

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, MOTIVASI, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA SELECTA HOTEL MEDAN**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Program Studi Manajemen*



OLEH :

NAMA : RAISIYA AMANDA
NPM : 2205160120
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2026**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jumat, tanggal 27 Februari 2026, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya,

MEMUTUSKAN

Nama : RAISIYA AMANDA
NPM : 2205160120
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA SELECTA HOTEL MEDAN

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si

SALMAN FARISI, S.Psi., M.M.

Pertubimbing

Assoc. Prof. Dr. RAHMAD BAHAGIA SIREGAR, S.E., M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

Dr. RAHMAD BAHAGIA SIREGAR





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama : RAISIYA AMANDA
N.P.M : 2205160120
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA SELECTA HOTEL MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan tugas akhir.

Medan, Februari 2026

Pembimbing Tugas Akhir

Assoc. Prof. Dr. RAHMAD BAHAGIA SIREGAR., S.E., M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

AGUS SANI, S.E., M.Sc.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

DR. RADIMAN, S.E., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Raisiya Amanda
NPM : 2205160120
Dosen Pembimbing : Assoc. Prof. Dr. Rahmad Bahagia Siregar., S.E., M.Si
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh *Work Life Balance*, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Selecta Hotel Medan

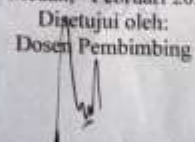
| Item | Hasil Evaluasi | Tanggal | Paraf Dosen |
|-------------------------------|---------------------------------------|---------|-------------|
| Bab 1 | Perbaiki fenomena, dalam kelas | 24/725 | ✓ |
| Bab 2 | Teori-teori yang berkaitan dengan VSP | " | ✓ |
| Bab 3 | Karakteristik Responden | " | ✓ |
| Bab 4 | | | |
| Bab 5 | | | |
| Daftar Pustaka | Mendes - | 2/1-26 | ✓ |
| Persetujuan Sidang Meja Hijau | Acc | 3/2026 | ✓ |

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi


Agus Sani, SE., M.Si

Medan, Februari 2026

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing


Assoc. Prof. Dr. Rahmad Bahagia Siregar., S.E., M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/TUGAS AKHIR

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Raisiya Amanda
NPM : 2205160120
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh *Work Life Balance*, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Selecta Hotel Medan

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan TUGAS AKHIR atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/Tugas Akhir.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/Tugas Akhir dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 6 November 2025

Pemhuat Pernyataan


Kaisiya Amanda

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan TUGAS AKHIR

ABSTRAK

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA SELECTA HOTEL MEDAN

Raisiya Amanda

raisiyaamanda23@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh *Work Life Balance*, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan di Selecta Hotel Medan. Permasalahan yang diangkat mencakup ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, rendahnya motivasi, serta disiplin kerja yang tidak konsisten yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode asosiatif. Data dikumpulkan melalui kuisioner yang disebarakan kepada 43 karyawan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja ($t_{hitung} 3,564 > t_{tabel} 2,022$, $p < 0,05$). Motivasi juga berpengaruh signifikan ($t_{hitung} 4,412 > t_{tabel} 2,022$, $p < 0,05$). Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja ($t_{hitung} 3,484 > t_{tabel} 2,022$, $p < 0,05$). Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan, *Work Life Balance*, Motivasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja ($F_{hitung} 25,147 > F_{tabel} 2,85$, $p < 0,05$). Nilai R^2 adalah 0,659, yang berarti sekitar 65,9% variabel Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh *Work Life Balance*, Motivasi, dan Disiplin Kerja.

Kata Kunci: *Work Life Balance*, Motivasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja,

ABSTRACT
THE EFFECT OF WORK-LIFE BALANCE, MOTIVATION, AND WORK
DISCIPLINE ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT SELECTA
HOTEL MEDAN

Raisiya Amanda
raisiyaamanda23@gmail.com

This study aims to identify the influence of Work-Life Balance, Motivation, and Work Discipline on employee job satisfaction at Selecta Hotel Medan. The issues raised include imbalance between work and personal life, low motivation, and inconsistent work discipline, which can affect employee job satisfaction. The approach used was quantitative with an associative method. Data were collected through questionnaires distributed to 43 employees. Data analysis was performed using multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination. The research results show that *Work Life Balance* has a positive and significant effect on Job Satisfaction (tcount 3.564 > ttable 2.022, $p < 0.05$). Motivation also has a significant effect (tcount 4.412 > ttable 2.022, $p < 0.05$). Work Discipline has a significant effect on Job Satisfaction (tcount 3.484 > t table 2.022, $p < 0.05$). The results of the F test show that simultaneously *Work Life Balance*, Motivation and Work Discipline have a significant effect on Job Satisfaction (Fcount 25.147 > F tabel 2.85, $p < 0.05$). The R^2 value is 0.659, which means that around 65.9% of the Job Satisfaction variable is influenced by *Work Life Balance*, Motivation and Work Discipline.

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

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah memberikan rahmat, taufik, dan hidayah – Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan baik, dan tidak lupa penulis ucapkan shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad Shallahu Alaihi Wassalam. Tugas Akhir adalah bersifat wajib bagi penulis untuk memenuhi salah satu syarat agar menyelesaikan Pendidikan Program Strata 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Judul yang penulis ambil yaitu “ **Pengaruh *Work Life Balance*, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Selecta Hotel Medan**”.

Penulis menyadari dalam menulis Tugas Akhir ini, penulis mendapat banyak bantuan ilmu, bimbingan, nasehat, serta dukungan dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Paling istimewa kepada Kedua Orang Tua penulis, Ayahanda Ishak Harefa dan Ibunda Sriwahyuni, yang selalu berjuang untuk kehidupan penulis. Kedua orang tua penulis memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, tetapi mereka selalu mendidik, memotivasi, memberikan dukungan dan semangat serta mengajarkan kebaikan dalam hidup penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan pendidikan hingga meraih gelar sarjana. Sehat selalu dan panjang umur buat kedua orang tua penulis karena setiap perjuangan dan pencapaian hidup penulis harus ada ayah dan ibu.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M. AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Radiman, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Muhammad Shareza Hafiz, S.E., M.Acc selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Agus Sani S.E., M.Sc selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jasman Saripuddin, S.E., M.Si selaku Dosen Penasehat Akademik.
9. Bapak Assoc. Prof. Dr. Rahmad Bahagia Siregar, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis dalam membuat tugas akhir ini.
10. Bapak dan Ibu Dosen beserta Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Pimpinan dan seluruh karyawan Selecta Hotel Medan, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian.

12. Sahabat dan teman teman seperjuangan yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis agar tetap semangat dalam mengerjakan tugas akhir ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih sebanyak – banyaknya kepada seluruh pihak yang telah membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik dan semoga tugas akhir ini bermanfaat bagi pembaca dan penulis.

Medan, Februari 2026
Penulis

Raisiya Amanda
NPM. 2205160120

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------|
| ABSTRAK | i |
| ABSTRACT | ii |
| KATA PENGANTAR | iii |
| DAFTAR ISI | vi |
| DAFTAR TABEL | viii |
| DAFTAR GAMBAR | viii |
| BAB 1 PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Identifikasi Masalah | 5 |
| 1.3 Batasan Masalah | 6 |
| 1.4 Rumusan Masalah | 6 |
| 1.5 Tujuan Penelitian | 7 |
| 1.6 Manfaat Penelitian | 7 |
| BAB 2 KAJIAN PUSTAKA | 9 |
| 2.1 Landasan Teori | 9 |
| 2.1.1 Kepuasan Kerja Karyawan..... | 9 |
| 2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan..... | 9 |
| 2.1.1.2 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan | 10 |
| 2.1.1.3 Indikator Kepuasan Kerja Karyawan | 12 |
| 2.1.2 <i>Work Life Balance</i> | 13 |
| 2.1.2.1 Pengertian <i>Work Life Balance</i> | 13 |
| 2.1.2.2 Faktor – Faktor yang mempengaruhi <i>Work Life Balance</i> | 14 |
| 2.1.2.3 Indikator <i>Work Life Balance</i> | 16 |
| 2.1.3 Motivasi | 17 |
| 2.1.3.1 Pengertian Motivasi | 17 |
| 2.1.3.2 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Motivasi | 18 |
| 2.1.3.3 Indikator Motivasi | 21 |
| 2.1.4 Disiplin Kerja | 22 |
| 2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja | 22 |
| 2.1.4.2 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja .. | 23 |
| 2.1.4.3 Indikator Disiplin Kerja | 24 |
| 2.2 Kerangka Konseptual | 25 |
| 2.2.1 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Kepuasan Kerja Karyawan | 25 |
| 2.2.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan..... | 26 |
| 2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan | 26 |
| 2.2.4 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Motivasi, dan | |

| | |
|--|-----------|
| Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan | 27 |
| 2.3 Hipotesis | 27 |
| BAB 3 METODE PENELITIAN | 29 |
| 3.1 Pendekatan Penelitian | 29 |
| 3.2 Definisi Operasional | 29 |
| 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian | 31 |
| 3.4 Populasi dan Sampel | 32 |
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data | 33 |
| 3.6 Teknik Pengujian Instrumen | 34 |
| 3.7 Teknik Analisis Data | 36 |
| BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 50 |
| 4.1 Hasil Penelitian | 50 |
| 4.1.1 Deskriptif Hasil Penelitian | 50 |
| 4.1.1.1 Karakteristik Responden | 50 |
| 4.1.1.2 Analisis Variabel Penelitian | 52 |
| 4.1.2 Pengujian Regresi Linear Berganda | 61 |
| 4.1.3 Pengujian Asumsi Klasik | 62 |
| 4.1.4 Uji secara parsial (Uji t) | 65 |
| 4.1.5 Uji F | 68 |
| 4.1.6 Determinasi | 69 |
| 4.2 Pembahasan | 70 |
| 4.2.1 Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja | 70 |
| 4.2.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja | 71 |
| 4.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja | 72 |
| 4.2.4 Pengaruh Work Life Balance, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja | 73 |
| BAB 5 PENUTUP | 75 |
| 5.1 Kesimpulan | 75 |
| 5.2 Saran | 75 |
| 5.3 Keterbatasan Penelitian | 76 |
| DAFTAR PUSTAKA | 77 |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN | 80 |

DAFTAR TABEL

| | | |
|-------------|---|----|
| Tabel 3.1 | Indikator Kepuasan Kerja Karyawan | 30 |
| Tabel 3.2 | Indikator <i>Work Life Balance</i> | 30 |
| Tabel 3.3 | Indikator Motivasi | 31 |
| Tabel 3.4 | Indikator Disiplin Kerja | 31 |
| Tabel 3.5 | Jadwal Penelitian | 32 |
| Tabel 3.6 | Jumlah Karyawan Selecta Hotel Medan | 32 |
| Tabel 3.7 | Skala Likert | 34 |
| Tabel. 4.1 | Skala Likert | 49 |
| Tabel 4.2 | Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 50 |
| Tabel 4.3 | Distribusi Responden Berdasarkan Usia | 50 |
| Tabel 4.4 | Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan | 50 |
| Tabel. 4.5 | Skor Angket untuk Variabel Work Life Balance (X1)..... | 51 |
| Tabel. 4.6 | Skor Angket untuk Motivasi (X2)..... | 53 |
| Tabel. 4.7 | Skor Angket untuk Variabel Disiplin Kerja (X3) | 56 |
| Tabel. 4.8 | Skor Angket untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y) | 58 |
| Tabel 4.9 | Uji Regresi Linear Berganda Coefficientsa..... | 60 |
| Tabel 4.10 | Multikolinearitas Coefficientsa | 63 |
| Tabel 4.11 | Uji t Coefficientsa..... | 65 |
| Tabel 4.12. | Uji F ANOVA..... | 67 |
| Tabel 4.13 | Uji Determinasi Model Summaryb | 68 |

DAFTAR GAMBAR

| | | |
|-------------|---|----|
| Gambar 4.1 | Normalitas (P-Plot) | 62 |
| Gambar 4.2 | Normalitas (Histogram) | 62 |
| Gambar. 4.3 | Multikolinearitas | 64 |
| Gambar 4.5 | Uji Hipotesis Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja | 65 |
| Gambar 4.4 | Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja.. | 66 |
| Gambar 4.5 | Uji Hipotesis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja | 67 |
| Gambar 4.6 | Gambar Uji F | 68 |

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, sektor ketenagakerjaan menghadapi berbagai tantangan dan tuntutan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Globalisasi telah membawa Indonesia memasuki revolusi industri 4.0 di mana segala perubahan teknologi *digital* telah berkembang cukup pesat sehingga menuntut kesiapan sumber daya manusia agar mampu mempunyai karakteristik serta kompetensi yang unggul, kreatif, dan berinovasi untuk memaksimalkan tujuan dalam suatu organisasi. Setiap bagian ataupun divisi di dalam suatu perusahaan harus dapat mengelola dan mengoptimalkan SDM yang ada (Busro, 2018).

Pengelolaan SDM tidak terlepas dari pegawai yang ada pada perusahaan yang nantinya diharapkan dapat mewujudkan apa yang menjadi tujuan dari perusahaan tersebut. Pegawai merupakan aset berharga bagi perusahaan yang mempunyai peran strategis di dalam organisasi perusahaan (Prayogi et al., 2019). Sumber daya manusia tidak akan bisa terpisahkan dengan efektivitas suatu organisasi karena keberadaannya menjadi aspek penentu paling utama dalam kesuksesan visi dan misi sehingga dalam mewujudkan visi misi, organisasi harus mampu menyesuaikan sumber daya manusia nya terhadap lingkungan yang dinamis (Nur et al., 2021).

Keberhasilan perusahaan tidak hanya dapat dicapai dengan menerapkan strategi bisnis tetapi harus didukung sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Jadi sumber daya manusia juga dianggap sebagai suatu kekuatan yang

kompleks dimana kinerja karyawan memberikan dampak kepada perusahaan secara langsung (Jufrizen, 2022). Dalam ruang lingkup sumber daya manusia, kinerja seseorang karyawan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang terbaik, baik bagi karyawannya sendiri maupun perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja yang memuaskan sesuai yang diharapkan perusahaan, perlu faktor yang mendukung agar kinerja karyawan yang maksimal dapat tercapai (Daulay et al., 2019).

Kemampuan dan bakat yang dimiliki oleh masing-masing individu akan memberikan hasil yang berbeda-beda, dengan begitu keberhasilan dalam suatu organisasi akan bergantung pada kinerja setiap individu karyawan (Rohman et al., 2021). (Irawati et al., 2021) menjelaskan bahwa suatu organisasi dapat dikategorikan predikat terbaik jika memiliki kinerja karyawan yang baik. Kinerja merupakan suatu tingkatan pencapaian optimal dari pekerjaan yang ditanggung oleh seorang individu dalam organisasinya. Kinerja merupakan capaian hasil akhir pekerjaan individual atau kelompok dalam suatu organisasi yang berupa tanggung jawab, wewenang, tugas, dan peran (Claudianty & Suhariadi, 2021). Tingkat pengukuran kinerja dapat dilakukan melalui penilaian kinerja dengan melibatkan proses pemantauan dan evaluasi kinerja sehingga organisasi akan dengan mudah mengetahui sejauh mana karyawannya mampu berproses (Nur et al., 2021).

