

PENGARUH KEPERIBADIAN, BUDAYA ORGANISASI DAN *WORK LIFE BALANCE* (WLB) TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TIMUR MEGAH STEEL DRIYOREJO-GRESIK

Erfina Rista Septenti¹

Email: erfinaers22@gmail.com

Wiwik Budirati²

Email: wikb99@gmail.com

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Dr. Soetomo Surabaya, Indonesia**

ABSTRAK

Kepribadian merupakan faktor yang memegang peranan penting dalam perilaku sehari-hari seorang individu dan merupakan bagian integral dari pembahasan perilaku dalam organisasi. Sebuah organisasi dapat mencapai tujuannya apabila organisasi memiliki budaya yang kuat kemudian dipahami dan dianut oleh pada anggotanya. Work-life balance sendiri merupakan kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga. Dalam penelitian ini menggunakan teknik Non-probability sampling yaitu sampling jenuh, sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Dimana semua anggota populasi dijadikan sampel karena jumlah karyawan kantor dalam perusahaan PT Timur Megah Steel Driyorejo-Gresik berjumlah 55 orang. Metode analisis yang digunakan ialah dengan analisis regresi linier berganda dengan uji hipotesis yaitu uji F dan uji t. Hasil dari penelitian ini menunjukkan kepribadian, budaya organisasi, dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan secara positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Kepribadian; Budaya Organisasi; *Work Life Balance* (WLB); dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Personality plays a crucial role in an individual's everyday behavior and is an integral part of organizational behavior discussions. An organization can achieve its goals when it has a strong culture that is understood and embraced by its members. Work-life balance, on the other hand, refers to an individual's ability to balance work demands with personal and family needs. In this research, the non-probability sampling technique of saturated sampling is used, where all 55 employees of PT. Timur Megah Steel Driyorejo-Gresik are included as the sample, representing the entire population. The analysis method employed is multiple linear regression with hypothesis testing using F-test and t-test. The results of this research show that personality, organizational culture, and work-life balance significantly and positively influence employee job satisfaction, both individual and collective.

Keywords: *Personality; Organizational Culture; Work-Life Balance (wlb); and Job Satisfaction.*

I. LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (asset) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan/lembaga dalam mengelola, mengatur, mengurus, menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Segala upaya dilakukan demi kemajuan dalam perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan sebagai tempat karyawan mengantungkan hidupnya harus mampu menjamin kesejahteraan dan kepuasan karyawan dalam bekerja secara maksimal. Ada banyak faktor yang secara khusus mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, antara lain pengawasan, pekerjaan itu sendiri, tingkat gaji, promosi, dan hubungan dengan rekan kerja (Robbins, S. P. and Judge, 2015). Kepuasan kerja seseorang tergantung pada usia, kepribadian, ras, jenis kelamin, kesesuaian untuk tugas, tingkat status, kemampuan kognitif dan penggunaan keterampilan (Schultz, D. and Schultz, 1998). Spector mencatat bahwa, meskipun kepuasan kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan kepribadian, banyak peneliti yang mengungkapkan bahwa kepribadian jauh lebih berpengaruh dengan kepuasan kerja jika diteliti secara langsung daripada dengan menggunakan penjelasan teori (Pratama, D. A., Pali, M., & Nurcahyo, 2012). Beberapa penelitian mengenai kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi oleh kepribadian memiliki hasil yang berbeda sehingga terjadi research gap. Penelitian ini merupakan pengembangan dari beberapa kajian terdahulu mengenai kepuasan kerja karyawan. Penelitian oleh (Nofitasari, T., & Prasetyo, 2021) menyimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PNS UPTD Unit Puskesmas Gombang I. Penelitian yang dilakukan oleh (Damara, 2015) menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Faktor yang sangat erat kaitannya dengan *work life balance* dan budaya organisasi adalah bagaimana mewujudkan kepuasan kerja pada karyawan sehingga karyawan dapat mencapai tingkat kerja yang optimal. Ada lima dimensi pembentuk kepuasan kerja (Herlambang, H. C., & Murningsih, 2020) yaitu antara lain pekerja itu sendiri (Work It Self), atasan (Supervision), teman sekerja (Workers), promosi (Promotion), gaji/upah (Pay). Namun, kini banyak karyawan dalam menentukan pekerjaan lebih cenderung melihat kepuasan kerja dari sisi kenyamanan tempat kerja, pengembangan diri bahkan transparansi di tempat kerja.

II. LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

Kajian Teoritis

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan sumber daya manusia yang fungsinya untuk melakukan perencanaan, pelaksanaan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau pekerja dan melaksanakan inisiatif untuk keberhasilan karyawan. mengembangkan struktur organisasi suatu organisasi atau bisnis. Untuk mencapai tujuan bisnis, diperlukan karyawan yang berkualitas (Sedarmayanti, 2016). (Veithzal, 2015) keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengatur, mengoperasikan, mengatur dan menggunakan sumber daya manusia agar dapat beroperasi secara efektif dan efisien serta efektif mencapai tujuan perusahaan.

Aspek Manajemen Sumber Daya Manusia

Ada beberapa aspek dalam manajemen sumber daya manusia, yaitu :

1. Kompetensi

Kompetensi adalah kompetensi, ini hanya aspek individu yang dapat diukur dan

sangat penting untuk kinerja yang sukses.

2. Motivasi

Motivasi adalah energi untuk menciptakan insentif dari dalam diri karyawan yang mempengaruhi, menimbulkan, mengarahkan dan mempertahankan perilaku, energi dan waktu tergantung pada lingkungan kerja.

3. Loyalitas

Loyalitas adalah sikap dan tindakan mendedikasikan seluruh kemampuan dan keahlian yang diperoleh untuk melaksanakan tugas dengan rasa tanggung jawab, disiplin dan jujur dalam bekerja, menciptakan hubungan yang baik dengan atasan, rekan kerja dan atasan di bawah dalam melaksanakan tugas, menjaga citra perusahaan dan rela untuk bekerja dalam waktu yang lama.

4. Disiplin

Disiplin kerja, yaitu sikap hormat, patuh, dan taat pada aturan tertulis dan tidak tertulis.

Kepribadian

Pengertian Kepribadian

Kepribadian adalah karakteristik seseorang yang menyebabkan munculnya konsistensi dalam perasaan, pikiran dan perilaku. Perilaku Kepribadian adalah pola sifat yang relatif stabil dan memiliki karakteristik unik yang terus mempengaruhi perilaku (Pratama, D. A., Pali, M., & Nurcahyo, 2012). Trait merupakan faktor yang menyebabkan perbedaan perilaku individu, konsistensi perilaku dari waktu ke waktu, dan kestabilan perilaku dalam situasi yang berbeda. Perilaku itu sendiri merupakan respon, reaksi, yaitu respon individu berupa tindakan atau aktivitas yang terlihat atau tidak terlihat.

Pada dasarnya setiap orang memiliki kepribadian yang tidak sama dengan orang lain. Penelitian kepribadian telah dipraktikkan sejak zaman kuno. Hippocrates dan Galen berpendapat bahwa manusia dapat dibagi menjadi empat kelompok berdasarkan keadaan cairan dalam tubuh mereka (Sobur, 2003).

Faktor Kepribadian

Menurut (Robbins, 2010) mengemukakan kepribadian terbentuk dengan 5 (lima) dimensi besar Myers Briggs Type Indicator (MBTI), dan dibagi 2 bagian yaitu kepribadian dalam dan kepribadian luar.

