

Umra Umra

(1) PENGARUH KESEIMBANGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT H...

 Manajemen

 Fak. Ekonomi dan Bisnis

 LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part III

Document Details

Submission ID

trn:oid::1:3134688792

Submission Date

Jan 22, 2025, 1:44 PM GMT+7

Download Date

Jan 22, 2025, 2:03 PM GMT+7

File Name

JURNAL_UMRA_1_-_Umra_Hasman.docx

File Size

207.1 KB

18 Pages

4,656 Words

30,653 Characters

19% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text
- Small Matches (less than 12 words)

Top Sources

- 18%  Internet sources
- 10%  Publications
- 0%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

- 18% Internet sources
- 10% Publications
- 0% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	repository.umy.ac.id	2%
2	Internet	ejournal.unsrat.ac.id	2%
3	Internet	dspace.uil.ac.id	<1%
4	Internet	digilibadmin.unismuh.ac.id	<1%
5	Internet	etheses.uin-malang.ac.id	<1%
6	Internet	www.researchgate.net	<1%
7	Internet	dspace.uc.ac.id	<1%
8	Internet	core.ac.uk	<1%
9	Internet	ejournal.areai.or.id	<1%
10	Internet	eprints.undip.ac.id	<1%
11	Internet	eprints.unugha.ac.id	<1%

12	Internet	journal.drafpublisher.com	<1%
13	Internet	jurnal.umitra.ac.id	<1%
14	Internet	repositori.uin-alaudidin.ac.id	<1%
15	Internet	ejurnal.umri.ac.id	<1%
16	Publication	Kurniawan Mukti Wibowo, , Kusuma Chandra Kirana, Didik Subiyanto. "Pengaruh ...	<1%
17	Internet	books.openedition.org	<1%
18	Internet	ojs.ekonomi-unkris.ac.id	<1%
19	Internet	repository.unmas.ac.id	<1%
20	Publication	Dini Septia Ningrum, Nuraida Wahyu Sulistiyani, Diana Imawati. "PENGARUH WO...	<1%
21	Publication	Eliza Azzahra Fauzi, Sutopo Sutopo. "Analisis Pengaruh Kualitas Konten, Kebiasaa...	<1%
22	Internet	cvodis.com	<1%
23	Internet	eprints.mercubuana-yogya.ac.id	<1%
24	Internet	journal.ibs.ac.id	<1%
25	Internet	journal.stie-pembangunan.ac.id	<1%

26	Publication	Emmy Deswiati, Dewie Tri Wijayati Wardoyo, Anang Kistyanto. "Supply Chain Man...	<1%
27	Internet	journal.stieamkop.ac.id	<1%
28	Internet	repository.stei.ac.id	<1%
29	Publication	Michelle Maria Posumah, Lucky Otto Herman Dotulong, Yantje Uhing. "ANALISIS ...	<1%
30	Internet	eprints3.upgris.ac.id	<1%
31	Internet	journal.universitaspahlawan.ac.id	<1%
32	Publication	Citra Cristy Sinambow, Victor P.K Lengkong, Rita N Taroreh. "IDENTIFIKASI FAKTO...	<1%
33	Publication	Rian Falentiyo, Durotun Nasikah. "Pengaruh Work Life Balance, Burnout Dan Ling...	<1%
34	Internet	digilib.uin-suka.ac.id	<1%
35	Internet	ejurnal-unespadang.ac.id	<1%
36	Internet	repository.uinjkt.ac.id	<1%
37	Internet	repository.umsu.ac.id	<1%

PENGARUH KESEIMBANGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT HONDA SANGGAR LAUT PALOPO

Umra¹, Muhammad Kasran², Samsinar³

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo

Email :

umrahasman9@gmail.com¹muhammadkasran@umpalopo.ac.id²samsinar@umpalopo.ac.id³

Abstrak

Dalam era globalisasi yang semakin kompetitif, perusahaan perlu meningkatkan daya saing yang tidak terlepas dari kontribusi karyawan, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan menjadi aspek yang paling penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh keseimbangan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Honda Sanggar Laut Palopo. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang berfokus pada pengumpulan data dan analisis statistik yang bertujuan untuk menjawab pertanyaan peneliti dan menguji hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Honda Sanggar Laut Palopo sebanyak 52 karyawan. Sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan sampel jenuh, Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan *google form* melalui penyebaran kuesioner pada responden yang diukur setiap item diberi skor dengan skala likert dimana setiap skor dari (1) sampai (5). Teknik analisis data penelitian ini diuji menggunakan Smartpls4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Pt Honda Sanggar Laut Palopo, dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Pt Honda sanggar Laut Palopo.

Kata kunci: pengaruh keseimbangan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja karyawan

Abstract

In an increasingly competitive era of globalization, companies need to increase competitiveness which cannot be separated from employee contributions, balance between personal and work life is the most important aspect in increasing job satisfaction. This research aims to examine the influence of work balance and organizational culture on employee job satisfaction at PT Honda Sanggar Laut Palopo. This research uses quantitative methods which focus on data collection and statistical analysis aimed at answering researchers' questions and testing hypotheses. The population in this study was 52 employees of PT Honda Sanggar Laut Palopo. The sample in this study used a saturated sample. Data collection was carried out using Google Form by distributing questionnaires to respondents who measured each item and given a score on a Likert scale where each score was from (1) to (5). This research data analysis technique was tested using SMARTPLS. The research results show that work balance has a positive and significant influence on employee job satisfaction at Pt Honda Sanggar Laut Palopo, and organizational culture has a positive and significant influence on employee job satisfaction at Pt Honda Sanggar Laut Palopo.

