwa karyawan PT ABC didominasi oleh kelompok usia yang dinamis dan adaptif, yang memiliki kemampuan lebih untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Survei yang dilakukan Deloitte juga (2021) menunjukkan bahwa work-life balance menjadi prioritas utama, dengan 32% responden Gen Z dan 39% milenial menyatakan bahwa keseimbangan kerja menjadi pertimbangan penting dalam memilih tempat kerja. Hal ini mempertegas pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dalam menunjang kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan pada data penelitian, ditemukan bahwa work-life balance (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) di PT ABC yang dibuktikan dengan nilai Sig. yang lebih kecil dari 0.05 dan nilai T hitung yang lebih besar dari T tabel, sehingga hipotesis H1 diterima. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Sherine, bahwa work-life balance **1 19 23 108** memiliki pengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Ketika karyawan merasa seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka akan lebih puas dengan kondisi kerja mereka, karena tidak merasa terbebani oleh salah satu sisi kehidupan. Hal ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putri dan Rezeki yang menyatakan bahwa karyawan yang berhasil menciptakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka cenderung mengalami peningkatan produktivitas dan fokus, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja mereka. Pada work-life balance, indikator

dengan nilai tertinggi adalah WLB4, dengan pernyataan “saya merasa jelas mengenai peran dan tanggung jawab saya di tempat kerja” menunjukkan pandangan positif responden terhadap work-life balance bahwa mereka merasa memiliki waktu dan energi yang cukup untuk kedua aspek tersebut. Ketika karyawan merasa jelas mengenai peran dan tanggung jawab mereka, mereka dapat lebih efektif dalam mengatur waktu dan mengurangi stres. Kejelasan ini membantu menciptakan keseimbangan yang lebih baik, karena karyawan tidak merasa tertekan atau bingung dengan tugas mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja mereka. Hal ini selaras dengan Budhiraja et al. menyatakan bahwa pemahaman yang jelas mengenai pekerjaan, termasuk penguasaan tugas dan kebebasan dalam membuat keputusan, dapat meningkatkan produktivitas, keterlibatan, dan komitmen karyawan. Kejelasan tentang peran dan tanggung jawab ini menjadi faktor penting dalam mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, karena karyawan yang memiliki kontrol lebih besar atas pekerjaannya cenderung lebih efisien dalam mengatur waktu dan mengurangi stress serta merasakan puas atas pekerjaannya. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa work-life balance memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT ABC. Karyawan yang merasa jelas tentang peran dan tanggung jawab mereka memiliki kemampuan yang lebih baik dalam mengelola waktu dan mengurangi stres, sehingga menciptakan keseimbangan yang lebih baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kejelasan ini bukan hanya membantu karyawan merasa lebih puas dengan kondisi kerja mereka, tetapi juga meningkatkan produktivitas dan komitmen mereka terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, PT ABC dapat lebih fokus pada upaya untuk memberikan kejelasan mengenai peran dan tanggung jawab karyawan guna memperkuat keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja dan kinerja secara keseluruhan.

1.19.2. Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Mayoritas responden dalam penelitian ini adalah anggota, dengan jumlah 158 orang (84%). Posisi



REPORT #24386651

lainnya mencakup pengawas (3,2%, 6 orang), danru (3,2%, 6 orang), pengawas polri (3,7%, 7 orang), serta peran lainnya seperti cleaning service (2,1%, 4 orang) dan manajer operasional (1,6%, 3 orang). Jabatan yang lebih tinggi, seperti direktur, asisten manajer operasional, HR, dan URC, hanya diwakili oleh 0,5% (1 orang) masing-masing. Karakteristik ini menunjukkan bahwa karyawan PT ABC didominasi oleh anggota yang menduduki posisi yang lebih renda 8 26 , dengan hanya sedikit representasi di jabatan yang lebih tinggi. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan pada data penelitian, ditemukan bahwa pengembangan karier (X2) tidak m memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) di PT ABC. Hal ini dibuktikan dengan nilai Sig. yang lebih besar dari 0.05 (0.151) dan nilai T hitung yang lebih kecil dari T tabel ($1.442 < 1.978$), sehingga hipotesis H2 ditolak. Ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap kesempatan yang diberikan oleh perusahaan untuk berkembang tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prayekti dan Sekarini bahwa pengembangan karier tidak memiliki pengaruh secara signifikan pada kepuas n kerja 75 (2020) Pada indikator PK3 dengan pernyataan "Informasi mengenai kenaikan jabatan isampaikan dengan transparan oleh perusahaan di tempat kerja saya". pernyataan terendah di antara item-item lainnya ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden cenderung tidak setuju atau sangat tidak setuju bahwa perusahaan menyampaikan informasi mengenai kenaikan jabatan dengan transparan. Meskipun perusahaan menyediakan peluang pengembangan karier, ketidaktransparanan dalam penyampaian informasi terkait kenaikan jabatan dapat mengurangi dampak positif terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, meskipun pengembangan karier adalah faktor penting, transparansi dalam komunikasi perusahaan dapat menjadi elemen yang lebih signifikan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan Saefullah yang mengatakan bahwa komunikasi yang baik mengenai penilaian kinerja dan peluang pengembangan memungkinkan karyawan untuk merasa

dihargai dan diakui dalam proses perkembangan karier mereka. Karyawan akan merasa lebih puas jika mereka menerima umpan balik yang jelas tentang pencapaian dan perkembangan karier, yang pada akhirnya meningkatkan rasa percaya diri dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Meskipun pengembangan karier dapat berpotensi meningkatkan kepuasan kerja, PT ABC perlu lebih memperhatikan faktor komunikasi yang jelas dan transparan terkait informasi perkembangan karier, seperti kenaikan jabatan. Dengan adanya komunikasi yang terbuka dan transparan, karyawan akan merasa lebih dihargai dan memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai peluang yang ada, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. PT ABC harus memastikan bahwa proses komunikasi terkait karier tidak hanya efektif, tetapi juga dapat (2021) membangun k **195** kepercayaan dan keterlibatan karyawan yang lebih kuat.

