



Indonesian Journal of Economics,
Management and Accounting

Pengaruh Pelatihan, *Work-life Balance*, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Pabrik Bakpia Pathok 25

Inelia Putri Ananda¹, Rina Dwiarti²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Mercu Buana Yogyakarta, Yogyakarta, Indonesia

Article Info

Article history:

Received November 19, 2024

Revised November 19, 2024

Accepted November 19, 2024

Keywords:

Pelatihan,
Work-life Balance,
Budaya Organisasi,
Kepuasan Kerja,

Keywords:

Training,
Work-life Balance,
Organization Balance,
Job Satisfaction

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui apakah ada pengaruh antara Pelatihan, *Work-life Balance*, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja di Pabrik Bakpia Pathok 25. Penelitian ini dilakukan di Pabrik Bakpia Pathok 25. Pendekatan kuantitatif digunakan sebagai metode pada penelitian ini dengan data primer dan sekunder menjadi jenis datanya. Teknik sampling yang diterapkan adalah *purposive sampling* dengan metode Slovin. Sebanyak 120 responden didapatkan menjadi jumlah sampel. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menerapkan studi literature dan juga survey melalui penyebaran angket. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Dari hasil yang didapatkan dalam penelitian ini dapat disimpulkan: 1) Pelatihan memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap Kepuasan Kerja, (2) *Work-life Balance* memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap Kepuasan Kerja, (3) Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap Kepuasan Kerja, (4) Pelatihan, *Work-life Balance*, dan Budaya Organisasi secara keseluruhan memiliki pengaruh yang positif serta signifikan kepuasan Kerja.

ABSTRACT

This research aims to analyze and find out whether there is an influence between Training, Work-life Balance, and Organizational Culture on Job Satisfaction at the Bakpia Pathok 25's Factory. This research was conducted at the Bakpia Pathok 25's Factory. This research uses a quantitative approach with primary data and secondary data. The sampling technique used was purposive sampling with the Slovin method. The sample size obtained was 120 respondents. Data collection carried out in this research was a literature study and survey by distributing questionnaires. The analytical methods in this research are multiple regression analysis, validity and reliability testing, classical assumption testing, and hypothesis testing. The findings of this study reveal that: (1) Training positively and significantly influences Job Satisfaction, (2) Work-life Balance has a positive and significant impact on Job Satisfaction, (3) Organizational Culture also exerts a positive and significant effect on Job Satisfaction, and (4) Training, Work-life Balance, and Organizational Culture collectively have a positive and significant influence on Job Satisfaction.

This is an open access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.



Corresponding Author:

Inelia Putri Ananda
Program Studi Manajemen, Universitas Mercu Buana Yogyakarta,
Yogyakarta, Indonesia
Email: ineliaputri11@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah sebuah aset yang penting di organisasi dalam melaksanakan visi, misi, dan tujuan yang ingin diraih oleh organisasi. Andil seorang karyawan bisa berupa pemikiran, tenaga, waktu, loyalitas, keterampilan, keahlian, serta sikap yang mereka beri kepada organisasi. Menurut [1], organisasi yang di dalamnya berisi individu yang berkualitas dan berkinerja baik merupakan pengertian dari organisasi yang berhasil dan efektif. Sebuah kinerja yang baik bisa kita lihat pada kualitas kerja yang baik dalam penyelesaian semua pekerjaan serta dapat mencapai target yang diberikan pimpinan dengan tepat waktu yang ditetapkan. [2], mengungkapkan bahwa peningkatan kinerja pada karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja sehingga dalam bekerja karyawan bisa lebih produktif. Menurut Hasibuan (2015), sikap emosional yang menggembirakan serta mencintai pekerjaan merupakan sebuah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan tersebut bisa didapatkan berupa pengakuan dan penghargaan, peluang karir, kompensasi, dan insentif yang diberikan perusahaan. Meningkatkan kepuasan kerja berdampak positif pada kinerja karyawan, begitu sebaliknya. Oleh karenanya, pentingnya sebuah kepuasan kerja guna mendongkrak kinerja dikarenakan keduanya merupakan komponen yang saling mendukung dalam mencapai keberhasilan organisasi.

