

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA HOTEL SUTANRAJA AMURANG

THE INFLUENCE OF WORK-LIFE BALANCE, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, AND EMPLOYEE MOTIVATION TOWARD EMPLOYEE JOB SATISFACTION ON HOTEL SUTANRAJA AMURANG

Oleh:
Sevia Ester Rampi¹
Viktor P.K. Lengkong²
Rudy Steven Wenas³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹seviarampi@gmail.com

²vpk.lengkong@unsrat.ac.id

³rudy.wenas@unsrat.ac.id

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh *work life balance*, komitmen organisasi, dan motivasi karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sutanraja Amurang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Hotel Sutanraja Amurang, yang berjumlah 50 orang. Besarnya sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total jenuh yang mengambil seluruhnya populasi menjadi sampel yaitu 50 responden. Metode penelitian menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Analisis yang digunakan meliputi uji instrumen penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas), analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas) dan uji hipotesis (uji t, uji F dan koefisien determinasi). Dengan uji ini dapat dilihat bagaimana variabel-variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil penelitian ini menemukan bahwa *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, dan motivasi karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. *Work life balance*, komitmen organisasi, dan motivasi karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sutanraja Amurang.

Kata Kunci: *Work Life Balance, Komitmen Organisasi, Motivasi Karyawan, Kepuasan Kerja*

Abstract: The purpose of this study is to determine the influence of *work life balance*, organizational commitment, employee motivation toward employee job satisfaction on Hotel Sutanraja Manado. The populations in this study were employees at Hotel Sutanraja Manado, totaling 50 people. The sample size in this study used a total saturation technique which took the entire population as a sample, namely 50 respondents. The research method using multiple linear regression analysis. The analysis used included the research instrument test (validity and reliability test), multiple linear regression analysis, classic assumption test (multicollinearity test, heteroscedasticity test and normality test) and hypothesis testing (t test, F test and coefficient of determination). With this test, it can be seen how the independent variables influence the dependent variable. The results of this study found that the *work life balance* had a significant positive influence on job satisfaction, organizational commitment had a significant positive influence on job satisfaction, and employee motivation had a significant positive influence on job satisfaction. *Work life balance*, organizational commitment, and employee motivation simultaneously influence toward employee job satisfaction on Hotel Sutanraja Manado.

Keywords: *Work Life Balance, Organizational Commitment, Employee Motivation, Job Satisfaction*

Latar Belakang

Dalam era sekarang ini persaingan dalam dunia bisnis semakin meningkat seiring berjalannya waktu. Perkembangan dunia bisnis yang semakin kompetitif menyebabkan perubahan luar biasa dalam persaingan, pemasaran, pengelolaan sumber daya manusia apalagi bisnis dalam bidang jasa. Salah satu unsur yang sangat penting dalam proses bisnis suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Bekerja merupakan suatu kebutuhan dari seseorang dalam membawa diri pada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada sebelumnya. Selain itu, seseorang juga dituntut untuk terus meningkatkan dan mengembangkan kualitas dan potensi dalam kinerja dan produktivitas di perusahaan guna menjadi tolak ukur keberhasilan dalam bekerja, dan juga memiliki daya bersaing dengan yang lain dalam peningkatan kerja (Rondonuwu, 2018). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi di suatu perusahaan yang berfungsi sebagai penggerak bagi aktivitas di dalam perusahaan. Perusahaan memainkan peran yang penting dalam mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2019:3).

Hotel Sutanraja Amurang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa yang memiliki tanggung jawab untuk terus memastikan kualitas layanan yang dapat berdampak langsung atau tidak langsung kepada pelanggan, sebagai salah satu bisnis yang bergerak di industri jasa dan mempunyai tujuan mendapatkan pengakuan terbaik salah satu hotel berbintang yang ada di Amurang, mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab masing-masing departemen/divisi sehingga dapat memberikan pelayanan lebih kepada tamu untuk mencapai target yang diterapkan. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan agar supaya apa yang menjadi target dan tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai.

