

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH
KEPUASAN KERJA**

(Studi Empiris pada PT Surya Mandiri Jaya Sakti)

SKRIPSI

Memenuhi Sebagian Persyaratan

Mencapai Derajat Sarjana S-1



Disusun Oleh :

Siti Hibatul Maghfiroh

17.0101.0092

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2021**

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Aset perusahaan yang berperan vital dalam menggerakkan perusahaan adalah sumber daya manusia. Perusahaan tidak akan mampu menjalankan visi misi yang diharapkan tanpa keberadaan mereka. Dalam mencapai hal tersebut, dibutuhkan karyawan dengan kinerja yang baik pula. Oleh karena itu, perusahaan sebagai tempat karyawan menggantungkan hidupnya harus mampu menjamin kesejahteraan karyawan agar berkinerja maksimal.

Kinerja ialah *output* atas pekerjaan yang diraih seorang karyawan berupa kualitas maupun kuantitas, dimana ia mampu melakukan tugas menurut tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2010). Kinerja karyawan menjadi unsur fundamental dalam keberlanjutan hidup perusahaan, karena dari kinerja kita bisa melihat tujuan perusahaan yang terealisasikan. Selain itu dengan adanya kinerja karyawan, para pemangku penting dalam perusahaan bisa menjadikannya sebagai bahan evaluasi untuk menilai sebesar apa tingkat pencapaian karyawannya. Semakin tinggi tingkat kinerja karyawan maka menunjukkan perusahaan tersebut semakin dekat dengan tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan hal yang erat kaitannya dengan kinerja karyawan. Seseorang dengan rasa puas ketika bekerja akan melakukan tugas-tugasnya dengan baik sehingga menciptakan kinerja optimal untuk perusahaan. Penelitian terkait kepuasan kerja yang mendukung hal ini Asmawiyah et al.,

(2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berdampak terhadap kinerja karyawan. Setiap individu dapat merasakan kepuasan yang berbeda satu sama lain. Karena perasaan puas seseorang tergantung dari keinginannya di dalam pekerjaannya dengan yang apa yang ia dapatkan.

Work life Balance atau yang dapat diartikan keseimbangan dalam bekerja dan hidup menjadi salah satu hal penting untuk diciptakan perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. *Work life balance* adalah bagaimana seseorang dalam menyeimbangkan dua hal yakni pekerjaan serta hal lain diluar pekerjaan sehingga akan tercapai kondisi nyaman. Terciptanya keseimbangan ini tentunya akan memberikan beberapa manfaat terhadap fisik maupun psikis yang mana emosi yang akan lebih stabil. Pada tahun 2019, Emancipate Indonesia telah melakukan sebuah survei *work life balance* terhadap 227 pekerja muda, hasilnya menyatakan bahwa lebih dari setengah jumlah mereka belum mendapatkan keseimbangan dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadinya. Lalu dalam mencapai keseimbangan tersebut dibutuhkan dari peran perusahaan maupun karyawan itu sendiri.

Selain *work life balance*, Budaya organisasi berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi dapat diartikan sebagai persepsi yang secara bersama-sama dipercayai dan diikuti oleh anggota perusahaan. Budaya ini meliputi beberapa hal seperti nilai, norma, dan asumsi yang telah disetujui bersama lalu dianut anggota organisasi sebagai pedoman dalam berperilaku maupun ketika menghadapi permasalahan dalam organisasi

(Sutrisno, 2018). Sebuah organisasi dapat mencapai tujuannya apabila organisasi memiliki budaya yang kuat kemudian dipahami dan dianut oleh para anggotanya. Budaya akan semakin kuat jika para anggotanya menerapkan nilai-nilainya dan itu berpengaruh kepada perilaku mereka.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari beberapa kajian terdahulu mengenai kinerja karyawan. Dimana diperoleh hasil kajian *work life balance* berdampak terhadap kinerja karyawan (Luthfiyani, 2019)(Lukmiati et al., 2020). Hasil penelitian berbeda ditunjukkan (Herlambang & Murniningsih, 2019) (Ardiansyah & Sujanti, 2020). Dampak lain terhadap kinerja karyawan pada variabel budaya organisasi. Budaya organisasi berdampak terhadap kinerja karyawan (Bey & Dewi, 2018). Hasil berbeda ditunjukkan (Wahyuniardi & Nababan, 2018). Beberapa penelitian tersebut menunjukkan masih adanya ketidak konsistensi hasil dari variabel tersebut, hal ini yang melatar belakangi peneliti untuk menguji kembali variabel *Work life balance* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dengan menambahkan variabel kepuasan kerja sebagai mediasi untuk solusi dari adanya *research gap*.

PT Surya Mandiri Jaya Sakti adalah perusahaan yang memproduksi kayu olahan dengan kualitas ekspor yang berada di Kabupaten Magelang. Perusahaan yang telah berdiri sejak 2001 ini telah melakukan ekspor di berbagai negara seperti taiwan, china, singapura, Korea, Meksiko serta amerika serikat. Sebagai perusahaan ekspor, dalam produksinya PT Surya Mandiri Jaya Sakti tidak hanya berpegang pada kuantitas saja, namun pada kualitas barang dan kualitas

pengiriman. Oleh karenanya, perusahaan membutuhkan karyawan yang kinerjanya yang baik, sehingga diharapkan mampu memberikan dedikasi maksimal dalam menghasilkan produk-produk berkualitas. Perusahaan ini memiliki karyawan kurang lebih 700 orang. Perusahaan beroperasi selama 6 hari dalam seminggu dengan pembagian kerja terdiri atas dua *shift* yaitu *shift* pagi serta *shift* malam, dimana per-*shift*nya selama ± 8 jam, belum lagi jika ada penambahan waktu lembur. Dengan melihat jam kerja tersebut, menunjukkan bahwa kurang lebih sepertiga waktu dalam sehari dihabiskan untuk pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini mengambil judul “*Pengaruh Work Life Balance dan Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kepuasan Kerja* “

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka pertanyaan yang bisa diajukan diantaranya:

1. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Surya Mandiri Jaya Sakti?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Surya Mandiri Jaya Sakti?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Surya Mandiri Jaya Sakti?

4. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT Surya Mandiri Jaya Sakti?
5. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT Surya Mandiri Jaya Sakti?
6. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan Kerja di PT Surya Mandiri Jaya Sakti?
7. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan Kerja di PT Surya Mandiri Jaya Sakti?

C. Tujuan Penelitian

Didasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan yang hendak dicapai diantaranya :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan
2. Menguji dan menganalisis pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
3. Menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
4. Menguji dan menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja
5. Menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

6. Menguji dan menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja
7. Menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja

D. Kontribusi Penelitian

1. Teoretis

Penelitian ini agar mendapatkan hasil untuk dipergunakan sebagai ilmu pengetahuan, spesifiknya pada bidang manajemen sumberdaya manusia dan referensi penelitian selanjutnya terkait *work life balance*, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

2. Praktis

- a. Bagi perusahaan

Peneliti berharap agar penelitian ini bisa dijadikan masukan untuk perusahaan dalam mengelola kinerja karyawan. Terutama terkait kinerja karyawan, keseimbangan kehidupan kerja, budaya organisasi, serta kepuasan kerja.

- b. Bagi akademik

Penelitian ini bisa menambahkan daftar literatur tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu *work life balance*, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Tersusunnya skripsi ini dibagi menjadi lima bab yang tiap babnya saling terkait satu sama lainnya. Sistematika penulisan skripsi ini diantaranya:

BAB I: PENDAHULUAN

Berisikan atas apa yang melatar belakangi permasalahan, rumusan atas masalah, tujuan permasalahan, kontribusi penelitian, serta sistematika dalam penyusunan skripsi

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Berisikan teori-teori pendukung sebagai dasar penganalisisan data. Teori yang digunakan ini terdiri dari literatur yang relevan yaitu terkait kinerja karyawan, kepuasan kerja, *work life balance*, maupun kepuasan kerja. Selain itu juga dikemukakan beberapa hasil penelitian terdahulu, hipotesis, serta kerangka teoretis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metode yang digunakan dalam penelitian. Metode ini terdiri dari pendekatan penelitian, tempat penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional, dan alat analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan pembahasan dan analisis pengujian yang telah dilakukan meliputi statistik deskriptif, uji instrumen, uji model, uji hipotesis, uji linear berganda, serta uji mediasi.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menyimpulkan hasil penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran. Bagian terakhir terdiri atas lampiran-lampiran pendukung penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka

1. Teori Atribusi

Pengagas teori ini yaitu Fritz Heider mengemukakan bahwa teori atribusi mempelajari perilaku yang dilakukan oleh individu. Yakni, bagaimana seseorang menentukan sebab dan motif yang berkaitan dengan perilaku diri sendiri maupun orang lain yang dapat dilihat melalui sebab internal maupun eksternal. Secara internal meliputi sifat, sikap, karakter seseorang, dan sebagainya, sedangkan secara eksternal meliputi situasi tertentu yang mempengaruhi perilaku individu. Singkatnya, teori ini mempelajari apa yang melatar belakangi perilaku seseorang.

Teori atribusi digunakan peneliti sebagai pedoman dalam menganalisis kinerja karyawan. Teori ini mempunyai relevansi dengan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Dimana kinerja seseorang dapat dilihat dari perilakunya. Seseorang yang mampu menyeimbangkan kehidupan pribadi maupun pekerjaan serta didukung bahwa tempat kerjanya memiliki budaya yang mendukung, maka akan menciptakan perilaku positif sebagai cerminan rasa puas karyawan dalam bekerja, sehingga hal tersebut dapat menciptakan kinerja yang optimal.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah pencapaian berupa hasil pekerjaan oleh individu maupun kelompok berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya sendiri-sendiri kaitannya dengan meraih tujuan yang diinginkan dicapai organisasi, namun dapat dipertanggungjawabkan dari sisi hukum, moral, serta etika (Sutrisno, 2010). Selain itu menurut Prawiro sentoso, kinerja ialah sebuah hasil pekerjaan seseorang terkait tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Hasibuan, 2016).

a. Komponen kinerja karyawan

Komponen kinerja karyawan menurut Mangkunegara, (2016) antara lain :

- 1) Kualitas: hasil pekerjaan yang hampir mencapai tingkat sempurna, maksudnya hasil tersebut sesuai apa yang diharapkan.
- 2) Kuantitas: dengan jumlah unit, total pekerjaan yang telah selesai.
- 3) Ketepatan waktu: penyelesaian sebuah pekerjaan yang bisa dilihat melalui koordinasi yang diperintahkan dengan output yang dihasilkan serta memaksimalkan waktu yang ada.
- 4) Efektifitas: memaksimalkan penggunaan SDM dalam organisasi dengan meningkatkan keuntungan atau menurunkan kerugian dari tiap unitnya.
- 5) Kemandirian: karyawan dapat melaksanakan tugasnya meskipun tidak ada bantuan serta bimbingan pengawas.

b. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja

(Kasmir, 2016) menyebutkan beberapa faktor penyebab kinerja, diantaranya:

- 1) Kemampuan, *skill* karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 2) Pengetahuan, karyawan dapat menguasai pengetahuan dengan baik maka hasil pekerjaannya juga akan baik.
- 3) Rancangan kerja, bentuk rencana yang dapat mempermudah karyawan untuk mencapai tujuan yang akan dicapai.
- 4) Kepribadian, karakter dari tiap-tiap individu karyawan
- 5) Motivasi kerja, bentuk dorongan yang mampu memberikan semangat kepada karyawan dalam bekerja.
- 6) Kepemimpinan, sikap yang ditunjukkan pemimpin dalam memimpin karyawannya agar melakukan pekerjaannya.
- 7) Gaya kepemimpinan, metode pemimpin dalam mengatur karyawan.
- 8) Budaya organisasi, aturan yang dianut dan berlaku dalam organisasi
- 9) Kepuasan kerja, rasa puas yang dirasakan karyawan dalam pekerjaannya.
- 10) Lingkungan kerja, kondisi dan suasana di tempat kerja
- 11) Loyalitas, suatu bentuk kesetiaan karyawan terhadap organisasi/perusahaannya.
- 12) Komitmen, keterikatan karyawan dalam organisasi/perusahaannya.
- 13) Disiplin kerja, tepat waktu dalam melakukan pekerjaan