Menurut [3], pelatihan adalah kegiatan guna mempertahankan atau meningkatkan keterampilan karyawan agar bisa menghasilkan pekerjaan yang baik serta efektif dan karyawan baru maupun lama selalu membutuhkannya. Untuk bisa paham dengan tugas sesuai dengan jabatan, dilakukan pelatihan pada karyawan baru, dan pelatihan guna mempersiapkan diri supaya bisa berkembang untuk menyelesaikan pekerjaan serta promosi jabatan diikuti oleh para karyawan lama. Dalam hal ini, berartikan bahwa pelatihan berkaitan dengan *knowledge, skill, attitude, dan behaviour* yang dimiliki setiap karyawan [4]. Hal ini mengungkapkan bahwa peningkatan keterlibatan atau keterikatan kerja pada karyawan di pekerjaannya dipengaruhi oleh pelatihan yang baik, yang mana akan berpengaruh pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, perlunya pelatihan pada semua karyawan untuk bisa mencapai kepuasan yang baik [5].

Menurut [6], *work-life balance* yaitu bagaimana mengorganisir pekerjaan dan kegiatan lainnya secara efektif yang merupakan hal esensial contohnya keluarga, aktivitas komunitas, menjadi sukarelawan, mengembangkan diri, rekreasi, serta wisata. *Work-life balance* merupakan sampai mana perasaan puas seseorang dalam memerankan semua tugas dalam kehidupan diluar dan di dalam pekerjaannya [7]. Guna menyadari bahwa karyawan juga menghadapi hal di luar pekerjaan, maka diterapkan *work-life balance* ini. *Work-life balance* yang baik bisa mengarah pada kegiatan sehat yang bisa membuat karyawan merasa puas. Tak

hanya produktivitas yang meningkat, hal ini juga mampu meningkatkan loyalitas perusahaan serta kepuasan dalam kerja. Perasaan puas yang karyawan rasakan terkait pekerjaannya akan membuat karyawan lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal, dan tingkat *turnover* serta ketidakhadiran karyawan tidak akan meningkat, sehingga penting agar memperhatikan faktor kepuasan kerja pada karyawan terutama dari faktor *work-life balance* [8].

Menurut Sutrisno (2015), sebuah daya sosial yang tidak terlihat dan dapat menggerakkan banyak orang pada organisasi untuk melaksanakan aktivitas dan merupakan suatu kebiasaan yang legal di dalamnya. Perusahaan bisa berkembang dan bertahan jika SDM yang dipunyai mau bekerja dengan tekun dan segenap hati [9]. Hal ini bisa berupa sikap seseorang perihal hasil kerjanya, seperti komitmen, keinginan dalam diri, serta kepuasan. Budaya organisasi memiliki beberapa aspek yang bisa berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan, seperti inovasi dan penerimaan resiko, orientasi hasil serta tim, ketepatan dalam hal yang rinci, dan keagresifan karyawan dalam hal bersaing [10].

Tujuan daripada dilakukannya penelitian ini adalah untuk menganalisis 1) Pengaruh pelatihan pada kepuasan kerja Pabrik Bakpia Pathok 25, 2) Pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja pada Pabrik Bakpia Pathok 25, 3) Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada Pabrik Bakpia Pathok 25, 4) Pengaruh pelatihan, *work-life balance*, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada Pabrik Bakpia Pathok 25.

2. METODE

Pada penelitian ini, peneliti menerapkan metode penelitian kuantitatif yakni penggunaan prosedur statistik atau cara yang berbeda dari pengukuran (kuantifikasi). Sumber data primer ditetapkan sebagai sumber data yang mana didapatkan dari menyebarkan kuisisioner kepada sampel, dan untuk mengetahui pengaruh dari pelatihan, *work-life balance*, dan budaya organisasi yang merupakan variabel bebas terhadap variabel terikat (kepuasan kerja), dan peneliti mendapatkan sumber data sekunder dari jurnal peneliti terdahulu, serta *website*. Seluruh pegawai Pabrik Bakpia Pathok 25 merupakan populasi pada penelitian ini dengan jumlah karyawan 170 orang. Kemudian peneliti menggunakan *purposive sampling* sebagai teknik pengambilan data yang mana sebanyak 120 sampel serta menggunakan *slovin* serta ciri-ciri tertentu. Penelitian ini menggunakan metode uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, analisis regresi berganda, uji t (parsial) dan uji f (simultan).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Profil Responden