Menurut Davis dan Newstrom (1994), kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka karena. Kepuasan kerja yang baik dapat menghasilkan semangat, dedikasi dan disiplin kerja yang tinggi. Namun, aktivitas perusahaan yang melibatkan sumber daya manusia juga berkaitan dengan upah atau gaji yang diterima karyawan, peluang pengembangan karir, hubungan dengan rekan kerja, penempatan kerja, struktur organisasi, dan kualitas pengawasan. Menurut Sinambela (2019:302) kepuasan kerja karyawan adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dapat meningkat jika karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dapat mewujudkan perilaku yang diarahkan pada tujuan guna mencapai sasaran akhir, yaitu tercapainya tujuan bersama perusahaan. Oleh karena itu kepuasan kerja di suatu perusahaan sangatlah penting, sebab pada dasarnya kepuasan kerja karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda karena suatu kepuasan bersifat individu dan sesuai dengan karakteristik yang berlaku pada dirinya.

Work Life Balance merupakan keseimbangan dalam berkerja yang di berikan perusahaan kepada karyawan memiliki beberapa masalah contoh dalam waktu bekerja yang di berikan perusahaan kepada karyawan yang terlalu lama sehingga mengakibatkan kelelahan fisik dan mental pada karyawan yang membuat karyawan cenderung merasa kurang fokus dan sering berbuat kesalahan dalam bekerja. Masalah lain juga yang ada pada Hotel Sutanraja Amurang yaitu memiliki sistem dalam bekerja seperti *Shift Kerja* yang dimana pada pemberian *Shift* kerja perusahaan harus mengatur dengan baik waktu dalam bekerja sehingga para karyawan merasa bahagia dan puas dalam bekerja. Waktu Meningkatkan dan mempertahankan kepuasan kerja karyawan, keberhasilan bisnis tergantung pada produktivitas tenaga kerja dan kepuasan karyawan dalam bekerja. Apabila karyawan merasa puas dalam pekerjaan yang mereka lakukan maka akan menguntungkan suatu bisnis dengan bekerja lebih efektif dan efisien (Tantriya, Ardiani, dan Kurniawati 2023).

Dalam menjalankan suatu pekerjaan di dalam perusahaan karyawan harus memiliki komitmen dalam menjalankan pekerjaannya karena komitmen karyawan merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap perusahaan. Dalam sebuah komitmen terkandung keyakinan, pengikat, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional adalah karyawan yang mampu mengidentifikasi keterlibatan dirinya dalam organisasi. Seorang karyawan harus mempunyai komitmen yang tinggi pada organisasinya agar dapat bekerjasama dan berprestasi dengan baik. Komitmen dapat tumbuh manakala harapan kerja dapat terpenuhi oleh organisasi dengan baik. Selanjutnya dengan terpenuhinya harapan kerja ini menimbulkan kepuasan kerja (Suparta dan Ardana, 2019).

Motivasi merupakan dorongan atau alasan mengapa seseorang melakukan suatu tindakan serta keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Demi

tercapainya tujuan organisasi, perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki motivasi yang membangun semangat kerja yang tinggi, berpotensi untuk kemajuan perusahaan, serta untuk menghasilkan sumber daya manusia yang dapat bekerja secara efisien maka diperlukan pemberian motivasi kepada karyawan. Dengan motivasi yang rendah contohnya kurang apresiasi dari pimpinan atas pekerjaan yang dilakukan karyawan, lingkungan kerja yang kurang baik, dan juga kurangnya penghargaan yang diberikan seperti pemberian bonus atas pekerjaan yang sudah mereka lakukan atau kurangnya waktu libur yang diberikan, membuat karyawan tidak memiliki semangat kerja yang berdampak pada kurangnya kepuasan dalam bekerja sehingga membuat karyawan mudah menyerah untuk menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih semangat dan rajin melaksanakan segala pekerjaannya (Kurniawan, 2021).