Faktor dari Dalam Diri

Merupakan pengembangan diri yang berakar dari sifat-sifat pribadi yang dimiliki manusia sejak dilahirkan. Pengembangan kepribadian dalam sangat dipengaruhi, oleh lingkungan dia dibesarkan, pendidikan, pergaulan dan sebagainya. Kepribadian dalam yang berakar sifat-sifat positif manusia, yang harus dikembangkan oleh seseorang sehingga menjadi faktor pendukung dalam pengembangan diri anda menuju profesionalisme yang terdiri atas: 1) *Honesty* (kejujuran), 2) *Discrecy* (kerahasiaan), 3) *Reliabilility* (kehandalan), 4) *Alertness* (kesigapan), 5) *Sensibility* (penalaran), mempunyai nalar atau akal sehat (*common sense*), 6) *Tactfulness* (tanggung rasa), 7) *Tidiness* (kerapihan), 8) *Adaptibility* (penyesuaian diri), 9) *Poised* (ketenangan), 10) *Courtesy* (kesopanan santunan), Faktor dari Luar Diri (*Your outter Self*)

Indikator Kepribadian

Indikator yang digunakan untuk mengukur variable kepribadian dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Karakter yaitu konsekuen tidaknya dalam mematuhi etika perilaku, konsisten tidaknya dalam memegang pendirian atau pendapat.
2. Temperamen yaitu disposisi reaktif seorang, atau cepat lambatnya mereaksi terhadap rangsangan-rangsangan yang datang dari lingkungan.
3. Sikap; sambutan terhadap objek yang bersifat positif, negatif atau ambivalen.

Budaya Organisasi

Pengertian Budaya Organisasi

Artinya, budaya organisasi atau sering disebut budaya kerja adalah seperangkat nilai-nilai organisasi yang harus dipatuhi. Menyadari nilai-nilai tersebut, lambat laun menjadi kebiasaan. Kebiasaan-kebiasaan baik tersebut secara fungsional menjadi pedoman bagi karyawan untuk selalu bekerja dengan baik dan baik, yang pada gilirannya berdampak pada peningkatan kinerja. Studi tersebut menjelaskan bahwa nilai-nilai kerja (budaya organisasi) memandu perilakunya dalam setiap proses operasionalnya (Slater, et al., 2019).

Indikator Budaya Organisasi

Menurut Luthans dalam Zuki (2016:38), terdapat lima aspek budaya organisasi yaitu:

1. Observed behavioral regularities
Peraturan – peraturan perilaku yang harus dipatuhi. Anggota organisasi saling berinteraksi dengan menggunakan tatacara, istilah, dan Bahasa yang sama yang mencerminkan sikap yang baik dan saling menghormati.
2. Philosophy rule
Aturan-aturan, terdapat pedoman yang harus ditaati jika bergabung dengan organisasi. Anggota baru harus mempelajarinya untuk dapat diterima dalam organisasi tersebut.
3. Organizational climate
Iklim organisasi, perasaan mengenai organisasi secara keseluruhan yang dicerminkan oleh tata letak, cara anggota berinteraksi, dan cara mereka berhubungan dilingkungan organisasi.

Work Life Balance

Pengertian Work Life Balance

Menurut (Greenhaus, 2003), balance pada umumnya dipandang sebagai tidak adanya konflik. Tetapi apabila dihubungkan dan dimasukkan kedalam pengertian work life balance, keseimbangan atau balance disini berasal dari efektivitas (berfungsi baik, produktif, sukses) dan dampak positif (memuaskan, bahagia) baik untuk pekerjaan ataupun peran keluarga.

Work life balance menurut(Hudson, 2005) keseimbangan kehidupan di dalam pekerjaan merupakan tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang. Work life balance adalah suatu bentuk kepuasan pada individu dalam mencapai keseimbangan kehidupan pekerjaannya.

Faktor Work Life Balance

Menurut (Pouluse dan Sudarsan, 2014) dalam Laela,2016 faktor-faktor yang mempengaruhi work life balance antara lain:

1. Faktor individual

Faktor individual mencakup pada kepribadian yang mempunyai 5 pengaruh :

extraversion (tingkat kesenangan terhadap hubungan), agreeableness (tingkat kepatuhan terhadap orang lain), conscientiousness (ketekunan dan motivasi terhadap mencapai tujuan), neuroticism (ketahanan terhadap stress), dan openness to experience (keterbukaan terhadap pengalaman).

2. Faktor organisasi

Faktor organisasi meliputi pengaturan ditempat kerja yang baik dapat membantu pekerja dalam menyesuaikan antara aktivitas pekerja dan aktifitas luar. Kemajuan dan perkembangan teknologi dapat membantu pekerjaan dikantor maupun pekerjaan rumah sehingga sangat bermanfaat bagi pengelolaan waktu.

3. Faktor lingkungan

Jumlah tanggung jawab diluar pekerjaan seperti mengurus anak, dukungan lingkungan, umur, jenis kelamin dan status perkawinan mempengaruhi keseimbangan dalam bekerja.

Indikator Work Life Balance

Menurut(Hudson, 2005), terdapat tiga aspek work life balance yaitu :

1. *Time balance* (keseimbangan waktu)

Keseimbangan waktu mengacu pada kesetaraan antara waktu yang diberikan seseorang untuk karirnya dengan waktu yang diberikan untuk keluarga atau aspek kehidupan yang lain selain karir. Waktu yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dalam organisasi dan perannya dalam kehidupan individu tersebut, misalnya seorang yang bekerja sebagai karyawan juga membutuhkan waktu lain untuk berlibur, berkumpul dengan keluarga atau teman.

2. *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan)

Keseimbangan keterlibatan psikologis individu dalam memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan keluarga. Keseimbangan yang melibatkan individu dalam diri individu itu sendiri., seperti tingkat stress dan keterlibatan individu dalam bekerja dan dalam kehidupan pribadinya.

3. *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan)

Tingkat kepuasan dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Kepuasan yang dirasakan, individu memiliki kenyamanan dalam keterlibatan di dalam pekerjaannya maupun dalam kehidupan diri individu tersebut.

Kepuasan Kerja

Pengertian Kepuasan Kerja

Azizaha dkk. (2020) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan hasil dari sekumpulan sikap tertentu terhadap faktor pekerjaan, karakteristik individu, dan hubungan kelompok di luar pekerjaan itu sendiri. Dengan kata lain kepuasan kerja adalah perilaku karyawan yang merasa puas dengan apa yang mereka kerjakan dalam organisasi, yang tercermin dari sikap positif karyawan terhadap organisasi (Riyadi, 2020). Oleh karena itu, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Indicator Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja yaitu

1. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasaan, dan jarang orang yang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

2. Pekerjaan itu sendiri

Karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Karyawan yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

3. Teman kerja

Aspek ini mengukur kepuasan berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja. Misalnya, rekan kerja yang menyenangkan hubungan dengan rekan kerja yang rukun dan saling melengkapi.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan konsekuensi dari suatu wewenang yang dimiliki oleh seorang karyawan. Wewenang adalah hak untuk melakukan sesuatu atau memerintah orang lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu agar tercapai tujuan tertentu.

Hipotesis

Menurut (Sugiono,2020;99), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiric dengan data.

H₁ : Diduga Kepribadian berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja pada PT Timur Megah Steel Driyorejo-Gresik.

H₂ : Diduga Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja pada PT Timur Megah Steel Driyorejo-Gresik.

H₃ : Diduga *Work Life Balance* berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja pada PT Timur Megah Steel Driyorejo-Gresik.

H₄ : Diduga Kepribadian, Budaya Organisasi, dan *Work Life Balance* berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap Kepuasan Kerja pada PT Timur Megah Steel Driyorejo-Gresik.

