

PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA, KETERLIBATAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA GRAN PURI HOTEL MANADO

THE EFFECT OF WORK LIFE BALANCE, WORK INVOLVEMENT AND CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT GRAN PURI HOTEL MANADO

Oleh:

Fredrik Wuarlima¹

Christoffel Kojo²

Greis M Sendow³

^{1, 2, 3}Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

¹wuarlimaferdy@gmail.com

²christoffelkojo@gmail.com

³greis5sendow@gmail.com

Abstrak : Kepuasan kerja merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap perilaku kerja karyawan. Gran Puri Hotel Manado merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di industri jasa *hospitality* di Kota Manado. Dalam upaya menjaga keberlanjutan bisnis, perusahaan memerlukan karyawan yang dapat bekerja maksimal dan diimbangi dengan adanya kepuasan kerja karyawan. Tujuan Penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, keterlibatan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 116 orang, dengan menggunakan teknik non probability sampling dan formula Slovin, sampel penelitian ini berjumlah 54 responden. Analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji F, uji t, uji koefisien korelasi dan determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan secara parsial, keseimbangan kehidupan kerja, keterlibatan kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan uji koefisien korelasi dan koefisien determinasi, diketahui keseimbangan kehidupan kerja, keterlibatan kerja dan pengembangan karir memiliki pengaruh sebesar 82% terhadap kepuasan kerja karyawan dan masuk dalam kategori hubungan yang sangat kuat. Saran untuk Gran Puri Hotel Manado, hendaknya dapat memperhatikan faktor keseimbangan kehidupan kerja, keterlibatan kerja dan pengembangan karir lewat merumuskan kebijakan-kebijakan atau langkah-langkah strategis agar supaya kepuasan kerja karyawan dapat meningkat.

Kata Kunci: *keseimbangan kehidupan kerja, keterlibatan kerja, pengembangan karir, kepuasan kerja*

Abstract: *Job satisfaction is an important target in human resource management, because it will directly or indirectly affect the work behavior of employees. Gran Puri Hotel Manado is one of the companies engaged in the hospitality service industry in the city of Manado. In an effort to maintain business sustainability, companies need employees who can work optimally and are balanced with employee job satisfaction. The purpose of this study was to analyze the effect of work life balance, work involvement and career development on employee job satisfaction. The population in this study amounted to 116 people, using non-probability sampling techniques and the Slovin formula, the sample of this study amounted to 54 respondents. Data analysis was in the form of validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression analysis, F test, t test, correlation coefficient and determination test. The results showed that simultaneously and partially, work life balance, work involvement and career development had an effect on employee job satisfaction. Based on the test of the correlation coefficient and the coefficient of determination, it is known that the balance of work life, work involvement and career development has an effect of 82% on employee job satisfaction and is included in the category of a very strong relationship. Suggestions for Gran Puri Hotel Manado, you should be able to pay attention to the factors of work life balance, work involvement and career development through formulating policies or strategic steps so that employee job satisfaction can increase..*

Keywords: *work life balance, work involvement, career development, job satisfaction.*

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Perkembangan dunia bisnis yang semakin kompetitif menyebabkan perubahan luar biasa dalam persaingan, produksi, pemasaran, pengelolaan sumber daya manusia, dan penanganan transaksi antara perusahaan dengan pelanggan dan perusahaan dengan perusahaan lain. Salah satu unsur yang sangat penting dalam proses bisnis suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan pelaksanaan organisasi yang efektif. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap perilaku kerja karyawan tersebut. Karyawan bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya dan orang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya. Ada beberapa hal yang berkaitan erat dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan.

