

**PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DAN
BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN
BUDAYA KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA TVRI STASIUN SUMATERA UTARA**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



OLEH:

NAMA	: NUR CHAIRANY SENJAYU
NPM	2005160094
PROGRAM STUDI	: MANAJEMEN
KONSENTRASI	: SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**



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



PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 28 Agustus 2024, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan sependapatnya

MEMUTUSKAN
Nama : **TUR CHAIRANY SENJAYU**
NPM : **2005160094**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Konsentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Tugas Akhir : **PENGARUH KESEIMBANGAN KECIL HIDUPAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN BUDAYA KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA TURI STASIUN SUMATERA UTARA**

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

Assoc. Prof. HANIFAH JASIN, SE., M.Si

ASRIZAL EFENDI NST, SE., M.Si

Pembimbing

UMSU

Dr. H. RAHMAD BAHAGIA, S.E., M.Si

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris



Terpercaya

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

Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



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 : NUR CHAIRANY SENJAYU
NPM : 2005160094
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DAN
BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN
BUDAYA KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA TVRI STASIUN SUMATERA UTARA

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

Medan, 14 Agustus 2024

Pembimbing

Dr. H. RAHMAD BAHAGIA, S.E., M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

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



MAJELIS PENDIDIKAN TINGG. 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 : Nur Chairany Senjayu
NPM : 2005160094
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Dr. H. Rahmad Bahagia, S.E., M.Si.
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Budaya Kerja Sebagai Variabel Intervening pada TVRI Stasiun Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Perbaiki Latar Belakang Masalah	31/5-24	g
Bab 2	Perbaiki Kerangka Konsep	31/5-24	g
Bab 3	Perbaiki Populasi & Sampel	31/5-24	g
Bab 4	Perbaiki Sesuai Petunjuk	19/06-24	g
Bab 5	Perbaiki Sesuai Petunjuk	29/7-24	g
Daftar Pustaka	Perbaiki Mendeley	29/7-24	g
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc	14/08-24	g

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

Medan, 14 Agustus 2024
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Dr. H. RAHMAD BAHAGIA, S.E., M.Si.



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

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : **NUR CHAIRANY SENJAYU**
NPM : 2005160094
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tugas Akhir : **PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN BUDAYA KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA TVRI STASIUN SUMATERA UTARA**

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tugas akhir yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari tugas akhir ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya yang menyatakan,



NUR CHAIRANY SENJAYU

ABSTRAK

PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN BUDAYA KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA TVRI STASIUN SUMATERA UTARA

NUR CHAIRANY SENJAYU

Program Studi Manajemen

Email: ranysenjayu23@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Budaya Kerja Sebagai Variabel Intervening pada TVRI Stasiun Sumatera Utara baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis jalur menggunakan SEM PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh signifikan antara Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh signifikan antara Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Tidak terdapat pengaruh antara Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Budaya Kerja. Terdapat pengaruh signifikan antara Beban Kerja terhadap Budaya kerja. Tidak terdapat pengaruh antara Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Budaya Kerja sebagai pemediasi pada TVRI Stasiun Sumatera Utara. Terdapat pengaruh signifikan antara Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Budaya Kerja sebagai pemediasi pada TVRI Stasiun Sumatera Utara.

Kata Kunci: Keseimbangan Kehidupan Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Kerja

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK LIFE BALANCE AND WORKLOAD ON JOB SATISFACTION WITH WORK CULTURE AS AN INTERVENING VARIABLE AT TVRI NORTH SUMATERA STATION

NUR CHAIRANY SENJAYU

Management Study Program

Email: ranysenjayu23@gmail.com

The purpose of this study was to determine the effect of Work-Life Balance and Workload on Job Satisfaction with Work Culture as an Intervening Variable at TVRI North Sumatra Station both directly and indirectly. This research uses a quantitative approach with path analysis techniques using SEM PLS. The results showed that there was no influence between Work Life Balance on Job Satisfaction. There is a significant influence between Workload on Job Satisfaction. There is a significant influence between Work Culture on Job Satisfaction. There is no influence between Work Life Balance on Work Culture. There is a significant influence between Workload on Work Culture. There is no influence between Work Life Balance on Job Satisfaction with Work Culture as mediation at TVRI North Sumatra Station. There is a significant influence between Workload on Job Satisfaction with Work Culture as mediation at TVRI North Sumatra Station.

Keywords: Work-life Balance, Workload, Job Satisfaction, Work Culture

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin, dengan segenap kerendahan hati dalam memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT. yang telah senantiasa memberikan rahmat dan hidayah- Nya sehingga masih diberikan kesehatan dan kesempatan kepada kita khususnya Penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Budaya Kerja Sebagai Variabel Intervening pada TVRI Stasiun Sumatera Utara”** sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dari berbagai pihak maka pengerjaan skripsi ini tidak berjalan dengan lancar. Oleh karena itu, dengan segala hormat dan kerendahan hati izinkan penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua penulis yaitu Bapak Rosmadi dan Ibu Asnia yang tidak henti- hentinya memberikan doa, dukungan, kasih sayang, serta motivasinya kepada penulis.
2. Untuk adik-adik tersayang, Dhidja Alfathya Undetri, Maulana Hafiz Nugraha & Muhammad Alif Akbar yang senantiasa turut memberikan doa dan dukungan agar skripsi ini dapat berjalan dengan lancar.

3. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, SE., M.M., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, SE., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak Dr. H. Rahmad Bahagia, S.E., M.Si, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan arahan dengan penuh ketulusan dan kesabaran, beliau telah memberi motivasi dan semangat untuk terus maju. Kebaikan hati dedikasi beliau dalam membimbing penulis sangat berarti dan menjadi dorongan kuat dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Seluruh dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membagikan ilmu

pengetahuan dan pengalaman kepada penulis.

11. Pimpinan, staff, dan seluruh karyawan TVRI Stasiun Sumatera Utara yang telah memberikan izin untuk melakukan riset di perusahaannya.
12. Kepada sahabat-sahabat saya, Febriyanti, Salsabila Nur Hashifah, Kinaya Azzahra Afiasya, Siti Nur Fadillah, Nasywasuri Hasibuan, Aisyah Syafina dan Miftahul Huda yang selalu memberikan semangat dan dukungannya kepada penulis.
13. Seluruh teman-teman kelas F Manajemen Pagi stambuk 2020
14. Dan terakhir, terima kasih kepada diri sendiri Nur Chairany Senjayu yang mampu bangkit dari kegagalan yang sebelumnya. Menjadikan kegagalan tersebut menjadi motivasi untuk segera menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari semua pihak demi perkembangan positif bagi penulis. Demikian skripsi ini penulis susun, semoga dapat memberikan dampak yang positif serta bermanfaat bagi semua pihak dan penulis sendiri.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Medan, Agustus 2024
Penulis

NUR CHAIRANY SENJAYU
2005160094

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	iv
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	6
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian	8
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Kepuasan Kerja	10
2.1.2 Keseimbangan Kehidupan Kerja.....	13
2.1.3 Beban Kerja	16
2.1.4 Budaya Kerja	20
2.2 Kerangka Berpikir Konseptual	24
2.2.1 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	24
2.2.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja	25
2.2.3 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Budaya Kerja	26
2.2.4 Pengaruh Beban Kerja terhadap Budaya Kerja	26
2.2.5 Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	27
2.2.6 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Budaya Kerja	27
2.2.7 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Budaya Kerja.....	29

2.3	Hipotesis.....	30
BAB 3 METODE PENELITIAN		32
3.1	Jenis Penelitian	32
3.2	Definisi Operasional.....	32
3.2.1	Variabel Bebas	32
3.2.2	Variabel Terikat	33
3.2.3	Variabel Intervening	33
3.3	Tempat dan Waktu Penelitian	34
3.3.1	Tempat Penelitian	34
3.3.2	Waktu Penelitian	34
3.4	Teknik Pengambilan Sampel	35
3.4.1	Populasi	35
3.4.2	Sampel.....	35
3.5	Teknik Pengumpulan Data	36
3.5.1	Wawancara	36
3.5.2	Studi Dokumentasi	36
3.5.3	Kuesioner.....	36
3.6	Teknik Analisa Data.....	37
3.6.1	Analisa Partial Least Square.....	37
3.6.2	Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	37
3.6.3	Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	39
3.7	Pengujian Hipotesis.....	40
3.7.1	Analisa Jalur (Path Analysis).....	40
3.7.2	Analisa Efek Mediasi	41
BAB 4 HASIL PENELITIAN		43
4.1	Analisis Data	43
4.1.1	Deskripsi Data	43
4.1.1.1	Karakteristik Responden.....	43
4.1.1.2	Analisis Variabel Penelitian.....	45
4.1.2	Analisis Jalur	51

4.1.2.1	Analisis Model Pengukuran / Measurement Model Analysis (Outer Model).	52
4.1.2.2	Analisis Model Struktural / Structural Model Analysis (Inner Model).....	55
4.1.2.3	Pengujian Hipotesis.....	58
4.2	Pembahasan.....	64
4.2.1	Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	64
4.2.2	Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja	65
4.2.3	Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja	66
4.2.4	Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Budaya Kerja.....	66
4.2.5	Pengaruh Beban Kerja terhadap Budaya Kerja.....	67
4.2.6	Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Budaya Kerja sebagai Variabel Intervening	67
4.2.7	Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Budaya Kerja sebagai Variabel Intervening	68
BAB 5 PENUTUP		69
5.1	Kesimpulan.....	69
5.2	Saran	70
5.3	Keterbatasan Penelitian	70
DAFTAR PUSTAKA		71

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional	33
Tabel 3.2 Rencana Jadwal Penelitian	35
Tabel 3.3 Skala Likert	37
Tabel 4.1 Skala Likert	43
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Umur	44
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	44
Tabel 4.5 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	45
Tabel 4.6 Skor Kuesioner untuk Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)	45
Tabel 4.7 Skor Kuesioner untuk Variabel Beban Kerja (X2)	47
Tabel 4.8 Skor Kuesioner untuk Variabel Budaya Kerja (Z)	48
Tabel 4.9 Skor Kuesioner untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y)	49
Tabel 4.10 Hasil Outer Loading	52
Tabel 4.11 Hasil Cronbach's Alpha	54
Tabel 4.12 Hasil Composite Reliability	54
Tabel 4.13 Hasil Average Variance Extracted	55
Tabel 4.14 Hasil Uji R-Square	56
Tabel 4.15 Hasil Uji F-Square	57
Tabel 4.16 Hasil Koefisien Jalur (Hipotesis)	59
Tabel 4.17 Hasil Pengaruh Tidak Langsung	61
Tabel 4.18 Hasil Pengaruh Total	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	30
Gambar 4.1 Hasil Model Struktural PLS.....	51

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini, perkembangan dunia sangatlah berjalan dengan cepat. Oleh karena itu, perusahaan harus selalu memantau dan memperhatikan Sumber Daya Manusia dengan baik agar mereka selalu meningkatkan kinerjanya dengan maksimal. Kinerja SDM di dalam suatu perusahaan adalah suatu upaya untuk mewujudkan keberhasilan perusahaan. Untuk itu kinerja SDM sangat perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu istilah yang menggambarkan tenaga kerja suatu organisasi atas perusahaan. Sumber daya manusia mencakup semua orang yang bekerja di suatu organisasi, baik karyawan tetap, kontraktor, atau pekerja lepas. Fungsi sumber daya manusia mencakup berbagai aspek seperti rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, pengelolaan kompensasi, serta menjamin kesejahteraan dan keselamatan karyawan.

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Agar visi dan misi perusahaan dapat terlaksana dengan baik dan berkembangnya perusahaan maka harus menjaga sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan secara terus menerus sangatlah penting (Zulkarnain et al., 2019). Kunci utama dalam menciptakan keberhasilan perusahaan adalah dengan cara memperhatikan faktor kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan tingkat kenyamanan dan kebahagiaan yang dirasakan seseorang dalam bekerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi gaji, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja dan supervisor, serta peluang untuk pengembangan dan kemajuan (Azhar et al., 2020). Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tercermin dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang ditemuinya di lingkungan kerja.

Sumber daya manusia atau manajemen harus terus memantau kepuasan kerja karena hal ini dapat berdampak pada ketidakhadiran, pergantian, semangat kerja, keluhan, dan masalah SDM penting lainnya (Nabawi, 2019). Dalam mewujudkan kepuasan kerja yang baik maka terdapat faktor yang dapat mempengaruhinya seperti keseimbangan kehidupan kerja, beban kerja dan budaya kerja (Grace Manasye Putra, 2019).

Berdasarkan penjelasan di atas, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah keseimbangan kehidupan kerja. Keseimbangan kehidupan kerja adalah keadaan yang dimana mampu mengalokasikan waktu dan tenaga secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ini tentang mengatur waktu dan prioritas untuk bekerja sama secara harmonis tanpa saling mengorbankan sehingga masyarakat dapat hidup lebih sehat dan bahagia.

Keseimbangan kehidupan kerja mengacu pada sejauh mana seseorang terlibat dan puas dengan perannya antara kehidupan keluarga dan kehidupan kerja, serta sejauh mana hal tersebut tidak menimbulkan konflik di antara keduanya (Ula I I et al., 2015). Keseimbangan kehidupan kerja merupakan kemampuan individu dalam

menjaga keseimbangan antara kewajiban kerja dan kebutuhan pribadi di luar pekerjaan (Lukmiati et al., 2020).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu beban kerja. Beban kerja adalah banyaknya tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan seseorang dalam kurun waktu tertentu. Hal ini tidak hanya mencakup lingkup pekerjaan yang harus diselesaikan, tetapi juga tingkat kesulitan dan kompleksitas tugas tersebut. Beban kerja yang berat dapat mempengaruhi produktivitas dan kesehatan seseorang. Beban kerja (*Burnout*) adalah suatu kondisi yang diderita seseorang akibat stres yang berkepanjangan dan ditandai dengan hilangnya energi psikologis, fisik, mental, dan emosional secara terus-menerus (Maslach et al., 2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain hak atas otonomi dalam bekerja, interaksi sosial dan pembangunan konsensus, konflik peran, ambiguitas peran, kurangnya prestasi kerja dan pencapaian pribadi, kurangnya masukan positif, termasuk faktor lingkungan kerja seperti tidak memiliki pekerjaan tetap, keadaan sekunder, beban kerja yang berlebihan, adanya stres pada lingkungan fisik tempat kerja, dan faktor pribadi seperti idealisme yang tinggi, perfeksionisme, komitmen berlebihan, faktor demografi, jenis kelamin, usia, dan pekerjaan (Maulidah et al., 2022).

Faktor terakhir yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu budaya kerja. Budaya kerja adalah seperangkat nilai, norma, kebiasaan, dan praktik yang berkembang di lingkungan kerja suatu organisasi. Budaya ini mencakup saluran komunikasi, etika kerja, cara karyawan diperlakukan, dan cara pengambilan keputusan. Budaya kerja yang positif dapat meningkatkan kepuasan karyawan,

produktivitas, dan loyalitas perusahaan, sedangkan budaya negatif dapat menimbulkan stres, ketidakpuasan, dan turnover yang tinggi.

Ketika karyawan menjadi aktor dalam perusahaan, budaya tempat kerja diperkaya dan faktor yang mempengaruhi kinerja tercipta dengan sempurna. Untuk menjaga agar kinerja karyawan tetap sama, maka perusahaan selalu memperhatikan lingkungan tempat karyawan bekerja, seperti rekan kerja, manajer, suasana kerja, dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas (Moron et al., 2023).

Budaya tempat kerja memainkan peran penting bagi karyawan dan perusahaan. Budaya kerja adalah cara kerja yang disusun oleh atasan dan rekan kerja, serta didasarkan pada pandangan hidup yang membuat karyawan merasa aman dan bebas dari tekanan dalam bekerja. Budaya kerja yang baik yang tidak jauh berbeda dengan lingkungan kerja membuat karyawan bahagia dan membantu perusahaan mencapai tujuan (Firjatullah et al., 2023).

Dibentuk pada tanggal 28 Desember 1970, TVRI Sumatera Utara (secara resmi LPP TVRI Stasiun Sumatera Utara) merupakan stasiun televisi umum daerah yang dimiliki dan dioperasikan oleh TVRI, melayani seluruh Provinsi Sumatera Utara, Indonesia. Studio TVRI Sumatera Utara terletak di Jalan Putri Hijau, Medan, dan pemancar utamanya terletak di Bandar Baru, Sibolangit, Deli Serdang. Stasiun ini merupakan stasiun regional TVRI kedua yang didirikan setelah TVRI Yogyakarta, yang dibentuk lebih dari lima tahun sebelumnya. Sebagai salah satu lembaga media terkemuka di Indonesia, TVRI memiliki tugas besar untuk memberikan masyarakat konten yang informatif, edukatif dan menghibur.

