PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN PT PLN (Persero) UNIT INDUK PEMBANGKITAN SUMATERA BAGIAN SELATAN

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat

Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi

Diajukan oleh :

NADYA NATASYA

NPM. 1801110544

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TRIDINANTI

PALEMBANG

2022

UNIVERSITAS TRIDINANTI

FAKULTAS EKONOMI

PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama	: NADYA NATASYA
Nomor Pokok/NIM	: 1801110544
Jurusan/Prog.Studi	: Manajemen
Mata Kuliah	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	: Pengaruh Work Life Balance dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 9/3/22 Pembimbing I : Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si.

NIDN : 0110117204

Tanggal 08/3/22 Pembimbing II : Dian Septianti, S.E., MM.

NIDN : 0206098501

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi	Ketua Program Studi
Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA, CSRS	Mariyam Zanariah, SE., MM.
NIDN. 0205026401	NIDN. 0222096301

071 /PS/DFE/ 22

UNIVERSITAS TRIDINANTI

FAKULTAS EKONOMI

PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama	: NADYA NATASYA
Nomor Pokok/NIM	: 1801110544
Jurusan/Prog.Studi	: Manajemen
Jenjang Pendidikan	: Strata 1
Mata Kuliah Pokok	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	: Pengaruh Work Life Balance dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan

Penguji Skripsi :

Tanggal 28/3/22 Ketua Penguji : Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si.

NIDN : 0110117204

Tanggal 24/3/22 Penguji I : Dian Septianti, S.E., MM.

NIDN : 0206098501

Tanggal 6/4/22 Penguji II : Salman, S.E., M.P.

NIDN : 0201085741

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ekonomi	Ketua Program Studi
Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA, CSRS	Mariyam Zanariah, SE., MM.
NIDN. 0205026401	NIDN. 0222096301

071 / PS / DFE / 22

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Nama	: NADYA NATASYA
Nomor Pokok/NIM	: 1801110544
Jurusan/Prog.Studi	: Manajemen
Jenjang Pendidikan	: Strata 1
Mata Kuliah Pokok	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	: Pengaruh Work Life Balance dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa seluruh data, informasi, interprestasi, pembahasan, dan kesimpulan yang disajikan dalam skripsi ini kecuali yang disebutkan sumbernya adalah merupakan hasil pengamatan, penelitian, serta pemikiran saya dengan pengarahan pembimbing yang ditetapkan dan tidak ada hasil penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti ketidakbenaran dalam pernyataan diatas, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Maret 2022

Nadya Natasya

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i
HALAMAN PERSETUJUAN ii
HALAMAN PENGESAHAN iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT v
KATA PENGANTAR vi
DAFTAR ISI viii
DAFTAR TABEL xi
DAFTAR GAMBAR xii
ABSTRAK xiii
RIWAYAT HIDUP xiv

BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 9
1.3 Tujuan Penelitian 10
1.4 Manfaat Penelitian 11

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 13
2.1 *Work Life Balance* 13
2.1.1 Pengertian *Work Life Balance* 13
2.1.2 Aspek *Work Life Balance* 14
2.1.3 Dimensi Pembentuk *Work Life Balance* 14
2.1.4 Indikator *Work Life Balance* 16
2.1.5 Faktor yang Mempengaruhi *Work-Life Balance* 17
2.2 Budaya Organisasi 18
2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi 18
2.2.2 Fungsi Budaya Organisasi 19
2.2.3 Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi 21
2.2.4 Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi 23

2.3 Kepuasan Kerja 24
2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja 24
2.3.2 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja 25
2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja 26
2.4 Kinerja Karyawan 28
2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan 28
2.4.2 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan 28
2.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan 29
2.5 Penelitian Lain yang Relevan 30
2.6 Kerangka Berfikir 34
2.6.1 Pengaruh *Work Life Balance* dengan Kepuasan Kerja 35
2.6.2 Pengaruh Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja 35
2.6.3 Pengaruh *Work Life Balance* dengan Kinerja Karyawan 36
2.6.4 Pengaruh Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan 37
2.6.5 Pengaruh Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan 37
2.7 Hipotesis 38