Sumber-sumber daya yang dimiliki perusahaan terbatas sifatnya, maka perusahaan dituntut untuk mampu memperdayakan dan mengoptimalkan guna mencapai tujuan dan mempertahankan kelangsungan hidupnya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu keunggulan bersaing perusahaan dalam efisiensi, efektivitas dan fleksibilitas perusahaan dalam mencapai tujuannya (Potale & Uhing, 2015). Untuk mencapai tujuan perusahaan memerlukan adanya

perhatian lebih dari manajemen tingkat atas, baik hal-hal yang menghambat maupun yang dapat mendukung pelaksanaan suatu sistem. SDM harus loyal terhadap organisasi dan mereka merasa puas dengan kerja yang dilakukan.

Kepuasan kerja merupakan rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya yang diukur dengan beban kerja, gaji, rekan kerja, pemimpin dan lingkungan kerja (Puspitawati & Atmaja, 2020). Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung akan bekerja keras untuk melaksanakan pekerjaan secara maksimal dan menghasilkan kinerja yang baik pula (Ramadhanty & Djastuti, 2020).

Kepuasan kerja didasari atas perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan mereka. Sikap karyawan terhadap pekerjaannya akan negatif apabila mereka merasakan ketidakpuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan sangat berdampak terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya apabila mereka merasakan kompensasi yang didapat sesuai dengan harapan mereka (Puspitawati & Atmaja, 2020).

Ada beberapa faktor yang diyakini mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja pada karyawan, salah satunya adalah *Work Life Balance*, Motivasi Kerja dan Disiplin kerja (Robbin & Judge, 2016). *Work Life Balance* adalah sejauh mana keterlibatan dan kepuasan individu dalam peran mereka diantara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan serta tidak menimbulkan konflik diantara keduanya (Ula et al., 2015). Masalah dalam beban kerja juga sangat perlu untuk diperhatikan. Beban kerja adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi (Nurhasanah et al., 2022).

Work Life Balance merujuk pada individu yang mampu berkomitmen dalam pekerjaan dan keluarga, serta bertanggung jawab baik dalam kegiatan non-pekerjaan. *Work-life balance* telah terbukti memiliki hasil positif seperti

menurunnya keinginan untuk pindah, peningkatan kinerja, dan kepuasan kerja (Herlina & Surjanti, 2017).

Motivasi adalah kekuatan internal yang mendorong untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi menjadi titik penting dalam perusahaan karyawan untuk melakukan yang terbaik. Motivasi sebagai sekumpulan keadaan kebutuhan individu yang perlu dipuaskan, yang mendorong serangkaian pekerjaan. Selain alasan atau dorongan seseorang untuk melakukan suatu tindakan, motivasi adalah keinginan yang mendorong seseorang untuk melakukannya. Untuk membuat perusahaan berpotensi maju dan menghasilkan sumber daya manusia yang efektif, karyawan harus dimotivasi. Lingkungan kerja yang buruk, kurangnya apresiasi pimpinan atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dapat menyebabkan motivasi rendah (Kurniawan 2021). Penelitian oleh (Rampi et al., (2024) menyatakan bahwa motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di sektor perhotelan.

Salah satu elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah disiplin kerja, yang sangat mempengaruhi kualitas layanan, produktivitas, dan kepuasan karyawan. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai komitmen karyawan untuk mematuhi aturan dan tugas yang telah ditetapkan. Disiplin kerja menunjukkan ketaatan seseorang untuk selalu tepat waktu serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Studi oleh (Susanti et al., 2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan tingkat signifikan 0.014.

Dari awal berdirinya Selecta Hotel Medan mereka harus konsisten terhadap memberikan pelayanan yang terbaik. Sumber daya manusia yang baik adalah aset berharga bagi Selecta Hotel Medan. Lembaga perhotelan adalah salah

satu industri yang memerlukan kualitas layanan yang baik untuk mencapai tujuan utama. Tantangan yang dihadapi karyawan Hotel Selecta yaitu shift kerja, kecepatan dalam bekerja, dan tekanan untuk terus menerus memberikan pelayanan yang terbaik. Perihal ini yang akan mempengaruhi berbagai faktor seperti *Work Life Balance*, motivasi dan disiplin kerja dan pada akhirnya berakibat pada kepuasan kerja karyawan. Fenomena ini yang biasanya terjadi di industri perhotelan dan khususnya di Selecta Hotel Medan.

Berdasarkan hasil prariset yang penulis lakukan dengan bagian sumber daya manusia Selecta Hotel Medan berkaitan dengan *Work Life Balance*, Motivasi, dan Disiplin Kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan diperoleh masalah sebagai berikut:

Tabel 1-1 Pra Survey Variabel Kepuasan Kerja (Y)

| No | Pertanyaan | Pemilihan Jawaban | | | |
|----|---|-------------------|-----|-------|-----|
| | | Ya | % | Tidak | % |
| 1 | Apakah Anda merasa gaji yang Anda terima saat ini sesuai dengan beban kerja yang Anda lakukan | 12 | 60% | 8 | 40% |
| 2 | Apakah Anda merasa pekerjaan yang Anda lakukan saat ini memenuhi harapan Anda | 6 | 30% | 14 | 70% |
| 3 | Apakah Anda merasa ada kesempatan untuk mendapatkan promosi dalam instansi ini | 10 | 50% | 10 | 50% |
| 4 | Apakah Anda merasa atasan Anda mendukung dan memahami kebutuhan Anda | 13 | 65% | 7 | 35% |
| 5 | Apakah Anda merasa nyaman bekerja sama dengan rekan kerja Anda | 14 | 70% | 6 | 30% |

Sumber: Data diolah Penulis 2025

Dalam survei yang dilakukan, 60% responden merasa bahwa gaji yang mereka terima saat ini sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa dihargai secara finansial untuk kontribusi yang mereka berikan. Hasil survei menunjukkan bahwa hanya 30% responden yang merasa pekerjaan mereka memenuhi harapan, sementara 70% lainnya merasa

sebaliknya. Hal ini mencerminkan adanya ketidakpuasan yang signifikan di kalangan karyawan.

Dalam survei, 50% responden merasa ada kesempatan untuk mendapatkan promosi, sementara 50% lainnya merasa tidak ada. Hal ini menunjukkan adanya ketidakpastian di kalangan karyawan mengenai jalur karir mereka. Namun, ketidakpastian mengenai promosi dapat menyebabkan menurunnya produktivitas. Dalam banyak kasus, kurangnya komunikasi dari manajemen mengenai peluang promosi dapat menyebabkan karyawan merasa tidak dihargai.

Dalam survei, 65% responden merasa bahwa atasan mereka mendukung dan memahami kebutuhan mereka, sementara 35% lainnya merasa sebaliknya. Hasil survei menunjukkan bahwa 70% responden merasa nyaman bekerja sama dengan rekan kerja mereka, sementara 30% lainnya merasa tidak.

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan, terdapat beberapa temuan penting terkait kepuasan kerja karyawan. Meskipun mayoritas responden merasa bahwa gaji yang mereka terima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, masih terdapat ketidakpuasan yang signifikan terkait dengan harapan pekerjaan dan kesempatan untuk promosi. Dukungan dari atasan dan kenyamanan dalam kerja sama dengan rekan kerja juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja secara keseluruhan.

Ketidakpuasan yang tinggi terkait dengan harapan pekerjaan dapat menjadi sinyal bagi manajemen untuk melakukan evaluasi terhadap peran dan tanggung jawab karyawan. Selain itu, komunikasi yang lebih baik mengenai peluang promosi dan pengembangan karir juga perlu ditingkatkan untuk mengurangi ketidakpastian yang dirasakan oleh karyawan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang

mendukung dan memfasilitasi komunikasi yang terbuka, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan, pada akhirnya, produktivitas organisasi.

Ketidakpastian mengenai kesempatan promosi dan kurangnya dukungan dari atasan juga menjadi masalah yang harus ditangani. Karyawan yang merasa tidak memiliki jalur karir yang jelas atau tidak didukung oleh atasan mereka cenderung mengalami penurunan produktivitas. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan perlu meningkatkan komunikasi mengenai peluang promosi dan memberikan pelatihan kepada atasan untuk mendukung dan memahami kebutuhan karyawan.

Tabel 1-2 Pra Survey Variabel *Work Life Balance* (X1)

| No | Pertanyaan | Pemilihan Jawaban | | | |
|----|---|-------------------|-----|-------|-----|
| | | Ya | % | Tidak | % |
| 1 | Apakah Anda merasa memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan Anda tanpa harus mengorbankan waktu pribadi Anda | 7 | 35% | 13 | 65% |
| 2 | Apakah Anda merasa terlibat dalam pekerjaan Anda tanpa mengabaikan komitmen dan tanggung jawab di rumah atau kehidupan pribadi Anda | 8 | 40% | 12 | 60% |
| 3 | Apakah Anda merasa puas dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi Anda saat ini | 8 | 40% | 12 | 60% |

Sumber: Data diolah Penulis 2025

Dari hasil analisis terhadap tabel pra-survei ini, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengalami kesulitan dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan 65% responden merasa tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, 60% merasa tidak terlibat dalam pekerjaan tanpa mengabaikan komitmen di rumah, dan 60% merasa tidak puas dengan keseimbangan yang ada, menunjukkan adanya kebutuhan mendesak untuk meningkatkan kondisi kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu

mengimplementasikan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

Hasil pengamatan awal yang dilakukan pada Selecta Hotel menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja hotel selecta menghadapi kesulitan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, terutama bagi mereka yang bekerja lembur atau shift malam. Kondisi ini menjadi penurunan kepuasan kerja karyawan karena karyawan yang merasakan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka lebih tidak senang dalam bekerja.

Permasalahan pada motivasi Adanya karyawan kurang mendapatkan motivasi kerja dari pimpinan dimana pimpinan hanya menekankan kepada karyawan untuk mencapai target pekerjaan yang diberikan sehingga beberapa karyawan merasa putus asa terhadap tuntutan yang diberikan dan semangat kerja karyawan menjadi menurun.

Hal ini didukung dengan hasil survey awal atau pra-survey dengan menggunakan kuesioner sebagai berikut:

Tabel 1.3
Survey Awal Variabel Motivasi

| No | Pernyataan | Ya | % | Tidak | % |
|----|--|----|-----|-------|-----|
| 1 | Saya siap lembur apabila pekerjaan saya belum selesai tepat waktu | 8 | 40% | 12 | 60% |
| 2 | Tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya | 11 | 55% | 9 | 45% |

| | | | | | |
|---|---|----|------|----|-----|
| 3 | Perusahaan yang memberikan kenaikan jenjang karir bagi karyawan yang memiliki kemampuan | 10 | 50% | 10 | 50% |
| 4 | Perusahaan memberikan keterampilan bagi karyawannya | 20 | 100% | - | - |
| 5 | Selalu mendapatkan dukungan kerja dari atasan | 11 | 55% | 9 | 45% |

Sumber: Sumber Pra Riset Penelitian

Berdasarkan data survei, terdapat beberapa temuan penting terkait motivasi kerja karyawan. Hanya 40% responden yang siap lembur, menunjukkan adanya ketidakpuasan dalam hal motivasi. Kesesuaian tugas dan tanggung jawab juga menjadi masalah, dengan 55% merasa sesuai dan 45% tidak. Selain itu, meskipun 50% merasa ada kesempatan untuk kenaikan jenjang karir, 50% lainnya merasa sebaliknya. Dukungan dari atasan juga menunjukkan bahwa 55% merasa didukung, sementara 45% tidak. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek ini untuk meningkatkan motivasi karyawan.

Tabel 1-4 Pra Survey Variabel Disiplin Kerja

| No | Pernyataan | Ya | % | Tidak | % |
|----|---|----|-----|-------|-----|
| 1 | Apakah karyawan mematuhi semua peraturan yang ada di organisasi | 12 | 60% | 8 | 40% |
| 2 | Apakah karyawan bekerja secara maksimal dalam mencapai target yang telat ditentukan | 9 | 45% | 11 | 55% |
| 3 | Apakah karyawan bertanggungjawab terhadap tugas dan tanggungjawabnya | 15 | 75% | 5 | 25% |

Berdasarkan hasil survei, dapat disimpulkan bahwa ada beberapa fenomena permasalahan yang perlu diperhatikan. Meskipun 60% karyawan mematuhi peraturan, masih ada 40% yang belum sepenuhnya patuh. Selain itu, 55% karyawan merasa tidak bekerja maksimal dalam mencapai target, dan meskipun 75% merasa bertanggung jawab, 25% lainnya menunjukkan adanya potensi

masalah dalam hal tanggung jawab. Data ini menunjukkan perlunya langkah-langkah strategis dari manajemen untuk meningkatkan disiplin kerja di organisasi, seperti pelatihan, komunikasi yang lebih baik, dan penyediaan sumber daya yang memadai. Dengan demikian, diharapkan disiplin kerja dapat ditingkatkan, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Meskipun sudah ada beberapa yang meneliti masing-masing variabel, tetapi masih terdapat kesenjangan penelitian yaitu tidak banyak studi yang menguji ketiga variabel secara khusus di industri perhotelan di kota Medan. Dengan pendekatan kuantitatif, penelitian ini bertujuan untuk mengukur “Pengaruh *Work Life Balance*, Motivasi, dan Disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Selecta Hotel Medan”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat diambil beberapa permasalahan yaitu:

1. Sebagian responden mengalami kesulitan dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Responden merasa tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan.
2. Sebagian karyawan menganggap perusahaan kurang memberikan kenaikan jenjang karir bagi karyawan yang memiliki kemampuan, serta sebagian karyawan kurang mendapatkan dukungan dari atasan.
3. Ketidakkonsisten dalam disiplin kerja menunjukkan hubungan antara manajemen waktu, beban kerja dan kepuasan kerja yang tidak optimal dilingkungan hotel selecta.

4. Mayoritas responden merasa bahwa gaji yang mereka terima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, masih terdapat ketidakpuasan yang signifikan terkait dengan harapan pekerjaan dan kesempatan untuk promosi.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka batasan masalah yang ditemukan yaitu:

1. Fokus pada pengaruh *Work Life Balance*, motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada selecta hotel medan.
2. Penelitian ini hanya berfokus pada karyawan yang bekerja di selecta hotel medan tanpa melibatkan karyawan perusahaan lain.
3. Variabel – variabel penelitian ini yaitu *Work Life Balance*, motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan yang ditentukan berdasarkan teori – teori yang relevan dan diukur dengan menggunakan kuisioner.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas, maka rumusan masalah yang dapat diuraikan yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh *Work Life Balance* terhadap kepuasan kerja karyawan pada Selecta Hotel Medan.
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Selecta Hotel Medan.
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Selecta Hotel Medan.

4. Apakah terdapat pengaruh *Work Life Balance*, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Selecta Hotel Medan.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work Life Balance* terhadap kepuasan kerja karyawan pada Selecta Hotel Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Selecta Hotel Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Selecta Hotel Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work Life Balance*, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Selecta Hotel Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini akan menambah pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan bagaimana disiplin kerja,

motivasi kerja, dan keseimbangan kerja memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini untuk membuat kebijakan yang meningkatkan keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi, program motivasi, dan penegakan disiplin kerja untuk meningkatkan kepuasan karyawan.

3. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini membantu mereka belajar bagaimana melakukan penelitian ilmiah dan menerapkan pengetahuan yang mereka pelajari selama kuliah.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepuasan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah perasaan karyawan yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam melihat pekerjaannya. Kepuasan kerja menunjukkan sikap positif karyawan dalam menghadapi segala pekerjaan di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja pada awalnya mereka mendapat balasan yang adil dari suatu perusahaan terkait pekerjaan yang mencapai target.

Kepuasan kerja merupakan situasi emosional seseorang positif yang timbul akibat hasil pekerjaan individu terhadap pekerjaannya dari berbagai sudut pandang seperti tanggung jawab, lingkungan ataupun evaluasi dari pekerjaan tersebut (Robbins & Judge, 2022). Kepuasan kerja menunjukkan pandangan mental seseorang terhadap pekerjaannya, bagaimana setiap orang merasa pekerjaannya berarti yang dapat mencerminkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Menurut (Talukder et al., 2018), kepuasan kerja bukan sekedar hati senang seseorang terhadap pekerjaan, tetapi mencakup emosi, pikiran dan tingkah laku.

Selain itu, kepuasan kerja memiliki indikator pokok untuk mengevaluasi aktivitas manajemen sumber daya manusia karena karyawan yang memiliki kepuasan dalam bekerja akan mencerminkan kinerja tinggi, loyalitas yang kuat, serta tingkat absensi yang rendah (Mangkunegara, 2021). Kebalikannya . ketika tingkat kepuasan kerja rendah bisa menimbulkan sikap negatif seperti stress, masalah kerja, serta keinginan untuk pindah perusahaan.

2.1.1.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut (Agustini, 2014) kepuasan kerja memiliki pengaruh dari berbagai faktor internal ataupun eksternal yang membentuk penilaian karyawan terhadap pekerjaannya. Faktor – faktor itu akan menunjukkan situasi internal dan eksternal yang sangat berpengaruh terhadap seseorang yang mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya. Dengan adanya faktor – faktor tersebut yaitu :

1. Faktor Individu

Faktor ini terkait dengan kemampuan seseorang dalam pekerjaannya untuk menyelesaikan masalah, menghadapi tantangan, dan posisi karyawan dalam struktur organisasi perusahaan. Karyawan yang mampu beradaptasi dengan kemampuannya akan memberikan sikap positif dan meningkatkan kepuasan kerja.

2. Faktor Psikologis

Faktor ini berhubungan dengan kondisi mental karyawan yang bisa mempengaruhi motivasi dan semangat kerja. faktor ini seperti tingkat stress, kondisi mental seseorang, usia dan keterampilan emosi yang menjadi peran utama dalam memastikan sebesar apa seseorang itu merasa puas dengan pekerjaannya.

3. Faktor Sosial

Hubungan antar karyawan di lingkungan kerja, baik dengan rekan kerja maupun dengan atasan yang harmonis akan menciptakan suasana tempat kerja yang nyaman dan akan meningkatkan kepuasan kerja.

4. Faktor Fisik

Faktor ini meliputi lingkungan kerja yang dapat dialami secara langsung oleh seorang karyawan, ini mencakup seperti kondisi tempat kerja, kebersihan, keamanan dan fasilitas perlengkapan kerja yang memadai.

5. Faktor Finansial

Faktor ini tidak kalah penting yang mencakup kesejahteraan ekonomi karyawan seperti gaji, tunjangan, dan jaminan keamanan dalam bekerja. Sistem kompensasi yang sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan akan menciptakan karyawan yang loyalitas terhadap perusahaan, dan

pastinya memperoleh gaji yang adil juga akan menumbuhkan karyawan yang lebih fokus dan memiliki motivasi tinggi.

6. Faktor Lingkungan Non Fisik Kerja

Faktor ini berhubungan dengan budaya organisasi yang ada di dalam perusahaan. Budaya organisasi ini sangat berpengaruh terhadap kenyamanan dan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, adanya penghargaan yang diberikan perusahaan akan meningkatkan kepuasan kerja secara menyeluruh.

Menurut (Robbins & Judge., 2021), kepuasan kerja memiliki lima faktor kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri (*The Work Itself*)

Faktor ini mengukur sejauh apa pekerjaan itu membawa tantangan dan kesempatan bagi seseorang untuk melakukan kreativitasnya. Bagi karyawan, pekerjaan yang memiliki tantangan akan mendukung secara efektif terhadap tujuan perusahaan.

2. Gaji (*Pay*)

Faktor yang tidak kalah penting adalah gaji atau kompensasi karena hal ini menjadi standar kepuasan kerja bagi karyawan. Saat kompensasi yang diterima karyawan menunjukkan sesuai dengan perannya, maka tingkat kepuasan kerja akan meningkat.

3. Promosi (*Promotion Opportunities*)

Karyawan akan merasa puas ketika perusahaan memberikan promosi yang memungkinkan untuk naik jabatan dan pengembangan karir.

4. Supervisi (*Supervision*)

Model pemimpin dan keahlian atasan dalam memberikan motivasi, serta penghargaan pada hasil kerja karyawan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan loyalitas karyawan pada perusahaan.

5. Rekan Kerja (*Cowokers*)

Rekan kerja yang baik akan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang nyaman serta dukungan dari teman kerja juga dapat mengurangi stress dan peningkatan semangat dalam bekerja.

2.1.1.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Talukder et al., 2018) kepuasan bisa diukur dengan beberapa indikator yang menunjukkan seorang karyawan merasa puas dan nyaman. Indikator itu seperti:

1. Kenikmatan dalam pekerjaan (*Enjoyment in Work*)

Karyawan akan merasa nikmat pada pekerjaan yang mencerminkan sesuai dengan minat dan keahlian seseorang.

2. Keterlibatan dan minat terhadap pekerjaan (*Interest dan Involvement*)

Karyawan yang benar – benar mempunyai peran aktif dalam aktivitas pekerjaannya dan berusaha memahami secara mendalam terhadap pekerjaannya dan menunjukkan komitmen pada perusahaan.

3. Kebahagiaan dalam bekerja (*Happiness in Work*)

Hati yang senang ketika karyawan merasa nyaman dan dihargai di lingkungan kerjanya dan memiliki hubungan sosial yang rukun.

4. Kepuasan relatif terhadap pekerjaan (*Relative Satisfaction*)

Kepuasan ini berpihak pada karyawan yang merasa pekerjaannya lebih baik daripada pekerjaan lain. Pandangan ini dipengaruhi oleh kompensasi atau penghargaan yang diberikan perusahaan.

2.1.2 *Work Life Balance*

2.1.2.1 Pengertian *Work Life Balance*

Menurut (Greenhaus et al., 2012), *Work Life Balance* adalah seseorang yang dapat menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, sampai pada akhirnya tidak memunculkan masalah di keluarga dan pekerjaan. Pendapat ini mengutamakan pentingnya tanggung jawab profesional dan kehidupan pribadi. ketidakseimbangan ini akan memunculkan tingkat stress, kelelahan emosional, dan penurunan motivasi dalam bekerja yang akan berdampak negatif terhadap diri karyawan.

Selanjutnya, (Luthfiyani, 2019) menegaskan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang memungkinkan seorang karyawan mencapai kebaikan mental yang baik. Apabila karyawan mampu mengatur waktu dan perhatian secara profesional antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka mereka akan merasakan kepuasan, tenang dan efektif. *Work Life Balance* yang bagus dapat menciptakan kondisi pekerjaan yang baik, menurunkan stress,serta meningkatkan peran aktif dari karyawan dan kesetiaan terhadap perusahaan.

Dengan itu, *Work Life Balance* ini tidak hanya mengenai pembagian waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tapi tentang kemampuan seorang karyawan untuk beradaptasi dengan tuntutan yang ada. Dan *Work Life Balance* dapat disimpulkan bahwa situasi seseorang mampu mengatur tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara bersamaan, sehingga dapat menciptakan keharmonisan antara tanggung jawab kerja dan kehidupan pribadi. keseimbangan ini juga menjadi

peran penting untuk meningkatkan motivasi, kesehatan mental dan pada akhirnya mendukung peningkatan kepuasan kerja di lingkungan perusahaan.

2.1.2.2 Faktor – Faktor yang mempengaruhi *Work Life Balance*

Menurut (Vyas & Shrivastava, 2017) ada 11 faktor yang mempengaruhi *Work Life Balance*. Faktor ini memiliki tujuan utama untuk memastikan seorang karyawan dalam menyeimbangkan beban pekerjaan dengan kehidupan pribadi. mengenai faktor – faktor tersebut adalah sebagai berikut :

1. Dukungan Sosial

Dukungan ini meliputi emosional, moral yang didapatkan setiap individu dari kerabat, rekan kerja ataupun atasan. Dukungan ini bisa membantu seseorang untuk mengelola tekanan pekerjaan dan kehidupan pribadinya dengan baik.

2. Stress

Stress kerja adalah bagian yang menjadi hambatan dalam mencapai *Work Life Balance*. Beban tanggung jawab dan tekanan dari pekerjaan dapat menimbulkan kelelahan dan emosi yang tidak terkendali.

3. Faktor Organisasi

Kebijakan dari perusahaan dalam menerapkan kesempatan cuti dan tidak menuntut waktu berlebihan dalam bekerja akan menjadi faktor terciptanya *Work Life Balance*.

4. Teknologi Informasi

Dalam perkembangan teknologi informasi akan menimbulkan masalah terhadap *Work Life Balance*. Benar adanya teknologi memudahkan interaksi dan dapat kerja dengan jarak jauh, tetapi penggunaan teknologi yang berlebihan dapat memperpanjang jam kerja.

5. Pekerjaan itu sendiri

Jenis tugas dan tuntutan waktu akan menjadi faktor mempengaruhi keseimbangan hidup. Pekerjaan yang jam kerjanya panjang dapat mengurangi waktu untuk keluarga dan kegiatan individu.

6. Faktor Keluarga

Keluarga yang harmonis bisa mengendalikan emosional bagi seorang karyawan dalam menghadapi tekanan kerja.

7. Faktor Sosial

Hubungan sosial di lingkungan tempat tinggal membuat seseorang dapat memahami pentingnya keseimbangan hidup dan prioritasnya.

8. Dukungan dari atasan

Komunikasi yang terbuka yang dilakukan atasan dalam membentuk empati dapat mengurangi tekanan kerja.

9. Beban Kerja

Apabila waktu dan energi habis untuk menyelesaikan pekerjaannya maka seseorang kehilangan istirahat. Oleh sebab itu, mengatur beban kerja sangat diperlukan agar seseorang bisa menjaga keseimbangan.

10. Faktor Individu

Setiap orang mempunyai kemampuan berbeda untuk mengelola waktu dan prioritas hidup.

11. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pemahaman tentang *Work Life Balance* akan memiliki tingkat kesadaran tinggi untuk menjaga kesehatan fisik dan mental secara stabil.

Selain itu, menurut (Wambui et al., 2017), faktor yang dapat mempengaruhi *Work Life Balance* ialah permasalahan antara pekerjaan dan keluarga, serta dengan adanya program bantuan untuk karyawan. Permasalahan ini timbul akibat dari bertentangan antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga, lalu seorang karyawan sulit untuk memenuhi keduanya secara bersamaan.

2.1.2.3 Indikator *Work Life Balance*

Menurut (Greenhaus et al., 2012), *Work Life Balance* memiliki tiga indikator yang menunjukkan seseorang bisa menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Ketiga indikator tersebut yaitu :

1. *Time Balance* (Keseimbangan Waktu)

Time balance menunjuk pada keahlian seseorang untuk mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, yang dimana seseorang itu bisa membagi waktu sehingga tidak terjadi kebenturan antara urusan kerjaan dan pribadi.

2. *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan)

Involvement balance mengukur seberapa jauh seorang individu memiliki tingkat keterlibatan seimbang antara kerja dan kehidupan pribadi. keterlibatan ini mencakup perhatian, energi, dan keterikatan emosional pada masing – masing individu. Seseorang yang memiliki fokus keterlibatan seimbang akan konsentrasi dalam pekerjaannya dan memberikan perhatian kepada keluarga atau kehidupan diluar pekerjaan.

3. *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan)

Keseimbangan ini mencakup pada tingkat kepuasan seseorang pada pekerjaan yang dilakukan tanpa mengorbankan kebahagiaan pribadi.

karyawan yang dapat menyeimbangkan kedua aspek kehidupannya akan termotivasi dan memiliki kesehatan mental yang baik.

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Menurut (Robbins & Judge, 2020), motivasi kerja adalah dorongan yang diberikan pihak perusahaan untuk menciptakan semangat dan konsisten karyawan dalam bekerja secara efektif agar tercapainya tujuan seseorang ataupun tujuan perusahaan. Motivasi menjadi pendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi akan menciptakan semangat dalam bekerja bahkan ketika mereka menghadapi tekanan dalam pekerjaannya. Kebalikannya ketika memiliki motivasi rendah maka dapat menyebabkan turunnya produktivitas, ketidakhadiran dan meningkatnya untuk pindah kerja.

Selain itu, (Nguyen et al., 2023) ,menjelaskan bahwa motivasi sebagai *driving force* atau diartikan sebagai kekuatan pendorong yang memastikan perilaku, arah, dan tingkat seseorang agar mencapai tujuan perusahaan. Motivasi diartikan sebagai pendorong untuk mengendalikan pekerjaan seorang karyawan yang sesuai dengan prosedur perusahaan. Dalam perusahaan, motivasi merupakan faktor yang paling utama dalam keberhasilan manajemen sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi akan berusaha memenuhi target kerja yang diberikan perusahaan dan meningkatkan kreativitas karyawan.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah faktor pendorong dari dalam diri sendiri ataupun dari lingkungan kerja yang mendorong seseorang agar melakukan pekerjaan secara produktif untuk mencapai suatu tujuan

perusahaan. motivasi tidak hanya pendorong sementara, tapi merupakan proses mental menyeluruh untuk mempertahankan dan memperkuat sifat seseorang dalam bekerja.

2.1.3.2 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Motivasi

Menurut (Sutrisno, 2019), motivasi adalah proses kesehatan mental dalam diri seseorang yang dipengaruhi dari berbagai faktor – faktor. Faktor tersebut dibagi menjadi dua yaitu faktor internal dan faktor eksternal, yang mempunyai peran utama dalam memberi semangat seseorang untuk bekerja dengan baik.

1. Faktor Internal

Faktor internal adalah keperluan dari dalam diri seseorang yang berakitan dengan keinginan dan kondisi mental seseorang. Menurut (Sutrisno, 2019), faktor internal yang membentuk motivasi kerja yaitu :

a. Keinginan untuk dapat hidup

Intinya dalam hidup, seseorang bekerja agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Kebutuhan ini searah dengan teori kebutuhan Maslow, pada kebutuhan yang menjadi pendorong seseorang dalam bekerja.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan ini seperti seseorang yang ingin memiliki sesuatu yang lebih baik mencakup rumah, kendaraan atau yang lainnya. Karena keinginan tersebut maka seseorang akan memiliki motivasi yang tinggi.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang akan memiliki motivasi ketika pekerjaannya diberi penghargaan seperti pujian atau bonus dari atasan. Persoalan tentang penghargaan yang

akan menciptakan rasa bangga dan peningkatan semangat karyawan karena merasa pekerjaannya bernilai bagi perusahaan.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bukan hanya penghargaan yang menjadi motivasi seseorang itu meningkat, tetapi pengakuan atas keahlian seseorang di tempat kerja menjadi faktor penting. Pengakuan ini berbentuk seperti merasa dihargai, dipercaya, dan diperlakukan adil.