1.19.3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja.

Sebagian besar responden dalam penelitian ini menerima pendapatan antara Rp2.000.000 hingga Rp4.000.000 (77,7%, 146 orang). Kelompok dengan penghasilan Rp4.000.000 hingga Rp6.000.000 mencakup 16% (30 orang), sementara mereka **171** yang memperoleh **171** penghasilan **171** lebih tinggi, s **171** **192** perti Rp6.000.000 hingga Rp8.000.000, Rp8.000.000 hingga Rp10.000.000, dan lebih dari Rp10.000.000 masing-masing mencakup 4,3%, 1,1%, dan 1,1%. Karakteristik ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT ABC memiliki pendapatan yang tergolong dalam kategori menengah. Meskipun banyak responden berada dalam kisaran penghasilan menengah, sebagian besar belum mencapai tingkat kompensasi yang lebih tinggi, yang mungkin menc **7** **8** **26** rminkan adanya keterbatasan dalam peluang peningkatan pendapatan. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan pada data penelitian, ditemukan bahwa kompensasi (X3) di PT A C tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini terlihat dari nilai Sig. yang lebih besar dari 0.05 (0.491) dan koefisien regresi negatif (-0.690), sehingga hipotesis H1 ditolak. Temuan ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap kompensasi yang diberikan oleh PT ABC tidak memberikan dampak signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja

mereka. Hal ini sejalan dengan Idris et al. kompensasi tidak berdampak signifikan pada kepuasan kerja karyawan. 77 (2020) Pada indikator KOMP1, dengan pernyataan “Saya merasa upah yang saya terima sesuai dengan perjanjian kerja dan ketentuan yang berlaku” terdapat indikasi bahwa karyawan PT ABC merasa kompensasi yang diterima belum sesuai dengan perjanjian kerja maupun ketentuan yang berlaku. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan karyawan dan realisasi yang diberikan oleh perusahaan. Ketidakpuasan tersebut dapat memengaruhi persepsi terhadap keadilan dan berdampak negatif pada tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan. Meskipun kompensasi merupakan salah satu faktor penting dalam memengaruhi kepuasan kerja, ketidaksesuaian antara kompensasi yang diterima dengan ekspektasi karyawan dapat mengurangi dampaknya secara signifikan. Sejalan dengan pernyataan Lestari danTjahjono yang mengatakan bahwa ketidakpuasan terhadap kompensasi dapat menurunkan rasa keadilan di antara karyawan. Ketika kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan harapan atau kesepakatan awal, karyawan merasa diperlakukan tidak adil, yang berdampak negatif pada kepuasan kerja mereka. Oleh karena itu, PT ABC perlu melakukan evaluasi terhadap kebijakan kompensasi yang berlaku untuk memastikan kesesuaiannya dengan perjanjian kerja, ekspektasi karyawan, dan kontribusi yang telah diberikan. Upaya ini tidak hanya penting untuk meningkatkan persepsi keadilan di tempat kerja tetapi juga un

86 uk

mendukung tercapainya kepuasan kerja yang optimal. Kepuasan kerja merupakan elemen kunci yang dapat memengaruhi motivasi, kinerja, dan loyalitas karyawan, yang 136 pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas perusahaan. Selain itu, transparansi dalam menyampaikan kebijakan kompensasi (2020) dapat membantu membangun kepercayaan, memperkuat hubungan antara karyawan dan manajemen, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Dengan memastikan bahwa kompensasi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan, PT ABC dapat mendorong terciptanya kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang menjadi dasar untuk mencapai tujuan jangka panjang perusahaan. 1.19.4. Pengaruh

Budaya organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. Mayoritas responden penelitian ini adalah pria (95,7%) yang sebagian besar berada dalam rentang usia produktif, yaitu 18-35 tahun (73,9%). Karyawan PT ABC yang mayoritas berada pada usia muda cenderung lebih adaptif dan terbuka **8 63** terhadap nilai-nilai dan norma yang diterapkan di tempat kerja. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan pada data penelitian, variabel budaya organisasi (X4) terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai Sig. yang lebih kecil dari 0.05 (0.000) dan nilai T hitung yang lebih besar dari T tabel ($4.910 > 1.978$), sehingga hipotesis H4 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik, yang tercermin dalam nilai-nilai, norma, dan perilaku yang diterapkan di perusahaan, berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini selaras dengan penelitian Septenti & Budiarti (2024) bahwa budaya organisasi berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pada indikator tertinggi BO1, dengan pernyataan "Saya selalu berusaha mencapai target dan menyelesaikan tugas tepat waktu serta menjalin kolaborasi yang baik antar tim," menunjukkan bahwa budaya organisasi di PT ABC mendukung 79 kolaborasi yang efektif, pencapaian target, dan penyelesaian tugas sesuai jadwal. Karyawan yang merasa didorong oleh budaya organisasi yang positif cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja. Budaya organisasi yang mendorong kerja sama antar tim dan komitmen terhadap tujuan bersama menciptakan lingkungan yang mendukung produktivitas, sehingga meningkatkan rasa puas dan keterikatan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Hal tersebut sejalan dengan Dira et al. mengatakan bahwa budaya organisasi yang positif dan kerja sama tim yang efektif sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan keterikatan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Maka dari itu, PT ABC perlu terus memperkuat budaya organisasi yang