Berdasarkan hasil survei pendahuluan yang dilakukan pada Hotel Sutanraja bahwa para karyawan pada Sutanraja Amurang telah cocok bekerja di hotel karena telah merasa dekat dengan pemilik hotel itu sendiri (*owner*), secara tidak langsung dapat dilihat karena ada hubungan yang baik antara karyawan dan *owner* dapat menimbulkan komitmen organisasi. Namun dilihat dari *work life balance* bahwa sebagian besar karyawan masih sulit untuk menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan keluarga. Dari hasil survei pendahuluan penulis tersebut bahwa karyawan pada Hotel Sutanraja Amurang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan dan menjadi alasan penting bagi penulis untuk mencari solusi terhadap permasalahan/kendala dari *work life balance*, sehingga hal ini penting untuk menjadi perhatian dan bahan kajian lebih lanjut berkaitan dengan *work life balance*, komitmen organisasi, dan motivasi karyawan.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. *Work-Life Balance*, Komitmen Organisasi dan Motivasi Karyawan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Sutanraja Amurang.
2. *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Sutanraja Amurang.
3. Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Sutanraja Amurang.
4. Motivasi Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Sutanraja Amurang.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2018) yang mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif, seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja rendah secara praktis memiliki perasaan negatif. Perasaan yang mungkin timbul dari analisis karakteristik pekerjaan terhadap pekerjaan tersebut. Indikator kepuasan kerja; 1). Pekerjaan itu sendiri, 2). Gaji saat ini, 3). Kesempatan promosi, 4). Pimpinan, 5). Rekan kerja (Robbins dan Judge, 2018).

Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-life Balance*)

Keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) didefinisikan sebagai pengaturan kerja yang efisien dan aktivitas penting lainnya seperti keluarga, aktivitas komunitas, kerja sukarela, pengembangan diri, perjalanan, dan reaksi. Orang yang bekerja di lingkungan yang ramah keluarga tampaknya lebih bahagia dengan pekerjaan mereka (Robbin & Coulter, 2018). Indikator *work-life balance*; 1). *Ttime balance*, 2). *Involvement balance*, 3). *Satisfaction balance* (McDonald, Bradley, & Brown, 2021).

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi (Wibowo, 2019:430). Komitmen organisasional merupakan ukuran tentang keinginan pekerja untuk tetap dalam perusahaan di masa depan. Komitmen organisasional mempengaruhi apakah pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi mencari pekerjaan baru. Indikator Komitmen organisasi; 1). Komitmen Afektif, 2). Komitmen Kontinu/berkelanjutan, 3). Komitmen Normatif (Busro, 2018).

Motivasi Karyawan

Motivasi menurut (Hasibuan, 2019) adalah dorongan atau alasan mengapa seseorang melakukan suatu tindakan serta keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Indikator Motivasi karyawan; 1). Penghargaan, 2). Hubungan sosial, 3). Kebutuhan hidup, 4). Kebersihan dalam bekerja (Robbins, 2019).