2. Faktor Eksternal

a. Kondisi Lingkungan Kerja

Fasilitas yang sesuai dan lingkungan kerja nyaman, aman dapat menciptakan suasana kerja yang baik serta dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi menjadi faktor utama untuk meningkatkan motivasi kerja. gaji yang diberikan adil dengan beban kerja, bonus serta penghargaan lainnya akan membantu untuk menumbuhkan karyawan dalam meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan.

c. Supervisi yang baik

Gaya kepemimpinan penting dalam membangun motivasi kerja karyawan.

d. Jaminan pekerjaan

Dengan adanya kesempatan naik jabatan atau jenjang karir yang jelas, serta jaminan kesejahteraan akan meningkatkan rasa percaya diri karyawan dan komitmen terhadap perusahaan.

e. Status dan tanggung jawab

Apabila karyawan diberikan tanggung jawab lebih besar atau status pekerjaan yang lebih tinggi, maka secara pikiran mereka merasa lebih dihargai dan termotivasi.

f. Peraturan yang fleksibel

Peraturan yang memiliki sanksi tapi fleksibel akan menciptakan keseimbangan antara disiplin dan kenyamanan dalam bekerja.

2.1.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut teori dua faktor (Hasibuan, 2019), motivasi dipengaruhi faktor internal dan eksternal. Faktor ini yang berkaitan dengan kepuasan dan timbulnya motivasi. Adapun indikator menurut teori Herzberd yaitu:

1. Prestasi (*Achievement*)

Prestasi yang dicapai karyawan tidak hanya menghasilkan kepuasan pribadi tapi menciptakan rasa bangga bahwa pekerjaannya memberikan partisipasi nyata terhadap perusahaan.

2. Pengakuan (*Recognition*)

Pengakuan berbentuk penghargaan yang diberikan karyawan atas pekerjaan yang telah dicapai sesuai target perusahaan akan meningkatkan motivasi karyawan.

3. Pekerjaan itu sendiri (*The Work it Self*)

Sifat pekerjaan memiliki pengaruh terhadap motivasi karyawan. Oleh sebab itu, proses rekrutmen harus tepat sasaran agar tuntutan pekerjaan sesuai dengan minatnya.

4. Tanggung jawab (*Responsibility*)

Ketika mereka diberi tanggung jawab yang lebih besar, maka mereka akan merasa dipercaya dan sangat berperan penting dalam tujuan perusahaan.

5. Kemajuan (*Advancement*)

Kemajuan dalam memperoleh naik jabatan dan dapat meningkatkan karir akan menumbuhkan semangat dan rasa percaya diri terhadap masa depan kerjanya.

6. Pengembangan potensi individu (*The Possibility of Growth*)

Melalui pelatihan dan proses pengembangan akan menjadi faktor motivasi dalam kesempatan untuk tumbuh dan berkembang.

2.1.4 Disiplin Kerja

2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Susanti et al., 2024), disiplin kerja ialah seluruh karyawan yang wajib menjalankan seluruh peraturan yang ada di dalam perusahaan. dibuatnya peraturan dalam perusahaan agar dapat menciptakan pemahaman bahwa peraturan tersebut dibuat untuk mewujudkan keteraturan dan kelancaran dalam menjalankan pekerjaan. Dengan adanya disiplin kerja dapat mencerminkan perilaku tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan mereka bekerja.

Menurut (Hasibuan, 2021), juga menjelaskan bahwa disiplin menjadi pokok utama terhadap menciptakan keberhasilan kerja didalam suatu perusahaan. tidak adanya disiplin kerja dalam perusahaan, kegiatan pekerjaan akan berjalan tidak teratur dan dapat menghambat tujuan perusahaan. disiplin juga memiliki fungsi untuk memastikan karyawan selalu melakukan pekerjaan sesuai etika kerja yang sudah di tetapkan perusahaan.

Oleh sebab itu , disiplin dapat memberikan dampak positif bukan hanya untuk seorang karyawan, tetapi bagi perusahaan keseluruhan. Perusahaan yang memiliki kemampuan untuk menerapkan disiplin secara adil dan tegas akan

mewujudkan lingkungan kerja yang produktif dan meningkatkan komitmen karyawan.

2.1.4.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan, 2016) menjelaskan faktor–faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

1. Kompensasi

Semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya akan meningkatkan disiplin kerjanya.

2. Sanksi Hukum

Perusahaan yang menerapkan sanksi yang tegas akan membuat karyawan takut dan menaati peraturan yang ditetapkan.

3. Tujuan dan Kemampuan

Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan harus sesuai kemampuan karyawan tersebut karena akan menciptakan karyawan yang bersungguh – sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4. Pengawasan

Karena diawasi dalam perusahaan tersebut, akan membuat karyawan merasa diawasi dan tidak berani untuk melakukan kesalahan.

5. Kepemimpinan

Seorang pemimpin harus melakukan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan agar menjadi contoh untuk karyawannya.

Selain itu, menurut (Ganyang, 2018), faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain :

1. Adanya tujuan yang jelas dari perusahaan

Peraturan dari perusahaan bertujuan menjadi target yang harus dicapai oleh semua karyawan yang terlibat di dalam perusahaan tersebut.

2. Adanya peraturan yang dimiliki perusahaan

Perusahaan memiliki peraturan agar semua pihak memiliki sikap dan perilaku yang sopan di perusahaan.

3. Perilaku kedisiplinan atasan

Setiap atasan harus memberikan contoh yang baik agar menjadi panutan bagi karyawannya.

4. Adanya perhatian dan pengarahan kepada karyawan

Gaya pemimpin yang memberikan perhatian pribadi untuk karyawannya akan menjadikan seseorang merasa bagian penting dari perusahaan.

2.1.4.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2021), disiplin kerja memiliki indikator yang menunjukkan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Indikator tersebut meliputi:

1. Ketepatan Waktu Hadir

Ketepatan waktu hadir dalam bekerja menunjukkan karyawan memiliki rasa tanggung jawab terhadap perusahaan.

2. Kepatuhan terhadap Aturan Kerja

Karyawan yang disiplin untuk mematuhi peraturan perusahaan akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

3. Tanggung Jawab terhadap Tugas

Karyawan memiliki disiplin tinggi dengan tidak menunda pekerjaannya.

4. Ketaatan pada Atasan

Karyawan taat kepada pimpinan dengan menerima arahan, kritik, serta bimbingan yang diberikan pimpinannya.

5. Penggunaan Waktu Kerja secara Efektif

Karyawan yang menggunakan waktu kerja untuk aktivitas yang bermanfaat.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Work Life Balance menjadi topik masalah utama dalam sumber daya manusia. (Greenhaus & Allen, 2021), menjelaskan *Work Life Balance* merupakan seorang individu dapat menerapkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tanpa mengalami permasalahan diantara keduanya. Keseimbangan ini dapat terjadi apabila tiap individu bisa membagi waktu, energi, dan perhatian antara tanggung jawab pekerjaan dan kebutuhan pribadi. Selain itu, menurut (Robbins & Judge, 2020), *Work Life Balance* adalah situasi setiap individu dalam mengatur waktu dan energi antara tuntutan tanggung jawab kerja dan non kerja. Keseimbangan ini tidak hanya mengenai pembagian waktu, tetapi kemampuan seseorang dalam memenuhi kebutuhan keduanya tanpa menimbulkan konflik ataupun stress.

Apabila karyawan mempunyai dan menerapkan *Work Life Balance*, mereka akan menciptakan tingkat stress yang rendah, memiliki perasaan bahagia dan menunjukkan peningkatan kepuasan kerja yang tinggi.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Pratama et al., 2021); (Dina & Aulia, 2023); (Wildiawanti, 2024); (Prayogi et al., 2019) menyimpulkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.2.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Motivasi menjadi peran dorongan internal ataupun eksternal untuk seseorang agar melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. (Robbins & Judge, 2022), mengartikan motivasi adalah usaha seseorang dalam mencapai tujuan harus memiliki proses yang menyebabkan rajin, tekun dan terarah. Menurut (Hasibuan, 2021), kepuasan kerja timbul akibat dari faktor – faktor motivasi yang mempengaruhinya terpenuhi seperti prestasi hasil kerja.

Faktor motivator, seperti pencapaian dan pengakuan, berkontribusi langsung terhadap kepuasan kerja, sementara faktor hygiene, seperti gaji dan kondisi kerja, dapat mencegah ketidakpuasan. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang termotivasi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang berdampak positif pada produktivitas dan retensi karyawan (Locke, 2016).

Motivasi yang efektif dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja. Misalnya, perusahaan yang menerapkan program pengakuan karyawan, seperti Employee of the Month, melaporkan peningkatan signifikan dalam kepuasan kerja karyawan mereka (Kumar & Pansari, 2016).

Hasil penelitian yang diungkapkan (Farisi et al., 2021), (Siswadi, 2015), (Tirtayasa & Harahap, 2020) bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Disiplin kerja adalah faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Tingginya sikap disiplin seseorang terhadap tanggung jawabnya maka tinggi juga kepuasan kerja yang dirasakan. Menurut (Mangkunegara, 2013),

disiplin kerja bertujuan untuk mengarahkan perusahaan untuk memperkuat pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan. disiplin sangat dibutuhkan dalam perusahaan bagi karyawan yang terkadang memiliki perilaku yang mengganggu. disiplin kerja menjadi salah satu bentuk untuk menerapkan aturan suatu perusahaan. permasalahan dalam disiplin yang biasa terjadi disebabkan oleh ketidakhadiran karyawan, keterlambatan, perilaku karyawan yang sering menolak aturan. Terjadi permasalahan tersebut sering menjadi pandangan yang berbeda antara manajer dan karyawan. Karyawan selalu melihat disiplin sebagai ketidakadilan yang dapat mempengaruhi pekerjaan mereka. (Mathis & Jackson, 2011).

Dari hasil peneliti sebelumnya (Azhar et al., 2020), (Saiful Haq, Imam Muttaqin & Soeparto, 2021), (Susanti et al., 2024) dan (Widiastuti, 2025) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.2.4 Pengaruh *Work Life Balance*, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Work Life Balance (WLB), motivasi, dan disiplin kerja merupakan tiga variabel yang saling terkait dan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. WLB merujuk pada kemampuan individu untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Menurut (Greenhaus & Allen, 2021), keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan produktivitas serta mengurangi tingkat stres karyawan.

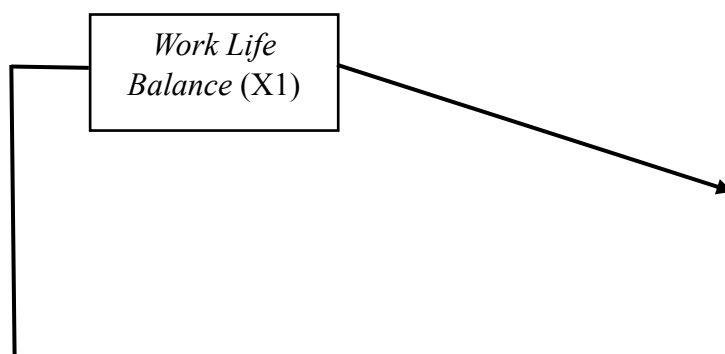
Motivasi juga merupakan faktor kunci yang memengaruhi kepuasan kerja. Teori motivasi yang dikemukakan oleh Maslow menyatakan bahwa kebutuhan individu harus dipenuhi secara berurutan, mulai dari kebutuhan dasar hingga

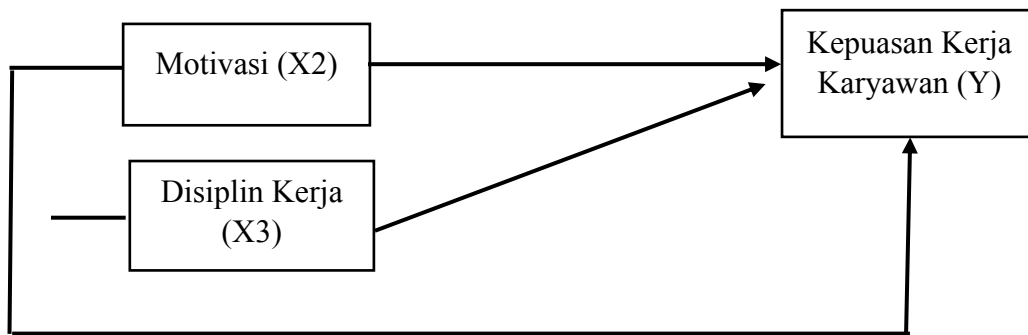
kebutuhan aktualisasi diri. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka lebih cenderung untuk berkontribusi secara maksimal dan merasa puas dengan hasil kerja mereka. Penelitian oleh (Deci & Ryan, 2000) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik, yang berasal dari dalam diri individu, lebih efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja dibandingkan dengan motivasi ekstrinsik.

Disiplin kerja merupakan variabel lain yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang disiplin cenderung memiliki etika kerja yang tinggi dan mampu menyelesaikan tugas dengan efisien. Menurut (Robbins & Judge, 2017), disiplin kerja yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Ketika karyawan merasa bahwa mereka dapat memenuhi ekspektasi perusahaan, mereka akan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, ketiga variabel ini berinteraksi dan saling mempengaruhi dalam menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Penting untuk menciptakan kebijakan yang mendukung WLB, seperti fleksibilitas waktu kerja dan program kesejahteraan. Selain itu, perusahaan juga perlu memberikan insentif dan penghargaan untuk memotivasi karyawan, serta mengembangkan budaya disiplin yang positif. Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan kerja karyawan.

