

DETERMINAN KEPUASAN KERJA BERDASARKAN PENGEMBANGAN KARIER DAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA

Herman Surijadi¹, Carla Carolien Tousalwa², Muhamad Amin³, Muhajir Makatita⁴, Muhamad Nur Deny Musa⁵, Muspiha⁶ & Dominggus Jacobus Siwabessy⁷

^{1,2} Politeknik Negeri Ambon

^{3,4,7} Universitas Dr. Djar Wattiheluw

^{5,6} Universitas Iqra Buru

hermansurijadi@yahoo.co.id

Abstract

This study aims to test and analyse the impact of career development and work-life balance on job satisfaction of bank employees in Ambon City. The approach in this research is included in quantitative research. The research model is a survey model using an online questionnaire instrument. The population in the study was all bank employees in Ambon City with the census technique as the sampling technique. Data analysis used multiple linear regression preceded by frequency distribution analysis of respondents' answers, classical assumption testing (normality, multicollinearity and heteroscedasticity tests) and research instrument testing (validity and reliability tests). The research findings prove that career development and work-life balance factors have a positive and significant impact on job satisfaction of bank employees in Ambon City.

Keywords; Career Development, Work-Life Balance, Job Satisfaction.

Pendahuluan

Mencapai keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan, yang dikenal sebagai work-life balance, memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan para karyawan. (Greenhaus & Collins) Memberikan definisi work-life balance sebagai sejauh mana seseorang merasa terikat dan puas terhadap kehidupan pekerjaan dan kehidupan keluarganya, serta kemampuan untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Di sisi lain, pandangan lain yang diungkapkan oleh (Muda et al., 2021) Menggambarkan work-life balance sebagai kemampuan karyawan untuk memanfaatkan jam kerja secara fleksibel, sehingga mereka dapat menjaga keseimbangan antara pekerjaan atau karya mereka dengan komitmen lain seperti keluarga, hobi, seni, dan studi, tanpa hanya berfokus pada pekerjaan mereka.

Kedua perspektif tersebut pada dasarnya menyoroti pentingnya mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan aspek-aspek lain dalam kehidupan. Secara ringkas, dapat dijelaskan bahwa seseorang yang merasakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung mengalami tingkat stres yang rendah, memiliki motivasi kerja yang tinggi, serta menjalin hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan. Situasi ini umumnya mencerminkan kemampuan individu untuk secara efektif memisahkan urusan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.

Saat ini, definisi kesuksesan karier bagi pria dan wanita tidak lagi terbatas pada pencapaian penghasilan atau tingkat gaji yang tinggi. Menurut sebuah studi dari Accenture, perusahaan konsultan manajemen, yang dilaporkan oleh nasional.kompas.com, work-life balance menjadi faktor utama dalam menentukan kesuksesan bagi lebih dari setengah laki-laki dan perempuan. Survei ini mengungkapkan bahwa secara keseluruhan, 53 persen wanita dan 50 persen pria menyatakan kepuasan terhadap pekerjaan mereka dan tidak mencari peluang baru secara aktif. Lebih lanjut, kelompok yang memilih untuk mengundurkan diri cenderung didorong oleh keinginan untuk menjaga keseimbangan dalam kehidupan mereka (<https://nasional.kompas.com>).

Informasi tersebut sesuai dengan temuan yang diungkap dalam artikel yang merujuk pada Fast Company. Diketahui bahwa perusahaan teknologi besar seperti Google dan Amazon memang menghadapi tingkat pergantian (turnover) karyawan yang tinggi, sebagaimana disampaikan oleh



beritagar.id. Menurut survei yang dilakukan oleh (Suhardono, 2013), banyak karyawan di perusahaan teknologi mencari pekerjaan baru dengan pertimbangan utama terkait keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Tambahan informasi dari riset yang dipresentasikan oleh Corporate Executive Board, sebagaimana dilaporkan oleh kompasiana.com, terkait pekerja di Amerika menunjukkan adanya korelasi positif antara work-life balance dan tingkat kepuasan kerja pegawai. Hasil survei tersebut juga mengungkapkan bahwa 21% dari responden menganggap diri mereka lebih produktif ketika mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan dengan baik.

Fenomena keseimbangan kehidupan kerja juga merupakan realitas yang terjadi di Indonesia. Berdasarkan fakta terbaru yang disampaikan melalui laporan "Survei Gaji 2018" yang dirilis oleh (Azdanal et al., 2021), salah satu faktor utama kepuasan pekerja di Indonesia terkait dengan pekerjaan yang diemban adalah keseimbangan kehidupan kerja, sebagaimana dilaporkan oleh ekonomi.kompas.com. Hal ini menandakan bahwa perusahaan yang memberikan perhatian lebih pada work-life balance akan mendapatkan reputasi positif karena memiliki karyawan yang lebih bahagia, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka. Manfaat ini tidak hanya berlaku bagi perusahaan tetapi juga bagi individu pekerja secara personal. Dengan memprioritaskan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, pekerja cenderung lebih produktif, bahagia, dan memiliki kualitas hidup yang lebih baik.