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap karyawan yang mencerminkan rasa puas atas apa yang diberi perusahaan dan tercermin dari positifnya sikap karyawan dalam pekerjaannya (Luthan, 2010). Pendapat lain mengatakan kepuasan kerja dapat bermakna suatu keadaan yang berhubungan dengan emosi dirasakan seseorang dalam memandang pekerjaannya yakni apakah sifatnya menyenangkan atau tidak (Handoko, 2014). Kepuasan kerja dapat mempengaruhi karyawan agar semakin produktif. Oleh karenanya, kepuasan kerja mempunyai peranan penting untuk harus dimiliki setiap karyawan. Karyawan juga dapat merasakan kepuasan yang berbeda tergantung karakteristik masing-masing karyawan tersebut, begitu pula dampak yang ditimbulkan.

a. Faktor yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Wibowo, (2016) menyebutkan beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, antara lain :

- 1) Pemenuhan kebutuhan. Tingkatan karakteristik pekerjaan memberi peluang bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan.
- 2) Perbedaan. Suatu hasil untuk pemenuhan harapan yang membedakan antara apa yang diharapkan dan yang diterima
- 3) Pencapaian nilai. Seseorang dapat mencapai atau memenuhi nilai kerja.

- 4) Keadilan. kepuasan kerja sebagai sebuah fungsi beberapa keadilan dimana seseorang menerima perlakuan di tempat ia bekerja.
- 5) Komponen genetik. Kepuasan kerja dapat tercipta dari sifat individu itu sendiri. Dimana setiap individu akan berbeda dalam merasakan kepuasan kerja.

4. *Work life Balance* (Keseimbangan kehidupan kerja)

Bentuk dari kepuasan individu ketika kehidupannya mengalami keseimbangan dalam pekerjaan ataupun kehidupan diluar kantor disebut sebagai *Work life balance* (Hutcheseon, 2012). Selain itu Morehead & Griffin dalam Luthfiyani, (2019) mengatakan *worklife balance* adalah suatu kemampuan yang dimiliki karyawan untuk menyeimbangkan kewajiban didalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi. *Work life balance* dalam pandangan perusahaan merupakan sebuah tantangan dalam rangka penciptaan budaya yang mendukung bagi para karyawan, Tujuannya agar mereka bisa berfokus pada apa yang mereka harus kerjakan (Mondy, 2010). Kesimpulannya *Work life balance* dapat diartikan ketika mampu mengerjakan kewajiban dalam pekerjaan tapi seimbang dalam kehidupan pribadi diluar pekerjaannya.

a. **Aspek *work life balance***

Mc Donald dalam Rondonuwu et al., (2018) menyebutkan aspek *work life balance* diantaranya:

1) Keseimbangan waktu

Waktu yang diberikan antara pekerjaan maupun kehidupan diluar pekerjaan dapat berjalan seimbang. Harapan dari keseimbangan waktu adalah meningkatkan 3 hal yaitu produktivitas, konsentrasi, dan kepuasan kerja. Contohnya memiliki waktu untuk keluarga maupun pergaulan sosial namun tetap bisa profesional menjalankan pekerjaannya.

2) Keseimbangan keterlibatan.

Fokusnya terletak pada kesepadanan keterlibatan psikologis dalam pekerjaan dan luar pekerjaan. Hal ini berdampak pada fisik serta emosi yang baik dalam berkegiatan sosial.

3) Keseimbangan kepuasan

keseimbangan atas rasa puas seseorang dalam pekerjaan maupun kehidupan diluar pekerjaan. Dirasa puas jika seseorang mampu mengatur apa yang dibutuhkan dari pekerjaan dan hal diluar pekerjaan. Kondisi keluarga, relasi dengan rekan kerja, dan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang sudah dikerjakan adalah hal yang dapat diamati.

b. Faktor yang berpengaruh terhadap *Work life balance*

Scchabracq et.al dalam Ula et al., (2015) mengemukakan faktor yang berpengaruh terhadap *work life balance*, diantaranya:

1) Karakteristik kepribadian

Sebuah tipe keterikatan psikologis yang terjadi pada masa kecil seseorang berkaitan dengan *work life balance*. Orang yang mempunyai keterlibatan psikologis yang baik lebih mengalami dampak positif dibanding orang yang keterlibatan psikologisnya kurang.

2) Karakteristik keluarga

Berperan penting dalam penentuan apakah terdapat konflik diantara pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Misalnya dalam keluarga terdapat konflik peran.

3) Karakteristik pekerjaan

Merupakan hal-hal diantaranya pola kerja, beban kerja, serta waktu dapat mengakibatkan terjadinya konflik dalam pekerjaan ataupun kehidupan pribadi.

4) Sikap. Pengetahuan, perasaan maupun kecenderungan seseorang dalam melakukan tindakan

c. Dimensi *Work life balance*

Fisher menyebutkan beberapa dimensi dalam *work life balance* yang dikutip dalam Ula et al., (2015) :

- 1) *Work interference with personal life*. Melihat besarnya keterlibatan pekerjaan yang bisa berdampak pada kehidupan personal.
- 2) *Personal life interference with work*. Sejauh apa kehidupan personal mempunyai keterlibatan yang berdampak pada pekerjaan.
- 3) *Personal life enhancement of work*. Sejauh apa kehidupan pribadi terlibat dalam rangka peningkatan performa seorang karyawan.
- 4) *Work Enhancement of personal life*. Seberapa jauh suatu pekerjaan mampu menjadi menaikkan tingkat kualitas kehidupan pribadi.

5. Budaya Organisasi

Setiap organisasi memiliki nilai atau aturan yang bercirikan berbeda dari organisasi lain. Budaya organisasi merupakan hal yang diyakini, nilai ataupun norma sebagai pedoman karyawan dalam berperilaku supaya mereka dapat mengatasi masalah yang berasal dari luar ataupun dalam perusahaan (Mangkunegara, 2011). Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa budaya organisasi ialah persepsi berwujud sistem yang dianut oleh anggotanya secara bersama-sama (Robbins, 2015). Budaya organisasi ini dijadikan sebuah pedoman yang disepakati bersama oleh para anggota

organisasi. Oleh karena itu, tindakan yang dilakukan karyawan terpengaruh dari budaya organisasi tersebut.