Key words: influence of work balance, organizational culture, employee job satisfaction

PENDAHULUAN

Kompetensi perusahaan yang semakin intens di era globalisasi menurut perusahaan untuk terus untuk meningkatkan daya saing guna memepertahankan keberlangsungan bisnis. Keberhasilan perusahaan tidaka terlepas dari kontribusi karyawan dalam melaksanakan tugas mereka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hala ini disebabkan karena karyawan adalah salah satu asaet terpenting dalam proses operasional perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia, dal hal ini karyawan, menjadi elemen yang tidak dapat dipisahkan dan sangat diperlukan untuk memestikan keberlangsungan organisasi di berbagai situasi.

Oleh karena itu pentingnya untuk memepelajari dan mengelola sumber daya manusia, terutama terkait dengan kinerja pegawai. Dalam upaya meningkatkan kualitas hasil kerja perusahaan juga diingatkan untuk memperhatikan kondisi kerja karyawan, seperti keseimbangan antar kehidupan pribadai dan pekerjaan. dalamKetidak seimbangan ini seperti yang disampaikan oleh (Nasional et al., 2021), dapat terjadi karena karyawan terlalu banyak menghasilkan waktu ditempat kerja, sehingga mengganggu harmoni antar waktu kerja dan kehidupan pribadi. Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan tidak hanya berdampak pada individu tetepi juga pada pencapaian tujuan perusahaan, baik dalam aspek kebutuhan personal,pembentukan hubungan sosial,maupun pengakuan kompetensi dalam dunia kerja.

penelitian yang dilakukan oleh (Puspa et al., 2021), dengan judul “pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai badan penanggulangan bencana daerah kota padang”menunjukkan bahwa keseimbanagn kehidupan kerja memeiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai BPBD kota padang. Namun hasil ini tidak sejalan dengan temuan penenlitian (Lailatus Sa’adah et al., 2024) dalam studi judul berjudul “pengaruh kompetensi, motivasi dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan pada UD. Mahakarya farm sarimulyo”yang menyimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja tidak memeiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Saputra et al., 2024) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”meyimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya penelitian yang dilakukan oleh (Yudha praja, 2024) dengan judul”pengaruh budaya organisasi, fasilitas kerja, dan disiplin kerja terhadap ASN dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada kantor DPPUPP Kabupaten Situbondo”menemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan *gap research* diatas Maka penelitian ini berjudul “Pengaruh Keseimbangan Kerja Dan Kehidupan Pribadi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Honda Sanggar Laut Palopo”

KAJIAN LITERATUR

Keseimbangan Kerja

Keseimbangan kerja (*work life balance*) adalah sebuah rasa pengendalian, pencapaian, dan kepuasan dalam kehidupan sehari-hari, yang mencerminkan sejauh mana seseorang dapat terlibat dan merasa puas secara bersamaan dalam hal alokasi waktu dan keterlibatan psikologis antara peran mereka dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi (Mollow, 2010: 5). Keseimbangan kehidupan kerja memiliki 4 (empat) dimensi pembentuk yaitu: gangguan pekerjaan kehidupan pribadi (*work interference personal life*), pekerjaan gangguan kehidupan pribadi (*personal life interference work*), peningkatan kehidupan kerja (*personal life enhancement of work*) (Fisher, Bulger dan Smith, 2009: 442-443).

Keseimbangan kerja atau (*work life balance*) merupakan keadaan dimana karyawan dapat menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi. *Work life balance* secara sederhana adalah keadaan dimana seorang karyawan dapat mengatur waktu dengan baik atau menyesuaikan kebutuhan pekerjaan dan pribadi serta kehidupan berkeluarga (Badrianto, 2021). Seorang yang menerapkan *work life balance* yang baik adalah karyawan yang produktif dan berkinerja produktif.

Indikator keseimbangan kerja menurut (Sirgy & Lee, 2023) yaitu:

1. Keseimbangan waktu.

Menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan melakukan aktivitas diluar pekerjaan. Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas ditempat kerja bisa bervariasi, tergantung pada beban kerja, jenis pekerjaan, dan struktur waktu yang diterapkan oleh instansi dan perannya dalam kehidupan pribadi tersebut, misalnya seseorang pegawai selain bekerja juga membutuhkan waktu untuk liburan, menyediakan waktu Bersama keluarga dan juga berkumpul dengan teman.

2. Keseimbangan keterlibatan.

Menyangkut keterlibatan pegawai (*employee engagement*) yang seimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadinya mencakup bagaimana pegawai dapat menjalankan tanggung jawab profesional mereka dengan penuh dedikasi, sementara juga memiliki komitmen yang kuat terhadap kehidupan pribadi mereka seperti keluarga, kesehatan, dan waktu untuk diri sendiri.