Penelitian-penelitian terdahulu yang mengeksplorasi dampak keseimbangan antara kehidupan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Salah satu kajian mengenai dampak keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan dilakukan oleh (Arifin, 2012). Hasil penelitiannya menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan. Temuan tersebut kemudian diperkuat oleh hasil kajian (Ganapathi, 2016), yang juga menyatakan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kepuasan kerja tidak sepenuhnya memiliki pengaruh yang signifikan. Temuan dari penelitian menunjukkan bahwa hanya keseimbangan kepuasan yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sementara itu, keseimbangan waktu dan keseimbangan keterlibatan tidak memperlihatkan dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bio Farma Persero, sesuai dengan hasil penelitian tersebut.

Temuan dari kajian tersebut sejalan dengan riset yang dilakukan oleh (Risna), yang menemukan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara keseimbangan waktu dan kepuasan kerja perawat di Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Konawe Selatan. Namun, perlu dicatat bahwa hasil kajian bisa bervariasi tergantung pada konteks, karakteristik responden, dan kondisi lingkungan kerja. Ketidakesesuaian temuan tersebut dengan penelitian yang menyatakan hasil bertolak belakang, seperti yang dilakukan oleh (Prasetyo, 2020; Qodrizana & Musadieq, 2018), yang menemukan bahwa keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan perempuan di Yayasan Insan Permata Tunggulwulung Kota Malang. (Rondonuwu et al., 2018) juga mendukung temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Sintesa Peninsula Manado. Dalam situasi ini, perbedaan temuan penelitian kemungkinan dapat dijelaskan oleh variasi pada variabel yang diselidiki, metode penelitian, atau karakteristik dari kelompok yang menjadi objek penelitian. Selain itu, faktor-faktor kontekstual yang berbeda di dalam organisasi atau sektor pekerjaan juga dapat menjadi faktor penentu hasil yang berbeda antara satu penelitian dengan yang lainnya.

Kajian empiris mengenai dampak pengembangan karir terhadap tingkat kepuasan karyawan telah menghasilkan temuan yang beragam. Sebagaimana disampaikan oleh (Kristianto et al., 2013), penelitian mereka menunjukkan bahwa pengembangan karir secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan serupa juga diungkapkan oleh (Lisdiani & Ngatno, 2017), yang menemukan bahwa pengembangan karir tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, hasil penelitian yang bertentangan juga dapat ditemukan. (Suwarto, 2015)

berhasil membuktikan bahwa pola pengembangan karier berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Temuan serupa juga disampaikan oleh (Gusdila, 2023), yang menyatakan bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu. Temuan yang mendukung dampak positif pengembangan karir terhadap kepuasan kerja juga ditemukan dalam penelitian oleh (Akhmal et al., 2018; Rahma, 2019) . Kedua penelitian tersebut menyatakan bahwa faktor pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pemaparan hasil kajian empiris di atas memperlihatkan adanya ambivalensi atau keraguan terkait dampak keseimbangan kehidupan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. Fenomena ini, sebagaimana diutarakan oleh (Ferdinand, 2014) dapat dianggap sebagai celah penelitian atau research gap yang mungkin menjadi motivasi bagi peneliti selanjutnya untuk menyelidiki kembali topik yang sama. Keberagaman temuan dalam penelitian sebelumnya menciptakan ruang untuk penelitian lebih lanjut guna mencari pemahaman yang lebih mendalam. Dengan memperhatikan situasi tersebut, peneliti merasa terdorong untuk melakukan replikasi penelitian dengan fokus pada topik yang sama, namun dilakukan pada objek dan rentang waktu yang berbeda. Keputusan ini, yaitu melibatkan bank di Kota Ambon, diharapkan dapat memberikan wawasan baru dan kontribusi yang lebih spesifik terhadap pemahaman mengenai dampak keseimbangan antara kehidupan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. Proses replikasi penelitian ini diharapkan mampu memperkaya pemahaman kita tentang variasi hasil penelitian dalam konteks yang beragam dan membantu mengisi kekosongan pengetahuan yang masih ada dalam literatur.

Pemilihan bank sebagai objek penelitian nampaknya didasarkan pada fakta bahwa rata-rata jumlah jam kerja di bank cenderung lebih tinggi dibandingkan dengan lingkungan kerja lainnya. Hal ini mencerminkan potensi tinggi terjadinya ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi di sektor perbankan. Pilihan ini juga terkait dengan berita yang dilaporkan oleh metro.tempo.co pada tanggal 8 Januari 2018, mengenai seorang karyawan di salah satu bank di Jakarta yang mengakhiri hidupnya akibat beban kerja yang terlalu tinggi. Dengan memilih bank sebagai konteks penelitian, diharapkan temuan dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi signifikan dalam pemahaman dampak keseimbangan antara kehidupan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan, terutama dalam konteks sektor perbankan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu mengurangi tingkat ambivalensi yang mungkin muncul dalam literatur, terutama di lingkungan kerja yang memiliki beban kerja tinggi seperti industri perbankan. Selain itu, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan dan rekomendasi yang berguna untuk perbaikan kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia di sektor perbankan guna meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan.