III. METODE PENELITIAN (Bagian ini Bold, Left, 12pt, Capital semua)

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut (Sugiyono., 2020) Populasi adalah keseluruhan element yang akan dijadikan wilayah generalisasi, keseluruhan subyek yang akan diukur yang merupakan unit yang diteliti. Dalam peneitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan kantor karyawan PT. Timur Megah Steel Driyorejo. Jumlah populasi karyawan pada kantor tersebut yaitu 55 karyawan.

Sampel

Menurut (Sugiyono., 2020 : 127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Timur Megah Steel yang berjumlah 55 karyawan pada bagian kantor.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik Nonprobability sampling. Menurut (Sugiyono., 2020:131) Non-probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik Non-probability sampling yaitu sampling jenuh, sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel karena jumlah karyawan kantor dalam perusahaan berjumlah 55 orang. Maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor PT. Timur Megah Steel Driyorejo.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan jenis data Primer Menurut (Sugiyono., 2020:194) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Teknik pengumpulan data primer yang diperoleh secara langsung melalui pengisian kuesioner kepada peneliti Penelitian ini terdiri dari 3 variabel bebas yaitu Kepribadian, Budaya organisasi, *Work life balance* dan satu variabel terikat yaitu Kepuasan kerja.

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini yaitu dari data Kuesioner yang di isi oleh responden karyawan PT Timur Megah Steel Driyorejo-Gresik.

Teknik Pengumpulan Data

Alat Pengumpulan Data

Untuk mengetahui hasil dari rumusan masalah, maka peneliti menggunakan alat pengumpulan data sebagai berikut :

a. Observasi

Menurut (Sugiyono., 2020:203) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain.

b. Kuesioner

Menurut (Sugiyono., 2020:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya. Pada penelitian ini kuesioner digunakan untuk mengetahui jawaban responden atas informasi mengenai kepribadian, budaya organisasi, dan work life balance pada karyawan pada PT. Timur Megah Steel Driyorejo-Gresik. Kuesioner dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala likert. Menurut (Sugiyono,2020: 146) skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

c. Tanya jawab/Wawancara

Menurut (Sugiyono., 2020:195) wawancara merupakan teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

Metode Analisis

Analisis data merupakan kegiatan mengelompokkan data berdasarkan variable dan jenis responden, metabelasi data berdasarkan variable dari seluruh responden, menyajikan data tiap variable yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono., 2020:206).

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan alat analisis data yaitu IMB SPSS Statistics 23.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah kuesioner yang dipakai cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurannya. Kriteria pengujian validitas menurut (Sugiyono, 2015:126) apabila korelasi antara skor butir pernyataan dengan total skor suatu variable sama dengan 0,3 atau lebih (paling kecil 0,3) maka butir instrumennya dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah alat untuk mengukur koesioner yang merupakan indicator dan variable atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil. Reabilitas variable ditentukan berdasarkan nilai alpha cronbach, apabila nilai alpha lebih besar dari 0,60 maka dikatakan reliable atau dapat diandalkan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*) adalah satu teknik statistic yang dapat digunakan untuk menganalisa hubungan antara satu variable dependen tunggal dan beberapa variable independen. Model regresi linier berganda dalam penelitian ini disusun menggunakan nilai koefisien regresi *unstandardized B* (untuk analisis pengaruh simultan) dan *standardized beta* (untuk analisis pengaruh parsial). Rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Dimana ;

Y	: Kepuasan Kerja
a	: Koefisien Konstanta
b ₁ ,b ₂ ,b ₃	: Koefisien regresi
X ₁	: Kepribadian
X ₂	: Budaya Organisasi
X ₃	: Work life balance
e	: Error

Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk menunjukkan besarnya sumbangan variable X terhadap variable Y. nilai R² atau r² berada di antara 0 dan 1 yang mempunyai arti yaitu bila R² atau r² = 1, artinya variable bebas mampu menjelaskan variable terikat 100% dan pendekatan model yang digunakan adalah tepat. Tetapi bila R² atau r² = 0 , artinya menunjukkan bahwa variable bebas tidak mampu menjelaskan *variable terikat*. Semakin tinggi nilai R² atau r² dan atau semakin mendekati 1, maka semakin baik model yang digunakan.

Uji Hipotesis

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variable independen terhadap variable dependen maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan pada penelitian ini. Metode pengujian terhadap hipotesis yang dilakukan dengan pengujian secara parsial menggunakan uji t, dan pengujian secara simultan menggunakan uji F.

1) Uji t (parsial)

Uji signifikansi secara parsial atau seringkali disebut uji t dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh masing-masing variable independen pada variable dependen (Ghozali, 2018:98).

Pengujian ini dilakukan dengan kriteria :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variable independen terhadap variable dependen secara parsial.
- b. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variable independen terhadap variable dependen.

2) Uji F (simultan)

Uji signifikansi simultan atau sering disebut dengan uji F dilakukan dengan tujuan untuk menunjukkan semua variable bebas dimasukkan dalam model yang memiliki pengaruh secara bersama terhadap variable terikat (Ghozali, 2018:98). Kriteria pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05.

- a. Jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya semua variable independen/bebas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variable dependen/terikat
- b. jika nilai signifikansi $F \geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya semua variable independen/bebas tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variable dependen/terikat.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Penelitian ini ditujukan kepada seluruh karyawan kantor (staff) PT. Timur Megah Stell Driyorejo-Gresik dengan jumlah 55 orang yang bertindak menjadi sample. Dalam deskripsi responden ini, penulis akan menguraikan mengenai identitas, jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja dan status.

Data responden berdasarkan jenis kelamin

Berikut ini merupakan data responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	35	63,6%
Perempuan	25	36,4%
Jumlah	55	100%

Sumber: Output diolah penulis (2023)

Pada tabel 1 data responden berdasarkan jenis kelamin merupakan mayoritas responden PT. Timur Megah Stell Driyorejo-Gresik berjenis kelamin laki-laki sebanyak 35

atau 63,6% dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 25 atau 36,4%. Hal tersebut dikarenakan mayoritas karyawan yang bekerja pada PT. Timur Megah Steel Driyorejo Gresik adalah berjenis kelamin laki-laki.

Data responden berdasarkan usia

Berikut ini merupakan data responden berdasarkan usia.

Tabel 2. Data responden berdasarkan usia

Usia	Jumlah	Presentase
20-30 Tahun	34	61,8%
31-40 Tahun	17	30,9%
41-50 Tahun	4	7,3%
Jumlah	55	100%

Sumber: Output diolah penulis (2023)

Pada tabel 2. data responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa lebih banyak karyawan yang berumur 20 sampai dengan 30 tahun yaitu sebanyak 61,8%. Hal ini dikarenakan pada usia tersebut karyawan dinilai masih produktif dan memiliki daya tahan tubuh yang prima.

Data responden berdasarkan pendidikan terakhir

Berikut ini merupakan data responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir.

Tabel 3. Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
SMA / SMK	4	7,3 %
Diploma	10	18,2 %
Sarjana	41	74,5%
Jumlah	55	100%

Sumber: Output diolah penulis (2023)

Berdasarkan tabel 3 diatas menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang berpendidikan terakhir Sarjana dikarenakan perusahaan mencari SDM yang telah memiliki potensi akademik dan skill pada bidangnya.

Data responden berdasarkan lama bekerja

Berikut ini merupakan data responden berdasarkan lama bekerja.

Tabel 4. Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
< 1 Tahun	0	0%
1-2 Tahun	6	10,9%
2-3 Tahun	7	12,8%
3-4 Tahun	33	60%
>5 Tahun	9	16,3%
Jumlah	55	100%

Sumber: Output diolah penulis (2023)

Berdasarkan tabel 4. diatas menunjukkn bahwa data responden yang paling banyak yaitu 60% atau sebanyak 33 responden yang sudah bekerja selama 3-4 tahun.