Fungsi budaya organisasi menurut Robbin, (2013) adalah : 1. Menitikberatkan suatu batasan, 2. Memberi sebuah rasa identitas dalam diri anggotanya, 3. Menimbulkan suatu komitmen lebih luas dibandingkan kepentingan individu, 4. Berperan sebagai mekanisme dalam merekatkan organisasi dimana kestabilan sistem sosial lebih meningkat, 5. Membantu dalam pembentukan sikap serta perilaku karyawan.

Karakteristik budaya organisasi menurut Robbins, (2015) diantaranya:

- 1) *Inovation* dan pengambilan risiko. Yakni, dorongan untuk karyawan dalam berinovasi dan pengambilan risiko.
- 2) Perhatian terhadap suatu detail. Yakni, kecermatan, analisis serta memperhatikan detail.
- 3) Orientasi terhadap hasil. Yakni, Untuk mencapai hasil yang diharapkan dibutuhkan Fokus pada hasil bukannya teknik & proses.
- 4) Orientasi terhadap orang. Yakni, manajemen dalam memperhitungkan hasil yang didapatkan oleh karyawan.
- 5) Orientasi terhadap tim. Yakni, manajemen mengatur aktivitas kerjanya terhadap tim bukan perseorangan.
- 6) Agresif. Yakni, rasa agresif dan kompetitif yang dilakukan karyawan

- 7) Kemantapan. Yakni, mempertahankan status *quo* dalam kegiatan organisasi

6. Telaah penelitian sebelumnya

Berdasarkan teori yang sudah dijelaskan diatas, untuk mendukung serta memperkuat penelitian ini, peneliti telah menelaah penelitian sebelumnya yang terkait variabel-variabel yang hendak diteliti. Adapun penelitian tersebut antara lain:

Wenno, (2018) telah melakukan penelitian mengenai *work life balance* (X) dan kepuasan kerja (Y). Hasilnya menunjukkan, variabel *work life balance* mempengaruhi positif dan signifikan pada variabel kepuasan kerja.

Lalu, Penelitian Bey & Dewi, (2018) pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan kantor cabang Jombang terkait Budaya Organisasi (X1), Komitmen organisasi (X2) dan Kinerja karyawan (Y). Analisis regresi linear berganda berperan sebagai alat untuk menganalisis. Hasilnya budaya organisasi mempengaruhi positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Penelitian Farhan et al., (2019) di PT Bank Republik Indonesia cabang Makasar Panakkukang. Adapun variabel yang diteliti adalah *work life balance* (X1), kinerja karyawan (Y), stress kerja, serta kepuasan kerja (Z). hasil menunjukkan *work life balance* mempengaruhi secara positif & signifikan terhadap kepuasan kerja, lalu kepuasan kerja memiliki pengaruh

yang negatif namun signifikan terhadap kinerja karyawan, dan melalui kepuasan kerja, *work life balance* memiliki dampak yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, Suparta & Ardana, (2019) melakukan riset di kantor Bank syariah cabang Sampang mengenai budaya organisasi (X1), komitmen organisasi (X2) dan kepuasan kerja (Y). Data dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis *path*. Hasilnya, budaya organisasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Zahara Luthfiyani melakukan riset terkait *work life balance* (X1), komitmen organisasi (X2), dan kinerja karyawan (Y, hasilnya secara parsial variabel *work life balance* mempengaruhi positif & signifikan pada kinerja karyawan (Luthfiyani, 2019).

Penelitian Lukmiyati, dkk pada tahun 2020 mengenai *work life balance* sebagai X1 dan kinerja karyawan sebagai Y pada karyawan produksi di PT Muara Tinggal Cibadak-Sukabumi. *Partial least square* (PLS) sebagai teknik menalisis data. Adapun yang dihasilkan adalah *work life balance* mempunyai pengaruh positif & signifikan sebanyak 61,1% terhadap kinerja karyawan (Lukmiati et al., 2020).

Ardiansyah & Sujanti, (2020) telah melakukan penelitian tentang *work life balance* (X1), kinerja Karyawan (Y), komitmen organisasi (Z).

Hasil penelitian tersebut adalah tidak didapati hubungan diantara variabel *Work life balance* dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian oleh Wolor, dkk pada tahun 2020 pada pekerja milenial di dealer honda jakarta. Penelitian ini meneliti beberapa variabel seperti Kefektifan *E-Training*, *E-Leadership*, *Work life balance*, dan Kinerja karyawan sebagai Y. Hasilnya *work life balance* mempengaruhi secara positif langsung terhadap kinerja karyawan (Wolor et al., 2020).

Maulidiyah pada tahun 2020 telah melakukan riset pada PT Kantor Perwakilan Bank Indonesia Jember mengenai budaya organisasi (X1), Kinerja karyawan (Y), dan Kepuasan kerja (Z). Penggunaan analisis jalur sebagai teknik analisis data. Adapun hasilnya adalah sebanyak 50,2 % budaya organisasi berdampak secara positif dan signifikan pada kepuasan kerja, kepuasan kerja mempengaruhi secara positif dan signifikan sebesar 34,4% pada kinerja karyawan, budaya organisasi mempengaruhi positif dan signifikan sebanyak 29,2 % terhadap kinerja karyawan, serta melalui kepuasan kerja budaya organisasi mempengaruhi positif dan signifikan sebesar 46,4 % pada kinerja karyawan (Maulidiyah, 2020).

Kajian Asmawiyah, dkk pada tahun 2020 mengenai Motivasi Kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). Hasil yang didapatkan, variabel kepuasan kerja mempengaruhi positif signifikan pada kinerja karyawan (Asmawiyah et al., 2020).

B. Perumusan Hipotesis

a. Pengaruh Work life balance dengan kinerja karyawan

Keadaan yang terkait dengan keterlibatan dan rasa puas antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak menyebabkan terjadinya konflik di katakan sebagai *work life balance* (Ula et al., 2015). Dalam teori atribusi, tindakan yang dilakukan seseorang merupakan penyebab perilaku pada seseorang. Suatu pekerjaan dan kehidupan pribadi bisa seimbang dapat berpengaruh pada keadaan psikis dan emosi seseorang. Keadaan tersebut dapat tercermin dengan karyawan mampu lebih produktif dalam bekerja, lebih *enjoy*, ataupun meningkatnya kreatifitas. *Worklife balance* yang meningkat akan berdampak pada kinerja karyawan.