Dari penjelasan penelitian – penelitian terdahulu maka dapat digambarkan hubungan antara *Work Life Balance*, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebagai berikut :





Gamba 2.1 Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh *Work Life Balance* terhadap kepuasan kerja karyawan pada Selecta Hotel Medan.
2. Ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Selecta Hotel Medan.
3. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Selecta Hotel Medan.
4. Ada pengaruh *Work Life Balance*, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Selecta Hotel Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif dimana penelitian ini menggunakan data yang berbentuk angka – angka dan dianalisis dengan metode statistik. Penelitian kuantitatif merupakan metode matematik, terkhusus dalam bentuk statistik, sebagai metode yang utama. Metode kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi dan sampel, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang sudah ditetapkan (Sugiyono, 2013). Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif yang merupakan jenis penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih pada suatu objek penelitian. Jenis asosiatif ini menekankan penelitian untuk pengujian pengaruh antara variabel independen (*Work Life Balance*, motivasi, dan disiplin kerja) dan variabel dependen (kepuasan

kerja). Pendekatan ini untuk mengukur variabel – variabel tersebut mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Selecta Hotel Medan.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjelasan dari variabel – variabel penelitian ke dalam indikator yang bisa diukur, sehingga dapat di mengerti oleh semua pihak. Definisi operasional pada penelitian ini sebagai berikut :

3.2.1 Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan situasi emosional seseorang positif yang timbul akibat hasil pekerjaan individu terhadap pekerjaannya dari berbagai sudut pandang seperti tanggung jawab, lingkungan ataupun evaluasi dari pekerjaan tersebut (Robbins & Judge, 2022). Indikator yang digunakan dalam mengukur kepuasan kerja karyawan berdasarkan indikat 35 liungkapkan ada empat menurut (Talukder et al., 2018) yaitu :

Tabel 3.1 Indikator Kepuasan Kerja (Y)

| Variabel | Indikator |
|-------------------------|--|
| Kepuasan Kerja Karyawan | 1. Kenikmatan dalam pekerjaan |
| | 2. Keterlibatan dan minat terhadap pekerjaan |
| | 3. Kebahagiaan dalam bekerja |
| | 4. Kepuasan relatif dalam pekerjaan |

Sumber : (Talukder et al., 2018)

3.2.2 Work Life Balance

Work Life Balance adalah seseorang yang dapat menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, sampai pada akhirnya tidak memunculkan masalah di keluarga dan pekerjaan. Indikator yang digunakan dalam mengukur *Work Life Balance* berdasarkan indikator yang diungkapkan ada tiga menurut (Greenhaus et al., 2012) yaitu :

Tabel 3.2 Indikator Work Life Balance (X1)

| Variabel | Indikator |
|--------------------------|------------------------------|
| <i>Work Life Balance</i> | 1. Keseimbangan waktu |
| | 2. Keseimbangan keterlibatan |
| | 3. Keseimbangan kepuasan |

Sumber : (Greenhaus et al., 2012)

3.2.3 Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan yang diberikan perusahaan untuk menciptakan semangat dan konsisten karyawan dalam bekerja secara efektif agar tercapainya tujuan seseorang ataupun tujuan perusahaan (Robbins & Judge, 2020). Indikator yang digunakan dalam mengukur motivasi kerja berdasarkan indikator yang diungkapkan ada enam menurut (Hasibuan, 2019) yaitu :

Tabel 3.3 Indikator Motivasi Kerja (X2)

| Variabel | Indikator |
|-----------------------|----------------------------------|
| Motivasi Kerja | 1. Prestasi |
| | 2. Pengakuan |
| | 3. Pekerjaan itu sendiri |
| | 4. Tanggung jawab |
| | 5. Kemajuan |
| | 6. Pengembangan potensi individu |

Sumber : (Hasibuan, 2019)

3.2.4 Disiplin Kerja

Disiplin kerja menjadi pokok utama terhadap menciptakan keberhasilan kerja di dalam suatu perusahaan (Hasibuan, 2021). Indikator yang digunakan dalam mengukur disiplin kerja berdasarkan indikator yang diungkapkan ada lima menurut (Mangkunegara, 2021) yaitu :

Tabel 3.4 Indikator Disiplin Kerja (X3)

| Variabel | Indikator |
|----------|------------------------------------|
| | 1. Ketepatan waktu hadir |
| | 2. Kepatuhan terhadap aturan kerja |

| | |
|-----------------------|------------------------------------|
| Disiplin Kerja | 3. Tanggung jawab terhadap tugas |
| | 4. Ketaatan pada atasan |
| | 5. Penggunaan waktu secara efektif |

Sumber : (Mangkunegara, 2021)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini adalah Selecta Hotel Medan. Jl. Listrik No.2, Petisah Tengah, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara 20212.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan dari bulan September 2025 sampai bulan Februari 2026.

Tabel 3.5 Jadwal Penelitian

| No | Kegiatan penelitian | September 2025 | | | | Oktober 2025 | | | | November 2025 | | | | Desember 2025 | | | | Januari 2026 | | | | Februari 2026 | | | |
|----|---------------------|----------------|---|---|---|--------------|---|---|---|---------------|---|---|---|---------------|---|---|---|--------------|---|---|---|---------------|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Prariset | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Penyusunan Proposal | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Perbaikan proposal | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Seminar proposal | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Pengumpulan data | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | |
| 6 | Penyusunan skripsi | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | |
| 7 | Bimbingan skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | |
| 8 | Sidang meja hijau | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ |

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah umum yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2013). Populasi yang ada di Selecta Hotel Medan adalah 43 karyawan.

Tabel 3.6 Jumlah Karyawan Selecta Hotel Medan

| No. | Divisi | Jumlah |
|-----|----------------|--------|
| 1 | <i>Manager</i> | 1 |

| | | |
|--------------|---------------------------------|-----------|
| 2 | <i>Manager Sales/ Marketing</i> | 1 |
| 3 | <i>Admin</i> | 3 |
| 4 | <i>SPV Front Office</i> | 1 |
| 5 | <i>SPV Housekeeping</i> | 1 |
| 6 | <i>SPV Food and Beverage</i> | 1 |
| 7 | <i>SPV Kitchen</i> | 1 |
| 8 | <i>Receptionis</i> | 6 |
| 9 | <i>Housekeeping</i> | 8 |
| 10 | <i>Waitters</i> | 10 |
| 11 | <i>Cheff</i> | 1 |
| 12 | <i>Helper Cheff</i> | 3 |
| 13 | <i>Steward</i> | 4 |
| 14 | <i>Barista</i> | 2 |
| TOTAL | | 43 |

Sumber : Selecta Hotel Medan (2024)

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari total keseluruhan dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2013). Karena ukuran populasi yang kecil (kurang dari 100), maka penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yang artinya seluruh populasi dijadikan sampel. Oleh karena itu, ukuran sampel ini adalah 43 responden.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian, data yang diperoleh menggunakan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Studi Pustaka

Peneliti mengumpulkan data dari berbagai jurnal ilmiah dan buku.

2. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data ini seperti mengumpulkan informasi mengenai jumlah karyawan, struktur organisasi serta pendukung lainnya untuk menjelaskan tentang objek penelitian.

3. Kuisisioner (Angket)

Kuisisioner yang berisi pertanyaan / pernyataan yang akan dijawab oleh para responden yang akan diukur dengan skala likert. Data kuisisioner yang diberikan terdiri dari :

- a. Karakteristik Responden : jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.
- b. Pernyataan yang akan dijawab oleh responden mengenai variabel *Work Life Balance*, motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Kuisisioner yang diberikan kepada responden akan di hitung skor nya dengan menggunakan skala likert. Setiap responden diminta untuk menjawab pernyataan dengan skala likert sebagai berikut:

Tabel 3.7 Skala Likert

| No | Pertanyaan | Bobot |
|----|---------------------------|-------|
| 1 | Sangat Setuju (SS) | 5 |
| 2 | Setuju (S) | 4 |
| 3 | Kurang Setuju (KS) | 3 |
| 4 | Tidak Setuju (TS) | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Setelah itu, kuisisioner disusun dan diuji kelayakannya dengan menggunakan pengujian validitas dan realibitas.

3.6 Teknik Pengujian Instrumen

Menurut (Sugiyono, 2022), pengujian instrumen penelitian dilakukan untuk memastikan bahwa alat ukur yang dipakai dapat mampu mengukur apa yang seharusnya diukur dan menghasilkan data yang dapat dipercaya.

3.6.1 Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen akurat dan tepat dalam mengukur konsep yang dimaksud untuk diukur. Menurut (Azwar, 2021), validitas berhubungan dengan sejauh mana alat ukur benar – benar bisa mengungkap konsep teoritis yang menjadi dasar indikator tersebut. Sementara itu, menurut (Ghazali, 2021), uji validitas sebagai menentukan apakah kuisisioner itu valid. Suatu instrumen dikatakan valid apabila maksud pertanyaan kuisisioner tersebut dapat diukur. Untuk penelitian kuantitatif, uji validitas menggunakan korelasi pearson product moment. Suatu pernyataan dinyatakan valid jika r hitung lebih besar dari r tabel pada nilai signifikan (umumnya 0,05). Rumusnya adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

- N : Banyaknya Responden
 $\sum X$: Jumlah skor variabel X
 $\sum Y$: Jumlah skor variabel Y
 $(\sum X^2)$: Jumlah kuadrat skor variabel X
 $(\sum Y^2)$: Jumlah kuadrat skor variabel Y
 $\sum XY$: Jumlah hasil kali skor variabel X dan Y

Berikut ini adalah hasil validitas masing variabel sebagai berikut:

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Instrumen *Work Life Balance* (X₁)

| No. Butir | r hitung | r tabel | Status |
|-----------|----------|---------|--------|
| 1. | 0,787 | 0,300 | Valid |
| 2. | 0,806 | 0,300 | Valid |
| 3. | 0,802 | 0,300 | Valid |
| 4. | 0,852 | 0,300 | Valid |
| 5. | 0,809 | 0,300 | Valid |
| 6. | 0,773 | 0,300 | Valid |
| 7. | 0,763 | 0,300 | Valid |
| 8. | 0,837 | 0,300 | Valid |
| 9. | 0,595 | 0,300 | Valid |

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel *Work Life Balance* ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

Tabel 3.9
Hasil Uji Validitas Motivasi (X₂)

| No. Butir | r _{hitung} | r _{tabel} | Status |
|-----------|---------------------|--------------------|--------|
| 1. | 0,814 | 0,300 | Valid |
| 2. | 0,887 | 0,300 | Valid |
| 3. | 0,835 | 0,300 | Valid |
| 4. | 0,762 | 0,300 | Valid |
| 5. | 0,910 | 0,300 | Valid |
| 6. | 0,897 | 0,300 | Valid |
| 7. | 0,604 | 0,300 | Valid |
| 8. | 0,816 | 0,300 | Valid |
| 9. | 0,890 | 0,300 | Valid |
| 10. | 0,910 | 0,300 | Valid |
| 11. | 0,871 | 0,300 | Valid |
| 12. | 0,831 | 0,300 | Valid |

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel motivasi ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

Tabel 3.10
Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin (X₃)

| No. Butir | r _{hitung} | r _{tabel} | Status |
|-----------|---------------------|--------------------|--------|
| 1. | 0,585 | 0,300 | Valid |
| 2. | 0,467 | 0,300 | Valid |
| 3. | 0,484 | 0,300 | Valid |
| 4. | 0,382 | 0,300 | Valid |
| 5. | 0,633 | 0,300 | Valid |
| 6. | 0,410 | 0,300 | Valid |
| 7. | 0,425 | 0,300 | Valid |
| 8. | 0,780 | 0,300 | Valid |
| 9. | 0,401 | 0,300 | Valid |
| 10. | 0,392 | 0,300 | Valid |

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel disiplin ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

Tabel 3.11
Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja (Y)

| No. Butir | r _{hitung} | r _{tabel} | Status |
|-----------|---------------------|--------------------|--------|
|-----------|---------------------|--------------------|--------|

| | | | |
|----|-------|-------|-------|
| 1. | 0,801 | 0,300 | Valid |
| 2. | 0,846 | 0,300 | Valid |
| 3. | 0,812 | 0,300 | Valid |
| 4. | 0,876 | 0,300 | Valid |
| 5. | 0,767 | 0,300 | Valid |
| 6. | 0,772 | 0,300 | Valid |
| 7. | 0,761 | 0,300 | Valid |
| 8. | 0,836 | 0,300 | Valid |

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel kepuasan kerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menjadi pengukur sejauh mana suatu indikator penelitian bisa memberikan hasil yang sama apabila pengukuran tersebut dilakukan secara berulang. Reliabilitas adalah tingkat alat ukur yang paling andal dalam menghasilkan data yang bebas dari kesalahan (Sugiyono, 2021).

Pada penelitian kuantitatif, uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien cronbach's alpha (α). Rumusnya adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

- r_{11} : Reliabilitas instrumen
- k : Banyaknya soal pertanyaan
- $\sum \sigma_b^2$: Jumlah varians butir
- σ_t^2 : Varians total

Dalam uji reliabilitas dinyatakan reliabel apabila $\alpha > 0.60$, yang menunjukkan bahwa soal pernyataan pada kuisioner memiliki tingkat konsisten.

Berikut ini adalah tabel reliabilitas masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 3.12
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₁, X₂, X₃ dan Y

| Variabel | Nilai Alpha | Status |
|--|-------------|----------|
| <i>Work Life Balance</i> (X ₁) | 0,782 | Reliabel |
| Motivasi (X ₂) | 0,780 | Reliabel |
| Displin Kerja (X ₃) | 0,668 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja (Y) | 0,789 | Reliabel |

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena mendekati 1 (>0,60).

3.7 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data kuantitatif, yaitu data yang berupa angka – angka dengan bantuan statistik untuk membantu penelitian dalam menghitung angka tersebut dan menganalisis data yang didapatkan lalu ditarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis yang digunakan sebagai memaparkan mengenai karakteristik responden dan distribusi jawaban setiap variabel yang menggunakan nilai mean, persentase, dan standar deviasi dari data yang didapatkan (Sugiyono, 2022).

3.7.2 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan agar mengetahui pengaruh variabel bebas (X) lebih dari satu terhadap variabel terikat (Y). Rumus pada rumus regresi untuk tiga variabel bebas dan satu variabel terikat yaitu :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Variabel terikat Y (Kepuasan Kerja)

A : Konstanta

| | |
|-----------------|---|
| b_1, b_2, b_3 | : Besar koefisien regresi setiap variabel bebas |
| X_1 | : <i>Work Life Balance</i> |
| X_2 | : Motivasi |
| X_3 | : Disiplin Kerja |
| E | : Standart Error |

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini terdiri dari :

3.7.3.1 Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah data dalam model regresi sudah berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dalam uji normalitas memiliki dua pendekatan yaitu pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

3.7.3.2 Uji Multikolinearitas

Tujuan pada uji multikolinearitas adalah untuk mengetahui apakah memiliki hubungan atau korelasi pada setiap variabel bebas dalam model regresi. Menurut Gujarati & Porter (2020), apabila model regresi itu baik, sebaiknya tidak menunjukkan adanya multikolinearitas pada variabel bebas. Pengujian ini dilihat dari nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF).

- Apabila tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas.
- dan sebaliknya, apabila nilai tolerance $< 0,10$ dan VIF > 10 , maka terdapat multikolinearitas pada setiap variabel bebas (Ghozali, 2021).

3.7.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan yaitu untuk menguji apakah pada model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari observasi satu ke observasi lain. Menurut Gujarati & Porter (2020), apabila model regresi baik sebaiknya harus memenuhi asumsi homoskedastisitas yaitu mempunyai varians yang konstan. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya (Basuki & Prawoto, 2016). Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik- titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas atau homoskedastisitas.

3.7.4 Uji Hipotesis

3.7.4.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual yaitu menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji-t dengan rumus :

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Sumber : (Rukajat, 2018, hal 71)

Keterangan:

R = Nilai Korelasi Parsial

N = Jumlah Sampel

Tahap-tahap :

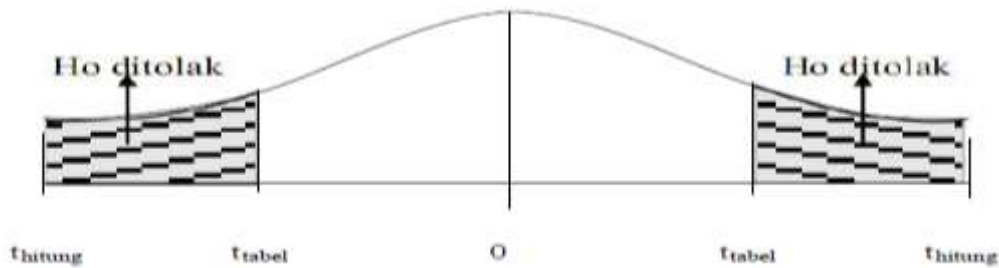
a) Bentuk Pengujian

$H_0 : \beta = 0$, artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

$H_0 : \beta \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

b) Kriteria Pengujian Hipotesis

- 1) Jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima. Artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
- 2) Jika $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.