Berdasarkan hasil riset pendahuluan yang telah dilakukan pada TVRI Stasiun Sumatera Utara melalui wawancara dan observasi langsung kepada beberapa karyawan, peneliti menemukan beberapa fenomena yang berkaitan dengan kepuasan kerja yaitu keseimbangan kehidupan kerja, ketidakseimbangan antara jam kerja dan peran karyawan dalam kehidupan sehari-hari yang berpotensi mengganggu kinerjanya dan menyebabkan penurunan kualitas kerja. Dengan adanya permasalahan ini maka pimpinan diharapkan dapat mengarahkan para karyawan untuk bekerja secara professional dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Selain keseimbangan kehidupan kerja, beban kerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Terdapat masalah timbulnya stress berat akibat kelelahan bekerja. Ini mengakibatkan karyawan merasa bosan yang akhirnya berakibat kinerjanya menjadi tidak maksimal.

Berikutnya yang ditemui adalah mengenai budaya kerja pada TVRI Stasiun Sumatera Utara. Adanya budaya kerja akan memberikan dampak terhadap produktivitas, semangat kerja, dan kepuasan karyawan. Kehadiran budaya kerja mempunyai fungsi yang krusial dalam suatu perusahaan karena mencakup kerangka atau metode dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Seringkali karyawan gagal dalam mewariskan budaya kerja dari satu generasi ke generasi lainnya karena berbagai sebab yang seringkali dianggap sebagai rutinitas belaka.

Berdasarkan konteks permasalahan yang diangkat, maka penulis ingin meneliti dampak dari keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan budaya kerja sebagai variabel intervening. Pembahasan dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan**

Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Budaya Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada TVRI Stasiun Sumatera Utara”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, maka dapat disimpulkan bahwa identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Adanya ketidakseimbangan antara jam kerja dan peran karyawan dalam kehidupan sehari-hari yang berpotensi mengganggu kinerja dan menyebabkan penurunan kualitas kerja pada karyawan TVRI Stasiun Sumatera Utara.
- 2) Timbulnya stress berat akibat kelelahan bekerja yang mengakibatkan penurunan kinerja karyawan TVRI Stasiun Sumatera Utara.
- 3) Kurangnya penerapan budaya kerja pada TVRI Stasiun Sumatera Utara yang menimbulkan adanya ketidakseimbangan kehidupan kerja karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka Penulis membatasi penelitian ini pada hal-hal yang berkaitan dengan Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Budaya Kerja sebagai Variabel Intervening pada TVRI Stasiun Sumatera Utara saja. Budaya kerja dipilih karena dapat menjadi tolak ukur dalam menentukan kebahagiaan kerja karyawan. Keseimbangan kehidupan kerja dipilih karena dapat mengatasi keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja karyawan. Kemudian Beban kerja dipilih karena membantu dalam

merancang kebijakan atau strategi untuk meningkatkan efisiensi kerja serta keseimbangan kehidupan kerja bagi para karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada TVRI Stasiun Sumatera Utara?
- 2) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada TVRI Stasiun Sumatera Utara?
- 3) Apakah keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap budaya kerja pada TVRI Stasiun Sumatera Utara?
- 4) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap budaya kerja pada TVRI Stasiun Sumatera Utara?
- 5) Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada TVRI Stasiun Sumatera Utara?
- 6) Apakah keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui budaya kerja pada TVRI Stasiun Sumatera Utara?
- 7) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui budaya kerja pada TVRI Stasiun Sumatera Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan, tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja pada TVRI Stasiun Sumatera Utara.
- 2) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada TVRI Stasiun Sumatera Utara.
- 3) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap budaya kerja pada TVRI Stasiun Sumatera Utara.
- 4) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh beban kerja terhadap budaya kerja pada TVRI Stasiun Sumatera Utara.
- 5) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja pada TVRI Stasiun Sumatera Utara.
- 6) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja melalui budaya kerja pada TVRI Stasiun Sumatera Utara.
- 7) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja melalui budaya kerja pada TVRI Stasiun Sumatera Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil temuan penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja. Kemudian, penelitian ini juga

diharapkan dapat memajukan ilmu pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Praktis

- a. Dapat memberikan informasi, wawasan, pengetahuan dan pengalaman untuk menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan dan kehidupan.
- b. Dapat memberikan gambaran dalam bidang keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pada TVRI Stasiun Sumatera Utara agar perusahaan dapat mengevaluasi dan memperbaiki kinerja karyawan secara menyeluruh.
- c. Dapat dijadikan sebagai sumber referensi untuk penelitian selanjutnya seiring penelitian yang terus berkembang dan terbukti kebenarannya.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepuasan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah emosi positif atau menyenangkan yang dirasakan seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini mencakup berbagai aspek seperti gaji, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, peluang pertumbuhan, dan tinjauan kinerja. Dengan memahami dan meningkatkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif.

Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda terhadap nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan adanya perbedaan pada individu. Semakin banyak bagian pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasannya. Sebaliknya, semakin sedikit pekerjaan yang memenuhi harapan individu, maka tingkat kepuasan karyawan akan semakin rendah (Jufrizen, 2015). Menurut (Bahagia & Putri, 2021) Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan sangat mempengaruhi kualitas kerja seseorang, semakin puas karyawan atas pekerjaannya semakin baik pula kinerjanya.

Kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai sikap terhadap pekerjaan dan faktor-faktor tertentu seperti gaji, stabilitas kerja, keamanan kerja, peluang promosi, evaluasi kerja yang adil, dan hubungan sosial di tempat kerja (Mhd. & Hasrudy,

2022). Kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai sikap terhadap pekerjaan dan faktor-faktor tertentu seperti gaji, stabilitas kerja, keamanan kerja, peluang promosi, evaluasi kerja yang adil, dan hubungan sosial di tempat kerja (Nurhalizah & Jufrizen, 2020). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja (A. E. Nasution & Lesmana, 2019).

Kepuasan kerja memiliki arti krusial dalam menciptakan lingkungan yang baik dalam organisasi, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang optimal. (A. E. Nasution & Harahap, 2023). Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap terhadap pekerjaan yang meliputi gaji, keamanan kerja, promosi jabatan dan hubungan sosial dengan rekan kerja yang lain serta evaluasi kinerja.

2.1.1.1 Tujuan dan Manfaat Kepuasan Kerja

Menurut (Robbins, 2011) tujuan dan manfaat kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kinerja Karyawan: Pegawai dengan kepuasan yang tinggi akan berkinerja lebih baik dan hal ini akan mempengaruhi kinerja organisasi.
- 2) Perilaku Organisasi: Karyawan yang merasa puas cenderung berbicara positif tentang organisasi bisnis tempat mereka bekerja, dan karyawan cenderung memberikan lebih banyak pada pekerjaan mereka.
- 3) Kepuasan Pelanggan: Karyawan yang merasa puas cenderung merasa lebih ramah, bahagia dan tanggap terhadap pelanggan.
- 4) Kehadiran Pegawai: Karyawan yang merasa puas tidak akan mengabaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya.

2.1.12 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Fortuna (2016) adalah sebagai berikut :

- 1) Jenis pekerjaan: Suatu klasifikasi pekerjaan berdasarkan tugas dan tanggung jawab.
- 2) Rekan kerja: Individu atau sekelompok orang yang bekerja sama dalam satu ruangan perusahaan.
- 3) Tunjangan: Mencakup berbagai bentuk seperti tunjangan kesehatan, makan, transportasi, dll.
- 4) Perlakuan yang adil: Sikap atau tindakan yang tidak memihak kepada salah satu pihak.
- 5) Keamanan kerja: Kondisi dimana para pekerja merasa terlindungi dari bahaya selama bekerja.
- 6) Peluang menyumbang gagasan: Kesempatan yang diberikan kepada seseorang untuk memberikan suatu ide, solusi dan pandangan untuk mengambil keputusan.
- 7) Gaji/Upah: Imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai hasil dari balas jasa perusahaan.
- 8) Pengakuan kinerja: Tindakan yang memberikan penghargaan atau apresiasi kepada karyawan atas pencapaiannya.
- 9) Kesempatan bertumbuh: Peluang yang dimiliki seseorang untuk mengembangkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan.

2.1.1.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2021) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan: Aktivitas yang dilakukan seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.
- 2) Upah: Imbalan yang diberikan kepada pekerja sebagai penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukannya.
- 3) Pengawas: Seseorang yang bertanggung jawab untuk mengontrol dan mengawasi kegiatan.
- 4) Rekan kerja: Orang yang bekerja ditempat yang sama atau dalam perusahaan yang sama.

2.1.2 Keseimbangan Kehidupan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Keseimbangan Kehidupan Kerja

Keseimbangan kehidupan kerja adalah sebuah konsep dimana seseorang dapat secara efektif membagi waktu dan energinya antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini penting untuk menjaga kesehatan mental dan fisik, meningkatkan produktivitas, dan meningkatkan kepuasan hidup secara keseluruhan. Keseimbangan kehidupan kerja di Indonesia semakin menjadi topik hangat di berbagai perusahaan dan instansi. Keseimbangan kehidupan kerja sangat penting bagi karyawan untuk menyeimbangkan seluruh aspek kehidupannya (baik pribadi maupun profesional) (Manggaharti & Noviati, 2019).

Keseimbangan kehidupan kerja merupakan kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga meningkatkan kepuasan

karyawan dalam bekerja (Aruldoss et al., 2022). Keseimbangan kehidupan kerja merupakan situasi di mana karyawan diberikan kesempatan untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Dalam situasi ini tidak ada stres dan kelelahan saat melakukan pekerjaan (Lestari & Margaretha, 2021).

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan sebelumnya, keseimbangan kehidupan kerja adalah keadaan di mana seseorang mampu membagi waktu dan energinya secara efektif antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini penting untuk menjaga kesehatan fisik dan mental serta meningkatkan produktivitas dan kebahagiaan.

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Keseimbangan Kehidupan Kerja

Menurut Lumunon et al (2019) tujuan dan manfaat dari keseimbangan kehidupan kerja adalah sebagai berikut:

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

2.1.2.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Keseimbangan Kehidupan Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja menurut Poulouse & Sudarsan (2014) adalah sebagai berikut:

1) Individu

Individu adalah seseorang yang mempunyai ciri khas dan kepribadian yang berbeda dengan orang lain. “Individu” secara umum dipahami sebagai manusia tunggal yang mempunyai identitas dan ciri-ciri khusus yang berbeda.

2) Organisasi

Organisasi adalah sekelompok atau satuan orang yang bekerja sama secara terstruktur dan terencana untuk mencapai tujuan tertentu. Struktur organisasi melibatkan pembagian tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk mengkoordinasikan berbagai kegiatan untuk mencapai tujuan bersama.

3) Lingkungan

Lingkungan mencakup segala sesuatu di sekitar kita: makhluk hidup, benda mati, dan interaksi di antara mereka. Hal ini mencakup faktor-faktor yang mempengaruhi kehidupan kita sehari-hari, seperti udara, air, tanah, flora dan fauna, serta kondisi sosial dan ekonomi.

2.124 Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja

Adapun indikator keseimbangan kehidupan kerja menurut McDonald et al., (2005) adalah sebagai berikut:

1) Keseimbangan Waktu

Keseimbangan waktu yang dimiliki oleh karyawan menentukan berapa banyak waktu yang dihabiskan seorang karyawan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Keseimbangan waktu yang dimiliki karyawan menunjukkan bahwa tuntutan antara kehidupan pribadi tidak mengurangi tingkat profesional

karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya.

2) Keseimbangan keterlibatan

Merujuk pada tingkat atau sejauh mana keterlibatan psikologis seseorang dalam urusan pekerjaan dan non-pekerjaan. Alokasi waktu yang tepat belum tentu menjadi kriteria yang cukup untuk mengukur keseimbangan kehidupan kerja seorang karyawan, namun harus didukung oleh tingkat atau kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dalam setiap aktivitas secara berkualitas. Oleh karena itu, karyawan perlu berpartisipasi secara fisik dan emosional dalam pekerjaan, keluarga, dan aktivitas sosial lainnya, dan hanya dengan cara itulah mereka dapat mencapai keterlibatan yang seimbang.

3) Keseimbangan Kepuasan

Merujuk pada kepuasan keseluruhan individu terhadap aktivitas kerja dan hal-hal di luar pekerjaan. Ketika karyawan yakin bahwa apa yang dilakukannya sudah cukup untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dan keluarga, maka dengan sendirinya timbul perasaan puas.

2.1.3 Beban Kerja

2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah istilah yang menggambarkan jumlah dan jenis tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang atau organisasi dalam jangka waktu tertentu. Istilah ini dapat digunakan dalam berbagai situasi, mulai dari pekerjaan individu hingga manajemen tim dan organisasi. Beban kerja merupakan suatu tuntutan kerja dan target kerja yang harus diselesaikan yang menyebabkan

ketegangan dalam diri seorang pekerja sehingga hal ini akan menjadikan kinerja para karyawan berjalan secara tidak maksimal (Nurhasanah et al., 2022).

Beban kerja merupakan gambaran mengenai banyaknya pekerja yang harus dipekerjakan untuk menyelesaikan sesuatu pekerjaan tertentu. Dengan demikian diketahuinya beban kerja, maka akan dapat diketahui seberapa besar beban yang harus ditanggung oleh karyawan, dan apakah terjadi kelebihan tenaga kerja atau sebaliknya adanya kekurangan tenaga kerja (Bariyah, 2014). Beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu (Monika, 2018).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah keadaan dimana seseorang dituntut untuk mengerjakan suatu pekerjaan dan tugas tertentu dalam waktu yang telah ditentukan.

2.1.2.5 Tujuan dan Manfaat Beban Kerja

Menurut (Suwanto, 2016) tujuan dan manfaat beban kerja adalah sebagai berikut:

1) Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik mengacu pada lingkungan karyawan itu sendiri. Kondisi fisik lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan dan kenyamanan kerja. Hal ini meliputi:

- a) Desain tempat kerja, yaitu kesesuaian penataan kursi, meja, dan perlengkapan kantor lainnya.

- b) Rancangan pekerjaan, yaitu proses penentuan peralatan kerja mana yang akan digunakan dan metode atau prosedur apa yang akan digunakan dalam melaksanakan suatu tugas.
 - c) Kondisi lingkungan kerja, yaitu bagaimana kondisi pencahayaan di sekitar pekerja. Pencahayaan yang tepat menjamin kepuasan kerja dan tentu saja meningkatkan produktivitas.
 - d) Sirkulasi udara, yaitu memadai atau tidaknya kondisi suhu lingkungan pekerja. Selain itu, sirkulasi udara yang baik juga diperlukan untuk meningkatkan kenyamanan pekerja selama bekerja.
- 2) Faktor Lingkungan Psikis
- a) Lingkungan psikis di tempat kerja dapat menimbulkan dampak positif dan negatif. Hal ini menyangkut hubungan sosial dan organisasi karyawan. Penyakit mental yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang antara lain bekerja berlebihan dan terbatasnya waktu untuk menyelesaikan suatu tugas. Meski demikian, bekerja berlebihan belum tentu menimbulkan stres.
 - b) Sistem pengawasan yang tidak memadai atau tidak efisien, termasuk ketidakstabilan politik, kurangnya umpan balik terhadap kinerja pekerjaan, dan distribusi wewenang dan tanggung jawab yang tidak konsisten. Pekerjaan yang tidak seimbang dengan tanggung jawab yang besar dan wewenang yang besar juga dapat menimbulkan ketidakpuasan.

2.1.2.6 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Rusda & DiniArimbi (2017) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja antara lain sebagai berikut:

- 1) Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, yaitu:
 - a. Tugas (Task), tugas bersifat fisik seperti, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, ataupun beban kerja yang dijalani. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya.
 - b. Organisasi Kerja, meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.
 - c. Lingkungan kerja, lingkungan kerja ini dapat meliputi antara lain, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
- 2) Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

2.1.2.7 Indikator Beban Kerja

Menurut (Munandar, 2012) indikator beban kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Beban waktu (time load) menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja.

- 2) Beban usaha mental (mental effort load) yaitu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
- 3) Beban tekanan Psikologis (psychological stress load) yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi.

2.1.3 Budaya Kerja

2.1.3.1 Pengertian Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan nilai, norma, dan praktik yang mempengaruhi cara kerja organisasi. Ini mencakup sikap, perilaku, dan kebiasaan yang diterima dan dipraktikkan oleh anggota suatu organisasi. Budaya tempat kerja dapat memengaruhi produktivitas, kepuasan kerja, dan hubungan karyawan. Misalnya, budaya kerja yang positif dapat mendorong kolaborasi dan inovasi, sedangkan budaya kerja yang negatif dapat menimbulkan stres dan konflik.

