

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN *TEAM COLLABORATION* TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. NUSANTARA SURYA SAKTI
PERBAUNGAN**

TUGAS AKHIR



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

Nama	: Irfan Maulana
Npm	: 2105160332
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025**



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

MEMUTUSKAN

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

oc. Prof. Ir. SATRIA TIRTAYASA, M.M., Ph.D.

MUHAMMAD ARIF, S.E., M.M.

Pembimbing

Dr. MUHAMMAD FAHMI, S.E., M.M.

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA, Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama Lengkap : IRFAN MAULANA
N.P.M : 2105160332
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul : PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN *TEAM COLLABORATION* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. NUSANTARA SURYA SAKTI PERBAUNGAN

Disetujui dan telah memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan tugas akhir.

Medan, Agustus 2025

Pembimbing Tugas Akhir

Dr. MUHAMMAD FAHMI, S.E., M.M.

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

AGUS SANI, S.E., M.Sc.

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Assoe. Prof. Dr. H. JANURI, S.E, M.M, M.Si, CMA



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Irfan Maulana
NPM : 2105160332
Dosen Pembimbing : Dr. Muhammad Fahmi, S.E., M.M.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh *Work Life Balance*, *Perceived Organizational Support* dan *Team Collaboration* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti Perbaungan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Perbaiki X3 pada judul (rangkap) - Perbaiki Identifikasi - Bahasan Masalah	6/8/25	f
Bab 2	- Masukkan Referensi ke Daftar Pustaka	6/8/25	f
Bab 3	- Perbaiki Jadwal Penelitian dan Metode/Teknik Penelitian	12/8/25	f
Bab 4	- Perbaiki penulisan Variabel X3 di setiap bagian	12/8/25	f
Bab 5	- Perbaiki Survei	12/8/25	f
Daftar Pustaka	- Lengkapi semua referensi yang dikutip	12/8/25	f
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC untuk Sidang Meja Hijau	21/8/25	f

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

AGUS SANI, S.E., M.Sc.

Medan, Agustus 2025
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Dr. MUHAMMAD FAHMI, S.E., M.M.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : IRFAN MAULANA
NPM : 2105160332
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah Tugas Akhir saya yang berjudul **"Pengaruh *Work-Life Balance*, *Perceived Organizational Support* Dan *Team Colaboration* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Nusantara Surya Sakti Perbaungan"** adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



IRFAN MAULANA

ABSTRAK

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN *TEAM COLLABORATION* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. NUSANTARA SURYA SAKTI PERBAUNGAN

Oleh:

IRFAN MAULANA

Email: irfanmaulana231@gmail.com

Fenomena yang terjadi di PT. Nusantara Surya Sakti Perbaungan menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan masih rendah, meskipun perusahaan telah menerapkan berbagai kebijakan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work Life Balance*, *perceived organizational support*, dan *Work Life Balance* terhadap kepuasan kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada 66 karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk menguji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja, *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap kepuasan kerja, *Work Life Balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan secara bersama-sama *Work Life Balance*, *perceived organizational support*, dan *Team Collaboration* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Perbaungan. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan dalam ketiga variabel tersebut akan berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja karyawan di perusahaan.

Kata Kunci: *Work Life Balance*, *Perceived Organizational Support*, *Work Life Balance* Dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK-LIFE BALANCE, PERCEIVED BY THE ORGANIZATION, SUPPORT AND TEAM COLLABORATION ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT PT. NUSANTARA SURYA SAKTI PERBAUNGAN

By:

IRFAN MAULANA

Email: irfanmaulana231@gmail.com

The phenomenon occurring at PT. Nusantara Surya Sakti Perbaungan indicates that employee job satisfaction remains low, despite the company having implemented various policies. This study aims to analyze the influence of work-life balance, perceived organizational support, and Work Life Balance on employee job satisfaction. The research method used was quantitative, with data collected through questionnaires distributed to 66 employees. Data analysis was performed using multiple linear regression to test the hypotheses. The results of the study indicate that work-life balance influences job satisfaction, Perceived Organizational Support influences job satisfaction, and Work Life Balance influences job satisfaction. Together, work-life balance, perceived organizational support, and Team Collaboration have a positive and significant influence on employee job satisfaction at PT. Nusantara Surya Sakti Perbaungan. This indicates that improvements in these three variables will contribute to increased employee job satisfaction at the company.

Keywords: Work-Life Balance, Perceived Organizational Support, Work Life Balance, and Job Satisfaction

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya yang penuh dengan ilmu kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul **“Pengaruh Work Life Balance, Perceived Organizational Support dan Team Collaboration terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti Perbaungan”** sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana (S1) pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam penyusunan tugas akhir ini, penulis telah mendapatkan banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua penulis, ayahanda tercinta **Legimin** dan Mamak tersayang **Rahmah Wati** yang telah memberikan dukungan moril maupun materil selama penulis mengikuti Pendidikan.
2. Bapak **Prof. Dr. Agussani, M.AP** sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak **Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E, M.M, M.Si, CMA** sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak **Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E, M.Si** selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak **Assoc. Prof. Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si** selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

6. Bapak **Agus Sani, S.E., M.Sc.** selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. **Muhammad Fahmi, SE, M.M.** selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya dan dengan sabar membimbing penulis dalam penulisan tugas akhir ini.
8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara atas ilmu dan pembekalan yang diberikan kepada penulis selama melaksanakan pembelajaran di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Seluruh Pegawai yang menjadi sampel penelitian, guna melancarkan penelitian tugas akhir penulis.
10. Saudara penulis Abang, Adik, serta Kakak Ipar penulis yang telah memberikan semangat dan memotivasi selama penulis menjalankan Pendidikan.
11. Teman-teman penulis yang senantiasa berlapang dada memberikan bantuan, semangat, dan motivasi kepada penulis.

Penulis menyadari dalam penyusunan tugas akhir ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun dari semua pihak sangat penulis harapkan sebagai masukan yang berharga. Semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak yang berkepentingan.

“Wassalamu’alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh”

Medan, Agustus 2025

Penulis

Irfan Maulana
NPM : 2105160332

DAFTAR ISI

ABTSRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB 1 – PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	6
1.3. Batasan Masalah.....	7
1.4. Rumusan Masalah	7
1.5. Tujuan Penelitian	8
1.6. Manfaat Penelitian	8
BAB 2 – KAJIAN PUSTAKA.....	9
2.1. Landasan Teori.....	9
2.1.1. Kepuasan Kerja.....	9
2.1.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan	9
2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Kepuasan Kerja	11
2.1.1.3. Manfaat Penilaian Kepuasan Kerja.....	11
2.1.1.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	11
2.1.1.5. Indikator Kinerja Karyawan	15
2.1.2. <i>Work Life Balance</i>	18
2.1.2.1. Pengertian <i>Work Life Balance</i>	18
2.1.2.2. Teori <i>Work Life Balance</i>	19
2.1.2.3. Tujuan <i>Work Life Balance</i>	20
2.1.2.4. Manfaat <i>Work Life Balance</i>	20
2.1.2.5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Work Life Balance</i>	21
2.1.2.6. Indikator dan Dimensi <i>Work Life Balance</i>	22
2.1.3. <i>Perceived Organizational Support</i>	29
2.1.4.1. Pengertian <i>Perceived Organizational Support</i>	29
2.1.4.2. Tujuan <i>Perceived Organizational Support</i>	30
2.1.4.3. Manfaat <i>Perceived Organizational Support</i>	31
2.1.4.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Perceived Organizational Support</i>	31
2.1.4.5. Indikator <i>Perceived Organizational Support</i>	33
2.1.4.2.1.4 <i>Team Collaboration</i>	34
2.1.4.1.1 Pengertian <i>Team Collaboration</i>	34
2.1.4.2 Tujuan Manfaat <i>Team Collaboration</i>	34
2.1.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Team Collaboration</i>	34
2.1.4.4 Indikator <i>Team Collaboration</i>	34
2.2. Kerangka Berpikir Konseptual.....	34
2.3. Hipotesis.....	37

BAB 3 – METODE PENELITIAN	38
3.1. Jenis Penelitian.....	38
3.2. Defenisi Operasional	38
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian	40
3.4. Populasi dan Sampel	42
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.6. Teknik Analisis Data.....	53
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	59
4.1 Hasil Penelitian	59
4.2 Pembahasan	79
BAB 5 PENUTUP	86
5.1 Kesimpulan.....	86
5.2 Saran	78
5.3 Keterbatasan Penelitian	88
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1-1 Pra Survey Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	6
Tabel 1-2 Pra Survey Variabel Work Life Balance (X1).....	7
Tabel 1-3 Pra Survey Variabel Perceived Organizational Support (X2).....	8
Tabel 1-4 Pra Survey Variabel Team Collaboration (X3)	9
Tabel 3.1 Indikator Kepuasan Kerja	41
Tabel 3.2 Indikator Work Life Balance	41
Tabel 3.4 Indikator Perceived Organizational Support	42
Tabel 3.4 Indikator Team Collaboration.....	42
Tabel 3.5 Rencana Jadwal Penelitian.....	42
Tabel 3.5 Alternatif Jawaban Kuesioner.....	45
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Work Life Balance (X1)	47
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Instrumen Perceived Organizational Support (X2).....	47
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Team Collaboration (X3).....	48
Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja (Y)	48
Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, X3, dan Y	50
Tabel. 4.1. Skala Likert.....	59
Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	60
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	61
Tabel 4.5 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	61
Tabel. 4.6 Skor Angket untuk Variabel Work Life Balance (X1)	62
Tabel. 4.7 Skor Angket untuk Perceived Organizational Support (X2)	64
Tabel. 4.8 Skor Angket untuk Variabel Team Collaboration (X3).....	66
Tabel. 4.9 Skor Angket untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y)	68
Tabel 4.10 Uji Regresi Linear Berganda.....	70
Tabel 4.11 Multikolinearitas	75
Tabel 4.12 Uji t	76
Tabel 4.13. Uji F	76
Tabel 4.14 Uji Determinasi	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	38
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis t	56
Gambar 3.2 Uji F (Uji Simultan)	57
Gambar 4.1 Normalitas (P-Plot)	73
Gambar 4.2 Normalitas (Histogram).....	73
Gambar. 4.3. Multikolinearitas	75
Gambar 4.7 Gambar Uji F.....	78

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, sektor ketenagakerjaan menghadapi berbagai tantangan dan tuntutan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Globalisasi telah membawa Indonesia memasuki revolusi industri 4.0 di mana segala perubahan teknologi *digital* telah berkembang cukup pesat sehingga menuntut kesiapan sumber daya manusia agar mampu mempunyai karakteristik serta kompetensi yang unggul, kreatif, dan berinovasi untuk memaksimalkan tujuan dalam suatu organisasi. Setiap bagian ataupun divisi di dalam suatu perusahaan harus dapat mengelola dan mengoptimalkan SDM yang ada (Busro, 2018).

Pengelolaan SDM tidak terlepas dari pegawai yang ada pada perusahaan yang nantinya diharapkan dapat mewujudkan apa yang menjadi tujuan dari perusahaan tersebut. Pegawai merupakan aset berharga bagi perusahaan yang mempunyai peran strategis di dalam organisasi perusahaan (Prayogi et al., 2019). Sumber daya manusia tidak akan bisa terpisahkan dengan efektivitas suatu organisasi karena keberadaannya menjadi aspek penentu paling utama dalam kesuksesan visi dan misi sehingga dalam mewujudkan visi misi, organisasi harus mampu menyesuaikan sumber daya manusia nya terhadap lingkungan yang dinamis (Nur et al., 2021).

Keberhasilan perusahaan tidak hanya dapat dicapai dengan menerapkan strategi bisnis tetapi harus didukung sumber daya manusia yang dimiliki oleh

perusahaan. Jadi sumber daya manusia juga dianggap sebagai suatu kekuatan yang kompleks dimana kinerja karyawan memberikan dampak kepada perusahaan secara langsung (Jufrizen, 2022). Dalam ruang lingkup sumber daya manusia, kinerja seseorang karyawan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang terbaik, baik bagi karyawannya sendiri maupun perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja yang memuaskan sesuai yang diharapkan perusahaan, perlu faktor yang mendukung agar kinerja karyawan yang maksimal dapat tercapai (Daulay et al., 2019).

Kemampuan dan bakat yang dimiliki oleh masing-masing individu akan memberikan hasil yang berbeda-beda, dengan begitu keberhasilan dalam suatu organisasi akan bergantung pada kinerja setiap individu karyawan (Rohman et al., 2021). (Irawati et al., 2021) menjelaskan bahwa suatu organisasi dapat dikategorikan predikat terbaik jika memiliki kinerja karyawan yang baik. Kinerja merupakan suatu tingkatan pencapaian optimal dari pekerjaan yang ditanggung oleh seorang individu dalam organisasinya. Kinerja merupakan capaian hasil akhir pekerjaan individual atau kelompok dalam suatu organisasi yang berupa tanggung jawab, wewenang, tugas, dan peran (Claudianty & Suhariadi, 2021). Tingkat pengukuran kinerja dapat dilakukan melalui penilaian kinerja dengan melibatkan proses pemantauan dan evaluasi kinerja sehingga organisasi akan dengan mudah mengetahui sejauh mana karyawannya mampu berproses (Nur et al., 2021).

Sumber-sumber daya yang dimiliki perusahaan terbatas sifatnya, maka perusahaan dituntut untuk mampu memperdayakan dan mengoptimalkan guna mencapai tujuan dan mempertahankan kelangsungan hidupnya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu keunggulan bersaing perusahaan dalam

efisiensi, efektivitas dan fleksibilitas perusahaan dalam mencapai tujuannya (Potale & Uhing, 2015). Untuk mencapai tujuan perusahaan memerlukan adanya perhatian lebih dari manajemen tingkat atas, baik hal-hal yang menghambat maupun yang dapat mendukung pelaksanaan suatu sistem. SDM harus loyal terhadap organisasi dan mereka merasa puas dengan kerja yang dilakukan.

Kepuasan kerja merupakan rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya yang diukur dengan beban kerja, gaji, rekan kerja, pemimpin dan lingkungan kerja (Puspitawati & Atmaja, 2020). Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung akan bekerja keras untuk melaksanakan pekerjaan secara maksimal dan menghasilkan kinerja yang baik pula (Ramadhanty & Djastuti, 2020).

Kepuasan kerja didasari atas perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan mereka. Sikap karyawan terhadap pekerjaannya akan negatif apabila mereka merasakan ketidakpuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan sangat berdampak terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya apabila mereka merasakan kompensasi yang didapat sesuai dengan harapan mereka (Puspitawati & Atmaja, 2020).

Ada beberapa faktor yang diyakini mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja pada karyawan, salah satunya adalah *Work Life Balance*, *Perceived Organizational Support* dan *Team Collaboration* (Robbin & Judge, 2016). *Work Life Balance* adalah sejauh mana keterlibatan dan kepuasan individu dalam peran mereka diantara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan serta tidak menimbulkan konflik diantara keduanya (Ula et al., 2015). Masalah dalam beban

kerja juga sangat perlu untuk diperhatikan. Beban kerja adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi (Nurhasanah et al., 2022).

Work Life Balance merujuk pada individu yang mampu berkomitmen dalam pekerjaan dan keluarga, serta bertanggung jawab baik dalam kegiatan non-pekerjaan. *Work-life balance* telah terbukti memiliki hasil positif seperti menurunnya keinginan untuk pindah, peningkatan kinerja, dan kepuasan kerja (Herlina & Surjanti, 2017).

Perceived Organizational Support atau biasa dikenal *Perceived Organizational Support* didefinisikan sebagai keyakinan umum karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka (Robbin & Judge, 2016).

Perceived Organizational Support merujuk pada derajat dimana individu percaya bahwa organisasi peduli kepada mereka, menghargai masukan mereka dan mendukung mereka dengan bantuan dan dukungan yang diperlukan. Adapun dua aspek *Perceived Organizational Support* yaitu keyakinan umum karyawan tentang sejauh mana organisasi menyadari dan menghargai kontribusinya dan keyakinan seorang karyawan tentang kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan sosioemosional yang dirasakan karyawan.