mendorong kolaborasi yang efektif dan komitmen terhadap pencapaian tujuan bersama. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, memperkuat keterikatan mereka terhadap pekerjaan, serta meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Budaya organisasi yang positif tidak hanya berdampak pada kepuasan kerja, tetapi juga pada produktivitas dan loyalitas karyawan, yang sangat penting untuk mencapai tujuan jangka panjang perusahaan. (2020) BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN 1.20. Kesimpulan Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang dilakukan, maka berikut adalah temuan yang berhasil dicapai: 1. Pengaruh Work-life balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Work-life balance memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT ABC. Semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan. Kejelasan peran dan tanggung jawab di tempat kerja berkontribusi menciptakan keseimbangan yang efektif, meningkatkan kepuasan kerja. 2. Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pengembangan karier tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT ABC. Temuan ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap pengembangan karier belum cukup untuk meningkatkan kepuasan kerja mereka, dengan kurangnya transparansi informasi mengenai kenaikan jabatan sebagai faktor utama. Peningkatan komunikasi dan transparansi terkait pengembangan karier diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja. 3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT ABC. Ketidaksesuaian antara kompensasi dan perjanjian kerja serta harapan karyawan menurunkan kepuasan kerja. Evaluasi kebijakan kompensasi dan transparansi penyampaiannya penting untuk meningkatkan persepsi keadilan dan mendukung kepuasan kerja. 4. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT ABC. Budaya organisasi yang mendukung kolaborasi, pencapaian

target, dan komitmen bersama berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja. Lingkungan yang mendorong kerja sama antar tim menciptakan keterikatan karyawan yang lebih tinggi. 1.21. Saran a. Saran bagi Perusahaan Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut: 1. PT ABC disarankan untuk memberikan fleksibilitas lebih dalam pengaturan jam kerja serta memperjelas peran dan tanggung jawab karyawan. Langkah ini akan membantu karyawan dalam mencapai keseimbangan yang lebih baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mengurangi tekanan, serta meningkatkan kepuasan kerja. 2. Perusahaan perlu memperkuat budaya yang mendukung kerjasama antar tim dan pencapaian tujuan bersama. Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi, hubungan antar karyawan dapat lebih era , yang pada gilirannya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. 3. PT ABC perlu meningkatkan keterbukaan dalam hal pengembangan karier dan memastikan kompensasi yang sesuai dengan ekspektasi karyawan. Dengan cara ini, motivasi dan kepuasan karyawan akan meningkat, serta meningkatkan hubungan yang lebih kuat antara karyawan dan perusahaan. b. Saran untuk Penelitian Selanjutnya Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut: 1. Peneliti selanjutnya dapat lebih mendalami pentingnya komunikasi yang jelas dan terbuka mengenai pengembangan karier, khususnya terkait dengan kenaikan jabatan, untuk memahami dampaknya terhadap kepuasan kerja. 2. Penelitian berikutnya bisa mengkaji faktor-faktor lain dalam kebijakan kompensasi, seperti insentif non-finansial, yang juga dapat berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. 3. Peneliti dapat lebih fokus pada aspek-aspek lain dari work- life balance , seperti fleksibilitas waktu dan dukungan kesejahteraan, untuk memahami dampaknya terhadap kepuasan kerja secara lebih luas. 4. Menambah sampel penelitian, terutama pada perusahaan atau sektor industri yang lebih besar dan beragam, akan



REPORT #24386651

Results

Sources that matched your submitted document.

● IDENTICAL ● CHANGED TEXT

INTERNET SOURCE		
1.	1.43% repository.unissula.ac.id http://repository.unissula.ac.id/34902/1/Manajemen_30402000422_fullpdf.pdf	●
INTERNET SOURCE		
2.	1.28% ojs3.unpatti.ac.id https://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/jp/article/download/15512/8871/	●
INTERNET SOURCE		
3.	1.1% ejournal.unitomo.ac.id https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/fe/article/view/3014/1280	●
INTERNET SOURCE		
4.	1.01% eskripsi.usm.ac.id https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2020/B.131.20.0444/B.131.20.0444-1..	●
INTERNET SOURCE		
5.	1.01% ejournals.umn.ac.id https://ejournals.umn.ac.id/index.php/manajemen/issue/view/166/UltimaManag..	●
INTERNET SOURCE		
6.	0.99% dspace.uui.ac.id https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/15349/05.3%20bab%203.p..	●
INTERNET SOURCE		
7.	0.96% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7854/11/Bab%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
8.	0.95% ejournal.bsi.ac.id https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/swabumi/article/download/15355/p..	●
INTERNET SOURCE		
9.	0.92% digilib.unila.ac.id http://digilib.unila.ac.id/75907/3/3.%20SKRIPSI%20TANPA%20PEMBAHASAN.pdf	●



REPORT #24386651

INTERNET SOURCE		
10.	0.91% repo.stie-pembangunan.ac.id	●
	https://repo.stie-pembangunan.ac.id/831/1/18612098.pdf	
INTERNET SOURCE		
11.	0.84% dspace.uui.ac.id	●
	https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/17866/05.4%20bab%204.p..	
INTERNET SOURCE		
12.	0.84% repository.upi.edu	●
	http://repository.upi.edu/87073/3/S_PEM_1800675_Chapter3.pdf	
INTERNET SOURCE		
13.	0.84% repository.ub.ac.id	●
	http://repository.ub.ac.id/165987/1/Diah%20Lailatul%20Qodrizana.pdf	
INTERNET SOURCE		
14.	0.8% digilib.perbanas.id	●
	https://digilib.perbanas.id/index.php?p=fstream-pdf&fid=8079&bid=1128193	
INTERNET SOURCE		
15.	0.78% repo.darmajaya.ac.id	●
	http://repo.darmajaya.ac.id/13225/7/Wisnu%20Gilang_1912120094_Bab%203.p...	
INTERNET SOURCE		
16.	0.78% journal.stieamkop.ac.id	●
	https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/download/4384/2858	
INTERNET SOURCE		
17.	0.76% repositori.uin-alauddin.ac.id	●
	http://repositori.uin-alauddin.ac.id/17244/1/Pengaruh%20Budgetary%20Goal%...	
INTERNET SOURCE		
18.	0.76% repository.stei.ac.id	●
	http://repository.stei.ac.id/1268/4/BAB%20III.pdf	
INTERNET SOURCE		
19.	0.7% journals.upi-yai.ac.id	●
	https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/article/download/..	
INTERNET SOURCE		
20.	0.69% repository.undaris.ac.id	●
	http://repository.undaris.ac.id/id/eprint/1438/1/skripsi%20KURNIA%20VICA%20...	



