

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA UD. MAHAKARYA FARM SARIMULYO

Akhmad Aviv Azizi¹, Ni Kadek Yuliandari², Dilla Cattleyana³

Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi^(1,2,3)

aviv030401@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset internal yang sangat penting bagi perusahaan, berperan sebagai penggerak dalam setiap kegiatan perusahaan dan menentukan keberhasilan mencapai tujuan. Kepuasan kerja yang optimal memungkinkan SDM bekerja secara efisien, memastikan pencapaian tujuan perusahaan dengan efektif. Kepuasan kerja karyawan, yang tercermin dalam kinerja yang meningkat, sangat signifikan bagi evaluasi hasil pekerjaan. Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja meliputi kompetensi, motivasi, dan keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*). Penelitian ini, menggunakan metode kuantitatif dengan kuesioner, menganalisis hubungan kompetensi, motivasi, dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan di UD. Mahakarya Farm Sarimulyo. Data dari 44 responden diolah dengan SPSS v.25.0 for windows, menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut.

Kata kunci: Kompetensi, Motivasi, Dan *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset perusahaan yang mempunyai faktor internal sangat penting dalam peranannya yang hakikatnya berfungsi sebagai penggerak bagi setiap kegiatan didalam perusahaan dan juga sebagai penentu keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Dessler (Silalahi., 2021) mendefinisikan Manajemen SDM dapat diartikan sebagai sebuah proses yang ditujukan untuk memperoleh, melatih, menilai, memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka termasuk kesehatan dan keamanan serta masalah keadilan yang dialami para SDM tersebut. Maka dari itu perlu adanya arahan pendayagunaan sumber daya manusia yang lebih baik lagi. Sumber daya manusia yang cukup berperan pada sebuah organisasi adalah pegawai.

Setiap perusahaan pasti sangat memerlukan manajemen yang berkaitan

dengan usaha yang dijalankannya untuk dapat mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut. Salah satunya ialah manajemen sumber daya manusia yang berperan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang juga memiliki fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengawasan dan pengendalian. Dalam memiliki SDM yang unggul dan ulet sehingga mampu mempertahankan eksistensi daya saing dan ekuitas merek dipasar yang kian sengit, maka perusahaan harus dapat menciptakan kepuasan kinerja SDMnya selama bekerja diperusahaan tersebut. Dengan kepuasan kerja yang maksimal maka SDM akan mampu bekerja secara optimal dan tujuan perusahaan akan tercapai dengan efisien dan efektif.

Kepuasan kerja sangatlah penting artinya bagi karyawan dan perusahaan, karena untuk melihat hasil pekerjaan dari karyawan, apakah karyawan tersebut merasa puas atau tidak terhadap atasan dan pekerjaannya tercermin dari

kinerjanya yang terus meningkat. Kepuasan terhadap pekerjaan dapat menimbulkan kesenangan dan bekerja semakin rajin, karena ada didalam diri individu kepuasan tersendiri. Sebaliknya ketidakpuasan kerja terhadap organisasi dapat menimbulkan ketidak senangan, dan bekerja tidak semangat. jadi kepuasan dan kesenangan berkaitan dengan peningkatan atau penurunan kinerja karyawan. (Bhastary., 2020) mendefinisikan Kepuasan kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan pandangan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan, dimana kepuasan kerja bersifat pribadi sehingga kepuasan kerja antara karyawan akan berbeda dimana kepuasan kerja itu akan berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Kepuasan kerja sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Robbins (Rivaldo dkk., 2021) mengemukakan kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya.

Pegawai dapat menilai seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja juga dapat digambarkan sebagai memiliki sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Kepuasan kerja dapat memiliki pengaruh yang substansial pada keinginan keluar individu pada karyawan UD. Mahakarya Farm Sarimulyo. Pegawai dengan tingkat kepuasan kerja tinggi lebih jarang meninggalkan pekerjaannya dibandingkan pegawai dengan tingkat kepuasan kerja rendah. Rasa tidak puas bekerja telah sering di identifikasikan sebagai suatu alasan penting yang dapat menyebabkan individu meninggalkan pekerjaannya. Selain itu, ketidakpuasan kerja seorang karyawan juga menimbulkan berbagai masalah, seperti perilaku kerja pasif serta dapat merusak

atau mengganggu kinerja pekerja lain.