a. Jenis Kelamin

Menurut pernyataan dari penelitian, didapati bahwa kebanyakan dari responden yang memiliki jenis kelamin perempuan, yaitu sejumlah 55,8% seperti yang digambarkan pada tabel:

Tabel 1. Profil Responden Menurut Jenis Kelamin

Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	53	44,2
Perempuan	67	55,8%
Jumlah	120	100%

b. Usia

Menurut pernyataan dari penelitian, didapati bahwa kebanyakan responden berusia 20-30 tahun, yaitu sebanyak 82,5%% digambarkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Profil Responden Menurut Usia

Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
<20	11	9,2%
20-30	99	82,5%
31-40	10	8,3%
>40	0	0%
Jumlah	120	100%

c. Status

Menurut pernyataan dari penelitian, didapati bahwa responden, sebagian besar belum menikah, yaitu sebanyak 50,8% seperti yang dijelaskan pada tabel:

Tabel 3. Profil Responden Menurut Masa Kerja

Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
Menikah	59	49,2%
Belum menikah	61	50,8%
Jumlah	120	100%

d. Jabatan

Menurut pernyataan dari penelitian, didapati bahwa kebanyakan responden berposisi bagian produksi, yaitu sebanyak 42,5% seperti terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Profil Responden Menurut Masa Kerja

Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
Marketing	46	38,3%
Produksi	51	42,5%
Persediaan	10	8,3%
Administrasi	13	10,8%
Jumlah	120	100%

3.2. Hasil Uji Instrumen

3.2.1. Uji Validitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Pelatihan (X1)	X1 1	0,665	0,1793	Valid
		X1 2	0,705	0,1793	Valid
		X1 3	0,625	0,1793	Valid
		X1 4	0,579	0,1793	Valid
		X1 5	0,547	0,1793	Valid
		X1 6	0,495	0,1793	Valid
		X1 7	0,563	0,1793	Valid
		X1 8	0,490	0,1793	Valid
		X1 9	0,606	0,1793	Valid
		X1 10	0,539	0,1793	Valid
2	Work-life Balance (X2)	X2 1	0,708	0,1793	Valid
		X2 2	0,703	0,1793	Valid

		X2_3	0,389	0,1793	Valid
		X2_4	0,572	0,1793	Valid
		X2_5	0,450	0,1793	Valid
		X2_6	0,643	0,1793	Valid
3	Budaya Organisasi (X3)	X3_1	0,358	0,1793	Valid
		X3_2	0,476	0,1793	Valid
		X3_3	0,296	0,1793	Valid
		X3_4	0,458	0,1793	Valid
		X3_5	0,536	0,1793	Valid
		X3_6	0,588	0,1793	Valid
		X3_7	0,500	0,1793	Valid
		X3_8	0,409	0,1793	Valid
		X3_9	0,477	0,1793	Valid
		X3_10	0,404	0,1793	Valid
4	Kepuasan Kerja (Y)	Y_1	0,374	0,1793	Valid
		Y_2	0,381	0,1793	Valid
		Y_3	0,393	0,1793	Valid
		Y_4	0,450	0,1793	Valid
		Y_5	0,540	0,1793	Valid
		Y_6	0,461	0,1793	Valid
		Y_7	0,449	0,1793	Valid
		Y_8	0,491	0,1793	Valid
		Y_9	0,650	0,1793	Valid
		Y_10	0,468	0,1793	Valid

Berdasarkan nilai validitas yang didapatkan pada tabel di atas, uji validitas memiliki hasil dan menunjukan bahwa seluruh pernyataan pada variabel pelatihan, *work-life balance*, budaya organisasi, dan kepuasan kerja memiliki r hitung yang lebih besar dari pada r table, dan memiliki kesimpulan bahwa semua pernyataan di atas valid atau memenuhi kriteria untuk dipakai sebagai instrumen penelitian.