BAB III METODE PENELITIAN 40
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian 40
3.1.1 Tempat Penelitian 40
3.1.2 Waktu Penelitian 40
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data 41
3.2.1 Sumber Data 41
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data 42
3.3 Populasi dan Sampel 42
3.3.1 Populasi 45
3.3.2 Sampel dan Teknik Sampling 43
3.4 Rancangan Penelitian 46
3.5 Defenisi Operasional Variabel 46
3.6 Instrumen Penelitian 50
3.7 Metode Analisis Data 50
3.8 Teknik Analisis Data 51

3.8.1 Analisis Inferensial 52
3.8.2 Analisa Model Pengukuran (*Outer Model*) 55
3.8.3 Analisa Model Struktural *(Inner Model)* 56
3.9 Analisis Jalur (Path Analysis) 57
3.10 Uji Hipotesis Statistik 59

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 61
4.1 Hasil Penelitian 61
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan 61
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan 64
4.1.3 Struktur Organisasi PT PLN (Persero) UIKSBS 65
4.1.4 Deskripsi Jabatan pada PT PLN (Persero) UIKSBS 66
4.2 Pembahasan 74
4.2.1 Karakteristik Penyebaran Kuesioner 75
4.3 Analisis PLS-SEM 80
4.3.1 Analisa Model Pengukuran *(Outer Model)* 80
4.3.2 Analisa Model Struktural *(Inner Model)* 87
4.4 Analisis Jalur (*Path Analysis*) 89
4.5 Pengujian Hipotesis 91

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 97
5.1 Kesimpulan 97
5.2 Saran 98

DAFTAR PUSTAKA 100
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Pencapaian Kinerja Organisasi PT PLN (Persero) UIKSBS 3
Tabel 2.1 Penelitian Lain yang Relevan 31
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian 40
Tabel 3.2 Jumlah Karyawan PT PLN (Persero) UIKSBS Tahun 2021 43
Tabel 3.3 Jumlah Sampel Karyawan PT PLN (Persero) UIKSBS Tahun 2021 45
Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel 47
Tabel 3.5 Skala Likert 50
Tabel 4.1 Profil Umum Responden 75
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 76
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 77
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 78
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 78
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang 79
Tabel 4.7 Nilai *Outer Loading* 83
Tabel 4.8 Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) 84
Tabel 4.9 Nilai *Cross Loading* 85
Tabel 4.10 Nilai *Composite Reliability* 87
Tabel 4.11 Nilai *Cronbach's Alpha* 87
Tabel 4.12 Nilai R-*Square* 88
Tabel 4.13 Hasil *T-Statisctic* 92

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Skema Kerangka Berfikir 34
Gambar 3.1 Hubungan Struktural antara X_1, X_2, dan Y terhadap Z 58
Gambar 4.1 Struktur Organisasi 66
Gambar 4.2 Nilai *Outer Loading* dan *Cross Loading* 82
Gambar 4.2 *Path Diagram* 90

ABSTRAK

Nadya Natasya, "Pengaruh *Work Life Balance* dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan, dibawah bimbingan Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si. dan Dian Septianti, S.E., MM.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung *work life balance* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan sebanyak 59 orang.

Teknik pemilihan sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan *simple random sampling* dimana setiap elemen populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai subjek. Alat analisis pada penelitian ini yaitu analisis diagram jalur *(path analysis)* dengan menggunakan *software* PLS 3.0.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) *Work life balance* berpengaruh langsung dan positif terhadap kepuasan kerja; 2) Budaya organisasi berpengaruh langsung dan positif terhadap kepuasan kerja; 3) *Work life balance* berpengaruh langsung dan positif terhadap kinerja karyawan; 4) Budaya organisasi berpengaruh langsung dan positif terhadap kinerja karyawan; 5) Kepuasan kerja berpengaruh langsung dan positif terhadap kinerja karyawan; 6) *Work life balance* berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening; 7) Budaya organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Kata Kunci : Work Life Balance, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peran yang besar sebagai penggerak utama dalam suatu perusahaan atau organisasi. Walaupun didukung oleh sarana dan prasarana serta sumber daya yang lainya, tetapi tidak didukung oleh sumber daya manusia yang andal, maka kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap perusahaan atau organisasi, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan.