REPORT #24386651

INTERNET SOURCE		
21.	0.69% repository.usni.ac.id https://repository.usni.ac.id/repository/d2033fe49ea5d1091f4e31ae715eff9c.pdf	●
INTERNET SOURCE		
22.	0.67% repo.darmajaya.ac.id http://repo.darmajaya.ac.id/11781/11/BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
23.	0.67% jurnal.stebikhas.ac.id https://jurnal.stebikhas.ac.id/index.php/uba/article/download/14/8/39	●
INTERNET SOURCE		
24.	0.65% jurnaluniv45sby.ac.id https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/ekonomika/article/download/3673/326...	●
INTERNET SOURCE		
25.	0.63% kc.umn.ac.id https://kc.umn.ac.id/id/eprint/25199/5/BAB_III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
26.	0.6% ejournal.upnvj.ac.id https://ejournal.upnvj.ac.id/jye/article/view/8792/3058	●
INTERNET SOURCE		
27.	0.59% repository.unissula.ac.id http://repository.unissula.ac.id/34832/1/Manajemen_30402000055_fullpdf.pdf	●
INTERNET SOURCE		
28.	0.59% jurnal.ubs-usg.ac.id https://jurnal.ubs-usg.ac.id/index.php/joeb/article/download/185/391	●
INTERNET SOURCE		
29.	0.56% repository.poltekpar-nhi.ac.id http://repository.poltekpar-nhi.ac.id/2444/3/PA_201923253_BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
30.	0.56% 110.232.64.239 http://110.232.64.239/96/7/16.%20BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
31.	0.56% repository.usni.ac.id https://repository.usni.ac.id/repository/ae32f76f6e60c9f4b9e93e851f6e28f7.pdf	●



REPORT #24386651

INTERNET SOURCE		
32.	0.55% repository.uin-suska.ac.id http://repository.uin-suska.ac.id/20290/7/7.%202018173TES_BAB%20II.pdf	●
INTERNET SOURCE		
33.	0.55% repository.unbara.ac.id http://repository.unbara.ac.id/1961/5/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
34.	0.55% digilibadmin.unismuh.ac.id https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/40891-Full_Text.pdf	●
INTERNET SOURCE		
35.	0.54% journals2.ums.ac.id https://journals2.ums.ac.id/benefit/article/download/3033/956/13630	●
INTERNET SOURCE		
36.	0.54% etd.uinsyahada.ac.id http://etd.uinsyahada.ac.id/10536/1/1940200169.pdf	●
INTERNET SOURCE		
37.	0.53% eskripsi.usm.ac.id https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B21A/2018/B.211.18.0057/B.211.18.0057-0..	●
INTERNET SOURCE		
38.	0.52% repo.darmajaya.ac.id http://repo.darmajaya.ac.id/7178/9/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
39.	0.52% repo.darmajaya.ac.id http://repo.darmajaya.ac.id/2632/8/4.%20BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
40.	0.52% repository.fe.unj.ac.id http://repository.fe.unj.ac.id/10000/5/5.%20BAB%203%20%2810%29.pdf	●
INTERNET SOURCE		
41.	0.5% www.repository.stiegici.ac.id https://www.repository.stiegici.ac.id/document/download/6486ad03-aecb-4aa3...	●
INTERNET SOURCE		
42.	0.49% repositori.uin-alauddin.ac.id http://repositori.uin-alauddin.ac.id/7808/1/DWIYANI%20PUTRI%20LESTARI.pdf	●



REPORT #24386651

INTERNET SOURCE		
43.	0.48% jurnal mahasiswa.stiesia.ac.id https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jira/article/download/4703/469...	●
INTERNET SOURCE		
44.	0.47% repository.stei.ac.id http://repository.stei.ac.id/1103/4/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
45.	0.46% repository.upnjatim.ac.id https://repository.upnjatim.ac.id/29468/2/BAB%20I.pdf	●
INTERNET SOURCE		
46.	0.46% eprints.kwikkiangie.ac.id http://eprints.kwikkiangie.ac.id/4277/4/BAB%20III%20METODE%20PENELITIAN...	●
INTERNET SOURCE		
47.	0.46% repository.stiegici.ac.id https://repository.stiegici.ac.id/document/download/f721a9e2-5350-47e1-8581-...	●
INTERNET SOURCE		
48.	0.46% repository.uinjkt.ac.id https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/77216/1/111808100...	●
INTERNET SOURCE		
49.	0.45% journal.irpi.or.id https://journal.irpi.or.id/index.php/ijbem/article/download/133/55/523	●
INTERNET SOURCE		
50.	0.45% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6151/11/11.%20BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
51.	0.45% ejournal-nipamof.id https://ejournal-nipamof.id/index.php/EBISMAN/article/download/520/635/2384	●
INTERNET SOURCE		
52.	0.44% repository.stiegici.ac.id https://repository.stiegici.ac.id/document/download/e7db1d55-f083-4a29-8231...	●
INTERNET SOURCE		
53.	0.43% repositori.untidar.ac.id https://repositori.untidar.ac.id/index.php?p=fstream-pdf&fid=10738&bid=9344	●