Budaya kerja merupakan seperangkat nilai-nilai yang menjadi pedoman anggota organisasi dalam menghadapi permasalahan eksternal dan upaya adaptasi ketika berintegrasi ke dalam organisasi agar anggota organisasi memahami dan bertindak berdasarkan nilai-nilai yang ada (Susanto, 2020).

Menurut (Sembiring et al., 2020) Budaya kerja didefinisikan sebagai kebiasaan yang berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Adapun menurut (Ali Hartawan et al., 2021) Budaya kerja juga berkaitan erat dengan pemberdayaan pegawai di suatu organisasi, budaya kerja dapat menciptakan suatu tingkat motivasi yang besar bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya.

2.13.2 Tujuan dan Manfaat Budaya Kerja

Menurut (Darodjat, 2015) menjelaskan bahwa budaya kerja bertujuan untuk mengubah perilaku dan sikap pekerja yang ada guna meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi tantangan masa depan. Menurut (Nawawi, 2015) tujuan dan manfaat budaya kerja adalah sebagai berikut:

1. Kepentingan Pegawai

- a. Memberikan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan karyawan.

Jika mereka memiliki keterampilan dan kemampuan yang tepat untuk pekerjaan itu, mereka akan dengan senang hati melakukannya dengan baik.

- b. Meningkatkan keterampilan pegawai.

Budaya tempat kerja dan program pengembangan dapat membantu meminimalkan ketidakpuasan karyawan terhadap kinerja pekerjaan.

- c. Mendukung pegawai dalam menghadapi perubahan, baik struktur organisasi, teknologi, maupun sumber daya manusia.

- d. Kemajuan karir karyawan.

Peluang ini sangat besar karena keterampilan dan keahlian akan membantu untuk bekerja lebih baik.

- e. Meningkatkan jumlah upah yang dapat diterima seorang pegawai.
2. Kepentingan Perusahaan
- a. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia
 - b. Diharapkan melalui pengembangan dan budaya kerja, pegawai dapat bekerja lebih efektif dan efisien.
 - c. Mengurangi tingkat keparahan kerusakan dan kecelakaan.
 - d. Memperkuat komitmen para pegawai

2.133 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja

Menurut (Sirait, 2016) Faktor-Faktor yang mempengaruhi budaya kerja antara lain:

1. Pengenalan awal.

Karyawan yang baru direkrut seringkali belum sepenuhnya memahami bagaimana mereka harus melakukan pekerjaannya.

2. Perubahan lingkungan kerja dan tenaga kerja.

Perubahan yang tercantum di sini mencakup perubahan teknologi proses, seperti munculnya teknologi baru dan cara kerja baru.

3. Meningkatkan daya saing dan produktivitas perusahaan.

Saat ini daya saing suatu perusahaan tidak lagi hanya terbatas pada aset seperti saham, sumber daya manusia adalah yang menentukan daya saing dalam jangka panjang, sehingga sumber daya manusia yang merupakan unsur terpenting juga diperlukan untuk meningkatkan daya saing.

4. Penyesuaian terhadap peraturan yang ada.

Misalnya, praktik kerja dikeluarkan oleh industri dan badan pemerintah untuk menjamin kualitas produksi, atau keselamatan dan kesehatan kerja.

2.134 Indikator Budaya Kerja

Nurhadijah (2017) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa indikator dari budaya kerja. Indikator tersebut antar lain:

1. Disiplin

Disiplin adalah perilaku yang didasarkan pada prinsip dan adat istiadat yang berlaku secara internal dan eksternal. Pegawai dengan disiplin kerja tinggi ditandai dengan pemenuhan aturan yang baik, tugas dan tanggung jawab yang besar, disiplin waktu, dan disiplin berpakaian.

2. Keterbukaan

Keterbukaan memberikan dan menerima informasi yang akurat antar pegawai untuk kepentingan perusahaan. Keterbukaan merupakan kemampuan untuk jujur dan langsung mengungkapkan pendapat dan perasaan.

3. Saling Menghargai

Perilaku mengakui dan menghargai prestasi serta tugas dan tanggung jawab orang lain dalam lingkungan kerja.

4. Kerjasama

Kesediaan untuk memberi dan menerima bantuan pegawai lain dalam mencapai maksud dan tujuan organisasi.

2.2 Kerangka Berpikir Konseptual

Untuk mendapatkan penjelasan dan gambaran lebih terperinci tentang pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Budaya Kerja pada TVRI Stasiun Sumatera Utara, berikut kerangka konsep yang dikembangkan diharapkan dapat memberikan wawasan tentang penelitian yang dilakukan oleh penulis.

2.2.1 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hussein, Njati dan Rukangu (2016), dalam penelitiann yang berjudul *Influence of Work Life Balance on Employee Job Satisfaction: a Case of Northern Rangelands Trust in Isiolo County, Kenya*, bertujuan untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah kondisi keseimbangan yang nyaman dicapai antara prioritas utama karyawan dari posisi pekerjaan mereka dan gaya hidup pribadi mereka. Tanggung jawab rumah dan keluarga mempengaruhi kehidupan kerja responden dan hal ini memengaruhi kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Puspa et al., 2021) menggambarkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berdampak dan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai BPBD Kota Padang. Apabila keseimbangan kehidupan kerja pegawai terkategori baik atau bagus, maka akan dapat meningkatkan kinerjanya. Sehingga, lebih lanjut dapat memberikan dampak pada kepuasan kerja bagi pegawai tersebut.

Sejalan dengan itu hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wuarlima et al., 2019), (Tupamahu et al., 2022) dan (Annisa et al., 2023) yang menunjukkan pengaruh yang signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja.

2.2.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Menurut penelitian yang dilakukan (Hasyim, 2020) beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan arah negatif, artinya semakin tinggi beban kerja yang dimiliki karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin turun. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Paijan dan Anugrah Hutami Putri, 2019).

Menurut hasil dari pengujian ini, indikator yang paling dominan dalam mengukur beban kerja adalah kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan akan merasa diburu-buru untuk segera menyelesaikan pekerjaannya sehingga akan menyebabkan kepuasan dalam bekerja itu akan menurun.

Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, berarti jika terjadi peningkatan beban kerja maka kepuasan kerja akan meningkat. Hubungan yang positif menunjukkan bahwa dimungkinkan beban kerja karyawan belum pada tahap yang berlebihan sehingga pengaruhnya positif terhadap kepuasan kerja (Hermingsih & Purwanti, 2020).

2.2.3 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Budaya Kerja

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Wahdiniawati et al., 2024) selain pengelolaan beban kerja, manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) juga memiliki

peran krusial dalam menciptakan budaya organisasi yang memprioritaskan kesejahteraan karyawan. Budaya ini tidak hanya melibatkan implementasi kebijakan dan praktik, tetapi juga mencakup nilai-nilai inti seperti keadilan, transparansi, dan saling percaya.

Hasil penelitian ini menyoroti pentingnya integrasi antara keseimbangan kehidupan kerja, manajemen SDM yang berkelanjutan, dan kesejahteraan karyawan sebagai elemen kunci dalam mencapai keberlanjutan organisasi dan pencapaian tujuan jangka panjang. Penelitian ini memberikan kontribusi pada pemahaman konsep dan praktik-praktik terbaik bagi organisasi yang ingin memprioritaskan kesejahteraan karyawan dalam konteks dinamika bisnis modern (Wahdiniawati et al., 2024).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Prayogi et al., 2021) yang menunjukkan pengaruh signifikan keseimbangan kehidupan kerja terhadap budaya kerja.

2.2.4 Pengaruh Beban Kerja terhadap Budaya Kerja

Menurut penelitian (Arumningtyas & Trisafidaningsih, 2021) menyatakan bahwa adanya beban kerja yang sesungguhnya tidak selalu memberikan dampak negatif terhadap budaya kerja. Dalam beberapa kondisi, beban kerja membentuk

budaya kerja agar lebih baik dan terciptanya kepuasan kerja karyawan yang lebih tinggi.

2.2.5 Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Budaya organisasi merupakan suatu aturan yang sengaja diciptakan untuk ditaati atau dilaksanakan oleh masing-masing karyawan maupun seluruh pekerja yang terlibat didalam suatu ruang lingkung organisasi maupun itu perusahaan. Budaya organisasi juga merupakan suatu pengukuran untuk melihat tingkat kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan. Dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap kepuasan kerja (Nurhasanah et al., 2022).

Hasil penelitian serupa dilakukan oleh (Ruswandi, 2017), (Rizqina et al., 2020) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara budaya kerja terhadap kepuasan kerja.

2.2.6 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Budaya Kerja

Penelitian yang dilakukan di berbagai negara terkait keseimbangan kehidupan kerja dengan budaya kerja terhadap kepuasan kerja, hasil di Indonesia menunjukkan adanya hubungan positif antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja dengan budaya kerja, artinya semakin meningkatnya keseimbangan kehidupan kerja mengakibatkan meningkatnya kepuasan kerja secara nyata (Asepta & Maruno,

2017). Penelitian tentang keseimbangan kehidupan kerja ini dianggap penting untuk diteliti, sebagaimana karyawan mengatur keseimbangan kehidupan kerja dan sosialnya diluar jam bekerja ditengah pandemi sekarang ini yang dapat berkontribusi terhadap kepuasan karyawan dalam bekerja.

Karyawan yang memiliki keterkaitan emosi yang tinggi terhadap perusahaan akan berpengaruh dalam menyelesaikan pekerjaan dan cenderung meningkatkan kualitas kerja sehingga hasil yang diperoleh lebih memuaskan. Karyawan yang terikat tersebut akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitasnya, siap menerima tantangan, dan merasa pekerjaannya bermakna. Hal tersebut berdampak positif terhadap produktivitas, kinerja karyawan dan pertumbuhan kinerja perusahaan. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa keterkaitan pegawai dapat memberikan perubahan bagi perusaha. Dalam penelitiannya menunjukkan hubungan yang positif antara keseimbangan kerja terhadap kepuasan kerja melalui budaya kerja (Aritonang et al., 2022).

Sejalan dengan itu penelitian yang dilakukan oleh (Zaky, 2022) studi literatur yang dilakukan menegaskan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan budaya kerja sangat penting dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Berdasarkan berbagai penelitian yang telah dikaji, terdapat konsensus bahwa karyawan yang berhasil mencapai keseimbangan yang lebih baik antara tuntutan pekerjaan dan budaya kerja mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan memberikan kontribusi yang lebih signifikan terhadap organisasi mereka. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi keseimbangan ini adalah dukungan organisasi yang

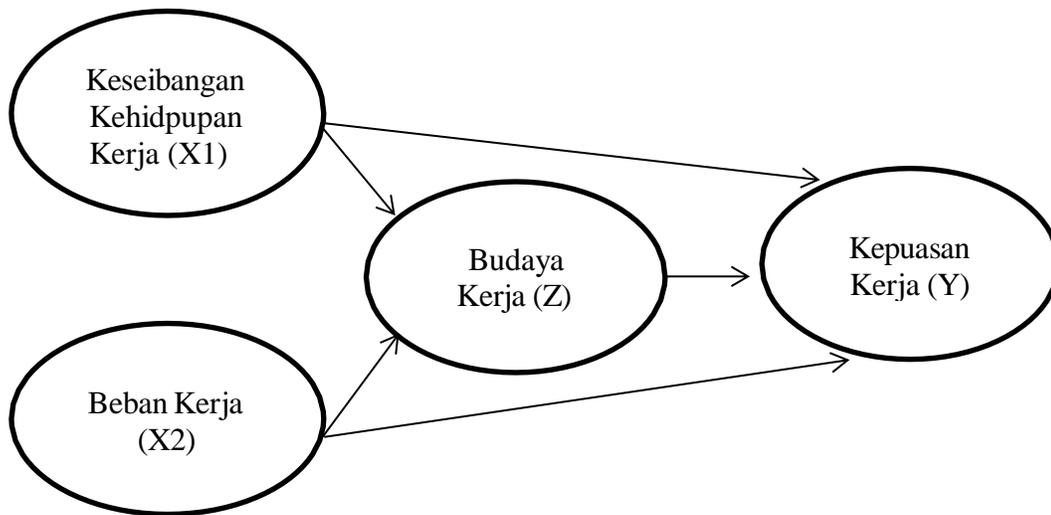
tepat.

2.2.7 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Budaya Kerja

Beban kerja dan gaya manajemen merupakan faktor kunci yang mempengaruhi perasaan dan menciptakan stres di kalangan karyawan. Budaya kerja menyumbang pengaruh yang kuat dalam mempengaruhi beban kerja dan berdampak terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Saputra et al., 2024), (Suryadi & Foeh, 2022) dan (Ndandara et al., 2023) yang menunjukkan pengaruh signifikan beban kerja terhadap kepuasan kerja melalui budaya kerja. Karyawan yang berbudaya organisasi kuat terhadap unit kerjanya akan berdampak munculnya inisiatif diri mendukung organisasi dalam meningkatkan efektifitas dan produktifitas kerja didukung lingkungan kerja dan rekan kerjanya.

Berdasarkan hasil dari penelitian dan data-data diatas menggambarkan bahwa Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja melalui budaya kerja pada TVRI Stasiun Sumatera Utara . Secara Sistematis digambarkan seperti pada gambar dibawah ini:



Gambar: 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual di atas maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Ada pengaruh keseimbangan kehidupan bekerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan di TVRI Stasiun Sumatera Utara.
- 2) Ada pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan di TVRI Stasiun Sumatera Utara.
- 3) Ada pengaruh keseimbangan kehidupan bekerja terhadap budaya kerja pada karyawan di TVRI Stasiun Sumatera Utara.
- 4) Ada pengaruh beban kerja terhadap budaya kerja pada karyawan di TVRI Stasiun Sumatera Utara.
- 5) Ada pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan di TVRI Stasiun Sumatera Utara.

- 6) Ada pengaruh keseimbangan kehidupan bekerja terhadap kepuasan kerja melalui budaya kerja pada karyawan di TVRI Stasiun Sumatera Utara.
- 7) Ada pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja melalui budaya kerja pada karyawan di TVRI Stasiun Sumatera Utara.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian asosiatif dan metode penelitian kuantitatif. Penelitian yang meliputi pengumpulan, analisis, dan penarikan kesimpulan dari data dengan menggunakan pengukuran, rumus, dan perhitungan secara terorganisir dan sistematis disebut penelitian kuantitatif. (Sugiyono, 2014) mendefinisikan penelitian kuantitatif sebagai penelitian filosofis yang dilakukan dalam kondisi ilmiah.

Penelitian dengan pendekatan asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan variabel dengan variabel lain. Penelitian asosiatif diartikan sebagai penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2014).

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang dinyatakan dalam kriteria konkrit yang dapat diuji. Definisi operasional dari keempat variabel yang dipertimbangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.2.1 Variabel Bebas

Menurut (Sugiyono, 2014a) variabel bebas (independent variabel) atau variabel pengaruh atau variabel penyebab atau menjadi sebab terjadinya

perubahan atau timbulnya variabel dependen (variabel akibat), dan diduga terjadi terlebih dahulu. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja.

3.2.2 Variabel Terikat

Menurut (Sugiyono, 2020) variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian yang menjadi variabel terikat adalah kepuasan kerja.

3.2.3 Variabel Intervening

Menurut (Sugiyono, 2014b) variabel intervening (penghubung) adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antar variabel independen dan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela/antara yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah budaya kerja.