Beberapa penelitian yang mendukung yaitu Luthfiyani, (2019) dan Lukmiati et al., (2020) yang menunjukkan *worklife balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Didasarkan penjelasan diatas, hipotesis yang dikemukakan:

H1: *Work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Budaya organisasi dengan kinerja karyawan

Aturan ataupun nilai yang telah disepakati bersama-sama untuk dianut setiap anggota dalam suatu perusahaan diartikan sebagai budaya organisasi. Teori atribusi menyatakan penyebab perilaku seseorang dapat berasal dari penyebab internal dan eksternal. Penyebab dari luar atau sifatnya *situasional* dapat berasal dari budaya organisasi perusahaan itu sendiri.

Suatu perusahaan yang mempunyai situasi yang mendukung karyawan untuk berkembang mampu menciptakan dampak positif terhadap pekerjaan karyawan. Oleh karena itu, budaya organisasi akan mempengaruhi tindakan karyawan perusahaan. Semakin budaya organisasinya mempengaruhi perilaku karyawan akan berdampak juga kinerjanya.

Hasil penelitian Bey & Dewi, (2018) dan Suparta & Ardana, (2019) memperkuat pernyataan tersebut. Dalam penelitiannya, budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis yang dapat dikemukakan:

H2: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

c. Pengaruh kepuasan kerja dengan kinerja karyawan

Bentuk perasaan karyawan atas pekerjaannya yang pada akhirnya ditunjukkan pada timbal balik atas pekerjaan mereka disebut sebagai kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang dirasakan antara individu yang satu dan lain juga berbeda-beda. Hal tersebut adalah persepsi yang dirasakan setiap orang. Dalam Teori atribusi, beberapa hal dapat menjadi penyebab karyawan mengalami kepuasan kerja atas pekerjaannya. Penyebab internal tersebut mengenai karakteristik individu yang meliputi sifat, persepsi diri, kemampuan, ataupun motivasi. Jadi, karena setiap individu memiliki karakteristik yang berbeda maka tingkat kepuasannya juga akan berbeda.

Kepuasan kerja berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Dimana meningkatnya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka semakin

berpengaruh juga pada meningkatnya kinerja karyawan. Terdapat penelitian yang mendukung pernyataan tersebut, Asmawiyah et al., (2020) dan Satryawati et al., (2020) menyebutkan kepuasan kerja mempengaruhi secara positif terhadap kinerja karyawan. Didasarkan uraian ini, hipotesis yang dikemukakan:

H3: Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

d. Pengaruh *Work life balance* terhadap kepuasan kerja

Teori atribusi memandang perilaku yang dilakukan seseorang terjadi karena beberapa alasan atau motif tertentu. Seseorang yang memiliki keseimbangan dalam kehidupan pribadi maupun pekerjaannya terjadi apabila ia mampu membagi waktunya diantara kedua hal tersebut secara baik. Jika orang tersebut punya keseimbangan maka ia akan merasakan puas terhadap pencapaiannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Rene & Wahyuni, (2018) dan Wenno, (2018) mendukung hal tersebut, berdasarkan penelitiannya menyatakan bahwa *Work life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan uraian ini, dikemukakan hipotesis:

H4: *Work life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

e. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

Teori atribusi menyatakan bahwa penyebab seseorang dalam berperilaku bisa terjadi salah satunya karena lingkungan perusahaan. Peran budaya organisasi dalam membentuk lingkungan perusahaan dapat

mempengaruhi tindakan karyawan. Baiknya budaya organisasi diharapkan dapat membuat perusahaan menuju perkembangan yang lebih baik lagi. Budaya organisasi yang baik ini juga menjadi pendukung atas peningkatan kepuasan karyawan.

Sebelumnya Suparta & Ardana, (2019) dan Pranitasari & Saputri, (2020) telah melakukan penelitian yang mendukung hal ini, bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Didasarkan penjelasan tersebut, dikemukakan hipotesis:

H5: Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan

f. **Pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja**

Dalam teori atribusi, perilaku seseorang didorong oleh keadaan tertentu atau hasil persepsi seseorang. Karyawan dengan *work life balance* yang baik akan meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaannya sehingga akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Kinerja karyawan dapat meningkat jika kedua hal tersebut tercapai.

Beberapa penelitian mendukung hal ini, diantaranya penelitian Wolor et al., (2020) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Selanjutnya, Penelitian oleh Rondonuwu et al., (2018) bahwa *worklife balance* mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kemudian studi oleh Herlambang & Murniningsih, (2019)

dan Farhan dkk, (2019) menurutnya kepuasan kerja dapat memediasi *worklife balance* terhadap kinerja karyawan. Didasarkan penjelasan diatas, hipotesis yang dikemukakan:

H6: kepuasan kerja memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan

g. **Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja**

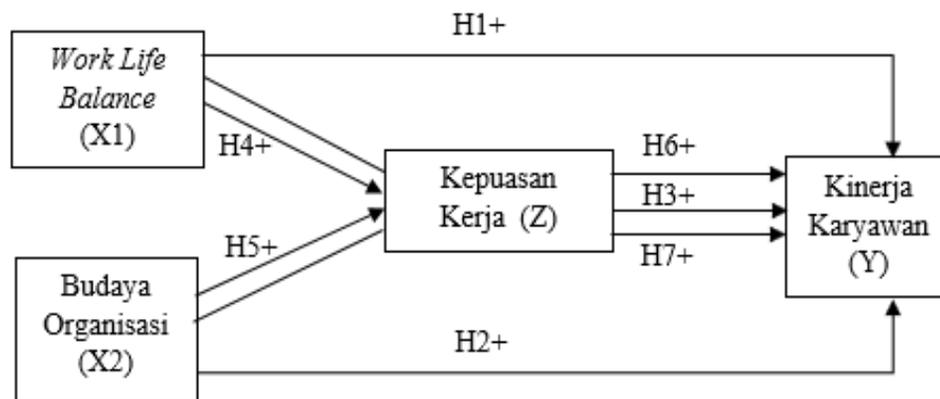
Berdasarkan teori atribusi, kinerja karyawan bisa disebabkan oleh adanya penyebab atau motif. Apabila lingkungan perusahaan mempunyai budaya yang mendukung karyawan untuk terus berkembang akan berdampak pada kepuasan kerja, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin membaiknya budaya organisasi akan baik pula tingkat kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan

Beberapa penelitian mendukung antara lain Penelitian Mukmin & Prasetyo, (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Lestari & Suryani, (2018) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian, Menurut Gorap et al., (2019) dan Maulidiyah, (2020) dalam penelitiannya bahwa kepuasan kerja menjadi mediator antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dari uraian tersebut, dikemukakan hipotesis:

H7: kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

C. Kerangka Teoretis

Penelitian ini akan membahas pengaruh *work life balance* dan budaya organisasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Kemudian, adanya variabel mediasi yaitu kepuasan kerja yang akan memediasi *work life balance* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Kerangka teoretis dalam penelitian ini disajikan dalam gambar 2.1:



Gambar 1.1
Kerangka Penelitian

BAB III METODA PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian kuantitatif dipergunakan sebagai pendekatan penelitian. Penelitian ini dipergunakan dalam rangka mendapatkan data dalam bentuk angka yang dimulai dari tahap pengumpulan, penafsiran, serta hasil yang diperoleh dari penelitian tersebut (Sugiyono, 2015).

B. Lokasi penelitian

Peneliti melakukan penelitian di PT Surya Mandiri Jaya Sakti yang berlokasi di Jalan Raya Magelang-Semarang, Kecamatan Secang, Kabupaten Magelang.

C. Populasi dan Sampel

Karyawan bagian produksi di PT Surya Mandiri Jaya Sakti yang berjumlah 700 orang merupakan populasi dalam penelitian ini. Adapun sampel yang diambil merupakan sebagian karyawan bagian produksi. Kemudian metode *systematic random sampling* digunakan sebagai pengambilan sampel. Sampel yang diambil berdasarkan unsur pertama dari sampel yang dipilih dengan cara yang acak dan unsur selanjutnya sipilih secara sistematis. Penelitian ini memilih sampel 70 orrang dari 700 orang dengan interval 10.

$$I = \frac{N}{n}, \text{ dimana } I = \frac{N}{n} = \frac{700}{70} = 10$$

Memadainya ukuran sampel dalam penelitian berkisar 30 hingga 500. Maka, jumlah tersebut sudah layak untuk diteliti (Sugiyono, 2011).

D. Teknik pengumpulan data

Data primer dipergunakan peneliti sebagai teknik untuk megumpulkan data. Kuisisioner digunakan sebagai data primer. Kuisisioner berisikan daftar pernyataan yang disebar kepada responden yang isinya tentang variabel yang hendak diteliti lalu diukur mempergunakan skala likert. Lima skor dalam skala likert :

Tabel 3.1
Skor skala likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat tidak setuju (STS)	1
Tidak setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : (Sugiyono, 2012)

E. Definisi Operasional Variabel

1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan ialah persepsi atas suatu hasil pekerjaan dari seorang karyawan sesuai tugas atau tanggung jawab yang diberikan padanya agar mencapai tujuan yang hendak dicapai organisasi. Adapun Indikator menurut Setiawan & Dewi, (2014) dalam penelitian ini meliputi :

a. Ketepatan penyelesaian tugas

- b. Kesesuaian jam kerja
- c. Absensi
- d. Kerjasama antar karyawan
- e. Kepuasan kerja

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah persepsi karyawan mengenai keadaan emosional dalam merasakan pekerjaannya dan hasilnya berupa sikap yang tercermin dari beberapa aspek. Adapun indikator kepuasan kerja menurut Mas'ud dalam Maulidiyah, (2020) meliputi :

- a. Gaji/upah
- b. Kesempatan promosi
- c. Pekerjaan itu sendiri
- d. Hubungan dengan rekan kerja
- e. Hubungan dengan atasan/supervisor

3. *Work life balance*

Worklife balance ialah persepsi karyawan terhadap keseimbangan yang dirasakan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi diluar pekerjaan. Indikator *worklife balance* menurut Mc Donald et.al dalam Rondonuwu et al., (2018) dan Langford dalam Ardiansyah & Sujanti, (2020) meliputi :

- a. Keseimbangan waktu dalam pekerjaan dan aspek lainnya
- b. Tanggung jawab dengan keluarga
- c. Kehidupan sosial diluar pekerjaan

- d. Kegemaran/hobi
- e. Keseimbangan keterlibatan
- f. Keseimbangan kepuasan kerja

4. Budaya Organisasi

Budaya organisasi ialah persepsi sistem, nilai, ataupun norma yang dianut bersama-sama oleh para anggota dalam organisasinya. Adapun indikator budaya organisasi menurut Bey & Dewi, (2018) meliputi :

- a. *Teamwork* (Kerjasama Antar tim)
- b. *Open minded* (Keterbukaan Pikiran)
- c. *Passion* (Semangat)
- d. *Action* (Tindakan)
- e. *Sense* (Perasaan,kesadaran)

F. Metoda Analisis Data

Penelitian mempergunakan analisis regresi berganda sebagai alat analisis data. Dalam kajian ini analisis data meliputi statistik deskriptif, uji instrumen; uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi berganda, uji model; uji F dan uji R², serta uji hipotesis; uji t, serta uji mediasi.

1. Analisis statistik deskriptif

Penggunaan *statistic descriptive analysis* menggambarkan mengenai karakteristik dan respon dari responden terhadap data suatu kuisisioner. Demografi responden misalnya umur, jenis kelamin, masa kerja, dan lain

sebagainya merupakan apa yang bisa dideskripsikan dalam analisis statistik deskriptif (Ghozali, 2018).

