

Analisis Pengaruh *Work Life Balance*, Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu

Asrani Juni Simamora

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu, asranijuni@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the analysis of the influence of work life balance, work discipline, work motivation and work discipline on job satisfaction in the National Trade and industry Labuhanbatu. In testing individually / partially (t test) obtained four variables have a significant influence on job satisfaction. Where the value of the significant probability variable work life balance (X1) is less than 0.05, which is equal to 0.026 with a value of beta (β) of 0.473, for the variable work discipline (X2) is less than 0.05, which is equal to 0.005 with a value of beta (β) of 0.056, variable work motivation (X3) has a significant probability value of more than 0.05, which is equal to 0.020 with a value of beta (β) of 0.223, as well as the variable work discipline (X4) has a significant probability value of more than 0.05 that is equal to 0.018 with a beta value of 0.285. For the results of the analysis test based on the F test conducted showed that work life balance, work discipline, work motivation and work discipline simultaneously or together have a significant positive influence on job satisfaction in the Labuhanbatu Regency market.

Keywords: *Work Life Balance, Work Discipline, Work Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction.*

Pendahuluan

Pegawai merupakan sumberdaya manusia yang memiliki peranan penting dalam berhasil atau tidak tujuan yang ingin dicapai pada sebuah instansi baik pemerintah maupun swasta. Pada konteks pemerintahan, maka pegawai merupakan alat penggerak untuk segala pekerjaan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya kepada bangsa dan negara. Permasalahan yang muncul adalah bagaimana menciptakan kepuasan kerja pada diri pegawai sehingga pegawai dapat bekerja dengan optimal.

Pada hakekatnya kepuasan kerja merupakan hal yang mendasar bagi setiap individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan bidang pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Pegawai yang merasa puas atas pekerjaannya akan melakukan pekerjaannya dengan senang hati dan menghasilkan kinerja yang baik.

Kepuasan kerja dalam dunia kerja dapat dipengaruhi dari factor *work life balance*. Sebab *work life balance* merupakan kemampuan seorang individu dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Tetapi fenomena yang terjadi pada Dinas Pasar Kabupaten Labuhanbatu yang penulis ketahui masih banyak pegawai belum mampu melakukan pekerjaannya dengan optimal. Ketika pegawai tersebut mempunyai permasalahan ditempat kerja akan terbawa kedalam kehidupan pribadinya, begitu juga sebaliknya, ketika ada masalah didalam kehidupan pribadinya akan terbawa ke dalam dunia kerjanya sehingga kinerjanya tidak maksimal yang pada akhirnya kepuasan kerja akan menurun.

Faktor lain dalam mempengaruhi kepuasan kerja adalah adanya pengembangan karir. Pengembangan karir yang jelas dan terstruktur dalam organisasi akan meningkatkan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan adanya program pengembangan karir, dapat memotivasi pegawai untuk berusaha memberikan yang terbaik bagi instansinya.

Dari uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengangkat tema Analisis Pengaruh *Work Life Balance*, Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu.

Landasan Teori

Penelitian Terdahulu

Manoppo, 2015 yang berjudul pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada TVRI Sulawesi Utara. Hasil penelitian menunjukkan Disiplin Kerja, Motivasi kerja dan Pengembangan Karir secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan TVRI Sulawesi Utara. Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan, sedangkan pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan. Pimpinan TVRI Sulawesi Utara sebaiknya secara terus menerus meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam strategi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk itu pihak TVRI Sulut perlu fokus pada peningkatan disiplin dan peningkatan motivasi kerja karyawannya. (Ganapathi & Gilang, 2016). Dengan judul penelitian pengaruh *Work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada PT. Biofarma Persero). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 42,2% dan sisanya 57,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Secara parsial, keseimbangan kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan keseimbangan waktu dan keseimbangan keterlibatan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. (Aseptia & Maruno, 2018). Dengan judul penelitian Analisis pengaruh *work-life balance* dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkomsel. TBK Branch Malang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Work-life balance* dan Pengembangan Karir berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Secara parsial, *work-life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, akan tetapi dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan adalah *work-life balance*. (Lasut & Tewal, 2018) yang berjudul pengaruh motivasi kerja, pengembangan karir dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BANK SULUT GO. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, pengembangan karir dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BANK SULUT GO. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dari para karyawan agar dalam pencapaian perusahaan dapat berjalan dengan baik, faktor-faktor penunjang tersebut antarlain adalah motivasi kerja, pengembangan karir dan kepemimpinan dari para karyawan yang bekerja dalam sebuah perusahaan.