Tabel 3.1 Definisi Operasional

No	Variabel	Konsep	Indikator
1	Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai sikap terhadap pekerjaan dan faktor-faktor tertentu seperti gaji, stabilitas kerja, keamanan kerja, peluang promosi, evaluasi kerja yang adil, dan hubungan sosial di tempat kerja (Sumber: Nurhalizah & Jufrizen, 2020)	1. Pekerjaan 2. Upah 3. Pengawas 4. Rekan Kerja (Afandi, 2021)

2	Keseimbangan Kehidupan Kerja	Keseimbangan kehidupan kerja merupakan kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja (Sumber: Aruldoss et al., 2022).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keseimbangan waktu 2. Keseimbangan Keterlibatan 3. Keseimbangan Kepuasan (McDonald et al., 2005)
3	Beban Kerja	Beban kerja merupakan suatu tuntutan kerja dan target kerja yang harus diselesaikan yang menyebabkan ketegangan dalam diri seorang pekerja sehingga hal ini akan menjadikan kinerja para karyawan berjalan secara tidak maksimal (Sumber: Nurhasanah et al., 2022).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban Waktu 2. Beban Usaha Mental 3. Beban Tekanan Psikologis (Munandar, 2012)
4	Budaya Kerja	Budaya kerja merupakan seperangkat nilai-nilai yang menjadi pedoman anggota organisasi dalam menghadapi permasalahan eksternal dan upaya adaptasi ketika berintegrasi ke dalam organisasi agar anggota organisasi memahami dan bertindak berdasarkan nilai-nilai yang ada (Sumber: Susanto, 2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin 2. Keterbukaan 3. Saling Menghargai 4. Kerjasama (Nurhadijah, 2017)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan yang ada di TVRI Stasiun Sumatera Utara Jl. Putri Hijau, Medan Kesawan, Sumatera Utara.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2023 sampai Juni 2024, hal ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2. Rencana Jadwal Penelitian

No	Keterangan	November				Maret				Mei				Juni				Juli			
		Minggu				Minggu				Minggu				Minggu				Minggu			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																				
2	Pra Riset																				
3	Penyusunan Proposal																				
4	Bimbingan Proposal																				
5	Seminar Proposal																				
6	Pengumpulan Data																				
7	Pengolahan Data																				
8	Penulisan Skripsi																				
9	Bimbingan Skripsi																				
10	Sidang Meja Hijau																				

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah sekelompok individu sejenis yang hidup bersama di suatu wilayah tertentu. Menurut (Sugiyono, 2020) Populasi merupakan suatu bidang generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai sifat atau ciri tertentu, ditentukan oleh peneliti dan dari situ dapat ditarik kesimpulan. Penduduk tidak hanya terdiri dari manusia, tetapi juga benda dan benda alam lainnya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan TVRI Stasiun Sumatera Utara yang berjumlah 119 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut (Sugiyono, 2020) teknik sampling jenuh merupakan teknik yang menentukan sampel jika seluruh anggota

populasi dijadikan sampel. Hal ini dilakukan bila populasinya relatif kecil. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan TVRI Stasiun Sumatera Utara yang berjumlah 65 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.5.1 Wawancara

Wawancara merupakan proses tanya jawab secara lisan antara pihak pewawancara dengan narasumber. Peneliti melakukan proses tanya jawab kepada karyawan atau responden dari TVRI Stasiun Sumatera Utara.

3.5.2 Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan proses pengumpulan data dengan cara mengamati secara langsung objek penelitian, dalam hal ini objek yang diteliti adalah karyawan TVRI Stasiun Sumatera Utara.

3.5.3 Kuesioner

Teknik pengumpul data yang digunakan oleh peneliti adalah dengan menggunakan kuesioner. Menurut (Sugiyono, 2020) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang menyajikan kepada responden serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab. Kuesioner dibuat dalam pilihan berganda dimana setiap soal disediakan 5 pilihan jawaban. Jawaban yang diberikan responden akan diberi skor yang menuju pada skala likert.

Tabel 3.3
Skala Likert

Pertanyaan	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Ragu ragu	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

3.6 Teknik Analisa Data

3.6.1 Analisa Partial Least Square

Penelitian ini menggunakan analisis regresi partial (partial least square/PLS) yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Partial Least Square (PLS) merupakan metode analisis yang powerfull oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori,ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Masing-masing hipotesis akan dianalisis menggunakan bantuan dari software SmartPLS 3.0 for Windows, untuk menguji hubungan antar variabel.

Menurut (Juliandi, 2018) analisis PLS memiliki dua komponen model yaitu Model Struktural (*Structural Model/Inner Model*) dan Model Pengukuran (*Measurement Model/Outer Model*).

3.6.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Menurut (Juliandi, 2018) model struktural adalah model yang mendeskripsikan hubungan antar konstruk (variabel laten) yang didasarkan

kepada teori atau asumsi- asumsi tertentu. Analisis model struktural menggunakan dua bentuk pengujian sebagai berikut:

a. R-square

Pengujian R-square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (variabel terikat) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhi (variabel bebas). R-square bertujuan untuk mengetahui prediksi model tersebut baik atau buruk (Juliandi, 2018). Menurut (Juliandi,2018) terdapat tiga kriteria dalam penilaian R-square sebagai berikut:

- 1) Jika nilai R-square 0,25 maka model adalah lemah
- 2) Jika nilai R-square = 0,50 maka model adalah sedang
- 3) Jika nilai R-square = 0,75 maka model adalah kuat

b. F-square

Pengujian F-square atau F^2 *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (variabel bebas) terhadap variabel yang dipengaruhi (variabel terikat). Pengujian F- square disebut juga efek perubahan R^2 . Artinya, perubahan nilai R^2 saat variabel terikat tertentu dihilangkan dari model, maka hal tersebut dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substantif pada konstruk variabel bebas (Juliandi, 2018). Menurut (Juliandi, 2018) terdapat tiga kriteria dalam penilaian F-square sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $F^2 = 0,02$ efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap

variabel endogen.

2) Jika nilai $F^2 = 0,15$ efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

3) Jika nilai $F^2 = 0,35$ efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen

3.6.3 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Menurut (Juliandi, 2018) model pengukuran adalah model yang mendeskripsikan hubungan antar konstruk (variabel laten) dengan indikatornya. Pengujian pada outer model memberikan nilai pada analisis reliabilitas dan validitas.

Menurut (Juliandi, 2018) analisis model pengukuran menggunakan tiga bentuk pengujian sebagai berikut:

a. *Convergent Validity*

Nilai convergent validity menunjukkan validitas atas indikator-indikator pengukurann. Nilai *convergent validity* dapat dilihat melalui nilai loading factor pada variabel endogen dan variabel eksogen. Nilai yang disarankan untuk convergent validity adalah $> 0,7$ pada model penelitian yang relatif sudah banyak diteliti .Jika model dalam penelitian merupakan model yang baru dikembangkan atau penelitian pertama, maka nilai loading factor ditoleransi pada 0,5.

b. *Discriminant Validity*

Nilai *discriminant validity* merupakan nilai cross loading factor yang

bertujuan untuk mengetahui terkait diskriminan yang ada dalam suatu konstruk penelitian. Cara yang dapat dilakukan untuk mengetahui terkait diskriminan tersebut adalah melalui perbandingan nilai loading factor konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading factor konstruk yang lain. Nilai pengukuran loading factor $>0,50$.

c. *Composite reliability*

Nilai *composite reliability* merupakan ukuran untuk mengukur reliabilitas suatu indikator. Nilai *composite reliability* diharapkan minimal 0,7, apabila

nilai *composite reliability* diatas 0,8 maka dapat disimpulkan bahwa data yang ada memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

3.7 Pengujian Hipotesis

3.7.1 Analisa Jalur (Path Analysis)

Analisis Jalur (*Path Analysis*) merupakan pengembangan dari analisis regresi, sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus dari analisis jalur. Peneliti menggunakan teknik analisis jalur, karena analisis jalur digunakan untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat (bukan bentuk hubungan interaktif/ reciprocal).

Menurut Ghazali (2013), untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah

penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model causal) yang telah ditetapkan sebelumnya. Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab- akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Dalam analisis model jalur (path), harus terlebih dahulu dibuat model jalur untuk menguji ada tidaknya peran mediasi. Model jalur merupakan suatu diagram yang menghubungkan antara variabel bebas, perantara dan tergantung.

3.7.2 Analisa Efek Mediasi

Analisis efek mediasi bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung antara X1 terhadap Y, X2 terhadap Y, X1 terhadap Z, X2 terhadap Z, Z terhadap Y serta pengaruh tidak langsung antara X1 terhadap Y melalui Z dan X2 terhadap Y melalui Analisis efek mediasi terdiri dari tiga tahap yaitu:

a. *Direct Effect* (Pengaruh Langsung)

Analisis *direct effect* (pengaruh langsung) bertujuan untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Kriteria pengukuran *direct effect* antara lain:

- 1) Koefisien Jalur, jika nilai koefisien jalur adalah positif maka suatu variabel terhadap adalah searah. Jika nilai suatu variabel yang mempengaruhi meningkat, maka nilai variabel yang dipengaruhi juga akan meningkat. Jika nilai koefisien jalur adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah

berlawanan arah. Jika nilai suatu variabel yang mempengaruhi meningkat, maka nilai variabel yang dipengaruhi akan menurun.

2) Nilai Profitabilitas, jika nilai P-values 0,05 maka tidak signifikan.

b. Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)

Analisis *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) bertujuan untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (variabel eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (variabel endogen) yang dimediasi oleh suatu variabel intervening (Juliandi, 2018). Kriteria penilaian indirect effect antara lain: Jika nilai P-values 0,05 maka tidak signifikan Artinya, variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang dipengaruhi. Dengan kata lain pengaruhnya langsung.

c. *Total Effect*

Total effect adalah efek dari berbagai hubungan. Total effect merupakan gabungan antara efek langsung dan efek tidak langsung (Juliandi, 2018).

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Analisis Data

4.1.1 Deskripsi Data

Peneliti mengumpulkan data penelitian dalam bentuk kuesioner dengan memberikan pertanyaan dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR) pada 65 karyawan TVRI Stasiun Sumatera Utara yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk masing-masing tiap variabel.

Tabel 4.1
Skala Likert

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

4.1.1.1 Karakteristik Responden

Berikut adalah karakteristik responden pada karyawan TVRI Stasiun Sumatera Utara:

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	40	61,5	61,5	61,5
Perempuan	25	38,5	38,5	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Sumber: Data Penelitian (2024)

Pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa responden terdiri dari 40 orang karyawan laki-laki (61,5%) dan 25 orang karyawan perempuan (38,5%) dari total seluruh 65 orang karyawan.

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Umur

	Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 25 Tahun	21	32,3	32,3	32,3
25 – 40 Tahun	20	30,8	30,8	63,1
> 40 Tahun	24	36,9	36,9	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Sumber: Data Penelitian (2024)

Pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa responden yang berumur < 25 tahun berjumlah 21 orang atau sebanyak (32,3%), responden yang berumur 25 – 40 tahun berjumlah 20 orang atau sebanyak (30,8%), dan responden yang berumur > 40 tahun berjumlah 24 orang atau sebanyak (36,9%).

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

	Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	19	29,2	29,2	29,2
D3	9	13,8	13,8	43,1
S1	37	56,9	56,9	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Sumber: Data Penelitian (2024)

Pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa responden yang berpendidikan terakhir SMA berjumlah 19 orang atau sebanyak (29,2%), responden yang berpendidikan

terakhir D3 berjumlah 9 orang atau sebanyak (13,8%), dan responden yang berpendidikan terakhir S1 berjumlah 37 orang atau sebanyak (56,9%).

Tabel 4.5
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

	Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 5 Tahun	17	26,2	26,2	26,2
5 – 10 Tahun	16	24,6	24,6	50,8
> 10 Tahun	32	49,2	49,2	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Sumber: Data Penelitian (2024)

Pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa responden yang bekerja selama < 5 tahun berjumlah 17 orang atau sebanyak (26,2%), responden yang bekerja selama 5 – 10 tahun berjumlah 16 orang atau sebanyak (24,6%), dan responden yang bekerja selama > 10 tahun berjumlah 32 orang atau sebanyak (49,2%).

4.1.1.2 Analisis Variabel Penelitian

Berikut adalah tabel yang menunjukkan hasil skor jawaban responden yang telah disebarkan oleh peneliti:

a. Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja

Tabel 4.6
Skor Kuesioner untuk Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	32,3%	21	32,3%	15	23,1%	8	12,3%	0	0	65	100%
2	2	3,1%	36	55,4%	19	29,2%	8	12,3%	0	0	65	100%
3	28	43,1%	17	26,2%	12	18,5%	8	12,3%	0	0	65	100%
4	36	55,4%	12	18,5%	9	13,8%	8	12,3%	0	0	65	100%
5	4	6,2%	37	56,9%	15	23,1%	9	13,8%	0	0	65	100%

6	4	6,2%	26	40,0%	25	38,5%	10	15,4%	0	0	65	100%
7	17	26,2%	27	41,5%	11	16,9%	10	15,4%	0	0	65	100%
8	42	64,6%	7	10,8%	6	9,2%	10	15,4%	0	0	65	100%

Sumber: Data Penelitian (2024)

Berikut ini adalah penjelasan dari tabel di atas:

- 1) Jawaban responden tentang saya memiliki waktu yang cukup menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dengan baik dan tetap memiliki waktu luang di luar jam kerja, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 21 orang atau 32,3%.
- 2) Jawaban responden tentang saya merasa dapat mengatur waktu dengan efisien antara pekerjaan dan kehidupan pribadi saya, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 36 orang atau 55,4%.
- 3) Jawaban responden tentang saya sering melakukan kegiatan yang menyenangkan di luar pekerjaan untuk menjaga keseimbangan kehidupan saya, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang atau 43,1%.
- 4) Jawaban responden tentang saya memiliki fleksibilitas yang memadai dalam menentukan jadwal kerja saya sendiri, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang atau 55,4%.
- 5) Jawaban responden tentang saya merasa memiliki kontrol atas jumlah jam kerja saya dan dapat menghindari bekerja berlebihan, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 37 orang atau 56,9%.
- 6) Jawaban responden tentang saya mampu memprioritaskan waktu untuk keluarga dan teman-teman tanpa terlalu banyak tekanan dari pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 40,0%.

- 7) Jawaban responden tentang saya dapat mengambil cuti atau liburan dengan mudah tanpa terlalu banyak gangguan dari pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 41,5%.
- 8) Jawaban responden tentang saya merasa perusahaan memberikan dukungan yang cukup untuk keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 42 orang atau 64,6%.

b. Variabel Beban Kerja (X2)

Tabel 4.7
Skor Kuesioner untuk Variabel Beban Kerja (X2)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	37	56,9%	13	20,0%	5	7,7%	10	15,4%	0	0	65	100%
2	16	24,6%	35	53,8%	4	6,2%	10	15,4%	0	0	65	100%
3	21	32,3%	28	43,1%	6	9,2%	10	15,4%	0	0	65	100%
4	19	29,2%	30	46,2%	6	9,2%	10	15,4%	0	0	65	100%
5	36	55,4%	12	18,5%	7	10,8	10	15,5%	0	0	65	100%
6	16	24,6%	34	52,3%	5	7,7%	10	15,4%	0	0	65	100%

Sumber: Data Penelitian (2024)

Berikut ini adalah penjelasan dari tabel di atas:

- 1) Jawaban responden tentang saya merasa kelelahan secara fisik setelah menjalankan tugas-tugas pekerjaan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang atau 56,9%.
- 2) Jawaban responden tentang saya merasa sangat setres dengan tuntutan pekerjaan saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 35 orang atau 53,8%.
- 3) Jawaban responden tentang saya sering merasa tidak bersemangat untuk pergi ke tempat kerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 28 orang atau

43,1%.

- 4) Jawaban responden tentang saya merasa kehilangan minat dalam pekerjaan yang saya lakukan, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 46,2%.
- 5) Jawaban responden tentang saya merasa emosi saya terkuras oleh tekanan pekerjaan yang terus-menerus, sebagian responden menjawab 36 orang atau 55,4%.
- 6) Jawaban responden tentang saya merasa kesulitan untuk tidur atau beristirahat dengan baik karena pikiran saya terus menerus dipenuhi dengan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 34 orang atau 52,3%.

c. Variabel Budaya Kerja (Z)

Tabel 4.8
Skor Kuesioner untuk Variabel Budaya Kerja (Z)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	30,8%	30	46,2%	5	7,7%	10	15,4%	0	0	65	100%
2	13	20,0%	34	52,3%	8	12,3%	10	15,4%	0	0	65	100%
3	10	15,4%	34	52,3%	11	16,9%	10	15,4%	0	0	65	100%
4	11	16,9%	38	58,5%	6	9,2%	10	15,4%	0	0	65	100%
5	18	27,7%	31	47,7%	6	9,2%	10	15,4%	0	0	65	100%
6	12	18,5%	32	49,2%	11	16,9%	10	15,4%	0	0	65	100%

Sumber: Data Penelitian (2024)

Berikut ini adalah penjelasan dari tabel di atas:

- 1) Jawaban responden tentang di lingkungan kerja saya, kerja sama dan kolaborasi antar rekan kerja sangat ditekankan, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 46,2%.