Kondisi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan merupakan suatu hal yang penting, terutama ketika seseorang mempunyai beberapa kewajiban yang harus dipenuhi secara bersamaan. Bagi seorang karyawan, kehidupan sehari-hari terkonsentrasi atas dua kegiatan dan dua tempat yang berbeda. Ketidakseimbangan antara kehidupan karyawan dalam bekerja juga mengakibatkan menurunnya kepuasan yang karyawan tersebut rasakan atas pekerjaannya (Renea dan Wahyuni, 2018). Keterlibatan kerja (*job involvement*) berkaitan dengan seberapa besar individu terlibat dari pekerjaannya dan menganggap bahwa pekerjaannya memberikan dampak positif bagi dirinya sendiri dan rasa kepedulian terhadap pekerjaannya. Karyawan akan cenderung lebih menyukai dan lebih puas dengan pekerjaannya apabila mereka diberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuannya serta kebebasan dan umpan balik mengenai seberapa baik mereka bekerja (Dhamayanti, 2006). Pengembangan karir sangat mendukung efektivitas individu, kelompok dan organisasi dalam mencapai tujuan serta menciptakan kepuasan kerja. Semakin baik kesempatan karyawan untuk mengembangkan karirnya, maka semakin besar kepuasan kerja karyawan sehingga berdampak pada hasil kerja yang lebih baik. Karyawan yang diberi kesempatan untuk mengembangkan karir serta kemampuannya secara optimal akan merasa sangat dihargai karena tidak hanya diperlakukan sebagai pekerja yang dibebani berbagai tuntutan pekerjaan tetapi dipandang sebagai insan yang perlu dikembangkan. Hal ini akan menimbulkan rasa senang dan puas dengan pekerjaan yang dilakukan (Nugroho dan Kunartinah, 2012).

Gran Puri Hotel Manado adalah salah satu hotel yang masuk dalam industri jasa *hospitality* di Kota Manado. Sebagai perusahaan yang diperhadapkan dengan dinamika pasar dan persaingan yang semakin ketat, Gran Puri Hotel memerlukan dukungan sumber daya manusia yang handal dan berperilaku kerja yang baik. Kepuasan kerja merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan Gran Puri Hotel untuk mencapai tujuannya. Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis mengambil judul penelitian ini yaitu, "*Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Gran Puri Hotel Manado*"

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Keseimbangan kehidupan kerja, keterlibatan kerja dan pengembangan karir secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di Gran Puri Hotel Manado
2. Keseimbangan kehidupan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di Gran Puri Hotel Manado
3. Keterlibatan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di Gran Puri Hotel Manado
4. Pengembangan karir secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di Gran Puri Hotel Manado

TINJAUAN PUSTAKA**Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang akan sesuatu dengan apa yang harus benar-benar diterima, sehingga tingkat kepuasan kerja karyawan secara individu berbeda-beda (Kaswan, 2017: 192). Kemudian kepuasan kerja juga dijelaskan oleh Kinicki dan Fugate (2012: 161), kepuasan kerja adalah respons afektif atau emosional terhadap berbagai aspek seseorang pekerjaan. Robbins (2015: 22) mengatakan bahwa faktor yang menentukan kepuasan karyawan antara lain: kerja yang secara mental menantang, imbalan

yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung dan kesesuaian pribadi dengan pekerjaan.

Keseimbangan Kehidupan Kerja

Keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) adalah sebuah rasa pengendalian, pencapaian, dan penikmatan dalam kehidupan sehari-hari, sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka didalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (Molloy, 2010: 5). Keseimbangan kehidupan kerja memiliki 4 (empat) dimensi pembentuk yaitu: gangguan pekerjaan kehidupan pribadi (*work interference personal life*), pekerjaan gangguan kehidupan pribadi (*personal life interference work*), peningkatan kehidupan kerja (*personal life enhancement of work*) dan peningkatan pekerjaan kehidupan pribadi (*work enhancement of personal life*) (Fisher, Bulger dan Smith, 2009: 442-443).

Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja adalah tingkat pengidentifikasian karyawan dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya di pekerjaannya adalah lebih penting untuk kebaikan dirinya sendiri. Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat mengenali benar dan memerhatikan jenis pekerjaan yang mereka lakukan (Robbins dan Coulter, 2012: 377). Robbin dan Judge (2015: 100) menyatakan bahwa keterlibatan kerja dapat diukur dengan beberapa dimensi diantaranya: keaktifan seseorang dalam pekerjaannya, rasa memihak terhadap pekerjaan, dan menganggap pekerjaan penting sebagai harga diri.

Pengembangan Karir

Pengembangan (*development*) diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik (Simamora, 2012: 273). Adapun tujuan pengembangan karir diantaranya: Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan, menunjukkan hubungan kesejahteraan karyawan, membantu karyawan menyadari potensi mereka, memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan dan mengurangi keusangan profesi dan manajerial (Mangkunegara, 2005:77).

