



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 15844-15853

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

## Pengaruh *Work-Life Balance*, Pengembangan Karier dan Transparansi Informasi terhadap Kepuasan Kerja

Anggi Herdian<sup>1</sup>, Endah Murtiana Sari<sup>2</sup>, Ali Muhammad<sup>3\*</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sains Indonesia

<sup>2</sup>Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Sains Indonesia

<sup>3</sup>Program Studi Teknik Informatika, Fakultas Ilmu Komputer, Universitas Sains Indonesia

<sup>1</sup>[anggiherdian281@gmail.com](mailto:anggiherdian281@gmail.com), <sup>2</sup>[endah.murtiana@sains.ac.id](mailto:endah.murtiana@sains.ac.id), <sup>3,\*</sup>[ali.muhammad@lecturer.sains.ac.id](mailto:ali.muhammad@lecturer.sains.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance*, pengembangan karier, dan transparansi informasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Departemen Produksi PT XYZ. Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi produktivitas, komitmen, serta keberlanjutan kinerja organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel penelitian berjumlah 120 responden yang dipilih menggunakan teknik *simple random sampling*. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert yang telah memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics untuk menguji pengaruh masing-masing variabel secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karier dan transparansi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, *work-life balance* tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Meskipun demikian, pengujian simultan menunjukkan bahwa ketiga variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,660 menunjukkan bahwa 66,0% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh *work-life balance*, pengembangan karier, dan transparansi informasi, sedangkan 34,0% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan lebih dipengaruhi oleh adanya peluang pengembangan karier yang jelas serta transparansi informasi dalam organisasi dibandingkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi manajemen dalam menyusun kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: *Work-Life Balance*, Pengembangan Karier, Transparansi Informasi, Kepuasan Kerja, Karyawan Kontrak.

### 1. Pendahuluan

Kepuasan kerja menjadi isu penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berkaitan dengan sikap kerja, motivasi, produktivitas, dan keberlanjutan kinerja organisasi. Dalam perusahaan manufaktur, kepuasan kerja karyawan produksi memiliki peran strategis karena proses kerja membutuhkan kedisiplinan, ketelitian, stabilitas tenaga kerja, dan kepatuhan terhadap prosedur operasional. Karyawan yang merasa puas cenderung memiliki penilaian positif terhadap pekerjaannya, sedangkan karyawan yang tidak puas berpotensi mengalami penurunan motivasi, keterikatan, dan komitmen kerja.

Secara teoritis, kepuasan kerja dapat dipahami sebagai hasil evaluasi karyawan terhadap pekerjaan berdasarkan kesesuaian antara harapan, nilai pribadi, dan kondisi kerja yang diterima. Locke menjelaskan bahwa kepuasan kerja muncul ketika pekerjaan mampu memenuhi nilai penting bagi individu, seperti rasa aman, penghargaan, hubungan kerja, keadilan, dan peluang pengembangan [1]. Pandangan ini diperkuat oleh Herzberg melalui Two-Factor Theory yang membedakan faktor pembentuk kepuasan kerja menjadi faktor motivator dan faktor hygiene. Faktor motivator mencakup pencapaian, tanggung jawab, dan pengembangan karier, sedangkan faktor hygiene mencakup kebijakan organisasi, hubungan kerja, kondisi kerja, dan keamanan kerja [2]. Dalam konteks karyawan kontrak, aspek keamanan kerja, kejelasan karier, dan keterbukaan informasi menjadi faktor penting karena berkaitan langsung dengan persepsi karyawan terhadap masa depan pekerjaannya.

PT XYZ merupakan perusahaan manufaktur di Sukabumi yang memiliki tenaga kerja produksi dengan status kerja yang didominasi oleh karyawan kontrak. Kondisi ini menimbulkan persoalan manajerial karena sebagian karyawan menghadapi ketidakpastian terkait keberlanjutan kerja, peluang pengembangan karier, dan akses informasi mengenai kebijakan perusahaan. Keterbatasan informasi mengenai promosi, evaluasi kinerja, dan arah pengembangan karier dapat memunculkan persepsi ketidakadilan serta menurunkan rasa aman dalam bekerja. Kondisi tersebut menjadi relevan untuk diteliti karena kepuasan kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kondisi kerja harian, tetapi juga oleh kepastian masa depan, peluang berkembang, dan keterbukaan organisasi.

Salah satu faktor yang sering dikaitkan dengan kepuasan kerja adalah *work-life balance*. Greenhaus dan Beutell menjelaskan bahwa konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat muncul ketika tekanan dari satu peran mengganggu peran lain [3]. Clark melalui Work/Family Border Theory menjelaskan bahwa individu perlu mengelola batas antara domain kerja dan kehidupan pribadi agar tidak terjadi konflik peran [4]. Dalam konteks PT XYZ, persoalan *work-life balance* tidak hanya berkaitan dengan pembagian waktu, tetapi juga berkaitan dengan tekanan psikologis akibat ketidakpastian status kerja. Karyawan yang menghadapi ketidakpastian kontrak dapat membawa kekhawatiran pekerjaan ke kehidupan pribadi, sehingga keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi menjadi terganggu.