- 2) Jawaban responden tentang budaya kerja di perusahaan kami mendorong komunikasi terbuka dan transparan, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 34 orang atau 52,3%.
- 3) Jawaban responden tentang saya merasa bahwa di tempat kerja ini, kesempatan untuk belajar dan berkembang sangat diperhatikan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 34 orang atau 52,3%.
- 4) Jawaban responden tentang perusahaan kami memberikan penghargaan dan pengakuan kepada individu yang berprestasi, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 38 orang atau 58,5%.
- 5) Jawaban responden tentang di tempat kerja ini, terdapat tingkat kepercayaan yang tinggi antara manajemen dan karyawan, sebagian besar responden menjawab setuju 31 orang atau 47,7%.
- 6) Jawaban responden tentang karyawan kami merasa memiliki otonomi dan kebebasan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 49,2%.

d. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 4.9
Skor Kuesioner untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	33,8%	27	41,5%	6	9,2%	10	15,4%	0	0	65	100%
2	20	30,8%	30	46,2%	5	7,7%	10	15,4%	0	0	65	100%
3	23	35,4%	25	38,5%	7	10,8%	10	15,4%	0	0	65	100%
4	26	40,0%	25	38,5%	4	6,2%	10	15,4%	0	0	65	100%
5	18	27,7%	33	50,8%	4	6,2%	10	15,4%	0	0	65	100%

6	22	33,8%	26	40,0%	7	10,8%	10	15,4%	0	0	65	100%
7	38	58,5%	14	21,5%	3	4,6%	10	15,4%	0	0	65	100%
8	25	38,5%	9	13,8%	20	30,8%	11	16,9%	0	0	65	100%

Sumber: Data Penelitian (2024)

Berikut ini adalah penjelasan dari tabel di atas:

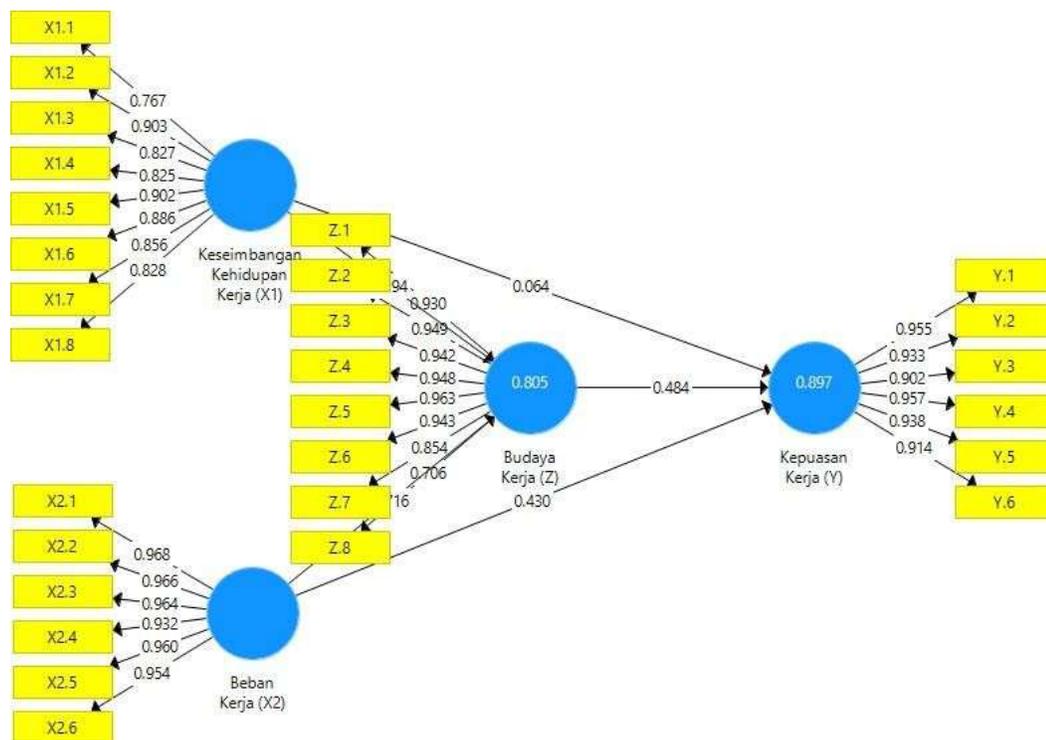
- 1) Jawaban responden tentang saya merasa puas dengan pekerjaan saya di perusahaan ini, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 41,5%.
- 2) Jawaban responden tentang saya merasa dihargai atas kontribusi yang saya berikan dalam pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 46,2%.
- 3) Jawaban responden tentang saya memiliki kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang mnarik dan bermakna, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 25 orang atau 38,5%.
- 4) Jawaban responden tentang saya merasa senang dengan hubungan kerja saya dengan rekan kerja dan atasan saya, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang atau 40,0%.
- 5) Jawaban responden tentang saya merasa memiliki keseimbangan yang baik antara tanggung jawab dan otonomi dalam pekerjaan saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 33 orang atau 50,8%.
- 6) Jawaban responden tentang saya merasa bahwa perusahaan memberikan penghargaan dan insentif yang adil kepada karyawan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 40,0%.
- 7) Jawaban responden tentang saya memiliki akses ke pelatihan dan pengembangan yang membantu saya berkembang dalam karier saya, sebagian besar responden

menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang atau 58,5%.

- 8) Jawaban responden tentang saya merasa bahwa tujuan dan nilai-nilai perusahaan sejalan dengan nilai-nilai saya sendiri, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang atau 38,5%.

4.1.2 Analisis Jalur

Berdasarkan dari data hasil penelitian di atas, data kualitatif dari kuesioner diubah menjadi bentuk data kuantitatif menggunakan data yang telah ditetapkan. Data kuantitatif tersebut adalah data mentah dari masing-masing variabel dalam penelitian ini. Pada bagian ini data yang telah dijelaskan sebelumnya akan dianalisis.



Gambar 4.1 Hasil Model Struktural PLS

4.1.2.1 Analisis Model Pengukuran / *Measurement Model Analysis (Outer Model)*

Outer model adalah bagaimana setiap indikator memiliki hubungan dengan variabel latennya. Outer model digunakan untuk menilai kevalidan dan reabilitas suatu model. Kevalidan diuji untuk mengetahui suatu kemampuan dalam instrument penelitian untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Kemudian reabilitas digunakan untuk mengukur suatu konsistensi responden dalam menjawab semua item pertanyaan dalam kuesioner (Abdillah & Jagiyanto, 2015 hal. 32). Analisis model pengukuran menggunakan 2 pengujian, yaitu: reabilitas dan validitas konstruk (*construct reability and validity*) dan validitas diskriminan (*discriminant validity*).

1. Construct Reability and Validity

Construct reability dan validity adalah pengujian yang digunakan untuk mengukur reabilitas suatu konstruk. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kemampuan suatu instrumen penelitian dalam mengukur apa yang diukur (Abdillah & Jagiyanto, 2015 hal. 32). Indikator dapat dikatakan valid jika memiliki nilai *outer loading* > 0,6 sehingga pengukuran memenuhi kriteria validitas.

Tabel 4.10
Hasil *Outer Loading*

	Beban Kerja (X2)	Budaya Kerja (Z)	Kepuasan Kerja (Y)	Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)
X1.1				0,767
X1.2				0,903
X1.3				0,827
X1.4				0,825

X1.5				0,902
X1.6				0,886
X1.7				0,856
X1.8				0,828
X2.1	0,986			
X2.2	0,966			
X2.3	0,964			
X2.4	0,932			
X2.5	0,960			
X2.6	0,954			
Y.1			0,955	
Y.2			0,933	
Y.3			0,902	
Y.4			0,957	
Y.5			0,938	
Y.6			0,914	
Z.1		0,930		
Z.2		0,949		
Z.3		0,942		
Z.4		0,948		
Z.5		0,963		
Z.6		0,943		
Z.7		0,854		
Z.8		0,706		

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan dan hasil uji validitas dari outer loading pada tabel di atas maka diperoleh kesimpulan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja, Beban Kerja, Budaya Kerja, dan Kepuasan Kerja yang diberikan kepada 65 orang karyawan TVRI Stasiun Sumatera Utara memenuhi standar validitas yang nilainya di atas 0,6 untuk setiap pertanyaan dalam penelitian.

Uji reabilitas konstruk dapat dilihat dari nilai *Cronbach's alpha* dan nilai *Composite reability*. Agar suatu item dikatakan dapat diandalkan maka nilai *Cronbach's alpha* dan *Composite reability* harus $> 0,6$. Berikut ini adalah hasil pengujian dari *Cronbach's alpha*:

Tabel 4.11
Hasil Cronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha
Beban Kerja (X2)	0,982
Budaya Kerja (Z)	0,968
Kepuasan Kerja (Y)	0,970
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)	0,945

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan pada tabel di atas, hasil menunjukkan bahwa konstruk reabilitas *Composite reability* telah memenuhi kriteria yang nilainya diatas 0,6. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reabilitas yang baik. Kemudian variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja, Beban Kerja, Budaya Kerja, dan Kepuasan Kerja telah memenuhi pernyataan pengujian reabilitas. Berikut ini adalah hasil pengujian dari *Composite reability*:

Tabel 4.12
Hasil *Composite Reability*

	Composite Reability
Beban Kerja (X2)	0,985
Budaya Kerja (Z)	0,974
Kepuasan Kerja (Y)	0,976
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)	0,954

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan pada tabel di atas, hasil menunjukkan bahwa konstruk reabilitas *Composite Reability* sudah memenuhi kriteria yang nilainya diatas 0,6. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua kosntruk memilki reabilitas yang baik. Kemudian variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja, Beban Kerja, Budaya Kerja, dan Kepuasan Kerja telah memenuhi pernyataan pengujian reabilitas.

2. Discriminant Validity

Validitas diskriminan adalah suatu pengujian untuk mengukur perbedaan dari dua variabel yang memiliki kemiripan dengan konseptual. Validitas diskriminan dinilai berdasarkan nilai AVE (*Average Variance Extracted*) dengan korelasi antar konstruk dan variabel laten (Ghozali, 2013). Variabel laten dapat dikatakan memiliki validitas diskriminan yang tinggi jika nilai AVE (*Average Variance Extracted*) $> 0,5$.

Tabel 4.13
Hasil *Average Variance Extracted*

	Average Variance Extracted (AVE)
Beban Kerja (X2)	0,917
Budaya Kerja (Z)	0,825
Kepuasan Kerja (Y)	0,871
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)	0,723

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan pada tabel di atas, hasil menunjukkan bahwa nilai Average Variance Extracted sudah memenuhi kriteria yang nilainya $> 0,5$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian telah memenuhi kriteria pengujian validitas diskriminan dan variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja, Beban Kerja, Budaya Kerja, dan Kepuasan Kerja telah memenuhi pernyataan pengujian validitas diskriminan.

4.1.2.2 Analisis Model Struktural / *Structural Model Analysis (Inner Model)*

Dalam pengujian model pengukuran, analisis menggunakan 3 pengujian, antara lain: *R-Square*, *F-Square* dan *Hypothesis Test*. Berikut ini adalah hasil

pengujiannya:

1. Hasil R-Square

Kriteria dari *R-Square* adalah:

- Jika nilainya 0,75 maka model tergolong substansial (kuat)
- Jika nilainya 0,50 maka model tergolong moderate (sedang)
- Jika nilainya 0,25 maka model tergolong lemah (rendah)

Tabel 4.14
Hasil Uji *R-Square*

	R-Square	R-Square Adjusted
Budaya Kerja (Z)	0,805	0,799
Kepuasan Kerja (Y)	0,897	0,892

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan pada tabel di atas, hasil menunjukkan bahwa nilai R-Square dari hasil model jalur yang menggunakan variabel intervening adalah 0,892 dan 0,799. Dengan kata lain kemampuan variabel X yaitu Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Beban Kerja dalam menjelaskan variabel Z yaitu Budaya Kerja adalah sebesar 89% dengan demikian model tergolong substansial (kuat) dan kemampuan variabel X yaitu Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Beban Kerja dalam menjelaskan variabel Y yaitu Kepuasan Kerja adalah sebesar 79% dengan demikian model tergolong substansial (kuat).

2. Hasil Uji F-Square

F-Square atau pengukuran *effect size* merupakan ukuran yang digunakan untuk menilai pengaruh relatif suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap

suatu variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran *F-Square* disebut juga efek perubahan. Perubahan nilai ketika suatu variabel eksogen tertentu dikeluarkan dari model dapat digunakan untuk menilai apakah variabel yang dihilangkan tersebut mempunyai dampak signifikan terhadap konstruk endogen (Juliandi, Manurung, & Sastriawan, 2016).

Kriteria *F-Square* adalah sebagai berikut:

- Jika nilainya 0,02 maka efek tersebut dikatakan rendah dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
- Jika nilainya 0,15 maka efek tersebut dikatakan sedang dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
- Jika nilainya 0,35 maka efek tersebut dikatakan tinggi dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Tabel 4.15
Hasil Uji *F-Square*

	Beban Kerja (X2)	Budaya Kerja (Z)	Kepuasan Kerja (Y)	Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)
Beban Kerja (X2)		0,419	0,200	
Budaya Kerja (Z)			0,442	
Kepuasan Kerja (Y)				
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)		0,031	0,006	

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan pada tabel di atas, hasil menunjukkan bahwa nilai *F-Square*

diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) mempunyai nilai 0,006 maka efek tersebut rendah dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
2. Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) terhadap Budaya Kerja (Z) mempunyai nilai 0,031 maka efek tersebut sedang dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
3. Variabel Beban Kerja (X2) terhadap Budaya Kerja (Z) mempunyai nilai 0,419 maka efek tersebut tinggi dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
4. Variabel Beban Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) mempunyai nilai 0,200 maka efek tersebut sedang dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
5. Variabel Budaya Kerja (Z) terhadap Kepuasan Kerja (Y) mempunyai nilai 0,442 maka efek tergolong tinggi dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

4.1.2.3 Pengujian Hipotesis

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui koefisien jalur model struktural. Tujuannya adalah untuk menguji signifikansi seluruh hubungan atau uji hipotesis. Pengujian hipotesis melibatkan tiga jenis analisis yaitu: pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan pengaruh total.

1. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Tujuan analisis pengaruh langsung adalah untuk menguji hipotesis adanya pengaruh langsung suatu variabel secara endogen mempengaruhi variabel yang

dipengaruhi (Juliandi, 2018). Kriteria pengujian hipotesis pengaruh langsung (*direct effect*) adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai koefisien jalur adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah. Jika nilai suatu variabel meningkat, maka nilai variabel lainnya juga akan meningkat.
- 2) Jika nilai koefisien jalur adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah. Jika nilai suatu variabel meningkat, maka nilai variabel lainnya menurun.

Jika nilai probabilitas P-Value < 0,05 maka signifikan, namun jika nilai P-Value > 0,05 maka tidak signifikan (Juliandi et al., 2014).

Tabel 4.16
Hasil Koefisien Jalur (Hipotesis)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) → Kepuasan Kerja (Y)	0,064	0,058	0,085	0,744	0,460
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) → Budaya Kerja (Z)	0,194	0,210	0,138	1,405	0,165
Budaya Kerja (Z) → Kepuasan Kerja (Y)	0,484	0,490	0,106	4,554	0,000
Beban Kerja (X2) → Kepuasan Kerja (Y)	0,430	0,428	0,118	3,644	0,001
Beban Kerja (X2) → Budaya Kerja (Z)	0,716	0,698	0,133	5,376	0,000

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan pada tabel di atas, koefisien jalur memperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,064 (positif). Hasil menunjukkan bahwa jika nilai Keseimbangan Kehidupan Kerja semakin tinggi, maka semakin tinggi juga Kepuasan Kerja. Pengaruh tersebut memiliki nilai *p-values* sebesar $0,460 > 0,05$, maka artinya Keseimbangan Kehidupan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
2. Pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,430 (positif). Hasil menunjukkan bahwa jika nilai Beban Kerja semakin tinggi, maka semakin tinggi juga Kepuasan Kerja. Pengaruh tersebut memiliki nilai *p-values* sebesar $0,001 < 0,005$, maka artinya Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
3. Pengaruh Budaya Kerja (Z) terhadap Kepuasan Kerja (Y) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,484 (positif). Hasil menunjukkan bahwa jika Budaya Kerja semakin baik, maka semakin baik juga Kepuasan Kerja. Pengaruh tersebut memiliki nilai *p-values* sebesar $0,000 < 0,005$, maka artinya Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
4. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) terhadap Budaya Kerja (Z) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,194 (positif). Hasil menunjukkan bahwa jika nilai Keseimbangan Kehidupan Kerja semakin rendah, maka semakin rendah juga Budaya Kerja. Pengaruh tersebut memiliki nilai *p-values* sebesar $0,165 > 0,05$, maka artinya Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Budaya Kerja.
5. Pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap Budaya Kerja (Z) mempunyai koefisien

jalur sebesar 0,716 (positif). Hasil menunjukkan bahwa jika semakin tinggi nilai Beban Kerja, maka semakin tinggi juga Budaya Kerja. Pengaruh tersebut memiliki nilai *p-values* sebesar 0,000, maka artinya Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Budaya Kerja.

2. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Tujuan analisis pengaruh tidak langsung adalah untuk menguji hipotesis adanya pengaruh tidak langsung suatu variabel (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Hal ini juga dimediasi oleh variabel intervening (Juliandi, 2018). Kriteria penentuan dampak pengaruh tidak langsung adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai P-Values < 0,05 maka signifikan, artinya variabel intervening (Budaya Kerja) memberi pengaruh pada variabel eksogen (X1/Keseimbangan Kehidupan Kerja) terhadap variabel endogen (Y/Kepuasan Kerja). Istilah lainnya pengaruhnya adalah tidak langsung.
- 2) Jika nilai P-Values > 0,05 maka tidak signifikan, artinya variabel intervening (Budaya Kerja) memberi pengaruh pada variabel eksogen (X2/Beban Kerja) terhadap variabel endogen (Y/Kepuasan Kerja). Istilah lainnya pengaruh adalah langsung.

Tabel 4.17
Hasil Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values
Keseimbangan Kehidupan Kerja	0,094	0,104	0,072	1,307	0,196

(X1) → Budaya Kerja (Z) → Kepuasan Kerja (Y)					
Beban Kerja (X2) → Budaya Kerja (Z) → Kepuasan Kerja (Y)	0,346	0,341	0,096	3,601	0,001

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan pada tabel di atas, hasil menunjukkan bahwa pengujian efek pengaruh tidak langsung diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan variabel Budaya Kerja sebagai variabel intervening diperoleh hasil sebesar 1,307 dan *p-values* sebesar 0,196 dengan demikian dapat disimpulkan Budaya Kerja sebagai variabel intervening tidak mampu memediasi pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.
2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Budaya Kerja sebagai variabel intervening diperoleh hasil sebesar 3,601 dan *p-values* sebesar 0,001 dengan demikian dapat disimpulkan Budaya Kerja sebagai variabel intervening mampu memediasi pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

3. Pengaruh Total (Total Effect)

Pengaruh total adalah total dari pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung (Juliandi, 2018).

Tabel 4.18
Hasil Pengaruh Total

Hipotesis	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) → Kepuasan Kerja (Y)	1,566	0,122
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) → Budaya Kerja (Z)	1,405	0,165
Budaya Kerja (Z) → Kepuasan Kerja (Y)	4,554	0,000
Beban Kerja (X2) → Kepuasan Kerja (Y)	7,876	0,000
Beban Kerja (X2) → Budaya Kerja (Z)	5,376	0,000

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan pada tabel di atas, hasil dari pengujian pengaruh total (total effect) adalah sebagai berikut:

- 1) *Total effect* pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja memperoleh hasil sebesar 1,566 dengan nilai p-values sebesar $0,122 > 0,05$ (tidak berpengaruh signifikan).
- 2) *Total effect* pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja memperoleh hasil sebesar 7,876 dengan nilai p-values sebesar $0,000 < 0,05$ (berpengaruh signifikan).
- 3) *Total effect* pengaruh Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja memperoleh hasil sebesar 4,554 dengan nilai p-values sebesar $0,000 < 0,05$ (berpengaruh signifikan).
- 4) *Total effect* pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Budaya Kerja memperoleh hasil sebesar 1,405 dengan nilai p-values sebesar $0,165 > 0,05$

(tidak berpengaruh signifikan).

- 5) *Total effect* pengaruh Beban Kerja terhadap Budaya Kerja memperoleh hasil sebesar 5,376 dengan nilai p-values sebesar $0,000 < 0,05$ (berpengaruh signifikan).

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin rendah Keseimbangan Kehidupan Kerja, maka akan semakin rendah juga Kepuasan Kerja. Keseimbangan kehidupan kerja merupakan suatu keadaan dimana individu mampu mengatur waktu dan tenaganya secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ini termasuk waktu untuk bekerja, keluarga, hobi, istirahat, dan aktivitas lainnya yang meningkatkan kesejahteraan pribadi. Keseimbangan ini penting untuk menghindari stres dan kelelahan serta meningkatkan kualitas hidup secara keseluruhan.

Keseimbangan kehidupan kerja semakin mendapat perhatian dan semakin berkembang menjadi lebih dari sekedar alokasi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Ismunandar & Kurnia, 2023). Dengan memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja secara holistik, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional, kesejahteraan pribadi, dan pada akhirnya kesuksesan perusahaan yang berkelanjutan.

Hal tersebut tidak sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh (Arif & Farooqi, 2014) dan (Fredrik, Christoffel, & Greis, 2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja.

4.2.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi Beban Kerja, maka semakin tinggi juga Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif atau kepuasan yang dirasakan seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini mencakup berbagai aspek seperti kondisi kerja, gaji, hubungan dengan rekan kerja dan supervisor, serta peluang pengembangan profesional. Kepuasan kerja yang tinggi meningkatkan produktivitas karyawan dan loyalitas perusahaan.

Kepuasan kerja adalah ukuran kepuasan karyawan terhadap bagaimana pekerjaannya bermanfaat bagi organisasi dan kepuasan yang ia anggap penting untuk dicapai dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja dipandang sebagai hasil pengalaman karyawan terhadap nilai-nilai mereka sendiri seperti apa yang mereka inginkan dan harapkan dari pekerjaan mereka (Robins & Luthans, 1995).

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh (Laily & Mardi, 2019) dan (Andri, 2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja.

4.2.3 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi Budaya Kerja, maka semakin tinggi juga Kepuasan Kerja. Budaya kerja adalah seperangkat nilai, norma, sikap, dan perilaku yang dianut oleh individu atau kelompok di lingkungan kerja. Hal ini mencakup cara berinteraksi, cara bekerja, etika, dan adat istiadat yang berlaku di tempat kerja. Budaya tempat kerja dapat mempengaruhi produktivitas, kepuasan kerja, dan kualitas hubungan antar karyawan. budaya positif biasanya mendorong kolaborasi, inovasi, dan kinerja unggul sedangkan budaya negatif dapat menyebabkan stres dan penurunan produktivitas.

Budaya kerja merupakan landasan yang terlihat maupun tidak terlihat dalam diri manusia tentang nilai-nilai pemahaman terhadap pekerjaan, norma-norma, pola pikir, dan perilaku setiap orang atau sekelompok orang dalam melakukan pekerjaan. Hal tersebut dipertahankan dan dipengaruhi oleh nilai-nilai yang ada pada masyarakat sekitar sebagai hasil interaksi dengan lingkungan (Aldri, 2014).

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh (Suarni, 2022) dan (Desi, Nasir, & Sofyan, 2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya kerja terhadap kepuasan kerja.

4.2.4 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Budaya Kerja

Hasil menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Budaya Kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa

semakin rendah Keseimbangan Kehidupan Kerja, maka akan semakin rendah juga Beban Kerja.

Keseimbangan kehidupan kerja yang baik dapat membuat karyawan menjadi lebih produktif, sehat secara mental dan fisik, dan secara keseluruhan lebih puas dengan hidup. Hal ini juga dapat menurangi stres dan kelelahan, memungkinkan karyawan untuk menjadi lebih fokus dan termotivasi baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan pribadi.

Hal tersebut tidak sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh (Anisa, 2022) dan (Rahayu & Samsul, 2022) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja.

4.2.5 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Budaya Kerja

Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Beban Kerja terhadap Budaya Kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi Beban Kerja, maka semakin tinggi juga Budaya Kerja.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh (Wahyu, 2021) dan (Nurul, Arik, & Abadi, 2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya kerja terhadap beban kerja.

4.2.6 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan

Kerja dengan Budaya Kerja Sebagai Variabel Intervening

Hasil menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara Keseimbangan

Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Budaya Kerja sebagai variabel intervening. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ditolak dan tidak ada pengaruh antara Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Budaya Kerja Sebagai Variabel Intervening pada TVRI Stasiun Sumatera Utara.

Hal tersebut tidak sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh (Grace, 2023) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja dengan budaya kerja sebagai pemediasi.

4.2.7 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Budaya Kerja Sebagai Variabel Intervening

Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Budaya Kerja sebagai variabel intervening. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis diterima dan terdapat pengaruh antara Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Budaya Kerja Sebagai Variabel Intervening pada TVRI Stasiun Sumatera Utara.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh (Grace, 2023) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya kerja terhadap kepuasan kerja dengan budaya kerja sebagai pemediasi.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Keseimbangan kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada TVRI Stasiun Sumatera Utara.
2. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada TVRI Stasiun Sumatera Utara.
3. Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada TVRI Stasiun Sumatera Utara.
4. Keseimbangan kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap budaya kerja pada TVRI Stasiun Sumatera Utara.
5. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap budaya kerja pada TVRI Stasiun Sumatera Utara.
6. Keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja dengan budaya kerja tidak memediasi pada TVRI Stasiun Sumatera Utara.
7. Beban Kerja terhadap kepuasan kerja dengan budaya kerja mampu memediasi pada TVRI Stasiun Sumatera Utara.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang diperoleh, maka terdapat saran yang ingin penulis berikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengenai keseimbangan kehidupan kerja perusahaan dapat melakukan beberapa hal seperti: memberikan penghargaan kinerja, memberikan dukungan kesejahteraan, memberikan libur yang memadai, memberikan fleksibilitas jam kerja, dan memberikan batasan waktu kerja.
2. Mengenai beban kerja perusahaan dapat melakukan beberapa hal seperti: menyediakan dukungan, memberikan pelatihan dan pengembangan, memberikan fleksibilitas kerja, dan mengevaluasi kinerja karyawan.
3. Budaya kerja pada perusahaan harus selalu diperhatikan agar nilai-nilai, norma, kebiasaan, dan perilaku karyawan dijalankan dengan baik.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini semua sudah dilakukan sesuai dengan prosedur, namun masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Penelitian hanya menggunakan kuesioner, dimana penelitian yang menggunakan kuesioner memiliki kekurangan karena dikhawatirkan responden menjawab pertanyaan tidak sesuai dengan kondisi yang terjadi pada perusahaan.
2. Penelitian hanya menggunakan sampel sebanyak 65 orang saja pada TVRI Stasiun Sumatera Utara.
3. Penelitian hanya menggunakan aplikasi SmartPLS, padahal masih terdapat banyak aplikasi lain bisa digunakan dalam pengolahan data penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah & Jagiyanto. (2015). *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) Dalam Penelitian Bisnis*. Andi.
- Arif, B., dan Farooqi, Y. A. 2014. Impact of Work Life Balance on Job Satisfaction and Organizational Commitmen Among University Teachers: A Case Study of University og Gujrat, Pakistan, *Internasional Jornal of Multidisiplinary Sciences and Engineering*. 5(9) 5-17
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)* (Cetakan 2), Bandung: Janava Publishing.
- Annisa, T. A., Ali, S., Nur, Y. S., & Maryam, S. (2023). Pengaruh Kelelahan Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Operator Spbu Pertamina 34-15312 Serpong. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 6(2), 108–119.
- Aritonang, M. G., Lubis, M. R., & Ideyani, N. (2022). Hubungan Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Keterkaitan Pegawai Dengan Kepuasan Kerja. *Journal Of Education, Humaniora And Social Sciences (Jehss)*, 4(4), 2015–2022.
- Aruldoss, A., Kowalski, K. B., Travis, M. L., & Parayitam, S. (2022). The Relationship Between Work–Life Balance And Job Satisfaction: Moderating Role Of Training And Development And Work Environment. *Journal Of Advances In Management Research*, 19(2), 311-321.
- Arumningtyas, F., & Trisafidaningsih, A. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Nusantara Lestari. *Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 62-77.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60.
- Bahagia, R., & Putri, L. P. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Pengembangan Karir. *Sintesa*, 3(3), 759–768.
- Bariyah, K. (2014). Implementasi Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan*, 16(2), 27–36.
- Darodjat, D. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia* Surabaya: Refika Aditama.

- Donald, P., Brown, K., & Bradley, L. (2005). Explanations For The Provision-Utilisation Gap In Work-Life Policy. *Women In Management Review*, 20(1), 37–55.
- Frinaldi, A. (2014). Hubungan Kualitas Pelayanan Publik Berintegritas dengan Kepuasan Masyarakat: Studi Pelayanan Kesehatan Berintegritas di Rumah Sakit Umum Daerah di Kota P, Sumatera Barat. *Proceeding Seminar Nasional*, 1(3), 57-72.
- Firjatullah, J., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10.
- Fortuna, Y. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Inter Nusa Dua Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi*, 18(3), 366–375.
- Putra, G. M. (2019). Pengaruh Work Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Adanya Budaya Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Milenial Di Kota Salatiga. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 4(7), 384–396.
- Putro, W. K. P. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Kompleksitas Tugas, Kepemimpinan dan Budaya Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Unicharm Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 21-32.
- Hartawan, A., Mafra, N. U., & Heryati, H. (2021). Pengaruh Budaya Kerja Dan Kemampuan Terhadap Komitmen Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang. *Jurnal Manivestasi*, 3, 146–155.
- Hasyim, W. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Yaskawa Electric Indonesia. *Ekomabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 185–192.
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574–597.
- Ismunandar, A. (2023). Meretas Nilai Ekonomi Masyarakat Melalui Bumdes (Studi Kasus di Desa Telogorejo, Kecamatan Batanghari, Kabupaten Lampung Timur). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Malikussaleh*, 6(1), 45-57.

- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 1–11.
- Jufrizen, J, Nurhalizah, M. (2020). Pengaruh Etika Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Walikota Medan. *Jesya*, 3(1),119–134.
- Jufrizen, J., Nurhasanah, N., & 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.
- Lestari, D., & Margaretha, M. (2021). Work Life Balance, Job Engagement And Turnover Intention: Experience From Y Generation Employees. *Management Science Letters*, 11, 165–170.
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Staff Produksi Pt. Muara Tunggal Cibadak-Sukabumi. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50.
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi The Influence Of Work Life Balance, Occupational Health And Workload On Employee Job Satisfaction Pt. Tirta Investama. *Jurnal Emba*, 7(4), 4671–4680.
- Manggharti, R., & Noviati, N. P. (2019). Keseimbangan Kehidupan Kerja Ditinjau Dari Dukungan Sosial Pada Pekerja. *Jurnal Studia Insania*, 7(1), 1–19.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2017). Job Burnout. *Annual Review Of Psychology*, 52(1), 1078-1085.
- Maulidah, Q. B., Wibowo, N. M., & Widiastuti, Y. (2022). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Semangat Kerja Karyawan Pada Staf Bpbd Kota Surabaya. *Jurnal Ema*, 7(2), 109–115.
- Mardikaningsih, R., & Arifin, S. (2022). Pengaruh Keterlibatan Karyawan dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Baruna Horizon*, 5(1), 40-49.
- Monika, S. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Galamedia Bandung Perkasa. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 51(1), 51-62.

- Moron, L. M., Herdi, H., & Rangga, Y. D. P. (2023). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Ikamala. *Jurnal Kompetitif*, 12(1), 1–14.
- Munandar, A. (2012). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2019). The Influence of Organizational Culture and Individual Characteristic on Employee Job Satisfaction at PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk Medan. *Journal of International Conference Proceedings*, 2(3), 321–328.
- Nasution, A. E., & Harahap, F. A. (2023). Studi Kinerja Karyawan: Budaya Organisasi dan Stres Kerja Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan. *Jurnal Jesya*, 6(2), 2137-2330.
- Noverina, N., Susbiyani, A., & Sanosra, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 10(2), 177-186.
- Norawati, S. (2022). Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau. *Journal of Syntax Literature*, 7(3), 1-20.
- Nawawi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Ndandara, V., Manafe, H., Yasinto, Y., & Man, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(1), 173–187.
- Nurhadijah, N. (2017). Studi Tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara. *Ejournal Ilmu Administrasi Negara*, 5(1), 5476–5489.
- Prayogi, M. A., Farisi, S., & Salwa, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior. *Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 1068-1078.
- Puspa, I., Agussalim, M., Puspa, I., & Adawiyah, D. (2021). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Padang. *Matua Jurnal*, 3(4), 618–631.

- Rizqina, Z. A., Adam, M., & Chan, S. (2020). Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, Dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas Dan Pelabuhan Bebas Sabang(Bpks). *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 59–69.
- Robbins, S. P. (2011). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Jakarta:Prehallindo.
- Rusda, I., & Dini A., C. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51-60.
- Ruswandi, W. (2017). Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pd Alam Aneka Aroma Sukabumi. *Jurnal Ekonomak*, 3(1), 32– 43.
- Rafiie, D.S., Azis, N., & Idris, S. (2018). Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 36-45
- Rahmawati, R. (2022). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work life Balance) dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Guru SMKSwasta di Kecamatan Cakung Jakarta Timur. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 1(4), 1215-1224)
- Syahfitri, L.N., & Astutik, M. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stres Kerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 2(1), 13-26
- Saputra, F., Putri, G. A. M., Puspitasari, D., & Danaya, B. P. (2024). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Budaya Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Graha Sarana Duta Cabang Sto Gambir. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 2(1), 168–186.
- Sembiring, R., Winarto,W., & Sianipar, N. S. R. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah). *Jurnal Methonomi* , 6(7), 21–30.
- Sirait, S. (2016). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Budaya Organisasisekolah, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Kepala Sd Di Kabupaten Tapanuli Utara. *Psychology*, 4(3),857-887.