REPORT #24386651

INTERNET SOURCE		
54.	0.43% ejournal.radenintan.ac.id	●
	https://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/RJMBI/article/download/5684/3315	
INTERNET SOURCE		
55.	0.42% repository.fe.unj.ac.id	●
	http://repository.fe.unj.ac.id/11776/5/5.%20Pdf%20Chapter%203.pdf	
INTERNET SOURCE		
56.	0.42% ejurnal.seminar-id.com	●
	https://ejurnal.seminar-id.com/index.php/ekuitas/article/download/2354/1680	
INTERNET SOURCE		
57.	0.42% repositori.untidar.ac.id	●
	https://repositori.untidar.ac.id/index.php?p=fstream-pdf&fid=17486&bid=8446	
INTERNET SOURCE		
58.	0.41% repositori.uma.ac.id	●
	https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/16455/1/E-Book%20Metodolo..	
INTERNET SOURCE		
59.	0.41% digilibadmin.unismuh.ac.id	●
	https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/41796-Full_Text.pdf	
INTERNET SOURCE		
60.	0.41% dinastirev.org	●
	https://dinastirev.org/JEMSI/article/download/978/613/1935	
INTERNET SOURCE		
61.	0.41% ejournal.undip.ac.id	●
	https://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo/article/viewFile/5909/5074	
INTERNET SOURCE		
62.	0.4% media.neliti.com	●
	https://media.neliti.com/media/publications/98066-ID-pengaruh-kompensasi-d...	
INTERNET SOURCE		
63.	0.39% journal.stie-pembangunan.ac.id	●
	https://journal.stie-pembangunan.ac.id/index.php/manajerial/article/download...	
INTERNET SOURCE		
64.	0.39% repository.uin-suska.ac.id	●
	http://repository.uin-suska.ac.id/14637/8/8.%20BAB%20III__2018773AKN.pdf	



REPORT #24386651

INTERNET SOURCE		
65.	0.39% digilib.unila.ac.id http://digilib.unila.ac.id/7988/113/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
66.	0.39% perpustakaan.stieparapi.ac.id https://perpustakaan.stieparapi.ac.id/index.php?p=fstream-pdf&fid=129&bid=9...	●
INTERNET SOURCE		
67.	0.39% repositori.buddhidharma.ac.id https://repositori.buddhidharma.ac.id/1867/3/BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
68.	0.39% lintar.untar.ac.id https://lintar.untar.ac.id/repository/penelitian/buktipenelitian_10102001_5A030..	●
INTERNET SOURCE		
69.	0.38% embistek.org https://embistek.org/jurnal/index.php/embistek/article/download/54/35	●
INTERNET SOURCE		
70.	0.38% eskripsi.usm.ac.id https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2016/B.111.16.0317/B.111.16.0317-0..	●
INTERNET SOURCE		
71.	0.37% repository.unika.ac.id https://repository.unika.ac.id/25741/5/17.G1.0193-FAIRY%20KHAENIFASARI-BAB...	●
INTERNET SOURCE		
72.	0.36% dspace.uui.ac.id https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/14968/05.%204%20bab%2..	●
INTERNET SOURCE		
73.	0.36% repo.darmajaya.ac.id http://repo.darmajaya.ac.id/7645/7/SEPTICIA_1812110441_SKRIPSI_BAB%203.p...	●
INTERNET SOURCE		
74.	0.36% journals.indexcopernicus.com https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/2066841	●
INTERNET SOURCE		
75.	0.35% repository.um-surabaya.ac.id https://repository.um-surabaya.ac.id/3444/3/BAB_2.pdf	●



REPORT #24386651

INTERNET SOURCE		
76.	0.35% ejournal.iainmadura.ac.id https://ejournal.iainmadura.ac.id/index.php/jmsb/article/view/5195/2724	●
INTERNET SOURCE		
77.	0.34% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6203/11/BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
78.	0.34% journal.stiestekom.ac.id https://journal.stiestekom.ac.id/index.php/dinamika/article/download/237/224/..	●
INTERNET SOURCE		
79.	0.33% jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/3693/370..	●
INTERNET SOURCE		
80.	0.33% ojs.unpkediri.ac.id https://ojs.unpkediri.ac.id/index.php/manajemen/article/download/12026/843/...	●
INTERNET SOURCE		
81.	0.33% repository.umy.ac.id https://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/20358/BAB%20III.pdf...	●
INTERNET SOURCE		
82.	0.33% eprintslib.ummgl.ac.id http://eprintslib.ummgl.ac.id/3160/1/17.0101.0089_BAB%20I_BAB%20II_BAB%2...	●
INTERNET SOURCE		
83.	0.33% eskripsi.usm.ac.id https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2020/B.131.20.0019/B.131.20.0019-0..	●
INTERNET SOURCE		
84.	0.32% repository.unika.ac.id https://repository.unika.ac.id/16567/5/14.G1.0084%20Deny%20saputra%20%28...	●
INTERNET SOURCE		
85.	0.32% ejournal3.undip.ac.id https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/download/1616/1672	●
INTERNET SOURCE		
86.	0.32% repository.stie-binakarya.ac.id http://repository.stie-binakarya.ac.id/116/5/BAB%20II.pdf	●



REPORT #24386651

INTERNET SOURCE		
87.	0.31% www.academia.edu	●
	https://www.academia.edu/Documents/in/Kinerja?f_loswp=71553657	
INTERNET SOURCE		
88.	0.31% repository.poltekpar-nhi.ac.id	●
	http://repository.poltekpar-nhi.ac.id/668/3/S_201721924_BAB%20III.pdf	
INTERNET SOURCE		
89.	0.31% repo.stie-pembangunan.ac.id	●
	https://repo.stie-pembangunan.ac.id/414/1/19612219.pdf	
INTERNET SOURCE		
90.	0.31% ejournal.unsrat.ac.id	●
	https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/17302/16844	
INTERNET SOURCE		
91.	0.31% archive.umsida.ac.id	●
	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/2893/20434/..	
INTERNET SOURCE		
92.	0.31% digilib.unila.ac.id	●
	http://digilib.unila.ac.id/68680/3/3.%20SKRIPSI%20TANPA%20BAB%20PEMBAH...	
INTERNET SOURCE		
93.	0.31% repository.uinjkt.ac.id	●
	https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/66826/1/SKRIPSI_A...	
INTERNET SOURCE		
94.	0.3% digilib.uinsgd.ac.id	●
	https://digilib.uinsgd.ac.id/35975/13/4_bab1.pdf	
INTERNET SOURCE		
95.	0.3% scholar.unand.ac.id	●
	http://scholar.unand.ac.id/16326/2/BAB%201%20%28Pendahuluan%29.pdf	
INTERNET SOURCE		
96.	0.29% repository.ump.ac.id	●
	https://repository.ump.ac.id/4243/4/BAB%20III%20-%20AMAR%20RUSLI.pdf	
INTERNET SOURCE		
97.	0.29% repository.undaris.ac.id	●
	http://repository.undaris.ac.id/id/eprint/1275/1/41.%20skripsi%20Ida%20Handa..	