Work life balance

Menurut Clark dalam (Widodo et al., 2019) mendefinisikan keseimbangan kerja keluarga dengan keadaan ketika individu menemukan kepuasan dalam peran dirumah keluarga maupun peran-peran dalam ranah kerja, dengan konflik yang minimal. *Work life balance* didefinisikan sebagai tingkat kepuasan seseorang atas keterlibatan dirinya untuk “fit ”dengan peranganda yang dimilikinya dalam kehidupan (Widodo et al., 2019).

Pengembangan karir

Menurut (Bangun, 2014) pengembangan karir adalah serangkaian kegiatan yang mengarah pada penajakan dalam memantapkan karir seseorang di masa akan datang.

Motivasi Kerja

Menurut (Handoko, 2012), motivasi adalah “keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.” Kemudian menurut (Mangkunegara, 2015) motivasi adalah “kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”.

Disiplin kerja

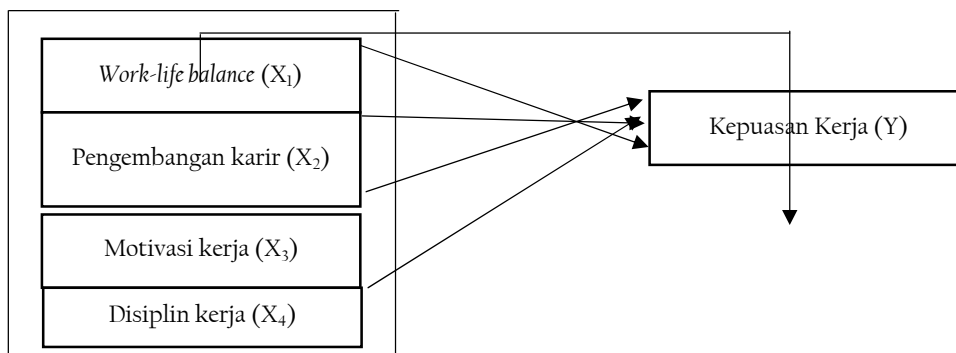
Menurut (Hasibuan, 2013), Kedisiplinan adalah “kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.” Selain itu Menurut (Sutrisno, 2016) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Kepuasan kerja

(Sinambela, 2012) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dengan yang seharusnya diterima. Kepuasan kerja adalah sikap positif atau negative yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan hasil penelusuran penelitian terdahulu dan kajian teori, maka kerangka penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

- H1: *Work-life balance* secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Pada DinasPerdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu.
 H2: Pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Pada DinasPerdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu
 H3: Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Pada DinasPerdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu.
 H4: Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Pada DinasPerdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu.
 H5: *Work-life balance*, pengembangan karir, motivasi kerja dan disiplin kerja secara serempak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Pada DinasPerdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan data kualitatif yaitu pendekatan dengan observasi langsung ke lapangan, dan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu dengan menyebarkan kuisioner. Dengan penelitian ini diharapkan dapat diketahui variabel bebas yaitu work life balance, pengembangan karir, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap variabel terikat (kepuasan kerja).

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada DinasPerdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu yang beralamat di jln. Gelugur no. 18 Rantau Utara. Waktu penelitian ini diestimasikan memakawan waktu 4 bulan hingga penelitian selesai, mulai dari proses melengkapi data, observasi lapangan hingga proses pengisian kuisioner.