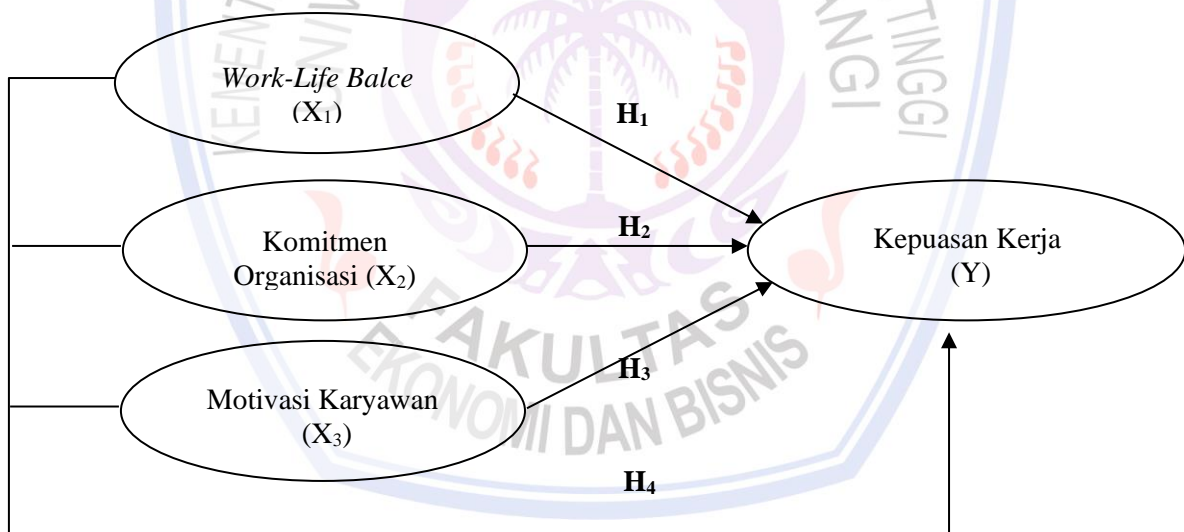
Penelitian Terdahulu

Penelitian dari Putri dan Patmarina (2023), Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi, komunikasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Batiqa Bandar Lampung. Hasil penelitian menunjukkan masing-masing pada variabel motivasi dan komunikasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Batiqa Bandar Lampung, namun pada variabel stres kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Batiqa Bandar Lampung.

Penelitian dari Wuarlina, Kojo, dan Sendow (2019), tujuan Penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, keterlibatan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan secara parsial, keseimbangan kehidupan kerja, keterlibatan kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian dari Gijoh (2014), menunjukkan bahwa motivasi, kompetensi dan budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* pada Hotel Sintesa Peninsula Manado baik secara simultan maupun parsial. Hasil temuan menyimpulkan motivasi yang diberikan pimpinan sudah baik sehingga karyawan merasa puas, dan standar kompetensi yang diterapkan pihak perusahaan kepada karyawan baik melalui berbagai pelatihan sudah berjalan dengan baik, juga meskipun di dalamnya ada karyawan yang berasal dari latar belakang yang berbeda namun budaya di Hotel Sintesa Peninsula sudah cukup kondusif untuk kepuasan kerja karyawan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konsep

Sumber: Kajian Teori, 2023

Hipotesis Penelitian

H₁: *Work-Life Balance* diduga berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Sutanraja Amurang

H₂: Komitmen Organisasi diduga berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Sutanraja Amurang.

H₃: Motivasi Karyawan diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Sutanraja Amurang.

H₄: *Work-life Balance*, Komitmen Organisasi dan Motivasi Karyawan diduga berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Sutanraja Amurang.

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah menggunakan jenis penelitian asosiatif/kuantitatif. Penelitian asosiatif/kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling

Populasi adalah penyemaran wilayah generalisasi yang terdiri dari berbagai objek dan subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari kemudian di buat kesimpulannya (Sugiyono 2019:8). Populasi di dalam penelitian ini adalah karyawan pada Hotel Sutanraja Amurang dengan jumlah 50 orang. Penelitian ini menggunakan metode sensus atau *total sampling* jenuh, sehingga besaran sampel yang digunakan yaitu 50 responden.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner Uji validitas dapat digunakan dengan mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner bisa dikatakan valid apabila adanya pertanyaan yang ada di kuesioner yang mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner itu. Maksud dari hasil penelitian yang valid yaitu jika adanya kesamaan antara data yang telah dikumpul dengan data yang sebenarnya terjadi kepada objek yang diteliti (Sugiyono, 2019). Pertanyaan kuesioner bisa dikatakan valid haruslah berdasarkan syarat validitas yang harus dipenuhi sebagai berikut (Sugiyono, 2019):

- a. Jika r hitung $>$ r tabel maka item pertanyaan kuesioner adalah valid.
- b. Jika r hitung $<$ r tabel maka item pertanyaan kuesioner adalah tidak valid.

Reliabilitas/keandalan (derajat konsistensi) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reliabilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur.

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik Menurut Ghozali (2018) uji asumsi klasik digunakan untuk menguji apakah data yang telah dikumpulkan oleh peneliti memiliki kualitas yang baik. Jika data yang telah dikumpulkan sudah memenuhi seluruh kriteria asumsi klasik, maka data yang ada termasuk dalam kategori data yang baik.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Uji-F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen ketika dimasukkan ke dalam model (Ghozali, 2018). Bentuk tesnya adalah:

- a. $H_0 : b_1 = 0$, maksudnya secara bersamaan tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b. $H_0 : b_1 = 0$, artinya secara bersamaan terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $\text{sig } F \geq \alpha = 5\%$
- b. H_0 ditolak (H_a diterima) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\text{sig } F < \alpha = 5\%$

Uji t (Parsial)

