



Pengaruh Pengembangan Karir dan *Worklife balance* terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Produksi Departemen Speaker PT X

Sari Cipta Ningrum*, Ety Nurhayaty

Prodi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta, Jl. Margonda Raya No.28, Pondok Cina, Kecamatan Beji, Kota Depok, Jawa Barat, Indonesia 16422

Korespondensi penulis: srciptaa08@gmail.com

Abstract. *Job satisfaction is a crucial indicator in achieving optimal employee performance. Satisfied employees tend to be more productive and perform better in their roles. Various factors affect job satisfaction, including career development and work-life balance. Career development provides direction and motivation for employees to reach higher career levels, enhancing their sense of achievement and attachment to their work. Meanwhile, work-life balance plays an essential role in maintaining a balance between work responsibilities and personal life. A good balance helps prevent stress, burnout, and improves overall employee well-being. This study aims to examine the impact of career development and work-life balance on job satisfaction among production employees in the Speaker Department at PT X. The research used a quantitative method with a causal associative approach. Total sampling was applied, involving 71 respondents from the department. Data were collected through direct observation and questionnaires focusing on employees' perceptions of career development and their work-life balance. The collected data were analyzed using SPSS version 23 with various statistical tests, including validity, reliability, classical assumption tests, multiple linear regression, t-tests, f-tests, and the coefficient of determination. The results showed that both career development and work-life balance positively and significantly influence job satisfaction, both partially and simultaneously. These two factors collectively impact the job satisfaction levels of employees in the company. These findings offer strategic insights for human resource management, which can be used to design better policies that support employee satisfaction and performance.*

Keywords: *Career Development; Job Satisfaction; Work-life Balance; Employee Performance; Organizational Management.*

Abstrak. Kepuasan kerja merupakan salah satu indikator yang sangat penting dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan lebih produktif. Tingkat kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah pengembangan karir dan work-life balance. Pengembangan karir memberikan arah dan motivasi bagi karyawan untuk meraih jenjang karir yang lebih tinggi, meningkatkan rasa memiliki terhadap pekerjaan, dan menciptakan rasa pencapaian. Sementara itu, work-life balance berperan penting dalam menjaga keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keseimbangan yang baik antara keduanya dapat mencegah stres, burnout, dan meningkatkan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan produksi di Departemen Speaker PT X. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan kausal asosiatif. Total sampling diterapkan dalam penelitian ini dengan melibatkan 71 responden dari karyawan di departemen tersebut. Data dikumpulkan melalui observasi langsung dan penyebaran kuesioner yang berfokus pada persepsi karyawan terhadap pengembangan karir dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan aplikasi SPSS versi 23 dengan berbagai uji statistik, meliputi uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik pengembangan karir maupun work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Kedua faktor ini secara bersamaan memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut. Temuan ini memberikan masukan strategis bagi pengelolaan sumber daya manusia, yang dapat digunakan untuk merancang kebijakan yang lebih baik dalam mendukung kepuasan dan kinerja karyawan.

Kata kunci: Pengembangan Karir; Kepuasan Kerja; Work-life Balance; Kinerja Karyawan; Manajemen Organisasi

1. LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (SDM) memerankan tugas yang teramat krusial dalam membantu perusahaan mengelola dan meningkatkan seluruh fungsi yang tersedia, baik dari aspek jumlah maupun mutu. Untuk mencapai tujuan, visi dan misi perusahaan berbagai upaya dilakukan salah satunya dengan melihat kembali target-target yang harus dicapai demi kemajuan perusahaan di masa mendatang. Tingkat kualitas SDM yang berpartisipasi dapat dilihat melalui performa atau kinerja serta kepuasan kerja para karyawannya. Menurut Mangkunegara, pada dasarnya kepuasan kerja ialah persepsi positif seorang pegawai pada pekerjaannya yang terbentuk dari evaluasi kepada berbagai aspek dalam pekerjaan tersebut. (Narwathi et al., 2023). Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh banyak faktor termasuk pengembangan karir dan juga *worklife balance*. Oleh karena itu sangat urgen untuk mengamati bagaimana kepuasan kerja di lini produksi.