3. Keseimbangan kepuasan.

Kepuasan pegawai, baik dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan, berkaitan dengan bagaimana pegawai merasakan kenyamanan dan kesejahteraan dalam kehidupan aspek kehidupan mereka. Kepuasan ini sangat penting untuk mempertahankan keterlibatan yang tinggi dan mendukung keseimbangan hidup yang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

H₁: Diduga Keseimbangan kerja secara positif mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Budaya Organisasi

Menurut Stephen P. Robbins dalam (Yudhinanto, 2020) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang diterapkan oleh anggota yang membedakan organisasi dengan organisasi lainnya. Menurut Basuki dalam (Yudhinanto, 2020), menyatakan bahwa budaya organisasi termasuk dalam manajemen yang mencakup teori secara tidak langsung menjelaskan sasaran dan prosedur yang digunakan untuk mencapainya. Menurut Miller (Yudhinanto, 2020) menyebutkan bahwa budaya organisasi adalah nilai dan semangat yang mendasar dalam cara mengelola dan mengorganisir sumber daya. Budaya organisasi meliputi keyakinan, sikap, dan nilai yang umunya dimiliki bersama oleh anggota organisasi, yang menciptakan kesamaan dalam pandang dan tindakan (Samsudin, 2023).

Indikator Budaya Organisasi menurut Nguyen dalam (Novianti et al., 2023) yaitu:

1. Inovasi memperhitungkan resiko: Bahwa budaya perusahaan mengedapkan inovasi sekaligus memiliki kesadaran untuk memperhitungkan resiko mengabungkan kreatifitas dan mengembangkan ide-ide baru dengan kesadaran terhadap potensi negatif yang muncul sebagai akibat dan perubahan atau pembaruaan tersebut.
2. Berorientasi pada hasil: Memiliki fokus utama pada pencapaian tujuan dan hasil yang jelas. Dalam budaya seperti ini, kinerja, kesuksesan, dan pencapaian tujuan menjadi elemen yang sangat dihargai dan menjadi prioritas utama.
3. Berorientasi pada semua kepentingan karyawan: Memiliki fokus utama pada kesejahteraan, kebutuhan, dan keinginan karyawan. Dalam budaya organisasi perusahaan berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memprioritaskan kepuasan serta pengembangan karyawan, yang pada dasarnya pada meningkatkan loyalitas, produktifitas, dan retensi karyawan, dapat Mewakili dedikasi organisasi untuk memperhatikan dan memuaskan kebutuhan, keinginan, dan kesejahteraan karyawan secara umum.
4. Berorientasi detail pada tugas : Menekankan pentingnya pencapaian tujuan dengan memastikan bahwa setiap tugas dikerjakan secara efisien dan tepat. Dalam budaya organisasi seperti ini, perhatian terhadap rician dan keakuratan dalam setiap tahap pekerjaan sangat dihargai, karena dianggap sebagai kunci untuk mencapai hasil yang optimal dan kesuksesan jangka Panjang Mewakili penekanan organisasi pada pencapaian tujuan dan melaksanakan pekerjaan secara efisien.

H₂ : Diduga Budaya Organisasi secara positif mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan

Kepuasan kerja karyawan merupakan suatu fenomene yang penting untuk diperhatikan oleh pimpinan organisasi karena memiliki dampak langsung terhadap kinerja pegawai. Menurut Abdurrahman (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan, dimana karyawan merasa puas dan mencintai pekerjaan yang mereka geluti. Menurut Hani Handoko mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, tergantung pola

bagaimana karyawan memandangi pekerjaan mereka. jika karyawan merasa puas maka mereka akan memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaan yang mempengaruhi kinerja mereka.

Indikator kepuasan kerja karyawan menurut Robbins & Judge (2015:50) yaitu:

1. Pekerjaan

Tugas dan tanggung jawab yang dilakukan seseorang dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan dalam bekerja.

2. Upah

jumlah pembayaran yang diterima seseorang sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan, yang dianggap adil dan sesuai dengan kebutuhan yang dirasa adil.

3. Promosi

Kemungkinan seseorang untuk berkembang melalui kenaikan jabatan tergantung pada peluang yang tersedia dalam organisasi serta kemampuan individu untuk memenuhi syarat dan kualifikasi yang diperlukan. Kenaikan jabatan membuka kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan keterampilan baru, memperoleh tanggung jawab yang lebih besar, dan mendapatkan pengakuan atas prestasi mereka, yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.

4. Pengawas

seseorang yang secara konsisten memberikan intruksi atau arahan dalam pelaksanaan pekerjaan kepada orang lain dalam pelaksanaan kerjanya.

5. Rekan kerja

Seseorang yang senantiasa rutin berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaannya, yang dapat mempengaruhi pekerjaan tersebut menjadi menyenangkan atau tidak menyenangkan.