REPORT #24386651

INTERNET SOURCE

98. **0.28%** repo.iain-tulungagung.ac.id

<http://repo.iain-tulungagung.ac.id/1679/2/BAB%20IV%20dan%20BAB%20V.pdf>



INTERNET SOURCE

99. **0.28%** repository.stie-mce.ac.id

<http://repository.stie-mce.ac.id/977/4/BAB%20III%20METODE%20PENELITIAN.p...>



100.

INTERNET SOURCE

0.28% repo.darmajaya.ac.id

<http://repo.darmajaya.ac.id/14028/10/BAB%204.pdf>



101.

INTERNET SOURCE

0.28% eprints.upj.ac.id

<https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/8657/11/BAB%20IV.pdf>



102.

INTERNET SOURCE

0.28% repository.unpas.ac.id

http://repository.unpas.ac.id/57310/5/BAB%20III%20%28Riska%20Oktaviani_18..



103.

INTERNET SOURCE

0.28% eskripsi.usm.ac.id

<https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B21A/2020/B.211.20.0086/B.211.20.0086-0..>



104.

INTERNET SOURCE

0.27% ejournal.borobudur.ac.id

<https://ejournal.borobudur.ac.id/index.php/manajemen/article/view/1288/1053>



105.

INTERNET SOURCE

0.27% media.neliti.com

<https://media.neliti.com/media/publications/463361-none-623d0f3f.pdf>



106.

INTERNET SOURCE

0.27% repository.stiedewantara.ac.id





107.

INTERNET SOURCE

0.26% repository.stiepancasetia.ac.id

https://elearning.stiepancasetia.ac.id/pluginfile.php/21/mod_forum/attachmen...

109.

INTERNET SOURCE

0.26% repository.upi.edu

http://repository.upi.edu/94486/4/S_PEA_1910157_Chapter3.pdf

<https://journal.paramadina.ac.id/index.php/madani/article/view/967/404>

110.

INTERNET SOURCE

0.26% repository.uinjkt.ac.id

<https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/36579/1/CALVIN%2...>

111.

INTERNET SOURCE

0.26% repository.uksw.edu

https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/33236/2/T1_212020184_Isi.pdf

112.

INTERNET SOURCE

0.25% repository.umy.ac.id

<http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/23895/BAB%20V.pdf?s..>

113.

INTERNET SOURCE

0.25% ejournal.unsrat.ac.id

<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/decartesian/article/download/9211/8783>

114.

INTERNET SOURCE

0.25% eprints.uny.ac.id

<https://eprints.uny.ac.id/15323/1/Skripsi%20Aditya%20Bachtiar%20Rifa%27i.pdf>

115.

INTERNET SOURCE

0.25% repository.stei.ac.id

<http://repository.stei.ac.id/9441/4/BAB%203.pdf>

116.

INTERNET SOURCE

0.25% kc.umn.ac.id

https://kc.umn.ac.id/id/eprint/23841/5/BAB_III.pdf

117.

INTERNET SOURCE

0.24% ojspustek.org

<https://ojspustek.org/index.php/SJR/article/download/943/634/1615>



PLAGIARISM
CHECK.ORG



REPORT #24386651

118.

INTERNET SOURCE

120.
0.24% repository.unja.ac.id

<https://repository.unja.ac.id/61914/7/BAB%20V.pdf>

0.23% repository.unhas.ac.id

http://repository.unhas.ac.id/37264/2/A012222162_tesis_08-08-2024%20bab%2...



119.

INTERNET SOURCE

121.
0.24% repository.uksw.edu

https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/27105/4/T2_912015022_Bab%

0.23% repository.unja.ac.id

<https://repository.unja.ac.id/35528/6/BAB%20V.pdf>



122.

INTERNET SOURCE

0.23% ejournal.bsi.ac.id

<https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica/article/view/354>



123.

INTERNET SOURCE

0.23% jab.fe.uns.ac.id

https://jab.fe.uns.ac.id/index.php/jab/article/download/690/pdf_21_2_4



124.

INTERNET SOURCE

0.23% repository.unsri.ac.id

<https://repository.unsri.ac.id/99264/1/Kompensasi.pdf>



125.

INTERNET SOURCE

0.23% repository.usni.ac.id

<https://repository.usni.ac.id/repository/13c140c438661b316fb748ac1ab86f93.pdf>



126.

INTERNET SOURCE

0.22% jurnal.kolibi.org

<https://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca/article/download/4296/4086/15751>



127.

INTERNET SOURCE

0.22% eskripsi.usm.ac.id

<https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B21A/2014/B.231.14.0511/B.231.14.0511-0..>



128.

INTERNET SOURCE

0.22% journal-laaroiba.com

<https://journal-laaroiba.com/ojs/index.php/elmal/article/download/4719/3956/...>



PLAGIARISM
CHECK.ORG



REPORT #24386651

129.