Populasi dan Tekhnik Pengambilan Sampel

Populasi dan sampel pada penelitian ini yaitu pegawai Dinas Pasar Kabupaten Labuhanbatu yang berjumlah 35 orang.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*work life balance*, pengembangan karir, motivasi kerja, dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja). Hasil analisis regresi sebagai berikut:

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.351	4.873		1.508	.142
	Work life balance	.473	.202	.498	2.339	.026

pengembangan karir	.056	.128	.059	2.437	.005
Motivasi kerja	.223	.220	.223	3.010	.020
Disiplin kerja	.285	.170	.071	2.504	.018
a. Dependent Variable: Kepuasan kerja					

Berdasarkan Tabel 1, dengan melihat kolom Unstandardized Coefficients bagian B maka dapat diketahui persamaan koefisien regresi linier berganda yang diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 7,351 + 0,473X_1 + 0,056 X_2 + 0,223 X_3 + 0,285 X_4 + e$$

Persamaan regresi berganda tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 7,351 memberi arti bahwa apabila work life balance (X_1), pengembangan karir (X_2), motivasi kerja (X_3) dan disiplin kerja (X_4) sama-sama tetap pada nilai nol, maka kepuasan kerja (Y) yang dihasilkan bernilai 7,351.
2. Work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,473 Artinya apabila work life balance meningkat satu satuan dan variabel lainnya dianggap konstan, maka kepuasan kerja juga akan meningkat sebesar 0,473.
3. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,056. Artinya apabila pengembangan karir naik satu satuan dan variabel lainnya dianggap konstan, maka kepuasan kerja juga akan naik sebesar 0,056.
4. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,223. Artinya apabila motivasi kerja naik satu satuan dan variabel lainnya dianggap konstan, maka kepuasan kerja juga akan naik sebesar 0,223.
5. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,285. Artinya apabila disiplin kerja naik satu satuan dan variabel lainnya dianggap konstan, maka kepuasan kerja juga akan naik sebesar 0,285.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui sejauhmana pengaruh kompetensi (X_1), budaya kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai (Y). uji t dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} yang digunakan adalah nilai t pada derajat kebebasan $df_1 = k-1=4$; $df_2 = n- k= 35-4=31$ pada $\alpha = 0,05$ yaitu 1, 696

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

- H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$
- H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$

Tabel 2. Hasil Uji t

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.351	4.873		1.508	.142
	Work life balance	.473	.202	.498	2.339	.026
	pengembangan karir	.056	.128	.059	2.437	.005
	Motivasi kerja	.223	.220	.223	3.010	.020
	Disiplin kerja	.285	.170	.071	2.504	.018
a. Dependent Variable: Kepuasan kerja						

Sumber: Hasil Penelitian (2020)

Berdasarkan tabel 2, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Variabel work life balance (X_1), nilai t_{hitung} diperoleh 2,339 dengan taraf signifikan 0,026. Dengan demikian nilai $t_{hitung} (2,339) > t_{tabel} (1,696)$ dengan taraf signifikan 0,013 < 0,05. Artinya bahwa secara parsial work life balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
- Variabel pengembangan karir (X_2), nilai t_{hitung} diperoleh 2,437 dengan taraf signifikan 0,005. Dengan demikian nilai $t_{hitung} (2,437) > t_{tabel} (1,696)$ dengan taraf signifikan 0,005 < 0,05. Artinya bahwa secara parsial pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
- Variabel motivasi kerja (X_3), nilai t_{hitung} diperoleh 3,010 dengan taraf signifikan 0,020. Dengan demikian nilai $t_{hitung} (3,010) > t_{tabel} (1,696)$ dengan taraf signifikan 0,020 < 0,05. Artinya bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
- Variabel disiplin kerja (X_4), nilai t_{hitung} diperoleh 2,504 dengan taraf signifikan 0,018. Dengan demikian nilai $t_{hitung} (2,504) > t_{tabel} (1,696)$ dengan taraf signifikan 0,018 < 0,05. Artinya bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 3. Uji Hipotesis F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	76.944	4	19.236	6.659	.001 ^b
	Residual	86.656	30	2.889		
	Total	163.600	34			
a. Dependent Variable: Kepuasan kerja						
b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, pengembangan karir, Work life balance, Motivasi kerja						

Sumber: Hasil Penelitian (2020)

Berdasarkan table 3, diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 6,659 dengan taraf signifikan adalah 0,001. Dengan demikian, nilai $F_{hitung} (6,659) > F_{tabel} (2,68)$ dengan taraf signifikan 0,001 < 0,05. Artinya bahwa work life balance, pengembangan karir, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Koefisien Determinan

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan dengan persentasi. Hasil koefisien determinasi sebagai berikut.