PT. X adalah perusahaan yang bergerak di sektor elektronika yang didirikan pada tanggal 1 juni 1976. Produk utama Toa adalah speaker dan Megaphone serta membuat alat *sound and communication* seperti *amplifier*, *parts* dan *microphone* (mic). Pengembangan Karir sangat dibutuhkan pada seluruh karyawan termasuk pada karyawan lini produksi untuk mendorong karyawan agar lebih semangat bekerja dan juga lebih loyal terhadap perusahaan. Selain pengembangan karir, *worklife balance* juga dibutuhkan untuk menstabilkan keseimbangan waktu antara pekerjaan dan juga kehidupan pribadi. Kedua hal ini sangat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Menurut Kayely salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pengembangan karir. (Kayely et al., 2023). Pengembangan karir merupakan peningkatan diri yang dilakukan oleh individu untuk mencapai rencana karir, serta pengembangan yang dilakukan oleh departemen personalia untuk menggapai tujuan kerja yang selaras pada struktur organisasi. Tentu saja pada pengembangan karir di lini produksi perlu juga diperhatikan, berikut penilaian pengembangan karir pada lama jobstreet PT. X:



Gambar 1. Data Penilaian Pengembangan Karir PT X

Sumber : (Laman Jobstreet PT X 2025)

Pada laman jobstreet PT X memiliki penilaian pengembangan karir yang paling rendah yaitu sebesar 3,7 hingga saat ini diantara penilaian yang lain seperti tunjangan, pengelolaan dan lingkungan kerja. Dengan penilaian yang rendah ini dapat berdampak pada motivasi kerja karyawan dan juga kepuasan kerja karyawan.

Sedangkan faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu *worklife balance*. (Syifa Fadilla, 2022). Proporsi yang sehat antara pekerjaan serta rutinitas pribadi akan menciptakan motivasi kerja tinggi, menumbuhkan perasaan senang terhadap tugas yang dijalani serta menciptakan perasaan tanggung jawab yang kuat dalam rutinitas sehari-hari serta di tempat usaha. (Sukardi & Hendra Saputro, 2024). Berdasarkan data absensi PT X pada triwulan terakhir bulan Januari hingga Maret tahun 2025 berikut data nya:

Tabel 1. Data Cuti Pribadi Karyawan Produksi speaker

No	Keterangan	Izin (Cuti Pribadi)
1	Januari	19
2	Februari	22
3	Maret	19

Sumber : (PT X, 2025)

Terdapat banyak nya pengambilan izin cuti pribadi karyawan selama triwulan terakhir dengan angka tertinggi sebanyak 22 kali pengambilan cuti pribadi pada bulan februari. Tinggi nya angka tersebut diduga kurang optimal nya keseimbangan karir dan juga kehidupan pribadi. Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut tentang “Pengaruh Pengembangan Karir dan *Worklife balance* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Produksi Departemen Speaker PT X”

2. KAJIAN TEORITIS

A. Landasan Teori

Pengembangan Karir

Pandangan Hidayat pengembangan karir ialah tindakan yang dilakukan oleh perusahaan guna mempersiapkan pegawai nya untuk mengisi jabatan-jabatan yang ada, baik yang saat ini tersedia maupun yang tersedia di masa mendatang dalam organisasi tersebut.(Prajodi & Amalya, 2024).

Menurut Andrew J Dubrin pengembangan karir adalah suatu aktivitas pegawai guna menaikkan jabatan ke yang lebih baik pada perkembangan perusahaan. (Nuriyah et al., 2022).

Beberapa dimensi dan indikator menurut (Busro, 2018) sebagai berikut :

a. Dimensi Kejelasan Karir

Dimensi ini menjelaskan seberapa jelas jalur atau arah karir seseorang dalam organisasi. Dimensi ini dapat diukur melalui indikator :

- a) Kenaikan pangkat secara jelas
- b) Kesempatan menjadi pimpinan
- c) Kesempatan menduduki jabatan tertentu sesuai organisasi

b. Dimensi Pengembangan Diri

Dimensi ini menekankan pada kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan kompetensi pribadi maupun professional. Berikut beberapa indikator dari dimensi ini yaitu :