Penelitian Terdahulu

Hussein, Njati dan Rukangu (2016), dalam penelitiann yang berjudul *Influence of Work Life Balance on Employee Job Satisfaction: a Case of Northern Rangelands Trust in Isiolo County, Kenya*, bertujuan untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah kondisi keseimbangan yang nyaman dicapai antara prioritas utama karyawan dari posisi pekerjaan mereka dan gaya hidup pribadi mereka. Tanggung jawab rumah dan keluarga mempengaruhi kehidupan kerja responden dan hal ini memengaruhi kepuasan kerja.

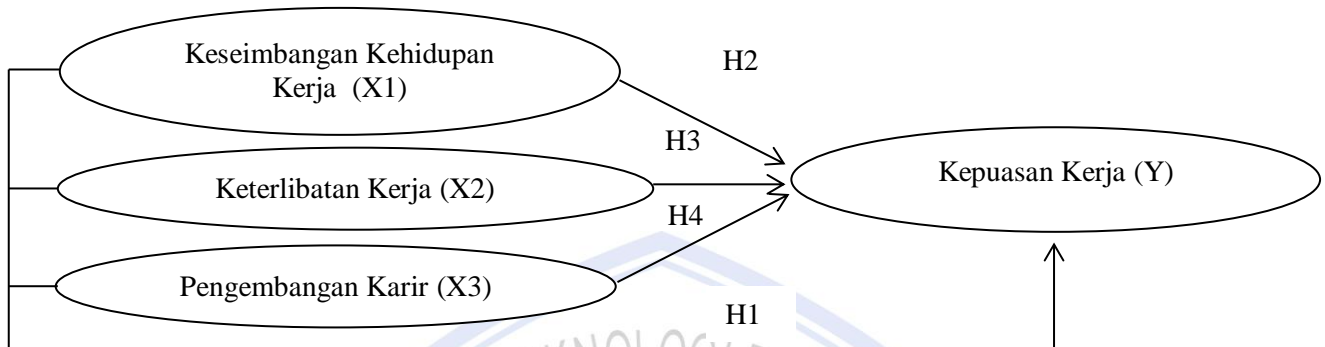
Abdallah, *et al* (2017), dalam penelitian yang berjudul *An Integrated Model of Job Involvement, Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Structural Analysis in Jordan's Banking Sector*, bertujuan untuk menyelidiki hubungan timbal balik antara tiga konstruk perilaku keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Selain itu, kepuasan kerja terbukti berhubungan positif dengan komitmen organisasi.

Nugroho dan Kunartinah (2012), dalam penelitian yang berjudul Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi pada PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan), bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja dengan mediasi motivasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja. Kompensasi, pengembangan karier dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

Kembau, Sendow dan Tawas (2018), dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kompetensi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Malalayang Kota Manado, bertujuan untuk pengaruh keterlibatan kerja dan kompetensi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Hasil penelitian menunjukan variabel keterlibatan kerja dan variabel kompetensi kerja berpengaruh secara simultan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Variabel keterlibatan kerja dan kompetensi kerja secara keseluruhan memberikan kontribusi terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 54.2%.

Aseptia dan Maruno (2017), dalam penelitian yang berjudul Analisis Pengaruh Work-Life Balance dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Telkomsel, Tbk Branch Malang, bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara parsial, *work-life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan,

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Kajian teori, 2019

Hipotesis

- H1. Keseimbangan kehidupan kerja, keterlibatan kerja dan pengembangan karir diduga secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Gran Puri Hotel Manado.
- H2. Keseimbangan kehidupan kerja diduga secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Gran Puri Hotel Manado.
- H3. Keterlibatan kerja diduga secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Gran Puri Hotel Manado.
- H4. Pengembangan karir diduga secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Gran Puri Hotel Manado.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2014:11) adalah: merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala.

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi atau tempat penelitian adalah posisi dimana letak suatu penelitian dilaksanakan, untuk mempermudah peneliti dalam mengambil data sebagai referensi. Objek penelitian dilakukan pada karyawan Gran Puri Hotel Manado. Lama waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian yaitu 2 bulan.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:91). Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Gran Puri Hotel Manado yang berjumlah 116 orang. Besaran sampel dalam penelitian ini adalah ditentukan dengan menggunakan rumus slovin. Jumlah sampel yang diperoleh adalah sebanyak 54 responden.

Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan uji hipotesis F dan t.