Kolaborasi tim adalah proses kerja sama antara individu-individu dalam sebuah tim untuk mencapai tujuan bersama. Kolaborasi tim yang dikemukakan oleh (Katzenbach & Smith, 1993), kolaborasi tim yang efektif memerlukan beberapa elemen penting, seperti tujuan yang jelas, komitmen tim, dan

kemampuan untuk bekerja sama. Dalam konteks perusahaan, kolaborasi tim sangat penting karena dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan inovasi.

Teori lain yang mendukung pentingnya kolaborasi tim adalah teori kecerdasan kolektif yang dikemukakan oleh (Surowiecki, 2004). Menurut teori ini, kelompok yang terdiri dari individu-individu dengan latar belakang dan keahlian yang berbeda dapat membuat keputusan yang lebih baik daripada individu tunggal. Dalam perusahaan, kolaborasi tim dapat memungkinkan karyawan untuk berbagi pengetahuan, pengalaman, dan ide-ide, sehingga dapat meningkatkan kualitas keputusan dan solusi yang dihasilkan.

Kolaborasi tim juga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Menurut teori pertukaran sosial yang dikemukakan oleh (Blau, 1994), ketika karyawan merasa bahwa perusahaan mendukung dan menghargai kontribusi mereka, mereka akan lebih cenderung untuk berkomitmen dan bekerja sama dengan tim. Dalam perusahaan, kolaborasi tim dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, sehingga karyawan merasa lebih puas dan termotivasi untuk bekerja sama dan mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan hasil prariset melalui wawancara yang penulis lakukan dengan bagian sumber daya manusia PT. Nusantara Surya Sakti Perbaungan berkaitan dengan *Work Life Balance*, *Perceived Organizational Support* dan *team collaboration* dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan diperoleh masalah sebagai berikut:

Tabel 1-1 Pra Survey Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Pertanyaan	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Apakah Anda merasa gaji yang Anda terima saat ini sesuai dengan pekerjaan yang Anda lakukan	12	60%	8	40%
2	Apakah Anda merasa pekerjaan yang Anda lakukan saat ini memenuhi harapan Anda	6	30	14	70
3	Apakah Anda merasa ada kesempatan untuk mendapatkan promosi dalam instansi ini	10	50%	10	50%
4	Apakah Anda merasa atasan Anda mendukung dan memahami kebutuhan Anda	13	65%	7	35%
5	Apakah Anda merasa nyaman bekerja sama dengan rekan kerja Anda	14	70%	6	30%

Sumber: Data diolah Penulis 2025

Dalam survei yang dilakukan, 60% responden merasa bahwa gaji yang mereka terima saat ini sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa dihargai secara finansial untuk kontribusi yang mereka berikan. Hasil survei menunjukkan bahwa hanya 30% responden yang merasa pekerjaan mereka memenuhi harapan, sementara 70% lainnya merasa sebaliknya. Hal ini mencerminkan adanya ketidakpuasan yang signifikan di kalangan karyawan.

Dalam survei, 50% responden merasa ada kesempatan untuk mendapatkan promosi, sementara 50% lainnya merasa tidak ada. Hal ini menunjukkan adanya ketidakpastian di kalangan karyawan mengenai jalur karir mereka. Namun, ketidakpastian mengenai promosi dapat menyebabkan menurunnya produktivitas. Dalam banyak kasus, kurangnya komunikasi dari manajemen mengenai peluang promosi dapat menyebabkan karyawan merasa tidak dihargai.

Dalam survei, 65% responden merasa bahwa atasan mereka mendukung dan memahami kebutuhan mereka, sementara 35% lainnya merasa sebaliknya. Hasil

survei menunjukkan bahwa 70% responden merasa nyaman bekerja sama dengan rekan kerja mereka, sementara 30% lainnya merasa tidak.

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan, terdapat beberapa temuan penting terkait kepuasan kerja karyawan. Meskipun mayoritas responden merasa bahwa gaji yang mereka terima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, masih terdapat ketidakpuasan yang signifikan terkait dengan harapan pekerjaan dan kesempatan untuk promosi. Dukungan dari atasan dan kenyamanan dalam bekerja sama dengan rekan kerja juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja secara keseluruhan.

Ketidakpuasan yang tinggi terkait dengan harapan pekerjaan dapat menjadi sinyal bagi manajemen untuk melakukan evaluasi terhadap peran dan tanggung jawab karyawan. Selain itu, komunikasi yang lebih baik mengenai peluang promosi dan pengembangan karir juga perlu ditingkatkan untuk mengurangi ketidakpastian yang dirasakan oleh karyawan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memfasilitasi komunikasi yang terbuka, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan, pada akhirnya, produktivitas organisasi.

Ketidakpastian mengenai kesempatan promosi dan kurangnya dukungan dari atasan juga menjadi masalah yang harus ditangani. Karyawan yang merasa tidak memiliki jalur karir yang jelas atau tidak didukung oleh atasan mereka cenderung mengalami penurunan produktivitas. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan perlu meningkatkan komunikasi mengenai peluang promosi dan memberikan pelatihan kepada atasan untuk mendukung dan memahami kebutuhan karyawan.

Tabel 1-2 Pra Survey Variabel *Work Life Balance* (X1)

No	Pertanyaan	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Apakah Anda merasa memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan Anda tanpa harus mengorbankan waktu pribadi Anda	7	35	13	65
2	Apakah Anda merasa terlibat dalam pekerjaan Anda tanpa mengabaikan komitmen dan tanggung jawab di rumah atau kehidupan pribadi Anda	8	40	12	60
3	Apakah Anda merasa puas dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi Anda saat ini	8	40	12	60

Sumber: Data diolah Penulis 2025

Dari hasil analisis terhadap tabel pra-survei ini, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengalami kesulitan dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan 65% responden merasa tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, 60% merasa tidak terlibat dalam pekerjaan tanpa mengabaikan komitmen di rumah, dan 60% merasa tidak puas dengan keseimbangan yang ada, menunjukkan adanya kebutuhan mendesak untuk meningkatkan kondisi kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengimplementasikan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

Berikut fenomena yang terkait *Perceived Organizational Support* pegawai yang dapat dilihat melalui tabel berikut dibawah ini:

Tabel 1-3 Pra Survey Variabel *Perceived Organizational Support* (X2)

No	Pertanyaan	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Apakah Anda merasa bahwa upah yang Anda terima sesuai dengan kontribusi yang Anda berikan kepada organisasi	9	45	11	55
2	Apakah Anda merasa bahwa ada kesempatan yang adil untuk promosi di dalam organisasi	8	40	12	60
3	Apakah Anda merasa bahwa atasan Anda memberikan dukungan yang cukup dalam menyelesaikan tugas Anda	16	80%	4	20%
4	Apakah Anda merasa bahwa organisasi menyediakan manfaat yang memadai untuk mendukung kesejahteraan Anda	15	75%	5	25%
5	Apakah Anda merasa dihargai atas kontribusi yang Anda berikan kepada organisasi	10	50%	10	50%

Sumber: Data diolah Penulis 2025

Permasalahan dalam *Perceived Organizational Support* pada perusahaan dimana beberapa karyawan merasa bahwa perusahaan tidak mendukung atau menghargai mereka secara memadai. Hal ini juga terlihat dari rendahnya persepsi mereka terhadap perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan, minimnya apresiasi terhadap kontribusi individu, serta kurangnya dukungan dalam pengembangan karier. Akibatnya sebagian pegawai enggan bekerja keras dalam menyelesaikan tugas.”

Brikut fenomena yang terkait *Work Life Balance* pegawai yang dapat dilihat melalui tabel berikut dibawah ini:

Tabel 1-4 Pra Survey Variabel *Team Collaboration* (X3)

No	Pertanyaan	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Apakah Anda merasa bahwa setiap anggota tim memiliki tanggung jawab yang jelas dalam proyek	11	55	9	45
2	Apakah Anda merasa bahwa setiap anggota tim berkontribusi secara aktif dalam diskusi dan keputusan tim	9	45	11	55
3	Apakah Anda merasa bahwa tim memiliki keterampilan yang memadai untuk menyelesaikan proyek	8	40	12	60

Sumber: Data diolah Penulis 2025

Fenomena permasalahan *Team Collaboration* di perusahaan seringkali terjadi ketika tim tidak dapat bekerja sama secara efektif, sehingga menghambat pencapaian tujuan bersama. Beberapa masalah yang perlu diperhatikan dalam konteks kolaborasi tim adalah adanya ketidakjelasan dalam tanggung jawab anggota tim dapat mengakibatkan kebingungan dan konflik. Partisipasi yang tidak merata dalam diskusi dapat menghambat inovasi dan pengambilan keputusan yang efektif dan kekurangan keterampilan di dalam tim dapat menghambat pencapaian tujuan proyek.

Masalah-masalah ini saling terkait dan dapat memperburuk kinerja tim secara keseluruhan. Misalnya, jika anggota tim tidak jelas tentang tanggung jawab mereka, mereka mungkin tidak merasa terdorong untuk berkontribusi dalam diskusi. Hal ini dapat menciptakan siklus negatif di mana kurangnya kontribusi menyebabkan kurangnya kejelasan, yang pada gilirannya mengurangi motivasi untuk berpartisipasi.

Berdasarkan kajian-kajian yang ada pada latar belakang maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, “**Pengaruh *Work Life Balance*,**

Perceived Organizational Support dan Team Collaboration terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti Perbaungan

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang disajikan, beberapa masalah yang dapat diidentifikasi antara lain :

1. Adanya ketidakpastian mengenai kesempatan promosi dan kurangnya dukungan dari atasan, menyebabkan kurang kepuasan kerja karyawan.
2. Sebagian responden mengalami kesulitan dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Responden merasa tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan
3. Rendahnya persepsi mereka terhadap perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan, minimnya apresiasi terhadap kontribusi individu, serta kurangnya dukungan dalam pengembangan karier. Akibatnya keinginan pegawai berkurang untuk bekerja keras dalam menyelesaikan tugas
4. Kurangnya komunikasi, perbedaan pendapat, dan kurangnya kepercayaan antar anggota tim sehingga karyawan tidak bekerja secara efektif.

1.3. Batasan Masalah

Dari identifikasi masalah yang terpapar di atas diperoleh gambaran dimensi permasalahan yang begitu luas. Namun, menyadari adanya keterbatasan waktu dan kemampuan, maka penulis memandang perlu membatasi batasan masalah secara jelas dan terfokus. Selanjutnya masalah yang menjadi objek

penelitian dibatasi hanya pada variabel *Work Life Balance*, *Perceived Organizational Support* dan *Team Collaboration* dalam meningkatkan Kepuasan karyawan.

1.4. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini diajukan dengan pernyataan sebagai berikut :

1. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh pada peningkatan kepuasan karyawan.
2. Apakah *Perceived Organizational Support* berpengaruh pada peningkatan kepuasan karyawan.
3. Apakah *team collabortion* berpengaruh pada kepuasan karyawan.
4. Apakah *Work Life Balance*, *Perceived Organizational Support* dan *Team Collaboration* berpengaruh pada peningkatan kepuasan kerja karyawan

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work Life Balance* terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap kepuasan karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *team collabortion* terhadap kepuasan karyawan.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work Life Balance*, *Perceived Organizational Support* dan *Team Collaboration* terhadap kepuasan kerja karyawan

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan bukti empiris *Work Life Balance*, *Perceived Organizational Support* dan *Team Collaboration* dapat mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan memberikan sumbangan konseptual bagi peneliti sejenis maupun penelitian selanjutnya dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan untuk perkembangan dunia industri serta menjadi acuan dalam mengambil kebijakan yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan wujud dalam bentuk perasaan terhadap pekerjaan seseorang, situasi saat bekerja serta hubungan kepada rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja pegawai adalah hal yang harus dimiliki setiap pegawai. Kepuasan kerja pegawai adalah keadaan emosional dimana terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara balas dan jasa kerja pegawai dari perusahaan, dan dapat disimpulkan bahwa setiap individu dapat merasakan pekerjaan yang dihasilkan terhadap aspek yang terkandung dalam lingkungan kerja (Nurbahar, 2015).

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Jadi secara garis besar kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hal yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan yang mana pegawai memandang pekerjaannya (Hasibuan, 2006).

Kepuasan kerja merupakan hasil balas jasa kerja pegawai, baik yang berupa finansial maupun yang “non finansial” (Martoyo, 2000). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu

yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 2001).

Kepuasan kerja pegawai merupakan dimensi penting bagi organisasi, tanpa adanya kepuasan kerja pada anggota organisasi akan mempengaruhi pencapaian kinerja pribadi, kinerja kelompok dan kinerja organisasi (Andika, 2019).

Sedangkan menurut (Hasibuan & Wahyuni, 2022) kepuasan kerja pegawai adalah perasaan emosional yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan dari para pegawai yang memandang pekerjaan mereka. Adapula menurut (Arda, 2017) sikap atau perasaan pegawai yang menunjukkan hasil positif dari pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pegawai adalah keadaan emosional atau sikap rasa atau tidak puasnya terhadap pekerjaan yang dilakukan pada setiap masing masing individu.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, memahami tujuan dan manfaat dari kepuasan kerja menjadi sangat penting bagi organisasi dalam mencapai keberhasilan jangka panjang. Menurut (Mangkunegara, 2017) bahwa tujuan dan manfaat dari kepuasan kerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja secara umum.

Keuntungan kerja dapat memberikan gambaran kepada pemimpin mengenai tingkat kepuasan kerja pegawai diperusahaan.

2. Komunikasi.

Kepuasan kerja sangat bermanfaat dalam mengkomunikasikan keinginan pegawai dengan pikiran pemimpin.

3. Meningkatkan sikap kerja

Kepuasan kerja dapat bermanfaat dalam meningkatkan sikap kerja pegawai. Hal ini karena pegawai merasa pelaksanaan kerja dan fungsi jabatannya mendapat perhatian dari pihak pemimpin.

4. Kebutuhan pelatihan

Kepuasan kerja sangat berguna dalam menentukan kebutuhan pelatihan tertentu. Pegawai-pegawai biasanya diberikan kesempatan untuk melaporkan apa yang mereka rasakan dari perlakuan pemimpin pada bagian jabatan tertentu.

Sedangkan menurut (Hamali, 2016) mengatakan bahwa tujuan dan manfaat kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja bagi individu

Adalah tentang penelitian sebab-akibat dan sumber-sumber kepuasan kerja yang memungkinkan timbulnya usaha peningkatan kebahagiaan hidup.

2. Kepuasan kerja bagi industri

Merupakan tentang penelitian kepuasan kerja yang dilakukan dalam rangka usaha mengupayakan tingkat produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku pegawainya.

3. Kepuasan kerja bagi masyarakat

Menyatakan bahwa masyarakat yang akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia didalam konteks pekerjaan.

2.1.1.3 Faktor Faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Berbagai penelitian telah dilakukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut (Sutrisno, 2014) ada beberapa Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan yaitu:

1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan internet aksi sosial antar pegawai maupun pegawai dengan atasan.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Sedangkan menurut (Asa'ad, 2020) beberapa Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. **Komunikasi Efektif:** Komunikasi yang terbuka, transparan, dan efektif antara atasan dan bawahan dapat meningkatkan kepuasan kerja.
2. **Penghargaan dan Pengakuan:** Penghargaan dan pengakuan atas prestasi dan kontribusi karyawan dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.
3. **Kerja Sama Tim Kerja:** Kualitas kerja sama dan interaksi antar anggota tim dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
4. **Kesempatan Karir:** Kesempatan untuk maju dan berkembang dalam karir dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
5. **Keseimbangan Kerja-Hidup:** Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
6. **Gaji dan Tunjangan:** Besarnya gaji dan tunjangan yang diterima dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
7. **Dukungan Organisasi:** Sejauh mana karyawan merasa didukung oleh organisasi mereka, termasuk dukungan emosional, instrumental, dan pengakuan atas kontribusi mereka.
8. **Lingkungan Kerja:** Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan sehat dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Pendapat (Triatna, 2015) bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja beberapa faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Pemenuhan kebutuhan

Tingkat kepuasan seseorang ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerjaannya memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan

Kepuasan adalah hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan (jarak) antara yang harapan dan kenyataan yang diperoleh dalam pekerjaan

3. Pencapaian nilai;

Kepuasan adalah hasil dari persepsi bahwa pekerjaan memberikan pemenuhan nilai yang penting bagi individu.