Data responden berdasarkan status

Berikut ini merupakan data responden berdasarkan status.

Tabel 5. Data Responden Berdasarkan Status

Status	Jumlah	Presentase
Menikah	25	45.6%
Belum menikah	30	54.4%
Jumlah	55	100%

Sumber: Output diolah penulis (2023)

Berdasarkan tabel 5. diatas menunjukkan bahwa data responden yang paling banyak yaitu 54,4% atau sebanyak 30 responden dengan status belum menikah. Seseorang yang belum menikah dapat mengatur waktunya dengan baik, sedangkan seseorang yang sudah menikah terkadang merasa kerepotan untuk menyeimbangkan waktu kerja dan waktu di rumah.

Karakteritik Data Responden

Karakteristik data responden adalah penjelasan mengenai pengaruh kepribadian, budaya organisasi, dan work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan PT Timur Megah Steel Driyorejo-Gresik. Penilaian variable didasarkan pada tanggapan karyawan sebagai responden yang memberikan informasi sesuai pernyataan yang diajukan dalam kuesioner.

Untuk mengetahui frekuensi intensitas kondisi masing-masing variable dapat diketahui dengan perkalian antara skor tertinggi dalam setiap variable dengan jumlah item pernyataan yang ada setiap variable kemudian dibagi menjadi 5 kategori yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Kategori jawaban responden dapat dijelaskan sebagai berikut:

1,00 – 1,80 = kondisi sangat tidak setuju atau sangat tidak baik

1,81 – 2,60 = kondisi tidak setuju atau tidak baik

2,61 – 3,40 = kondisi netral atau sedang

3,41 – 4,20 = kondisi setuju atau baik

4,21 – 5,00 = kondisi sangat setuju atau sangat baik

Lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut:

a) Kepribadian

Pengumpulan data untuk kebutuhan penelitian terkait dengan variable kepribadian, yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 55 responden. Data tentang jawaban responden yang menyangkut kepribadian dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 6. Karakter (X_{1.1})

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SANGAT TIDAK SEJUTU	4	7.3	7.3	7.3
TIDAK SETUJU	6	10.9	10.9	18.2
NETRAL	2	3.6	3.6	21.8
SETUJU	23	41.8	41.8	63.6
SANGAT SETUJU	20	36.4	36.4	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS diolah penulis (2023)

Indicator pertama dari kepribadian yaitu karakter (X_{1.1}) yang terdapat pada tabel 6. diatas menunjukkan jawaban dominan pada skor 4 dengan jawaban setuju sebanyak 23 orang atau 41,8%, kemudian terbanyak kedua terdapat pada skor 5 dengan jawaban sangat setuju sebanyak 20 orang atau 36,4%, kemudian terbanyak ketiga sebanyak 6 orang atau 10,9% menjawab tidak setuju pada skor 2, kemudian terbanyak ke empat dengan skor 1 dengan jawaban sebanyak 4 orang atau 7,2% menjawab sangat tidak setuju, dan sisanya 2 orang atau 3,6% menjawab netral bada skor 3.

Tabel 7. Tempramen(X_{1.2})

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SANGAT TIDAK SETUJU	0	0.0	0.0	0.0
TIDAK SETUJU	9	16.4	16.4	16.4
NETRAL)	9	16.4	16.4	32.7
SETUJU)	27	49.1	49.1	81.8
SANGAT SETUJU	10	18.2	18.2	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS diolah penulis (2023)

Indicator kedua dari kepribadian yaitu tempramen (X_{1.2}) yang terdapat pada tabel 7. diatas menunjukkan jawaban dominan pada skor 4 dengan jawaban setuju sebanyak 27 orang atau 49,1%, kemudian terbanyak kedua terdapat pada skor 5 dengan jawaban sangat setuju sebanyak 10 orang atau 18,2%, kemudian terbanyak ketiga seimbang dengan terbanyak 4 yaitu sebanyak 9 orang atau 16,4% menjawab tidak setuju dan netral pada skor 3 dan 2.

Tabel 8. Sikap (X_{1.3})

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SANGAT TIDAK SEJUTU	1	1.8	1.8	1.8
TIDAK SETUJU	2	3.6	3.6	5.5
NETRAL	6	10.9	10.9	16.4
SETUJU	25	45.5	45.5	61.8
SANGAT SETUJU	21	38.2	38.2	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS diolah penulis (2023)

Indicator ketiga dari kepribadian yaitu Sikap (X_{1.3}) yang terdapat pada tabel 4.11 diatas menunjukkan jawaban dominan pada skor 4 dengan jawaban setuju sebanyak 25 orang atau 45,5%, kemudian terbanyak kedua pada skor 5 dengan jawaban sangat setuju sebanyak 21 orang atau 38,2%, kemudian terbanyak ketiga pada skor 3 dengan jawaban netral sebanyak 6 orang atau 10,9%, kemudian terbanya keempat pada skor 2 menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau 3,6%, sedangkan sisanya menjawab sangat tidak setuju yaitu 1 orang atau 1,8% dengan skor 1.

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka dapat diketahui tanggapan kepribadian (X₁) sebagaimana tersaji pada tabel 9. berikut ini.

Tabel 9. Kepribadian (X₁)

Indicator	Jumlah Skor	Rata-Rata
Karakter(X _{1.1})	214	3.89
Tempramen(X _{1.2})	203	3.69
Sikap(X _{1.3})	228	4.15
Total Skor	645	3.91

Sumber: Data Primer (2023) diolah SPSS 23

Berdasarkan pada tabel 9. menunjukkan bahwa total skor jawaban untuk variable kepribadian (X₁) adalah sebesar 645 dengan rata-rata 3,91 yang berarti persepsi responden terhadap kepribadian pada PT Timur Megah Steel Driyorejo-Gresik termasuk dalam kategori “sejutu atau baik” karena jawaban responden berada di antara angka 3,41 - 4,20. Dalam hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan setuju dengan item-item pernyataan yang diajukan dalam variable kepribadian yang diwakili oleh indicator sikap dengan rata-rata 4,15. Tempramen dengan rata-rata 3,69, serta karakter dengan 3,89. Dari gambaran tersebut menunjukkan bahwa karyawan merasa setuju atas variable kepribadian pada PT. Timur Megah Steel Driyorejo-Gresik.

b) Budaya organisasi

Pengumpulan data untuk kebutuhan penelitian terkait dengan variable budaya organisasi, yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner

kepada 55 responden. Data tentang jawaban responden yang menyangkut budaya organisasi dapat dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 10. Peraturan Perilaku (X_{2.1})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	0	0.0	0.0	0.0
	TIDAK SETUJU	2	3.6	3.6	3.6
	NETRAL	8	14.5	14.5	18.2
	SETUJU	27	49.1	49.1	67.3
	SANGAT SETUJU	18	32.7	32.7	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS di olah (2023)

Indikator pertama dari variable budaya organisasi yaitu Peraturan Perilaku (X_{2.1}) yang terdapat pada tabel 10. diatas menunjukkan jawaban dominan pada skor 4 dengan jawaban setuju sebanyak 27 orang atau 49.1%, kemudian terbanyak kedua terdapat pada skor 5 dengan jawaban sangat setuju sebanyak 18 orang atau 32.7%, terbanyak ketiga sebanyak 8 orang atau 14.5% dengan jawaban netral dengan skor 3, sedangkan sisanya menjawab tidak setuju pada skor 2 sebanyak 2 orang atau 3.6%.