- Sugiyono, S. (2014). *Memahami Penelitian Kualitatif* (10th Ed.), Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods) (Edisi Revisi)*, Bandung : Alfabeta.
- Suryadi, Y., & Foeh, J. E. H. J. (2022). Determinasi Kinerja Pegawai: Organizational Citizenship Behavior (Ocb), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kedisiplinan Kerja, Beban Kerja Dan Budaya Organisasi: (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3 (6), 657-669.
- Sutanto, A.(2020). *Budaya Perusahaan : Manajemen Dan Persaingan Bisnis 1*, Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Suwanto, D. J. P. (2016). *Manajemen Sdm Dalam Organisasi Publik & Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Tanjung, H., & Andi, M. R. (2022). Pengaruh Kompensasi,Lingkungankerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Guru Pada Sma Swasta Perkumpulan Anak Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio*, 3(1), 60–74.
- Tupamahu, N., Tewel, B., & Trang, I. (2022). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Stres Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Era Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Unit Induk Wilayah Suluttenggo). *Jurnal Emba : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 436– 446.
- Ula, U., Susilawati, S., & Widayari, W. (2015). Hubungan Antara Career Capital Dan. *Psikoislamika*, 12(1), 13–22.
- Wijaya, A. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Pekerja di Hotel Maxone di Kota Malang. *Jurnal Parsimonia*, 4(3), 278-288.
- Wahdiniawati, S. A., Erlianti, D., & Uhai, S. (2024). Keseimbangan Kehidupan Kerja: Mewujudkan Kesejahteraan Karyawan Melalui Manajemen Sdm Yang Berkelanjutan. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(1), 728–738.
- Wuarlima, F., Kojo, C., & Greis M, S. (2019). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Gran Puri Hotel Manado. *Jurnal Emba*, 7(4), 5368–5377.
- Zaky, M. (2022). Dampak Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Kehidupan Pribadi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan. *Branding: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 72–86.

Zulkarnain, D., G. (2019). Pengaruh Total Quality Management Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bcd Bogor. *Jurnal Sosial Humaniora*, 10(1), 40–48.

LAMPIRAN

Informasi Responden

1. Nama / Inisial:
2. Jenis Kelamin: Laki – Laki
 Perempuan
3. Umur: < 25 Tahun
 25 – 40 Tahun
 > 40 Tahun
4. Pendidikan Terakhir: SMA
 D3
 S1
 Lainnya
5. Masa Kerja: < 5 Tahun
 5 – 10 Tahun
 > 10 Tahun

Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dengan baik dan tetap memiliki waktu luang di luar jam kerja.					
2	Saya merasa dapat mengatur waktu dengan efisien antara pekerjaan dan kehidupan pribadi saya.					
3	Saya sering melakukan kegiatan yang menyenangkan di luar pekerjaan untuk menjaga keseimbangan hidup saya.					
4	Saya memiliki fleksibilitas yang memadai dalam menentukan jadwal kerja saya sendiri.					
5	Saya merasa memiliki kontrol atas jumlah jam kerja saya dan dapat menghindari bekerja berlebihan.					
6	Saya mampu memprioritaskan waktu untuk					

	keluarga dan teman-teman tanpa terlalu banyak tekanan dari pekerjaan.					
7	Saya dapat mengambil cuti atau liburan dengan mudah tanpa terlalu banyak gangguan dari pekerjaan.					
8	Saya merasa perusahaan memberikan dukungan yang cukup untuk keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.					

Beban Kerja (X2)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa kelelahan secara fisik setelah menjalankan tugas-tugas pekerjaan.					
2	Saya merasa sangat stres dengan tuntutan pekerjaan saya.					
3	Saya sering merasa tidak bersemangat untuk pergi ke tempat kerja.					
4	Saya merasa kehilangan minat dalam pekerjaan yang saya lakukan.					
5	Saya merasa emosi saya terkuras oleh tekanan pekerjaan yang terus-menerus.					
6	Saya merasa kesulitan untuk tidur atau beristirahat dengan baik karena pikiran saya terus menerus dipenuhi dengan pekerjaan.					

Budaya Kerja (Z)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Di lingkungan kerja saya, kerjasama dan kolaborasi antar rekan kerja sangat ditekankan.					
2	Budaya kerja di perusahaan kami mendorong komunikasi terbuka dan transparan.					
3	Saya merasa bahwa di tempat kerja ini, kesempatan untuk belajar dan berkembang sangat diperhatikan.					
4	Perusahaan kami memberikan penghargaan dan pengakuan kepada individu yang berprestasi.					
5	Di tempat kerja ini, terdapat tingkat kepercayaan yang tinggi antara manajemen dan karyawan.					
6	Karyawan kami merasa memiliki otonomi dan kebebasan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka.					

Kepuasan Kerja (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya di perusahaan ini.					
2	Saya merasa dihargai atas kontribusi yang saya berikan dalam pekerjaan.					
3	Saya memiliki kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang menarik dan bermakna.					
4	Saya merasa senang dengan hubungan kerja saya dengan rekan kerja dan atasan saya.					
5	Saya merasa memiliki keseimbangan yang baik antara tanggung jawab dan otonomi dalam pekerjaan saya.					
6	Saya merasa bahwa perusahaan memberikan penghargaan dan insentif yang adil kepada karyawan.					
7	Saya memiliki akses ke pelatihan dan pengembangan yang membantu saya berkembang dalam karier saya.					
8	Saya merasa bahwa tujuan dan nilai-nilai perusahaan sejalan dengan nilai-nilai saya sendiri.					

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Total
3	3	3	5	3	3	3	5	28
4	4	4	4	4	4	4	5	33
4	4	5	4	4	4	4	5	34
4	4	5	5	4	4	4	5	35
4	4	4	5	4	4	5	5	35
3	3	4	4	3	3	4	5	29
5	3	4	5	4	3	3	5	32
5	4	3	5	4	3	5	5	34
3	3	3	3	3	3	3	3	24
5	4	4	3	4	3	4	5	32
5	4	4	5	4	4	5	5	36
3	3	4	4	4	3	4	5	30
3	3	3	3	2	2	2	2	20
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	4	5	5	4	4	4	5	35
3	4	3	3	3	3	4	5	28
3	3	3	4	4	3	4	5	29
4	4	5	5	4	4	4	5	35
3	3	3	4	4	3	4	5	29
3	4	5	5	4	4	4	5	34
4	4	4	5	4	4	5	4	34
2	2	2	2	2	2	2	2	16
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	4	4	3	3	3	4	28
3	3	4	4	4	3	4	4	29
3	3	5	4	3	3	5	5	31
4	4	5	5	4	4	4	5	35
2	2	2	2	2	2	2	2	16
2	2	2	2	2	2	2	2	16
4	4	5	5	4	4	4	5	35
3	4	3	5	4	3	4	5	31
3	4	3	5	3	3	4	5	30
4	4	5	5	4	4	5	5	36
5	4	5	3	3	3	4	5	32
5	4	5	3	5	5	4	4	35
5	4	5	5	5	4	3	5	36
5	4	5	5	4	4	5	5	37
4	4	5	5	4	4	5	5	36
5	4	5	5	4	4	4	5	36
3	4	3	5	3	3	4	5	30
5	3	5	3	4	3	4	3	30
5	3	5	4	3	3	3	3	29

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total
5	4	4	4	3	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	5	5	4	27
5	5	5	4	5	5	29
5	4	5	5	5	4	28
4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	5	4	26
5	5	4	4	5	5	28
3	3	3	3	3	3	18
5	4	4	5	5	4	27
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
2	2	2	2	2	2	12
3	3	3	3	3	3	18
5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	4	5	4	26
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	4	3	4	4	4	23
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	5	4	4	25
2	2	2	2	2	2	12
4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	4	5	4	27
5	4	4	4	5	4	26
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	4	5	5	29
2	2	2	2	2	2	12
2	2	2	2	2	2	12
5	5	5	4	5	5	29
5	4	4	4	5	4	26
5	4	4	4	5	4	26
5	4	4	5	5	4	27
5	4	4	4	5	4	26
5	4	4	4	5	4	26
5	5	5	4	5	5	29
5	5	5	4	5	5	29
5	4	4	5	5	4	27
5	4	5	5	5	4	28
4	4	4	3	4	4	23
3	3	3	3	3	4	19
3	4	3	3	3	4	20

2	2	2	2	2	2	12
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	3	23
5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	5	5	4	27
4	4	4	4	3	3	22
2	2	2	2	2	2	12
5	4	5	4	5	4	27
5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	4	5	4	26
5	4	4	4	5	4	26
5	5	5	5	5	5	30
2	2	2	2	2	2	12
5	4	5	4	5	4	27
4	4	4	4	4	4	24
2	2	2	2	2	2	12
2	2	2	2	2	2	12
3	3	3	3	3	3	18
5	5	5	5	5	5	30
5	4	5	5	5	4	28
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
2	2	2	2	2	2	12

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Total
4	4	4	4	4	3	23
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	3	23
5	4	4	4	4	4	25
4	3	4	4	4	4	23
4	4	3	4	4	4	23
5	5	4	4	5	5	28
5	4	4	4	5	4	26
3	3	3	3	3	3	18
5	5	4	4	5	5	28
4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	5	3	4	26
2	2	2	2	2	2	12
3	3	3	3	3	3	18
5	5	5	5	5	4	29
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	5	4	4	26
5	4	4	4	5	4	26
4	4	5	5	4	4	26
5	4	4	4	5	4	26
4	3	4	3	4	3	21
2	2	2	2	2	2	12
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	3	3	4	4	22
5	4	4	4	5	4	26
2	2	2	2	2	2	12
2	2	2	2	2	2	12
5	4	4	4	5	4	26
5	4	4	4	5	4	26
4	4	4	4	4	4	24
4	5	3	4	4	3	23
4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	5	5	5	29
5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	5	5	5	28
4	4	3	4	4	5	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
3	4	3	4	4	5	23
4	5	4	4	3	4	24

2	2	2	2	2	2	12
5	5	5	5	5	5	30
4	3	3	4	4	3	21
4	5	5	4	4	3	25
4	5	3	4	4	5	25
4	3	3	4	4	3	21
2	2	2	2	2	2	12
4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	5	4	26
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
2	2	2	2	2	2	12
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
2	2	2	2	2	2	12
2	2	2	2	2	2	12
3	3	3	3	3	3	18
5	5	5	5	5	5	30
3	3	4	3	3	3	19
5	4	4	4	5	4	26
5	5	5	5	5	5	30
2	2	2	2	2	2	12

Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Total
4	4	3	4	4	3	5	4	31
4	4	4	4	4	4	5	4	33
5	4	4	5	4	4	5	3	34
4	4	4	4	4	4	5	4	33
4	4	4	5	4	4	5	5	35
4	4	3	4	4	3	5	3	30
4	4	5	4	4	5	5	4	35
4	4	5	4	4	4	5	5	35
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	4	4	4	4	5	5	4	34
4	4	5	4	4	5	5	5	36
5	5	5	5	5	5	5	3	38
2	2	2	2	2	2	2	2	16
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	4	5	5	4	4	5	3	34
5	5	4	5	5	4	5	5	38
5	5	5	4	4	4	5	5	37
4	4	4	4	4	4	5	3	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	5	5	5	5	36
4	4	4	5	4	4	5	3	33
2	2	2	2	2	2	2	2	16
4	4	4	4	4	4	5	4	33
4	4	5	4	4	4	5	3	33
5	5	4	5	4	4	5	5	37
4	4	4	4	4	5	5	5	35
4	4	4	4	4	4	4	3	31
2	2	2	2	2	2	2	2	16
2	2	2	2	2	2	2	2	16
4	4	4	4	4	4	4	5	33
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	4	3	37
5	4	5	5	5	5	4	5	38
3	5	5	5	5	5	5	5	38
5	5	5	5	5	5	4	3	37
5	5	5	5	5	5	4	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	4	5	5	4	4	3	35
4	5	5	5	5	5	4	4	37
4	5	4	4	4	4	5	5	35
4	5	4	4	4	4	4	3	32
4	3	3	4	4	3	5	5	31

Distribusi Jawaban Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)

P.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	12,3	12,3	12,3
	3	15	23,1	23,1	35,4
	4	21	32,3	32,3	67,7
	5	21	32,3	32,3	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

P.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	12,3	12,3	12,3
	3	19	29,2	29,2	41,5
	4	36	55,4	55,4	96,9
	5	2	3,1	3,1	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

P.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	12,3	12,3	12,3
	3	12	18,5	18,5	30,8
	4	17	26,2	26,2	56,9
	5	28	43,1	43,1	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

P.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	12,3	12,3	12,3
	3	9	13,8	13,8	26,2
	4	12	18,5	18,5	44,6
	5	36	55,4	55,4	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

P.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	13,8	13,8	13,8
	3	15	23,1	23,1	36,9
	4	37	56,9	56,9	93,8
	5	4	6,2	6,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

P.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	15,4	15,4	15,4
	3	25	38,5	38,5	53,8
	4	26	40,0	40,0	93,8
	5	4	6,2	6,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

P.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	15,4	15,4	15,4
	3	11	16,9	16,9	32,3
	4	27	41,5	41,5	73,8
	5	17	26,2	26,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

P.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	15,4	15,4	15,4
	3	6	9,2	9,2	24,6
	4	7	10,8	10,8	35,4
	5	42	64,6	64,6	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Distribusi Jawaban Variabel Beban Kerja (X2)

P.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	15,4	15,4	15,4
	3	5	7,7	7,7	23,1
	4	13	20,0	20,0	43,1
	5	37	56,9	56,9	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

P.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	15,4	15,4	15,4
	3	4	6,2	6,2	21,5
	4	35	53,8	53,8	75,4
	5	16	24,6	24,6	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

P.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	15,4	15,4	15,4
	3	6	9,2	9,2	24,6
	4	28	43,1	43,1	67,7
	5	21	32,3	32,3	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

P.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	15,4	15,4	15,4
	3	6	9,2	9,2	24,6
	4	30	46,2	46,2	70,8
	5	19	29,2	29,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

P.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	15,4	15,4	15,4
	3	7	10,8	10,8	26,2
	4	12	18,5	18,5	44,6
	5	36	55,4	55,4	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

P.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	15,4	15,4	15,4
	3	5	7,7	7,7	23,1
	4	34	52,3	52,3	75,4
	5	16	24,6	24,6	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Distribusi Jawaban Responden Variabel Budaya Kerja (Z)

P.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	15,4	15,4	15,4
	3	5	7,7	7,7	23,1
	4	30	46,2	46,2	69,2
	5	20	30,8	30,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

P.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	15,4	15,4	15,4
	3	8	12,3	12,3	27,7
	4	34	52,3	52,3	80,0
	5	13	20,0	20,0	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

P.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	15,4	15,4	15,4
	3	11	16,9	16,9	32,3
	4	34	52,3	52,3	84,6
	5	10	15,4	15,4	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

P.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	15,4	15,4	15,4
	3	6	9,2	9,2	24,6
	4	38	58,5	58,5	83,1
	5	11	16,9	16,9	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

P.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	15,4	15,4	15,4
	3	6	9,2	9,2	24,6
	4	31	47,7	47,7	72,3
	5	18	27,7	27,7	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

P.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	15,4	15,4	15,4
	3	11	16,9	16,9	32,3
	4	32	49,2	49,2	81,5
	5	12	18,5	18,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y)

P.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	15,4	15,4	15,4
	3	6	9,2	9,2	24,6
	4	27	41,5	41,5	66,2
	5	22	33,8	33,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

P.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	15,4	15,4	15,4
	3	5	7,7	7,7	23,1
	4	30	46,2	46,2	69,2
	5	20	30,8	30,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

P.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	15,4	15,4	15,4
	3	7	10,8	10,8	26,2
	4	25	38,5	38,5	64,6
	5	23	35,4	35,4	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

P.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	15,4	15,4	15,4
	3	4	6,2	6,2	21,5
	4	25	38,5	38,5	60,0
	5	26	40,0	40,0	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

P.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	15,4	15,4	15,4
	3	4	6,2	6,2	21,5
	4	33	50,8	50,8	72,3
	5	18	27,7	27,7	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

P.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	15,4	15,4	15,4
	3	7	10,8	10,8	26,2
	4	26	40,0	40,0	66,2
	5	22	33,8	33,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