Gambar 3.1 Kriteria Pengujian X terhadap Y

a. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas untuk dapat menjelaskan keragaman variabel terikat, serta untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki hubungan simultan terhadap

variabel terikat atau koefisien regresi sama dengan nol. Rumus uji F sebagai berikut (Sugiyono, 2016):

$$Fh = \frac{\frac{R^2}{k}}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Sumber: (Sugiyono, 2016)

Keterangan :

Fh = Nilai F hitung

R² = Koefisien Korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Kriteria Pengambilan Keputusan

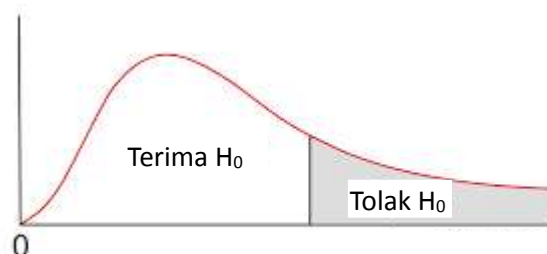
$F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima. Artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

$F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Kriteria Bentuk Pengujian

H_0 diterima jika F hitung \leq F tabel

H_0 ditolak jika F hitung $>$ F tabel



Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

3.7.5 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel *independent* dan variabel *dependent* yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang di temukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini ditanyakan dalam persentase (%) dengan rumus sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Sumber: (Sugiyono, 2016)

Keterangan:

D : Determinasi

R : Nilai Korelasi Berganda

100% : Pesentase Kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskriptif Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mengolah data dalam bentuk angket yang terdiri dari 9 pernyataan untuk variabel *Work Life Balance* (X1), 12 pernyataan untuk variabel Motivasi (X2), 10 pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (X3) dan 8 pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 43 orang responden yaitu Karyawan Selecta Hotel Medan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan *Likert Summated Rating* (LSR).

Tabel. 4.1. Skala Likert

| Pilihan Jawaban | Skala Jawaban |
|-----------------------|---------------|
| ▪ Sangat setuju | 5 |
| ▪ Setuju | 4 |
| ▪ Kurang setuju | 3 |
| ▪ Tidak setuju | 2 |
| ▪ Sangat tidak setuju | 1 |

Dan ketentuan di atas berlaku dalam menghitung variabel *Work Life Balance*, variabel Motivasi dan variabel Disiplin Kerja maupun variabel Kepuasan Kerja.

4.1.1.1 Karakteristik Responden

Berikut ini adalah karakteristik responden yang ada pada Karyawan Selecta Hotel Medan.

**Tabel 4.2.
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| No | Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------|---------------|-----------|----------------|
| 1 | Laki-laki | 17 | 39.5% |
| 2 | Perempuan | 26 | 60.5% |
| Jumlah | | 43 | 100% |

Sumber: Data Penelitian (2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden terdiri dari 26 orang karyawan perempuan (60,5%) dan 17 orang karyawan laki-laki (39,5%) dari total keseluruhan 43 orang karyawan.

Tabel 4.3.
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

| No | Usia | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------|-------------|-----------|----------------|
| 1 | <25 tahun | 9 | 20.9% |
| 2 | 25-40 tahun | 21 | 48.8% |
| 3 | >40 tahun | 13 | 30.3% |
| Jumlah | | 43 | 100% |

Sumber: Data Penelitian (2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa karyawan yang berusia < 25 tahun sebanyak 9 orang atau sebesar (20,9%), 21 orang karyawan yang berusia 25-40 tahun atau sebesar (48,8%), dan 13 orang karyawan yang berusia > 40 tahun atau sebesar (30,3%).

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| No | Pendidikan | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------|------------|-----------|----------------|
| 1 | SLTA | 18 | 41,9% |
| 2 | Diploma | 13 | 30,2% |
| 3 | Sarjana | 12 | 27,9% |
| Jumlah | | 43 | 10% |

Sumber: Data Penelitian (2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden terdiri dari 18 orang karyawan berpendidikan SLTA sebanyak 18 orang atau sebesar (41,9%), 13 orang karyawan berpendidikan Diploma atau sebesar (30,2%), 12 orang karyawan berpendidikan Sarjana atau sebesar (27,9%).

4.1.1.2 Analisis Variabel Penelitian

Berikut ini adalah tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang telah disebarakan oleh peneliti :

a. Variabel *Work Life Balance*

Tabel. 4.5
Skor Angket untuk Variabel *Work Life Balance* (X1)

| Alternatif Jawaban | | | | | | | | | | | | |
|--------------------|----|------|----|------|----|-----|----|---|-----|---|--------|------|
| No | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | JUMLAH | |
| Per | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 25 | 58.1 | 18 | 41.9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100% |
| 2 | 22 | 51.2 | 21 | 48.8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100% |
| 3 | 23 | 53.5 | 20 | 46.5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100% |
| 4 | 23 | 53.5 | 20 | 46.5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100% |
| 5 | 23 | 53.5 | 19 | 44.2 | 1 | 2.3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100% |
| 6 | 22 | 51.2 | 18 | 41.9 | 3 | 7.0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100% |
| 7 | 22 | 51.2 | 18 | 41.9 | 3 | 7.0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100% |
| 8 | 24 | 55.8 | 19 | 44.2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100% |
| 9 | 16 | 37.2 | 26 | 60.5 | 1 | 2.3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100% |

Sumber: Data Penelitian (2025)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Saya merasa memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan saya tanpa mengorbankan waktu pribadi, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang atau 58.1%.
- 2) Jawaban responden tentang Saya dapat mengatur waktu antara pekerjaan dan kegiatan pribadi dengan baik, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang atau 51.2%.
- 3) Jawaban responden tentang Jam kerja saya tidak mengganggu waktu berkualitas bersama keluarga atau teman, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang atau 53.5%.

- 4) Jawaban responden tentang Saya merasa terlibat dalam pekerjaan saya tanpa mengabaikan aspek-aspek penting dalam kehidupan pribadi saya, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang atau 53.5%.
- 5) Jawaban responden tentang Saya dapat berpartisipasi dalam kegiatan sosial di luar pekerjaan tanpa merasa terbebani oleh tanggung jawab pekerjaan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang atau 53.5%.
- 6) Jawaban responden tentang Saya merasa bahwa pekerjaan saya memberi ruang untuk pengembangan diri dan aktivitas di luar pekerjaan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang atau 51,2%.
- 7) Jawaban responden tentang Saya merasa puas dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi saya, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang atau 51,2%.
- 8) Jawaban responden tentang Saya merasa bahwa pekerjaan saya tidak mengganggu kesehatan mental dan emosional saya, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang atau 55,8 %.
- 9) Jawaban responden tentang Secara keseluruhan, saya merasa bahagia dengan cara saya mengelola waktu dan keterlibatan saya antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang atau 60,5%.

Dari analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa karyawan Selecta Hotel memiliki persepsi yang positif terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Tingginya persentase responden yang merasa sangat setuju pada berbagai aspek work-life balance menunjukkan bahwa

manajemen waktu dan dukungan dari organisasi cukup baik. Ini berdampak positif pada kepuasan kerja dan kesehatan mental karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi keseimbangan ini dan untuk memastikan bahwa karyawan tetap merasa didukung dalam upaya mereka mencapai keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

b. Variabel Motivasi

Tabel. 4.6 Skor Angket untuk Motivasi (X2)

| No | Alternatif Jawaban | | | | | | | | | | | |
|-----|--------------------|------|----|------|----|-----|----|-----|-----|---|--------|------|
| | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | JUMLAH | |
| Per | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 22 | 51.2 | 20 | 46.5 | 1 | 2.3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100% |
| 2 | 22 | 51.2 | 21 | 48.8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100% |
| 3 | 15 | 34.9 | 24 | 55.8 | 4 | 9.3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100% |
| 4 | 19 | 44.2 | 22 | 51.2 | 2 | 4.7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100% |
| 5 | 19 | 44.2 | 23 | 53.5 | 1 | 2.3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100% |
| 6 | 20 | 46.5 | 23 | 53.5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100% |
| 7 | 16 | 37.2 | 25 | 58.1 | 1 | 2.3 | 1 | 2.3 | 0 | 0 | 43 | 100% |
| 8 | 20 | 46.5 | 21 | 48.8 | 2 | 4.7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100% |
| 9 | 20 | 46.5 | 22 | 51.2 | 1 | 2.3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100% |
| 10 | 19 | 44.2 | 24 | 55.8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100% |
| 11 | 19 | 44.2 | 23 | 53.5 | 1 | 2.3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100% |
| 12 | 21 | 48.8 | 21 | 48.8 | 1 | 2.3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100% |

Sumber: Data Penelitian (2025)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Saya merasa bangga dengan pencapaian yang telah saya raih di tempat kerja, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang atau 51,2%.
- 2) Jawaban responden tentang Saya percaya bahwa prestasi saya diakui oleh atasan dan rekan kerja, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang atau 51,2%.

- 3) Jawaban responden tentang Saya mendapatkan pengakuan yang cukup atas kontribusi saya di tim, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 24 orang atau 55.8%.
- 4) Jawaban responden tentang Penghargaan yang saya terima di tempat kerja memotivasi saya untuk bekerja lebih baik, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 22 orang atau 51.2%.
- 5) Jawaban responden tentang Saya merasa pekerjaan saya memberikan tantangan yang cukup untuk membuat saya tetap termotivasi, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 53.5%.
- 6) Jawaban responden tentang Saya menikmati jenis pekerjaan yang saya lakukan saat ini, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 53.5%.
- 7) Jawaban responden tentang Saya merasa memiliki tanggung jawab yang jelas dalam pekerjaan saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 25 orang atau 58,1%.
- 8) Jawaban responden tentang Tanggung jawab yang saya emban membuat saya merasa lebih berharga di tempat kerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 21 orang atau 48.8%.
- 9) Jawaban responden tentang Saya melihat adanya peluang untuk kemajuan karir di tempat kerja saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 22 orang atau 51.2%.
- 10) Jawaban responden tentang Saya merasa bahwa saya telah berkembang secara profesional di perusahaan ini., sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 24 orang atau 55.8%.

- 11) Jawaban responden tentang Saya memiliki akses yang cukup untuk pelatihan dan pengembangan diri di tempat kerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 53,5%.
- 12) Jawaban responden tentang Saya merasa bahwa perusahaan mendukung pengembangan potensi saya secara individu, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 21 orang atau 48.8%.

Berdasarkan analisis data yang disajikan, dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan di tempat kerja sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk pengakuan atas pencapaian, tanggung jawab yang jelas, dan peluang untuk pengembangan karir. Hasil survei menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa bangga dan dihargai atas kontribusi mereka, yang berdampak positif pada motivasi dan keterlibatan mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor ini untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan.

c. Variabel Disiplin Kerja

Tabel. 4.7
Skor Angket untuk Variabel Disiplin Kerja (X3)

| |
|--------------------|
| Alternatif Jawaban |
|--------------------|

| No | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | JUMLAH | |
|----|----|------|----|------|----|------|----|-----|-----|---|--------|------|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 20 | 46.5 | 23 | 53.5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100% |
| 2 | 21 | 48.8 | 21 | 48.8 | 1 | 2.3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100% |
| 3 | 21 | 48.8 | 21 | 48.8 | 1 | 2.3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100% |
| 4 | 21 | 48.8 | 20 | 46.5 | 0 | 0 | 2 | 4.7 | 0 | 0 | 43 | 100% |
| 5 | 22 | 51.2 | 20 | 46.5 | 1 | 2.3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100% |
| 6 | 23 | 53.5 | 18 | 41.9 | 2 | 4.7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100% |
| 7 | 11 | 25.6 | 19 | 44.2 | 12 | 27.9 | 1 | 2.3 | 0 | 0 | 43 | 100% |
| 8 | 27 | 62.8 | 15 | 34.9 | 1 | 2.3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100% |
| 9 | 22 | 51.2 | 21 | 48.8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100% |
| 10 | 26 | 60.5 | 17 | 39.5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100% |

Sumber: Data Penelitian (2025)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Saya selalu datang tepat waktu di tempat kerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 53.5%.
- 2) Jawaban responden tentang Saya merasa bahwa ketepatan waktu hadir sangat penting untuk keberhasilan tim, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang atau 48.8%.
- 3) Jawaban responden tentang Saya selalu mematuhi semua aturan dan kebijakan yang berlaku di perusahaan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang atau 48.8%.
- 4) Jawaban responden tentang Saya percaya bahwa kepatuhan terhadap aturan kerja berkontribusi pada lingkungan kerja yang baik, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang atau 48,8%.
- 5) Jawaban responden tentang Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 22 orang atau 51.2%.

- 6) Jawaban responden tentang Saya merasa bertanggung jawab atas hasil kerja saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 53.5%.
- 7) Jawaban responden tentang Saya selalu mengikuti instruksi yang diberikan oleh atasan saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 19 orang atau 44.2%.
- 8) Jawaban responden tentang Saya percaya bahwa ketaatan kepada atasan sangat penting untuk mencapai tujuan tim, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang atau 62,8%.
- 9) Jawaban responden tentang Saya dapat mengelola waktu saya dengan baik selama jam kerja, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang atau 51,2%.
- 10) Jawaban responden tentang Saya merasa bahwa saya menggunakan waktu kerja saya secara efektif untuk menyelesaikan tugas, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang atau 60,5%.

Disiplin kerja merupakan variabel penting yang mempengaruhi kinerja karyawan, terutama dalam industri perhotelan. Hasil analisis data menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan hotel Selecta Medan memiliki sikap disiplin yang baik, seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan tanggung jawab terhadap hasil kerja. Namun, masih terdapat tantangan yang perlu diatasi, seperti kurangnya kepatuhan terhadap instruksi atasan di sebagian responden.

Penting bagi manajemen untuk terus mempromosikan budaya disiplin kerja melalui pelatihan dan komunikasi yang efektif. Dengan meningkatkan disiplin kerja, hotel dapat meningkatkan kinerja karyawan, kepuasan pelanggan, dan

akhirnya, keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Penelitian lebih lanjut juga diperlukan untuk mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dan bagaimana hal tersebut dapat dioptimalkan.

d. Variabel Kepuasan Kepuasan Kerja

Tabel. 4.8
Skor Angket untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y)

| Alternatif Jawaban | | | | | | | | | | | | |
|--------------------|----|------|----|------|----|------|----|-----|-----|---|--------|------|
| No | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | JUMLAH | |
| Per | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 20 | 46.5 | 21 | 48.8 | 2 | 4.7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100% |
| 2 | 17 | 39.5 | 22 | 51.2 | 3 | 7.0 | 1 | 2.3 | 0 | 0 | 43 | 100% |
| 3 | 23 | 53.5 | 17 | 39.9 | 3 | 7.0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100% |
| 4 | 22 | 51.2 | 20 | 46.5 | 1 | 2.3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100% |
| 5 | 13 | 30.2 | 24 | 55.8 | 5 | 11.6 | 1 | 2.3 | 0 | 0 | 43 | 100% |
| 6 | 15 | 34.9 | 22 | 51.2 | 6 | 14.0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100% |
| 7 | 24 | 55.8 | 19 | 44.2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100% |
| 8 | 19 | 44.2 | 22 | 51.2 | 2 | 4.7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100% |

Sumber: Data Penelitian (2025)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Saya merasa senang dan puas dengan tugas-tugas yang saya lakukan di tempat kerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 21 orang atau 48.8%.
- 2) Jawaban responden tentang Saya menikmati lingkungan kerja saya dan merasa nyaman saat bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 22 orang atau 51,2%.
- 3) Jawaban responden tentang Saya merasa terlibat secara aktif dalam proyek dan tugas yang saya kerjakan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 53,5%.
- 4) Jawaban responden tentang Saya memiliki minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang saya lakukan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang atau 51.2%.