4. Keadilan

Kepuasan dihasilkan dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5. Komponen genetik

Kepuasan merupakan gambaran sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu dapat memberi dampak pada penilaian seseorang tentang kepuasan kerja

2.1.1.4 Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Menurut (Rivai, 2014) indikator dari kepuasan kerja terdiri dari:

1. Isi pekerjaan

Penampilan tugas atau atribut pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas apabila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan mendapat kepercayaan tanggung jawab atas pekerjaan itu.

2. Supervisi

Perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya menjadi bagian yang penting dari organisasi. Sebaliknya, supervisi yang buruk dapat meningkatkan turn over dan absensi karyawan.

3. Organisasi dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kepada karyawan

4. Kesempatan untuk maju

Adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.

5. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial

Gaji adalah suatu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah (gaji). Jika karyawan merasa bahwa gaji yang diperoleh mampu memenuhi kebutuhan hidupnya, diberikan secara adil didasarkan pada tingkat keterampilannya, tuntutan pekerjaan, serta standar gaji untuk pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.

6. Rekan Kerja

Adanya hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan.

7. Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Kondisi kerja yang mendukung artinya tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya.

Indikator kepuasan kerja menjadi elemen kunci dalam memahami dan mengukur tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut pendapat (Mangkunegara, 2017) mengatakan bahwa indikator kepuasan kerja yaitu :

1. Turnover.

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi.

2. Tingkat ketidak hadiran (absen) kerja

Pegawai- pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadiranya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

3. Umur

Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas dari pada pegawai yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan.

Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya.

4. Tingkat Pekerjaan.

Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas dari pada pegawai yang mencucuki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaanya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang lebih baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

5. Ukuran Organisasi

Perusahaan Ukuran organisasi perusahaan dapat memepengaruhi kepuasan pegawai.

Sedangkan indikator kepuasan kerja menurut (Robbins, 2012) adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan dengan gaji

Yaitu upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama.

2. Kepuasan kerja dengan pekerjaan itu sendiri.

Yaitu sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.

3. Kepuasan dengan promosi.

Yaitu kesmepatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan kejenjang yang lebih tinggi dalam organisasi.

4. Kepuasan dengan sikap atasan.

Yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan.

5. Kepuasan dengan rekan kerja.

Yaitu sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dari secara sosial mendukung tugas rekan kerja lainnya.

2.1.2. *Work Life Balance*

2.1.2.1. Pengertian *Work Life Balance*

Work Life Balance merupakan bentuk kepuasan individu dalam mencapai keseimbangan kehidupan dalam pekerjaannya. Kemudian Tasnim, Hossain, dan Enam menyebutkan bahwa *Work Life Balance* merupakan suatu kondisi di mana seseorang dapat berbagi peran serta merasakan adanya kepuasan dalam peran-peran tersebut yang terlihat dari rendahnya tingkat konflik pekerjaan-keluarga yang terjadi ketika tuntutan kehidupan kerja menimbulkan masalah dalam memenuhi tuntutan kehidupan keluarga (Rahmayati, 2021). Di sisi lain (Puryana & Ramdani, 2022), menyatakan bahwa *Work Life Balance* merupakan konsep yang mendukung upaya karyawan untuk membagi waktu dan energi antara kerja serta aspek-aspek penting lain dalam kehidupan mereka. Keseimbangan kehidupan kerja karyawan (*Work Life Balance*) merupakan upaya setiap hari untuk membuat waktu untuk keluarga, teman, partisipasi masyarakat, pertumbuhan pribadi, perawatan diri, dan kegiatan pribadi lainnya, disamping tuntutan kerja yang juga harus seimbang. Keseimbangan kehidupan kerja dibantu oleh perusahaan, prosedur, tindakan, dan harapan yang memungkinkan karyawan dengan mudah mengejar kehidupan yang lebih seimbang. Karena karyawan

dituntut untuk memenuhi kebutuhan hidup guna tercapainya kehidupan kerja yang menantang. Pengusaha dapat membantu karyawan untuk memperoleh keseimbangan kehidupan dalam bekerja dengan menawarkan kesempatan seperti jadwal kerja yang fleksibel, waktu menjawab dan komunikasi dengan karyawan, serta acara yang disponsori perusahaan. *Work Life Balance* adalah Situasi atau kondisi dimana para karyawan dapat memberikan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya (Prayogi, et al., 2019).

Diangkat dari pemaparan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* itu adalah merupakan suatu kondisi di mana individu dapat mencapai kepuasan dalam membagi peran antara pekerjaan dan aspek kehidupan lainnya, seperti keluarga, teman, partisipasi masyarakat, dan perawatan diri. *Work Life Balance* ditandai oleh rendahnya konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga. Untuk mencapainya, karyawan membutuhkan dukungan dari perusahaan melalui kebijakan dan tindakan yang mendukung, seperti jadwal kerja fleksibel, komunikasi yang baik, serta fasilitas atau kegiatan yang mempromosikan keseimbangan kehidupan kerja.

2.1.2.2. Tujuan *Work Life Balance*

Menurut (Azdanal et al., 2021) banyak perusahaan yang menerapkan program *Work-life balance* untuk menjaga komitmen dan kualitas karyawan agar karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, sehingga karyawan sebagai aset dari perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan tujuan organisasi tercapai *Work-life balance* adalah tentang bagaimana karyawan dapat menyeimbangkan kehidupan pribadinya dengan pekerjaan – keseimbangan antara waktu, peran, dan

kepuasannya di ranah pekerjaan dengan ranah pribadi, keluarga, dan ranah lainnya di luar pekerjaan.

2.1.2.3. Manfaat *Work Life Balance*

Manfaat diadakannya program *Work Life Balance* bagi perusahaan menurut (Pangemanan et al., 2017), antara lain:

1. Mengurangi tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan
2. Meningkatkan produktivitas
3. Adanya komitmen dan loyalitas karyawan
4. Meningkatnya retensi pelanggan
5. Berkurangnya *turn-over* karyawan.

Sedangkan bagi karyawan, manfaat program *Work-life balance* antara lain:

1. Meningkatnya kepuasan kerja
2. Semakin tingginya keamanan kerja (*job security*)
3. Meningkatkan kontrol terhadap work-life environment
4. Berkurangnya tingkat stres kerja
5. Semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental.

2.1.2.4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *Work Life Balance* menurut (Poulose, 2014), yaitu :

1. Individual

Faktor Individual mencakup aspek-aspek yang berasal dari diri seseorang yang memengaruhi kemampuan untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Faktor individual meliputi

karakteristik kepribadian, sikap individu terkait persepsinya tentang *Work Life Balance* dan *emotional intelligence*.

2. Organisasi

Faktor organisasi dalam *Work Life Balance* mencakup aspek-aspek yang berasal dari kebijakan, budaya, dan dukungan tempat kerja yang memengaruhi kemampuan karyawan untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Faktor organisasi meliputi beban kerja, alur kerja, fleksibilitas penjadwalan, *role overload*, jam kerja, struktur dan budaya organisasi, kepemimpinan, stres kerja, kebijakan organisasi, sistem penghargaan, hubungan interpersonal dan dukungan sosial di lingkungan kerja, fasilitas yang diberikan, loyalitas, gaji, dan konflik kerja.

3. Kehidupan

Faktor kehidupan dalam *Work Life Balance* mengacu pada aspek-aspek di luar pekerjaan yang memengaruhi keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional seseorang. Faktor kehidupan meliputi tanggung jawab rumah tangga, pengasuhan anak, bantuan dukungan dari keluarga, dukungan orangtua dan pasangan, serta kondisi ekonomi.

2.1.2.4 Indikator dan Dimensi *Work Life Balance*

Menurut (Robbins, 1996) *Work Life Balance* merupakan konsep yang mendukung upaya karyawan untuk membagi waktu dan energi antara kerja serta aspek-aspek penting lain dalam kehidupan mereka. Keseimbangan kehidupan kerja karyawan (*Work Life Balance*) merupakan upaya setiap hari untuk membuat waktu untuk keluarga, teman, partisipasi masyarakat, pertumbuhan pribadi,

perawatan diri, dan kegiatan pribadi lainnya, disamping tuntutan kerja yang juga harus seimbang. Tiga dimensi *Work Life Balance* tersebut adalah:

1. Keseimbangan waktu (*Time balance*), yaitu merujuk pada jumlah waktu yang diberikan oleh individu baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaan.
2. Keseimbangan keterlibatan (*Involvement balance*), yaitu nilai ekonomis yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Contohnya seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada suatu perusahaan karena ia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan tersebut akan menghancurkan diri dan keluarganya.
3. Keseimbangan kepuasan (*Satisfaction balance*), yaitu merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya.

Adapun *Work Life Balance* memiliki empat indikator penting menurut (Robbins, 1996), yaitu :

1. Waktu

Waktu meliputi banyaknya waktu yang digunakan untuk bekerja dibandingkan dengan waktu yang untuk aktivitas lain di luar kerja.

2. Perilaku

Perilaku meliputi adanya tindakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini berdasarkan pada keyakinan seseorang bahwa ia mampu mencapai apa yang ia inginkan dalam pekerjaannya dan tujuan pribadinya.

3. Ketegangan

Ketegangan meliputi kecemasan, tekanan, kehilangan aktivitas penting pribadi dan sulit mempertahankan atensi.

4. Energi

meliputi energi yang digunakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Energi merupakan sumber terbatas dalam diri manusia sehingga apabila individu kekurangan energi untuk melakukan aktivitas, maka dapat meningkatkan stress.

2.1.4. *Perceived Organizational Support*

2.1.4.1. Pengertian *Perceived Organizational Support*

Perceived Organizational Support didefinisikan sebagai suatu kepercayaan yang dimiliki karyawan mengenai sejauh mana perusahaan memiliki niatan untuk memberikan kompensasi yang adil dari usaha-usaha yang sudah dilakukan oleh karyawan, menolong karyawan dalam kebutuhan tertentu, seperti pada saat sakit, dan terkait dengan masalah pekerjaan. Tingkatan dimana para pekerjaan mempercayai bahwa organisasi menilai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan para karyawannya (Fidelia, 2020).

Perceived Organizational Support dapat didefinisikan sebagai persepsi karyawan mengenai sejauh mana dukungan organisasi menghargai kontribusi para karyawan dan peduli dengan kesejahteraan karyawan. karyawan yang merasakan dukungan dari perusahaan terhadap dirinya, karyawan akan semakin berkembang dengan sendirinya karena karyawan akan merasakan keterkaitan dengan perusahaan atau organisasi sehingga merasakan berkewajiban dan memiliki

hubungan timbal balik dengan perusahaan. Berdasarkan norma timbal balik yang timbul antara karyawan dan perusahaan ini membuat karyawan akan merasakan bahwa dirinya menjadi bagian dari perusahaan dan merasa bertanggung jawab untuk memberikan kontribusi terbaik terhadap perusahaan tempatnya bekerja (Tjandra et al., 2018).

Perceived Organizational Support adalah dukungan organisasi yang ditandai dengan rasa yakin perihal sejauh mana perusahaan mengevaluasi kinerja, meninjau kemakmuran pegawai, menanggapi kritik dan saran, menjamin kesejahteraan pekerja, dan memberdayakan pekerja dengan adil (Cha et al., 2022). *Perceived Organizational Support* berasal dari teori pertukaran sosial, di mana karyawan didorong untuk membalas perlakuan yang baik dan merasa berkewajiban untuk membantu organisasi mencapai tujuannya ketika mereka membentuk keyakinan positif tentang organisasi (Fathia et al, 2023).

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli, dapat disimpulkan *Perceived Organizational Support* mengacu pada persepsi karyawan terhadap sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka, peduli terhadap kesejahteraan, dan memberikan dukungan yang adil. Dukungan ini mencakup kompensasi yang layak, perhatian pada kebutuhan karyawan, serta evaluasi dan pemberdayaan yang adil. Ketika karyawan merasa didukung, mereka cenderung mengembangkan keterkaitan emosional dengan perusahaan, merasa bertanggung jawab, dan ter*Work Life Balance* untuk memberikan kontribusi terbaik. Hubungan timbal balik ini memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi, menciptakan rasa kepemilikan, dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

2.1.4.2. Tujuan dan Manfaat *Perceived Organizational Support*

Menurut (Khairunnisa, 2023) *Perceived Organizational Support* (POS) adalah keyakinan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Tujuan POS adalah untuk:

1. Menentukan etika bekerja karyawan yang akan menguntungkan baik karyawan maupun organisasi
2. Menunjukkan komitmen perusahaan kepada karyawan, yang kemudian dikembalikan karyawan dalam bentuk komitmen karyawan terhadap organisasi
3. Membantu mempertahankan atau meningkatkan hasil individual maupun hasil organisasi pada saat-saat krisis Mengurangi tingkat turnover karyawan

Perceived Organizational Support (POS) atau persepsi dukungan organisasi merujuk pada sejauh mana karyawan percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Menurut (Gibson, 1997), POS memiliki banyak manfaat, baik bagi karyawan maupun organisasi secara keseluruhan. Berikut adalah manfaat POS, antara lain:

1. Meningkatkan Kepuasan Kerja
2. Meningkatkan Komitmen Organisasi
3. Mengurangi *Turnover*
4. Meningkatkan Kinerja Karyawan
5. Mengurangi Stres dan *Burnout*
6. Mendorong Perilaku Kerja Ekstra

2.1.4.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Perceived Organizational Support*

Perceived Organizational Support dipengaruhi oleh pengalaman yang dimiliki oleh individu, serta pengamatan mengenai keseharian organisasi dalam memperlakukan seseorang. Dalam hal ini sikap organisasi terhadap ide-ide yang dilontarkan oleh pegawai, respon terhadap pegawai yang mengalami masalah serta perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan dan kesehatan pegawai merupakan tiga aspek yang menjadi perhatian utama dari pegawai. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *Perceived Organizational Support* menurut (Baliartati, 2016) adalah sebagai berikut :

1. Sikap Organisasi Terhadap Ide-Ide Pegawai

Organizational support dipengaruhi oleh sikap organisasi terhadap ide-ide yang dilontarkan oleh pegawai. Bila organisasi melihat ide dari pegawai sebagai sumbangan yang konstruktif, yang mungkin saja dapat diwujudkan melalui perencanaan yang matang, maka individu yang bekerja ditempat tersebut memiliki persepsi yang positif akan dukungan organisasi terhadap diri mereka. Sebaliknya, dukungan organisasi akan menjadi negatif bila perusahaan selalu menolak ide dari pegawai dan segala sesuatu merupakan keputusan dari pimpinan puncak.

2. Respon Terhadap Pegawai Yang Menghadapi Masalah

Organizational support juga dipengaruhi oleh respon terhadap pegawai yang menghadapi masalah. Bila organisasi cenderung untuk berdiam diri dan tidak memperlihatkan usaha untuk membantu individu yang terlibat masalah, maka pegawai akan melihat bahwa tidak ada dukungan yang diberikan organisasi terhadap pegawai.

3. Respon Terhadap Kesejahteraan dan Kesehatan Pegawai

Perhatian organisasi akan kesejahteraan pegawai juga mempengaruhi tingkat *organizational support* pegawai. Pegawai yang melihat bahwa organisasi berusaha keras untuk meningkatkan kesejahteraan individu yang bekerja didalamnya, akan melihat hal ini sebagai suatu hal yang positif. Pegawai melihat bahwa organisasi memberikan dukungan agar setiap orang dapat bekerja secara optimal demi tercapainya tujuan bersama.