Kajian Teori

Kepuasan Kerja

Pengertian kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, sehingga seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya (Kurrohman et al., 2023). (Nahuway & Tamaela, 2020) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang diinginkan oleh setiap pekerja. Selain itu, kepuasan kerja juga mencakup keadaan emosional pekerja terkait apakah pekerjaan tersebut dianggap menyenangkan atau tidak. Menurut (Robbins, 2002), kepuasan kerja mengacu pada sikap umum individu terhadap pekerjaannya, sehingga tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan tercermin dalam sikap positif terhadap pekerjaan, sementara tingkat kepuasan yang rendah akan menciptakan sikap negatif. (Handoko, 2016) menggambarkan kepuasan kerja sebagai manifestasi sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan lingkungan kerjanya secara keseluruhan. Lebih lanjut, (Handoko, 2016) menyatakan bahwa beberapa faktor dapat mempengaruhi kepuasan kerja, di antaranya: a). Pekerjaan yang secara mental menantang,

b). Ganjaran (pendapatan dan penghargaan) yang setimpal, c). Kondisi kerja yang mendukung dan d). Mitra kerja yang mendukung.

Pengembangan Karir

Karir dapat diartikan sebagai suatu proses yang dialami oleh seseorang selama bekerja, dan melibatkan cara serta jalur untuk mengembangkannya. Karir tidak hanya dilihat sebagai serangkaian tugas pekerjaan, tetapi juga sebagai bagian dari perjalanan dan tujuan hidup seseorang ((Moeheriono, 2009). Saat ini, konsep karir dikenal dengan istilah "*protean career*" yang menggambarkan karir yang senantiasa berubah. Dalam konteks protean career, individu mengambil peran aktif dalam mengarahkan karir mereka sendiri. Mereka menetapkan sasaran keberhasilan psikologis dalam pekerjaan dan memiliki otonomi untuk mengelola jalur karir mereka. Konsep ini menekankan bahwa karyawan memiliki tanggung jawab utama untuk mengelola dan mengarahkan perkembangan karir mereka, berbeda dengan pendekatan tradisional di mana organisasi memiliki peran yang lebih dominan dalam mengelola karir karyawan (Moeheriono, 2009).

Menurut (Seku & Andriyani, 2023), pengembangan karir adalah suatu proses peningkatan kemampuan kerja individu dengan tujuan mencapai karir yang diinginkan. Dalam konteks perencanaan karir, yang merupakan bagian dari upaya pengembangan karir, penting untuk mempertimbangkan keinginan karyawan. Beberapa indikator yang dapat diadopsi untuk mengukur pengembangan karir melibatkan berbagai aspek, antara lain; a). Persamaan karir (*career equity*), b). Karyawan menginginkan adanya kesamaan didalam sistem promosi dan kesempatan memajukan karir, c). Masalah pengawasan (*supervisory concern*), d). Karyawan menginginkan didalam pengembangan karirnya ada peran aktif para pengawas serta dapat memberikan umpan balik bagi prestasi kerjanya., e). Kesadaran akan adanya kesempatan (*awareness of opportunity*), f). Karyawan menginginkan adanya kesempatan untuk berkarir, g). Minat karyawan (*employment interest*) dan h). Kepuasan karir (*career satisfaction*).

Kajian empiris tentang dampak pengembangan karir terhadap tingkat kepuasan karyawan/pegawai juga pernah disampaikan (Suwanto, 2015) yang justru berhasil membuktikan bahwa pola pengembangan karier berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Hasil yang selaras juga disampaikan oleh (Widodo, 2023) yang menyatakan bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu. Hasil kedua penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian oleh (Akhmal et al., 2018; Rahma, 2019) menyatakan hasil yang sama yakni faktor pengembangan karir berpengaruh terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan landasan teori pada bagian tinjauan pustaka diatas dan hasil-hasil kajian terdahulu maka hipotesa yang diajukan untuk selanjutnya diuji kembali dalam kajian ini adalah;

H₁ ; Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan bank di Kota Ambon.

Keseimbangan Kehidupan Kerja

Beberapa definisi *work-life balance* (keseimbangan kerja keluarga) dari berbagai penelitian dan pandangan akademisi menggambarkan konsep ini dengan berbagai nuansa. Frone (2003) menyatakan bahwa keseimbangan kerja keluarga sulit didefinisikan secara tepat dan awalnya hanya mengacu pada konsep ketiadaan konflik antara kerja dan keluarga. (Basuni & Sopiah, 2023) mengartikan *work-life balance* sebagai keadaan di mana seseorang merasa puas dan mampu berperan baik dalam pekerjaan dan kehidupan keluarganya dengan meminimalkan konflik peran tersebut. (Mardhatillah, 2018) mendefinisikan *work-life balance* sebagai upaya individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani. Dalam konteks ini, *work-life balance* dikaitkan dengan tingkat kepuasan individu terhadap keadaan hidupnya. (RISAMASU & WAMBRAUW, 2020) menyatakan bahwa *work-life balance* dapat menciptakan etos kerja yang unggul, terutama ketika keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan mencapai tingkat kepuasan yang tinggi.