2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dipergunakan untuk mengetahui valid atau tidak atas kuisisioner berkaitan variabel yang hendak diteliti. Metode korelasi bivariat antar skor butir pernyataan dengan jumlah skor digunakan sebagai pengujian validitas. Selanjutnya dengan melihat perbandingan antara r hitung dan r tabel. Validnya pengujian adalah dengan melihat dari nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel dan bertanda positif. Namun hasilnya tidak akan valid dilihat dari nilai r hitung yang tandanya negatif dan lebih kecil dari r tabel. (Ghozali, 2018).

b. Uji Reliabilitas

Uji ini dipergunakan sebagai pengukur indikator atau variabel dalam kuisisioner. Jawaban responden yang konsisten dari waktu mengindikasikan kuisisioner tersebut reliabel. Uji reliabilitas dilakukan dengan cara melihat koefisien *Cronbach Alpha* (α) digunakan. Menurut Nunnally ketika *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,70, artinya variabel itu reliabel (Ghozali, 2018).

G. Alat Analisis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen merupakan fungsi analisis regresi linear berganda. Sebagai alat bantu analisis data, digunakan *software Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 22. Hasil pengujian yang signifikan dapat diketahui dari nilai peluang (Sig.) yang lebih kecil dari tingkat signifikansi (α)=0.05. Dibawah ini, persamaan analisis linear berganda yang digunakan:

$$Z = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + e$$

Keterangan :

Y= Kinerja karyawan

Z= Kepuasan Kerja

β_1 - β_2 = Koefisien regresi

X1= *Worklife balance*

X2= Budaya organisasi

e= Standar Error

2. Uji F (*Goodness of fit*)

Mengetahui akurasi fungsi regresi dalam memperkirakan nilai aktual yaitu dengan mengetahui fit atau tidaknya suatu model digunakan uji F (Ghozali, 2018). Pengujian dilakukan dengan:

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$$

$$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq 0$$

Uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel berdasarkan kriteria tertentu. Dimana tingkat signifikansinya mempunyai besar 5%, dengan derajat pembilang (df1)= k-1, dan derajat penyebut (df2)=n-k, pengambilan keputusannya adalah :

- a. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikan $< \alpha$ (0.05), Sehingga, H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini mengindikasikan, model penelitian fit/cocok.
- b. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan signifikan $> \alpha$ (0.05), Sehingga, H_0 diterima, dan H_a ditolak. Ini mengindikasikan model penelitian tidak fit.

3. Uji R^2

Uji R^2 yang berfungsi dalam rangka mengetahui bagaimana suatu model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Dalam uji R^2 , nilai koefisien determinasinya antara 0 sampai 1. Variabel independen tidak mampu menjelaskan variasi variabel dependen jika nilai R^2 yang kecil (mendekati 0), atau dapat dikatakan tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Namun, semakin besarnya nilai R^2 (mendekati 1) maka variabel independen tersebut dapat menjelaskan variasi variabel dependen, ini mengindikasikan pengaruh variabel independen terhadap dependen yang semakin menguat (Ghozali, 2018).

4. Uji t

Uji t dipergunakan dalam mengukur sejauh mana pengaruh variabel independen secara individu dalam memperjelaskan pengaruh variabel dependen. Pengambilan keputusan pada uji t dapat terlihat dari perbandingan antara t hitung koefisien regresi dan n tabel yang sesuai dengan tingkat signifikansi yang digunakan (Ghozali, 2018).

Berikut Pengujian uji t:

$$H_0 : \beta_i = 0$$

$$H_a : \beta_i \neq 0,$$

Selanjutnya, Hipotesis diatas akan diuji lagi dengan tingkat signifikansi 5% dan kemudian dilihat dari daerah penerimaan dan daerah penolakannya, kriteria pengujian uji t adalah:

- a. Apabila $\pm t$ hitung $> \pm t$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini mengindikasikan variabel dependen dipengaruhi variabel independen.
- b. Apabila $-t$ tabel $< t$ hitung $< t$ tabel, maka H_0 tidak ditolak dan H_a ditolak. Hal ini mengindikasikan variabel dependen dipengaruhi variabel independen.



Gambar 3. 1
Penerimaan dan Penolakan H_0 untuk Uji t

5. Uji Mediasi

Analisis yang digunakan untuk menguji efek mediasi adalah metode *causal step* (Suliyanto, 2011). Metode *causal step* dalam penelitian ini memiliki persamaan diantaranya :

$$Z = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + e$$

Kriteria persamaan yang harus dipenuhi sebagai variabel mediasi adalah :

- a. Persamaan 1, dimana variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Z atau Mediasi ($\beta \neq 0$).
- b. Persamaan 2, dimana variabel Z berpengaruh signifikan terhadap variabel Y ($\beta \neq 0$).

Pengambilan keputusannya didasarkan sebagai berikut :

- 1) Variabel mediasi sempurna, artinya apabila setelah menambahkan variabel mediasi Z, maka variabel independen terhadap dependen menurun menjadi 0 ($\beta = 0$). Selain itu, jika terjadi perubahan pada variabel independen yang sebelumnya signifikan menjadi tidak signifikan apabila menambahkan variabel mediasi dalam persamaan regresi.
- 2) Variabel mediasi parsial, artinya apabila setelah menambahkan variabel Mediasi, variabel independen terhadap variabel dependen menurun namun tidak menjadi 0 ($\beta \neq 0$). Selain itu, jika terjadi

perubahan pada variabel independen terhadap variabel dependen, dimana yang sebelumnya signifikan namun hasilnya tetap signifikan apabila menambahkan variabel mediasi dalam persamaan regresi, tetapi nilai koefisien regresi akan menurun.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan sebelumnya, maka beberapa kesimpulan yang bisa diambil diantaranya :

1. *Work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Surya Mandiri Jaya Sakti.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Surya Mandiri Jaya Sakti.
4. *Work life balance* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT Surya Mandiri Jaya Sakti.
5. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
6. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan.
7. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

B. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa keterbatasan penelitian ini tidak terlepas dari penelitian ini. Adapun keterbatasannya yaitu Hasil penelitian ini hanya meneliti variabel *work life balance*, budaya organisasi, kepuasan kerja. dan apa yang

dihasilkan masih sangat terbatas dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Kemungkinan besar terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