Tabel 11. Aturan-aturan (X_{2.2})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	0	0.0	0.0	0.0
	TIDAK SETUJU	2	3.6	3.6	3.6
	NETRAL	9	16.4	16.4	20.0
	SETUJU	36	65.5	65.5	85.5
	SANGAT SETUJU	8	14.5	14.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS di olah (2023)

Indikator kedua dari budaya organisasi yaitu aturan-aturan (X_{2.2}) yang terdapat pada tabel 4.14 diatas menunjukkan jawaban dominan pada skor 4 atau setuju dengan jawaban sebanyak 36 orang atau 65.5%, kemudian terbanyak kedua dengan skor 3 atau netral dengan jawaban sebanyak 9 orang atau 16.4%, terbanyak ketiga dengan skor 5 dengan jawaban sangat setuju sebanyak 8 orang atau 14.5%, dan sisanya sebanyak 2 orang atau 3.6% dengan jawaban tidak setuju dengan skor 2.

Tabel 12. Iklim Organisasi (X_{2.3})

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SANGAT TIDAK SETUJU	0	0.0	0.0	0.0
TIDAK SETUJU	1	1.8	1.8	1.8
NETRAL	6	10.9	10.9	12.7
SETUJU	27	49.1	49.1	61.8
SANGAT SETUJU	21	38.2	38.2	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS di olah (2023)

Indikator ketiga dari iklim organisasi yaitu iklim organisasi (X_{2.3}) yang terdapat pada tabel 12 diatas menunjukkan jawaban dominan pada skor 4 atau setuju dengan jawaban sebanyak 27 orang atau 49.1%, kemudian terbanyak kedua sebanyak 21 orang atau 38.2% dengan jawaban sangat setuju atau skor 5, terbanyak ketiga dengan skor 3 dengan jawaban netral sebanyak 6 orang atau 10.9%, sedangkan sisanya 1 orang atau 1.8% menjawab tidak setuju dengan skor 2.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka dapat diketahui tanggapan budaya organisasi (X₂), sebagaimana tersaji pada tabel 16 berikut ini.

Tabel 13. Budaya organisasi (X₂)

Indicator	Jumlah Skor	Rata-Rata
Observed Behavioral Regularities (Peraturan Perilaku)	226	4.11
Philosophy Rule (Aturan-Aturan)	215	3.91
Organizational Climate (Iklim Organisasi)	233	4.24
Total Skor	674	4.09

Sumber: data primer (2023) diolah SPSS 23

Berdasarkan pada tabel 13. menunjukkan bahwa total skor jawaban untuk variable budaya organisasi (X₂) adalah sebesar 674 dengan rata-rata 4,09 yang berarti persepsi responden terhadap kepribadian pada PT Timur Megah Steel Driyorejo-Gresik termasuk dalam kategori “sejutu atau baik” karena jawaban responden berada di antara angka 3,41 - 4,20. Dalam hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan setuju dengan item-item pernyataan yang diajukan dalam variable budaya organisasi yang diwakili oleh indikator Observed Behavioral Regularities (Peraturan Perilaku) dengan rata-rata 4,11. Philosophy Rule (Aturan-Aturan) dengan rata-rata

3,91, serta Organizational Climate (Iklim Organisasi) dengan 4,24. Dari gambaran tersebut menunjukkan bahwa karyawan merasa setuju atas variable budaya organisasi pada PT. Timur Megah Steel Driyorejo-Gresik.

c) *Work life balance*

Pengumpulan data untuk kebutuhan penelitian terkait dengan variable budaya organisasi, yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 55 responden. Data tentang jawaban responden yang menyangkut budaya organisasi dapat dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 14. Time Balance (X_{3.1})

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SANGAT TIDAK	0	0.0	0.0	0.0
SETUJU TIDAK	0	0.0	0.0	0.0
SETUJU NETRAL	6	10.9	10.9	10.9
SETUJU	23	41.8	41.8	52.7
SANGAT SETUJU	26	47.3	47.3	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS di olah (2023)

Indicator pertama dari variable work life balance yaitu time balance (X_{3.1}) yang terdapat pada tabel 14 diatas menunjukkan jawaban dominan pada skor 5 dengan jawaban sangat setuju sebanyak 26 orang atau 47.3%, kemudian terbanyak kedua terdapat pada skor 4 dengan jawaban setuju sebanyak 23 orang atau 41.8%, sedangkan sisanya sebanyak 6 orang atau 10.9% menjawab netral dengan skor 3.

Tabel 15. Involvement Balance (X_{3.2})

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SANGAT TIDAK	0	0.0	0.0	0.0
SETUJU TIDAK	0	0.0	0.0	0.0
SETUJU NETRAL	3	5.5	5.5	5.5
SETUJU	31	56.4	56.4	61.8
SANGAT SETUJU	21	38.2	38.2	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS di olah (2023)

Indikator kedua dari variable *work life balance* yaitu Involvement Balance ($X_{3,2}$) yang terdapat pada tabel 15. diatas menunjukkan jawaban dominan pada skor 4 dengan jawaban setuju sebanyak 31 orang atau 56.4%, kemudian terbanyak kedua terdapat pada skor 5 dengan jawaban sangat setuju sebanyak 21 orang atau 38.2%, sedangkan sisanya sebanyak 3 orang atau 5.5% menjawab netral dengan skor 3.

Tabel 16. *Satisfaction Balance* ($X_{3,3}$)

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SANGAT TIDAK SETUJU	0	0.0	0.0	0.0
TIDAK SETUJU	0	0.0	0.0	0.0
NETRAL	3	5.5	5.5	5.5
SETUJU	28	50.9	50.9	56.4
SANGAT SETUJU	24	43.6	43.6	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS di olah (2023)

Indikator kedua dari variable *work life balance* yaitu Involvement Balance ($X_{3,3}$) yang terdapat pada tabel 16. diatas menunjukkan jawaban dominan pada skor 4 dengan jawaban setuju sebanyak 28 orang atau 50.9%, kemudian terbanyak kedua terdapat pada skor 5 dengan jawaban sangat setuju sebanyak 24 orang atau 43.6%, sedangkan sisanya sebanyak 3 orang atau 5.5% menjawab netral dengan skor 3.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka dapat diketahui tanggapan *work life balance* (X_2), sebagaimana tersaji pada tabel 17. berikut ini.

Tabel 17. *Work Life Balance* (X_3)

Indicator	Jumlah Skor	Rata-Rata
<i>Time Balance</i> (Keseimbangan Waktu)	240	4.36
<i>Involvement Balance</i> (Keseimbangan Keterlibatan)	238	4.33
<i>Satisfaction Balance</i> (Keseimbangan Kepuasan)	241	4.38
total skor	719	4.36

Sumber: data primer (2023) diolah SPSS 23

Berdasarkan pada tabel 17. menunjukkan bahwa total skor jawaban untuk variable *work life balance* (X_3) adalah sebesar 719 dengan rata-rata 4,36 yang berarti persepsi responden terhadap kepribadian pada PT Timur Megah Steel Driyorejo-Gresik termasuk dalam kategori “sangat setuju atau sangat baik” karena jawaban responden berada di antara angka 4,21 – 5,00.