(TRIANA, 2022) menganggap *work-life balance* sebagai sejauh mana individu merasa puas dan terlibat secara seimbang dalam peran-perannya di pekerjaan dan kehidupan lainnya di luar pekerjaan. (Aristiyani et al., 2023) melihat *work-life balance* sebagai keadaan di mana seseorang merasakan adanya keterlibatan dan kepuasan peran yang setara dalam domain kerja dan keluarga, dengan konflik yang minimal, berkat kemampuan dalam mengatur tanggung jawab dan menentukan prioritas. (MacDermid et al., 1999)) mendefinisikan *work-life balance* sebagai keberadaan individu ketika ada keterlibatan dan kepuasan yang setara dalam peran kerja dan keluarga. (Greenhaus et al., 2003) menyebut *work-life balance* sebagai keseimbangan dan keterlibatan yang sama antara waktu, kepuasan, pekerjaan, dan keluarga. Rangkuman definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* adalah keseimbangan kehidupan kerja di mana individu merasakan kepuasan dalam menjalankan kedua peran dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan. Indikator *work-life balance* mencakup keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan.

Beberapa hasil kajian terdahulu yang mendasari pengembangan hipotesa kajian ini antara lain oleh (Prasetyo, 2020) yang justru menyatakan hasil yang bertolak belakang yaitu bahwa keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan perempuan.. Hasil kajian ini juga didukung oleh (Rondonuwu et al., 2018) yang berhasil membuktikan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kedua hasil kajian ini juga selanjutnya didukung oleh hasil penelitian yang selanjutnya oleh (Rene & Wahyuni, 2018; Wuarlima et al., 2019) . Berdasarkan landasan teori pada bagian tinjauan pustaka diatas dan hasil-hasil kajian terdahulu maka hipotesa yang diajukan untuk selanjutnya diuji kembali dalam kajian ini adalah;

H₂ ; Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan bank di Kota Ambon.

Metode Penelitian

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian penjelasan (*eksplanatory*) karena tujuannya adalah untuk menjelaskan pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Model penelitian yang digunakan adalah model survei dengan menggunakan instrumen kuesioner yang disebarakan secara online. Populasi dalam penelitian ini melibatkan seluruh karyawan bank di Kota Ambon, dan teknik penarikan sampel yang digunakan adalah teknik sensus, yaitu seluruh anggota populasi diikutsertakan dalam penelitian. Untuk menganalisis data, penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda. Sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan analisis distribusi frekuensi jawaban responden, pengujian asumsi klasik seperti uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas, serta pengujian validitas dan reliabilitas terhadap instrumen penelitian (Nugraha, 2022).

Hasil dan Pembahasan

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi distribusi frekuensi jawaban responden terkait hasil kuesioner yang mencakup variabel reputasi merek dan loyalitas merek. Pendekatan analisis ini bersifat deskriptif dan bertujuan untuk memberikan pemahaman tentang data yang diperoleh dari lapangan, tanpa melakukan inferensi atau penarikan kesimpulan yang mendalam. Dalam konteks ini, interpretasi skor tanggapan responden pada setiap variabel penelitian dilakukan dengan memperhatikan nilai rata-rata dan distribusi frekuensi jawaban untuk setiap pertanyaan, sehingga memberikan gambaran tentang persepsi responden terhadap masing-masing indikator.

Pengukuran untuk setiap item dari variabel penelitian menggunakan skala Likert dengan rentang skor 1 hingga 5. Penelitian ini mengadopsi dasar interpretasi nilai rata-rata yang mengacu pada

panduan interpretasi skor yang telah didefinisikan oleh (Stemple Jr, 2004). Analisis ini akan memberikan gambaran tentang sejauh mana responden menyampaikan persepsi mereka terkait variabel kehidupan kerja, pengembangan karier dan kepuasan kerja, dan hasilnya diinterpretasikan berdasarkan nilai rata-rata dan distribusi frekuensi jawaban dari responden seperti yang terlibat berikut ini.

Tabel 1
Hasil Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Item	Skor					Rata-Rata
	1	2	3	4	5	
	F	F	F	F	F	
Rekapitulasi Jawaban Keseimbangan Kehidupan Kerja						
X _{1.1}	-	4	-	41	22	4.20
X _{1.2}	-	-	2	43	22	4.29
X _{1.3}	-	-	9	33	25	4.24
X _{1.4}	-	-	9	39	19	4.15
X _{1.5}	-	-	11	41	15	4.06
Rata-Rata ;						4.16
Rekapitulasi Jawaban Pengembangan Karir						
X _{2.1}	-	-	7	42	18	4.16
X _{2.2}	-	-	18	37	12	4.09
X _{2.3}	-	-	13	35	19	4.09
X _{2.4}	-	-	6	40	21	4.22
X _{2.5}	-	-	4	38	25	4.31
Rata-Rata ;						4.17
Rekapitulasi Jawaban Kepuasan Kerja						
Y _{1.1}	-	-	12	38	17	4.07
Y _{1.2}	-	-	7	37	23	4.24
Y _{1.3}	-	-	10	44	13	4.04
Y _{1.4}	-	-	10	46	11	4.01
Y _{1.5}	-	-	12	41	14	4.03
Rata-Rata ;						4.08

Keterangan : 1 = Sangat tidak setuju; 2 = Tidak setuju; 3 = Ragu-ragu; 4 = Setuju; 5 = Sangat setuju. Sumber; Data diolah, (2023).