Faktor lain yang berperan dalam kepuasan kerja adalah pengembangan karier. Pengembangan karier mencakup kesempatan pelatihan, kejelasan jenjang jabatan, peluang promosi, dan dukungan organisasi terhadap pertumbuhan karyawan. Noe menjelaskan bahwa pengembangan karier merupakan pendekatan formal organisasi untuk memastikan karyawan memiliki keterampilan, pengalaman, dan peluang yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan karier [5]. Bagi karyawan kontrak, kejelasan karier menjadi penting karena berkaitan dengan harapan terhadap keberlanjutan kerja dan stabilitas pendapatan. Penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa pengembangan karier dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kepuasan kerja karyawan [6], [7].

Selain *work-life balance* dan pengembangan karier, transparansi informasi juga menjadi faktor penting dalam membentuk kepuasan kerja. Transparansi informasi berkaitan dengan keterbukaan organisasi dalam menyampaikan kebijakan, prosedur promosi, sistem penilaian kinerja, serta dasar pengambilan keputusan yang memengaruhi karyawan. Greenberg menjelaskan bahwa keadilan organisasi terbentuk ketika prosedur organisasi dijalankan secara jelas, konsisten, dan dapat dipahami oleh karyawan [8]. Jensen dan Meckling juga menjelaskan bahwa asimetri informasi dapat menimbulkan ketidakpercayaan antara pihak yang memiliki informasi dan pihak yang tidak memiliki informasi [9]. Oleh karena itu, keterbukaan informasi dapat mengurangi ketidakpastian, meningkatkan rasa percaya, dan memperkuat kepuasan kerja.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *work-life balance* dan pengembangan karier umumnya berkaitan positif dengan kepuasan kerja. Transparansi informasi juga berperan dalam meningkatkan kepercayaan serta persepsi keadilan organisasi. Namun, sebagian besar penelitian sebelumnya masih menguji variabel tersebut secara terpisah. Penelitian yang menguji *work-life balance*, pengembangan karier, dan transparansi informasi secara simultan pada konteks perusahaan manufaktur atau farmasi dengan karakteristik tenaga kerja kontrak masih terbatas. Kondisi ini menjadi research gap dalam penelitian ini.

Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian tiga variabel secara bersamaan, yaitu *work-life balance*, pengembangan karier, dan transparansi informasi, dalam konteks karyawan kontrak Departemen Produksi PT XYZ. Penelitian ini tidak hanya melihat kepuasan kerja dari aspek personal, tetapi juga dari aspek struktural organisasi. Aspek tersebut mencakup kejelasan pengembangan karier dan keterbukaan informasi perusahaan. Fokus ini penting karena karyawan kontrak memiliki kerentanan terhadap ketidakpastian kerja, sehingga kepuasan kerja dapat lebih dipengaruhi oleh faktor yang berkaitan dengan rasa aman, kejelasan masa depan, dan keadilan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance*, pengembangan karier, dan transparansi informasi terhadap kepuasan kerja karyawan Departemen Produksi di PT XYZ, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengembangan karier dan komunikasi organisasi yang lebih terbuka.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Metode ini digunakan karena penelitian bertujuan menguji pengaruh *work-life balance*, pengembangan karier, dan transparansi informasi terhadap kepuasan kerja karyawan berdasarkan data numerik. Data dikumpulkan satu kali melalui kuesioner terstruktur kepada karyawan Departemen Produksi PT XYZ. Teknik ini dipilih karena seluruh variabel penelitian berbentuk persepsi karyawan, sehingga pengukuran dilakukan melalui respons langsung responden terhadap pernyataan yang telah disusun berdasarkan indikator operasional.

### 2.1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini menguji pengaruh *work-life balance*, pengembangan karier, dan transparansi informasi terhadap kepuasan kerja melalui data numerik. Metode survei digunakan karena data penelitian diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner terstruktur. Desain ini sesuai untuk penelitian yang menguji hubungan antarvariabel pada populasi tertentu, khususnya dalam studi perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia [10].

Pemilihan desain kuantitatif juga didukung oleh karakteristik penelitian terdahulu yang meneliti kepuasan kerja karyawan dengan instrumen survei. Susanto et al. menggunakan survei untuk menguji hubungan *work-life balance*, kepuasan kerja, dan kinerja pada karyawan UMKM di Indonesia [11]. Orešković et al. juga menggunakan survei terhadap 4.554 karyawan untuk menganalisis hubungan model kerja, kepuasan kerja, dan *work-life balance* [12]. Selain itu, Wati et al. menggunakan survei kuesioner untuk menguji pengaruh transparansi gaji terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan turnover intention [13]. Dengan demikian, metode survei dinilai tepat karena variabel dalam penelitian ini berkaitan dengan persepsi karyawan terhadap kondisi kerja, pengembangan karier, keterbukaan informasi, dan kepuasan kerja.