2.1.4.4. Indikator *Perceived Organizational Support*

Keyakinan seorang karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusinya serta memerhatikan kesejahteraannya disebut sebagai *Perceived Organizational Support*. Oleh karena itu, persepsi karyawan mengenai perusahaan tempatnya bekerja sangatlah penting untuk menentukan etika bekerja karyawan yang akan menguntungkan baik karyawan maupun organisasi tempatnya bekerja. Berikut adalah 8 indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat *Perceived Organizational Support* menurut (Tjandra et al., 2018) yaitu:

1. Upah, adalah jumlah kompensasi yang diterima seseorang sebagai imbalan atas pekerjaan yang diselesaikan, sesuai dengan kebutuhan dan rasa keadilan.
2. Promosi, adalah kesempatan bagi seseorang untuk berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya peluang besar untuk naik jabatan atau tidak, dan proses kenaikan jabatan yang transparan atau tidak juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.
3. Supervise, diartikan sebagai arahan dan pengendalian yang diberikan kepada karyawan yang berada di bawahnya dalam suatu organisasi atau kelompok.

4. Keuntungan, adalah manfaat yang diperoleh karyawan dari perusahaan, seperti asuransi, liburan, dan fasilitas lainnya yang diberikan oleh perusahaan.
5. Apresiasi, adalah penilaian terhadap sesuatu dengan memberikan rasa hormat, pengakuan, dan penghargaan.

Menurut (Robbins & Judge, 2013) terdapat 3 indikator mengukur tingkat persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Penghargaan, dimana organisasi memberikan reward terhadap karyawan baik berupa gaji maupun kenaikan pangkat serta adanya penghargaan berupa *Work Life Balance* dari supervisor.
2. Kepedulian, adanya bentuk rasa simpati supervisor terhadap karyawan dalam bentuk pertolongan atau perhatian
3. Kesejahteraan, karyawan dapat merasa sejahtera apabila mereka mendapatkan perlindungan baik berupa jaminan kesehatan maupun berbentuk salary atau bonus.

2.1.4 Team Collaboration

2.1.4.1 Pengertian Team Collaboration

Dalam era globalisasi dan digitalisasi saat ini, kolaborasi tim menjadi salah satu kunci utama untuk mencapai keberhasilan dalam berbagai bidang, baik dalam bisnis, pendidikan, maupun penelitian. Menurut (Masyithah et al., 2018) menggambarkan tim kerja sebagai kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Sekelompok orang harus memiliki aturan dan prosedur yang jelas sehingga setiap anggota tim harus memutuskan apa yang harus dilakukan tim dan bagaimana melakukannya.

Menurut Supriyadi (2020), kolaborasi tim tidak hanya melibatkan pembagian tugas, tetapi juga interaksi yang efektif antara anggota tim untuk memanfaatkan keahlian dan sumber daya yang ada. Dalam era digital saat ini, kolaborasi tim menjadi semakin penting, terutama dengan adanya teknologi yang memungkinkan komunikasi dan koordinasi yang lebih baik.

Dengan demikian, ada aturan yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tim Kerja (*work team*) berbeda dengan kelompok kerja (*work group*). Kelompok kerja adalah kelompok yang berinteraksi terutama untuk berbagi informasi dan membuat berbagai keputusan untuk membantu setiap anggota bekerja di dalam area tanggung jawabnya. Sedangkan tim kerja adalah kelompok yang usaha-usaha individunya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individu. Dari berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kerja sama tim mencerminkan kolaborasi dalam kelompok, di mana anggota tim saling mendukung dan menggabungkan berbagai keahlian guna mencapai tujuan bersama secara lebih efektif. (Rantesalu et al., 2021).

2.1.4.2 Tujuan *Team Collaboration*

Team Collaboration bertujuan untuk menciptakan sinergi dalam tim agar setiap anggota dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan bersama. (Rantesalu et al., 2021) beberapa tujuan utama dari *Team Collaboration*:

a. Meningkatkan Produktivitas dan Efisiensi

Dengan adanya kolaborasi tim, setiap anggota dapat berbagi tugas sesuai dengan keahlian masing-masing, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan efisien.

b. Mendorong Inovasi dan Kreativitas

Kolaborasi memungkinkan pertukaran ide dan pemikiran yang beragam, sehingga dapat menghasilkan solusi inovatif dan meningkatkan kreativitas dalam menyelesaikan tantangan kerja.

c. Memperkuat Komunikasi dan Koordinasi

Team Collaboration bertujuan untuk membangun komunikasi yang lebih efektif antar anggota tim, sehingga dapat menghindari miskomunikasi dan meningkatkan koordinasi dalam menyelesaikan tugas.

d. Meningkatkan Kualitas Keputusan

Dengan bekerja sama, tim dapat melakukan analisis yang lebih komprehensif sebelum mengambil keputusan, sehingga menghasilkan keputusan yang lebih tepat dan strategis.

e. Membangun Hubungan Kerja yang Harmonis

Kolaborasi tim membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan rasa saling percaya, serta mempererat hubungan antar anggota tim.

2.1.4.3 Manfaat *Team Collaboration*

Team Collaboration memberikan berbagai manfaat bagi individu maupun organisasi dalam mencapai tujuan bersama. (Rantesalu et al., 2021) beberapa manfaat utama dari *Team Collaboration*

a. Meningkatkan Efisiensi dan Produktivitas

Dengan bekerja sama, tugas dapat dibagi sesuai dengan keahlian masing-masing anggota tim, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan efisien.

b. Mendorong Inovasi dan Kreativitas

Kolaborasi memungkinkan pertukaran ide dan perspektif yang beragam, sehingga menghasilkan solusi inovatif dan ide-ide kreatif dalam menyelesaikan masalah.

c. Memperkuat Komunikasi dan Kerja Sama

Dengan adanya *Team Collaboration*, komunikasi antar anggota tim menjadi lebih efektif, sehingga dapat mengurangi risiko kesalahpahaman dan meningkatkan koordinasi kerja.

d. Meningkatkan *Team Collaboration* dan Kepuasan Kerja

Bekerja dalam tim yang solid dapat meningkatkan rasa keterlibatan dan kebersamaan, yang pada akhirnya meningkatkan *Team Collaboration* dan kepuasan kerja individu.

e. Mempercepat Pengambilan Keputusan

Keputusan yang diambil secara kolektif melalui diskusi tim cenderung lebih akurat dan terarah karena mempertimbangkan berbagai sudut pandang.

f. Membangun Budaya Kerja yang Positif

Team Collaboration membantu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan rasa saling percaya, serta membangun hubungan kerja yang lebih baik antar anggota tim.

g. Meningkatkan Adaptasi terhadap Perubahan

Dengan adanya kolaborasi, tim dapat lebih cepat menyesuaikan diri terhadap perubahan dan menghadapi tantangan yang ada dalam lingkungan kerja.

2.1.4.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Team Collaboration*

Menurut (Agustin et al., 2024) Faktor yang mempengaruhi kerja sama tim adalah sebagai berikut:

- a. Komunikasi yang efektif
- b. Kepemimpinan yang baik
- c. Kepercayaan antara anggota tim
- d. Tim yang jelas
- e. Dukungan organisasi

2.1.4.5 Indikator *Team Collaboration*

Menurut Sibarani (2018) dalam (Elang Ibrahim et al., 2021), kerja sama dalam tim dapat diukur melalui beberapa indikator berikut:

- a. Tanggung Jawab – Indikator ini mencerminkan sejauh mana anggota tim bersedia berbagi tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Ketika tanggung jawab didistribusikan secara merata, hal ini dapat membangun kerja sama yang lebih solid di antara anggota tim.
- b. Kontribusi Bersama – Kerja sama juga dapat dinilai dari tingkat kontribusi setiap anggota, baik dalam bentuk tenaga maupun pemikiran. Partisipasi aktif dan kontribusi positif dari semua anggota tim akan menciptakan sinergi yang lebih baik serta meningkatkan efektivitas kerja tim.
- c. Pengelolaan Kemampuan – Faktor ini berkaitan dengan kemampuan pemimpin dalam mengarahkan dan mengoptimalkan potensi setiap anggota tim. Dengan memanfaatkan keterampilan individu secara maksimal, kerja sama dalam tim dapat semakin meningkat, menghasilkan kinerja yang lebih berkualitas.

Indikator *Team Collaboration* menurut (Hatta, 2017), ahli adalah sebagai berikut:

- a. Tanggung Jawab: Secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan dengan pemberian tanggung jawab untuk menciptakan kerja sama yang baik.
- b. Saling Berkontribusi: Dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerja sama.
- c. Pengerahan Kemampuan Secara Maksimal: Dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerja sama akan lebih kuat dan berkualitas.

2.2. Kerangka Konseptual

Dalam menggambarkan kerangka konseptual penelitian diperlukan penelitian-penelitian terdahulu yang relevan guna mendukung dan menjadi acuan bagi penelitian yang dilakukan saat ini.

2.2.1 Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

Ketika karyawan dapat menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Greenhaus et al. (2003) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki *Work-life balance* yang baik cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dan komitmen organisasi yang lebih kuat.

Work-life balance dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dengan beberapa cara. Pertama, *Work-life balance* dapat membantu karyawan mengurangi stres dan kelelahan yang terkait dengan pekerjaan. Ketika karyawan memiliki waktu yang cukup untuk melakukan aktivitas yang mereka sukai di luar

pekerjaan, mereka cenderung merasa lebih rileks dan puas dengan pekerjaan mereka. Kedua, *Work-life balance* dapat membantu karyawan meningkatkan kualitas hidup mereka secara keseluruhan. Ketika karyawan dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung memiliki hubungan yang lebih baik dengan keluarga dan teman-teman, serta memiliki waktu untuk melakukan aktivitas yang mereka sukai.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Haar et al. (2014) menunjukkan bahwa *Work-life balance* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa karyawan yang memiliki *Work-life balance* yang baik cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dan komitmen organisasi yang lebih kuat. Penelitian ini juga menemukan bahwa *Work-life balance* dapat membantu karyawan mengurangi stres dan kelelahan yang terkait dengan pekerjaan.

Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memperhatikan *Work-life balance* mereka. Perusahaan dapat melakukan beberapa hal, seperti memberikan fleksibilitas waktu kerja, menyediakan program-program yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, serta mempromosikan budaya kerja yang mendukung *Work-life balance*. Dengan melakukan hal ini, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

2.2.1.2 Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kepuasan Kerja

Ketika karyawan merasa bahwa organisasi mereka mendukung dan menghargai kontribusi mereka, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. POS dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dengan

beberapa cara. Pertama, POS dapat membuat karyawan merasa bahwa organisasi mereka peduli dengan kesejahteraan mereka dan menghargai kontribusi mereka. Hal ini dapat meningkatkan rasa percaya diri dan *Work Life Balance* karyawan, sehingga mereka lebih puas dengan pekerjaan mereka. Kedua, POS dapat membantu karyawan merasa lebih aman dan stabil dalam pekerjaan mereka, sehingga mereka dapat fokus pada tugas-tugas mereka dan mencapai tujuan organisasi.

Penelitian lain yang dilakukan oleh (Rhoades & Eisenberger, 2002) menunjukkan bahwa POS memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa POS dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan cara meningkatkan rasa percaya diri dan *Work Life Balance* karyawan, serta mengurangi stres dan kelelahan yang terkait dengan pekerjaan. Penelitian ini juga menemukan bahwa POS dapat membantu karyawan merasa lebih berkomitmen terhadap organisasi dan memiliki keinginan untuk tetap bekerja di organisasi tersebut.

Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memperhatikan POS. Perusahaan dapat melakukan beberapa hal, seperti memberikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan, menyediakan program-program yang mendukung kesejahteraan karyawan, serta mempromosikan budaya kerja yang mendukung dan menghargai kontribusi karyawan. Dengan melakukan hal ini, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

2.2.3 Pengaruh *Team Collaboration* Terhadap Kepuasan Kerja

Ketika karyawan dapat bekerja sama secara efektif dalam tim, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka karena dapat berbagi ide, pengalaman, dan tanggung jawab. Penelitian yang dilakukan oleh Hackman dan Oldham (1976) menunjukkan bahwa kerja sama tim dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan cara meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Team Collaboration juga dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan cara mempromosikan komunikasi yang efektif, membangun kepercayaan, dan mengurangi konflik dalam tim. Penelitian oleh Hoegl dan Gemuenden (2001) menemukan bahwa kualitas kerja sama tim memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dan kesuksesan proyek. Mereka menekankan pentingnya komunikasi yang baik, koordinasi, dan saling mendukung dalam tim untuk mencapai tujuan bersama.

Selain itu, *Team Collaboration* dapat membantu karyawan merasa lebih terhubung dan didukung oleh rekan-rekan kerja mereka, sehingga mereka merasa lebih puas dan termotivasi dalam pekerjaan. Penelitian oleh Mathieu dan Zajac (1990) menunjukkan bahwa kohesi tim dan kerja sama yang baik dapat meningkatkan komitmen dan kepuasan kerja karyawan. Hal ini karena karyawan merasa dihargai dan menjadi bagian penting dari tim.

Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memperhatikan dan meningkatkan motivasi. Perusahaan dapat melakukan beberapa hal, seperti menyediakan pelatihan dan pengembangan tim, mempromosikan budaya kerja yang mendukung kerja sama tim, serta memberikan

penghargaan dan pengakuan kepada tim yang berprestasi. Dengan melakukan hal ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

2.2.4 Pengaruh *Work Life Balance*, *Perceived Organization Support* dan *Team Collaboration* terhadap Kepuasan Kerja

Work-life balance memungkinkan karyawan untuk menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan pribadi, sehingga mereka dapat merasa lebih puas dan termotivasi dalam bekerja. *Work Life Balance* (WLB) mengacu pada keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi individu. Dalam era modern ini, di mana tuntutan pekerjaan semakin meningkat, pentingnya WLB menjadi semakin jelas. Menurut sebuah studi yang dilakukan oleh Kahn et al. (2020), individu yang memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa mereka merasa lebih mampu mengelola stres dan tuntutan yang datang dari kedua aspek kehidupan mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Greenhaus et al. (2003) menunjukkan bahwa *Work-life balance* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menemukan bahwa karyawan yang memiliki *Work-life balance* yang baik cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi dan kepuasan kerja yang lebih besar. Sistem reward yang efektif juga dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka, seperti yang ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Lawler (2000).

POS juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Eisenberger et al. (1986) menunjukkan bahwa POS memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

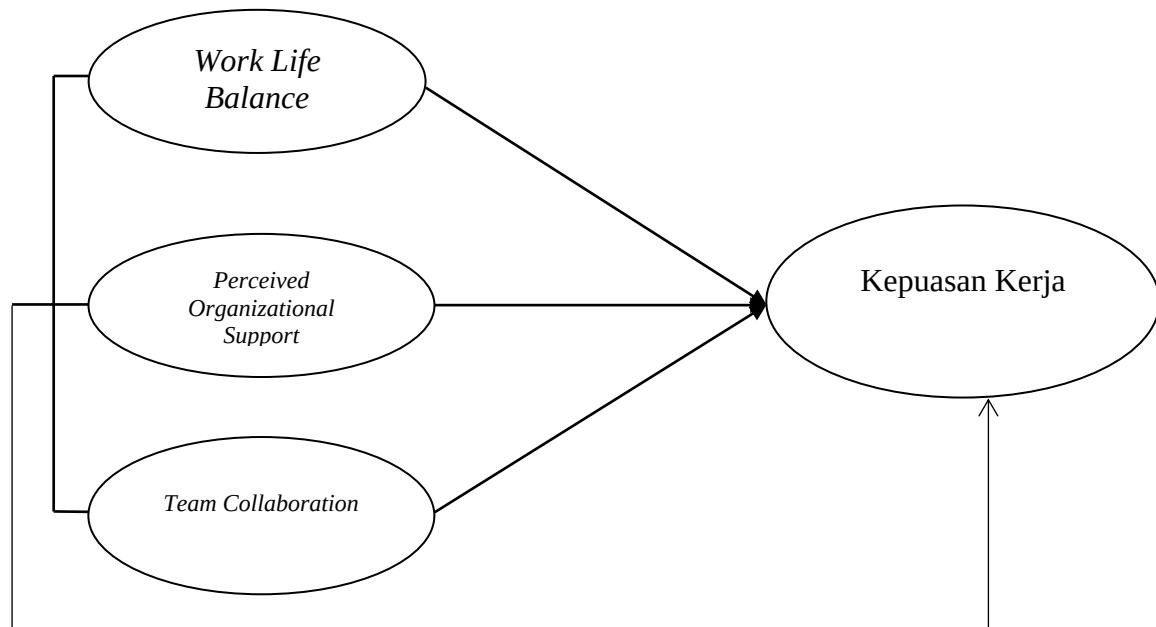
Karyawan yang merasa didukung dan dihargai oleh organisasi cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi dan lebih berkomitmen terhadap organisasi.