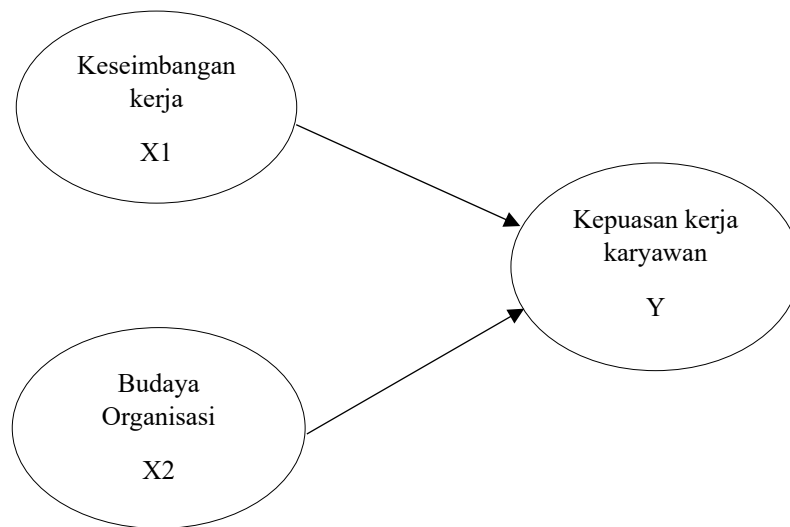
Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh (Puspa et al., 2021) yang berjudul “Pengaruh Keseimbangan Kerja Dan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Padang” Penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan kerja berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja pegawai BPBD Kota Padang.
2. Penelitian yang dilakukan oleh (Wuarlima et al., 2019) yang berjudul “Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Gran Puri Hotel Manado” Penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Gran Putri Hotel Manado.
3. Penelitian yang dilakukan oleh (Pitoyo & Handayani, 2022) yang berjudul “Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” Penelitian ini menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Penelitian yang dilakukan oleh (Faustina & Julianti, 2024) yang berjudul “Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi

Kepuasan Kerja Karyawan Unit Pelaksana Teknis Dan Balai Sidoarjo Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur” Penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja secara positif mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan unit pelaksana teknis dan balai sidoarjo dinas sosial provinsi jawa timur.

5. penelitian yang dilakukan oleh (Akhmad Aviv Azizi et.al, 2024) yang berjudul ”Pengaruh kompetensi, motivasi dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan pada UD.Mahakarya farm sarimulyo” ditemukan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja.
6. Penelitian yang dilakukan oleh (Saputra et al., 2024) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” Hasil penelitiannya menyatakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan
7. Penelitian yang dilakukan oleh (Busri & Loliyani, 2023) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Damri Cabang Lampung” Hasil penelitiannya menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Umum Damri Cabang Lampung.
8. penelitian yang dilakukan oleh (Yudha praja, 2024) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Fasilitas Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap ASN Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor DPUPP Kabupaten Situbondo” ditemukan bahwa Budaya organisasi berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
9. Penelitian yang dilakukan oleh (Dewi & Supartawan, 2023) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada LPD Di Kecamatan Buleleng” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
10. Penelitian yang dilakukan oleh (Novianti et al., 2023) yang berjudul “pengaruh pengembangan karier, budaya organisasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kerangka Penelitian



Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berfokus pada pengumpulan data dan analisis statistik yang bertujuan untuk menjawab pertanyaan peneliti dan menguji hipotesis. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan data primer. Diberi skor dengan skala likert dimana setiap pertanyaan diberi skor dari (1) sampai (5). Pertanyaan tertulis mengenai seluruh variabel dependen kepuasan kerja karyawan dan variabel independen keseimbangan kerja dan budaya organisasi. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT Honda Sanggar Laut Palopo dengan jumlah 52 karyawan. Pembuatan kuesioner menggunakan *google form* untuk mempermudah penyebaran yang menghasilkan sampel akhir. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Setelah data terkumpul analisis data dilakukan dengan menggunakan program SmartPLS4 untuk melakukan analisis linear, Uji validasi dan Reabilitasi, Statistik deskriptif, uji *composite reliability*, uji *crombach's alpha*, uji *R-square*, uji estimasi koefisien jalur dan uji hipotesis, uji *convergent validity*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1

Hasil uji validasi dan Reliabilitas

Variabel	Butir	Factor loading	Keterangan	Component Reliability
Keseimbangan Kerja	KK,1	0.830	Valid	0,944
	KK,2	0,889	Valid	
	KK,3	0.862	Valid	
	KK,4	0,910	Valid	
	KK,5	0.756	Valid	
	KK,6	0.903	Valid	
Budaya Organisasi	BO,1	0.774	Valid	0,953
	BO,2	0.799	Valid	
	BO,3	0.909	Valid	
	BO,4	0,825	Valid	
	BO,5	0.885	Valid	
	BO,6	0.866	Valid	
	BO,7	0.825	Valid	
	BO,8	0.887	Valid	
Kepuasan Kerja Karyawan	KKK1	0.915	Valid	0,971
	KKK2	0.874	Valid	
	KKK3	0.917	Valid	
	KKK4	0.835	Valid	
	KKK5	0,933	Valid	
	KKK6	0.866	Valid	
	KKK7	0.888	Valid	
	KKK8	0.866	Valid	
	KKK9	0.850	Valid	
	KKK10	0.841	Valid	

Menurut (Ghozali et al., 2014) Data dikatakan valid apabila nilai faktor loading lebih besar dari 0,5. Dan hasil uji validitas menyatakan bahwa indicator pernyataan yang mewakili 3 variabel dinyatakan valid pada nilai >0,5.

Analisis dianggap reliabel jika memiliki nilai *construt reliability* >0,7. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa nilai C.R pada variabel keseimbangan kerja sebesar 0,944, Lingkungan kerja 0,953, dan Kepuasan kerja karyawan 0,971, Jika semua reabilitas instrument penelitian lebih besar dari 0,7 hal ini menunjukkan bahwa instrument memiliki konsistensi internal yang baik.

Statistik Deskriptif

Analisis yang dilakukan dapat berupa penyajian data dalam bentuk tabel biasa, diagram lingkaran, distribusi frekuensi, grafik maupun pictogram. Penjelasan kelompok dilakukan melalui modus, mean, dan variasi kelompok yang dihitung melalui rentang dan simpangan dengan tujuan untuk menggambarkan kondisi yang sesungguhnya dari variabel keseimbangan kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja karyawan. Pengukuran atas jawaban responden dilakukan dengan menggunakan interval sebagai berikut.