UD. Mahakarya Farm merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang peternakan. Ternak yang dibudidayakan adalah ayam petelur. Telur merupakan produk utama UD. Mahakarya Farm. Peternakan ini bertempat di Jln. Pahlawan Abdul Mukti No. 30 Dusun Cempokosari, Desa Sarimulyo, Kecamatan Cluring, Kabupaten Banyuwangi. UD. Mahakarya Farm mulai merintis usaha pada tahun 2009 dengan populasi awal 10.000 ekor ayam petelur. Awal berdirinya perusahaan ini memiliki 1 orang karyawan, beliau adalah Bapak Hary Dwi Aji yang sekarang menjadi manager pada perusahaan ini. Mulai dari DOC (Day Old Chicken) yang jumlahnya 10.000 ekor beliau mempersiapkannya sendiri. Persiapan yang dilakukan meliputi persiapan brooding atau tahap awal dalam pemeliharaan ayam, pemberian pakan dan minuman, serta program kesehatan. Setelah ayam stater berumur 5 minggu, ada penambahan karyawan. Seiring berjalannya waktu populasi terus meningkat dengan diiringi pembagian kerja yang terbagi dalam beberapa divisi. Pada tahun 2023 UD. Mahakarya Farm memiliki populasi ayam petelur mencapai 60.000 ekor yang terdiri dari ayam fase starter dan layer. Ayam petelur ini bisa memproduksi \pm 1,9 sampai 2,2 ton per hari.

Krisdayanto (Dilla Cattleyana & Khoirun Drasti Kira., 2022) mendefinisikan pemilihan lokasi dapat merepresentasikan bagaimana karakter produk dikenal oleh calon pelanggan, dimana suatu produk tersedia dan bagaimana cara distribusi dari produsen ke agen, reseller atau langsung ke pelanggan. UD. Mahakarya Farm merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi telur. Telur hasil UD. Mahakarya Farm antara lain telur utuh,

telur retak, dan telur pecah. UD. Mahakarya Farm mendistribusikan telur di area Genteng, Jajag, dan Srono. Khusus untuk telur retak didistribusikan ke produsen kue di daerah Srono. Permasalahan kepuasan kerja di antara karyawan UD. Mahakarya Farm Sarimulyo menjadi fokus kajian yang mendalam. Dalam konteks ini, sejumlah isu muncul, merentang dari tantangan dalam kompetensi, motivasi hingga *work life balance* di antara karyawan. Kondisi ini tidak hanya memengaruhi produktivitas individu, tetapi juga menciptakan dampak yang dapat dirasakan secara kolektif pada UD. Mahakarya Farm Sarimulyo. Sementara di UD. Mahakarya Farm Sarimulyo kurang merespons permasalahan ini dengan serius. Yang dilihat dari pernyataan dari beberapa pegawai mengatakan, beberapa kendala, seperti kurangnya peluang untuk mengembangkan keahlian pribadi, sistem monitoring kinerja yang tidak efektif, perbedaan pendapat di antara karyawan, persepsi tidak sesuainya gaji dengan tanggung jawab, dan masalah fasilitas kerja. Sehingga hal ini menyebabkan para karyawan tidak mempunyai kepuasan kerja antar satu sama lain terhadap suatu produktivitas perusahaan.