Team Collaboration atau kolaborasi tim adalah proses di mana individu bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Kolaborasi yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja, karena karyawan merasa lebih terlibat dan memiliki rasa memiliki terhadap tim mereka. Tim yang berkolaborasi dengan baik menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan tim yang bekerja secara terpisah.

Kolaborasi tim juga berkontribusi pada pengembangan keterampilan interpersonal dan komunikasi di antara karyawan. Kolaborasi yang baik dapat meningkatkan keterampilan sosial, yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Karyawan yang memiliki keterampilan komunikasi yang baik cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka, karena mereka merasa lebih mampu menyelesaikan konflik dan bekerja sama dengan rekan-rekan mereka.

Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memperhatikan *Work-life balance*, *Perceived Organization Support* dan *Team Collaboration*. Perusahaan dapat melakukan beberapa hal, seperti menerapkan program fleksibilitas waktu kerja, diaman perusahaan dapat menawarkan fleksibilitas waktu kerja yang memungkinkan karyawan untuk mengatur waktu kerja mereka sendiri, sehingga meningkatkan *Work-life balance*. Program Penghargaan dan Pengakuan sehingga perusahaan dapat memberikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan yang berprestasi, sehingga meningkatkan *Perceived Organization Support* dan Program Team Building: Perusahaan dapat mengadakan program team building yang memungkinkan

karyawan untuk berinteraksi dan bekerja sama dalam suasana yang santai, sehingga meningkatkan Team Collaboration.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3. Hipotesis

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. *Work Life Balance* berpengaruh terhadap *Kepuasan Kerja*
2. *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap *Kepuasan Kerja*
3. *Team Collaboration* berpengaruh terhadap *Kepuasan Kerja*
4. *Work Life Balance*, *Perceived Organizational Support* dan *Team Collaboration* berpengaruh terhadap *Kepuasan Kerja*

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini pada dasarnya menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner. Melalui kuesioner, peneliti mengumpulkan data untuk menguji hipotesis, atau menjawab pernyataan penelitian. Penelitian ini dapat disebut sebagai penelitian kolerasional atau *correlational research* karena penelitian ini ingin melihat apakah antara dua variabel atau lebih ada pengaruh atau tidak, dan bila ada seberapa kuatkah pengaruh tersebut. Maksudnya selain untuk melihat pengaruh serta kekuatannya, penelitian ini juga bertujuan membuat ramalan, dugaan, perkiraan yang didasarkan pada kuat atau lemahnya pengaruh tersebut.

Menurut (Sugiyono, 2018) pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Menurut (Sugiyono, 2018) metode kuantitatif juga dapat diartikan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data melalui instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2. Defenisi Operasional

a. Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja merupakan wujud dalam bentuk perasaan terhadap pekerjaan seseorang, situasi saat bekerja serta hubungan kepada rekan kerja. Adapun variabel *Team Collaboration* dapat diukur dengan indikator:

Tabel 3.1 Indikator Kepuasan Kerja

No	Indikator	Item Pernyataan
1	Kepuasan dengan gaji	1,2
2	Kepuasan kerja dengan pekerjaan itu sendiri.	3,4
3	Kepuasan dengan promosi.	5,6
4	Kepuasan dengan sikap atasan.	7,8
5	Kepuasan dengan rekan kerja.	9,10

Sumber: (Robbins, 1996)

b. *Work Life Balance* (X1)

Work Life Balance merupakan konsep yang mendukung upaya karyawan untuk membagi waktu dan energi antara kerja serta aspek-aspek penting lain dalam kehidupan mereka (Puryana & Ramdani, 2022).

Adapun variabel *Work Life Balance* dapat diukur dengan indikator :

Tabel 3.2 Indikator *Work Life Balance*

No	Indikator	Item Pernyataan
1	Keseimbangan waktu (Time balance)	1,2,3
2	Keseimbangan keterlibatan (Involvement balance)	4,5,6
3	Keseimbangan kepuasan (Satisfaction balance)	7,8,9

Sumber: (Hudson, 2005)

c. *Perceived Organizational Support* (X2)

Perceived Organizational Support didefinisikan sebagai suatu kepercayaan yang dimiliki karyawan mengenai sejauh mana perusahaan memiliki niatan untuk memberikan kompensasi yang adil dari usaha-usaha yang sudah dilakukan oleh karyawan, menolong karyawan dalam kebutuhan tertentu, seperti pada saat sakit, dan terkait dengan masalah pekerjaan. Tingkatan dimana para pekerjaan mempercayai bahwa organisasi menilai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan para

karyawannya (Fidelia, 2020). Adapun variabel *Perceived Organizational Support* dapat diukur dengan indikator :

Tabel 3.4 Indikator *Perceived Organizational Support*

No	Indikator	Item Pernyataan
1	Upah	2
2	Promosi	2
3	Supervise	2
4	Keuntungan	2
5	Apresiasi	2

Sumber : (Afandi, 2021)

d. *Team Collaboration*

Team Collaboration sebagai kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Sekelompok orang harus memiliki aturan dan prosedur yang jelas sehingga setiap anggota tim harus memutuskan apa yang harus dilakukan tim dan bagaimana melakukannya (Masyithah et al., 2018).

Adapun variabel *Team Collaboration* dapat diukur dengan indikator :

Tabel 3.4 Indikator *Team Collaboration*

No	Indikator	Item Pernyataan
1	Tanggung Jawab	3
2	Kontribusi Bersama	3
3	Pengelolaan Kemampuan	3

Sibarani, (2018)

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. Nusantara Surya Sakti Perbaungan yang beralamat Jl. Medan - Tebing Tinggi, Kota Galuh, Kec. Perbaungan, Kabupaten Serdang Bedagai, Sumatera Utara 20986.

3.3.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai dari Bulan Mei sampai dengan September 2025. Untuk lebih jelasnya terhadap kegiatan ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.5 Rencana Jadwal Penelitian

No	Aktivitas Penelitian	Mei				Juni				Juli				Agustus				Sept			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset																				
2	Pengajuan Judul																				
3	Penyusunan Proposal																				
4	Pembimbingan Proposal																				
5	Seminar Proposal																				
6	Penyempurnaan Proposal																				
7	Pengumpulan Data																				
8	Pengolahan dan Analisis Data																				
9	Penyusunan Skripsi																				
10	Pembimbingan Skripsi																				
11	Sidang Meja Hijau																				
12	Penyempurnaan Skripsi																				

3.4. Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2016) menyatakan bahwa, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karekteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Sedangkan menurut (Juliandi et al, 2015) “Populasi

merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang terdapat pada PT. Nusantara Surya Sakti Perbaungan sebanyak 66 orang karyawan.

3.4.2 Sample

Menurut (Sugiyono, 2018) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan 66 sampel yang diambil dari populasi itu. Maka dari itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili. Dalam penelitian ini populasi dan sampel jenuh yang diambil adalah seluruh karyawan pada Nusantara Surya Sakti Perbaungan sebanyak 66 orang karyawan.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang dilakukan untuk memperoleh data yang diperlukan untuk kepentingan penelitian. Adapun Teknik pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah angket.

Angket merupakan daftar pernyataan-pernyataan tertulis untuk memperoleh data yang disebarkan kepada seluruh responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Menurut (Rizal & Ihsan, 2021) “angket merupakan sekumpulan pernyataan/pernyataan yang menghendaki jawaban dari responden”.

Pengumpulan data untuk semua variabel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebar instrument berupa kuesioner kepada responden. Instrument disusun dengan mengacu pada kajian teoritis yang diturunkan kedalam definisi operasional penelitian, dilanjutkan dengan menentukan indikator setiap variabel,

kemudian menyusun kisi-kisi instrument yang berisi indicator dan item-item instrument penelitian.

Instrument disusun dengan menggunakan skala *likert* dengan menyediakan lima alternatif jawaban sebagai berikut :

Tabel 3.5 Alternatif Jawaban Kuesioner

PERNYATAN	BOBOT
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Sugiyono, 2016)

3.5.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Data

3.5.1 Uji Validitas (Kelayakan)

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti. Validitas suatu instrument menunjukkan tingkat ketepatan suatu instrument untuk mengukur apa yang harus diukur. Sehingga uji validitas digunakan untuk sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Rusiadi et al., 2014). Valid berarti instrument yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur.

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas dalam penelitian ini ingin mengukur apakah pernyataan yang ada dalam kuesioner yang sudah peneliti buat sudah dapat mengukur apa yang ingin diteliti oleh peneliti (Sujarweni, 2016). Teknik yang digunakan untuk mengetahui kelayakan

butir-butir dalam suatu daftar pernyataan (angket) yang akan disajikan kepada responden, maka diperlukan uji validitas setiap pernyataan.

Uji validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas diperoleh dengan cara mengkorelasi setiap skor indikator dengan total skor indikator variabel. Kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikasikan 0,05. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata dan benar. Berikut ini adalah kriteria/rumus pengujian validasi menurut (Sugiyono, 2015) :

$$r = \frac{\sum XY - (\sum x)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

- r = koefisien korelasi pearson
- X = skor item pertanyaan
- Y = skor total pertanyaan
- N = jumlah responden dalam pelaksanaan uji coba *instrument*

1. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig 0,05) maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrument atau item-item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid)

Pada uji validitas akan memperlihatkan tingkat kesesuaian diantara data rill atau yang sebenarnya terjadi pada objek dengan data yang diperoleh dari responden. Uji validitas ini dilakukan untuk melihat tingkat valid kuesioner yang digunakan dengan ketentuan nilai Sig.(2 tailed) < 0,05 = valid.

Berikut ini uji validitas masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas *Work Life Balance* (X₁)

No. Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1.	0,520	0,242	Valid
2.	0,475	0,242	Valid
3.	0,402	0,242	Valid
4.	0,573	0,242	Valid
5.	0,421	0,242	Valid
6.	0,734	0,242	Valid
7.	0,564	0,242	Valid
8.	0,394	0,242	Valid
9.	0,512	0,240	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel *Work Life Balance* ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid, hal ini dikarenakan pada masing masing item pernyataan pada variabel *Work Life Balance* memiliki angka signifikan $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $r_{hitung} > 0,242$.

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Instrumen *Perceived Organizational Support* (X₂)

No. Butir	r _{hitung}	r _{table}	Status
1.	0,627	0,242	Valid
2.	0,539	0,242	Valid
3.	0,535	0,242	Valid
4.	0,551	0,242	Valid
5.	0,417	0,242	Valid
6.	0,541	0,242	Valid
7.	0,309	0,242	Valid
8.	0,517	0,242	Valid
9.	0,640	0,242	Valid
10	0,304	0,242	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel *Perceived Organizational Support* ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid, hal ini dikarenakan pada masing masing item pernyataan pada variabel

Perceived Organizational Support memiliki angka signifikan $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $r_{hitung} > 0,242$.

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Instrumen *Team Collaboration* (X3)

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1.	0,520	0,242	Valid
2.	0,330	0,242	Valid
3.	0,509	0,242	Valid
4.	0,515	0,242	Valid
5.	0,606	0,242	Valid
6.	0,517	0,242	Valid
7.	0,611	0,242	Valid
8.	0,537	0,242	Valid
9.	0,638	0,242	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel *Team Collaboration* ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid, hal ini dikarenakan pada masing masing item pernyataan pada variabel *Team Collaboration* memiliki angka signifikan $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $r_{hitung} > 0,242$.

Tabel 3.9
Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja (Y)

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1.	0,569	0,242	Valid
2.	0,363	0,242	Valid
3.	0,462	0,242	Valid
4.	0,660	0,242	Valid
5.	0,481	0,242	Valid
6.	0,878	0,242	Valid
7.	0,519	0,242	Valid
8.	0,501	0,242	Valid
9.	0,569	0,242	Valid
	0,702	0,242	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel kepuasan kerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid, hal ini

dikarenakan pada masing masing item pernyataan pada variabel kepuasan kerja memiliki angka signifikan $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $r_{hitung} > 0,242$.

3.5.2 Uji Reliabilitas (Keandalan)

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu indikator dikatakan reliabel atau andal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila diukur beberapa kali dengan alat ukur yang sama (Rusiadi et al., 2014).

Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik. Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pernyataan yang disusun dalam bentuk angket (Sujarweni, 2016).

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_x^2} \right]$$

Sumber: (Sugiyono, 2015)

Keterangan :

α = Koefisien *Alpha*

k = Total pertanyaan valid

$\sum \sigma_i^2$ = Total varian butir.

σ_x^2 = Varian total.

Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,70. Tetapi (Rusiadi et al., 2014) menyebutkan bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel jika *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60. Nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari ($>$) 0,60 menunjukkan nilai kepercayaan melebihi 60%.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pernyataan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir pernyataan. Jika nilai *Cronbach's alpha* $>$ 0,6 maka dikatakan butir pernyataan tersebut telah reliabel atau andal. Reliabilitas hasil pengolahan data menggunakan SPSS dari pernyataan yang telah diberikan kepada responden melalui kuesioner untuk setiap variabelnya dalam penelitian ini dapat dilihat pada nilai *Cronbach's Alpha*, jika nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0.6 maka pernyataan pada variabel telah memenuhi syarat untuk dapat dikatakan reliabel atau andal. Hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel yang digunakan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Berdasarkan hasil penyebaran angket didapati hasil nilai reliabilitas dari kuisisioner yang diberikan pada responden yaitu:

Tabel 3.10
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₁, X₂, X₃, dan Y

Variabel	Nilai Alpha	Status
<i>Work Life Balance</i> (X1)	0,736	Reliabel
<i>Perceived Organizational Support</i> (X2)	0,691	Reliabel
<i>Team Collaboration</i> (X3)	0,714	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,734	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai, hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Cronbach Alpha pada *Work Life Balance* sebesar $0,736 > 0,6$ sehingga semua item pernyataan pada angket sudah reliabel.
2. Cronbach Alpha pada *Perceived Organizational Support* sebesar $0,714 > 0,6$ sehingga semua item pernyataan pada angket sudah reliabel
3. Cronbach Alpha pada *Team Collaboration* sebesar $0,692 > 0,6$ sehingga semua item pernyataan pada angket sudah reliabel
4. Cronbach Alpha pada Kepuasan Kerja sebesar $0,734 > 0,6$ sehingga semua item pernyataan pada angket sudah reliabel

3.5.2 Regresi Linear Berganda

Menurut (Sugiyono, 2016) Regresi linear berganda digunakan oleh peneliti untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen atau regresi linear berganda dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Penerapan metode regresi linear berganda jumlah variabel yang digunakan lebih dari satu yang mempunyai satu variabel terikat. Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel independen yaitu *Work Life Balance* (X1), *Perceived Organizational Support* (X2), dan *Team Collaboration* (X3). Sedangkan variabel terikat pada penelitian ini adalah Kepuasan Kerja Karyawan. Rumus regresi linier berganda menurut (Sugiyono, 2016), sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kepuasan Kerja

a : Nilai Konstanta

***b*₁** : Koefisien regresi *Work Life Balance*

***b*₂** : Koefisien regresi *Perceived Organizational Support*

b_3 : Koefisien regresi *Team Collaboration*

X_1 : *Work Life Balance*

X_2 : *Perceived Organizational Support*

X_3 : *Team Collaboration*

e : Error/sisa

Metode regresi merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linier yang tidak biasa yang terbaik (best linier unbiased estimate). Kondisi ini akan terjadi jika dipenuhi beberapa asumsi yang disebut dengan uji asumsi klasik.