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.686 ^a	.470	.400	1.700
a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, pengembangan karir, Work life balance, Motivasi kerja				
b. Dependent Variable: Kepuasan kerja				

Pada table 4 Dapat dilihat nilai-nilai R sebesar 0,686 berarti hubungan antara variabel bebas (work life balance, pengembangan karir, motivasi kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) adalah sebesar 68,6%, artinya hubungannya erat. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,470 berarti bahwa variabel kepuasan kerja pegawai dapat dijelaskan oleh work life balance, pengembangan karir, motivasi kerja dan disiplin kerja sebesar 47%, sedangkan sisanya sebesar 53% dijelaskan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pembahasan

H1 - Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja pegawai

Berdasarkan analisis regresi hasil penelitian ini mendukung bahwa work life balance (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y), dimana nilai koefisien regresi yang bernilai positif 0,473 dan nilai t_{hitung} (2,339) < t_{tabel} (1,696) dengan taraf signifikan $0,026 < 0,05$. Artinya bahwa secara parsial work life balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian hipotesis dapat diterima.

H2 - Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai

Berdasarkan analisis regresi hasil penelitian ini mendukung bahwa pengembangan karir (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y), dimana nilai koefisien regresi yang bernilai positif 0,056 dan nilai t_{hitung} (2,437) < t_{tabel} (1,696) dengan taraf signifikan $0,005 < 0,05$. Artinya bahwa secara parsial pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian hipotesis dapat diterima.

H3 - Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketigaditemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, hal ini ditunjukkan dari nilai $t_{hitung} = 3,010$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,696$. Sedangkan nilai probabilitas (Sig.) = 0,020 < $\alpha = 0,05$. Artinya bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian hipotesis dapat diterima.

H4 - Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketidakturunan ditemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, hal ini ditunjukkan dari nilai $t_{hitung} = 2,504$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,696$. Sedangkan nilai probabilitas ($Sig.$) = $0,018 < \alpha = 0,05$. Artinya bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian hipotesis dapat diterima.

H5 - Pengaruh work life balance, pengembangan karir, motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai

Berdasarkan analisis regresi hasil penelitian mendukung bahwa work life balance (X_1), pengembangan karir (X_2), motivasi kerja (X_3) dan disiplin kerja (X_4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y), dimana nilai F_{hitung} adalah $6,659$ dengan taraf signifikan adalah $0,001$. Dengan demikian, nilai $F_{hitung}(6,659) > F_{tabel}(2,68)$ dengan taraf signifikan $0,001 < 0,05$. Artinya bahwa work life balance, pengembangan karir, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian hipotesis dapat diterima.

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

1. Nilai konstanta (a) sebesar $7,351$ memberi arti bahwa apabila work life balance (X_1), pengembangan karir (X_2), motivasi kerja (X_3) dan disiplin kerja (X_4) sama-sama tetap pada nilai nol, maka kepuasan kerja pegawai (Y) yang dihasilkan bernilai $7,351$.
2. Work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar $0,473$. Artinya apabila work life balance naik satu satuan dan variabel lainnya dianggap konstan, maka kepuasan kerja pegawai juga akan naik sebesar $0,473$.
3. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar $0,056$. Artinya apabila pengembangan karir naik satu satuan dan variabel lainnya dianggap konstan, maka kepuasan kerja pegawai juga akan naik sebesar $0,056$.
4. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar $0,223$. Artinya apabila motivasi kerja naik satu satuan dan variabel lainnya dianggap konstan, maka kepuasan kerja pegawai juga akan naik sebesar $0,223$.
5. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar $0,285$. Artinya apabila disiplin kerja naik satu satuan dan variabel lainnya dianggap konstan, maka kepuasan kerja pegawai juga akan naik sebesar $0,285$.
6. Berdasarkan nilai F_{hitung} adalah $6,659$ dengan taraf signifikan adalah $0,001$. Dengan demikian, nilai $F_{hitung}(6,659) > F_{tabel}(2,68)$ dengan taraf signifikan $0,001 < 0,05$. Artinya bahwa work life balance, pengembangan karir, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai

Saran

1. Diharapkan pihak dinas perdagangan dan perindustri dapat mempertahankan work life balance pada pegawai, karena variabel work life balance mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kepuasan kerja pegawai.
2. Kesempatan pengembangan karir dan pemberian motivasi lebih ditingkatkan lagi dengan memberikan kesempatan yang sama kepada setiap pegawai untuk dapat kesempatan dalam meningkatkan karirnya.
3. Penerapan disiplin juga harus lebih ditingkatkan lagi dan memberikan hukuman bagi pegawai yang tidak dapat disiplin.
4. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja pegawai diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk dapat dikembangkan dalam bentuk penelitian lain dengan mempertimbangkan variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Ambar, T. S. dan R. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto.S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aseptia, U. Y., & Maruno, S. H. P. (2018). Analisis Pengaruh Work-Life Balance Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt.Telkomsel, Tbk Branch Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(2), 77–85. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v11i2.64>
- Bangun, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Fadillah, R., Sulastini, & Hidayati, N. (2017). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 6(1), 1–9. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2006.01076.x>
- Fajar, L. (2010). *Manajemen Pemasaran Pendekatan Praktis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Fisher, A. (2009). *Berpikir Kritis*. Jakarta: Erlangga.
- Flippo, E. B. (2011). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Ganapathi, I. M. D., & Gilang, A. (2016). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt . Bio Farma Persero) the Influence of Work-Life Balance on Employees Job Satisfaction (Study At Pt . Bio Farma Persero). *E-Proceeding of Management*, 3(1), 506–511.
- Genapathi, I. . (2016). Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada PT. Bio Farma Persero). *Jurnal Ecodemica*, 4(1).
- Hamzah B. Uno, M. (2010). *Teori motivasi dan pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. . (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Helmi, Syafrizal Situmorang dan Lufti, M. (2012). *Analisis Data*. Medan: USU Press.
- Isyanto, P. dkk. (2013). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Excel Utama Indonesia Karawang. *Jurnal Manajemen*, 10.
- Lasut, D. Y., & Tewal, B. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja , Pengembangan Karir Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt . Bank Sulut Go the Effectof Work Motivation , Career Developmentand Leadershipon Employee Satissfactionat Pt . Bank Sulut Go, 6(4).

- Lazar, I., Osoian, C., & Ratiu, P. (2010). The role of work-life balance practices in order to improve organizational performance. *European Research Studies*, 13, 201–213.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan (kedua bela)*. Bandung: Rosdakarya Remaja.
- Manoppo, R. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerjadan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada Tvri Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 1220–1231.
- Moekijat. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Mondy, W. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Nashori, F. (2009). *Psikologi kepemimpinan*. Yogyakarta: Pustaka fahima.
- Novelia, P., Sukhirman, T. & Hartana, G. (2013). Hubungan Antara Work Life Balance Dan Komitmen Berorganisasi Pada Pegawai Perempuan. *Jurnal Psikologi Universitas Indonesia*, 1–44.
- Ramadhani, M. (2013). Analisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kesuksesan karir (studi pada karyawan PT. Asuransi jiwa general Indonesia). *Jurnal FEB Universitas Brawijaya Malang*.
- Richard L. Hughes, Robert C. Ginnett, and G. J. C. (2012). *Leadership, Enhancing the Lessons of Experience, Alih Bahasa: Putri Izzat*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Raja. Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (6th ed.)*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Simamora, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.)*. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Sinambela, P. (2012). *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Widodo, T. W., Handayani, S. R., Saifi, M., Ilmu, F., Universitas, A., & Malang, B. (2019). Pengaruh aplikasi sistem informasi manajemen (sim) terhadap kinerja karyawan. *Profit*, 7(1), 87–100.