Dalam hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan setuju dengan item-item pernyataan yang diajukan dalam variable work life balance yang diwakili oleh indicator Time Balance (Keseimbangan Waktu) dengan rata-rata 4,36. Involvement Balance (Keseimbangan Keterlibatan) dengan rata-rata 4,33, serta Satisfaction Balance (Keseimbangan Kepuasan) dengan 4,38. Dari gambaran tersebut menunjukkan bahwa karyawan merasa setuju atas variable work life balance pada PT. Timur Megah Steel Driyorejo-Gresik.

d) Kepuasan kerja

Pengumpulan data untuk kebutuhan penelitian terkait dengan variable budaya organisasi, yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 55 responden. Data tentang jawaban responden yang menyangkut budaya organisasi dapat dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 18. Gaji (Y4)

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SANGAT TIDAK SETUJU	0	0.0	0.0	0.0
TIDAK SETUJU	4	7.3	7.3	7.3
NETRAL	7	12.7	12.7	20.0
SETUJU	29	52.7	52.7	72.7
SANGAT SETUJU	15	27.3	27.3	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS di olah (2023)

Indikator pertama dari variable kepuasan kerja yaitu gaji (X_{4.1}) yang terdapat pada tabel 18. diatas menunjukkan jawaban dominan pada skor 4 dengan jawaban setuju sebanyak 29 orang atau 52.7%, kemudian terbanyak kedua terdapat pada skor 5 dengan jawaban sangat setuju sebanyak 15 orang atau 27.3%, kemudian terbanyak ketiga terdapat pada skor 3 dengan jawaban netral sebanyak 7 orang atau 12,7%, sedangkan sisanya sebanyak 4 orang atau 7,3% menjawab tidak setuju dengan skor 2.

Tabel 19. Pekerjaan Itu Sendiri (Y₄)

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SANGAT TIDAK SETUJU	0	0.0	0.0	0.0
TIDAK SETUJU	5	9.1	9.1	9.1
NETRAL	9	16.4	16.4	25.5
SETUJU	30	54.5	54.5	80.0
SANGAT SETUJU	11	20.0	20.0	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS di olah (2023)

Indikator kedua dari variable kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri (X_{4.2}) yang terdapat pada tabel 4.22 diatas menunjukkan jawaban dominan pada skor 4 dengan jawaban setuju sebanyak 30 orang atau 54.5%, kemudian terbanyak kedua terdapat pada skor 5 dengan jawaban sangat setuju sebanyak 11 orang atau 20.0%, kemudian terbanyak ketiga terdapat pada skor 3 dengan jawaban netral sebanyak 9 orang atau 16,4%, sedangkan sisanya sebanyak 5 orang atau 9.1% menjawab tidak setuju dengan skor 2.

Tabel 20. Teman Kerja (Y₄)

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SANGAT TIDAK SETUJU	0	0.0	0.0	0.0
TIDAK SETUJU	2	3.6	3.6	3.6
NETRAL	12	21.8	21.8	25.5
SETUJU	28	50.9	50.9	76.4
SANGAT SETUJU	13	23.6	23.6	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS di olah (2023)

Indicator ketiga dari variable kepuasan kerja yaitu teman kerja (X_{4.3}) yang terdapat pada tabel 20. diatas menunjukkan jawaban dominan pada skor 4 dengan jawaban setuju sebanyak 28 orang atau 50.9%, kemudian terbanyak kedua terdapat pada skor 5 dengan jawaban sangat setuju sebanyak 13 orang atau 23.6%, kemudian terbanyak ketiga terdapat pada skor 3 dengan jawaban netral sebanyak 12 orang atau 21,8%, sedangkan sisanya sebanyak 2 orang atau 3.6% menjawab tidak setuju dengan skor 2.

Tabel 21. Tanggung Jawab (Y₄)

	Frekuensi	Persentase	Valid Persentase	Cumulative Persentase
Valid SANGAT TIDAK SETUJU	0	0.0	0.0	0.0
TIDAK SETUJU	0	0.0	0.0	0.0
NETRAL	5	9.1	9.1	9.1
SETUJU	30	54.5	54.5	63.6
SANGAT SETUJU	20	36.4	36.4	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS di olah (2023)

Indicator keempat dari variable kepuasan kerja yaitu tanggung jawab (X_{4.4}) yang terdapat pada tabel 21. diatas menunjukkan jawaban dominan pada skor 4 dengan jawaban setuju sebanyak 30 orang atau 54.5%, kemudian terbanyak kedua terdapat pada skor 5 dengan jawaban sangat setuju sebanyak 20 orang atau 36.4%, sedangkan sisanya sebanyak 5 orang atau 9.1% menjawab netral dengan skor 3.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka dapat diketahui tanggapan kepuasan kerja (X₃), sebagaimana tersaji pada tabel 22. berikut ini.

Tabel 22. Kepuasan Kerja (Y)

Indicator	jumlah skor	rata-rata
Gaji	220	4.00
Pekerjaan Itu Sendiri	212	3.85
Teman Kerja	217	3.95
Tanggung Jawab	235	4.27
total skor	884	4.02

Sumber: data primer (2023) diolah SPSS 23

Berdasarkan pada tabel 22. menunjukkan bahwa total skor jawaban untuk variable kepuasan kerja (X₃) adalah sebesar 884 dengan rata-rata 4,02 yang berarti persepsi responden terhadap kepribadian pada PT Timur Megah Steel Driyorejo-Gresik termasuk dalam kategori “setuju atau baik” karena jawaban responden berada di antara angka 3,41 - 4,20. Dalam hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan setuju dengan item-item pernyataan yang diajukan dalam variable kepuasan kerja yang diwakili oleh Gaji dengan rata-rata 4,00. Pekerjaan itu sendiri dengan rata-rata 3,85, teman kerja dengan rata-rata 2,17, dan tanggung jawab dengan rata-rata 4,27. Dari gambaran tersebut menunjukkan bahwa karyawan merasa setuju atas variable kepuasan kerja pada PT. Timur Megah Steel Driyorejo-Gresik.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Berikut rangkuman data uji validitas dari tiap-tiap variable :

Tabel 23. Uji Validitas

Variabel		r - Hitung	r - Tabel	Keterangan
Kepribadian (X1)	X1.1	0.522	0.260	Valid
	X1.2	0.302		Valid
	X1.3	0.673		Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0.476	0.260	Valid
	X2.2	0.521		Valid
	X2.3	0.610		Valid
Work Life Balance (X3)	X3.1	0.558	0.260	Valid
	X3.2	0.334		Valid
	X3.3	0.655		Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0.347	0.260	Valid
	Y2	0.504		Valid
	Y3	0.329		Valid
	Y4	0.378		Valid

Sumber: data primer (2023) diolah SPSS 23

Dari hasil pengujian validitas, dapat dilihat bahwa keseluruhan item atau indicator variable kepribadian (X1), budaya organisasi (X2), work life balance (X3) dan kepuasan kerja (Y) mempunyai r hitung > r tabel yaitu pada taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$) dan $n = 55$ diperoleh nilai r tabel ($55-2$) sebesar 0,260, maka dapat dikatakan bahwa keseluruhan indicator variable kepribadian (X1), budaya organisasi (X2), work life balance (X3) dan kepuasan kerja (Y) adalah valid untuk digunakan sebagai instrument dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Berikut Setelah dilakukan uji validitas, selanjutnya dilakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui alat ukur yang digunakan reliable atau handal. Berikut rangkuman tiap-tiap variable :

Tabel 24. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Stadart Korelasi	Keterangan
1	Kepribadian (X1)	0.667	0.60	Reliabel
2	Budaya Organisasi (X2)	0.712	0.60	Reliabel
3	Work Life Balance (X3)	0.689	0.60	Reliabel
4	Kepuasan Kerja (Y)	0.603	0.60	Reliabel

Sumber: data primer (2023) diolah SPSS 23

Berdasarkan tabel diatas perhitungan Cronbach's Alpha untuk mengetahui tingkat kehandalan instrument, dengan hasil reliabilitas diatas standart alpha 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa semua instrument yang digunakan dalam mengukur variable adalah reliable.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar perubahan faktor yang digunakan dalam model penelitian yaitu pengaruh variable kepribadian, budaya organisasi, dan work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Timur Megah Steel Driyorejo-Gresik secara linier. Data yang diperoleh dari hasil tanggapan/jawaban kuisioner yang telah diisi oleh responden diolah menggunakan SPSS dengan teknik analisis data pada penelitian menggunakan regresi linier berganda. Hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh hasil sebagaimana yang tersaji pada tabel 4.28 sebagai berikut :

Tabel 25. Hasil perhitungan regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	.131	.255		.002
1 KEPRIBADIAN	.250	.078	.294	.002
BUDAYA ORGANISASI	.502	.095	.421	.000
WORK LIFE BALANCE	.798	.077	.843	.000

Sumber: output SPSS diolah penulis (2023)

Dari data tabel 4.28 persamaan regresi yang didapat adalah :

$$Y = 0.131 + 0.250X_1 + 0.502X_2 + 0.798X_3 + e$$

Dari fungsi regresi linier berganda dari variable kepribadian, budaya organisasi dan work life balance adalah bertanda positif, yang berarti variable bebas yang digunakan dalam penelitian mempunyai hubungan yang searah dengan variable terikatnya. Jika nilai variable bebas tersebut meningkat maka akan mendorong meningkatnya kepuasan kerja karyawan dan sebaliknya.