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}}{\text{kelas interval}}$$

Tabel 2

Nilai Rata-Rata	Kategori
1,00-1,79	Sangat Tidak Setuju
1,80-2,59	Tidak Setuju
3,00-3,39	Netral
3,40-4,19	Setuju
4,20-5,00	Sangat Setuju

Pada variabel data statistik deskriptif dapat diketahui dengan melihat nilai rata-rata dari masing-masing indikator yang telah dianalisis pada penelitian ini bisa dilihat pada table berikut.

Tabel 3

Statistik Deskriptif Variabel Keseimbangan Kerja

	Frekuensi dan Presentase							
KK	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju	Skor	Rata-Rata	Kategori
KK1	5 9,61%	3 5,76%	5 9,61%	20 38,46%	18 34,61%	196	4.00	Setuju
KK2	5 9,61%	1 1,92%	5 9,61%	21 40,38%	19 36,53%	201	4.00	Setuju
KK3	4 7,69%	3 5,76%	5 9,61%	20 38,46%	19 36,53%	200	4.00	Setuju
KK4	5 9,61%	2 3,84%	6 11,53%	25 48,07%	13 25%	191	4.00	Setuju
KK5	5 9,61%	2 3,84%	6 11,53%	26 50%	12 23,07%	191	4.00	Setuju
KK6	2 3,84%	3 5,76%	5 9,61%	26 50%	15 28,84%	202	4.00	Setuju
	Rata Rata		Total			4,00		

Dari tabel diatas diatas bahwa statistik deskriptif merupakan bagian dari penilaian dari responden untuk setiap item variabel juga menunjukkan Tingkat penilaian mereka terhadap variabel keseimbangan kerja. Rata-rata penilaian responden dalam penilaian ini mencapai angka 4,00, dapat dikatakan bahwa rata-rata responden menjawab “Setuju” atas pernyataan yang berkaitan dengan variabel Keseimbangan Kerja.

Tabel 4

Statistik Deskriptif Variabel Budaya Organisasi

	Frekuensi		dan	Presentase				
BO	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju	Skor	Rata-Rata	Kategori
BO1	5	3	5	20	18	196	4.00	Setuju
	9,61%	5,76%	9,61%	38,46%	34,61%			
BO2	5	1	5	21	20	206	4.00	Setuju
	9,61%	1,92%	9,61%	40,38%	38,46%			
BO3	4	3	5	21	19	204	4.00	Setuju
	7,69%	5,76%	9,61%	40,38%	36,53%			
BO4	5	2	6	26	13	196	4.00	Setuju
	9,61%	3,84%	11,53%	50%	25%			
BO5	5	2	6	27	12	195	4.00	Setuju
	9,61%	3,84%	11,53%	51,92%	23,07%			
BO6	2	3	5	27	15	206	4.00	Setuju
	3,84%	5,76%	9,61%	51,92%	28,84%			
BO7	3	3	5	21	20	208	4.00	Setuju
	5,76%	5,76%	9,61%	40,38%	38,46%			
BO8	4	3	4	24	17	203	4.00	Setuju
	7,68%	5,76%	7,68%	46,15%	32,69%			
	Rata Rata		Total				4,00	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa statistic deskriptif merupakan bagian dari penilaian dari responden untuk setiap item variabel juga menunjukkan Tingkat penilaian mereka terhadap variabel budaya organisasi. Rata-rata penilaian responden dalam penelitian ini mencapai angka 4,00 dapat dikatakan bahwa rata-rata responden menjawab “Setuju” atas pernyataan yang berkaitan dengan variabel Budaya organisasi.

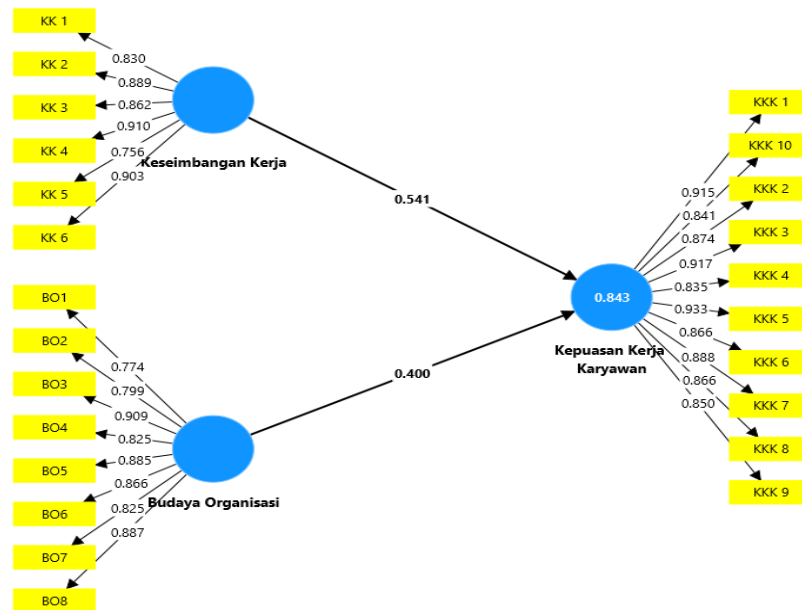
Tabel 5
Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja karyawan