3.2.2. Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan	0,780	Reliabel
<i>Work-life Balance</i>	0,610	Reliabel
Budaya Organisasi	0,613	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,606	Reliabel

Berdasarkan hasil dari tabel tersebut, menunjukan bahwa ketiga variabel mempunyai cronbach's yang alpha lebih besar yaitu 0,6. Maka dengan hal ini, bisa ditarik kesimpulan bahwa instrument penelitian tersebut dinyatakan reliabel dan bisa dipakai sebagai instrumen pada penelitian.

3.3. Deskripsi Penilaian Variabel

Tabel 7. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Pelatihan

No	Pernyataan	Mean	Kategori
X1. 1	Instruktur memiliki keahlian dalam menyampaikan materi pelatihan kepada saya.	3,92	Sangat Setuju
X1. 2	Instruktur memahami materi pelatihan dan bisa menjelaskannya dengan baik.	3,92	Sangat Setuju
X1. 3	Saya merasa semangat dalam melaksanakan pelatihan.	3,91	Sangat Setuju
X1. 4	Saya memiliki latar belakang yang sesuai dengan pekerjaan.	4,11	Sangat Setuju
X1. 5	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya.	4,15	Sangat Setuju
X1. 6	Materi yang diberikan lengkap dan mudah dimengerti.	4,12	Sangat Setuju
X1. 7	Saya puas dengan tingkat ketepatan metode yang dipakai beserta materi yang disampaikan.dengan	4,15	Sangat Setuju
X1.8	Metode yang diberikan oleh perusahaan menarik.	4,07	Sangat Setuju
X1.9	Setelah melaksanakan pelatihan, saya bisa menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan mudah.	4,24	Sangat Setuju
X1.10	Pelaksanaan pelatihan telah sesuai dengan tujuan dari pelatihan yang hendak dicapai.	4,07	Sangat Setuju
Rata-rata Pelatihan		4,07	Sangat setuju

Analisis deskriptif pada variabel pelatihan memperoleh nilai *mean* antara 3,91 hingga 4,24 dengan nilai *mean* total sebesar 4,07 maka disimpulkan penilaian responden pada variabel pelatihan termasuk dalam kategori sangat setuju.

Tabel 8. Hasil Analisis Statistik Deskriptif *Work-life Balance*

No	Pernyataan	Mean	Kategori
X2. 1	Saya bekerja sesuai dengan jadwal yang ditetapkan oleh perusahaan.	4,58	Sangat Setuju
X2. 2	Saya menyisihkan waktu untuk keluarga di luar dari waktu bekerja.	4,49	Sangat Setuju
X2. 3	Saya menggunakan jam istirahat dengan sebaik-baiknya.	4,75	Sangat Setuju
X2. 4	Saya merasa puas dengan apa yang sudah saya hasilkan selama ini semasa bekerja	4,57	Sangat Setuju
X2. 5	Saya memiliki bertanggung jawab atas pekerjaan saya.	4,69	Sangat Setuju
X2. 6	Perusahaan menghargai keterlibatan saya dalam melakukan pekerjaan.	4,50	Sangat Setuju
Rata-rata <i>Work-life Balance</i>		4,60	Sangat Setuju

Hasil analisis deskriptif pada variabel *work-life balance* diperoleh nilai *mean* antara 4,49 hingga 4,75 dengan nilai *mean* total sebesar 4,60 maka disimpulkan penilaian responden pada variabel *work-life balance* termasuk dalam kategori sangat setuju.