Uji t adalah uji statistik yang digunakan untuk membandingkan rata-rata dua kelompok. Ini sering digunakan dalam pengujian hipotesis untuk menentukan apakah suatu proses atau perlakuan benar-benar berpengaruh pada populasi yang diminati, atau apakah dua kelompok berbeda satu sama lain. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2018:115). Kriteria yang digunakan adalah

- a. $H_0 : b_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.
- b. $H_a : b_1 > 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen. Pengambilan keputusannya sebagai berikut:

- Apabila t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Apabila t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan satu.: (X1) *Work-Life Balance*, (X2) *Komitmen Organisasi* dan (X3) *Motivasi Karyawan*, akan tinggi rendahnya variabilitas, variabel dependen yaitu *Kepuasan Kerja* (Y) secara bersamaan. Koefisien determinasi (r^2) bervariasi dari 0-1 ($0 \leq r^2 \leq 1$). Jika koefisien determinasi (r^2) = 1, berarti variabel independen memberikan informasi yang cukup untuk memprediksi variabel dependen. Jika koefisien determinasi (r^2) = 0, berarti variabel bebas tidak menjelaskan variasi variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Gambaran Umum objek Penelitian

Hotel Sutanraja cabang Amurang merupakan hotel dan resort berbintang 4 dengan alamat jalan Trans Sulawesi Pondang, Amurang Timur, Minahasa Selatan Sulawesi Utara. Hotel ini menawarkan 124 kamar eksklusif dengan lanskap yang mempesona dan beberapa fasilitas untuk menghibur semua tamu, dimulai dari *Superior Room* sampai *Royal Suite*, setiap kamar di hotel ini dilengkapi dengan AC, Telepon IDD, TV satelit, akses internet *Wi-Fi*, fasilitas pembuat kopi dan teh, 220 V *outlet*, Minibar, pengering rambut, brankas, dan meja kerja eksekutif berukuran besar. Fasilitas dan layanan lainnya antara lain hotel menyediakan kapel pernikahan dan ballroom, ruang pertemuan, taman bermain anak-anak, business center dan toko obat dengan 24 jam *dokter on call*.

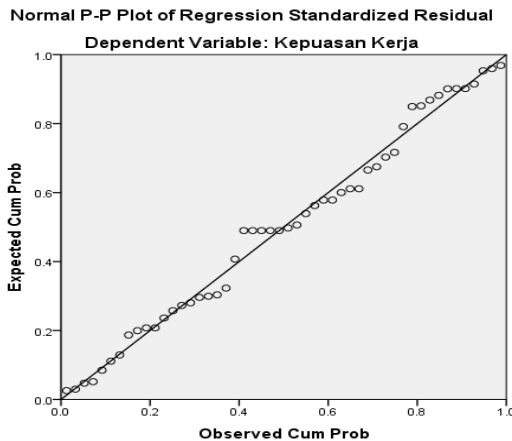
Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
<i>Work Life Balance</i> (X ₁)	X _{1.1}	0,802	Valid	0,847	Reliabel
	X _{1.2}	0,910	Valid		Reliabel
	X _{1.3}	0,917	Valid		Reliabel
<i>Komitmen Organisasi</i> (X ₂)	X _{2.1}	0,911	Valid	0,787	Reliabel
	X _{2.2}	0,714	Valid		Reliabel
	X _{2.4}	0,873	Valid		Reliabel
<i>Motivasi Karyawan</i> (X ₃)	X _{3.1}	0,427	Valid	0,732	Reliabel
	X _{3.2}	0,841	Valid		Reliabel
	X _{3.3}	0,902	Valid		Reliabel
	X _{3.4}	0,899	Valid		Reliabel
<i>Kepuasan Kerja</i> (Y)	Y ₁	0,721	Valid	0,739	Reliabel
	Y ₂	0,661	Valid		Reliabel
	Y ₃	0,684	Valid		Reliabel
	Y ₄	0,839	Valid		Reliabel
	Y ₅	0,588	Valid		Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan Tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan merupakan nilai r hitung untuk masing-masing pertanyaan sebagai indikator variabel. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n - k$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada penelitian ini, besarnya df dapat dihitung $50 - 3 = 47$ dengan α 0,05 didapat r_{tabel} *product moment* 0,282. Jika r hitung (untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom *Pearson Correlation* lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka H_0 ditolak dan H_A diterima, sehingga butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid. Nilai r untuk masing-masing pertanyaan ternyata positif dan nilainya lebih besar dari r_{tabel} *product moment* 0,282, maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah $<$ α 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 Normalitas



Gambar 2. Normal Probability Plot

Sumber: Data Olahan, 2023

Gambar 2 menunjukkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas terlihat semua titik tidak mempunyai pola tertentu serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas.