Uji Instrumen Penelitian

Pengujian validitas dalam kajian ini menggunakan korelasi *Product Moment Person*, dimana valid atau tidaknya instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *Product Moment Person* dengan signifikan 5% (Purba & Purba, 2022). Artinya bila probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0.05 maka instrumen dinyatakan tidak valid dan sebaliknya, jika hasil korelasi lebih besar dari 0.05 maka instrumen dinyatakan valid. Selanjutnya pengujian reliabilitas kajian ini menggunakan *alpha cronbachs* dimana suatu instrumen dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai koefisien keandalan lebih besar atau sama dengan 0.6 artinya apabila $\alpha = 0.6$ maka instrumen dapat dikatakan reliabel. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas kajian ini terlihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 2
Hasil Pengujian Validitas & Reliabilitas

Variabel	Item	Korelasi <i>Product Moment</i> (r)			<i>Alpha Cronbachs</i>	
		r	sig	Keterangan	<i>Coefisient Alpha</i>	Keterangan
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0.818	0.000	Valid	0.849	Reliabel
	X _{1.2}	0.755	0.000	Valid		
	X _{1.3}	0.830	0.000	Valid		
	X _{1.4}	0.713	0.000	Valid		
	X _{1.5}	0.845	0.000	Valid		
Pengembangan Karir (X ₂)	X _{2.1}	0.820	0.000	Valid	0.764	Reliabel
	X _{2.2}	0.531	0.000	Valid		
	X _{2.3}	0.864	0.000	Valid		
	X _{2.4}	0.784	0.000	Valid		
	X _{2.5}	0.594	0.000	Valid		
Kinerja (Y)	Y _{1.1}	0.725	0.000	Valid	0.845	Reliabel
	Y _{1.2}	0.654	0.000	Valid		
	Y _{1.3}	0.819	0.000	Valid		
	Y _{1.4}	0.875	0.000	Valid		
	Y _{1.5}	0.874	0.000	Valid		

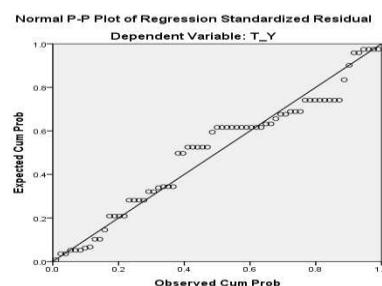
Sumber; Data diolah, (2023)

Hasil dari pengujian validitas diatas menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel penelitian ini dapat dikatakan valid karena tingkat signifikannya 0.00 adalah lebih kecil dari 0.05. Hasil pengujian juga menunjukkan bahwa seluruh variabel terteliti dalam kajian ini ternyata memiliki koefisien korelasi diatas 0.60 sehingga seluruh data penelitian ini dapat dikatakan realibel yang artinya data ini layak untuk dilanjutkan pada pengolahan data tahapan selanjutnya (Janna & Herianto, 2021).

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Normalitas

Pengujian normal tidaknya dostribusi data penelitian ini dilakukan dengan melihat peneyebaran data pada *normal probability plot*. Asumsinya, data dikatakan berdistribusi normal apabila data tersebut menyebar mengikuti garis diagonal, penyebarannya secara acak dan tidak membentuk pola tertentu (Motondang, 2011). Tampilan *normal probability plot* data penelitian ini terlihat dibawah ini.



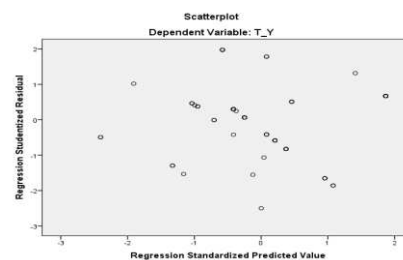
Gambar 1
Hasil Pengujian Normalitas

Berdasarkan *normal probability plot* diatas, maka data penelitian ini dapat dikatakan telah memenuhi kaidah normalitas karena terlihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal,

penyebarannya secara acak dan tidak membentuk pola tertentu.

2. Heterokedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas menggunakan scatterplot, fokus utamanya adalah pada distribusi titik-titik residual. Jika ada pola yang jelas dalam penyebaran residual di sepanjang sumbu Y, hal ini dapat menunjukkan adanya heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika tidak ada pola atau penyebaran titik-titik residual secara acak di sepanjang sumbu Y, maka model regresi dianggap bebas dari heteroskedastisitas (Maziyya et al., 2015). Dengan kata lain, jika penyebaran titik-titik residual merata dan tidak membentuk pola yang konsisten (seperti pola kembang atau corong), ini mendukung asumsi homoskedastisitas (tidak adanya heteroskedastisitas). Berikut ini adalah hasil pengujian heteroskedastisitas yang terlihat pada gambar *charts scatterplot* dibawah ini.