Tabel 9. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Mean	Kategori
X3. 1	Perusahaan memberikan kebebasan untuk menyesuaikan tujuan sesuai kebutuhan bekerja.	4,62	Sangat Setuju
X3. 2	Rekan kerja mampu merevisi pemikiran sebagai hasil diskusi atau informasi yang dikumpulkan.	4,20	Sangat Setuju
X3. 3	Perusahaan menghargai karyawan yang mengambil inisiatif.	4,75	Sangat Setuju
X3. 4	Perusahaan mendukung karyawan mengambil resiko yang diperhitungkan.	4,47	Sangat Setuju
X3.5	Perusahaan mendorong karyawan untuk berpikir dari perspektif global.	4,47	Sangat Setuju

X3. 6	Perusahaan mendorong karyawan untuk mendapatkan jawaban dari seluruh perusahaan saat memecahkan masalah.	4,34	Sangat Setuju
X3. 7	Pemimpin perusahaan membimbing dan melatih karyawan-karyawannya.	4,43	Sangat Setuju
X3. 8	Pemimpin perusahaan memastikan bahwa tindakan perusahaan konsisten dengan nilai-nilainya.	4,31	Sangat Setuju
X3. 9	Perusahaan memberikan kesempatan karyawan untuk saling membantu belajar.	4,35	Sangat Setuju
X3. 10	Perusahaan memberikan penghargaan atas pembelajaran karyawan.	4,25	Sangat Setuju
Rata-rata Budaya Organisasi		4,42	Sangat Setuju

Diperoleh nilai *mean* antara 4,20 hingga 4,75 dengan nilai *mean* total sebesar 4,42 dari hasil analisis deskriptif pada variabel budaya organisasi maka disimpulkan penilaian responden pada variabel *work-life balance* terbilang pada kategori sangat setuju.

Tabel 10. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Mean	Kategori
Y. 1	Terdapat pengembangan karir di tempat saya bekerja.	4,84	Sangat Setuju
Y. 2	Terdapat kesempatan yang sama untuk menerima tanggung jawab pekerjaan.	4,38	Sangat Setuju
Y. 3	Gaji yang diberikan cukup untuk pemenuhan kebutuhan pokok.	4,60	Sangat Setuju
Y. 4	Sistem upah yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan beban kerja karyawan.	4,35	Sangat Setuju
Y. 5	Perusahaan memberikan kesempatan mengikuti pelatihan untuk meningkatkan keterampilan kerja.	4,45	Sangat Setuju
Y. 6	Perusahaan memberikan peluang promosi berdasarkan kinerja.	4,39	Sangat Setuju
Y. 7	Pemimpin mampu memberikan nasihat dan bantuan ketika karyawan kesulitan.	4,40	Sangat Setuju
Y. 8	Pimpinan dapat berkomunikasi dengan baik secara pribadi maupun dalam konteks perjalanan.	4,40	Sangat Setuju
Y. 9	Rekan kerja memiliki sikap saling membantu.	4,31	Sangat Setuju
Y. 10	Saya dapat berkomunikasi dengan rekan kerja dengan baik.	4,29	Sangat Setuju
Rata-rata Kepuasan Kerja		4,44	Sangat Setuju

Hasil analisis deskriptif pada variabel kepuasa kerja diperoleh nilai *mean* antara 4,29 hingga 4,84 dengan nilai *mean* total sebesar 4,44 maka disimpulkan penilaian responden pada variabel kepuasan kerja termasuk dalam kategori sangat setuju.

3.4. Uji Asumsi Klasik

3.4.2. Uji Normalitas

Tabel 11. Hasil Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.41694942
Most Extreme Differences	Absolute	.050
	Positive	.031

	Negative	-.050
Test Statistic		.050
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan nilai dari hasil uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* diatas maka diperoleh nilai signifikansi $0,200 > 0,05$, maka hasil tersebut memiliki kesimpulan bahwa data yang dianalisis berdistribusi normal.