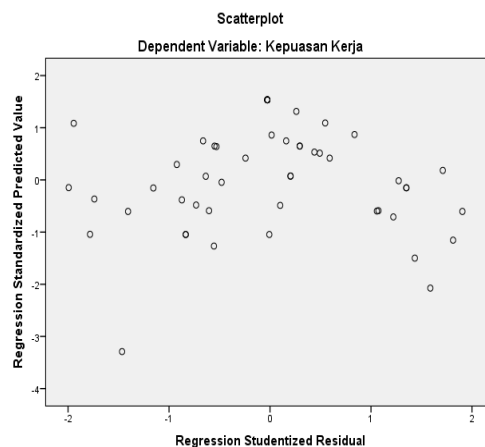
Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1. (Constant)		
Work Life Balance	.565	1.770
Komitmen Organisasi	.619	1.615
Komitmen Karyawan	.889	1.125

Sumber: Data Olahan, 2023

Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai *tolerance* > 0,01 atau sama dengan nilai *VIF* < 10. Hasil perhitungan menghasilkan nilai toleransi dibawah angka 1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (*VIF*) di bawah angka 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Scatterplot

Sumber: Data Olahan, 2023

Gambar 3 menunjukkan bahwa uji heterokedstisitas 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 heterokedstisitas pada model regresi, sehingga data layak dipakai.

Tabel 3. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	4.916	2.108
Work Life Balance	.356	.163
Komitmen Organisasi	.525	.132
Komitmen Karyawan	.345	.100

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan Tabel 3, didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,916 + 0,356 X_1 + 0,525 X_2 + 0,345 X_3 +$$

Nilai konstanta sebesar 4,916 menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel bebas atau nilai variabel bebas dianggap 0 maka kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 4,916 satuan. Nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,356 menunjukkan terdapat pengaruh positif *work life balance* (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y). Nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0,525 menunjukkan terdapat pengaruh positif komitmen organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y). Nilai koefisien regresi X_3 sebesar 0,345 menunjukkan terdapat pengaruh negatif komitmen karyawan (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y).

Pengujian Hipotesis

Tabel 4. Uji F Simultan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	119.069	3	39.690	25.915	0.000 ^b
Residual	70.451	46	1.532		
Total	189.520	49			

Sumber: Data Olahan, 2023

Hasil uji F-secara simultan menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 25,915. Sedangkan nilai F_{tabel} dengan *degree of freedom* (Df) = $n - k - 1 = 50 - 3 - 1 = 46$ adalah sebesar 2,81. Oleh karena nilai F_h sebesar 25,915 > F_t sebesar 2,81 dan juga tingkat signifikan $p-value = 0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa Hipotesis 1 (H_1) yang menyatakan *work life balance*, komitmen organisasi, dan motivasi karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dapat diterima atau terbukti.

Tabel 5. Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1. (Constant)	4.916	2.108		2.332	.024
Work Life Balance	.356	.163	.262	2.188	.034
Komitmen Organisasi	.525	.132	.454	3.377	.000
Komitmen Karyawan	.345	.100	.328	3.442	.001

Sumber: Data Olahan, 2022

Hasil uji-t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel *work life balance* (X_1) adalah sebesar 2,188; Sedangkan nilai t_{tabel} dengan *degree of freedom* = $50 - 3 - 1 = 46$, dengan tingkat signifikansi (α) = 5% adalah sebesar 1,678. Nilai t_{hitung} untuk *work life balance* (X_1) adalah sebesar 2,188 > nilai t_{tabel} sebesar 1,678 dan juga tingkat signifikansi $p-value = 0,034 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti hipotesis (H_2) yang menyatakan *work life balance* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dapat diterima atau terbukti. Nilai t_{hitung} untuk variabel komitmen organisasi (X_2) adalah sebesar 3,377; Sedangkan nilai t_{tabel} dengan *degree of freedom* = $50 - 3 - 1 = 46$, dengan tingkat signifikansi (α) = 5% adalah sebesar 1,678. Nilai t_{hitung} untuk komitmen organisasi (X_2) adalah sebesar 3,377 > nilai t_{tabel} sebesar 1,678 dan juga tingkat signifikansi $p-value = 0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti hipotesis (H_3) yang menyatakan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dapat diterima atau terbukti.

Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi karyawan (X_3) adalah sebesar 3,422; Sedangkan nilai t_{tabel} dengan *degree of freedom* = $50-3-1 = 46$, dengan tingkat signifikansi (α) = 5% adalah sebesar 1,678. Nilai t_{hitung} untuk motivasi karyawan (X_3) adalah sebesar 3,422 > nilai t_{tabel} sebesar 1,678 dan juga tingkat signifikansi $p-value = 0,001 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti hipotesis (H_3) yang menyatakan motivasi karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dapat diterima atau terbukti.

Tabel 6. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 ^a	.628	.604	1.23755

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan Tabel 6, bahwa nilai koefisien korelasi (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah 0,793. Hal ini menunjukkan bahwa citra merek dan komitmen organisasi secara simultan mempunyai hubungan yang kuat terhadap kepuasan kerja. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang dihasilkan pada model 1 adalah 0,628. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen, yaitu *work life balance*, komitmen organisasi, dan motivasi karyawan terhadap variabel dependen (kepuasan kerja) adalah sebesar 62,8% dan sisanya 37,5% dipengaruhi oleh variabel lain, yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh *Work Life Balance*, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Karyawan Terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa *work life balance*, komitmen organisasi, dan motivasi karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sutranraja Amurang. Hal ini berarti *work life balance*, komitmen organisasi, dan motivasi karyawan pada Hotel Sutranraja Amurang secara bersamaan telah berjalan dengan baik sehingga memberikan dampak yang positif terhadap kepuasan kerja pada Hotel Sutranraja Amurang. Hasil penelitian dari Pitha, Lengkong, dan Trang (2022), menemukan bahwa motivasi, komunikasi, dan stress kerja secara simultan berpengaruh terhadap terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian dari Tantriya (2023), menemukan bahwa *work life balance*, dan burnout secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan data yang diperoleh dari jawaban responden pada kuesioner, secara keseluruhan keseluruhan karyawan memiliki persepsi atau tanggapan yang baik mengenai *work life balance*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sutranraja Amurang. Hal ini berarti *work life balance* pada Hotel Sutranraja Amurang sudah diterapkan dengan baik, antara lain; karyawan dapat menyeimbangkan waktu dengan baik antara pemanfaatan waktu untuk keluarga dengan pekerjaan secara adil. Selain itu, karyawan dapat berperan aktif dalam kegiatan di luar pekerjaan (misalnya keluarga, kegemaran, dan lain-lain) sehingga harapan keluarga dapat terpenuhi dengan baik.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan terhadap responden pada Hotel Sutranraja Amurang bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sutranraja Amurang. Hal ini menunjukkan bahwa Hotel Sutranraja Amurang telah memiliki komitmen organisasi yang baik dan dapat memberikan dampak terhadap kepuasan kerja karyawan. Dilihat dari komitmen afektif bahwa para karyawan pada Hotel Sutranraja Amurang merasa puas atas pekerjaannya yang merefleksikan dari adanya kesuaian penghasilan dengan beban kerja dan tanggung jawab yang mereka rasakan, serta merasakan kepuasan karena adanya kesempatan untuk mendapatkan promosi, dana kesejahteraan bagi keluarga dan adanya bonus setiap tahunnya terbukti berdampak nyata terhadap tingginya tingkat komitmen terhadap perusahaan. Sehingga mereka merasa tindakan meninggalkan perusahaan menjadi sesuatu yang beresiko tinggi dan menumbuhkan dorongan untuk melakukan pekerjaan *extra role* lebih besar jika seseorang memiliki komitmen yang tinggi.