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah Kompetensi. Pencapaian kepuasan kerja juga terhambat bila kompetensi yang dimiliki seseorang tidak dapat diterapkan dengan tepat sesuai pekerjaannya. Mitrani (Yumhi., 2021) mendefinisikan kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Dari hasil mini riset saya pada UD. Mahakarya Farm Sarimulyo dalam kompetensi karyawan

sangatlah rendah. Pada hasil wawancara dengan pegawai UD. Mahakarya Farm bahwa masih ada beberapa pegawai yang kesulitan menerapkan standar sanitasi, kemampuan adaptasi terhadap perubahan teknologi dalam industri peternakan ayam, dan rendahnya semangat pegawai untuk mengasah kompetensi dibidang masing-masing pegawai. Sehingga berdampak pada produktivitas UD. Mahakarya Farm Sarimulyo. Fenomena ini juga didukung dari penelitian terdahulu dari (Yumhi., 2021) yang menyebutkan bahwa secara keseluruhan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas dan berimplikasi pada kepuasan kerja pegawai Bappeda Kabupaten Lebak.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah motivasi. Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. (Dea Su'ida Susilowati dkk., 2023) mendefinisikan Motivasi adalah suatu faktor yang dapat mendorong dan menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu agar lebih baik demi mencapai tujuan yang diharapkan. Ardhani (Ni Kadek Yulindari., 2022) mendefinisikan Motivasi kerja tidak hanya bersumber dari dalam diri orang itu saja, melainkan memerlukan perpaduan baik dari dalam diri sendiri, atasan, maupun lingkungan kerja itu sendiri. Pada masalah motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai UD. Mahakarya Farm Sarimulyo. Pegawai menyampaikan bahwa kurangnya informasi mengenai prospek karir dan kurangnya program pengembangan karyawan dapat mengurangi tingkat motivasi mereka untuk mencapai tujuan karir di lapangan. Selain itu, kurangnya pengakuan dan pemberian reward atas prestasi individu juga menjadi permasalahan yang diungkapkan. Sebagian pegawai merasa

bahwa upaya kerja keras dan kontribusi mereka kurang dihargai, yang dapat berdampak negatif pada tingkat motivasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini didukung dari penelitian terdahulu dari (Astuti dan Mayasari., 2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja pada pegawai LAPAS kelas IIB Singaraja.

Terdapat faktor lagi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*). Untuk meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan harus mempertimbangkan untuk menerapkan inisiatif keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*). (Pratama, dan Setiadi., 2021) mengemukakan Istilah *work life balance* mengacu pada kehidupan pekerjaan yang secara spesifik berkaitan juga dengan kehidupan pribadi seorang pekerja. Artinya *worklife balance* ialah gambaran dari suatu konsep di mana seorang individu pekerja dapat menyeimbangkan antara kehidupan kerjanya dan kehidupan pribadinya. Adapun masalah terkait *work life balance* pada UD. Mahakarya farm Sarimulyo, pegawai menyampaikan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat menghambat kemampuan mereka untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, hal ini juga berpotensi merugikan aspek-aspek non-pekerjaan dari kehidupan mereka, seperti beban kerja yang berlebihan dan ketidakseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dengan waktu luang. Selain itu, kurangnya fleksibilitas dalam jadwal kerja dan kurangnya dukungan perusahaan terhadap kebutuhan *work life balance* juga menjadi masalah yang diungkapkan oleh pegawai. Sebagai contoh, kebijakan cuti yang kurang jelas atau keterbatasan dalam opsi kerja seperti perizinan dapat menciptakan

tantangan bagi pegawai dalam mencapai keseimbangan yang diinginkan. Hal ini didukung dari penelitian terdahulu dari (Renea dan Wahyuni., 2018) yang menunjukkan bahwa karyawan di perusahaan asuransi tersebut menganggap bahwa *work life balance* mampu meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk menganalisis dan melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada UD Mahakarya Farm Sarimulyo”**

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan UD. Mahakarya Farm Sarimulyo, yang berjumlah 45 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Oleh karena itu, Sehingga jumlah sampel yang digunakan sebanyak 44 karyawan, yang mana didapatkan dari angka 45 dikurangi 1, 1 orang ini adalah pemimpin Perusahaan yang merupakan sampel yang terlibat langsung dalam penilaian kinerja, sehingga pimpinan Perusahaan tidak di masukkan ke dalam sampel penelitian.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan yang dijadikan responden, sedangkan data sekunder berupa informasi yang diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, jurnal, internet, atau dokumentasi yang berkaitan dengan profil organisasi dan struktur UD. Mahakarya Farm Sarimulyo.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data mencakup uji

instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi (R^2), dan pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Karakteristik Responden (JK)	
	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	25	56,8%
Perempuan	29	43,2%
Total	44	100%