Gambar 1
Hasil Pengujian Heterokedastisitas

Gambar diatas menunjukkan bahwa data penelitian bebas heterokedastisitas karena titik-titik data menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

3. Multikoliniearitas

Pengujian multikolinearitas kajian ini menggunakan melihat nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) atau faktor pertambahan ragam. Apabila nilai VIF lebih besar dari 10 maka terjadi multikolinieritas, sebaliknya apabila VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Berikut ini adalah hasil Pengujian multikolinearitas seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3
Hasil Pengujian Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Keseimbangan Kehidupan Kerja	0.479	2.087
Pengembangan Karir	0.479	2.087

Sumber; Data diolah, (2023)

Data diatas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* tidak lebih dari 1 dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) berada dibawah 10 yang berarti tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam penelitian ini (Arikunto, 1998).

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai bank di Kota Ambon degan hasil analisis yang terlihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Coefficients	t hitung	Sig	Keterangan
Constant	1.561			
Keseimbangan Kehidupan Kerja	0.327	3.309	0.002	signifikan
Pengembangan Karir	0.574	5.179	0.000	signifikan
R Square	0.671			
Adjusted R Square	0.661			
t tabel	1.669			

Sumber; Data diolah, (2023)

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

$$Y = 1.561 + 0.327 + 0.574 + \varepsilon$$

Data diatas menunjukkan nilai *constant* atau *intercept* sebesar 1.561 mengartikan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari keseimbangan kehidupan kerja dan pengembangan karir maka besarnya adalah nilai kepuasan kerja pegawai bank di Kota Ambon adalah sebesar 1.561. Koefisien regresi $\beta_1 X_1 = 0.327$ menunjukkan bahwa setiap nilai keseimbangan kehidupan kerja meningkat atau semakin baik maka nilai kepuasan kerja pegawai bank di Kota Ambon akan meningkat sebesar nilai koefisien regresi $\beta_1 X_1$ atau dengan kata lain setiap peningkatan kepuasan kerja pegawai bank di Kota Ambon dibutuhkan nilai keseimbangan kehidupan kerja sebesar 0.327 dengan asumsi besarnya nilai pengembangan karir adalah tetap.

Koefisien regresi $\beta_2 X_2 = 0.574$ menunjukkan bahwa setiap nilai pengembangan karir meningkat atau semakin baik maka nilai kepuasan kerja pegawai bank di Kota Ambon akan meningkat sebesar nilai koefisien regresi $\beta_2 X_2$ tersebut atau dengan kata lain setiap peningkatan kepuasan kerja pegawai bank di Kota Ambon dibutuhkan pengembangan karir sebesar 0.574 dengan asumsi besarnya nilai keseimbangan kehidupan kerja adalah tetap. Data pada tabel diatas juga menunjukan bahwa model konseptual penelitian yang dibangun adalah layak karena terbukti bahwa kepuasan kerja pegawai bank di Kota Ambon dapat dijelaskan dengan relatif baik oleh keseimbangan kehidupan kerja dan pengembangan karir dengan nilai determinasi atau tingkat kelayakan sebesar 0.661 atau sebesar 66.1% sementara 33.9% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diuji dalam model konseptual penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil analisis pada bagian sebelumnya menunjukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan pengembangan karir baik secara parsial maupun simultan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai bank di Kota Ambon. Hal ini dapat dibuktikan melalui koefisien regresi yang menunjukan jika keseimbangan kehidupan kerja atau pengembangan karir meningkat, maka peningkatan tersebut akan diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja pegawai bank di Kota Ambon. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dorongan peningkatan keseimbangan kehidupan kerja dan pengembangan karir akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja pegawai bank di Kota Ambon.

Berpengaruhnya keseimbangan kehidupan kerja dapat ditelusuri melalui analisis distribusi frekuensi jawaban responden. Berdasarkan hasil analisis ini terlihat bahwa sumbangan pengaruh tersebut lebih banyak bersumber dari indikator keseimbangan waktu (memiliki nilai rata-rata tertinggi yakni 4.24). Hasil ini jika dikaitkan dengan pernyataan instrument penelitian maka memiliki 2 makna

yaitu; 1). Bahwa pegawai bank di Kota Ambon mengakui bahwa mereka memiliki waktu yang cukup yang dapat digunakan bersama keluarganya dan 2) Mereka juga mengakui bahwa relatif memiliki waktu untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan kegemarannya.