Dengan persamaan regresi yang telah didapat, dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) sebesar 0.131, menunjukkan bahwa jika sebelum ada pengaruh dari variable kepribadian, budaya organisasi, dan work life balance maka besar nilai kepuasan kerja karyawan akan sebesar 0.131 persen, atau dapat dikatakan bahwa jika variable kepribadian, budaya organisasi, dan work life balance = 0, maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar nilai konstanta tersebut.
2. Koefisien regresi kepribadian (b₁) sebesar 0.250, menunjukkan arah hubungan positif searah antara kepribadian dengan kepuasan kerja karyawan. Semakin baik kepribadian karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, hal ini terjadi asumsi variable budaya organisasi dan work life balance konstan.

3. Koefisien regresi budaya organisasi (b_2) sebesar 0.502, menunjukkan arah hubungan positif searah antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan. Semakin baik budaya organisasi dalam perusahaan maka karyawan akan melakukan pekerjaan yang terbaik bagi perusahaan, yang akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini terjadi asumsi variable kepribadian dan work life balance konstan.
4. Koefisien regresi work life balance (b_3) sebesar 0.798, menunjukkan arah hubungan positif searah work life balance dan kepuasan kerja karyawan. Semakin baik karyawan dalam membagi waktu antara pekerjaan dengan keluarga maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase kontribusi variable bebas kepribadian, budaya organisasi dan work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Timur Megah Steel Driyorejo-Gresik. Hasil perhitungan dengan program SPSS, diperoleh nilai koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 26. Hasil perhitungan koefisien determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874 ^a	.764	.750	.572

a. Predictors: (Constant), WORK LIFE BALANCE, BUDAYA ORGANISASI, KEPRIBADIAN

Sumber: Output SPSS diolah penulis (2023)

Melihat hasil output SPSS pada tabel 4.29 diketahui besarnya koefisien determinasi yang ditunjukkan oleh nilai *adjusted R square* sebesar 0.750 atau 75% yang berarti bahwa sumbangan atau kontribusi dari kepribadian, budaya organisasi, dan work life balance secara bersama-sama terhadap variable kepuasan kerja karyawan PT. Tmur Mrgah Steel Driyorejo-Gresik adalah sedang, sedangkan sisanya (100% - 75% = 25%) dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Sedangkan koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara variable bebas kontribusi dari kepribadian, budaya organisasi dan work life balance secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Timur Megah Steel Driyorejo-Gresik. Koefisien korelasi berganda ditunjukkan dengan (R) sebesar 0.874 yang berarti bahwa korelasi atau hubungan antara variable bebas kepribadian, budaya organisasi, dan work life balance terhadap variable terikat kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat, karena nilai **R** yang dihasilkan mendekati angka **1** atau sebesar **0.874**.

Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dimaksudkan untuk menguji kemaknaan atau keberartian koefisien regresi parsial. pengujian melalui uji t dilakukan dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel pada taraf nyata $\alpha = 0,05$. Uji t berpengaruh signifikan apabila hasil perhitungan t-hitung lebih besar dari t-tabel (t-hitung > t-tabel) atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5% ($p < 0,05$). Lebih jelasnya ditunjukkan pada tabel 4.30 sebagai berikut:

Tabel 27. Uji-t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.131	1.255		3.291	.002
	KEPRIBADIAN	.250	.078	.294	3.221	.002
	BUDAYA ORGANISASI	.502	.095	.421	5.286	.000
	WORK LIFE BALANCE	.798	.077	.843	10.398	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA
Sumber: Output SPSS diolah penulis (2023)

Pada tabel 27. diperoleh hasil perhitungan t_{hitung} beserta tingkat sig dengan penjelasan sebagai berikut:

- **Pengaruh Kepribadian Terhadap Kepuasan kerja karyawan**

Dari tabel 4.30 diatas diperoleh tingkat signifikan variable kepribadian sebesar 0,002 lebih kecil dari alpha (0,05), sedangkan t-tabel (54;0,05 sebesar 1.68). Dengan demikian maka t-hitung lebih besar dari t-tabel (3.221 lebih besar 1.68). artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan kepribadian terhadap kepuasan kerja karyawan PT Timur Megah Steel Driyorejo-Gresik.

- **Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan**

Dari tabel 4.30 diatas diperoleh tingkat signifikan variable budaya organisasi sebesar 0,000 lebih kecil dari (0,05), sedangkan t-tabel (54;0,05 sebesar 1.68). dengan demikian maka t-hitung lebih besar dari t-tabel (5.286 lebih besar 1.68). artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Timur Megah Steel Driyorejo-Gresik.

- **Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan**

Dari tabel 4.30 diatas diperoleh tingkat signifikan variable work life balance sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha (0,05), sedangkan t-tabel (54;0,05 sebesar 1.68). dengan demikian maka t-hitung lebih besar dari t-tabel (10.398 lebih besar 1.68) artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan PT Timur Megah Steel Driyorejo-Gresik.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variable bebas secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable terikat, berdasarkan hasil perhitungan menggunakan program SPSS diperoleh hasil seperti di bawah ini:

Tabel 28. Hasil Perhitungan Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	54.023	3	18.008	54.981	.000 ^b
	Residual	16.704	51	.328		
	Total	70.727	54			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), WORK LIFE BALANCE, BUDAYA ORGANISASI, KEPRIBADIAN

Sumber: Output SPSS diolah Penulis (2023)

Adapun kriteria pengujian secara simultan dengan tingkat signifikan (α) 5% sebagai berikut:

- Dengan cara melihat nilai signifikan dari print out computer, jika probabilitas $> (\alpha)$ 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti kepribadian, budaya organisasi, dan work life balance secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Timur Mrgah Steel Driyorejo-Gresik.
- Dengan cara melihat nilai signifikan dari print out computer, jika probabilitas $< (\alpha)$ 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti kepribadian, budaya organisasi, dan work life balance secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Timur Mrgah Steel Driyorejo-Gresik.

Hasil perhitungan analisis *Full Model Regression* dengan bantuan program SPSS diperoleh F-hitung sebesar 54.981 dengan tingkat probabilitas 0.000 (signifikan). Sedangkan F-tabel (3;51 sebesar 2.78). dengan demikian maka F-hitung lebih besar dari F-tabel (54.981 lebih besar 2.78) dan juga probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05, berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini yaitu kepribadian, budaya organisasi dan work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Timur Mrgah Steel Driyorejo-Gresik.