Sumber: Data Peneliti, 2024

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
17-27	30	62%
28-38	8	18,2%
39-49	6	13,6%
50-60	0	0%
Total	44	100%

Sumber: Data Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 1 dan 2, demografi responden penelitian pada UD. Mahakarya Farm Sarimulyo yang berjumlah 44 responden, didominasi oleh pegawai laki-laki berjumlah 25 atau (56,8%), dibandingkan pegawai perempuan yaitu 19 responden atau (43,2%). Berdasarkan Usia dengan jumlah 44 responden. Dilihat dari usia, responden terbanyak pada penelitian ini adalah usia 17-27 tahun sebanyak 30 orang (68,2%), usia 28-38 tahun sebanyak 8 orang (18,2%) dan usia 39-49 tahun sebanyak 6 orang (13,6%).

2. Uji Instrumen Penelitian

- a. Uji Validitas

Uji validitas data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan korelasi Person Validity dengan teknik Product

moment yaitu skor masing masing item dikorelasikan dengan skor total, yang kemudian dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikansi 5% dan baris df (degree off freedem) $N - 2$ yaitu $44 - 2 = 42$, sehingga diperoleh nilai 0.2973. Untuk itu, jika korelasi hitung lebih besar dari angka kritis sebesar 0.2973 maka pernyataan angket dapat dikatakan valid. Uji validitas ini menggunakan bantuan Software SPSS version 25.0 for windows. Dengan hasil uji validitas pada tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3 Uji Validitas

Variabel	Item	rtabel	rhitung	Sig	Ket.
Kompetensi (X1)	X11	0.2973	0,521	0,000	Valid
	X12	0.2973	0,802	0,000	Valid
	X13	0.2973	0,795	0,000	Valid
	X14	0.2973	0,801	0,000	Valid
	X15	0.2973	0,515	0,000	Valid
Motivasi (X2)	X21	0.2973	0,531	0,000	Valid
	X22	0.2973	0,725	0,000	Valid
	X23	0.2973	0,696	0,000	Valid
	X24	0.2973	0,702	0,000	Valid
Work Life Balance (X3)	X25	0.2973	0,526	0,000	Valid
	X31	0.2973	0,906	0,000	Valid
	X32	0.2973	0,572	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	X32	0.2973	0,728	0,000	Valid
	Y1	0.2973	0,668	0,000	Valid
	Y2	0.2973	0,718	0,000	Valid
	Y3	0.2973	0,765	0,000	Valid
	Y4	0.2973	0,698	0,000	Valid
	Y5	0.2973	0,742	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa hasil dari pengujian validitas terhadap instrument yaitu $rhitung > rtabel$ dan memiliki nilai signifikansi $< \alpha (0,05)$. Maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator penelitian dikatakan valid dan layak untuk digunakan sebagai alat ukur penelitian ini serta dapat digunakan untuk analisis penelitian selanjutnya.

- b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji apakah variabel yang digunakan handal atau tidaknya. Dikatakan konsisten bila waktu diuji

beberapa kali, hasilnya tetap dan pada waktu yang tetap. Menurut Sugiyono (2012:213), suatu instrument dikatakan reliabel apabila nilai alpha berkisar antara 0,6 sampai dengan 0,8. Tabel di bawah ini merupakan hasil uji reliabilitas pada UD. Mahakarya Farm Sarimulyo:

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel Penelitian	ralpha	Ket
1.	Kompetensi (X ₁)	0,728	Reliabel
2.	Motivasi (X ₂)	0,627	Reliabel
3.	Work Life Balance (X ₃)	0,604	Reliabel
4.	Kepuasan Kerja (Y)	0,759	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3.4 hasil pengujian reliabilitas pada instrument yang digunakan penelitian menunjukkan Cronbach alpha > 0,60, dengan demikian dapat diperoleh kesimpulan bahwa semua instrument yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian ini dan penelitian selanjutnya.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk menguji baik atau tidaknya metode regresi linier berganda yang dilakukan dalam menganalisis data, dimana dalam menganalisis tersebut dengan menggunakan paket program SPSS. Dalam penelitian ini hanya menggunakan uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas.

a. Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk mendeteksi terhadap gejala multikolinieritas, adalah dengan menilai Variance Inflation Factor (VIF) dengan dibantu software SPSS version 25. Hasil pengujian dapat dilihat di tabel dibawah ini.