- a) Kesempatan mengikuti berbagai pelatihan
- b) Kesempatan melanjutkan pendidikan
- c) Kesempatan mengikuti seminar/diskusi
- d) Kesempatan mengikuti berbagai kursus kompetensi

c. Dimensi Perbaikan Mutu Kinerja

Dimensi ini berkaitan dengan peningkatan kualitas dan efektivitas kinerja karyawan sebagai dampak dari program pengembangan karir. Berikut indikator yang dapat mengukur dimensi ini adalah :

- a) Peningkatan disiplin diri
- b) Kesetiaan pada perusahaan
- c) Peningkatan motivasi di kalangan karyawan

Worklife balance

Menurut Greenhaus dan Beutell *Worklife balance* ialah ketrampilan seseorang agar menyeimbangkan tuntutan kehidupan dirinya serta profesionalnya. (Saputra, 2025).

Lockwood menyatakan bahwa *worklife balance* adalah keadaan dimana seorang karyawan dapat mengelola waktu dan energinya dengan seimbang antara pekerjaan, kebutuhan pribadi, waktu bersantai dan kehidupan keluarga sehingga tidak terjadi konflik yang dapat berdampak pada kinerja dan kualitas hidupnya. (Salsabila et al., 2025).

Beberapa dimensi dan indikator *worklife balance* menurut Fisher dalam (Nafis et al., 2020) adalah :

a. *Work Interference With Personal Life*

ini merujuk pada sejauh mana tugas tersebut dapat menghambat atau mengganggu kehidupan pribadi seseorang. Yaitu :

- a) Jam kerja
- b) Waktu bertemu keluarga
- c) Waktu kehidupan pribadi

b. *Personal Life Interference With Work*

Seberapa besar kehidupan pribadi seseorang memengaruhi pekerjaannya tercakup dalam dimensi ini. Efektivitas seseorang di tempat kerja bisa terpengaruh misalnya, jika mereka menghadapi permasalahan pribadinya.

- a) Pengambilan keputusan
- b) Tanggung jawab keluarga
- c) Ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas/pekerjaan
- d) Pola kerja

c. *Personal Life Enhancement Of Work*

Tingkat di mana kehidupan pribadi seseorang dapat membantu mereka berhasil di tempat kerja diukur dengan dimensi ini.

- a) Lingkungan kerja
- b) Kehidupan sosial diluar pekerjaan

d. *Work Enhancement Of Personal Life*

Tingkatan ini merujuk Lingkungan kerja yang mendukung orang untuk mewujudkan impian dan menjadi lebih baik kemampuan yang diperoleh serta diterapkan orang dalam rutinitas sehari-hari. Indikator pada aspek ini ialah: mengimplementasi wawasan serta latihan pada kehidupan pribadi

Kepuasan Kerja

Perasaan positif tentang pekerjaan seseorang sebagai hasil dari evaluasi karakteristik nya ialah apa yang Robbins serta Judge definisikan sebagai kepuasan kerja. (Indrasari, 2017).

Menurut Handoko kepuasan kerja ialah kenikmatan emosional pegawai terhadap pekerjaannya baik atau buruk, serta mencerminkan apa yang dirasakan pegawai terhadap pekerjaannya. (Seto, 2023).

Beberapa dimensi dan indikator pada kepuasan kerja menurut Robbins and Judge dalam (Widiantoro, R., Gaol, 2024) adalah :

a. Pekerjaan itu sendiri

Untuk mengukur seberapa besar pekerjaan itu dapat meningkatkan rasa puas karyawan dalam bekerja. Hal ini dapat diukur dengan indikator : beban kerja yang diterima.

b. Gaji saat ini

Dimensi ini untuk mengukur sejauh mana kompensasi yang diterima karyawan saat ini dapat mendukung kepuasan kerja karyawan. Hal ini diukur dengan indikator: Jumlah bayaran yang diterima atas hasil kerjanya.