	Frekuensi dan Presentase							
KKK	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju	Skor	Rata-Rata	Kategori
KKK1	5	3	5	20	19	201	4.00	Setuju
	9,61%	5,76%	9,61%	38,46%	36,53%			
KKK2	5	1	5	21	20	206	4.00	Setuju
	9,61%	1,92%	9,61%	40,38%	38,46%			
KKK3	4	3	5	21	19	205	4.00	Setuju
	7,69%	5,76%	9,61%	40,38%	36,53%			
KKK4	5	1	6	26	13	194	4.00	Setuju
	9,61%	1,92%	11,53%	50%	25%			
KKK5	5	2	6	27	12	220	4.07	Setuju
	9,61%	3,84%	11,53%	51,92%	23,07%			
KKK6	2	3	5	27	15	206	4.00	Setuju
	3,84%	5,76%	9,61%	51,92%	28,84%			
KKK7	3	3	5	21	20	208	4.00	Setuju
	5,76%	5,76%	9,61%	40,38%	38,46%			
KKK8	4	3	4	24	17	199	4.00	Setuju
	7,69%	5,76%	7,69%	46,15%	32,69%			
KKK9	3	5	5	22	17	201	4.00	Setuju
	5,76%	9,61%	9,61%	42,30%	32,69%			
KKK10	5	2	6	21	21	216	4.05	Setuju
	9,61%	3,76%	11,53%	40,38%	40,38%			
	Rata Rata		Total	4,012				

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa statistic deskriptif merupakan bagian dari penilaian dari responden untuk setiap item variabel juga menunjukkan Tingkat penilaian mereka terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Rata-rata penilaian responden dalam penelitian ini mencapai angka 4,012, dapat dikatakan bahwa rata-rata responden menjawab “Setuju” atas pernyataan yang berkaitan dengan variabel Kepuasan kerja karyawan.

Hasil Uji *Convergent validity*

Sebuah indikator dari variabel penelitian diasumsikan valid jika mempunyai nilai *outer loading* >0,70 pada setiap korelasi antar variabel laten dengan masing-masing variabel manifestnya. Sehingga, ketika nilai *outerloading* >0,70 maka item indikator atau variabel manifestnya tersebut harus dieliminasi sebelum melakukan pengujian selanjutnya.



Gambar 2 Uji model pengukuran

Berdasarkan gambar 2, kriteria validitas konvergen telah terpenuhi karena *outer loading* setiap item indikator masing-masing variabel laten bernilai dari 0,70, sehingga butir-butir tersebut dapat dikatakan valid ini membuktikan bahwa konstruk tersebut terukur dengan baik.

Hasil Uji *Composite Relability*

Uji Composite Reliability (CR) bertujuan menilai konsistensi internal suatu konstruk laten dengan memastikan bahwa indikator-indikator bekerja konsisten dalam mencerminkan konsep yang dimaksud. Nilai CR yang tinggi menunjukkan konstruk yang andal, sedangkan nilai rendah mengindikasikan indikator yang mungkin tidak relevan. Sebagai pelengkap Cronbach's Alpha, CR memperhitungkan bobot indikator berdasarkan *loading factor*-nya, sehingga memberikan hasil yang lebih akurat. Jika nilai CR memadai, model dianggap andal, tetapi jika tidak, revisi terhadap indikator atau konstruk diperlukan. Tujuan utama CR adalah memastikan hasil analisis mencerminkan hubungan antar variabel laten secara akurat untuk mendukung keputusan penelitian.

Tabel 6. Hasil Uji *Composite Relability*

Variabel	<i>Composite Relability</i>
Keseimbangan Kerja	0,935
Budaya Organisasi	0,946
Kepuasan Kerja Karyawan	0,968

Hasil uji *composite reliability* dapat dilihat dari tabel diatas yang menunjukkan bahwa variabel keseimbangan kerja memiliki nilai 0,935, variabel budaya organisasi memiliki nilai 0,946, dan variabel kepuasan kerja karyawan memiliki nilai 0,968. Ini menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* yang lebih besar dari 0,70.

Hasil Uji *Cronbach's Alpha*

Uji Cronbach's Alpha bertujuan menilai konsistensi internal indikator dalam mengukur konstruk laten. Nilai tinggi menunjukkan konsistensi yang baik, sedangkan nilai rendah mengindikasikan adanya indikator yang kurang sesuai. Uji ini memberikan gambaran reliabilitas dengan asumsi bobot indikator sama, namun sering dilengkapi dengan Composite Reliability (CR) untuk hasil yang lebih akurat. Secara keseluruhan, uji ini memastikan konstruk memiliki konsistensi yang memadai sehingga data dapat menghasilkan analisis yang valid.

Tabel 7. Hasil Uji *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Crinbach's Alpha</i>
Keseimbangan Kerja	0,929
Budaya Organisasi	0,943
Kepuasan Kerja Karyawan	0,967

Hasil uji *cronbach's alpha* dapat dilihat dari tabel diatas yang menunjukkan bahwa variabel keseimbangan kerja memiliki nilai 0,929, variabel budaya organisasi memiliki nilai 0,943, dan variabel kepuasan kerja karyawan memiliki nilai 0,967. Ini menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *Cronbach's alpha* yang baik.