Teknik Analisis Data

Regresi linear berganda adalah metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan dua variabel terikat atau lebih yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas. Tujuannya adalah untuk memperkirakan perubahan respon pada variabel terikat terhadap beberapa variabel bebas. Analisis regresi linear berganda diuji menggunakan program SPSS versi 21. Model analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon_t$$

Keterangan:

- b_0 = Konstanta
- $\beta_{1,2}$ = Koefisien regresi untuk X_1 dan X_2
- ε = Standar error
- Y = Kepuasan Kerja
- X_1 = Keseimbangan Kehidupan Kerja
- X_2 = Keterlibatan Kerja
- X_3 = Pengembangan Karir

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Statement Items	Korelasi (r)			Koefisien	
		R	Sig	Status	Cornbach Alpha	Status
Keseimbangan Kehidupan Kerja	X1.1	0,838	0,000	Valid	0,884	Reliabel
	X1.2	0,829	0,000	Valid		
	X1.3	0,899	0,000	Valid		
	X1.4	0,883	0,000	Valid		
Keterlibatan Kerja	X2.1	0,780	0,000	Valid	0,807	Reliabel
	X2.2	0,797	0,000	Valid		
	X2.3	0,812	0,000	Valid		
	X2.4	0,796	0,000	Valid		
Pengembangan Karir	X3.1	0,824	0,000	Valid	0,827	Reliabel
	X3.2	0,889	0,000	Valid		
	X3.3	0,738	0,000	Valid		
	X3.4	0,792	0,000	Valid		
Kepuasan Kerja	Y.1	0,665	0,000	Valid	0,811	Reliabel
	Y.2	0,824	0,000	Valid		
	Y.3	0,832	0,000	Valid		
	Y.4	0,864	0,000	Valid		

Sumber : Data olahan SPSS, 2019.

Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah $< \alpha$ yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai *alpha cronbach* untuk setiap pernyataan $> 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

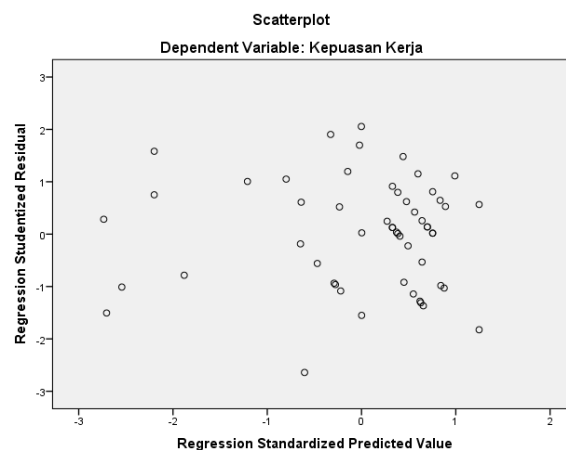
Uji Asumsi Klasik**Uji Multikolinieritas****Tabel 2. Uji Multikolinieritas**

		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Keseimbangan Kehidupan Kerja	.356	2.809
	Keterlibatan Kerja	.405	2.466
	Pengembangan Karir	.331	3.025

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

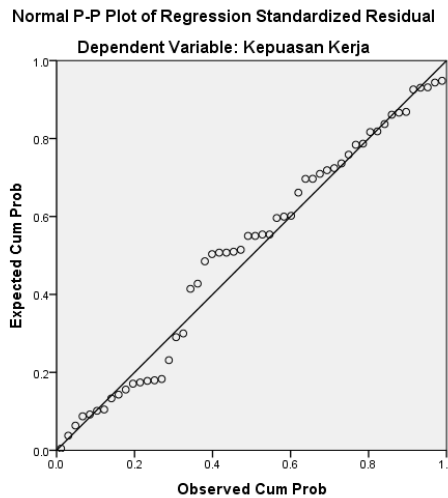
Sumber : Data olahan SPSS, 2019

Tabel 2 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai VIF < 10 Hasil perhitungan menghasilkan nilai dibawah angka 1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi tersebut.

Uji Heterokedastisitas**Gambar 2. Uji Heterokedastisitas**

Sumber : Data olahan SPSS, 2019

Gambar 2 grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Y.