Informasi lain yang berhasil diungkap adalah bahwa persepsi keseimbangan kehidupan kerja yang baik oleh pegawai bank di Kota Ambon dapat terwujud jika mereka memiliki waktu untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan kegemarannya. Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh; (Qodrizana & Musadieq, 2018; Rene & Wahyuni, 2018; Rondonuwu et al., 2018; Wuarlima et al., 2019) yang mengakui bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Selanjutnya hasil pengujian hipotesa kedua menyatakan bahwa faktor pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai bank di Kota Ambon. Determinan pengaruh pengembangan karir berdasarkan hasil analisis distribusi frekuensi jawaban responden lebih bersumber dari indikator kepuasan karir (item X_{2.5}) dengan nilai rata-rata item tertinggi sebesar 4.31. Hasil ini mengungkapkan bahwa persepsi pengembangan karir oleh pegawai bank di Kota Ambon akan baik jika mereka mendapatkan kepuasan dari karir yang mereka rintis. Hasil ini mendukung hasil kajian terdahulu oleh (Akmal et al., 2018; Gandi; Rahma, 2019; Suwanto, 2015) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penutup

Kesimpulan

Simpulan yang Anda ambil dari kajian ini memberikan gambaran yang jelas tentang pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai bank di Kota Ambon. Berikut adalah ringkasan simpulan yang dapat diambil; bahwa terdapat keterkaitan positif dan signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kepuasan kerja pegawai bank di Kota Ambon. Analisis menggunakan koefisien regresi menunjukkan bahwa peningkatan keseimbangan kehidupan kerja berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja pegawai bank. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa upaya untuk meningkatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi di lingkungan kerja bank dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja.

Temuan kajian ini juga menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai bank di Kota Ambon. Analisis menggunakan koefisien regresi menunjukkan bahwa peningkatan dalam pengembangan karir berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja pegawai bank. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa inisiatif untuk meningkatkan pengembangan karir di kalangan pegawai bank dapat menjadi faktor yang memperkuat tingkat kepuasan kerja mereka

Saran

Berdasarkan temuan hasil penelitian, beberapa saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut; bahwa pengembangan karir yang memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja, disarankan untuk meningkatkan upaya dalam pengembangan karir pegawai bank di Kota Ambon. Hal ini dapat mencakup penyediaan pelatihan, kursus, atau program pengembangan keterampilan yang dapat membantu pegawai dalam mengembangkan karir mereka. Rekomendasi selanjutnya adalah meskipun keseimbangan kehidupan kerja memiliki dampak yang lebih kecil, tetaplah penting untuk memperhatikan faktor ini. Evaluasilah kebijakan waktu kerja dan beban kerja maksimal untuk memastikan bahwa pegawai dapat menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Rekomendasi selanjutnya adalah lakukan komunikasi terbuka dan konsultasi dengan pegawai untuk memahami lebih lanjut kebutuhan dan harapan mereka terkait keseimbangan kehidupan kerja dan pengembangan karir. Ini dapat membantu dalam merancang kebijakan dan program yang lebih sesuai dengan kebutuhan mereka. Rekomendasi berikutnya adalah pertimbangkan untuk

mengimplementasikan program atau kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja, seperti fleksibilitas waktu kerja, cuti yang lebih baik, atau program kesejahteraan pegawai. Rekomendasi yang terakhir adalah lakukan pemantauan dan evaluasi secara berkala terhadap efektivitas kebijakan dan program yang diimplementasikan. Dengan memantau respons pegawai dan hasil kinerja, organisasi dapat melakukan penyesuaian yang diperlukan untuk meningkatkan keseimbangan dan kepuasan kerja.

Daftar Pustaka

- Akhmal, A., Laia, F., & Sari, R. A. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 7(1), 20-24.
- Arifin, N. (2012). Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja pada CV Duta Senenan Jepara. *Jurnal Economia*, 8(1), 11-21.
- Arikunto, S. (1998). Pendekatan Penelitian. *Jakarta: Rineka Cipta*.
- Aristiyani, A., Nurdin, M. C. I., Assa, M. M. V., Sugiarti, L. R., & Suhariadi, F. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Perceived Organizational Support Terhadap Keterlekatan Kerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Anggota Instansi X. *Jurnal Cahaya Mandalika ISSN 2721-4796 (online)*, 4(3), 1188-1199.
- Azdanal, M. R., Zamzam, F., & Rostiati, N. (2021). Pengaruh Work Life Balance Iklim Organisasi dan Reward Masa Pandemi Terhadap Kepuasan Kerja. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 2(2), 235-248.
- Basuni, B., & Sopiah, S. (2023). Work-Life Balance and Burnout on Employee: A Systematic Literature Review and Bibliometric Analysis. *International Journal of Business, Law, and Education*, 4(2), 1207-1213.
- Ferdinand, A. (2014). Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi Tesis dan Desrtasi Ilmu Manajemen.
- Eduard Yohannis Tamaela, (2022). An Examination of the Effects of Motivation, Compensation, and Career Development on the Performance of BMT Employees, *Journal Koperasi dan Manajemen*, 3(01), 45-54, <https://journal.stiekop.ac.id/index.php/komastie/article/view/109>.
- Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada PT. Bio Farma Persero). *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 125-135.
- Gandi, M. Nawawi, and Nawawi Natsir. 2018. “. Pengaruh Pengembangan Karir dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu.” *E Jurnal Katalogis*, 6(1), 147-158.
- Greenhaus, J., & Collins, K. dan Shaw, JD,(2003). The Relationship between Work-Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behaviour Vol*, 63.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The Relation Between Work–Family Balance and Quality of Life. *Journal of vocational behavior*, 63(3), 510-531.
- Gusdila, A. (2023). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Bank Muamalat KCU Yogyakarta)* UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. BPFE.
- Janna, N. M., & Herianto, H. (2021). Konsep Uji Validitas dan Reliabilitas dengan Menggunakan SPSS.
- Joko Rizkie Widokarti, Eduard Yohannis Tamaela, Milcha Handayani Tammubua, (2023). Analisis Peran Kepuasan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, *Journal of Economics Review (JOER)*, 3(1), 1-9, <https://www.jurnal.ppsuniyap.ac.id/index.php/joer/article/view/41/22>.