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas dan heterokedastisitas. Adapun masing-masing pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji Normalitas Data

Menurut (Sugiyono, 2016) Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Menurut Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak.

2. Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi

antara variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolineritas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antara variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan VIF > 10 .

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5 (Sugiyono, 2016).

Kedua variabel independen yakni ROE dan ROA memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian.

3. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah:

- a. Jika pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b. Jika ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah: jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (point-point) menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.6.2 Pengujian Hipotesis

Pada prinsipnya pengujian hipotesis ini merupakan untuk membuat keputusan sementara untuk melakukan penyanggahan dan membenaran dari masalah yang akan ditelaah. Sebagai bahan untuk menetapkan kesimpulan tersebut kemudian ditetapkan hipotesis nol dan hipotesis alternatifnya. Adapun pengujian terhadap hipotesis yang dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini dilakukan dengan Uji parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing masing variabel independent *Work Life Balance* (X_1), *Perceived Organizational Support* (X_2), dan *Team Collaboration* (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Jika nilai signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Jika nilai signifikan $t > 0.05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. t_{tabel} dapat dicari dengan menggunakan daftar tabel t atau menggunakan aplikasi Microsoft Excel. Menurut (Sugiyono, 2015) rumus untuk menguji signifikansi dari koefisien korelasi yang diperoleh dari adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{\sqrt{n} - 2}{1 - r^2}$$

Keterangan :

t : nilai t hitung

r : koefisien korelasi

n : jumlah sampel

- a. Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni Sig-2 tailed < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima.
- b. Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni Sig-2 tailed > taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak.

Hipotesis

- a. $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

- b. $H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).



Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis t

Bentuk pengujian adalah :

- Jika $|t_{hitung}| \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- Jika $|t_{hitung}| > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Uji F (Uji Simultan)

Untuk mengetahui signifikan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara serempak digunakan uji F dengan rumus menurut (Sugiyono, 2015), antara lain:

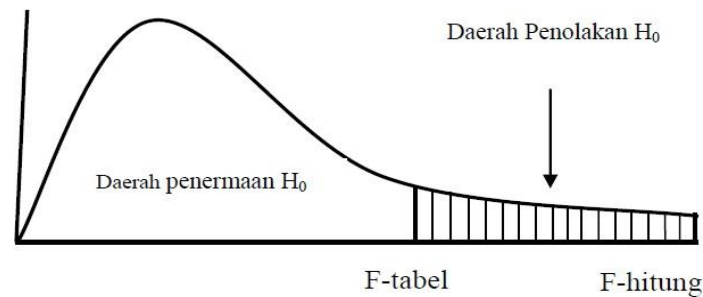
$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2) - (n - k - 1)}$$

Keterangan:

R^2 : Koefisien Korelasi Ganda

n : Jumlah Variabel

F ; F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}



Gambar 3.2 Uji F (Uji Simultan)

Sumber: (Sugiyono, 2015)

Ketentuan:

- Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $-F_{hitung} < -F_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel X dan X dengan Y.

Bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ dan $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dan terhadap Y.

3. Koefisien Determinasi

Menurut (Sugiyono, 2016) Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program Statistical Package for Social Sciences (SPSS 27.0). hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

$$D = R^2 \times 100\%$$

Dimana:

D : Koefisien determinasi

R : Nilai Korelasi Berganda

100 % : Persentase Kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskriptif Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mengolah data dalam bentuk angket yang terdiri dari 9 pernyataan untuk variabel *Work Life Balance* (X1), 10 pernyataan untuk variabel *Perceived Organizational Support* (X2), 9 pernyataan untuk variabel *Team Collaboration* (X3) dan 10 pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 66 orang responden yaitu Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Perbaungan ‘; ebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan *Likert Summated Rating* (LSR).

Tabel. 4.1. Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skala Jawaban
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Dan ketentuan di atas berlaku dalam menghitung variabel *Work Life Balance*, varibel *Perceived Organizational Support* dan variable *Team Collaboration* maupun variabel Kepuasan Kerja.

4.1.1.1 Karakteristik Responden

Berikut ini adalah karakteristik responden yang ada pada Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Perbaungan.

Tabel 4.2.
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Perempuan	24	36.4	36.4	36.4
Laki-laki	42	63.6	63.6	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian (2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden terdiri dari 24 orang karyawan perempuan (36,4%) dan 42 orang karyawan laki-laki (63,6) dari total keseluruhan 66 orang karyawan.

Tabel 4.3.
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 25 Tahun	4	6.1	6.1	6.1
25-35 Tahun	31	47.0	47.0	53.0
36-45 Tahun	28	42.4	42.4	95.5
> 45 Tahun	3	4.5	4.5	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian (2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa karyawan yang berusia > 25 tahun 4 orang atau sebesar (6,1%), 31 orang karyawan yang berusia 25-35 tahun atau sebesar (47,0%), 28 orang karyawan yang berusia 36-45 tahun atau sebesar (42,4%), dan 3 orang karyawan yang berusia >45 tahun atau sebesar (4,5%).

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA	50	75.8	75.8	75.8
Sarjana	16	24.2	24.2	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian (2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden terdiri dari 50 orang karyawan berpendidikan SLTA atau sebesar (75,8%), 16 orang karyawan berpendidikan Sarjana atau sebesar (24,2%).

Tabel 4.5
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 2 Tahun	4	13.6	13.6	13.6
2-5 Tahun	31	36.4	36.4	50.0
6-10 Tahun	28	45.5	45.5	95.5
> 10 Tahun	3	4.5	4.5	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian (2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa karyawan yang lama bekerja < 2 tahun 4 orang atau sebesar (13,6%), 31 orang karyawan yang lama bekerja 2-5 tahun atau sebesar (36,4%), 28 orang karyawan yang lama bekerja 6-10 tahun atau sebesar (42,4%), dan 3 orang karyawan yang lama bekerja >10 tahun atau sebesar (4,5%).

4.1.1.2 Analisis Variabel Penelitian

Berikut ini adalah tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang telah disebarkan oleh peneliti :

a. Variabel *Work Life Balance*

Tabel. 4.6
Skor Angket untuk Variabel *Work Life Balance* (X1)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	31	47,0	32	48,5	3	4,5	0	0	0	0	66	100%
2	26	39,4	37	56,1	3	4,5	0	0	0	0	66	100%
3	30	45,5	30	45,5	6	9,1	0	0	0	0	66	100%
4	32	48,5	32	48,5	2	3,0	0	0	0	0	66	100%
5	32	48,5	30	45,5	3	4,5	1	1,5	0	0	66	100%
6	35	53,0	26	39,4	4	6,1	1	1,5	0	0	66	100%
7	24	36,4	39	59,1	3	4,5	0	0	0	0	66	100%
8	29	43,9	34	51,5	1	1,5	2	3,0	0	0	66	100%
9	31	47,0	30	45,5	5	7,6	0	0	0	0	66	100%

Sumber: Data Penelitian (2025)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Saya merasa memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dan aktivitas pribadi saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 48.5%.
- 2) Jawaban responden tentang Saya dapat mengatur waktu saya dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 37 orang atau 56.1%.
- 3) Jawaban responden tentang Saya sering merasa tertekan karena kurangnya waktu untuk diri sendiri di luar pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 45.5%.
- 4) Jawaban responden tentang Saya merasa terlibat dalam pekerjaan saya tanpa mengorbankan waktu untuk keluarga dan teman, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 48,5%.
- 5) Jawaban responden tentang Saya dapat memisahkan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 45,5%.

- 6) Jawaban responden tentang Keterlibatan saya dalam pekerjaan tidak mempengaruhi hubungan saya di luar pekerjaan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang atau 53%.
- 7) Jawaban responden tentang Saya merasa puas dengan bagaimana saya mengelola waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 39 orang atau 59.1%.
- 8) Jawaban responden tentang Saya merasa bahagia dengan kualitas waktu yang saya habiskan untuk diri sendiri dan keluarga, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang atau 51.5%.
- 9) Jawaban responden tentang Secara keseluruhan, saya merasa seimbang antara kepuasan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 47%.

Dari analisis data yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden merasa positif mengenai keseimbangan kehidupan kerja mereka. Meskipun ada beberapa tantangan yang dihadapi, seperti tekanan akibat kurangnya waktu untuk diri sendiri, mayoritas responden merasa mampu mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa pentingnya manajemen waktu yang efektif dalam mencapai keseimbangan yang sehat.

b. Variabel *Perceived Organizational Support*

Tabel. 4.7
Skor Angket untuk *Perceived Organizational Support* (X2)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	18,2	34	51,5	19	28,8	1	1,5	0	0	66	100%
2	10	15,2	41	62,1	11	16,7	4	6,1	0	0	66	100%
3	7	10,6	40	60,6	18	27,3	1	1,5	0	0	66	100%
4	17	25,8	35	53,0	13	19,7	1	1,5	0	0	66	100%
5	9	13,6	41	62,1	15	22,7	1	1,5	0	0	66	100%
6	14	21,2	41	62,1	11	16,7	0	0	0	0	66	100%
7	11	11	35	53,0	6	9,1	0	0	0	0	66	100%
8	27	40,9	33	50,0	6	9,1	0	0	0	0	66	100%
9	24	36,4	36	54,5	6	9,1	0	0	0	0	66	100%
10	12	18,2	44	66,7	10	15,2	0	0	0	0	66	100%

Sumber: Data Penelitian (2025)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Saya merasa bahwa upah yang saya terima sebanding dengan kontribusi yang saya berikan kepada organisasi, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 34 orang atau 51.5%.
- 2) Jawaban responden tentang Organisasi memberikan kompensasi yang adil dan kompetitif dibandingkan dengan perusahaan lain di industri yang sama, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 41 orang atau 62,1%.
- 3) Jawaban responden tentang Saya percaya bahwa organisasi memberikan kesempatan yang adil untuk promosi kepada semua karyawan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 40 orang atau 60.6%.
- 4) Jawaban responden tentang Saya merasa bahwa upaya dan kinerja saya diakui dan dihargai dalam proses promosi di organisasi, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 35 orang atau 53%.

- 5) Jawaban responden tentang Saya merasa didukung oleh atasan saya dalam mencapai tujuan kerja saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 41 orang atau 62,1%.
- 6) Jawaban responden tentang Atasan saya memberikan umpan balik yang konstruktif dan membantu saya dalam pengembangan karir saya, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang atau 62,1%.
- 7) Jawaban responden tentang Saya merasa bahwa manfaat yang ditawarkan oleh organisasi mencukupi kebutuhan saya sebagai karyawan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 35 orang atau 53%.
- 8) Jawaban responden tentang Organisasi memberikan berbagai keuntungan yang bermanfaat bagi kesejahteraan saya, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang atau 50%.
- 9) Jawaban responden tentang Saya merasa dihargai oleh organisasi atas kontribusi dan kerja keras saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 36 orang atau 54,5%.
- 10) Jawaban responden tentang Organisasi secara aktif menunjukkan apresiasi kepada karyawan yang berprestasi, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 44 orang atau 66,7%.

Dari analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan dan motivasi kerja mereka. Meskipun sebagian besar responden merasa puas dengan aspek-aspek seperti kompensasi, kesempatan promosi, pengakuan, dan dukungan dari atasan, masih terdapat segmen karyawan yang merasa netral

atau tidak setuju. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk terus melakukan evaluasi dan perbaikan dalam kebijakan dan praktik mereka untuk memastikan semua karyawan merasa dihargai dan didukung. Dengan demikian, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memuaskan bagi semua pihak.

c. Variabel *Team Collaboration*

Tabel. 4.8
Skor Angket untuk Variabel *Team Collaboration* (X3)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	40,9	33	50,0	6	9,1	0	0	0	0	66	100%
2	33	50,0	27	40,9	4	6,1	2	3,0	0	0	66	100%
3	24	36,4	36	54,5	6	9,1	0	0	0	0	66	100%
4	31	47,0	29	43,9	5	7,6	1	1,5	0	0	66	100%
5	28	42,4	33	50,0	4	6,1	1	1,5	0	0	66	100%
6	29	43,9	31	47,0	5	7,6	1	1,5	0	0	66	100%
7	31	47,0	25	37,9	7	10,6	3	4,5	0	0	66	100%
8	25	37,9	35	53,0	5	7,6	1	1,5	0	0	66	100%
9	33	50,0	25	37,9	6	9,1	2	3,0	0	0	66	100%

Sumber: Data Penelitian (2025)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Setiap anggota tim memahami tanggung jawab mereka dalam proyek yang sedang dikerjakan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 33 orang atau 50 %.
- 2) Jawaban responden tentang Ada komunikasi yang jelas mengenai pembagian tugas di dalam tim, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang atau 50%.
- 3) Jawaban responden tentang Anggota tim saling mendukung dalam menyelesaikan tanggung jawab masing- masing, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 36 orang atau 45,5%.

- 4) Jawaban responden tentang Setiap anggota tim berkontribusi secara aktif dalam diskusi dan pengambilan keputusan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 47%.
- 5) Jawaban responden tentang Tim kami memiliki budaya yang mendorong kontribusi ide dari semua anggota, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 33 orang atau 50%.
- 6) Jawaban responden tentang Anggota tim merasa dihargai atas kontribusi mereka dalam proyek, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 47%.
- 7) Jawaban responden tentang Tim kami memiliki sistem yang efektif untuk mengidentifikasi dan memanfaatkan kemampuan unik setiap anggota, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 47%.
- 8) Jawaban responden tentang Pelatihan dan pengembangan keterampilan di dalam tim didukung dan difasilitasi dengan baik., sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 35 orang atau 53%.
- 9) Jawaban responden tentang Kami secara teratur melakukan evaluasi untuk meningkatkan kinerja tim berdasarkan kemampuan anggota., sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 33 orang atau 50%.

Dari analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa kolaborasi tim yang efektif sangat bergantung pada beberapa faktor, termasuk pemahaman tanggung jawab, komunikasi yang jelas, dukungan antar anggota, partisipasi dalam diskusi, dan budaya kontribusi ide. Data yang diperoleh dari angket menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar responden setuju dengan pernyataan tersebut, masih ada ruang untuk perbaikan. Oleh karena itu, penting

bagi organisasi untuk terus mengembangkan dan memelihara aspek-aspek tersebut agar kolaborasi tim dapat berjalan dengan lebih baik. Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung, organisasi dapat meningkatkan kinerja tim dan mencapai tujuan yang diinginkan.

d. Variabel Kepuasan Kerja

Tabel. 4.9
Skor Angket untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	42,4	34	51,5	3	4,5	1	1,5	0	0	66	100%
2	25	37,9	38	57,6	2	3,0	1	1,5	0	0	66	100%
3	29	43,9	32	48,5	5	7,6	0	0	0	0	66	100%
4	28	42,4	33	50,0	5	7,6	0	0	0	0	66	100%
5	27	40,9	35	53,0	3	4,5	1	1,5	0	0	66	100%
6	30	45,5	31	47,0	4	6,1	1	1,5	0	0	66	100%
7	22	33,3	38	57,6	6	9,1	0	0	0	0	66	100%
8	29	43,9	32	48,5	3	4,5	2	3,0	0	0	66	100%
9	29	43,9	33	50,0	4	6,1	0	0	0	0	66	100%
10	29	43,9	29	43,9	29	43,9	1	1,5	0	0	66	100%

Sumber: Data Penelitian (2025)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang saya jalani, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 34 orang atau 51.5%.
- 2) Jawaban responden tentang Saya merasa gaji saya kompetitif dibandingkan dengan standar industri, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 38 orang atau 57,6%.
- 3) Jawaban responden tentang Saya merasa puas dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 48.5%.

- 4) Jawaban responden tentang Saya merasa pekerjaan saya memberikan tantangan yang memadai dan kesempatan untuk berkembang, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 33 orang atau 50%.
- 5) Jawaban responden tentang Saya merasa ada kesempatan yang cukup untuk mendapatkan promosi di perusahaan ini, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 35 orang atau 53%.
- 6) Jawaban responden tentang Saya merasa proses promosi di perusahaan ini adil dan transparan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 47%.
- 7) Jawaban responden tentang Atasan saya mendukung dan memberikan bimbingan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan saya dengan baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 38 orang atau 57,6%.
- 8) Jawaban responden tentang Atasan saya menghargai kontribusi dan ide-ide saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 48,5%.
- 9) Jawaban responden tentang Saya merasa nyaman bekerja sama dengan rekan kerja saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 33 orang atau 50%.
- 10) Jawaban responden tentang Rekan kerja saya saling mendukung dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 49,3%.