Pengaruh Motivasi Karyawan Terhadap Kepuasan kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sutranraja Amurang. Hal ini berarti bahwa karyawan pada Hotel Sutranraja Amurang merasakan suatu kondisi yang lebih baik dan pegawai tersebut menyadari bagian dari sistem dalam pelaksanaan

perusahaan sehingga motivasi karyawan pada Hotel Sutranraja Amurang adalah baik dilihat dari tanggapan responden sebesar 4,4 menyatakan bahwa motivasi karyawan adalah baik.

Dari hasil penelitian menyatakan para karyawan pada Hotel Sutranraja Amurang sangat membutuhkan motivasi, karenanya motivasi mempunyai peranan dalam meningkatkan gairah dalam melakukan tugas/pekerjaan. Dengan adanya motivasi maka karyawan tersebut memiliki semangat kerja yang tinggi.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. *Work life balance*, komitmen organisasi, dan motivasi karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sutranraja Amurang.
2. *Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sutranraja Amurang.
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sutranraja Amurang.
4. Motivasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sutranraja Amurang.

Saran

Saran yang dapat diberikan:

1. Pihak Hotel Sutranraja Amurang lebih meningkatkan *work-life balance* agar dapat menghasilkan kepuasan kerja karyawan yang tinggi.
2. Sebaiknya pihak Hotel Sutranraja Amurang lebih meningkatkan dalam menyusun sistem yang ada di perusahaan agar dapat meminimalkan komitmen organisasi yang baik bagi perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan.
3. Sebaiknya pihak Hotel Sutranraja Amurang lebih meningkatkan motivasi karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan, baik dari dalam maupun luar.
4. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan menggunakan tambahan variabel independen lainnya yang potensial memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gijoh, R. (2013). Motivasi, Kompetensi dan Budaya Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.1, No.4, Hal. 1963-1973. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/3404>. Diakses 16-11-2023.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kurniawan, A. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel intervening Pada Hotel Inna Dharma Deli. *SINTAKSIS*, Vol.1, No. 2, Hal. 1-9. <https://jurnalsintaksis.com/index.php/sts/article/view/20>. Diakses 16-11-2023.
- Mangkunegara, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- McDonald, P., Bradley, L., & Brown, K. (2021). *The Case for Work-Life Balanced*. Sydney: Hudson Global Resources.
- Pitha, C. M., Lengkong, V. P., dan Trang, I. (2022). Pengaruh Quality Of Worklife, Motivasi, dan Iklim Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Hotel Aston. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol.10, No.1, Hal. 715-723. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/38290>. Diakses 16-11-2023.

- Putri, R.F dan Patmarina, H. (2023). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Batiqa Bandar Lampung. *Jurnal Bina Manajemen*, Vol.11, No.2, Hal 76-92. <https://wiyatamandala.e-journal.id/JBM/article/view/310/215>. Diakses 16-11-2023.
- Rivaldo, Y dan Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, Vol.9, No.3, Hal. 505-515. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/viewFile/2727/1897>. Diakses 16-11-2023.
- Robbins. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Sinar. Abadi.
- Robbins, S. P. and Coulter, M. (2018). *Manajemen*. Jilid 1 Edisi 13, Alih. Bahasa: Bob Sabran dan Devri Bardani P. Jakarta: Erlangga.
- Rondonuwu, F.A., Rumawas, W., dan Asoloei, S. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.7, No.2, Hal. 30-38. <https://media.neliti.com/media/publications/269395-pengaruh-work-life-balance-terhadap-kepu-3ad997e8.pdf>. Diakses 16-11-2023.
- Sinambela. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Tantriya, N. 2023. Pengaruh Work Life dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Penelitian Pada Karyawan Wanita Yang Berumah Tanga di PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasik Malaya). <http://repositori.unsil.ac.id/9153/1/COVER.pdf>. Diakses 16-11-2023.
- Wibowo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wuarlima, F., Kojo, C., dan Sendow, G.M. (2019). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Keppuasan Kerja Karyawan Pada Gran Puri Hotel Manado. *Jurnal EMBA*, Vol 7, No.4, Hal. 5368-5377. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/26240>. Diakses 16-11-2023.