### 2.2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Departemen Produksi PT XYZ yang berjumlah 150 orang. Populasi tersebut dipilih karena seluruh anggota memiliki karakteristik yang relevan dengan tujuan penelitian, yaitu bekerja pada departemen yang sama, berada dalam sistem kerja produksi, mengikuti kebijakan perusahaan yang sama, dan memiliki keterkaitan langsung dengan isu *work-life balance*, pengembangan karier, transparansi informasi, serta kepuasan kerja. Dalam skripsi Anda, populasi dijelaskan sebagai seluruh karyawan Departemen Produksi PT XYZ dengan jumlah 150 orang. Sampel minimum awal mengacu pada tabel Krejcie dan Morgan, yaitu 108 responden, sedangkan data akhir yang dianalisis berjumlah 120 responden.

Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan metode simple random sampling. Teknik ini digunakan karena setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai responden. Metode ini juga sesuai karena populasi memiliki karakteristik pekerjaan yang relatif homogen, terutama dari sisi sistem kerja, struktur pengawasan, kebijakan perusahaan, dan status kepegawaian yang didominasi oleh karyawan kontrak. Pemilihan responden dilakukan dengan mengacak daftar karyawan yang termasuk dalam populasi penelitian hingga jumlah sampel terpenuhi.

Jumlah responden sebanyak 120 orang dinilai memadai untuk analisis regresi linier berganda karena jumlah tersebut melebihi sampel minimum yang ditetapkan. Jumlah ini juga relevan untuk menguji tiga variabel independen terhadap satu variabel dependen. Dengan jumlah responden tersebut, data penelitian mampu memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan Departemen Produksi PT XYZ.

### 2.3. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner terstruktur dengan skala Likert 1 sampai 5. Skala ini digunakan untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan. Skor 1 menunjukkan sangat tidak setuju, skor 2 menunjukkan tidak setuju, skor 3 menunjukkan netral, skor 4 menunjukkan setuju, dan skor 5 menunjukkan sangat setuju. Skala Likert dipilih karena mam.pu mengukur persepsi, sikap, dan penilaian responden terhadap variabel perilaku organisasi secara sistematis [10].

Instrumen penelitian terdiri dari 20 item pernyataan. Variabel *work-life balance* terdiri dari lima item. Variabel pengembangan karier terdiri dari lima item. Variabel transparansi informasi terdiri dari lima item. Variabel kepuasan kerja terdiri dari lima item. Setiap item disusun berdasarkan indikator operasional yang telah ditetapkan dalam skripsi, sehingga instrumen dapat mengukur konstruk penelitian secara terarah. Dalam skripsi Anda, data primer dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert untuk mengukur *work-life balance*, pengembangan karier, transparansi informasi, dan kepuasan kerja.

Table 1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

| Variabel                 | Kode | Jumlah Item | Indikator Utama                                                                                          |
|--------------------------|------|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Work-life balance</i> | X1   | 5           | keseimbangan waktu, keterlibatan pribadi, kepuasan peran, beban mental, pemisahan peran                  |
| Pengembangan karier      | X2   | 5           | akses pelatihan, jenjang karier, peluang promosi, dukungan organisasi, kejelasan masa depan karier       |
| Transparansi informasi   | X3   | 5           | keterbukaan kebijakan, kejelasan prosedur, akses informasi, konsistensi informasi, kepercayaan informasi |
| Kepuasan kerja           | Y    | 5           | kepuasan terhadap pekerjaan, kondisi kerja, penghargaan, hubungan kerja, keamanan kerja                  |

Penggunaan instrumen ini memiliki dasar empiris yang kuat. Studi terbaru menunjukkan bahwa *work-life balance* dan kepuasan kerja sering diukur melalui survei persepsi karyawan [11], [12]. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa transparansi organisasi, termasuk transparansi gaji dan dukungan organisasi, dapat diuji melalui instrumen kuesioner karena variabel tersebut berkaitan dengan persepsi karyawan terhadap keterbukaan dan keadilan organisasi [13]. Dengan demikian, kuesioner dinilai sesuai untuk mengukur variabel penelitian ini karena seluruh variabel bersifat perseptual.

## 2.4. Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Departemen Produksi PT XYZ. Kuesioner diberikan kepada responden yang termasuk dalam sampel penelitian. Responden diminta memberikan jawaban berdasarkan pengalaman dan persepsi mereka terhadap pekerjaan, pengembangan karier, keterbukaan informasi, dan kepuasan kerja.