c. Promosi

Dimensi ini untuk mengukur sejauh mana organisasi memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang dalam karir nya. Hal ini diukur dengan indikator: Peningkatan status

d. Pimpinan

Dimensi ini mengukur sejauh mana gaya kepemimpinan antara atasan dengan bawahannya. Hal ini diukur dengan indikator : Gaya memimpin

e. Pengawasan

Dimensi ini mengukur sejauh mana gaya kepemimpinan antara atasan dengan bawahannya. Hal ini diukur dengan indikator : pemberian pengawasan saat bekerja

f. Rekan kerja

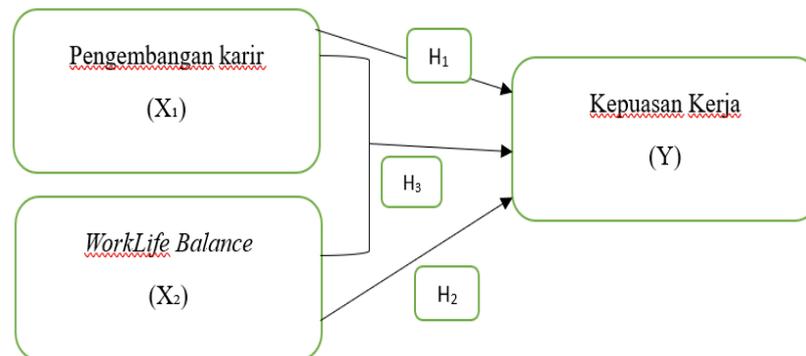
Dimensi ini untuk mengukur sejauh mana hubungan dan dukungan yang terjalin antar rekan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini diukur dengan indikator : Karakteristik pribadi dan rasa tanggung jawab bersama.

3. METODE PENELITIAN

A. Design Penelitian & Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik kausal asosiatif, yang artinya untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. (Sugiyono, 2024). Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara pengembangan karir dan *worklife balance* terhadap kepuasan kerja selanjut nya menunjukkan hipotesis penelitian berdasarkan teori yang relevan. Untuk teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan observasi, penyebaran kuisisioner dan juga studi pustaka. Dengan menggunakan uji-uji yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Hetrokedastisitas, Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis Uji (T) dan Uji (F), Uji Koefisien Determinasi.

B. Kerangka Berpikir



Gambar 2 Kerangka Berpikir

Sumber : Data olahan penulis, 2025

Gambar diatas menunjukkan kerangka berpikir penelitian ini yang menggambarkan hubungan antara variabel independent yaitu Pengembangan Karir (X₁) dan *Worklife balance* (X₂) terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja (Y).

C. Populasi & Sampel

Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan departemen speaker 1 PT X yang berjumlah 71 karyawan. Dengan menggunakan teknik sampel yaitu menggunakan sampel total, yang artinya menggunakan keseluruhan populasi sebagai sampel pada penelitian ini. Sebanyak 71 orang sebagai responden pada penelitian ini.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R tabel	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)	X1.1	0.336	0.233	Valid
	X1.2	0.688	0.233	Valid
	X1.3	0.512	0.233	Valid
	X1.4	0.657	0.233	Valid
	X1.5	0.391	0.233	Valid
	X1.6	0.594	0.233	Valid
	X1.7	0.614	0.233	Valid
	X1.8	0.686	0.233	Valid
	X1.9	0.622	0.233	Valid
	X1.10	0.640	0.233	Valid
Variabel	Item	R Hitung	R tabel	Keterangan
Worklife Balance (X2)	X2.1	0.647	0.233	Valid
	X2.2	0.796	0.233	Valid
	X2.3	0.685	0.233	Valid
	X2.4	0.755	0.233	Valid
	X2.5	0.750	0.233	Valid
	X2.6	0.568	0.233	Valid
	X2.7	0.658	0.233	Valid
	X2.8	0.731	0.233	Valid
	X2.9	0.413	0.233	Valid
	X2.10	0.567	0.233	Valid
Variabel	Item	R Hitung	R tabel	Keterangan
	Y1	0.506	0.233	Valid

Variabel	Item	R Hitung	R tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	Y2	0.462	0.233	Valid
	Y3	0.487	0.233	Valid
	Y4	0.556	0.233	Valid
	Y5	0.527	0.233	Valid
	Y6	0.513	0.233	Valid
	Y7	0.422	0.233	Valid
	Y8	0.552	0.233	Valid
	Y9	0.478	0.233	Valid
	Y10	0.413	0.233	Valid