Dalam menghadapi besarnya persaingan dunia bisnis dan tantangan, perusahaan harus peka dan mampu membuat kebijakan yang tepat dengan tujuan agar dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lain, serta mampu meningkatkan elektabilitas untuk semakin mendapatkan kepercayaan konsumen atau masyarakat. Kesadaran akan paradigma tersebut telah membawa banyak perusahaan atau organisasi merumuskan permasalahan yang menjadi konsentrasi untuk menciptakan karyawan yang berkompetensi bahkan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan menjadi unsur fundamental dalam keberlanjutan hidup perusahaan, karena dari kinerja kita bisa melihat tujuan perusahaan yang terealisasikan. Selain itu dengan adanya kinerja karyawan, para pemangku penting dalam perusahaan bisa menjadikannya sebagai bahan

evaluasi untuk menilai sebesar apa tingkat pencapaian karyawannya. Semakin tinggi tingkat kinerja karyawan maka menujukkan perusahan tersebut semakin dekat dengan tujuan perusahaan.

Menurut Mathis & Jackson (2007:419) dalam Putra (2014:39) terdapat empat dimensi pembentuk kinerja karyawan yaitu antara lain, kuantitas kerja yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal yang menunjukan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efektivitas kinerja dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan; kualitas kerja merupakan ketelitian, kerapian, dan keterikatan hasil kerja yang dilakukan dengan baik agar dapat menghindari kesalahan didalam menyelesaikan suatu pekerjaan; pemanfaatan waktu merupakan penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan agar pekerjaan selesai tepat waktu pada waktu yang ditetapkan; kerja sama yaitu tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawa dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

Berdasarkan data Laporan Pencapaian Nilai Kinerja Organisasi PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan, menunjukkan bahwa hasil kinerja pegawai dalam dua tahun terakhir yang diukur dalam jangka waktu per-semester seperti yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.1
Hasil Pencapaian Kinerja Organisasi
PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumbagsel

No	Semester	Target (Persentase)	Realisasi (Persentase)	Persentase Pencapaian
1	Semester 1 2020	100%	90,51%	91%
2	Semester 2 2020	100%	100,75%	101%
3	Semester 1 2021	100%	96,36%	96%
4	Semester 2 2021	100%	98,01%	98%

Sumber : Bidang Perencanaan dan Enjiiniring PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan (2022)

Dari tabel 1.1 dapat dilihat persentase pencapaian kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian selatan tahun 2021 belum tercapai secara maksimal sesuai dengan target yang ditentukan. PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian selatan merupakan salah satu perusahaan milik negara yang bergerak di bidang ketenagalistrikan yang bertugas mengatur pasokan listrik dalam negeri khususnya Sumatera Bagian Selatan, oleh karena itu membutuhkan karyawan yang berkualitas dan selalu dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan akan semakin meningkat jika karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja. Untuk menumbuhkan kepuasan dan kinerja karyawan, perusahaan harus mampu merespon kebutuhan karyawan secara psikis yakni dengan penerapan *Work life balance* atau keseimbangan antara kehidupan didalam suatu pekerjaan.

Keseimbangan antara kehidupan di dalam suatu pekerjaan perlu dipertimbangkan oleh perusahaan dalam membuat suatu kebijakan agar

produktivitas kerja tetap terjaga. Keseimbangan antara kehidupan di dalam pekerjaan yang baik akan menghasilkan semangat kerja tinggi, timbulnya perasaan puas terhadap pekerjaan yang dimiliki, dan adanya rasa tanggung jawab penuh baik didalam pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadinya. Semakin tingginya semangat kerja karyawan dapat membuat karyawan selalu siap dalam memberikan kinerja secara optimal.

Fisher (2009) dalam Tongam et al., (2021:77-95), mengemukakan terdapat empat dimensi pembentuk *work life balance*, yaitu *Work Interference With Personal Life* mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat menganggu kehidupan pribadi individu, *Personal Life Interference With Work* mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu menganggu kehidupan pekerjaan, *Personal Life Enhancement of Work* mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja, *Work Enchancement of Personal Life* mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu.