Data sekunder diperoleh dari dokumen internal perusahaan, hasil penelitian terdahulu, buku, dan artikel ilmiah yang relevan. Data sekunder digunakan untuk memperkuat dasar teori, menyusun indikator penelitian, serta membandingkan hasil penelitian dengan temuan sebelumnya. Dalam skripsi Anda, data primer dijelaskan sebagai data langsung dari responden melalui kuesioner, sedangkan data sekunder berasal dari dokumen internal perusahaan, penelitian terdahulu, dan literatur ilmiah.

Pengumpulan data dilakukan dengan menjaga kerahasiaan identitas responden. Hal ini penting karena topik penelitian berkaitan dengan persepsi karyawan terhadap kebijakan organisasi, peluang karier, dan transparansi informasi. Kerahasiaan responden membantu mengurangi tekanan psikologis saat menjawab kuesioner, sehingga jawaban yang diberikan lebih sesuai dengan kondisi yang dirasakan.

## 2.5. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics. Tahapan analisis meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Teknik ini dipilih karena penelitian menguji pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen. Dalam skripsi Anda, teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk menguji pengaruh *work-life balance*, pengembangan karier, dan transparansi informasi terhadap kepuasan kerja.

Uji validitas dilakukan dengan corrected item-total correlation. Item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai korelasi lebih besar dari 0,30. Uji reliabilitas dilakukan dengan Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70. Kriteria ini digunakan untuk memastikan bahwa instrumen mampu mengukur variabel secara tepat dan konsisten [14]. Dalam skripsi Anda, seluruh item pada variabel penelitian telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, sehingga layak digunakan dalam analisis berikutnya.

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum analisis regresi. Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov dengan kriteria nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Uji multikolinearitas menggunakan nilai tolerance dan variance inflation factor. Model dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10. Uji heteroskedastisitas dilakukan melalui grafik scatterplot dengan melihat pola sebaran residual. Model dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas apabila titik-titik menyebar secara acak di sekitar angka nol dan tidak membentuk pola tertentu [14]. Dalam skripsi Anda, uji asumsi klasik mencakup normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

Model regresi linier berganda dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon \quad (1)$$

Y adalah kepuasan kerja karyawan.  $\alpha$  adalah konstanta.  $\beta_1$  adalah koefisien regresi *work-life balance*.  $\beta_2$  adalah koefisien regresi pengembangan karier.  $\beta_3$  adalah koefisien regresi transparansi informasi.  $X_1$  adalah *work-life balance*.  $X_2$  adalah pengembangan karier.  $X_3$  adalah transparansi informasi.  $\varepsilon$  adalah error term atau faktor kesalahan di luar model penelitian.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t dan uji F. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap kepuasan kerja. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh *work-life balance*, pengembangan karier, dan transparansi informasi secara simultan terhadap kepuasan kerja. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan model dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja karyawan.

### 3. Hasil dan Diskusi

Bagian ini menyajikan hasil pengolahan data dari 120 responden karyawan Departemen Produksi PT XYZ. Analisis dilakukan secara berurutan, mulai dari pengujian kelayakan instrumen, pengujian asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis parsial, pengujian hipotesis simultan, hingga pembahasan hasil penelitian. Urutan ini digunakan agar hubungan antara data statistik, temuan empiris, dan argumentasi penelitian dapat dijelaskan secara sistematis.

Pembahasan diarahkan untuk menjawab tujuan penelitian, yaitu menganalisis pengaruh *work-life balance*, pengembangan karier, dan transparansi informasi terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian tidak hanya dibaca berdasarkan nilai signifikansi, tetapi juga ditafsirkan berdasarkan konteks karyawan kontrak di Departemen Produksi PT XYZ. Interpretasi hasil mengacu pada teori kepuasan kerja Locke [1], Two-Factor Theory Herzberg [2], Work-Family Conflict Theory Greenhaus dan Beutell [3], Work/Family Border Theory Clark [4], Organizational Justice Theory Greenberg [8], serta penelitian terbaru mengenai *work-life balance*, pengembangan karier, transparansi informasi, dan kepuasan kerja [11], [15].

#### 3.1. Kelayakan Instrumen dan Model Regresi

Hasil uji instrumen menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel *work-life balance*, pengembangan karier, transparansi informasi, dan kepuasan kerja memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Setiap item memiliki nilai corrected item-total correlation di atas 0,30. Nilai Cronbach's Alpha pada setiap variabel juga berada di atas 0,70. Hasil ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian layak digunakan karena mampu mengukur variabel secara valid dan konsisten. Kelayakan instrumen menjadi penting karena penelitian ini mengukur persepsi karyawan terhadap variabel yang bersifat psikologis dan organisasional, sehingga item kuesioner harus mampu menangkap konstruk secara tepat.

Kelayakan model regresi diuji melalui uji asumsi klasik. Hasil uji normalitas menunjukkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga residual data dinyatakan berdistribusi normal. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki nilai tolerance 0,442 dan VIF 2,261.