Berdasarkan hasil analisis data angket, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan merasa puas dengan berbagai aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja mereka, seperti gaji, kesempatan promosi,

dukungan atasan, dan hubungan antar rekan kerja. Namun, masih terdapat beberapa area yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan. Perusahaan disarankan untuk terus memantau dan mengevaluasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan serta melakukan perbaikan yang diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik.

4.1.2 Pengujian Regresi Linear Berganda

Hasil pengolahan data dengan program SPSS tentang pengaruh variabel *Work Life Balance*, *Perceived Organizational Support* dan *Team Collaboration* terhadap Kepuasan Kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Persamaan regresi linear berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini :

Tabel 4.10
Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	10,228	7,756	
	<i>Work Life Balance</i>	,613	,184	,715
	<i>Perceived Organizational Support</i>	,392	,122	,276
	<i>Team Collaboration</i>	,581	,192	,632

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Penelitian (2025)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dan dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 25 didapat hasil :

$$a = 10,228$$

$$b_1 = 0,613$$

$$b_2 = 0,396$$

$$b_3 = 0,381$$

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, maka persamaan regresi linier berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut :

$$Y = 10,228 + 0,613X_1 + 0,396X_2 + 0,381X_3$$

Keterangan :

- a) Nilai $a = 10,228$ menunjukkan bahwa jika variable independen yaitu *Work Life Balance* (X_1) *Perceived Organizational Support* (X_2), dan *Team Collaboration* (X_3) dalam keadaan konstant atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 10,228.
- b) Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,396$ menunjukkan apabila *Work Life Balance* mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kepuasan Kerja Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Perbaungan sebesar 39,6%. Kontribusi yang diberikan *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja sebesar 39,6%.
- c) Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,613$ menunjukkan apabila *Perceived Organizational Support* mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kepuasan Kerja Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Perbaungan sebesar 61,3%. Kontribusi yang diberikan *Perceived Organizational Support* terhadap Kepuasan Kerja sebesar 61,3% dilihat dari *standardized coefficients* pada Tabel 4.8 di atas.
- d) Nilai koefisien regresi $X_3 = 0,381$ menunjukkan apabila *Team Collaboration* mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kepuasan Kerja Karyawan PT. Nusantara

Surya Sakti Perbaungan sebesar 38,1%. Kontribusi yang diberikan *Team Collaboration* terhadap Kepuasan Kerja sebesar 38,1%.

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) memiliki koefisien b_i yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja). Variabel X_1 (*Work Life Balance*) memiliki kontribusi relatif yang paling besar diantara ketiga variabel.

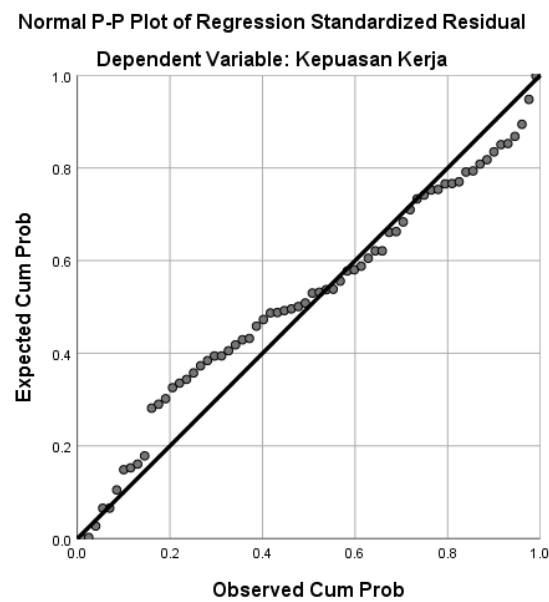
4.1.3 Pengujian Asumsi Klasik

Dalam regresi linier berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga dengan BLUES (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak.

Adapun beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni :

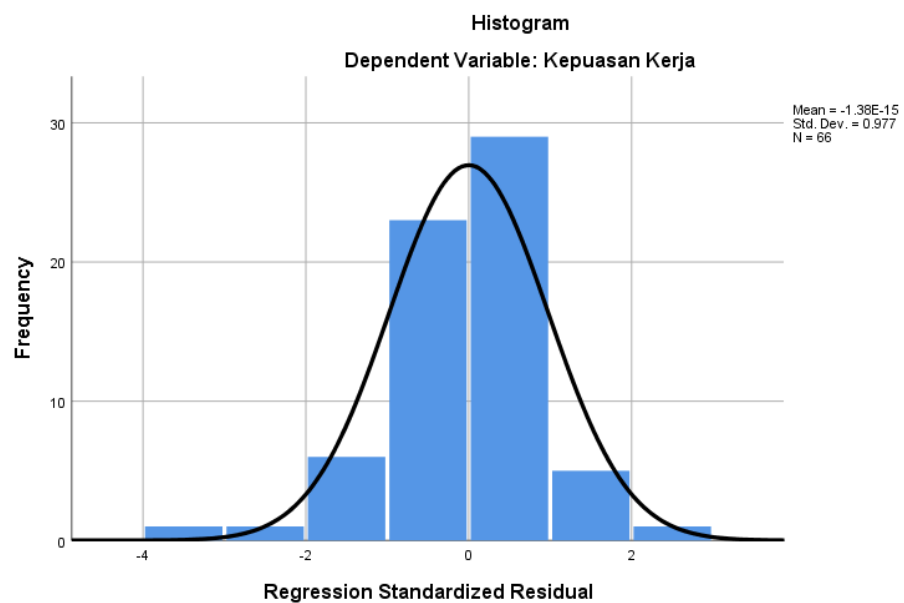
a. Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi syarat asumsi normalitas.



Gambar 4.1 Normalitas (P-Plot)

Gambar di atas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.



Gambar 4.2 Normalitas (Histogram)

Gambar di atas merupakan grafik histogram. Grafik histogram dikatakan normal jika distribusi data membentuk lonceng (bell shaped), tidak condong ke kiri atau tidak condong ke kanan. Grafik histogram diatas membentuk lonceng dan tidak condong ke kanan atau ke kiri sehingga grafik histogram tersebut dinyatakan normal.

b. Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Fakctor/VIF*). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor varian yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel 4.11 Multikolinearitas

Coefficients^a

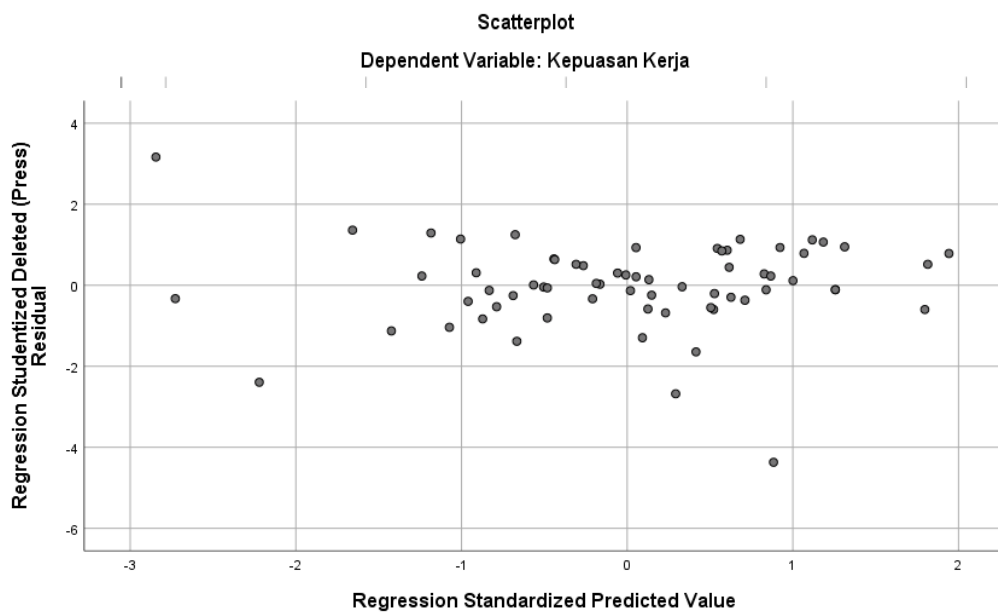
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	<i>Work Life Balance</i>	,970	1,031
	<i>Perceived Organizational Support</i>	,893	1,120
	<i>Team Collaboration</i>	,919	1,089

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Kedua variabel independen yaitu pelatihan dan keselamatan, kesehatan kerja memiliki nilai inflasi varian (*Varians inflasi factor / VIF*) yang tidak melebihi 4 dan 5 sehingga tidak ditemukan adanya multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini..

c. Heterokedastitas

Heterokedastitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari satu pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastitas.



Gambar. 4.3. Multikolinearitas

Gambar di atas memperlihatkan titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastitas” pada model regresi.

4.1.4 Uji secara parsial (Uji t)

Nilai perhitungan koefisien korelasi (r_{xy}) akan diuji tingkat signifikannya dengan uji t. Hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut :

$H_0 = 0$ (tidak ada pengaruh signifikan variabel bebas, terhadap variabel terikat)

$H_a = p \neq 0$ (ada pengaruh signifikan variabel bebas, terhadap variabel terikat.).

**Tabel 4.12 Uji t
Coefficients^a**

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,228	7,756		1,319	,192
	<i>Work Life Balance</i>	,613	,184	,715	7,159	,000
	<i>Perceived Organizational Support</i>	,392	,122	,276	2,755	,003
	<i>Team Collaboration</i>	,581	,192	,632	6,339	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Diolah (2024)

1. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

Dari tabel uji t di atas dapat diketahui tentang variabel *Work Life Balance* (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) diperoleh t hitung 7,159 dengan probabilitas sig 0,000 < dari $\alpha = 0,05$. Diketahui bahwa t_{tabel} 1,997. Maka dalam penelitian ini $t_{hitung} > t_{tabel}$ hal ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. sehingga dalam penelitian ini H_a diterima dan H_o tolak.

2. Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kepuasan Kerja

Dari tabel uji t di atas dapat diketahui tentang pengaruh *Perceived Organizational Support* (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) diperoleh t hitung sebesar 2,755 dengan probabilitas sig 0,003 < dari $\alpha = 0,05$. Diketahui bahwa t_{tabel} 1,997. Maka dalam penelitian ini $t_{hitung} > t_{tabel}$ hal ini menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. sehingga dalam penelitian ini H_a diterima dan H_o tolak.

3. Pengaruh *Team Collaboration* terhadap Kepuasan Kerja

Dari tabel uji t di atas dapat diketahui tentang variabel *Team Collaboration* (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) diperoleh t hitung 6,339 dengan probabilitas sig 0,000 < dari $\alpha = 0,05$. Dikethaui bahwa $t_{\text{tabel}} 1,997$. Maka dalam penelitian ini $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ hal ini menunjukkan bahwa *Team Collaboration* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. sehingga dalam penelitian ini H_a diterima dan H_o tolak.

4.1.5 Uji F

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (sig) pada tabel Anova < $\alpha = 0,05$, maka H_o ditolak, namun bila nilai probabilitas sig > 0,05 maka H_o diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.13. Uji F
ANOVAa

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	364,844	3	121,615	15,858	,000 ^b
	Residual	475,474	62	7,669		
	Total	840,318	65			

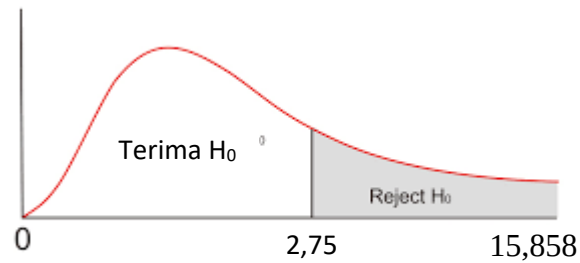
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), *Work Life Balance*, *Team Collaboration*, *Perceived Organizational Support*

Sumber : Data Penelitian (Diolah 2024)

Nilai F_{hitung} pada tabel di atas adalah 15,858 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,75 dengan sig 0.000 < $\alpha = 0,05$ atau $F_{\text{tabel}} 15,858 >$ dari $F_{\text{hitung}} 2,75$ diperoleh nilai signifikansi 0.000 < dari nilai probabilitas 0,05. Menunjukkan H_o ditolak dan H_a diterima, berarti *Work Life Balance* (X_1), *Perceived Organizational Support* (X_2) dan *Team Collaboration* (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Kepuasan Kerja (Y) pada taraf $\alpha = 0,05$. Hal ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.7 Gambar Uji F

4.1.6 Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentase pengaruh *Work Life Balance* (X_1), *Perceived Organizational Support* (X_2) dan *Team Collaboration* (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y), maka dapat diketahui melalui uji determinasi yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.13
Uji Determinasi
Model Summary^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
						Square Change	Change	f1	f2	sig. F Change	
1	659 ^a	434	1,518	0,407	1,76928	434	5,858		2	,000	,828

a. Predictors: (Constant), *Work Life Balance*, *Team Collaboration*, *Perceived Organizational Support*

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Penelitian (Diolah 2024)

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,659 \times 100\% \\
 &= 43,3\%
 \end{aligned}$$

Nilai R Square diketahui adalah 0,434 atau 43,4% menunjukkan sekitar 43,4% variabel Kepuasan Kerja (Y) dipengaruhi *Work Life Balance* (X_1), *Perceived Organizational Support* (X_2) dan *Team Collaboration* (X_3).

Sisanya 43,4% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas *Perceived Organizational Support* (X_1), *Work Life Balance* (X_2) dan *Team Collaboration* (X_3) berpengaruh terhadap Y (Kepuasan Kerja), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

Terdapat pengaruh variabel *Work Life Balance* (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) ditunjukkan oleh t_{hitung} sebesar $7,159 > t_{tabel} 1,997$ dengan probabilitas $sig 0,000 < \alpha = 0,05$. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/makin baik variabel X_1 (*Work Life Balance*) maka akan tinggi/baik variabel Y (Kepuasan Kerja).

Ketika karyawan dapat menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Greenhaus et al. (2003) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki *Work-life balance* yang baik cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dan komitmen organisasi yang lebih kuat.

Work-life balance dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dengan beberapa cara. Pertama, *Work-life balance* dapat membantu karyawan mengurangi stres dan kelelahan yang terkait dengan pekerjaan. Ketika karyawan memiliki waktu yang cukup untuk melakukan aktivitas yang mereka sukai di luar pekerjaan, mereka cenderung merasa lebih rileks dan puas dengan pekerjaan mereka. Kedua, *Work-life balance* dapat membantu karyawan meningkatkan

kualitas hidup mereka secara keseluruhan. Ketika karyawan dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung memiliki hubungan yang lebih baik dengan keluarga dan teman-teman, serta memiliki waktu untuk melakukan aktivitas yang mereka sukai.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Haar et al. (2014) menunjukkan bahwa *Work-life balance* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa karyawan yang memiliki *Work-life balance* yang baik cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dan komitmen organisasi yang lebih kuat. Penelitian ini juga menemukan bahwa *Work-life balance* dapat membantu karyawan mengurangi stres dan kelelahan yang terkait dengan pekerjaan.

Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memperhatikan *Work-life balance* mereka. Perusahaan dapat melakukan beberapa hal, seperti memberikan fleksibilitas waktu kerja, menyediakan program-program yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, serta mempromosikan budaya kerja yang mendukung *Work-life balance*. Dengan melakukan hal ini, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

2. Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kepuasan Kerja

Terdapat pengaruh variabel *Perceived Organizational Support* (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) ditunjukkan oleh t_{hitung} sebesar $2,755 > t_{tabel} 1,997$ dengan probabilitas $sig\ 0,003 < \alpha = 0,05$. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/makin baik variabel X_1 (*Perceived Organizational Support*) maka akan tinggi/baik variabel Y (Kepuasan Kerja).