INTERNET SOURCE

131% eksishum.untara.ac.id

INTERNET SOURCE

<https://eksishum.untara.ac.id/index.php/eksishum/article/download/106/46/332>

0.21% repository.unissula.ac.id

http://repository.unissula.ac.id/22704/11/Magister%20Manajemen_2040190004...



130.

INTERNET SOURCE

132% eprints.ums.ac.id

INTERNET SOURCE

<https://eprints.ums.ac.id/77285/6/BAB%20IV.pdf>

0.2% repository.fe.unj.ac.id

<http://repository.fe.unj.ac.id/376/5/Chapter3.pdf>



133.

INTERNET SOURCE

0.2% repository.widyatama.ac.id

<https://repository.widyatama.ac.id/server/api/core/bitstreams/70b6e0a0-694f-4...>



134.

INTERNET SOURCE

0.2% journal.pubmedia.id

<https://journal.pubmedia.id/index.php/par/article/download/2440/2551/4343>



135.

INTERNET SOURCE

0.2% repository.unbari.ac.id

<http://repository.unbari.ac.id/1139/1/Danang%20Saputro%20baru.pdf>



136.

INTERNET SOURCE

0.2% gorefit.com

<https://gorefit.com/karyawan-royal-yang-cuma-impian-ternyata-ini-cara-gapain...>



137.

INTERNET SOURCE

0.2% repository.stei.ac.id

http://repository.stei.ac.id/2481/4/21150600102_Qorry%20Ival%20D._Skripsi-pa..



138.

INTERNET SOURCE

0.19% digilib.unila.ac.id

<http://digilib.unila.ac.id/4690/15/BAB%20III.pdf>



139.

INTERNET SOURCE

0.19% herususilofia.lecture.ub.ac.i

<http://herususilofia.lecture.ub.ac.id/files/2015/03/BAB-5-Imbalan-Kompensasi.p...>



PLAGIARISM
CHECK.ORG



REPORT #24386651

140.

INTERNET SOURCE

142.
0.19% ojs.unimal.ac.id

<https://ojs.unimal.ac.id/index.php/na/article/download/18501/pdf>

0.18% repo.darmajaya.ac.id

<http://repo.darmajaya.ac.id/14938/15/Muhammad%20Thariq%20Syahtria%20S...>



141.

INTERNET SOURCE

143.
0.18% www.skripsibisa.com

<https://www.skripsibisa.com/2022/01/download-contoh-skripsi-lengkap-penga...>

0.18% jia.stialanbandung.ac.id

<https://jia.stialanbandung.ac.id/index.php/jia/article/download/405/377/1254>



144.

INTERNET SOURCE

0.17% www.talenta.co

<https://www.talenta.co/blog/contoh-sarana-dan-prasarana-perusahaan/>



145.

INTERNET SOURCE

0.17% eprints.kwikkiangie.ac.id

<http://eprints.kwikkiangie.ac.id/3958/4/BAB%20III%20METODE%20PENELITIAN...>



146.

INTERNET SOURCE

0.17% repositori.unsil.ac.id

<http://repositori.unsil.ac.id/4757/6/BAB%20III.pdf>



147.

INTERNET SOURCE

0.16% perpustakaan.pancabudi.ac.id

https://perpustakaan.pancabudi.ac.id/dl_file/penelitian/19621_3_BAB_III.pdf



148.

INTERNET SOURCE

0.16% repository.unbara.ac.id

<https://repository.unbara.ac.id/1904/4/BAB%202%20-%20M.Cevin%20Ardiwinat..>



149.

INTERNET SOURCE

0.16% arl.ridwaninstitute.co.id

<https://arl.ridwaninstitute.co.id/index.php/arl/article/download/318/319/2033>



150.

INTERNET SOURCE

0.16% eprints.ummetro.ac.id

<https://eprints.ummetro.ac.id/1278/4/BAB%20III.pdf>



PLAGIARISM
CHECK.ORG



REPORT #24386651

151.

INTERNET SOURCE

153% ejurnal.ung.ac.id

INTERNET SOURCE

<https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/viewFile/22312/7524>

0.15% digilib.ars.ac.id

<https://digilib.ars.ac.id/index.php?p=fstream-pdf&fid=15579&bid=7008>



152.

INTERNET SOURCE

154% repository.unika.ac.id

INTERNET SOURCE

<https://repository.unika.ac.id/16553/4/14.G1.0005%20Claudia%20Arinta%20Rya..>

0.15% journal.nurscienceinstitute.id

<https://journal.nurscienceinstitute.id/index.php/jmdb/article/download/1120/37..>



155.

INTERNET SOURCE

0.15% ejournal.unitomo.ac.id

<https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/sacr/article/download/8564/4077/>



156.

INTERNET SOURCE

0.15% journal.laaroiba.com

<https://journal.laaroiba.com/index.php/reslaj/article/download/4573/3209/>



157.

INTERNET SOURCE

0.14% www.skripsibisa.com

<https://www.skripsibisa.com/2019/04/cara-menentukan-nilai-t-tabel-dan-f-den...>



158.

INTERNET SOURCE

0.14% etd.umy.ac.id

<https://etd.umy.ac.id/44087/4/Bab%20I.pdf>



159.

INTERNET SOURCE

0.14% ejournal2.undip.ac.id

<https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/alj/article/download/9535/4872>



160.

INTERNET SOURCE

0.13% id.linkedin.com

<https://id.linkedin.com/pulse/7-jenis-pelatihan-dan-pengembangan-sdm-untuk...>



161.

INTERNET SOURCE

0.13% journal.uii.ac.id

<https://journal.uii.ac.id/selma/article/download/30303/15539/96852>



PLAGIARISM
CHECK.ORG



REPORT #24386651

162.

INTERNET SOURCE

164.
0.13% kolega.co.id

INTERNET SOURCE

<https://kolega.co.id/en/blog/pentingnya-kepuasan-kerja-karyawan-di-perusaha...>

0.12% repository.stiesia.ac.id

<https://repository.stiesia.ac.id/id/eprint/35/4/BAB%203.pdf>



163.