Sumber : Data olahan spss,2025

Diketahui setiap item pada seluruh variabel R hitung telah melebihi R tabel sebesar 0,233 yang artinya pernyataan dalam variabel tersebut dikatakan valid dan dapat mengikuti pengujian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Pengembangan Karir(X1)	0,766	0,60	Reliabel
Worklife Balance (X2)	0,856	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,652	0,60	Reliabel

Sumber : Data olahan spss, 2025

Berdasarkan tabel diatas nilai cronbach's alpha pengembangan karir sebesar 0,766, worklife balance sebesar 0,856 dan kepuasan kerja sebesar 0,652. Angka tersebut telah memenuhi kriteria pengujian uji reliabilitas yaitu $> 0,60$. Dapat disimpulkan uji ini reliabel.

B. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.13723804
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.051
	Negative	-.062
Test Statistic		.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Gambar 3. Uji Normalitas

Sumber : Data olahan spss, 2025

Berdasarkan gambar diatas terlihat pada uji kolmogorov smirnov nilai asymp.sig 2 tailed sebesar 0,200 angka tersebut sudah $> 0,05$ yang artinya data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pengembangan Karir	.731	1.368
	Worklife Balance	.731	1.368

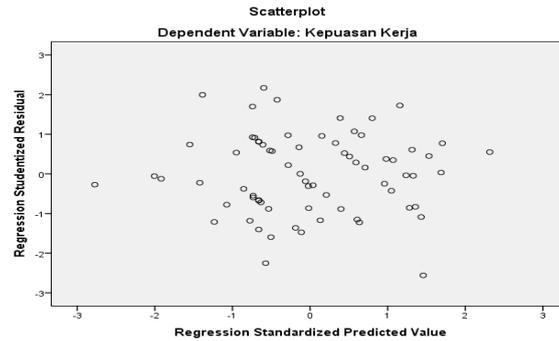
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data olahan spss 2025

Gambar 4. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan tabel diatas terlihat nilai pada nilai tolerance dan VIF kedua variabel bernilai 0,731 ($> 0,100$) dan 1,368 (< 10) yang artinya uji ini tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 5 Uji Heterokedastisitas

Sumber : Data olahan spss, 2025

Berdasarkan gambar pada scatterplot diatas terlihat titik-titik menyebar diatas angka nol dan di bawah angka nol, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.196	1.848		1.188	.239
	Pengembangan Karir	.170	.063	.205	2.710	.009
	Worklife Balance	.528	.056	.721	9.511	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Gambar 6 Uji Regresi Linier Berganda

Sumber : Data olahan spss, 2025

Berdasarkan gambar diatas, maka dapat di jabarkan persamaan regresi nya sebagai berikut :

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + e$$

$$Y = 2,196 + 0,170 X_1 + 0,528 X_2 + e$$

Perhitungan ini dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 2,196 dapat dikatakan bahwa variabel Pengembangan Karir dan *Worklife balance* di asumsikan bernilai 0 maka nilai Kepuasan ada di angka 2,196.

- b. Nilai koefisien regresi linier untuk variabel Pengembangan Karir yang positif sebesar 0,170 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada pengembangan karir akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,170 satuan.
- c. Nilai koefisien regresi linier untuk variabel *Worklife balance* yang positif sebesar 0,528 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada pengembangan karir akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,528 satuan.

C. Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.196	1.848		1.188	.239
	Pengembangan Karir	.170	.063	.205	2.710	.009
	Worklife Balance	.528	.056	.721	9.511	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Gambar 7. Uji T (Parsial)

Sumber : Data olahan spss 2025

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat pada hasil t hitung pengembangan karir (X_1) sebesar $2,710 > t$ tabel 1,995. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak, artinya pengembangan karir (X_1) pada PT. X secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja (Y). Selanjutnya, t hitung pada *worklife balance* (X_2) sebesar $9,511 > t$ tabel 1,995. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak, artinya *worklife balance* (X_2) pada PT. X secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja (Y).

Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	801.257	2	400.628	85.201	.000 ^b
	Residual	319.745	68	4.702		
	Total	1121.002	70			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Worklife Balance, Pengembangan Karir

Gambar 8. Uji F (Simultan)

Sumber : Data olahan spss 2025

Dari gambar diatas menunjukkan bahwa hasil uji F memiliki nilai F hitung sebesar 85,201 ($> F$ tabel 3,13) dan memiliki nilai sig 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel Pengembangan Karir (X_1) dan *Worklife balance* (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) pada PT. X.

D. Uji Koefisien Determinasi R^2

Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 4. Uji Koefisien Deeterminasi Prasional

Variabel Penelitian	<i>Coefficient Beta X Coefficient Correlation Zero Order</i>	Hasil	%
Pengembangan			
Karir (X_1)	$0,205 \times 0,579 \times 100\%$	0,11869	11,87%
<i>Worklife balance</i>			
(X_2)	$0,721 \times 0,827 \times 100\%$	0,59636	59,64%
Total		0,71505	71,5%

Sumber : Data olahan spss, 2025

Dari uji statistik koefisien determinasi parsial diatas, memperlihatkan bahwasannya variabel pengembangan karir memberikan kontribusi langsung sebesar 11,87% terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan. Artinya, sekitar 11,87% variasi kepuasan kerja bisa dipaparkan dengan variabel pengembangan karir dan sisa nya di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di jelaskan pada penelitian ini.

Sedangkan pada variabel *worklife balance* memberikan kontribusi langsung sebesar 59,64% terhadap kepuasan kerja. Ini menunjukkan *worklife balance* adalah faktor yang paling dominan dalam menjelaskan tingkat kepuasan kerja dibandingkan pengembangan karir dan sisa nya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845 ^a	.715	.706	2.168440

a. Predictors: (Constant), Worklife Balance, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Gambar 9. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Sumber : Data olahan spss 2025

Temuan penelitian memperlihatkan bahwasannya partisipasi Pengembangan Karir dan *Worklife balance* terhadap Kepuasan Kerja dapat dilihat dari tabel *R Square* mencapai 71,5% (*R square* = 0,715) sedangkan 28,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel- variabel lain diluar penelitian ini.

E. Pembahasan

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji statistik yang telah di lakukan, variabel Pengembangan Karir (X_1) memiliki angka T hitung senilai 2,710 angka tersebut telah melebihi T tabel sebesar 1,995. Selain itu angka signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,009 angka ini secara statistik lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Berdasarkan pengujian statistik koefisien determinasi parsial variabel ini memiliki kontribusi sebesar 11,87%. Jika dilihat dari hasil yang telah di olah, ini menunjukkan bahwa pengaruh yang dimiliki oleh variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja sangat jelas secara statistik. Oleh karena itu, hasil hipotesis dari variabel ini secara parsial hipotesis nol (H_0) di tolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilajankan oleh Rizky Maulida Solehtiana menunjukkan Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (Rizky, 2022).

Pengaruh Worklife balance Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji statistik yang telah di lakukan, variabel *Worklife balance* (X_2) memiliki nilai T hitung sebesar 9,511 angka tersebut telah melebihi T tabel sebesar 1,995. Selain itu nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 angka ini secara

statistik lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Berdasarkan pengujian statistik koefisien determinasi parsial variabel ini memiliki kontribusi sebesar 59,64%. Jika dilihat dari hasil yang telah di olah, ini menunjukkan bahwa pengaruh yang dimiliki oleh variabel *Worklife balance* terhadap kepuasan kerja sangat jelas secara statistik. Oleh karena itu, hasil hipotesis dari variabel ini secara parsial hipotesis nol (H_02) di tolak dan hipotesis alternatif (H_a2) diterima. Hal ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang telah diteliti oleh Asrani Juni Simamora yang mengungkapkan bahwa *Worklife balance* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. (Simamora, 2021).