Tabel 5 Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompetensi	0.818	1.222
Motivasi	0.648	1.542

Work Life Balance 0.770 1.298

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Output SPSS, 2024

Dari tabel 5 hasil perhitungan yang didapat pada tabel diatas diketahui bahwa variabel Kompetensi(X₁), Motivasi (X₂), *Work Life Balance* (X₃) tidak terjadi masalah multikolinieritas yang ditunjukkan oleh VIF < 10 dan tolerance > 0,1.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, dapat dilakukan dengan meregresikan nilai absolute residual dengan variabel independennya atau disebut uji glejser. Jika tingkat signifikansi > 5% maka data terbebas dari heteroskedastisitas.

Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	3.846	1.445			2.662	.011
Total_X1	-.107	.054	-.324		-1.973	.055
Total_X2	-.010	.069	-.026		-.138	.891
Total_X3	-.016	.087	-.030		-.179	.859

Sumber: Output SPSS, 2024

Dari hasil perhitungan uji heteroskedastisitas pada tabel menunjukkan bahwa Kompetensi, Motivasi dan *Work Life Balance* signifikansi lebih besar dari >5% atau (>0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel terbebas dari heteroskedastisitas.

c. Uji Normalitas

Uji Normalitas data dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah model regresi pada variabel dependen dan independen dapat mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki

distribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas pada penelitian ini dapat digunakan dengan uji One Sample Kolmogorov Smirnov atau uji K-S dengan aplikasi SPSS version 25.0 for Widows. Pengujian dikerjakan untuk memastikan hasilnya lebih akurat untuk mengetahui apakah data distribusi residual dapat menghasilkan distribusi yang normal, dalam melakukannya dapat dilihat dengan nilai sig > 0,05.

Tabel 7 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov- Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.3871799
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.057
	Positive	.057
	Negative	-.040
Test Statistic		.057
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Output SPSS, 2024

Dari hasil perhitungan tabel 7 terlihat bahwa nilai sig sebesar 0,200 yang berarti nilai tersebut lebih besar dari pada 0,05. Maka data dapat disimpulkan bahwa nilai residual terstandarisasi menyebar secara normal.

4. Uji Hipotesis

a. Uji T

Uji t merupakan bentuk pengujian untuk variable - variabel independen secara parsial atau sendiri-sendiri terhadap variabel dependen, yaitu mengetahui antara X dan variabel Y. Berikut merupakan hasil uji t :

Tabel 8 Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	.381	2.626		.145	.885
1 Kompetensi	.181	.099	.187	1.834	.074

Motivasi	.698	.125	.639	5.571	.000
Work Life Balance	.212	.158	.141	1.342	.187

Sumber: Output SPSS, 2024

Dari tabel 8 hasil uji t menunjukkan nilai t thitung sebesar 2,02108 dengan tingkat signifikansi ≤ 0,05, maka hasil signifikan dengan H0 ditolak dan Ha diterima dan jika probabilitas t > α (α = 0,05) maka hasilnya tidak signifikan berarti H0 diterima dan Ha ditolak. Berdasarkan hasil uji t di atas dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi(X1), dan *Work Life Balance* (X3), secara parsial tidak signifikan, sedangkan variabel Motivasi (X4) signifikan secara parsial dengan pengaruh nilai thitung > t tabel atau 5,571 > 2,02108 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05.

b. Uji F

Uji F ini digunakan untuk mengevaluasi apakah ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Tabel hipotesis Uji F adalah sebagai berikut:

Tabel 9 Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	159.802	3	53.267	25.75	.000 ^b
Residual	82.744	40	2.069		
Total	242.545	43			

Sumber: Output SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh nilai Fhitung (25,751) sedangkan Ftabel (2,8387454) yang menandakan Fhitung > Ftabel, maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa variabel Kompetensi (X1), Motivasi (X2), dan *Work Life Balance* (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) UD. Mahakarya Farm Sarimulyo.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X yang terdiri dari Kompetensi, Motivasi, dan *Work Life Balance* terhadap variabel Y yaitu Kepuasan Kerja. Berikut merupakan tabel hasil analisis regresi linier berganda pada UD. Mahakarya Farm Sarimulyo.

Tabel 10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	.381	2.626		.145	.885
Kompetensi	.181	.099	.187	1.834	.074
1 Motivasi	.698	.125	.639	5.571	.000
<i>Work Life Balance</i>	.212	.158	.141	1.342	.187

Sumber: Output SPSS, 2024

Variabel dependen pada model regresi linier berganda ini adalah Kepuasan Kerja (Y) sedangkan variabel independennya adalah variabel Kompetensi (X1), Motivasi (X2), dan *Work Life Balance* (X3).

Model regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e_i$$

$$Y = 0,381 + 0,181 X_1 + 0.698 X_2 + 0,212 X_3 + e_i$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat di interpretasikan sebagai berikut:

- 1) $\alpha = 0,381$ artinya dalam model ini angka 1,659 adalah titik potong antara garis regresi dengan sumbu Y.
- 2) $\beta_1 = 0,181$ menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X1) bernilai positif terhadap variabel Kepuasan kerja (Y). Artinya apabila variabel Kompetensi (X1) mengalami peningkatan 1 skor maka indeks Kepuasan kerja (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,181 dengan asumsi variabel lain tetap.

3) $\beta_2 = 0,698$ menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X2) bernilai positif terhadap variabel Kepuasan kerja (Y). Artinya apabila variabel Motivasi (X2) mengalami peningkatan 1 skor maka indeks Kepuasan kerja (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,698 dengan asumsi variabel lain tetap.

4) $\beta_3 = 0,212$ menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* (X3) bernilai positif terhadap variabel Kepuasan kerja (Y). Artinya apabila variabel *Work Life Balance* (X3) mengalami peningkatan 1 skor maka indeks Kepuasan kerja (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,212 dengan asumsi variabel lain tetap.

6. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui tingginya derajat pengaruh (kontribusi) antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen seperti tabel berikut:

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 ^a	.659	.633	1.438

Sumber: Output SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 11 koefisien determinasi (R2) dapat terlihat bahwa koefisien determinasi (Adjusted R Square) diperoleh sebesar 0,633 yang dapat diartikan bahwa sebesar 63,3% Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh Kompetensi, Motivasi, dan *Work Life Balance* akan tetapi sisanya sebesar (ei) 36,7% dijelaskan dalam variabel lain yang tidak ada pada penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang telah

dilakukan, diperoleh hasil yang dapat diinterpretasikan sebagai berikut ini :

1. Pengaruh Kompetensi secara Parsial terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian pada hipotesis (H1) menyatakan bahwa thitung sebesar $1,834 < t_{tabel} 2,02108$ dengan nilai signifikan $0,074 > 0,05$, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang berarti hipotesis (H1) ditolak.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Meidita., 2019), yang juga menunjukkan bahwa kompetensi tidak memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat dimaknai bahwa kompetensi yang dimiliki oleh karyawan yang bekerja di UD. Mahakarya Farm Sarimulyo tidak berdampak terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hal ini dapat pula mengindikasikan bahwa Kepuasan Kerja (Y) karyawan pada UD. Mahakarya Farm Sarimulyo kemungkinan dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Pengaruh Motivasi secara Parsial terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian pada hipotesis (H2) menyatakan bahwa thitung sebesar $5,571 > t_{tabel} 2,02108$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hal tersebut maka perumusan hipotesis (H2) di terima.