INTERNET SOURCE

165.
0.13% jurnalmanajemen.petra.ac.id

INTERNET SOURCE

<https://jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/article/view/15627/15619>

0.12% infeb.org

<https://infeb.org/index.php/infeb/article/download/570/202>



166.

INTERNET SOURCE

0.12% eprints.kwikkiangie.ac.id

<http://eprints.kwikkiangie.ac.id/4437/4/BAB%20III%20METODE%20PENELITIAN...>



167.

INTERNET SOURCE

0.11% www.researchgate.net

https://www.researchgate.net/publication/371281849_Examining_the_Influence..



168.

INTERNET SOURCE

0.11% www.liputan6.com

<https://www.liputan6.com/feeds/read/5789514/cara-menentukan-sampel-pene...>



169.

INTERNET SOURCE

0.11% e-journal.uajy.ac.id

<http://e-journal.uajy.ac.id/11998/5/EA199583.pdf>



170.

INTERNET SOURCE

0.11% download.garuda.kemdikbud.go.id

<http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1400601&val=102...>



171.

INTERNET SOURCE

0.11% ortax.org

<https://ortax.org/menghitung-pph-pasal-21-atas-bonus-atau-thr>



172.

INTERNET SOURCE

0.11% eprints.perbanas.ac.id

<http://eprints.perbanas.ac.id/610/3/BAB%20IV.pdf>



PLAGIARISM
CHECK.ORG



REPORT #24386651

173.

INTERNET SOURCE

175.
0.1% www.ilmuskripsi.com

<https://www.ilmuskripsi.com/2017/09/jurnal-pengaruh-penerapan-metode.html>

0.1% www.statistikian.com

<https://www.statistikian.com/2016/11/uji-multikolinearitas.html>



174.

INTERNET SOURCE

176.
0.1% fbhis.umsida.ac.id

<https://fbhis.umsida.ac.id/en/budaya-organisasi-kepuasan-kerja-dan-dukungan...>

0.09% www.duwiconsultant.com

<https://www.duwiconsultant.com/2011/11/uji-multikolinearitas.html>



177.

INTERNET SOURCE

0.09% fortiushris.com

<https://fortiushris.com/blog/tantangan-manajemen-sumber-daya-manusia/>



178.

INTERNET SOURCE

0.09% www.editverse.com

<https://www.editverse.com/id/statistik-deskriptif-dinamika-pasar/>



179.

INTERNET SOURCE

0.09% media.neliti.com

<https://media.neliti.com/media/publications/402159-none-bf72a4ef.pdf>



180.

INTERNET SOURCE

0.09% journal.unesa.ac.id

<https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/download/18565/8436/65865>



181.

INTERNET SOURCE

0.09% accounting.binus.ac.id

<https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-alisis-regresi-linear-be...>



182.

INTERNET SOURCE

0.09% jurnal.sttkd.ac.id

<https://jurnal.sttkd.ac.id/index.php/ts/article/download/960/580/>



183.

INTERNET SOURCE

0.09% repository.uindatokarama.ac.id

<http://repository.uindatokarama.ac.id/3725/2/K%20173%20-%20%28FINISH%2...>



PLAGIARISM
CHECK.ORG



REPORT #24386651

184.

INTERNET SOURCE

186% id.scribd.com

INTERNET SOURCE

<https://id.scribd.com/doc/191112032/Bagian-Dinda-MSE-MST-F-Df1-Df2-Fu>

0.08% pesangon.kemnaker.go.id

<https://pesangon.kemnaker.go.id/faq/>



185.

INTERNET SOURCE

187% journal.stimykpn.ac.id

INTERNET SOURCE

<https://journal.stimykpn.ac.id/index.php/cb/article/download/238/121>

0.08% ejournal.unhasy.ac.id

<https://ejournal.unhasy.ac.id/index.php/bima/article/download/5360/2435>



188.

INTERNET SOURCE

0.07% ettheses.iainkediri.ac.id

https://ettheses.iainkediri.ac.id/6304/4/932141618_bab3.pdf



189.

INTERNET SOURCE

0.07% eprints.uniska-bjm.ac.id

<https://eprints.uniska-bjm.ac.id/3262/1/Buku%20Perilaku%20Organisasi.Rahmi...>



190.

INTERNET SOURCE

0.06% www.researchgate.net

https://www.researchgate.net/publication/356105838_Organizational_Culture_...



191.

INTERNET SOURCE

0.06% e-jurnal.nobel.ac.id

<https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk/article/download/717/685/>



192.

INTERNET SOURCE

0.05% www.liputan6.com

<https://www.liputan6.com/feeds/read/5779582/penghasilan-adalah-definisi-jen...>



193.

INTERNET SOURCE

0.05% repository-penerbitlitnus.co.id

<https://repository-penerbitlitnus.co.id/280/1/PENGEMBANGAN%20KETERAMPIL...>



194.

INTERNET SOURCE

0.04% repository.unhas.ac.id



PLAGIARISM
CHECK.ORG



http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/17580/2/E022191008_tesis_bab%201-2.p..

REPORT #24386651

195.

INTERNET SOURCE

197.
0.04% ejournal-nipamof.id



INTERNET SOURCE
<https://ejournal-nipamof.id/index.php/PPIMAN/article/view/437>

0.02% repository.widyatama.ac.id



<https://repository.widyatama.ac.id/server/api/core/bitstreams/35d6b0a7-063c-4..>

196.

INTERNET SOURCE

198.
0.03% stikesbudiluhurcimahi.ac.id



INTERNET SOURCE
<https://stikesbudiluhurcimahi.ac.id/penelitian/lajamtu/assets/upload/laporan/1..>

0.02% eprints.umpo.ac.id



<http://eprints.umpo.ac.id/5819/3/4.%20Bab%20III.pdf>