Permasalahan yang ditemui pada sebagian besar karyawan di PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan memperlihatkan bahwa sebagian besar karyawan suka membawa masalah pribadi kedalam lingkungan pekerjaan, dimana perusahaan tidak memiliki wewenang untuk mencampuri urusan pribadi karyawan, tetapi apabila urusan pribadi tidak diselesaikan maka akan menganggu pekerjaan yang pada akhirnya berefek ke kinerja dan kepuasan perusahaan. Kemudian pekerjaan kantor sering dibawa ke rumah sehingga ini juga menjadi permasalahan yang

bisa mengakibatkan pertengkaran kepada keluarga, karena keluarga menjadi terabaikan demi pekerjaan kantor. Sebagaimana yang dijelaskan Nafiudin (2015) dalam Prayogi et al., (2019:39-51) karyawan yang tidak mampu menjaga hubungan harmonis di perusahaan dimana karyawan tidak bisa memilah antara pekerjaan dan kehidupan keluarga, maka karyawan akan memilih untuk mencari pekerjaan lain atau memilih berhenti dari perusahaan. Sedangkan jika karyawan dapat menjaga keharmonisan pekerjaan dan kehidupan pribadi, tentunya akan merasakan kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja perusahaan.

Selain itu, dalam suatu perusahaan atau organisasi biasanya perusahaan atau organisasi itu menargetkan sesuatu yang harus dicapai, ialah ingin mencapai Visi dan Misi dengan memberdayakan unsur terpenting yaitu sumber daya manusia (SDM). Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat menghasikan insan – insan atau penerus dari perusahaan yang berkualitas memiliki mutu, berkompeten pada bidangnya, professional, berpengalaman serta tangguh untuk menjadi komponen perusahaan dalam menghadapi besarnya persaingan dunia bisnis dan tantangan perusahaan kedepannya.

Dalam menghadapi besarnya persaingan dunia bisnis dan tantangan perusahaan kedepannya memiliki insan-insan karyawan yang bekualitas dan produktif, perusahaan tersebut harus menyatukan budaya setiap karyawan yang berbeda – beda. Oleh karena itu dikaitkan dengan judul penelitian ini bisa dikatakan bahwa budaya organisasi merupakan wadah bagi karyawan

berpedoman, melakukan, bertidak, bersikap serta membuat suasana nyaman terhadap pekerjaan dan perusahaan. Sebuah organisasi yang terdiri dari berbagai kelompok individu yang bekerjasama dan berinteraksi satu sama lain, akan membentuk sebuah kebiasaan yang lama – kelamaan akan membentuk budaya organisasi dalam sistem organisasi tersebut.

Strategi organisasi budaya kerja produktif salah satunya sangat perlu diperhatikan guna mendukung hasil yang maksimal sehingga perusahaan bisa bersaing. Budaya kerja produktif membuat peningkatan kinerja karyawan sehingga karyawan dapat bekerja sangat maksimal sehingga bisa memberi nilai peningkatan bagi perusahaan, Dengan demikian budaya kerja produktif karyawan bisa dicapai secara maksimal dan pendapatan perusahaan dapat meningkat dari sisi kualitas mutu, kuantitas jumlah produksi, waktu produksi serta kerja sama antar karyawan mempunyai pengaruh terhadap kinerja perusahaan guna meningkatkan produksi. Sebuah strategi organisasi tidak akan berkembang menjadi organisasi yang maju tanpa memperkokoh fondasi budayanya, setelah budaya kuat maka akan berpengaruh besar terhadap strategi yang dijalankan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Wibowo (2016:33) ada tujuh dimensi pembentuk budaya organisasi, antara lain yaitu *innovation and risk taking* atau inovasi dan pengambilan keputusan yang merupakan tingkatan sejauh mana karyawan didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil risiko; *attention to detail* atau perhatian pada hal detail yang mengukur mengukur sejauh mana karyawan menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian pada hal detail; *outcome*