Pengaruh Pengembangan Karir dan Worklife balance Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji statistik yang telah di lakukan, variabel Pengembangan Karir (X_1) dan *Worklife balance* (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) memiliki angka F hitung sebesar 85,201 angka tersebut telah melebihi F tabel sebesar 3,13. Selain itu angka signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 angka ini secara statistik lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Variabel ini memiliki nilai koefisien determinasi simultan sebesar 71,5%. Jika dilihat dari hasil yang telah di olah, ini memperlihatkan bahwasannya pengaruh yang dimiliki oleh variabel pengembangan karir dan *Worklife balance* terhadap kepuasan kerja sangat jelas secara statistik. Oleh karena itu, hasil hipotesis dari variabel ini secara parsial hipotesis nol (H_03) di tolak serta hipotesis alternatif (H_a3) diterima.. Hal ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang telah diteliti oleh Fitri yang memperlihatkan bahwasannya Pengembangan Karir dan *Worklife balance* berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja. (Fitri et al., 2023).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan produksi Departemen Speaker PT X. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik program pengembangan karir yang dijalankan perusahaan, maka tingkat kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Selain itu, *worklife balance* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang berarti keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mampu menciptakan rasa puas, semangat, serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Secara simultan, pengembangan karir dan *worklife balance* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kedua faktor tersebut saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja dan retensi karyawan di perusahaan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan harus membuat jalur pengembangan karir lebih jelas dengan menerapkan sistem promosi yang transparan, objektif, dan berbasis kinerja. Ini akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kemampuan mereka dan berkontribusi lebih banyak. Selain itu, perusahaan harus meningkatkan pelaksanaan program *worklife balance*, seperti pengaturan jam kerja dan lembur yang proporsional, pemberian cuti yang sesuai kebutuhan, dan dukungan kebijakan yang membantu karyawan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Karyawan diharapkan dapat memanfaatkan pelatihan, seminar, dan program pengembangan yang ditawarkan perusahaan untuk meningkatkan kemampuan mereka dan membuka peluang karir baru. Sangat disarankan untuk memasukkan variabel tambahan ke dalam penelitian yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Fitri, M. A., Meilanda, G. R., & Mdk, H. (2023). Pengaruh pengembangan karir dan work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan Tunas Daihatsu Kota Bengkulu. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 1405-1416. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i2.4295>
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Kayely, E. G. D., Tewal, B., & Uhing, Y. (2023). Pengaruh rekrutmen, penempatan kerja, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja anggota kepolisian di Polres Bolaang Mongondow Timur. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 404-415. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.51316>
- Nafis, B., Chan, A., & Raharja, S. J. (2020). Analisis work-life balance para karyawan Bank BJB Cabang Indramayu. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 8(1), 115-126. <https://doi.org/10.30871/jaemb.v8i1.1250>

- Narwathi, N. M. D., Trarintya, M. A. P., & Astawa, I. P. P. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan LPD Desa Adat Guwang. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parawisata*, 3(6), 1033-1044. <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/3789?>
- Nuriyah, S., Qomariah, N., & ... (2022). Pengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Padang. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(1), 14-31. <http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/1768>
- Prajodi, G., & Amalya, W. (2024). Pengembangan karir dan kompensasi terhadap retensi. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14(2), 176-181. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jab/article/view/58710>
- Rizky, S. (2022). Pengaruh work-life balance dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada SMKS Kodeco Simpang Empat di Kalimantan Selatan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 49-56. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v2i2.1523>
- Salsabila, A., Muttaqin, R., Herlina, L., & Ekonomi, J. J. (2025). Pengaruh work-life balance, program pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Juanindo Perkasa. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 11(1), 219-229. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i1.3603>
- Saputra, A. F. (2025). *Work-life balance di dunia kerja*. Sumatra Barat: PACE (Partnership for Action on Community Education).
- Seto, A. A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sumatra Barat: PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Simamora, A. J. (2021). Analisis pengaruh work-life balance, pengembangan karir, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 75(17), 399-405. <https://doi.org/10.36987/jumsi>
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi, A., & Hendra Saputro, A. (2024). Pengaruh komunikasi, work-life balance, dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Papandayan Cocoa Industries Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 186-195. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.1772>
- Syifa Fadilla. (2022). Pengaruh work-life balance dan beban kerja terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 49-56. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v2i2.1523>
- Widiantoro, R., & Gaol, P. (2024). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 6(1), 63-85. <https://jurnal.stialan.ac.id/index.php/JSDA/article/view/757>

World Health Organization & United Nations Children's Fund. (2023). *Global report on children with developmental disabilities*.
<https://www.unicef.org/media/145016/file/Global-report-on-children-with-developmental-dis>