Gambar 3. Uji Normalitas

Sumber : Data olahan SPSS, 2019

Gambar 3 menunjukkan bahwa grafik Normal P-P of Regression Standardized Residual menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Analisa Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.879	1.026	
	Keseimbangan Kehidupan Kerja	.151	.086	.176
	Keterlibatan Kerja	.361	.100	.340
	Pengembangan Karir	.476	.105	.472

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data olahan SPSS, 2019

Persamaan Regresi $Y' = 0,879 + 0,151X_1 + 0,361X_2 + 0,476X_3$ menggambarkan bahwa Nilai constant sebesar 8,879 memberikan pengertian bahwa jika faktor Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kerja dan Pengembangan Karir tidak dilakukan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kepuasan Kerja adalah 8.879. Untuk variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_1) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_1) meningkat 1 satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) meningkat 0,151. Untuk variabel Keterlibatab Kerja (X_2) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Keterlibatan Kerja (X_2) meningkat 1 satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,361. Untuk variabel Pengembangan Karir (X_3) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Pengembangan Karir (X_3) meningkat 1 satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,467.

Pengujian Hipotesis**Uji hipotesis F dan t****Tabel 4. Uji Hipotesis F dan t**

Model	Uji t		Uji F		
	Constant	t	Sig	F	Sig
Keseimbangan Kehidupan Kerja		1.752	.046		
Keterlibatan Kerja		3.604	.001	75.913	.000 ^b
Pengembangan Karir		4.524	.000		

Sumber: Data olahan SPSS, 2019

Hasil uji signifikansi F (sig. F) secara simultan dari variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y yaitu Kepuasan Kerja sebesar 0,000. Hal ini berarti koefisien Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_1), Keterlibatan Kerja (X_2) dan Pengembangan Karir (X_3), berpengaruh secara bersama-sama terhadap Y atau Kepuasan Kerja, dimana dalam nilai signifikan kurang dari 5% ($< 0,05$). Nilai t-hitung untuk variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_1) sebesar 1,752 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,675 dengan tingkat signifikan $0,046 < 0,05$, sehingga H_0 diterima artinya Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima. Nilai t-hitung untuk variabel Keterlibatan Kerja (X_2) sebesar 3,604 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,675 dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak artinya Keterlibatan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima. Nilai t-hitung untuk variabel Pengembangan Karir (X_3) sebesar 4,524 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,675 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak artinya Pengembangan Karir (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kerja dan Pengembangan Karir secara simultan dan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil studi terdahulu yang dilakukan oleh Maslichah dan Hidayat (2017) yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sama halnya dengan itu, dalam hasil penelitian Dhamayanti (2006) menyatakan bahwa keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya dalam hasil penelitian Umar (2015) juga diketahui bahwa pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil studi terdahulu yang dilakukan oleh Arif dan Farooqi (2014) yang menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sama halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Abdallah, *et al* (2017) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Adapun dari hasil penelitian Shujaat, *et al* (2013) juga diketahui bahwa pengembangan karir memiliki korelasi yang kuat dengan kepuasan kerja karyawan. Setiap perubahan kepuasan kerja dapat disebabkan oleh adanya pengembangan karir.

Mengacu pada hasil penelitian bahwa secara simultan Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Gran Puri Manado, sebaiknya perusahaan merumuskan kebijakan-kebijakan strategis terkait Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kerja dan Pengembangan Karir secara terintegrasi sehingga kepuasan kerja dapat meningkat.

PENUTUP**Kesimpulan**

Kesimpulan penelitian ini adalah :

1. Secara simultan Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Gran Puri Hotel Manado.
2. Secara parsial Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Gran Puri Hotel Manado.
3. Secara parsial Keterlibatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Gran Puri Hotel Manado.

4. Secara parsial Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Gran Puri Hotel Manado.

Saran

Saran yang di sampaikan melalui penelitian ini yaitu:

1. Gran Puri Hotel Manado sebaiknya terus meperhatikan faktor-faktor Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kerja dan Pengembangan Karir untuk dapat meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan. Upaya-upaya yang dapat dilakukan perusahaan seperti misalnya melakukan riset atau survey tentang keseimbangan kehidupan kerja untuk merumuskan strategi mencegah terjadinya konflik kehidupan kerja, memberikan otoritas atau kewenangan lebih kepada karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan tertentu dimbangi dengan briefing dan evaluasi terkait renacan dan hasil kerja secara rutin, melakukan pelatihan manajemen karir kepada karyawan serta membuat regulasi-regulasi khusus tentang hal-hal tersebut.
2. Peneliti selanjutnya sebaiknya melakukan kajian lebih mendalam kepada variabel-variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kerja dan Pengembangan Karir dalam kaitannya untuk meningkatkan Kepuasan Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdallah, A. B., Obeidat, B. Y., Aqqad, N. O., Janini, M. N. K. A., dan Dahiyat, S. E. 2017. *An Integrated Model of Job Involvement, Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Structural Analysis in Jordan's Banking Sector. Communications and Network*. Vol 9, No. 1. https://file.scirp.org/pdf/CN_2016120715170766.pdf. Diakses pada 26 Agustus 2019.
- Arif, B., dan Farooqi, Y. A. 2014. *Impact of Work Life Balance on Job Satisfaction and Organizational Commitment Among University Teachers: A Case Study of University of Gujrat, Pakistan. International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering*. Vol. 5, No. 9. www.ijmse.org/Volume5/Issue9/paper5.pdf. Diakses pada 3 Juli 2019.
- Aseptia, U. Y., dan Maruno, S. H. P. 2017. Analisis Pengaruh *Work-Life Balance* dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Telkomsel, Tbk Branch Malang. *Jurnal JIBEKA*. Vol. 11, No. 1. https://www.researchgate.net/publication/332903402_Analisis_Pengaruh_WorkLife_Balance_Dan_Pengembangan_Karir_Terhadap_Kepuasan_Kerja_Karyawan_Pttelkomsel_Tbk_Branch_Malang. Diakses pada 27 Agustus 2019.
- Dhamayanti, R. 2006. Pengaruh Konflik Keluarga-Pekerjaan, Keterlibatan Pekerjaan, dan Tekanan Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita Studi Pada Nusantara Tour & Travel Kantor Cabang Dan Kantor Pusat Semarang. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*. Vol. 3, No. 2. <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo/article/view/4192>. Diakses pada 26 Agustus 2019.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., dan Smith, C. S. 2009. *Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. Journal of Occupational Helath Psychology*. Vol. 14, No. 4. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/19839663>. Diakses pada 2 Juli 2019.
- Hussein, O., Njati, I. C., dan Rukangu, S. 2016. *Influence of Work Life Balance on Employee Job Satisfaction: a Case of Northern Rangelands Trust in Isiolo County, Kenya. International Journal of Economics, Commerce and Management, United Kingdom*. Vol. 4, No. 11. ijecm.co.uk/wp-content/uploads/2016/11/41129.pdf. Diakses pada 3 Juli 2019.
- Kaswan, A. 2017. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Alfabeta, Bandung.
- Kembau, J. B., Sendow, G. M., dan Tawas, H. N. 2018. Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kompetensi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Malalayang Kota Manado. *Jurnal Emba*. Vol. 6, No. 4. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21449>. Diakses pada 27 Agustus 2019.

- Kinicki, A., dan Fugate. 2013. *Organizational Behavior: Key Concepts, Skills and Best Practices*. McGraw-Hill Education, New York.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Maslichah, N. I., dan Hidayat, K. 2017. Pengaruh *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 49, No. 1. administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1895. Diakses pada 3 Juli 2019.
- Molloy, A. 2010. *Get a Life*. Raih Asa Sukses, Jakarta.
- Nugroho, A. D., dan Kunartinah. 2012. Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi pada PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. Vol. 19, No. 2. <https://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/fe3/article/view/1739>. Diakses pada 25 Agustus 2019.
- Renea, R., dan Wahyuni, S. 2018. Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu pada Karyawan Perusahaan Asuransi di Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*. Vol. 16, No. 1. <https://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jmbs/article/view/6247>. Diakses pada 3 Juli 2019.
- Robbins, S. P. 2015. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- _____, dan Coulter, M. 2012. *Manajemen*. Erlangga, Jakarta.
- _____, dan Judge, T. A. 2015. *Organizational Behavior*. Pearson Education, New Jersey.
- Shujaat, S., Sana, S., Aftab, F., dan Ahmed, I. 2013. *Impact of Career Development on Employee Satisfaction in Private Banking Sector Karachi*. *Journal of Management and Social Sciences*. Vol. 9, No. 2. <https://pdfs.semanticscholar.org/9ea3/2f069b2e7e178db37db1d607d859af054ff5.pdf>. Diakses pada 3 Juli 2019.
- Simamora, H. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia, Jakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Umar, H. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.