orientation atau orientasi pada manfaat mengukur sejauh mana manajemen fokus pada hasil atau manfaat dari pada teknik dan proses yang dipergunakan untuk mendapatkan manfaat tersebut; *people orientation* atau orientasi pada orang yang mengukur sejauh mana keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil karyawan dalam organisasi; *team orientation* atau orientasi pada tim yang mengukur sejauh mana aktivitas kerja di organisasi berdasarkan kerja sama tim daripada individual; *aggressiviness* atau agresifitas yang mengukur sejauh mana orang cenderung lebih antusias dan kompetitif dalam menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan; *stability* atau stabilitas yaitu mengukur sejauh mana kegiatan organisasi dengan menekankan dan mempertahankan status quo perbandingan dengan pertumbuhan perusahaan.

Dari hasil pengamatan yang dilakukan dan bersumber dari perusahaan yang memiliki Program dari manajemen PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan yaitu IMAGE. IMAGE kepanjangan dari *Informal Method for Increasing Emplyoee Engagement* merupakan merupakan suatu program kegiatan penguatan strategi komunikasi antara manajemen dan pegawai untuk meningkatkan *engagement* pegawai dan fokus pada perubahan perilaku, serta bertujuan untuk mendorong terciptanya perilaku-perilaku yang berperan penting dalam proses transformasi PLN, adapun tujuan Program Budaya IMAGE yaitu :

1. Untuk meningkatkan antusias dan semangat pegawai terhadap program perusahaan.
2. Membangun suasana kerja yang harmonis antara manajemen dan seluruh

pegawai.

3. Tercipta sikap peduli dan kompeten seorang leader terhadap bawahan .
4. Menambah Pengetahuan atau Program Tandem dalam penyelesaian masalah yang dihadapi pada saat bekerja..
5. Pegawai lebih gigih gesit serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
6. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, asyik menikmati pekerjaan dan gembira ketika bekerja.
7. Pegawai dapat menyampaikan saran atau masukannya kepada manajemen.

Salah satu kegiatan untuk mendukungnya yaitu membuat wadah untuk pegawai dimana mewajibkan menyampaikan aspirasi, masukan, kritik, saran serta manajeman juga dapat menyampaikan strategi – strategi, perkembangan kondisi kinerja saat itu dan umpan balik terhadap karyawan untuk mencari solusi bersama, dalam suatu forum dibalut dengan gaya santai milenial tetapi tetap formil yaitu *Code of Conduct* (CoC) yang telah membudaya setiap bulannnya dilakukan pertemuan. Namun masih terlihat ketidak sesuaian dari perilaku dan sikap beberapa karyawan yaitu sebagian besar karyawan masih bersikap pasif atau hanya mengikuti alur acara tersebut, kurang aktif atau masih malu – malu dalam menyampaikan pendapat serta karyawan menunjukan masih ada jarak dengan manajemen padahal manajemen sudah sangat terbuka, masih ada yang tidak hafal terhadap nilai dari yel – yel PLN, Visi dan Misi dari Perusahaan.

Faktor yang sangat erat kaitannya dengan *work life balance* dan budaya organisasi adalah bagaimana mewujudkan kepuasan kerja pada karyawan

sehingga karyawan dapat mencapai tingkat kinerja yang optimal. Ada lima dimensi pembentuk kepuasan kerja Mangkunegara (2016) dalam Herlambang & Murniningsih (2020:20) yaitu antara lain pekerjaan itu sendiri *(Work It Self)*, atasan *(Supervision)*, teman sekerja *(Workers)*, promosi *(Promotion)*, gaji/upah *(Pay)*. Namun, kini banyaknya karyawan dalam menentukan pekerjaan lebih cenderung melihat kepuasan kerja melihat dari sisi kenyamanan tempat kerja, pengembangan diri bahkan transparansi di tempat kerja. Maka dari itu perusahaan patut mempersiapkan strategi yang tepat untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Kepuasan kerja akan tercapai apabila kebutuhan karyawan terpenuhi. Dengan kepuasan kerja yang tinggi maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan tempat mereka bekerja.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk membuat dan melakukan suatu penelitian dengan judul "Pengaruh *Work life Balance* dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan?
2. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan?