P.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	15,4	15,4	15,4
	3	3	4,6	4,6	20,0
	4	14	21,5	21,5	41,5
	5	38	58,5	58,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

P.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	11	16,9	16,9	16,9
	3	20	30,8	30,8	47,7
	4	9	13,8	13,8	61,5
	5	25	38,5	38,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Analisis Model Pengukuran / *Measurement Model Analysis (Outer Model)*

Hasil *Outer Loading*

	Beban_Kerja (X2)	Budaya_Kerja (Z)	Kepuasan_Kerja (Y)	Keseimbangan_Kehidupan_Kerja (X1)
X1.1				0.767
X1.2				0.903
X1.3				0.827
X1.4				0.825
X1.5				0.902
X1.6				0.886
X1.7				0.856
X1.8				0.828
X2.1	0.968			
X2.2	0.966			
X2.3	0.964			
X2.4	0.932			
X2.5	0.960			
X2.6	0.954			
Y.1			0.955	
Y.2			0.933	
Y.3			0.902	
Y.4			0.957	
Y.5			0.938	
Y.6			0.914	
Z.1		0.930		
Z.2		0.949		
Z.3		0.942		
Z.4		0.948		
Z.5		0.963		
Z.6		0.943		
Z.7		0.854		
Z.8		0.706		

Cronbach's Alpha, Composite Reliability, Average Variance Extracted

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Beban_Kerja (X2)	0.982	0.982	0.985	0.917
Budaya_Kerja (Z)	0.968	0.974	0.974	0.825
Kepuasan_Kerja (Y)	0.970	0.971	0.976	0.871
Keseimbangan Kehidupan_Kerja (X1)	0.945	0.949	0.954	0.723

Analisis Model Struktural / Structural Model Analysis (Inner Model)

Uji R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Budaya_Kerja (Z)	0.805	0.799
Kepuasan_Kerja (Y)	0.897	0.892

Uji F-Square

	Beban_Kerja (X2)	Budaya_Kerja (Z)	Kepuasan_Kerja (Y)	Keseimbangan Kehidupan_Kerja (X1)
Beban_Kerja (X2)		0.419	0.200	
Budaya_Kerja (Z)			0.442	
Kepuasan_Kerja (Y)				
Keseimbangan Kehidupan_Kerja (X1)		0.031	0.006	

Pengaruh Langsung

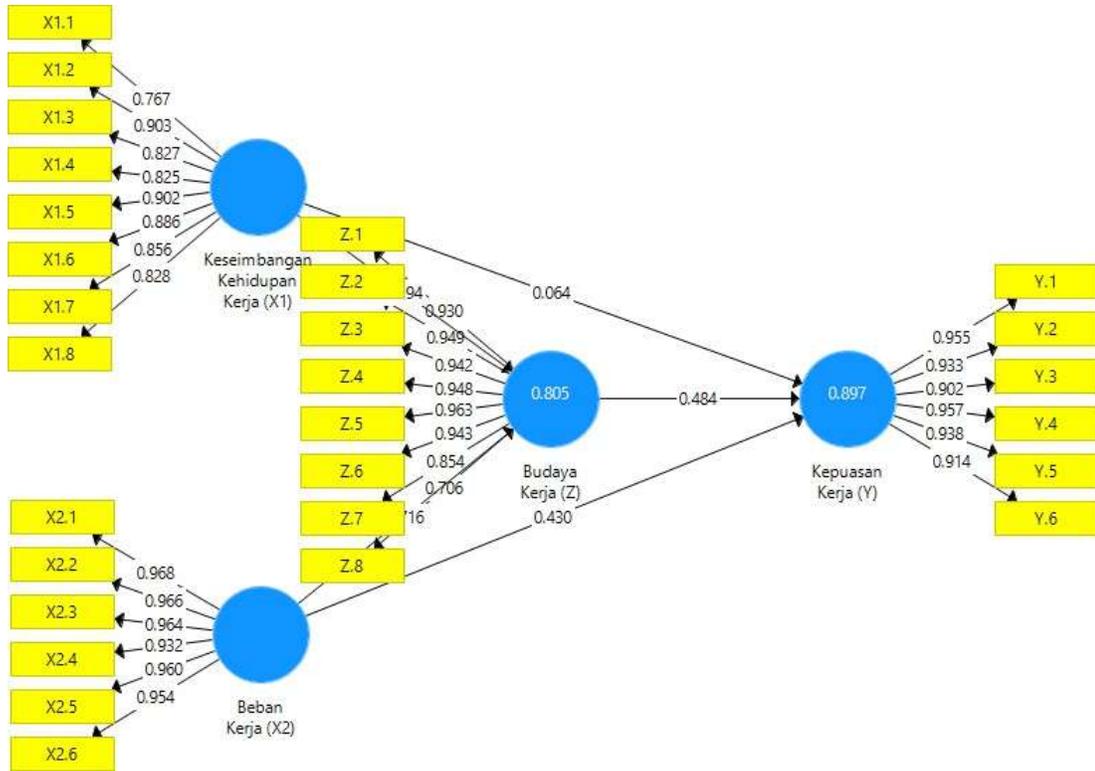
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation...	T Statistics...	P Values
Keseimbangan Kehidupan_Kerja (X1) -> Kepuasan_Kerja (Y)	0.064	0.058	0.085	0.744	0.460
Keseimbangan Kehidupan_Kerja (X1) -> Budaya_Kerja (Z)	0.194	0.210	0.138	1.405	0.165
Budaya_Kerja (Z) -> Kepuasan_Kerja (Y)	0.484	0.490	0.106	4.554	0.000
Beban_Kerja (X2) -> Kepuasan_Kerja (Y)	0.430	0.428	0.118	3.644	0.001
Beban_Kerja (X2) -> Budaya_Kerja (Z)	0.716	0.698	0.133	5.376	0.000

Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean ...	Standard Deviation...	T Statistics...	P Values
Keseimbangan Kehidupan_Kerja (X1) -> Budaya_Kerja (Z) -> Kepuasan_Kerja (Y)	0.094	0.104	0.072	1.307	0.196
Beban_Kerja (X2) -> Budaya_Kerja (Z) -> Kepuasan_Kerja (Y)	0.346	0.341	0.096	3.601	0.001

Pengaruh Total

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O/...	P Values
Keseimbangan Kehidupan_Kerja (X1) -> Kepuasan_Kerja (Y)	0.158	0.162	0.101	1.566	0.122
Keseimbangan Kehidupan_Kerja (X1) -> Budaya_Kerja (Z)	0.194	0.210	0.138	1.405	0.165
Budaya_Kerja (Z) -> Kepuasan_Kerja (Y)	0.484	0.490	0.106	4.554	0.000
Beban_Kerja (X2) -> Kepuasan_Kerja (Y)	0.776	0.769	0.099	7.876	0.000
Beban_Kerja (X2) -> Budaya_Kerja (Z)	0.716	0.698	0.133	5.376	0.000





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

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 3842/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/19/11/2023

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 19/11/2023

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Nur Chairany Senjaya
NPM : 2005160094
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SDM

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Masalah yang saya angkat dalam skripsi ini yaitu permasalahan yang berada di TVRI Stasiun Sumatera Utara

Rencana Judul : 1. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
2. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
3. Pengaruh Kelengkapan Fasilitas, Kualitas Sumber Daya Manusia, Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Objek/Lokasi Penelitian : Tvri Stasiun Sumatera Utara

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Nur Chairany Senjaya)



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-4624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 3842/JDI/SKR/MAN/FEB/UMSU/19/11/2023

Nama Mahasiswa : Nur Chairany Senjaya
NPM : 2005160094
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SDM
Tanggal Pengajuan Judul : 19/11/2023
Nama Dosen Pembimbing^{*)} : Rahmad Bahagia, SE., M.Si  11/12/2023

Judul Disetujui^{**)} : Pengaruh work life balance dan burnout terhadap
kepuasan kerja dengan budaya kerja sebagai variabel
Intervening pada Sumatera utara

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


(Jasman Sarifuddin Husibuan, SE., M.Si.)

Medan, 05 Maret 2024

Dosen Pembimbing


(Rahmad Bahagia, SE., M.Si.)

Keterangan:

*) Ditau oleh Program Studi

**) Ditau oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, akan bisa dan digunakan ke-2 ini pada form online "Upload Pengajuan Judul Skripsi"



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJLIS PENDIRIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK-BAN-PT/Akred/PT/12/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax: (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 911 /IL.3-AU/UMSU-05/ F / 2024 Medan, 12 Ramadhan 1445 H
Lampiran : 22 Maret 2024 M
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
TVRI Stasiun Sumatera Utara
Jln.Putri Hijau No.7, Medan
Di tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di Perusahaan / Instansi yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Nur Chairany Senjayu
Npm : 2005160094
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Work Life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Budaya Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada TVRI Stasiun Sumatera Utara.
Email : dellarisdi07@gmail.com
Hp/Wa : 0895 1288 2814

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

Dr. H. JANURI, SE.,MM.,M.Si., CMA.
NIDN:0109086502

Tembusan :
1. Pertiinggal





MATRIKULASI PENDIDIKAN (S1, S2, S3) DAN PENELITIAN & PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (PKM) MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 09/BAN-PT/Akred/PT/08/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [f/umsumedan](#) [i/umsumedan](#) [u/umsumedan](#) [o/umsumedan](#)

Nomor : 911/IL3-AU/UMSU-05/F/2024
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 12 Ramadhan 1445 H
22 Maret 2024 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
TVRI Stasiun Sumatera Utara
Jln. Putri Hijau No.7, Medan
Di tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di Perusahaan / Instansi yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Nur Chairany Senjayu
Npm : 2005160094
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Work Life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Budaya Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada TVRI Stasiun Sumatera Utara.
Email : dellarisd07@gmail.com
Hp/Wa : 0895 1288 2814

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

Dr. H. JANURI, SE, MM, M.Si., CMA.
NIDN: 0109086502

Tembusan :
1. Pertiinggal





Medan, 30 April 2024

Nomor : 321 /HM.00.16/II.4/IV/2024
Sifat : Biasa
Lamp : -
Hal : Persetujuan Riset

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di -
Medan

Dengan Hormat
Sehubungan dengan Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 911/II.3-AU/UMSU-05/F/2024 tanggal 22
Maret 2024 dan Disposisi Kepala TVRI Stasiun Sumatera Utara Nomor : 144/L/TVRI/2024
perihal tersebut diatas, dengan ini kami sampaikan bahwa pada prinsipnya Permohonan
dapat disetujui.

Untuk pelaksanaannya agar memenuhi ketentuan sebagai berikut :

1. Izin diberikan kepada:
 - a. Nama : Nur Chalrani Senjayu
NIM/NIS : 2005160094
Program Studi : Manajemen
2. Pelaksanaan Riset dimulai tanggal 23 April 2024 s.d Selesai dibawah bimbingan dan pengawasan Perencanaan, Pengendalian dan Pengembangan Umum TVRI Stasiun Sumatera Utara.
3. Apabila masa Observasi/Riset/Magang/Prakerin/PKL kepada pihak TVRI telah berakhir diharapkan menyerahkan laporan hasil Observasi/Riset/Magang/Prakerin/PKL kepada Bagian SDM TVRI Stasiun Sumatera Utara.
4. Selama melaksanakan Observasi/Riset/Magang/Prakerin/PKL, yang bersangkutan agar menaati peraturan dan tata tertib di lingkungan TVRI Stasiun Sumatera Utara.

Demikian kami sampaikan atas perhatian Bapak diucapkan terima kasih.


Kepala Sub Bagian Tata Usaha TVRI Stasiun Sumatera Utara

06503161993031004

Tembusan :

1. Kepala Sub Bagian Tata Usaha TVRI Stasiun Sumatera Utara
2. Ketua Tim Perencanaan, Pengendalian dan Pengembangan Umum
3. Ketua Tim Perencanaan, Pengendalian dan Pengembangan Umum

LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK
TELEVISI REPUBLIK INDONESIA
STASIUN SUMATERA UTARA

Jl. Putri Hijau, Medan
Sumatera Utara - 20111
Indonesia

P (061) 4528871
F (061) 4520560
www.tvri.go.id



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN JURNAL

Nama Mahasiswa : Nur Chairany Senjaya
NIM : 2005160094
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Rahmad Bahagia, S.E., M.Si
Judul Jurnal : Pengaruh Work Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja dengan Budaya Kerja Sebagai Variabel Intervening pada TVRI Stasiun Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Perbaiki ke Jesus fetyah	3/5/24	
Bab 2	Perbaiki ke Jenni fetyah	3/5/24	
Bab 3	Perbaiki Populasi & Sampel	3/5-24	
Daftar Pustaka	Acc Mendeley	3/6-24	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	Acc	3/6-24	
Persetujuan Seminar Proposal	Acc	4/6-24	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.

Medan, 04 April 2024
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Rahmad Bahagia, S.E., M.Si



BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Kamis, 01 Agustus 2024 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen
 sebagai berikut :

Nama : Nur Chairany Senjaya
 N.P.M. : 2005160094
 Tempat / Tgl. Lahir : Muliorejo
 Alamat Rumah : Jl. Medan-Binjai km.13,5 Jl. Setia gg. Anggrek
 Judul Proposal : Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap
 Kepuasan kerja Dengan Budaya Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada
 TVRI Stasiun Sumatera Utara.

(Lulus / tidak disetujui *)

Nama	Komentar
Judul	
Bab I	
Bab II	Tambahkan Teori yang relevan dengan variabel
Bab III	
Lainnya	
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Kamis, 01 Agustus 2024

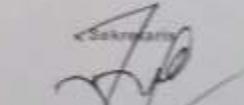
TIM SEMINAR

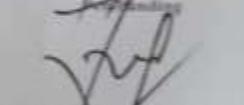
Ketua

 Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pemfimbing

 Dr. H. Rahmad Bahagia, S.E., M.Si.

Sekretaris

 Prof. Dr. Jufrizen, SE, M.Si.

Pesidang

 Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si.



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Kamis*, 01 Agustus 2024 menerangkan bahwa:

Nama : Nur Chairany Senjayu
 N.P.M. : 2005160094
 Tempat / Tgl.Lahir : Muliorejo
 Alamat Rumah : Jl. Medan-Binjai km.13,5 Jl. Setia gg. Anggrek
 Judul Proposal : Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan kerja Dengan Budaya Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada TVRI Stasiun Sumatera Utara

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Tugas Akhir / Jurnal Ilmiah dengan pembimbing : *Dr. H. Rahmad Bahagia, S.E, M.Si*

Medan, Kamis, 01 Agustus 2024

TIM SEMINAR

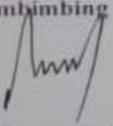
Ketua


 Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

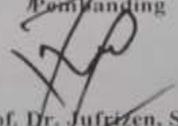
Sekretaris


 Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

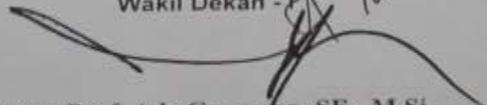
Pembimbing


 Dr. H. Rahmad Bahagia, S.E, M.Si

Pembanding


 Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si.

Diketahui / Disetujui
 A.n. Dekan
 Wakil Dekan - *14/08/2024*


Assoc. Prof. Ade Gunawan, SE., M.Si.
 NIDN : 0105087601



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PT NEHTHAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PESAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsu.medan](https://www.facebook.com/umsu.medan) [umsu.medan](https://www.instagram.com/umsu.medan) [umsu.medan](https://www.youtube.com/channel/UC...) [umsu.medan](https://www.tiktok.com/@umsu.medan)

Nomor : 2105 /IL3-AU/UMSU-05/F/2024
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 10 Shafar 1446 H
15 Agustus 2024 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
TVRI Stasiun Sumatera Utara
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Tugas Akhir pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Nur Chairany Senjayu**
N P M : **2005160094**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Budaya Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada TVRI Stasiun Sumatera Utara.**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Peringgal



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : NUR CHAIRANY SENJAYU
NPM : 2005160094
Tempat /Tgl Lahir : Mulioorejo, 23 Mei 2002
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Dusun XII Gg. Anggrek
Anak Ke : 1 dari 4 bersaudara
Email : nurysenjayu23@gmail.com
Telepon : 0831-8649-7669

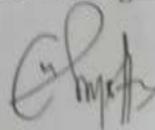
Nama Orang Tua

Ayah : Rosmadi
Ibu : Asnia
Alamat : Dusun XII Gg. Anggrek

Pendidikan Formal

SD : MIS Al-Hidayah (2007-2013)
SMP : SMP Negeri 3 Binjai (2013-2016)
SMA : SMA Negeri 5 Binjai (2016-2019)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
(2020-2024)

Medan, 20 Agustus 2024



NUR CHAIRANY SENJAYU