Pengembangan karier memiliki nilai tolerance 0,468 dan VIF 2,135. Transparansi informasi memiliki nilai tolerance 0,420 dan VIF 2,383. Seluruh nilai tolerance berada di atas 0,10 dan seluruh nilai VIF berada di bawah 10. Hasil uji heteroskedastisitas melalui scatterplot menunjukkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Berdasarkan hasil tersebut, model regresi memenuhi syarat untuk dianalisis lebih lanjut.

Secara metodologis, hasil ini memperkuat kelayakan penggunaan regresi linier berganda dalam penelitian. Model regresi dapat digunakan karena data memenuhi syarat dasar, yaitu residual berdistribusi normal, antarvariabel independen tidak mengalami korelasi berlebihan, dan varian residual tidak menunjukkan pola heteroskedastisitas. Dengan demikian, pengujian pengaruh *work-life balance*, pengembangan karier, dan transparansi informasi terhadap kepuasan kerja dapat dilakukan secara lebih dapat dipercaya.

### 3.2. Hasil Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa model penelitian memiliki nilai R sebesar 0,818. Nilai R Square sebesar 0,668 dan Adjusted R Square sebesar 0,660. Artinya, *work-life balance*, pengembangan karier, dan transparansi informasi mampu menjelaskan 66,0% variasi kepuasan kerja karyawan. Sisanya sebesar 34,0% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian, seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, beban kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, keamanan kerja, atau employee engagement. Hasil ini sejalan dengan pandangan bahwa kepuasan kerja merupakan konstruk multidimensional yang dipengaruhi oleh aspek psikologis, sosial, dan organisasional [1], [2].

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 77,938 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Artinya, *work-life balance*, pengembangan karier, dan transparansi informasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Departemen Produksi PT XYZ. Hasil uji t menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan secara parsial, sedangkan pengembangan karier dan transparansi informasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

Table 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Variabel                 | B     | Beta | t    | Sig. | Keterangan       |
|--------------------------|-------|------|------|------|------------------|
| Konstanta                | 1,763 |      | 1,37 | 0,18 |                  |
| <i>Work-life balance</i> | 0,143 | 0,11 | 1,37 | 0,18 | Tidak signifikan |
| Pengembangan karier      | 0,367 | 0,36 | 4,65 | 0    | Signifikan       |
| Transparansi informasi   | 0,415 | 0,43 | 5,26 | 0    | Signifikan       |
| R                        | 0,818 |      |      |      |                  |
| R Square                 | 0,668 |      |      |      |                  |
| Adjusted R Square        | 0,66  |      |      |      |                  |
| F hitung                 | 77,94 |      |      | 0    | Signifikan       |

Berdasarkan hasil regresi, persamaan yang terbentuk adalah sebagai berikut.

$$Y = 1,763 + 0,143X_1 + 0,367X_2 + 0,415X_3 \quad (2)$$

Y adalah kepuasan kerja.  $X_1$  adalah *work-life balance*.  $X_2$  adalah pengembangan karier.  $X_3$  adalah transparansi informasi. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa seluruh koefisien regresi bernilai positif. Artinya, peningkatan *work-life balance*, pengembangan karier, dan transparansi informasi cenderung diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja. Namun, berdasarkan nilai signifikansi, hanya pengembangan karier dan transparansi informasi yang terbukti signifikan secara parsial.

### 3.3. Diskusi Pengaruh *Work-Life Balance*

Hasil uji t menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki koefisien regresi sebesar 0,143, nilai t hitung sebesar 1,366, dan nilai signifikansi sebesar 0,175. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Departemen Produksi PT XYZ. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tidak didukung oleh data penelitian.

Temuan ini perlu dibaca secara objektif. Secara arah hubungan, koefisien *work-life balance* bernilai positif. Artinya, semakin baik *work-life balance*, kepuasan kerja cenderung meningkat. Namun, peningkatan tersebut tidak cukup kuat secara statistik untuk dinyatakan signifikan. Dalam perspektif Work-Family Conflict Theory, tekanan pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi ketika tuntutan peran kerja menghambat peran nonkerja [2]. Clark juga menjelaskan bahwa keseimbangan terjadi ketika individu mampu mengelola batas antara domain kerja dan kehidupan pribadi [4]. Berdasarkan dua teori tersebut, *work-life balance* tetap relevan sebagai faktor yang dapat memengaruhi kesejahteraan karyawan, tetapi hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh langsungnya tidak dominan pada konteks PT XYZ.

Hasil ini berbeda dari beberapa penelitian terbaru. Susanto et al. menemukan bahwa *work-life balance* berhubungan dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan UMKM, dengan kepuasan kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan *work-life balance* dan kinerja [11]. Studi tersebut memakai pendekatan survei dan menunjukkan bahwa dukungan atasan terhadap keluarga dapat memperkuat dampak *work-life balance* terhadap hasil kerja karyawan. Orešković et al. juga menemukan bahwa model kerja berkaitan dengan kepuasan kerja dan *work-life balance* pada 4.554 karyawan di industri business process and technology outsourcing [12].