3.4.2. Uji Multikolinearitas

Tabel 12. Hasil Uji Multikolinearitas

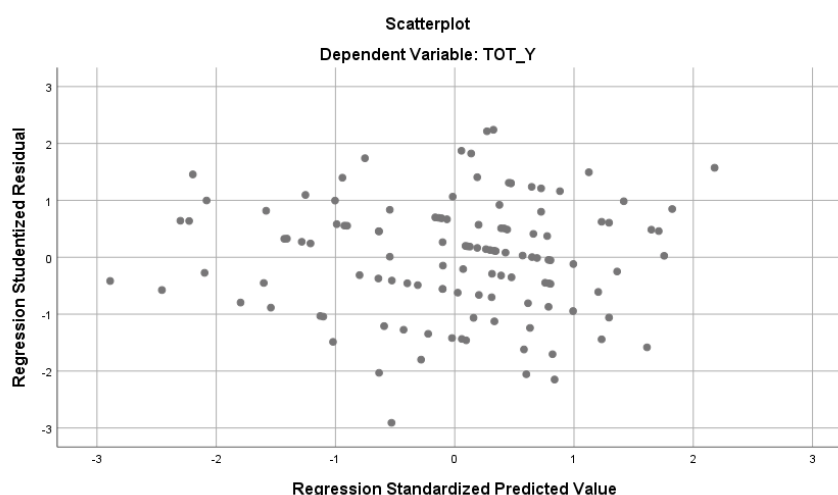
		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	29.174	5.500		5.305	.000		
	Kepemimpinan	.351	.108	.569	3.885	.002	.993	1.007
	Lingkungan Kerja	.111	.247	.079	1.793	.004	.999	1.001
	Kompetensi	.298	.182	.287	3.266	.001	.992	1.008

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan nilai dari data tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat variabel independen yang punya nilai *tolerance* < 0,10 dan nilai VIF > 10 pada hasil pengujian multikolinearitas, Maka dari itu, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini membuktikan tidak terjadinya gejala multikolonieritas.

3.4.3. Uji Heterokedastisitas

Tabel 13. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Hasil uji *scatter plot* di atas menunjukkan hasil yang tidak memperlihatkan pola yang teratur, di mana titik-titik tersebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian bisa disimpulkan bahwa heteroskedastisitas tidak terjadi pada variabel penelitian yang digunakan. Pada pengujian selanjutnya, bisa menggunakan data variabel dari dalam penelitian ini.

3.4.4. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 14. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	29.174	5.500		5.305	.000
	TOT_X1	.351	.108	.569	3.885	.002
	TOT_X2	.111	.247	.079	1.793	.004
	TOT_X3	.298	.182	.287	3.266	.001

a. Dependent Variable: TOT_Y

Menurut perolehan persamaan regresi di atas, maka bisa dijelaskan makna nilai koefisien regresi dan konstanta yaitu:

1. Nilai konstanta (β_0) bernilai 29,174, hal ini berarti jika variabel bebas tidak berubah maka nilai kepuasan kerja adalah sebesar 29,174.
2. Koefisien regresi (β_1) bernilai 0,351, artinya setiap peningkatan 1 satuan pada variabel pelatihan akan menyebabkan kenaikan kepuasan kerja sebesar 0,351 satuan, dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya dalam model ini tidak berubah atau tetap konstan. Berarti kepuasan kerja karyawan akan tinggi jika pengaruh pelatihan juga tinggi.
3. Koefisien regresi (β_2) bernilai 0,111, artinya setiap peningkatan 1 satuan pada variabel *work-life balance* akan menyebabkan kenaikan kepuasan kerja sebesar 0,351 satuan, dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya dalam model ini tidak berubah atau tetap konstan. Berarti kepuasan kerja karyawan makin tinggi jika pengaruh *work-life balance* juga tinggi.
4. Koefisien regresi (β_3) bernilai 0,298, artinya setiap peningkatan 1 satuan pada variabel budaya organisasi akan menyebabkan kenaikan kepuasan kerja sebesar 0,351 satuan, dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya dalam model ini tidak berubah atau tetap konstan. Berarti kepuasan kerja karyawan semakin tinggi jika pengaruh budaya organisasi juga tinggi.