Ketika karyawan merasa bahwa organisasi mereka mendukung dan menghargai kontribusi mereka, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Eisenberger et al. (1986) menunjukkan bahwa POS memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa karyawan yang memiliki POS yang tinggi cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dan komitmen organisasi yang lebih kuat.

POS dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dengan beberapa cara. Pertama, POS dapat membuat karyawan merasa bahwa organisasi mereka peduli dengan kesejahteraan mereka dan menghargai kontribusi mereka. Hal ini dapat meningkatkan rasa percaya diri dan *Work Life Balance* karyawan, sehingga mereka lebih puas dengan pekerjaan mereka. Kedua, POS dapat membantu karyawan merasa lebih aman dan stabil dalam pekerjaan mereka, sehingga mereka dapat fokus pada tugas-tugas mereka dan mencapai tujuan organisasi.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Rhoades dan Eisenberger (2002) menunjukkan bahwa POS memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa POS dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan cara meningkatkan rasa percaya diri dan *Work Life Balance* karyawan, serta mengurangi stres dan kelelahan yang terkait dengan pekerjaan. Penelitian ini juga menemukan bahwa POS dapat membantu karyawan merasa lebih berkomitmen terhadap organisasi dan memiliki keinginan untuk tetap bekerja di organisasi tersebut.

Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memperhatikan POS. Perusahaan dapat melakukan beberapa

hal, seperti memberikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan, menyediakan program-program yang mendukung kesejahteraan karyawan, serta mempromosikan budaya kerja yang mendukung dan menghargai kontribusi karyawan. Dengan melakukan hal ini, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

3. Pengaruh *Team Collaboration* terhadap Kepuasan Kerja

Terdapat pengaruh variabel *Team Collaboration* (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) ditunjukkan oleh t_{hitung} sebesar $6,339 > t_{tabel} 1,997$ dengan probabilitas $sig\ 0,000 < \alpha = 0,05$. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/makin baik variabel X_3 (*Team Collaboration*) maka akan tinggi/baik variabel Y (Kepuasan Kerja).

Ketika karyawan dapat bekerja sama secara efektif dalam tim, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka karena dapat berbagi ide, pengalaman, dan tanggung jawab. Penelitian yang dilakukan oleh Hackman dan Oldham (1976) menunjukkan bahwa kerja sama tim dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan cara meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Team Collaboration juga dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan cara mempromosikan komunikasi yang efektif, membangun kepercayaan, dan mengurangi konflik dalam tim. Penelitian oleh Hoegl dan Gemuenden (2001) menemukan bahwa kualitas kerja sama tim memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dan kesuksesan proyek. Mereka menekankan pentingnya komunikasi yang baik, koordinasi, dan saling mendukung dalam tim untuk mencapai tujuan bersama.

Selain itu, *Team Collaboration* dapat membantu karyawan merasa lebih terhubung dan didukung oleh rekan-rekan kerja mereka, sehingga mereka merasa lebih puas dan termotivasi dalam pekerjaan. Penelitian oleh Mathieu dan Zajac (1990) menunjukkan bahwa kohesi tim dan kerja sama yang baik dapat meningkatkan komitmen dan kepuasan kerja karyawan. Hal ini karena karyawan merasa dihargai dan menjadi bagian penting dari tim.

Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memperhatikan dan meningkatkan *Team Collaboration*. Perusahaan dapat melakukan beberapa hal, seperti menyediakan pelatihan dan pengembangan tim, mempromosikan budaya kerja yang mendukung kerja sama tim, serta memberikan penghargaan dan pengakuan kepada tim yang berprestasi. Dengan melakukan hal ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

4. Pengaruh *Work Life Balance*, *Perceived Organizational Support* dan *Team Collaboration* terhadap Kepuasan Kerja

Nilai F_{hitung} pada tabel di atas adalah 15,858 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,75 dengan $\text{sig } 0.000 < \alpha = 0,05$ atau $F_{hitung} 15,858 > \text{dari } F_{tabel} 2,75$ diperoleh nilai signifikansi $0.000 < \text{dari nilai probabilitas } 0,05$. Menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti *Work Life Balance* (X_1), *Perceived Organizational Support* (X_2) dan *Team Collaboration* (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada taraf $\alpha = 0,05$.

Work-life balance memungkinkan karyawan untuk menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan pribadi, sehingga mereka dapat merasa lebih puas dan termotivasi dalam bekerja. *Work Life Balance* (WLB) mengacu pada

keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi individu. Dalam era modern ini, di mana tuntutan pekerjaan semakin meningkat, pentingnya WLB menjadi semakin jelas. Menurut sebuah studi yang dilakukan oleh Kahn et al. (2020), individu yang memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa mereka merasa lebih mampu mengelola stres dan tuntutan yang datang dari kedua aspek kehidupan mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Greenhaus et al. (2003) menunjukkan bahwa *Work-life balance* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menemukan bahwa karyawan yang memiliki *Work-life balance* yang baik cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi dan kepuasan kerja yang lebih besar. Sistem reward yang efektif juga dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka, seperti yang ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Lawler (2000).

POS juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Eisenberger et al. (1986) menunjukkan bahwa POS memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa didukung dan dihargai oleh organisasi cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi dan lebih berkomitmen terhadap organisasi.

Team Collaboration atau kolaborasi tim adalah proses di mana individu bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Kolaborasi yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja, karena karyawan merasa lebih terlibat dan memiliki rasa memiliki terhadap tim mereka. Tim yang berkolaborasi dengan baik menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan tim yang bekerja secara terpisah.

Kolaborasi tim juga berkontribusi pada pengembangan keterampilan interpersonal dan komunikasi di antara karyawan. Kolaborasi yang baik dapat meningkatkan keterampilan sosial, yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Karyawan yang memiliki keterampilan komunikasi yang baik cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka, karena mereka merasa lebih mampu menyelesaikan konflik dan bekerja sama dengan rekan-rekan mereka.

Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memperhatikan *Work-life balance*, *Perceived Organization Support* dan *Team Collaboration*. Perusahaan dapat melakukan beberapa hal, seperti menerapkan program fleksibilitas waktu kerja, diaman perusahaan dapat menawarkan fleksibilitas waktu kerja yang memungkinkan karyawan untuk mengatur waktu kerja mereka sendiri, sehingga meningkatkan *Work-life balance*. Program Penghargaan dan Pengakuan sehingga perusahaan dapat memberikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan yang berprestasi, sehingga meningkatkan *Perceived Organization Support* dan Program Team Building: Perusahaan dapat mengadakan program team building yang memungkinkan karyawan untuk berinteraksi dan bekerja sama dalam suasana yang santai, sehingga meningkatkan Team Collaboration.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang signifikan antara *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Perbaungan. Sehingga *Work Life Balance* tinggi atau meningkat, maka Kepuasan Kerja dapat meningkat. Sebaliknya apabila *Work Life Balance* rendah atau menurun, maka Kepuasan Kerja akan menurun.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara *Perceived Organizational Support* terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Perbaungan Sehingga apabila *Perceived Organizational Support* tinggi atau meningkat, maka Kepuasan Kerja dapat meningkat. Sebaliknya apabila *Perceived Organizational Support* rendah atau menurun, maka Kepuasan Kerja akan menurun
3. Ada pengaruh yang signifikan antara *team collaboration* terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Perbaungan. Sehingga apabila *team collaboration* meningkat, maka Kepuasan Kerja juga meningkat. Sebaliknya apabila *team collaboration* rendah atau menurun maka Kepuasan Kerja akan menurun.
4. Ada pengaruh yang signifikan antara *Work Life Balance*, *Perceived Organizational Support* dan *team collaboration* terhadap Kepuasan Kerja

pada Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Perbaungan. Sehingga apabila *Perceived Organizational Support*, *Work Life Balance* dan *team collaboration* tinggi atau meningkat, maka Kepuasan Kerja dapat meningkat. Sebaliknya apabila, *Work Life Balance*, *Perceived Organizational Support* dan *team collaboration* rendah atau menurun maka Kepuasan Kerja akan menurun.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan karena ada pengaruh yang signifikan *Work Life Balance*, *Perceived Organizational Support* dan *team collaboration* terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Perbaungan, hal ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance*, *Perceived Organizational Support*, dan *Team Collaboration* adalah sesuatu yang sangat penting untuk meningkatkan Kepuasan Kerja, maka penulis menyarankan kepada perusahaan:

1. Perusahaan sebaiknya mengembangkan program *Work Life Balance* yang lebih komprehensif, seperti fleksibilitas jam kerja dan kebijakan cuti yang lebih mendukung, untuk membantu karyawan mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
2. Manajemen perlu meningkatkan dukungan terhadap karyawan, baik melalui penghargaan atas kontribusi mereka maupun melalui pelatihan dan pengembangan karir yang berkelanjutan, sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi.
3. Perusahaan harus mendorong kolaborasi tim yang lebih baik dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung komunikasi terbuka dan saling menghargai antar anggota tim, serta menyediakan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan kolaborasi.

4. Melakukan evaluasi berkala terhadap kebijakan dan program yang ada untuk memastikan bahwa mereka efektif dan sesuai dengan kebutuhan karyawan, serta melakukan survei kepuasan kerja secara rutin untuk mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari 3 variabel, yaitu *Work Life Balance*, *Perceived Organizational Support*, dan *team collaboration*, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Kepuasan Kerja seperti kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan dan lain sebagainya.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan data Kuisisioner karena dikhawatirkan responden tidak benar-benar menjawab pernyataan dengan sungguh-sungguh dengan keadaan yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia* (pp. 86–87). Zanaf Publishing.
- Andika, R. (2019). Pengaruh *Work Life Balance* kerja dan persaingan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai universitas pembangunan panca budi medan. *Jumant*, 11(1), 189–206.
- Anindi, D., & Andi Prayogi, M. (2023). Peran Kompensasi Dalam Memediasi Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Work Life Balance* Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 3(2), 241–254
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Azdanal, M. R., Zamzam, F., & Rostiati, N. (2021). Pengaruh *Work Life Balance* Iklim Organisasi Dan Reward Masa Pandemi Terhadap Kepuasan Kerja. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 2(2), 235–248. <https://doi.org/10.35908/ijmp.v2i2.95>
- Baliartati B. (2016). Pengaruh organizational support terhadap job satisfaction. *Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 35–52.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadameidia Group.
- Cha, J. M., Farrell, C., & Stevis, D. (2022). Climate and Environmental Justice Policies in the First Year of the Biden Administration. *Publius*, 52(3), 408–427. <https://doi.org/10.1093/publius/pjac017>
- Claudianty, G. S., & Suhariadi, F. (2021). The Effect of *Perceived Organizational Support* on Employee Engagement. *Fenomena*, 29(2). <https://doi.org/10.30996/fn.v29i2.4752>
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Eisenberger, R. et al., 1986. Perceived Organizational Support. *Journal of Applied. Psychology*, 71(3), 500–507.
- Fathia, S., & Noor, Hannisa, J. (2023). Leader-Member Exchange Terhadap Kepuasan Kerja: Mediasi Komitmen Organisasi dan *Perceived Organizational Support* . *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 24(1), 26–41. <https://doi.org/10.30596/jimb.v24i1.14891>

- Fidelia, P. R. (2020). Hubungan *Perceived Organizational Support* (Pos) Dengan Keterlibatan Kerja Pada Perawat Kontrak Di Rsu X. *Journal of Mental Health*, 2(1986), 212.
- Greenhaus, et all. (2003). The relation Between Work Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(8), 510–531.
- Hackman, J.R & Oldham, G.R (1980). *Work redesigns*, Addison – Wesley, USA
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. CAPS.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361–373.
- Hasibuan, M. S. P. (2006). *Manajemen dasar. Pengertian, Dan Masalah, Edisi Revisi*, Bumi Aksara: Jakarta.
- Herlina, E., & Surjanti, jun. (2017). Pengaruh *Work-life balance* dan komitmen afektif terhadap kepuasan karir pada pt. sinar karya duta abadi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3), 1–10.
- Hoegl, M., & Gemuenden, H. (2001). Teamwork Quality and the Success of Innovative Projects: A *Theoretical Concept and empirical evidence*. *Organization Science*, 12(4), 435-449.
- Hudson. (2005). *The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap between Policy and Practice*.
- Irawati, D., Sunaryo, H., & Rahman, F. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior, Employee Engagement, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kota Malang. *E – Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, 10, 122–129.
- James L Gibson. (1997). *Organisasi dan Manajemen* (Erlangga (ed.)). Erlangga.
- Jufrizen. (2022). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (JUMBO)*, 2.
- Jufrizen, J., & Sianpar, D. (2023). Person Organization Fit, *Perceived Organizational Support* and Organizational Citizenship Behavior: The Moderating Role of Job Embeddedness. *International Journal Of*

Economics Social And Technology, 2(3), 184-205.

- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Umsu Press.
- Khairunnisa, F. (2023). *Pengaruh Perceived Organizational Support (POS) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 04(01), 1–7.
- Mangkunegara, A. P. (2017a). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017b). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 4*. Yogyakarta: BPFE.
- Mathieu, J.E., & Zajac, D. (1990). A Review And Meta-Analysis Of The Antecedents, Correlates And Consequences Of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*, 108(13), 171-194.
- Nur, E. M., Lubis, A. R., Tabrani, M., & Djalil, M. A. (2021). Effects of Leadership, Employee Engagement and Job Satisfaction on Employee Performance: An Empirical Study in Indonesia. *Journal of Asian Finance*, 8(6), 1129–1139. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no6.1129>
- Nurbahar, R. (2015). *Kepuasan Kerja Karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kebumen*. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). 73402-ID-pengaruh-work-life-balance-dan-burnout-t. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 5, 1–8.
- Potale, R., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1), 1–10.
- Prayogi, M. A., Fahmi, M., & Nasution, M. I. (2022). Exploring *Perceived Organizational Support* To Improve Account Officer Performance. *Jurnal Manajemen*, 26(1), 140-61.
- 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.

<https://doi.org/10.30596/jimb.v20i1.2987>

- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 665–670.
- Puryana, P. P., & Ramdani, T. A. (2022). Pengaruh *Work Life Balance* Dan *Work Capability* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bakti Adikarya Sejahtera. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681(3), 720–747. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i3.334>
- Puspita, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2020). Pengaruh Kompensasi terhadap Stres kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bakti Saraswati*, 9(2), 112–119.
- Rahmayati, T. E. (2021). Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (*Work Life Balanced*) Pada Wanita Bekerja. *Juripol*, 4(2), 129–141. <https://doi.org/10.33395/juripol.v4i2.11098>
- Ramadhanty, S. R., & Djastuti, I. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 9(2), 1–10.
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. 2002. Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4): 698-714
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Rizal, F., & Ihsan, M. (2021). *Metodologo Penelitian Kuantitatif Pendidikan Kejuruan (Pertama)*. CV. Merdeka Kreasi Group.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rohman, A. F., Indiyati, D., & Ghina, A. (2021). The Influence of Organizational Culture and Employee Engagement on Employees Performance at Telkom University, Indonesia. *International Journal of Science and Society*, 3(1), 75–88. <https://doi.org/10.54783/ijsoc.v3i1.268>
- Rusiadi, Subrianto, N., & Hidayat, R. (2014). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan*. USU Press.
- Shobitha Poulouse, S. N. (2014). *Work-life balance: a Literature Review*. *Strategic Journal of Business & Change Management*, 7(2), 1–17. <https://doi.org/10.61426/sjbcm.v7i2.1624>
- Stephen P. Robbins. (1996). *Organizational behaviour*.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta.

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranada Media Group.
- Tjandra, H. C., Wijaya, A., & Thio, S. (2018). Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Komitmen Afektif Karyawan Hotel di Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 6(2), 510–523.
- Triatna, C. (2015). Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan. In *Bandung: PT Remaja Rosdakarya*. Remaja Rosdakarya.
- Ula, I. I., Susilawati, I. R., & Widyasari, S. D. (2015). Hubungan Antara Career Capital Dan. *Psikoislamika*, 2(1), 13–22.