Penemuan ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya oleh (Astuti dan Mayasari., 2021), yang juga menegaskan bahwa motivasi berperan penting dalam membentuk kepuasan kerja karyawan. Implikasinya, penerapan strategi motivasi di UD. Mahakarya Farm Sarimulyo, seperti reward, bonus kinerja, pengakuan atas

prestasi, peluang pengembangan karir, dan fasilitas kerja yang memadai, telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi karyawan untuk memberikan hasil terbaik.

Penting untuk dicatat bahwa UD. Mahakarya Farm Sarimulyo tidak hanya memahami kebutuhan dasar karyawan tetapi juga menerapkan pendekatan yang holistik untuk meningkatkan motivasi terhadap kepuasan kerja. Melalui program pelatihan dan pengembangan, perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, kebijakan insentif, seperti program penghargaan dan pengakuan, memberikan dorongan positif kepada karyawan untuk berprestasi lebih baik. Faktor-faktor ini menciptakan iklim kerja yang positif, di mana karyawan merasa dihargai dan diberdayakan untuk berkontribusi secara maksimal.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di UD. Mahakarya Farm Sarimulyo. Upaya perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberdayakan, dan memotivasi karyawan merupakan investasi strategis dalam meningkatkan produktivitas dan keberlanjutan perusahaan.

3. Pengaruh *Work Life Balance* secara Parsial terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian pada hipotesis (H3) menyatakan bahwa thitung sebesar $1,342 < t_{tabel} 2,02108$ dengan nilai signifikan $0,187 > 0,05$, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel work life balance tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang berarti hipotesis (H3) ditolak.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Chyntia

Maharani dkk.,2017), yang juga menunjukkan bahwa *work life balance* tidak memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat dimaknai bahwa Sebaik atau seburuk apapun *work life balance* (X3) tidak berdampak pada kepuasan kerja (Y) yang dimiliki oleh karyawan yang bekerja di UD. Mahakarya Farm Sarimulyo. Hal ini dapat pula mengindikasikan bahwa Kepuasan Kerja (Y) karyawan pada UD. Mahakarya Farm Sarimulyo kemungkinan dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, semisal Lingkungan Kerja, Empowerment, Compensation, dan lain-lainnya.

4. Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan *Work Life Balance* secara Simultan terhadap Kepuasan Kerja

Temuan ini mengindikasikan bahwa kompetensi, motivasi, dan *work life balance* memiliki peran yang penting dalam membentuk tingkat kepuasan kerja karyawan secara bersama-sama. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan dan mengelola ketiga variabel tersebut agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pemimpin perusahaan di UD. Mahakarya Farm Sarimulyo dapat memperhatikan aspek-aspek berikut:

- a) Kompetensi: Menjamin bahwa karyawan memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, dan memberikan pelatihan atau pengembangan kompetensi jika diperlukan.
- b) Motivasi: Memberikan motivasi kepada karyawan melalui penghargaan, pengakuan, atau insentif lainnya. Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung semangat dan motivasi kerja.
- c) *Work Life Balance*: Memastikan bahwa karyawan memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja

dan kehidupan pribadi. Memberikan fleksibilitas dalam waktu kerja dan memperhatikan kebutuhan keseimbangan kehidupan pribadi karyawan.

Dengan memperhatikan ketiga variabel tersebut secara holistik, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung tingkat kepuasan kerja yang optimal di kalangan karyawan. Sehingga, upaya perusahaan kepuasan karyawan dapat diarahkan melalui strategi pengembangan kompetensi, motivasi, dan peningkatan *work life balance*.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Yumhi., 2021), dalam penelitiannya menjelaskan bahwa Disiplin Kerja (X1) Kompetensi (X2) dan Motivasi Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Adapun penelitian terdahulu dari (Malini dan Yulianty., 2023), hasil temuan ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance* (X1), *Burnout* (X2), Dan Kompetensi (X3) berpengaruh secara simultan Terhadap Kepuasan Kerja (Y). Berdasarkan peneliti terdahulu, maka Temuan ini mengindikasikan bahwa kompetensi (X1), motivasi (X2), dan *work life balance* (X3) memiliki peran yang penting dalam membentuk tingkat Kepuasan Kerja (Y) karyawan secara bersama-sama.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa variabel kompetensi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan hasil thitung sebesar $1,834 < t_{tabel} 2,02108$ dengan nilai signifikan $0,074 > 0,05$.
- b. Berdasarkan hasil penelitian

menyatakan bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan hasil thitung sebesar $5,571 > t_{tabel}$ $2,02108$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