3.5. Hasil Uji Hipotesis

3.5.2. Uji t

Tabel 15. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	29.174	5.500		5.305	.000
	Pelatihan	.351	.108	.569	3.885	.002
	<i>Work-life Balance</i>	.111	.247	.079	1.793	.004
	Budaya Organisasi	.298	.182	.287	3.266	.001

a. Dependent Variable: TOT_Y

Hasil uji T tabel : $t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05; 117) = 1,658$

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Diketahui T hitung $3,885 > 1,658$ sehingga H_0 tidak diterima dan nilai Sig. $0,002 < 0,05$ bisa ditarik kesimpulan jika H_A diterima. Hal ini menunjukkan bahwa H_1 diterima sehingga Pelatihan berpengaruh yang positif serta signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

2. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)
 Diketahui T hitung 1,793 > 1,658 sehingga H0 tidak diterima dan nilai Sig. 0,004 < 0,05 bisa ditarik kesimpulan jika HA diterima. Hal ini menunjukkan bahwa H2 diterima sehingga *Work-life Balance* berpengaruh yang positif serta signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
3. Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)
 Diketahui T hitung 3,266 > 1,658 sehingga H0 tidak diterima dan nilai Sig. 0,001 < 0,05 bisa ditarik kesimpulan jika HA diterima. Hal ini menjelaskan bahwa H3 diterima sehingga Budaya Organisasi berpengaruh yang positif serta signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

3.5.3. Uji F

Tabel 16. Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	86.436	3	28.812	4.808	.003 ^b
	Residual	695.156	116	5.993		
	Total	781.592	119			

a. Dependent Variable: TOT_Y

b. Predictors: (Constant), TOT_X3, TOT_X2, TOT_X1

Hasil uji F tabel : $F(k;n-k) = F(3;116) = 2,68$

Berdasarkan output nilai dari tabel diatas, menunjukkan nilai signifikansi untuk pengaruh X1, X2, dan X3 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $4,808 > 2,68$, hal tersebut menunjukkan maka H0 ditolak dan HA diterima berarti terdapat pengaruh Pelatihan(X1), *Work-life Balance* (X2), dan Budaya Organisasi (X3) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

4. KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan dengan memiliki tujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh dari Pelatihan, *Work-Life Balance*, dan Budaya Organisasi terhadap Pabrik Bakpia Pathok 25. Menurut hasil dari penelitian dan hal yang dibahas dan dilakukan maka bisa disimpulkan beberapa hal oleh peneliti yaitu (1) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, (2) *Work-life Balance* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, (3) Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dan (4) Pelatihan, *Work-life Balance*, serta Budaya Organisasi secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

REFERENSI

- [1] H. Subariyanti, "Hubungan Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ptlr Batan," Vol. 1, No. 2, 2017.
- [2] I. K. Wijaya And J. Siwalankerto, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas," Vol. 6, No. 2, 2018.
- [3] R. Gustiana, T. Hidayat, And A. Fauzi, "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia)," *Jemsi*, Vol. 3, No. 6, Jul. 2022.
- [4] C. A. Wibowo, "Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Roy Sentoso Collection Yogyakarta," *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, Vol. 17, No. 2, 2021.

- [5] C. D. Simaremare And H. B. Isyandi, “Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Federal International Finance Wilayah Riau,” Sep. 2015.
- [6] F. L. Pangemanan, R. J. Pio, And T. M. Tumbel, “Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja,” 2017.
- [7] S. P. Sari And W. Hasyim, “Pengaruh Work Life Balance, Gaya Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Manufaktur Cikarang,” *Ikraith-Ekonomika*, Vol. 5, No. 3, Pp. 161–167, Nov. 2022, Doi: 10.37817/Ikraith-Ekonomika.V5i3.2451.
- [8] C. Maharani, A. D. Kinanti, A. Yogiswara, D. A. Syahputri, And E. D. Farisandy, “Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di Bintaro,” *J. Psikol. Perseptual*, Vol. 8, No. 1, Pp. 80–98, Jul. 2023, Doi: 10.24176/Perseptual.V8i1.9925.
- [9] S. Vebrianis, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bumi Sarimas Indonesia Kabupaten Padang Pariaman,” Vol. 3, No. 3, 2021.
- [10] W. Wahyuddin, A. Bimasari, I. Yuniar, And M. Marzuki, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Di Uin Alauddin Makassar,” *Edu*, Vol. 1, No. 1, Pp. 61–69, Jul. 2021, Doi: 10.24252/Edu.V1i1.22153.