C. Saran

1. Bagi Perusahaan

Kinerja karyawan di PT. Surya Mandiri Jaya sakti akan meningkat jika perusahaan mempertahankan *work life balance* yang dirasakan karyawan dengan cara memberikan rasa nyaman karyawan dalam bekerja agar selain bisa bekerja dengan baik tapi dapat melakukan kegiatan lain diluar pekerjaan

kepuasan kerja karyawan juga hal yang perlu diperlu dipelihara salah satunya dengan jalinan yang baik antara karyawan dengan atasan. Hal tersebut akan berdampak baik terhadap kinerja karyawannya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Penelitian seterusnyaa boleh meneliti obyek maupun pengambilan sampel yang berbeda di perusahaan lain yang ada di wilayah kabupaten Magelang ataupun diluar kabupaten Magelang.
- b. Penelitian selanjutnya bisa menambahkan variabel yang relevan dan berkemungkinan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.
- c. Penelitian ini bisa dijadikan sebagai referensi untuk bidang penelitian yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi, Sudarno, & Nyoto. (2019). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PT. ARTA BOGA CEMERLANG PEKANBARU ABSTRAK. *Kurs : Jurnal Akuntansi , Kewirausahaan Dan Bisnis*, 4(1), 59–70.
- Ardiansyah, C. A., & Sujanti, J. (2020). Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada karyawan pt. bhinneka life indonesia cabang surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8, 1211–1221.
- Asmawiyah, Mukhtar, A., & Nurjaya. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Manajemen*, 5(2), 388–401.
- Bey, M. ., & Dewi, R. C. . (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Jombang. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 1(1), 37–48.
- Dessyarti, R. S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Komitmen Organisasi , Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pemasaran (pada Dealer Motor PT Suzuki Cabang Madiun dan Ngawi). *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 7(September), 112–124.
- Farhan, R., Nursyamsi, I., & Pono, M. (2019). Pengaruh Work-Life Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Hasanudin Journal of Business Strategy*, 14, 37–42.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gorap, S. ., Haerani, S., & Hakim, W. (2019). KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA DINAS KESEHATAN DAERAH KOTA TOMOHON). *Hasanudin Journal of Business and Entrepreneurship*, 2(2), 100–114.
- Handoko, T. . (2014). *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia* (BPFE (ed.)).
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). PT Bumi Aksara.
- Herlambang, H. C., & Murniningsih, R. (2019). PENGARUHWORKLIFE

BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Empiris pada Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif Untuk Demokrasi (SINDIKASI)). *Prosiding 2nd Business and Economics Conference In Utilizing of Modern Technology*, 558–566.

Hidayat, R., Chandra, T., & Panjaitan, H. P. (2018). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PADA SPBU DI KABUPATEN ROKAN HILIR. *Jurnal KURS*, 3(4), 142–155.

Hutcheseon, P. . (2012). *Work-Life Balance book 1* (U.S.A Copy). IEE-USA.

Juita, Samsudin, A., & Danial, D. . (2020). Analisis work life balance dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. *Bussines Mannagement and Entrepreneurship Journal*, 2, 187–196.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (cetakan pe). Raja Grafindo Persada.

Lestari, A. ., & Suryani, E. (2018). Pengaruh Gaya Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Interveining. *Tirtayasa Ekonomika*, 13(2), 274–299.

Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN STAFF PRODUKSI PT. MUARA TUNGGAL CIBADAK - SUKABUMI. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50.

Luthan, F. (2010). *Perilaku organisasi* (Edisi Sepu). ANDI.

Luthfiyani, Z. (2019). Pengaruh Work-Life Balance dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT . Telkom Witel Jatim Surabaya Selatan. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 1(2), 164–171.

Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya.

Mangkunegara, A. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

- Maulidiyah, N. . (2020). Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 273–286.
- Megantara, I., Suliyanto, & Purnomo, R. (2019). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN ROTASI PEKERJAAN TERHADAP MOTIVASI KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Ekonomi (JEBA)*, 21(1).
- Mondy, W. . (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (10th ed.). Erlangga.
- Mukmin, S., & Prasetyo, I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui kepuasan Kerja Karyawan sebagai variabel Interverining. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 4(2), 126–136.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment , leadership style , and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts , Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Pranitasari, D., & Saputri, C. . (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 11(1), 46–61.
- Rene, R., & Wahyuni, S. (2018). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI , KEPUASAN KERJA , DAN MOTIVASI KERJA. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(4), 53–63.
- Robbin, S. P. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi* (A. bahasa : D. Santika (ed.); Kelima). Erlangga.
- Robbins, J. (2015). *Perilaku Organisasi* (12th ed.). Penerbit Salemba Empat.
- Rondonuwu, F. ., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 30–38.
- Satryawati, Nurhasanah, A., & Wati, R. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Petrolog Indah Badak. *E-Bismark : Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Marketing*, 1(2), 76–84. <http://e-journal.polnes.ac.id/index.php/e-bismark>
- Septya, V. ., & Dwi, K. (2019). PENGARUH WORK LIFE BALANCE

TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi pada Perawat Puskesmas Rawat Inap di Kota Semarang). *Jurnal Og Law, Economics, and English*, 11(1), 82–106.

Setiawan, F., & Dewi, K. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3, 147.

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Al.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.

Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan Teori dan Apikasi dengan SPSS* (S. Suryantoro (ed.)). ANDI.

Suparta, I. ., & Ardana, I. . (2019). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT . PENGEMBANGAN PARIWISATA INDONESIA PERSERO. *E-Jurnal Manajemen*, 8(6), 3446–3472.

Sutrisno. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

Sutrisno, E. (2018). *Budaya Organisasi*. Prenadamedia Group.

Ula, I. ., Susilawati, I. ., & Widyasari, S. . (2015). HUBUNGAN ANTARA CAREER CAPITAL DAN WORK-LIFE BALANCE PADA KARYAWAN DI PT . PETROKIMIAGRESIK. *Jurnal Psikoislamia*, 12(1), 13–22.

Wahyuniardi, R., & Nababan, H. R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknik Industri*, 19(2), 118–126.

Wenno, M. W. (2018). Hubungan Antara WorkLifE BALANCE DAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT PLN PERSERO AMBON. *Jurnal Maneksi*, 7(1), 47–54.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Erlangga.

Wolor, Solikhah, S., Fidhyallah, N. F., & Lestari, D. P. (2020). Effectiveness of E-Training , E-Leadership , and Work Life Balance on Employee Performance during COVID-19. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(10), 443–450. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no10.443>