- c. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa variabel *work life balance* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. bahwa thitung sebesar $1,342 < t_{tabel}$ $2,02108$ dengan nilai signifikan $0,187 > 0,05$.
- d. Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat dinyatakan bahwa hipotesis menyatakan bahwa pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan *Work Life Balance* secara simultan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil pengujian pada uji F menyatakan bahwa nilai sig $0,000 < 0,05$ dan Fhitung $> F_{tabel}$, yaitu sebesar $25,751 > 2,8387454$.

Saran

Berdasarkan hasil dari kesimpulan di atas dapat di tarik saran sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan
 - a. Bagi pihak UD. Mahakarya Farm Sarimulyo, untuk meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan dengan memperhatikan Kompetensi, Motivasi, dan *Work Life Balance* yang baik.
 - b. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi, dan *Work Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, namun Motivasi berpengaruh signifikan. Oleh karena itu saran bagi pihak UD. Mahakarya Farm Sarimulyo agar tetap memperhatikan variabel yang tidak berpengaruh secara signifikan dan mempertahankan Motivasi sehingga dapat memberikan peningkatan pada Kepuasan Kerja secara maksimal mulai dari

Kompetensi, Motivasi, dan *Work Life Balance* tetap terjaga.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Saran bagi peneliti selanjutnya apabila akan melakukan penelitian dibidang yang sama, kiranya perlu mengkaji kembali ketika menggunakan skripsi ini sebagai referensi. Terutama untuk variabel yang masih perlu dikaji ulang. Kemungkinan juga masih terdapat pernyataan yang belum terjawab atau kurang memenuhi dari hasil penelitian ini. Sebagai peneliti, tentu masih banyak kekurangan dan ketidak sempurnaan dalam penyelesaian skripsi ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, D., & Mayasari, N. 2021. Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Lapas Kelas Iib Singaraja. *Jurusan Manajemen*, 7 No. 2, 255-263.
- Bhastary, M. D. 2020. Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahkota Tricom Unggul*, 3, No. 2, 160-170.
- Pratama, H. P., & Setiadi, I. K. 2021. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup di Jakarta. *Program Studi Manajemen*, 4 No. 2, 145-159.
- Rene, R., & Wahyuni, S. 2018. PENGARUH *Work-Life Balance* Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Perusahaan Asuransi Di Jakarta. *Universitas Indonesia*, 16. no.1, 54-63.
- Rivaldo, Y., Sulaksono, D. H., Pratama, Y., & Supriadi. 2021. Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

- Pegawai Damkar Pemko Batam. *Fakultas Ekonomi Syariah, 1 No. 1*, 49-58.
- Silalahi, L. M. 2022. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Literature Manajemen Sumber Daya Manusia). *Mahasiswa Program Magister Manajemen, 3. no.3*, 257-269.
- Yumhi. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Program Studi Manajemen, 8 no.2*, 71 - 78.
- Cattleyana, D., & Putri, K. D. 2022. Implementasi Strategi Pemasaran Handicraft Bagi Umkm Di Banyuwangi. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 6 No. 3, 1319-1334.
- Susilowati, D. S., Yuliandari, N. K., & Suta P, N. M. 2023. Strategi Internal Relations Dalam Meningkatkan Loyalitas Dan Motivasi Kerja Karyawan CV. Familie. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri, 1.*, 62-73, 954-964.
- Yuliandari, N. K. 2022. Kompensasi Sebagai Suatu Upaya dalam Memotivasi Karyawan di Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi. *Jurnal Pendidikan Ekonomi, 10. .1*, 108-114.