Hasil Uji *R-Square*

21 Tujuan uji R-square (R^2) untuk mengukur seberapa besar proporsi variabilitas dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Nilai R^2 yang tinggi menunjukkan model yang kuat dan mampu menjelaskan hubungan antar variabel dengan baik, sedangkan nilai R^2 yang rendah menunjukkan model kurang efektif dalam menjelaskan variabilitas data. R^2 digunakan untuk menilai kualitas model dalam PLS-SEM.

Tabel 8. Hasil Uji *R-Square*

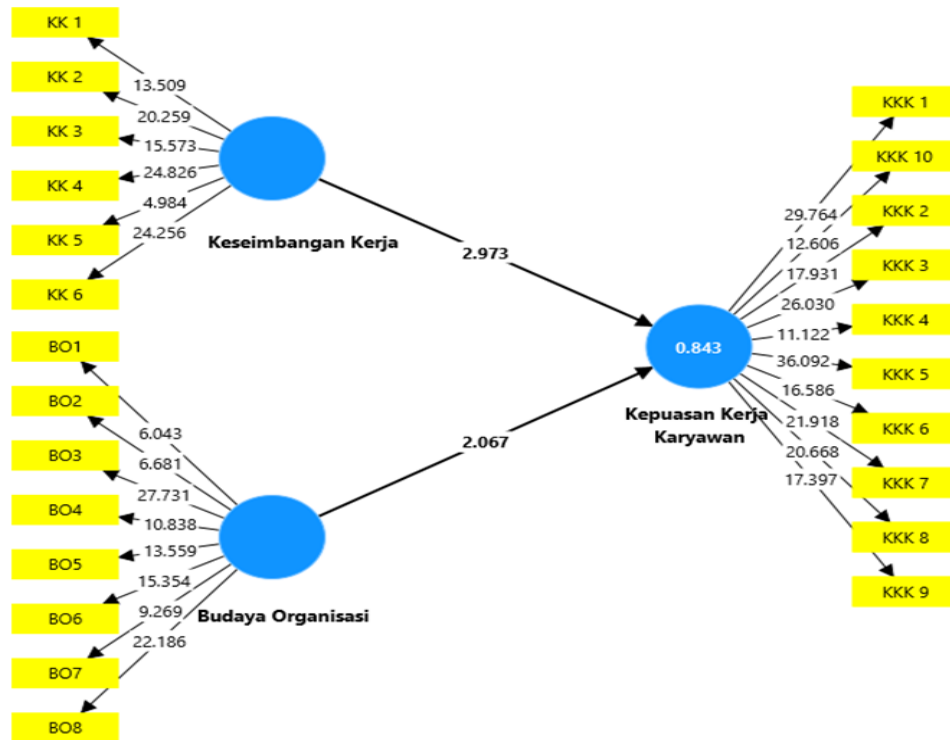
	R-square	Adjusted R-square
Kepuasan Kerja Karyawan	0,843	0,837

Nilai *R-square* yang diperoleh dari model penelitian ini adalah sebesar 0,843 yang berarti model tersebut memiliki tingkat *goodness of fit* yang baik. Nilai ini juga menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel yang digunakan yaitu keseimbangan kerja, dan budaya organisasi sebesar 84,3%.

Estimasi Koefisien Jalur dan Uji Hipotesis

Nilai perkiraan pada korelasi jalur atau disebut juga estimasi koefisien jalur bisa didapatkan salah satunya lewat variabel prosedur *bootstrapping*. Estimasi koefisien jalur tersebut melibatkan pengukuran kekuatan serta signifikan korelasi antar variabel yang dibangun dalam model. Sedangkan, untuk mengevaluasi signifikan dari koefisien jalur, nilai *t-statistic* harus lebih besar dari 1,96.

Selain estimasi koefisien jalur signifikasinya, hasil output *bootstrapping* akan menunjukkan *p-value* masing-masing konstruk dalam model. Tujuan adanya *p-value* yaitu sebagai ukuran pengambilan Keputusan untuk menolak atau menerima hipotesis yang telah diajukan. Apabila hasil menunjukkan $p\text{-value} \leq 0,05$ (signifikan), hipotesis alternatif (H_a) diterima, begitupun sebaliknya jika nilai $p\text{-value} \geq 0,05$ (tidak signifikan), (H_o) ditolak.



Gambar 3. Statistik

Tabel 9. Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	Original Sample	Sample mean	Standard Deviation	T. Statistic	P-Values	Keterangan
Keseimbangan Kerja → Kepuasan kerja Karyawan	0,541	0,536	0,182	2,973	0,003	Signifikan
Budaya Organisasi → Kepuasan Kerja Karyawan	0,400	0,408	0,194	2,067	0,039	Signifikan

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa koefisien parameter senilai 0,541 artinya terdapat pengaruh positif keseimbangan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan secara langsung. Setiap keseimbangan kerja karyawan meningkat satu satuan akan memberi andil dalam meningkatnya kepuasan kerja karyawan sebesar 0,541. Nilai *t-statistic* sebesar $2,973 \geq$

1,96 dan p -value mencapai $0,0003 \leq 0,05$ menegaskan bahwa pengaruh yang dihasilkan signifikan secara statistik sehingga hipotesis pertama (H1) diterima.

Nilai koefisien parameter mencapai 0,400 artinya terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Setiap budaya organisasi meningkat satu satuan akan memberi kontribusi dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,400. Nilai t statistic sebesar $2,067 \geq 1,96$ serta p -value sebesar $0,039 \leq 0,05$ menunjukkan bahwa pengaruh yang dihasilkan signifikan secara statistik sehingga hipotesis kedua (H2) diterima.