3. Apakah ada pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan?
4. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan?
5. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan?
6. Apakah ada pengaruh tidak langsung *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening?
7. Apakah ada pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pokok masalah yang diuraikan di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan

pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan.

4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan.
6. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung *Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
7. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Bagi Penulis

Memperluas wawasan dan pengetahuan dalam memahami teori – teori dalam Manajemen Sumber Daya Manusia yang diperoleh saat perkuliahan serta mengenal secara langsung dunia kerja di PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai pertimbangan dan bahan masukan yang diperlukan oleh perusahaan untuk memberikan tambahan informasi tentang pengaruh *work life balance* dan budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada

kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat meninjau ulang aturan – aturan dalam perusahaan yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan.

c. Bagi Almamater

Sebagai tambahan literatur kepustakaan universitas di bidang penelitian mengenai pengaruh *work life balance* dan budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan serta sebagai bahan referensi dan perbandingan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Ganapathi, I Made Devan. (2016). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Bio Farma Persero). *E-Jurnal Ecodemica*, 5(1), 125-135.

Ghozali, Imam. (2011). *Structural Equation Modellng Metode Alternatif Dengan PLS Edisi 3.* Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, Hani. T. (2014). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE.

Haryono, Siswoyo. (2016). *Metode SEM Amos Lisrel PLS.* Jakarta: PT Intermedia Personalia Utama.

Herlambang, H. C., & Murniningsih, 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*, 2(1), 1-15.

Husein, Ananda Sabil. (2015). Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan PLS dengan SmartPLS 3.0. Universitas Brawijaya 19 : Malang.

Irawan, Wilman dan Jazz.(2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan karier terhadap kinerja karyawan PT Sarana Pembangunan Palembang Jaya. *Skripsi*, Universitas Muhammadiyah Palembang : Palembang.

Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.

Maghfiroh, S. H. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Studi Empiris pada PT Surya Mandiri Jaya Sakti). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1).

Mardhatillah, A., & Santoso, A. S. (2019). Implementasi Work Life Balance Dalam Sehari-hari. *Jurnal Abdi Masyarakat (JAM)*, 5(1), 41.

Maslichah, N. I., & Hidayat, K. (2017). Pengaruh Work-life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016) . *Jurnal Administrasi Bisnis*, 49(1), 61-62.

Octaviani, Erlita. (2016). Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Penerimaan dan Penggunaan Sistem Manajemen Pembelajaran Exelsa Universitas Sanata Dharma.*Tesis.* Universitas Sanata Dharma : Jogyakarta.

Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh Work-life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, *5*(3), 2–2.

Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *20*(1), 39-51.

Putra, Dian Nugraha Indrawan. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disipin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumbetri Megah Medan. *Skripsi*, Universitas Sumatera Utara : Medan.

Ramadhan, Ajie Mutiara & Ni Wayan Mujiati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Keadilan Organisasional, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional. *E-jurnal Manajemen Unud*, 7(2), 742.

Setiawan, Kiki Cahaya. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. PUSRI PALEMBANG. *Jurnal Psikologi Islami*, *1*(2), 43–53.

Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif dan R&D. Bandung : PT Alfabeta.

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif dan R&D. Bandung : PT Alfabeta.

Tomas Rino, K. (2019). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi di Biro Organisasi dan Kepegawaian Pada Kementrian Sosial Republik Indonesia. *Skripsi*, Universitas Darma Persada : Jakarta.

Tongam, E. G., Linardy, M. F. E., Saputra, M. K., & Saputra, N. (2021). Meneropong Work-Life Balance selama Covid-19: Studi Kasus Aparatur Sipil Negara di Jakarta Pusat. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, *2*(2), 77-95.

Wibowo. (2016). Budaya Organisasi .Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.

Wicaksana, S. A., Suryadi, & Asrunputri, A. P. (2020). Identifikasi Dimensi-Dimensi Work-Life Balance pada Karyawan Generasi Milenial di Sektor Perbankan. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(2), 137–143.