Perbedaan hasil tersebut dapat dijelaskan melalui konteks penelitian. Responden penelitian ini adalah karyawan produksi di lingkungan manufaktur yang status kerjanya didominasi oleh karyawan kontrak. Dalam kondisi tersebut, kepuasan kerja dapat lebih kuat dipengaruhi oleh faktor yang berkaitan dengan kepastian masa depan kerja dibandingkan keseimbangan kehidupan pribadi. Hobfoll melalui *Conservation of Resources Theory* menjelaskan bahwa individu akan berusaha mempertahankan sumber daya penting ketika sumber daya tersebut terancam [16]. Dalam konteks karyawan kontrak, sumber daya penting tersebut dapat berupa keamanan kerja, stabilitas pendapatan, peluang karier, dan kejelasan informasi organisasi.

Dengan demikian, hasil tidak signifikan pada *work-life balance* bukan berarti variabel tersebut tidak penting. Temuan ini menunjukkan bahwa pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja dapat melemah ketika karyawan menghadapi persoalan struktural yang lebih mendesak. Pada PT XYZ, kepuasan kerja karyawan lebih kuat dipengaruhi oleh kejelasan karier dan keterbukaan informasi karena dua faktor tersebut berkaitan langsung dengan rasa aman, persepsi keadilan, dan kepastian masa depan.

### 3.4. Diskusi Pengaruh Pengembangan Karier

Hasil uji t menunjukkan bahwa pengembangan karier memiliki koefisien regresi sebesar 0,367, nilai t hitung sebesar 4,651, dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Departemen Produksi PT XYZ. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik pengembangan karier yang dirasakan karyawan, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja.

Temuan ini menunjukkan bahwa pengembangan karier menjadi faktor penting dalam membentuk kepuasan kerja. Pengembangan karier dalam penelitian ini mencakup akses pelatihan, kejelasan jenjang karier, peluang promosi, dukungan organisasi, dan kejelasan masa depan kerja. Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan Locke yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja muncul ketika pekerjaan mampu memenuhi nilai penting bagi individu, termasuk pertumbuhan, penghargaan, dan rasa aman [1]. Hasil ini juga sejalan dengan Two-Factor Theory

Herzberg yang menempatkan pencapaian, kemajuan, dan pengembangan sebagai faktor motivator yang dapat meningkatkan kepuasan kerja [2].

Dalam konteks karyawan kontrak, pengembangan karier memiliki arti yang lebih kuat karena berkaitan dengan masa depan kerja. Karyawan tidak hanya menilai pekerjaan dari beban kerja harian, tetapi juga dari peluang berkembang dan kemungkinan memperoleh posisi yang lebih stabil. Noe menjelaskan bahwa pengembangan karier merupakan pendekatan organisasi untuk memastikan karyawan memiliki keterampilan, pengalaman, dan peluang yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan karier [5]. Oleh karena itu, perusahaan yang menyediakan jalur karier yang jelas dapat meningkatkan persepsi positif karyawan terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini selaras dengan studi terbaru. Panjaitan et al. menemukan bahwa career development berpengaruh positif dan signifikan terhadap job satisfaction pada pegawai sektor publik [17]. Andriyani et al. juga menunjukkan bahwa career development berperan dalam employee retention melalui job satisfaction, sehingga pengembangan karier tidak hanya berkaitan dengan kepuasan kerja, tetapi juga dengan keputusan karyawan untuk bertahan dalam organisasi [15].

Berdasarkan temuan tersebut, pengembangan karier menjadi strategi penting bagi PT XYZ. Perusahaan perlu memperjelas jalur karier, menyusun kriteria promosi yang terukur, dan menyediakan pelatihan yang merata. Jika karyawan melihat peluang berkembang secara nyata, mereka akan memiliki alasan yang lebih kuat untuk menilai pekerjaannya secara positif.

### 3.5. Diskusi Pengaruh Transparansi Informasi

Hasil uji T menunjukkan bahwa transparansi informasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,415, nilai T hitung sebesar 5,261, dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, transparansi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Departemen Produksi PT XYZ. Nilai beta transparansi informasi sebesar 0,434 juga lebih tinggi dibandingkan variabel lain. Artinya, transparansi informasi menjadi faktor paling dominan dalam penelitian ini.

Temuan ini menunjukkan bahwa keterbukaan informasi mengenai kebijakan perusahaan, prosedur promosi, penilaian kinerja, dan arah pengembangan karier berperan penting dalam membentuk kepuasan kerja. Karyawan yang memperoleh informasi secara jelas lebih mudah memahami dasar pengambilan keputusan organisasi. Sebaliknya, informasi yang tidak jelas dapat menimbulkan prasangka, kecemburuan, ketidakpastian, dan persepsi ketidakadilan.

Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan *Organizational Justice Theory* dari Greenberg. Teori tersebut menjelaskan bahwa persepsi keadilan terbentuk ketika prosedur organisasi dijalankan secara jelas, konsisten, dan dapat dipahami karyawan [8]. Hasil ini juga sejalan dengan *Agency Theory* Jensen dan Meckling yang menjelaskan bahwa asimetri informasi dapat menimbulkan ketidakpercayaan antara pihak yang memiliki informasi dan pihak yang tidak memiliki informasi [9]. Dalam hubungan kerja, manajemen biasanya memiliki informasi lebih banyak mengenai kebijakan, evaluasi, promosi, dan status kerja. Karena itu, transparansi informasi dapat mengurangi ketimpangan informasi dan memperkuat rasa percaya karyawan terhadap perusahaan.

Penelitian terbaru juga mendukung pentingnya transparansi dalam membentuk sikap kerja. Wati et al. meneliti pengaruh *pay transparency* terhadap *job satisfaction*, *turnover intention*, dan *organizational commitment* dengan *perceived organizational support* sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa transparansi gaji berkaitan dengan *perceived organizational support* dan kepuasan kerja [13]. Walaupun fokus penelitian Wati et al. berada pada transparansi gaji, substansi temuannya relevan dengan penelitian ini karena sama-sama menempatkan keterbukaan organisasi sebagai faktor yang memengaruhi kepuasan kerja.

Dalam konteks PT XYZ, transparansi informasi menjadi faktor paling kuat karena karyawan kontrak membutuhkan kejelasan mengenai promosi, evaluasi kinerja, dan arah status kerja. Ketika informasi tersebut disampaikan secara terbuka, karyawan lebih mudah merasa dihargai dan diperlakukan adil. Oleh sebab itu, transparansi informasi bukan hanya fungsi komunikasi internal, tetapi juga instrumen manajerial untuk meningkatkan kepuasan kerja.

### 3.6. Diskusi Pengaruh Simultan

Hasil uji F menunjukkan bahwa *work-life balance*, pengembangan karier, dan transparansi informasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai F hitung sebesar 77,938 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa ketiga variabel secara bersama-sama mampu menjelaskan kepuasan kerja karyawan Departemen Produksi PT XYZ. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,660 menunjukkan bahwa 66,0% variasi kepuasan kerja dijelaskan oleh ketiga variabel independen dalam model penelitian.

Hasil simultan ini menjawab pertanyaan penelitian bahwa kepuasan kerja tidak terbentuk dari satu faktor tunggal. Kepuasan kerja terbentuk melalui kombinasi antara keseimbangan personal, kejelasan karier, dan keterbukaan informasi organisasi. *Work-life balance* mewakili aspek kesejahteraan personal. Pengembangan karier mewakili arah masa depan kerja. Transparansi informasi mewakili keterbukaan prosedural dan keadilan organisasi. Pandangan ini sejalan dengan teori Locke yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil evaluasi individu terhadap sejauh mana pekerjaan memenuhi nilai yang dianggap penting [1]. Hasil ini juga sejalan dengan Herzberg yang menempatkan faktor motivator dan hygiene sebagai dua kelompok faktor yang perlu diperhatikan secara bersamaan [2].

Namun, hasil parsial menunjukkan pola yang lebih spesifik. *Work-life balance* tidak signifikan secara individual, sedangkan pengembangan karier dan transparansi informasi signifikan. Pola ini menunjukkan bahwa dalam konteks PT XYZ, faktor struktural organisasi lebih kuat dibandingkan faktor personal. Temuan ini didukung oleh argumen *Conservation of Resources Theory*, yaitu individu akan lebih fokus pada perlindungan sumber daya utama ketika menghadapi ancaman terhadap stabilitas kerja [5]. Pada karyawan kontrak, sumber daya utama tersebut mencakup kepastian kerja, stabilitas pendapatan, peluang berkembang, dan akses informasi yang jelas.

Secara empiris, temuan ini juga selaras dengan penelitian terbaru yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kombinasi faktor pekerjaan dan dukungan organisasi. Susanto et al. menegaskan bahwa *work-life balance* dapat memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja dalam konteks tertentu [11]. Panjaitan et al. menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja [17]. Wati et al. menunjukkan bahwa transparansi berhubungan dengan dukungan organisasi dan kepuasan kerja [13]. Perbandingan tersebut menunjukkan bahwa hasil penelitian ini tidak berdiri sendiri, tetapi berada dalam pola temuan empiris yang masih relevan dengan penelitian sumber daya manusia terbaru.