Pembahasan

Pengujian hipotesis yang dilakukan bertujuan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan pada penelitian ini untuk menganalisis hubungan-hubungan struktural dalam model.

1. Pengaruh Keseimbangan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hipotesis 1 (H1) dalam penelitian ini menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keseimbangan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini membuktikan keseimbangan dan kehidupan dapat mempengaruhi Tingkat kepuasan seseorang dan menjalani peran perannya, dimana individu yang mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sehingga tidak terjadi konflik-konflik pekerjaan yang disebabkan perusahaan yang dilanjutkan didalam keluarga. Sehingga dalam konteks keseimbangan kerja karyawan merasa senang dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan yang sedang dijalani, hal ini menyebabkan kepuasan kerja yang sangat baik. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Puspa et al., 2021) yang menyatakan keseimbangan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian (Wuarlima et al., 2019) juga menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hipotesis 2 (H2) dalam penelitian ini menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja karena memiliki tingkat yang signifikan. Budaya organisasi yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dan betah dalam bekerja, sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang terikat dengan nilai-nilai Perusahaan dan menemukan keselarasan antara budaya perusahaan dan nilai-nilai pribadi mereka akan lebih senang dan tertarik pada pekerjaan mereka. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Saputra et al., 2024) yang menyatakan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil Penelitian yang dilakukan oleh (Dewi & Supartawan, 2023) juga menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN

37 Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa: terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keseimbangan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan honda sanggar laut palopo, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan honda sanggar laut palopo.

SARAN

32 Berdasarkan dari kesimpulan yang telah dibuat diatas, maka saran pada artikel ini adalah bahwa banyak faktor yang mempengaruhi keseimbangan kerja, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Untuk peneliti selanjutnya disarankan agar peneliti menggali lebih banyak informasi terkait studi kasus yang diteliti, selain itu pengguna sampel yang lebih besar sangat dianjurkan agar hasil peneliti lebih valid. Demikian kesimpulan dan saran yang dapat disampaikan oleh penulis agar hasil data yang diteliti bisa menjadi masukan dan dapat memberikan manfaat bagi peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Badrianto, Y. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. 4(2), 952–962.
- Fathoni, Abdurrahman. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Akhmad Aviv Azizi et.al. (2024). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Ud. Mahakarya Farm Sarimulyo. *Obstetrics and Gynecology*, 119(1), 177–179. <https://doi.org/10.1097/AOG.0b013e31823c026d>
- Busri, H., & Loliyani, R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Damri Cabang Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 4(1), 55–64. <https://doi.org/10.57084/jmb.v4i1.1051>
- Dewi, K. T. S., & Supartawan, G. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Lpd Di Kecamatan Buleleng. *Jurnal Riset Entrepreneurship*, 6(1), 31. <https://doi.org/10.30587/jre.v6i1.5154>
- Faustina, N. G., & Julianti, E. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Karyawan Unit Pelaksana Teknis dan Balai Sidoarjo Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 24(1), 643. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v24i1.3615>
- Lailatus Sa'adah, Akhmad Taqiyuddin, & Natasya Valeria. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Putra Putri Jombang. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 2(2), 12–21. <https://doi.org/10.55606/mri.v2i2.2381>
- Novianti, N., Widia, E., & Heryadi, H. (2023). Determinasi Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Insentif Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Di Kota Tanjungpinang. *Jurnal Dimensi*, 12(3), 771–785. <https://doi.org/10.33373/dms.v12i3.5730>
- Pitoyo, D. J., & Handayani, W. P. P. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 9(2), 152–159. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v9i2.17794>
- Puspa, I., Agussalim M, Puspa, I. ;, Adawiyah, D., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2021). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Padang. *Matua Jurnal*, 3(4), 618–631. <https://ejurnal-unespadang.ac.id/index.php/MJ/article/view/425>
- Robbins, S.P., dan Judge, T. (2015:50), *Organizational Behavior*, Fifteenth Edition, Prentice Hall
- Samsudin, H. (2023). *KINERJA PEGAWAI : Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan , Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Dr . Harun Samsuddin , S . Pd ., M . M .,*

(Issue May).

Saputra, R. D., Illahi, R. R., Zein, D. A., Studi, P., Sekolah, M., Ilmu, T., Mahardhika, E., & Satisfaction, J. (2024). *Issn : 3025-9495*. 4(10).

Sirgy, M. J., & Lee, D.-J. (2023). Making the Case for Work-Life Balance. *Work-Life Balance*, 1–38. <https://doi.org/10.1017/9781009281782.001>

Ulum, I., Ghozali, I., & Purwanto, A. (2014). Konstruksi Model Pengukuran Kinerja dan Kerangka Kerja Pengungkapan Modal Intelektual. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 5(3). <https://doi.org/10.18202/jamal.2014.12.5028>

Wuarlima, F., Kojo, C., & Greis M, S. (2019). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Gran Puri Hotel Manado. *Jurnal EMBA*, 7(4), 5368–5377.

Yudha praja. (2024). *Yudha Praja*. 3(2), 212–225.

Yudhinanto. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung. *Business and Entrepreneurship Journal (BEJ)*, 1(2), 146–156. <http://www.jurnal.umitra.ac.id/index.php/bej/article/view/663>