PEMBAHASAN

Pengaruh kepribadian terhadap kepuasan kerja

Variable Kepribadian (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) karena mempunyai t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu $3,221 > 1,68$ dengan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan mempunyai kepribadian yang baik akan membuat seseorang lebih merasa nyaman dan mencintai pekerjaannya karena kepribadian mengacu kepada individu yang stabil. Kepribadian sendiri merupakan sifat yang melekat pada diri individu untuk menggambarkan perilaku yang digunakan individu tersebut dalam berinteraksi dengan lingkungannya (Sobur, 2003). Kepribadian merupakan faktor yang memegang peranan penting dalam perilaku sehari-hari seorang individu dan merupakan bagian integral dari pembahasan perilaku dalam organisasi. Kemampuan individu untuk bertahan hidup di tempat kerja tergantung pada keberhasilan mereka dalam menyesuaikan antara kepribadian mereka dan lingkungan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh (AMINUDDIN, 2018) dengan judul “Pengaruh Kepribadian Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Starwood Furniture Indonesia” yang membuktikan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga dalam penelitian ini yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan kepribadian terhadap kepuasan kerja telah terbukti kebenarannya sesuai dengan penelitian terdahulu.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

Variable budaya organisasi (X₂) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) karena mempunyai t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu $3,221 > 1,68$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang berarti variable budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Timur Megah Steel Driyorejo-Gresik. Peran budaya dalam mempengaruhi perilaku karyawan tampaknya semakin penting di tempat kerja saat ini, kepentingan bersama dari budaya yang kuat memastikan bahwa semua karyawan diarahkan ke arah yang sama, budaya meningkatkan komitmen organisasi dan meningkatkan konsistensi perilaku karyawan (Robbins, S. P. and Judge, 2015). Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh (Suparta & Ardana, 2019) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pengembangan Pariwisata Indonesia Persero” yang membuktikan bahwa variable budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga dalam penelitian ini yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja telah terbukti kebenarannya sesuai dengan penelitian terdahulu.

Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja

Variable Work Life Balance (X₃) berpengaruh terhadap variable kepuasan kerja (Y) karena mempunyai t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu $10,398 > 1,68$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang berarti variable work life balance berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Timur Megah Steel Driyorejo-Gresik. Work-life balance sendiri merupakan kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga (Schermerhorn, 2005). Menciptakan dan mempertahankan kepuasan kerja merupakan pekerjaan yang dapat berdampak signifikan terhadap kelangsungan usahanya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh (Ganapathi, 2016) dengan judul “Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bio Farma Persero)” yang membuktikan bahwa variable work life balance berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan work life balance terhadap kepuasan kerja telah terbukti kebenarannya sesuai dengan penelitian terdahulu.

Pengaruh kepribadian, budaya organisasi dan work life balance terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat dikatakan bahwa variable Kepribadian, Budaya Organisasi dan Work Life Balance secara simultan mempengaruhi variable Kepuasan Kerja dengan nilai F hitung positif $54,981$ lebih besar dari F tabel sebesar $2,78$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. artinya dapat disimpulkan bahwa Hipotesis diterima yang berarti variable Kepribadian, Budaya Organisasi dan Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Timur Megah Steel Driyorejo-Gresik. Setiap kenaikan variable bebas akan diikuti oleh kenaikan variable terikat. Berdasarkan nilai Adjusted R Square pada hasil uji koefisien determinasi (R^2) simultan diperoleh hasil $0,750$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variable Kepribadian, Budaya Organisasi dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 75% dan sisanya 25% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Sehingga jika variable Kepribadian, Budaya Organisasi dan Work Life Balance dapat ditingkatkan secara bersama-sama maka hasil kinerja Kepuasan Kerja Karyawan akan lebih maksimal. Dalam pengujian dan analisa koefisien determinasi parsial diperoleh variable *Work Life Balance* dengan nilai koefisien beta sebesar

0.843 atau 84.3% dibandingkan dengan yang lainnya. Hasil ini berarti sesuai dengan hipotesis awal yang menyebutkan bahwa variable yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Timur Megah Steel Driyorejo-Gresik, sehingga pengujian ini dapat terbukti kebenarannya.

V. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan hipotesis penelitian yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Kesimpulan dalam penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Variable kepribadian berpengaruh secara langsung dan positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Timur Megah Steel Driyorejo-Gresik.
2. Variable budaya organisasi berpengaruh secara langsung dan positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Timur Megah Steel Driyorejo-Gresik.
3. Variable Work Life Balance berpengaruh secara langsung dan positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Timur Megah Steel Driyorejo-Gresik.
4. Variable kepuasan, budaya organisasi, dan work life balance berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Timur Megah Steel Driyorejo-Gresik.

Saran

Saran yang diajukan oleh peneliti sebagai hasil dari proses penelitian yang telah dilakukan sebagai berikut :

1. Bagi karyawan PT. Timur Megah Steel Driyorejo-Gresik diharapkan bisa meningkatkan sifat kepribadiannya dengan lebih meningkatkan kemampuan komunikasi dan juga dengan aktif, berbicara dengan jelas, dan sampaikan pesan dengan tepat. Karena komunikasi yang baik membangun hubungan yang lebih kuat dengan orang lain dan mencegah konflik yang tidak perlu.
2. Bagi karyawan PT. Timur Megah Steel Driyorejo-Gresik diharapkan bisa menjaga kualitas budaya organisasinya karena dengan menjaga budaya organisasi yang positif maka akan meningkatkan produktifitas, kreatifitas dan kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan.
3. Bagi karyawan PT. Timur Megah Steel Driyorejo-Gresik diharapkan bisa menjaga keseimbangan kehidupan kerja dengan kehidupan selain kerja, sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien.
4. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya penelitian lebih lanjut dapat menambahkan variable lain dan diharapkan untuk lebih memperhatikan sampel yang berbeda sehingga dapat mendapatkan hasil yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- AMINUDDIN, A. C. (2018). *PENGARUH KEPRIBADIAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. STARWOOD FURNITURE INDONESIA*. UNISNU JEPARA.
- Damara, V. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Pelayan dan Kepribadian Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di CV. Alam Sejati. *Agora*, 3(2), 277–283.
- Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada PT. Bio Farma Persero). *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 125–135.
- Greenhaus, C. dan S. (2003). The Relation Between Work_Family Balances and Quality

- of Life. *Vocational, Journal Of Behaviour*.
- Herlambang, H. C., & Murningsih, R. (2020). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif Untuk Demokrasi (SINDIKASI). *Journal Unimma (Universitas Muhammadiyah Magelang)*, 1–15.
- Hudson. (2005). The Case for Work-Life Balance. *Australia : Hudson Highland Group*.
- Nofitasari, T., & Prasetyo, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(4), 709–726.
- Pouluse dan Sudarsan. (2014). *faktor work life balance*.
- Pratama, D. A., Pali, M., & Nurcahyo, F. A. (2012).). Pengaruh Karakteristik Kepribadian Berdasarkan The Big Five Personality Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel. *Jurnal Gema Aktualita*, 1(1), 57–67.
- Robbins, S. P. and Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*.
- Robbins, S. P. (2010). *Perilaku Organisasi. Jakarta : Index*.
- Schermerhorn, R. (2005). *Work-life balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*.
- Schultz, D. and Schultz, S. . (1998). *Psychology and Work Today: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology. Prentice Hall: New Jersey, 7th ed.*
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil, Cetakan Kelima. PT Refika Aditama*.
- Sobur, A. (2003). *Psikologi Umum. CV Pustaka Setia*.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung. Alfabeta*.
- Suparta, I. W., & Ardana, I. K. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pengembangan Pariwisata Indonesia Persero. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3446. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p06>
- Veithzal, R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. PT Raja Grafindo Persada*.