- 5) Jawaban responden tentang Saya merasa bahagia dan puas dengan pencapaian yang saya raih di tempat kerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 24 orang atau 55,8%.
- 6) Jawaban responden tentang Saya merasa bahwa pekerjaan saya memberikan kontribusi positif bagi kehidupan saya secara keseluruhan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 22 orang atau 51,2%.
- 7) Jawaban responden tentang Secara keseluruhan, saya merasa puas dengan pekerjaan saya saat ini, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang atau 55,8%.
- 8) Jawaban responden tentang Saya merasa bahwa pekerjaan saya sebanding dengan imbalan yang saya terima, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 22 orang atau 51,2%.

Dari analisis data yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan Selecta Hotel merasa puas dengan pekerjaan mereka. Aspek-aspek seperti tugas, lingkungan kerja, keterlibatan, minat, dan pencapaian berkontribusi terhadap tingkat kepuasan kerja. Oleh karena itu, manajemen harus terus berupaya untuk meningkatkan faktor-faktor ini agar karyawan tetap termotivasi dan produktif. Dengan memahami variabel kepuasan kerja, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja keseluruhan perusahaan.

4.1.2 Pengujian Regresi Linear Berganda

Hasil pengolahan data dengan program SPSS tentang pengaruh variabel *Work Life Balance*, Motivasi, Disiplin Kerja dan terhadap Kepuasan Kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Persamaan regresi linear berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9
Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta |
|--------------------------|-----------------------------|------------|-----------------------------------|
| | B | Std. Error | |
| 1 (Constant) | 6.443 | 8.036 | |
| <i>Work Life Balance</i> | .498 | .174 | .693 |
| Motivasi | .525 | .119 | .729 |
| Disiplin Kerja | .374 | .152 | .646 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Penelitian (2025)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dan dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 25 didapat hasil :

$$\begin{aligned} a &= 6,443 \\ b_1 &= 0,498 \\ b_2 &= 0,525 \\ b_3 &= 0,374 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, maka persamaan regresi linier berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut :

$$Y = 6,443 + 0,498X_1 + 0,525X_2 + 0,374X_3$$

Keterangan :

- a) Nilai $a = 6,443$ menunjukkan bahwa jika variable independen yaitu *Work Life Balance* (X_1) Motivasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3), dalam keadaan konstant atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 6,443.
- b) Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,498$ menunjukkan apabila *Work Life Balance* mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kepuasan Kerja Karyawan Selecta Hotel Medan sebesar

49,8%. Kontribusi yang diberikan *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja sebesar 49,8%.

- c) Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,525$ menunjukkan apabila motivasi mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kepuasan Kerja Karyawan Selecta Hotel Medan sebesar 52,5%. Kontribusi yang diberikan motivasi terhadap Kepuasan Kerja sebesar 52,5% dilihat dari *standardized coefficients* pada Tabel 4.8 di atas.
- d) Nilai koefisien regresi $X_3 = 0,374$ menunjukkan apabila Disiplin Kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kepuasan Kerja Karyawan Selecta Hotel Medan sebesar 37,4%. Kontribusi yang diberikan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 37,4%.

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) memiliki koefisien b_i yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja). Variabel X_2 (Motivasi) memiliki kontribusi relatif yang paling besar diantara ketiga variabel.

4.1.3 Pengujian Asumsi Klasik

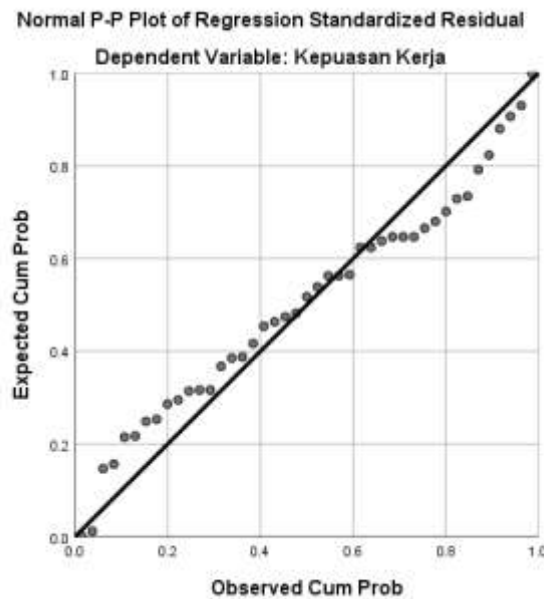
Dalam regresi linier berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga dengan BLUES (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak.

Adapun beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni :

a. Normalitas

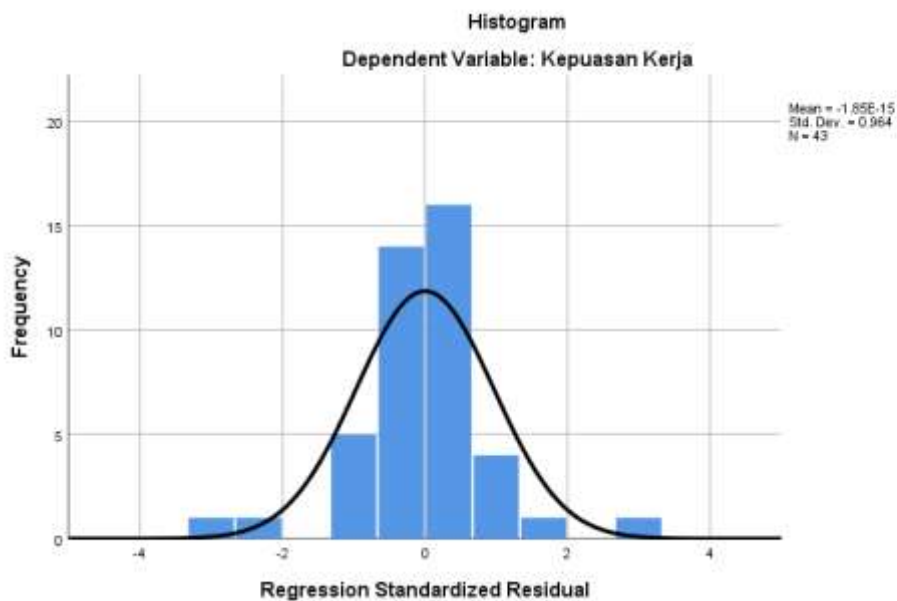
Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak.

Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi syarat asumsi normalitas.



Gambar 4.1 Normalitas (P-Plot)

Gambar di atas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.



Gambar 4.2 Normalitas (Histogram)

Gambar di atas merupakan grafik histogram. Grafik histogram dikatakan normal jika distribusi data membentuk lonceng (bell shaped), tidak condong ke kiri atau tidak condong ke kanan. Grafik histogram diatas membentuk lonceng dan tidak condong ke kanan atau ke kiri sehingga grafik histogram tersebut dinyatakan normal.

b. Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Faktor/VIF*). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor varian yang tidak melebihi 4 atau 5.

**Tabel 4.10 Multikolinearitas
Coefficients^a**

| Model | Collinearity Statistics | |
|--------------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | | |
| <i>Work Life Balance</i> | .323 | 1.100 |
| Motivasi | .320 | 1.122 |
| Disiplin Kerja | .987 | 1.013 |

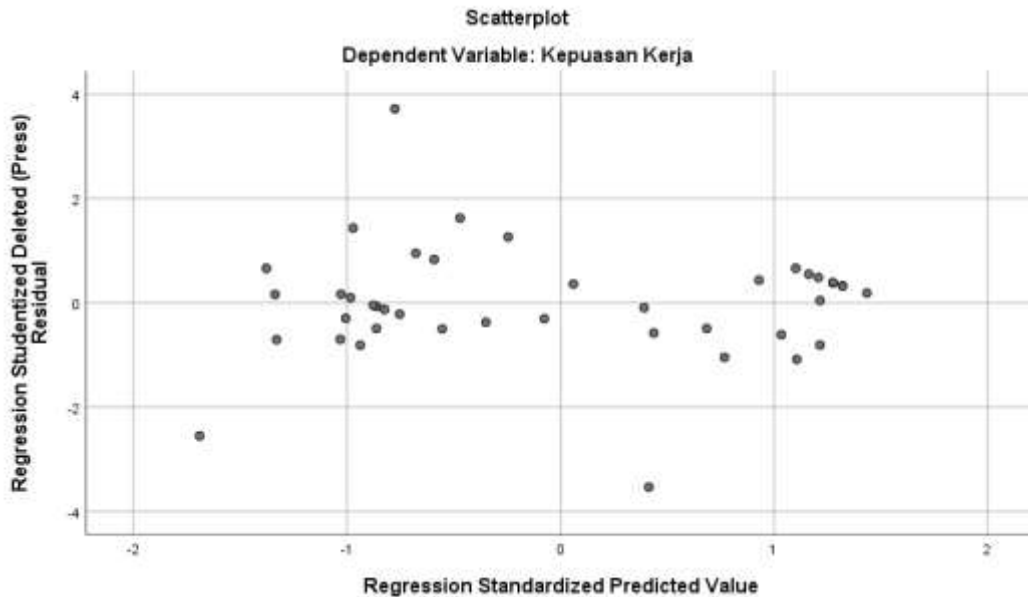
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Ketiga variabel independen yaitu work life balance, motivasi, dan disiplin kerja memiliki nilai inflasi varian (*Varians inflasi factor / VIF*) yang tidak melebihi 4 dan 5 sehingga tidak ditemukan adanya multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

c. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari satu pengamatan yang lain tetap maka disebut

homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar. 4.3. Multikolinearitas

Gambar di atas memperlihatkan titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

4.1.4 Uji secara parsial (Uji t)

Nilai perhitungan koefisien korelasi (r_{xy}) akan diuji tingkat signifikannya dengan uji t. Hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut :

$H_0 = 0$ (tidak ada pengaruh signifikan variabel bebas, terhadap variabel terikat)

$H_a = p \neq 0$ (ada pengaruh signifikan variabel bebas, terhadap variabel terikat.).

**Tabel 4.11 Uji t
Coefficients^a**

| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------------------|---------------------------|---|------|
|-------|-----------------------------|---------------------------|---|------|

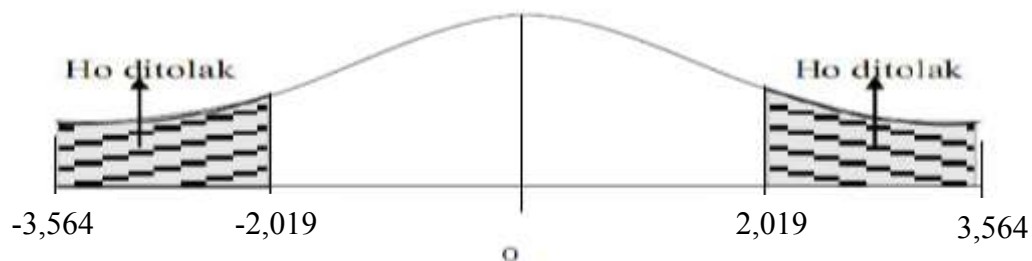
| | B | Std. Error | Beta | | |
|--------------------------|-------|------------|------|-------|------|
| 1 (Constant) | 6.443 | 8.036 | | .802 | .428 |
| <i>Work Life Balance</i> | .498 | .174 | .693 | 3.564 | .000 |
| Motivasi | .525 | .119 | .729 | 4.412 | .000 |
| Disiplin Kerja | .374 | .152 | .646 | 3.484 | .000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Diolah (2024)

1. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

Dari tabel uji t di atas dapat diketahui tentang variabel *Work Life Balance* (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) diperoleh t hitung 3,564 dengan probabilitas sig 0,000 < dari $\alpha = 0,05$. Dikethau bahwa t_{tabel} 2,019. Maka dalam penelitian ini $t_{hitung} > t_{tabel}$ hal ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. sehingga dalam penelitian ini H_a diterima dan H_o tolak. Dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar uji hipotesis sebagai berikut:

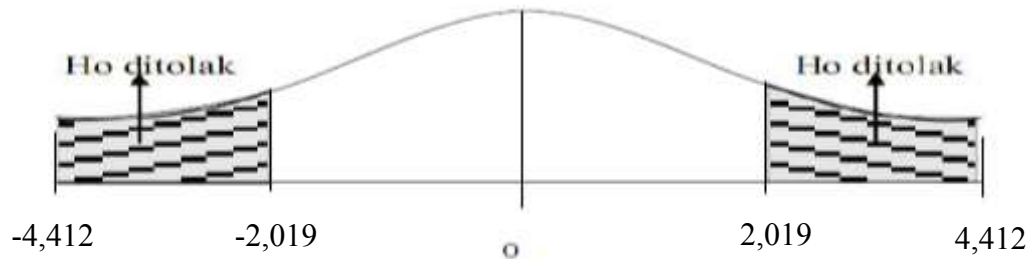


Gambar 4.5 Uji Hipotesis Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Dari tabel uji t di atas dapat diketahui tentang pengaruh motivasi (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) diperoleh t hitung sebesar 4,412 dengan probabilitas sig 0,000 < dari $\alpha = 0,05$. Dikethau bahwa t_{tabel} 2,019. Maka dalam penelitian ini $t_{hitung} > t_{tabel}$

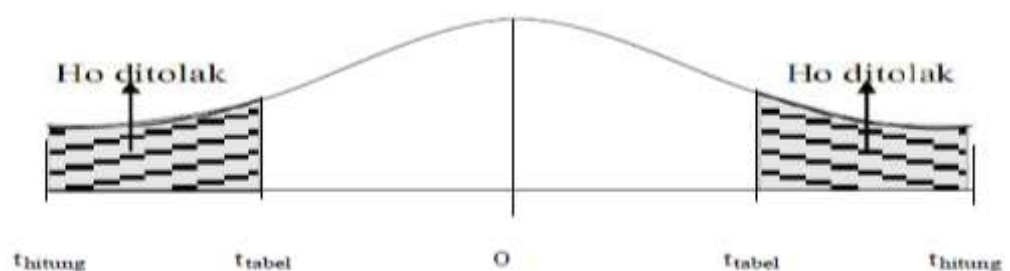
$t_{hitung} > t_{tabel}$ hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. sehingga dalam penelitian ini H_a diterima dan H_o tolak. Dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar uji hipotesis sebagai berikut:



Gambar 4.4 Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Dari tabel uji t di atas dapat diketahui tentang variabel Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) diperoleh t_{hitung} 3,484 dengan probabilitas sig 0,000 < dari $\alpha = 0,05$. Dikethau bahwa t_{tabel} 2,019. Maka dalam penelitian ini $t_{hitung} > t_{tabel}$ hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. sehingga dalam penelitian ini H_a diterima dan H_o tolak. Dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar uji hipotesis sebagai berikut:



-3,484 -2,019 2,019 3,484

Gambar 4.5 Uji Hipotesis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

4.1.5 Uji F

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (sig) pada tabel Anova $< \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak, namun bila nilai probabilitas sig $> 0,05$ maka H_0 diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.12. Uji F
ANOVA^a**