Implikasi manajerial dari hasil ini adalah PT XYZ perlu memprioritaskan kebijakan yang memperjelas jalur pengembangan karier, kriteria promosi, sistem evaluasi kinerja, dan mekanisme penyampaian informasi kepada karyawan. Perusahaan tetap perlu menjaga *work-life balance*, tetapi peningkatan kepuasan kerja tidak cukup hanya dilakukan melalui pengaturan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Upaya tersebut perlu diikuti oleh sistem karier yang jelas dan komunikasi organisasi yang terbuka.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperkuat pemahaman bahwa konteks kerja memengaruhi kekuatan hubungan antarvariabel. Pada lingkungan kerja yang didominasi oleh karyawan kontrak, kepuasan kerja lebih kuat dipengaruhi oleh faktor yang memberikan kepastian, keadilan, dan rasa aman. Oleh karena itu, strategi peningkatan kepuasan kerja di PT XYZ perlu diarahkan pada penguatan transparansi informasi dan pengembangan karier sebagai prioritas utama.

### 4. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Departemen Produksi PT XYZ. Hasil tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi belum menjadi faktor utama yang secara langsung menentukan kepuasan kerja pada konteks penelitian ini. Meskipun arah pengaruhnya positif, kontribusinya belum cukup kuat secara statistik untuk meningkatkan kepuasan kerja secara individual. Pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa kejelasan jalur karier, kesempatan pelatihan, peluang promosi, dukungan organisasi, dan kejelasan masa depan kerja menjadi faktor penting yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang melihat adanya peluang berkembang di perusahaan cenderung memiliki penilaian yang lebih baik terhadap pekerjaannya. Transparansi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan serta menjadi variabel paling dominan dalam penelitian ini. Hasil tersebut menunjukkan bahwa keterbukaan informasi mengenai kebijakan perusahaan, prosedur promosi, penilaian

kinerja, dan arah pengembangan karier memiliki peran penting dalam membentuk kepuasan kerja. Semakin jelas informasi yang diterima karyawan, semakin besar peluang terbentuknya rasa percaya, persepsi keadilan, dan kepuasan terhadap pekerjaan. Secara simultan, *work-life balance*, pengembangan karier, dan transparansi informasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Departemen Produksi PT XYZ. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,660 menunjukkan bahwa ketiga variabel mampu menjelaskan 66,0% variasi kepuasan kerja, sedangkan 34,0% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hasil ini menegaskan bahwa kepuasan kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor personal, tetapi juga oleh faktor struktural organisasi. Implikasi dari penelitian ini adalah perusahaan perlu memprioritaskan kebijakan yang berkaitan dengan pengembangan karier dan transparansi informasi. PT XYZ dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan menyusun jalur karier yang lebih jelas, menetapkan kriteria promosi yang terbuka, menyediakan pelatihan secara merata, dan memperbaiki mekanisme komunikasi internal. Perusahaan tetap perlu menjaga *work-life balance*, tetapi peningkatan kepuasan kerja akan lebih efektif jika disertai dengan kejelasan karier dan keterbukaan informasi. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja, seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, beban kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, keamanan kerja, atau employee engagement. Penelitian berikutnya juga dapat menggunakan objek yang lebih luas, melibatkan lebih dari satu perusahaan, atau membandingkan karyawan kontrak dan karyawan tetap agar hasil penelitian memiliki cakupan generalisasi yang lebih kuat.

## Referensi

1. Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349). Rand McNally.
2. Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. Wiley.
3. Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
4. Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
5. Noe, R. A. (2017). *Employee training and development* (7th ed.). McGraw-Hill Education.
6. Faronsyah, M. I., & Trisninawati. (2020). Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Putera Palembang. *JIBM*, 3(2), 113-121.
7. Rulianti, E., & Nurlilah, M. (2020). Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh motivasi kerja. *JESYA (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 211-220. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.317>
8. Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399-432. <https://doi.org/10.1177/014920639001600208>
9. Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4), 305-360.
10. Sugiyono. (2013). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
11. Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., & Emely, B. (2022). Work-life balance, job satisfaction, and job performance of SMEs employees: The moderating role of family-supportive supervisor behaviors. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906876>
12. Orešković, T., et al. (2023). Associations of working from home with job satisfaction, work-life balance, and working-model preferences. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1258750>
13. Wati, D., Wahyu, A. G. P., & Tanuwijaya, J. (2024). Pengaruh pay transparency terhadap job satisfaction, turnover intention, dan organizational commitment serta perceived organizational support sebagai variabel mediasi. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi*, 5(1). <https://doi.org/10.37631/ebisma.v5i1.1059>
14. Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
15. Andriyani, F., Aida, N., Sinurat, M., & Cen, C. C. (2024). The influence of career development on employee retention with job satisfaction as an intervening variable at PT. Socfindo Tanah Besih. *Jurnal Ekonomi*, 13(2). <https://doi.org/10.54209/ekonomi.v13i02>
16. Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
17. Panjaitan, F., & Sinaga, Y. F. (2022). The effect of career development, competence and compensation on job satisfaction and their impact on employee performance at the National Unit and Political Agency of North Sumatra Province. *Sultanist: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 10(2). <https://doi.org/10.37403/sultanist.v10i2.444>