- Kristianto, R. I., Abdi, R. D. S. T., & Nugroho, A. (2013). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja di PT Kapasari di Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 1(1), 134-149.
- Kurrohman, T., Utomo, K. W., & Widokarti, J. R. (2023). The Influence of E-Learning and in House Training on Employee Performance with Evaluation of Kirkpatrick Training Model as a Moderation Variable. *Enrichment: Journal of Management*, 13(4), 2576-2588.
- Lisdiani, V., & Ngatno, N. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Hotel Grasia Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(4), 105-112.
- MacDermid, S. M., Litchfield, L. C., & Pitt-Catsoupes, M. (1999). Organizational Size and Work-Family Issues. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 562(1), 111-126.
- Mardhatillah, A. (2018). Enhancing Work Motivation By Promoting Work-Life Balance: Empirical Study On Career Development. *European Proceedings of Social and Behavioural Sciences*, 40.
- Maziyya, P. A., Sukarsa, I. K. G., & Asih, N. M. (2015). Mengatasi heteroskedastisitas pada regresi dengan menggunakan weighted least square. *E-Jurnal Matematika*, 4(1), 20-25.
- Moeheriono, P. (2009). Competency Based Human Resource Management. *Jakarta: Ghalia Indonesia*.
- Motondang, Z. (2011). Pengujian Normalitas Data. *Medan: PPs Universitas Medan*.
- Muda, T. F. M., Yusoff, Z. M., Ismail, S. K., Husin, S. N. M. S., Daud, N., Ab Aziz, S., & Mohd, A. (2021). The Impact of Work-Life Balance on the Quality of Life Among Women Employees in Unisza, Malaysia. *J. Legal Ethical & Regul. Isses*, 24, 1.
- Nahuway, V. F., & Tamaela, Eduard Yohannis. (2020). Model Efektifitas dan Efisiensi E-Procurement serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Pengguna di Provinsi Maluku. *Jurnal Maneksi*, 9(1), 275-282.
- Nugraha, B. (2022). *Pengembangan Uji Statistik: Implementasi Metode Regresi Linier Berganda dengan Pertimbangan Uji Asumsi Klasik*. Pradina Pustaka.
- Prasetyo, S. (2020). *Rsnu Pengaruh Work Life Balance dan Dukungan Supervisor Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Perawat Jombang STIE PGRI Dewantara Jombang*.
- Purba, D., & Purba, M. (2022). Aplikasi Analisis Korelasi dan Regresi menggunakan Pearson Product Moment dan Simple Linear Regression. *Citra Sains Teknologi*, 1(2), 97-103.
- Qodrizana, D. L., & Musadieq, M. A. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Perempuan Yayasan Insan Permata Tunggalwulung Kota Malang). *Jurnal administrasi bisnis*, 60(1), 9-17.
- Rahma, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Diklat, dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Bireuen Medical Center. *Jurnal Kebangsaan*, 8(16), 10-22.
- Rene, R., & 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*, 16(1), 53-63.
- Risna, R. *Pengaruh Work-life Balance (Keseimbangan Kehidupan Kerja) terhadap Kepuasan Kerja Perawat pada Tenaga Kerja Perawat di Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Konawe Selatan Tahun 2016* Haluoleo University].
- Robbins, S. P. (2002). Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi, alih bahasa oleh Halida dan Dewi Sartika. *Edisi Kelima, Erlangga*.
- Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7(2), 30-39.

- Seku, S. I., & Andriyani, S. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management: Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 16(2), 387-395.
- Stemple Jr, J. (2004). Job Satisfaction of High School Principals in Virginia (Doctoral Dissertation, Virginia Polytechnic Institute and State University, 2004). *Dissertation Abstracts International*, 59, 3123726.
- Suhardono, R. (2013). *Your job is not your career*. Literati.
- Suwarto, F. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 19(2), 170-189.
- Triana, N. (2022). The Influence of Work Life Balance and Work Discipline on Employee Performance Through Job Satisfaction at Pt. IMIP Morowali.
- Victorio Fernando Nahuway dan Eduard Yohannis Tamaela, (2020). Model Efektifitas dan Efisiensi E-Procurement serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Pengguna di Provinsi Maluku. *Jurnal Maneksi*, 9(1), 275-282, <https://ejournal-polnam.ac.id/index.php/JurnalManeksi/article/view/327>.
- Widodo, P. H. (2023). Peningkatan Kinerja Karyawan Ditinjau dari Iklim Organisasi dan Pelatihan Pengembangan Karir di PT XYZ. *Journal Economic Insights*, 2(2), 73-81.
- Wuarlima, F., Kojo, C., & Sendow, G. M. (2019). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Gran Puri Hotel Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4).