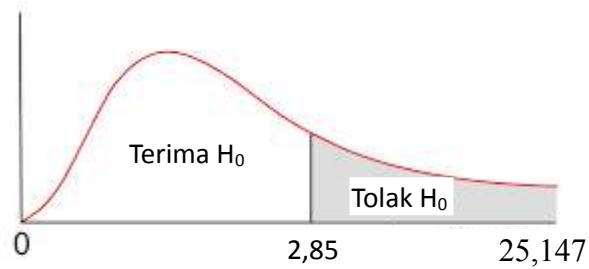
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 441.612 | 3 | 147.204 | 25.147 | .000 ^b |
| | Residual | 228.295 | 39 | 5.854 | | |
| | Total | 669.907 | 42 | | | |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, *Work Life Balance*, Motivasi

Sumber : Data Penelitian (Diolah 2025)

Nilai F_{hitung} pada tabel di atas adalah 25,147 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,85 dengan sig $0.000 < \alpha = 0,05$ atau $F_{hitung} 25,147 >$ dari $F_{tabel} 2,85$ diperoleh nilai signifikansi $0.000 <$ dari nilai probabilitas 0,05. Menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti *Work Life Balance* (X_1), Motivasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada taraf $\alpha = 0,05$. Hal ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.6 Gambar Uji F

4.1.6 Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentase pengaruh *Work Life Balance* (X_1), Motivasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y), maka dapat diketahui melalui uji determinasi yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.13
Uji Determinasi
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | R Square Change | Change Statistics | | | Sig. F Change | DurbinWatson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-----------------|-------------------|-----|-----|---------------|--------------|
| | | | | | | F Change | df1 | df2 | | |
| 1 | .812 ^a | .659 | .633 | 2.41945 | .659 | 25.147 | 3 | 39 | .000 | 1.960 |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, *Work Life Balance*, Motivasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,812 \times 100\% \\
 &= 65,9\%
 \end{aligned}$$

Nilai R Square diketahui adalah 0,659 atau 65,9% menunjukkan sekitar 65,9% variabel Kepuasan Kerja (Y) dipengaruhi *Work Life Balance* (X_1), Motivasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3). Sisanya 34,1% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel *Work Life Balance* (X_1) Motivasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Y (Kepuasan Kerja), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

4.2.1 Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

Terdapat pengaruh variabel *Work Life Balance* (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) ditunjukkan oleh t_{hitung} sebesar $3,564 > t_{tabel} 2,019$ dengan probabilitas $sig 0,000 < \alpha = 0,05$. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/makin baik variabel X_1 (*Work Life Balance*) maka akan tinggi/baik variabel Y (Kepuasan Kerja).

Work Life Balance menjadi topik masalah utama dalam sumber daya manusia. (Greenhaus & Allen, 2021), menjelaskan *Work Life Balance* merupakan seorang individu dapat menerapkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tanpa mengalami permasalahan diantara keduanya. Keseimbangan ini dapat terjadi apabila tiap individu bisa membagi waktu, energi, dan perhatian antara tanggung jawab pekerjaan dan kebutuhan pribadi. Selain itu, menurut (Robbins & Judge, 2020), *Work Life Balance* adalah situasi setiap individu dalam mengatur waktu dan energi antara tuntutan tanggung jawab kerja dan non kerja. Keseimbangan ini tidak hanya mengenai pembagian waktu, tetapi kemampuan seseorang dalam memenuhi kebutuhan keduanya tanpa menimbulkan konflik ataupun stress.

Apabila karyawan mempunyai dan menerapkan *Work Life Balance*, mereka akan menciptakan tingkat stress yang rendah, memiliki perasaan bahagia dan menunjukkan peningkatan kepuasan kerja yang tinggi.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Pratama et al., 2021); (Dina & Aulia, 2023); (Wildiawanti, 2024); (Prayogi et al., 2019) menyimpulkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3.2.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Terdapat pengaruh variabel Motivasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) ditunjukkan oleh t_{hitung} sebesar $4,412 > t_{tabel} 2,019$ dengan probabilitas $sig 0,000 <$ dari $\alpha = 0,05$. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/makin baik variabel X_2 (Motivasi) maka akan tinggi/baik variabel Y (Kepuasan Kerja).

Motivasi menjadi peran dorongan internal ataupun eksternal untuk seseorang agar melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. (Robbins & Judge, 2022), mengartikan motivasi adalah usaha seseorang dalam mencapai tujuan harus memiliki proses yang menyebabkan rajin, tekun dan terarah. Menurut (Hasibuan, 2021), kepuasan kerja timbul akibat dari faktor – faktor motivasi yang mempengaruhinya terpenuhi seperti prestasi hasil kerja.

Faktor motivator, seperti pencapaian dan pengakuan, berkontribusi langsung terhadap kepuasan kerja, sementara faktor hygiene, seperti gaji dan kondisi kerja, dapat mencegah ketidakpuasan. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang termotivasi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang berdampak positif pada produktivitas dan retensi karyawan (Locke, 2016).

Motivasi yang efektif dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja. Misalnya, perusahaan yang

menerapkan program pengakuan karyawan, seperti Employee of the Month, melaporkan peningkatan signifikan dalam kepuasan kerja karyawan mereka (Kumar & Pansari, 2016).

Hasil penelitian yang diungkapkan (Farisi et al., 2021), (Siswadi, 2015), (Tirtayasa & Harahap, 2020) bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

3.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Terdapat pengaruh variabel Disiplin kerja (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) ditunjukkan oleh t_{hitung} sebesar $3,484 > t_{tabel} 2,019$ dengan probabilitas $sig 0,000 <$ dari $\alpha = 0,05$. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/makin baik variabel X_3 (Disiplin kerja) maka akan tinggi/baik variabel Y (Kepuasan Kerja).

Disiplin kerja adalah faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Tingginya sikap disiplin seseorang terhadap tanggung jawabnya maka tinggi juga kepuasan kerja yang dirasakan. Menurut (Mangkunegara, 2013), disiplin kerja bertujuan untuk mengarahkan perusahaan untuk memperkuat pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan. disiplin sangat dibutuhkan dalam perusahaan bagi karyawan yang terkadang memiliki perilaku yang mengganggu. disiplin kerja menjadi salah satu bentuk untuk menerapkan aturan suatu perusahaan. permasalahan dalam disiplin yang biasa terjadi disebabkan oleh ketidakhadiran karyawan, keterlambatan, perilaku karyawan yang sering menolak aturan. Terjadi permasalahan tersebut sering menjadi pandangan yang berbeda antara manajer dan karyawan. Karyawan selalu melihat disiplin sebagai ketidakadilan yang dapat mempengaruhi pekerjaan mereka. (Mathis & Jackson, 2011).

Dari hasil peneliti sebelumnya (Azhar et al., 2020), (Saiful Haq, Imam Muttaqin & Soeparto, 2021), (Susanti et al., 2024) dan (Widiastuti, 2025) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

3.2.4 Pengaruh *Work Life Balance*, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Nilai F_{hitung} pada tabel di atas adalah 25,147 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,85 dengan $sig\ 0.000 < \alpha = 0,05$ atau $F_{hitung}\ 25,147 >$ dari $F_{tabel}\ 2,85$ diperoleh nilai signifikansi $0.000 <$ dari nilai probabilitas 0,05. Menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti *Work Life Balance* (X_1), Motivasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada taraf $\alpha = 0,05$.

Work Life Balance (WLB), motivasi, dan disiplin kerja merupakan tiga variabel yang saling terkait dan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. WLB merujuk pada kemampuan individu untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Menurut (Greenhaus & Allen, 2021), keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan produktivitas serta mengurangi tingkat stres karyawan.

Motivasi juga merupakan faktor kunci yang memengaruhi kepuasan kerja. Teori motivasi yang dikemukakan oleh Maslow menyatakan bahwa kebutuhan individu harus dipenuhi secara berurutan, mulai dari kebutuhan dasar hingga kebutuhan aktualisasi diri. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka lebih cenderung untuk berkontribusi secara maksimal dan merasa puas dengan hasil kerja mereka. Penelitian oleh (Deci & Ryan, 2000) menunjukkan bahwa motivasi

intrinsik, yang berasal dari dalam diri individu, lebih efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja dibandingkan dengan motivasi ekstrinsik.

Disiplin kerja merupakan variabel lain yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang disiplin cenderung memiliki etika kerja yang tinggi dan mampu menyelesaikan tugas dengan efisien. Menurut (Robbins & Judge, 2017), disiplin kerja yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Ketika karyawan merasa bahwa mereka dapat memenuhi ekspektasi perusahaan, mereka akan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, ketiga variabel ini berinteraksi dan saling mempengaruhi dalam menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Penting untuk menciptakan kebijakan yang mendukung WLB, seperti fleksibilitas waktu kerja dan program kesejahteraan. Selain itu, perusahaan juga perlu memberikan insentif dan penghargaan untuk memotivasi karyawan, serta mengembangkan budaya disiplin yang positif. Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan kerja karyawan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Work Life Balance* terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka.
2. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang merasa termotivasi dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja mereka.
3. Disiplin kerja juga berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang disiplin dalam menjalankan tugas mereka cenderung merasa lebih puas dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan.
4. Simultan: Secara simultan *Work Life Balance*, motivasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Selecta Hotel Medan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan karena ada pengaruh yang signifikan *Work Life Balance*, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Selecta Hotel Medan, hal ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance*, Disiplin Kerja,

dan Motivasi adalah sesuatu yang sangat penting untuk meningkatkan Kepuasan Kerja, maka penulis menyarankan kepada perusahaan:

1. Manajemen perlu mengimplementasikan kebijakan yang mendukung *Work Life Balance*, seperti fleksibilitas jam kerja dan program kesejahteraan untuk karyawan.
2. Perusahaan disarankan untuk mengembangkan program penghargaan dan pengakuan bagi karyawan yang berprestasi guna meningkatkan motivasi kerja.
3. Perusahaan perlu memberikan pelatihan dan bimbingan kepada karyawan untuk meningkatkan disiplin kerja dan pemahaman terhadap peraturan yang berlaku.
4. Penting bagi manajemen untuk melakukan survei secara berkala untuk mendapatkan umpan balik dari karyawan mengenai kepuasan kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi, agar dapat melakukan perbaikan yang diperlukan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari 3 variabel, yaitu *Work Life Balance*, Disiplin Kerja, dan Motivasi, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Kepuasan Kerja seperti kompensasi, budaya organisasi, lingkungan kerja dan lain sebagainya.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan data Kuisisioner karena dikhawatirkan responden tidak benar-benar menjawab pernyataan dengan sungguh-sungguh dengan keadaan yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Rajawali Press.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadameidia Group.
- Claudianty, G. S., & Suhariadi, F. (2021). The Effect of Perceived Organizational Support on Employee Engagement. *Fenomena*, 29(2), 1-12.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Herlina, E., & Surjanti, jun. (2017). Pengaruh Work-Life Balance dan Komitmen Afektif terhadap Kepuasan Karir pada Pt. Sinar Karya Duta Abadi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3), 1–10.
- Farisi, S., Prayogi, M. A., & Juliana, E. (2021). The Influence Of Work Motivation And Work Environment On Organizational Citizenship Behavior With Job Satisfaction As An Intervening Variable At The Youth And Sports Office Of North Sumatra Province. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEAS)*, 1(2), 257–268.
- Fikriyah, N. (2024). *Work Life Balance: Konsep dan Implementasi untuk Kesejahteraan Karyawan*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(3), 45–58.
- Gallup. (2020). *State of the Global Workplace: 2020 Report*. Gallup Press.
- Ganyang, M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 45–58.
- Ghazali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. *The Psychology of Work-Life Balance*, 1-35.

- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2012). The relation between work–family balance, work values, and turnover intention: An exploratory study. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 48–58.
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2020). *Basic Econometrics (5th ed.)*. McGraw-Hill Education.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara.
- Irawati, D., Sunaryo, H., & Rahman, F. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior, Employee Engagement, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kota Malang. *E – Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, 10(2), 122–129.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi: Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri*. UMSU Press.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- Kurniawan, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(2), 112–126.
- Luthfiyani, A. (2019). Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 112–126.
- Mangkunegara, A. A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Nguyen, T., Tran, P., & Le, Q. (2023). Motivation as a Driving Force in Enhancing Employee Performance: A Cross-Industry Study. *Journal of Business and Management*, 15(2), 78–93.
- Nur, E. M., Lubis, A. R., Tabrani, M., & Djalil, M. A. (2021). Effects of Leadership, Employee Engagement and Job Satisfaction on Employee Performance: An Empirical Study in Indonesia. *Journal of Asian Finance*, 8(6), 1129–1139.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261.
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39–51.

- Priharti, S., Dewi, L., & Utama, R. (2025). Ketidakseimbangan Waktu Kerja dan Dampaknya terhadap Kepuasan Kerja: Studi pada Karyawan Hotel di Kota Medan. *Jurnal Perhotelan dan Pariwisata*, 15(1), 78–92.
- Potale, R., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1), 1–10.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 665–670.
- Puspita, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2020). Pengaruh Kompensasi terhadap Stres kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bakti Saraswati*, 9(2), 112–119.
- Ramadhanty, S. R., & Djastuti, I. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 9(2), 1–10.
- Rampi, D., Sirait, F., & Marbun, P. (2024). Motivasi Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja di Sektor Perhotelan. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 8(2), 135–149.
- Rohman, A. F., Indiyati, D., & Ghina, A. (2021). The Influence of Organizational Culture and Employee Engagement on Employees Performance at Telkom University, Indonesia. *International Journal of Science and Society*, 3(1), 75–88.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior (18th ed.)*. Pearson.
- Siswadi, Y. (2015). Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis.*, 16(2), 1–15.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif (Edisi 3)*. Alfabeta.
- Susanti, M., Arifin, Z., & Lestari, D. (2024). Disiplin Kerja dan Hubungannya dengan Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus Selecta Hotel Medan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 11(1), 63–77.
- Susanti, S., et al. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus Selecta Hotel Medan. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 9(1), 63–77.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 1)*. Kencana

- Talukder, A. M. H., Vickers, M., & Peiró, J. M. (2018). Job Satisfaction: A Cross-Cultural Review of Its Concept and Measurement. *Journal of Business and Management, 24*(2), 31–48
- Talukder, A. M. H., Vickers, M., & Peiró, J. M. (2018). Job satisfaction: A cross-cultural review of its concept and measurement. *Journal of Business and Management, 24*(2), 31–48.
- Tantriya, A., Ardiani, F., & Kurniawati, R. (2023). Efektivitas Kerja dan Kepuasan Karyawan: Peran Mediasi *Work Life Balance*. *Jurnal Bisnis dan Manajemen, 10*(4), 215–230.
- Tirtayasa, S., & Harahap, S. F., (2020). Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3*(1), 120–135.
- Ula, I. I., Susilawati, I. R., & Widayari, S. D. (2015). Hubungan Antara Career Capital Dan. *Psikoislamika, 2*(1), 13–22.
- Vyas, L., & Shrivastava, G. (2017). Work-life balance: A review of literature and future research agenda. *International Journal of Management, 8*(4), 1–13.
- Wambui, M. N., Gachanja, P., & Kagiri, A. (2017). Influence of *Work Life Balance* policies on employee job satisfaction in Kenya's commercial banks. *International Journal of Business, Humanities and Technology, 7*(3), 1–12.