

Pengaruh Budaya Organisasional, Lingkungan Kerja, dan *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* di Hotel Horison Ultima Riss Yogyakarta



Oleh :

Nama : Kevin Putra Nugraha
NIM : 15311097
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA

2020

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASIONAL, LINGKUNGAN KERJA DAN
WORK FAMILY CONFLICT TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* DI
HOTEL HORIZON ULTIMA RISS YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat untuk
mencapai derajat Sarjana Strata-1 Program Studi Manajemen pada Fakultas

Ekonomi Universitas Islam Indonesia

Oleh:

Nama : Kevin Putra Nugraha

Nomor Mahasiswa : 15311097

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
YOGYAKARTA**

2020

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN
WORK FAMILY CONFLICT TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* DI
HOTEL HORISON ULTIMA RISS YOGYAKARTA**

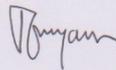
Oleh:

Nama : Kevin Putra Nugraha
Nomor Mahasiswa : 15311097
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 15 SEPT '20

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,



Titik Nurbiyati, Dra., M.Si.

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Kevin Putra Nugraha
NIM : 15311097
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini saya susun tanpa tindakan plagiarisme dan terdapat karya orang lain kecuali yang secara tertulis diacu sebagai referensi dalam penelitian ini sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Indonesia. Jika dikemudian hari ternyata ditemukan tindakan plagiarisme, saya akan bertanggung jawab sepenuhnya dan menerima sanksi yang dijatuhkan oleh Universitas Islam Indonesia kepada saya.

Yogyakarta, 15 September 2020

Hormat Saya,



Kevin Putra Nugraha

HALAMAN BERITA ACARA LULUS

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN WORK FAMILY
CONFLICT TERHADAP LINGKUNGAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
MEDIA INTERVENING DI HOTEL HORIZON ULTIMA RISS YOGYAKARTA**

Disusun Oleh : **KEVIN PUTRA NUGRAHA**

Nomor Mahasiswa : **15311097**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari, tanggal: Selasa, 9 Februari 2021

Penguji/ Pembimbing Tugas Akhir : Titik Nurbiyati, Dr., M.Si.



Penguji : Muafi, Prof.,Dr., S.E., M.Si.



Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Prof. Jaka Sriyana, SE., M.Si, Ph.D.

HALAMAN MOTTO

"Sesungguhnya rahmat Allah sangat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik."

(QS. Al-A'raf: 56)

"Boleh jadi kamu membenci sesuatu namun ia amat baik bagimu dan boleh jadi engkau mencintai sesuatu namun ia amat buruk bagimu, Allah Maha Mengetahui sedangkan kamu tidak mengetahui."

(QS. Al-Baqarah: 216)

"Urip kudu iso prihatin lan rekoso tapi ojo gelem rekoso."

(Penulis)

الجامعة الإسلامية
الاندونيسية

Pengaruh Budaya Organisasional, Lingkungan Kerja, dan *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Media *Intervening* di Hotel Horison Ultima Riss Yogyakarta

Kevin Putra Nugraha

Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia
15311097@students.uii.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya Organisasional, lingkungan kerja, dan *work family conflict* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* di Hotel Horison Ultima Riss Yogyakarta. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi karyawan yang ada di hotel dengan jumlah 58 orang. Penelitian menggunakan metode kuantitatif. Data diperoleh menggunakan kuesioner. *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan alat analisis SmartPLS v3.0 digunakan untuk menganalisis model yang dirumuskan dari hasil studi literatur.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat (1) pengaruh signifikan dari budaya Organisasional terhadap kinerja karyawan, (2) pengaruh signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, (3) pengaruh signifikan dari *work family conflict* terhadap kinerja karyawan, (4) pengaruh signifikan dari budaya Organisasional terhadap kepuasan kerja, (5) pengaruh signifikan dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, (6) pengaruh signifikan dari *work family conflict* terhadap kepuasan kerja, (7) pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (8) pengaruh budaya Organisasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, (9) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, dan (10) pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Kata Kunci: *Budaya Organisasional, Lingkungan Kerja, Work Family Conflict, Kinerja karyawan, Kepuasan kerja*

The Influence of Organizational Culture, Work Environment, and Work Family Conflict on Employee Performance With Job Satisfaction as Intervening Media at Hotel Horison Ultima Riss Yogyakarta

Kevin Putra Nugraha
Department of Management, Faculty of Business and Economics, Islamic
University of Indonesia
15311097@students.uii.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational culture, work environment, and work family conflict on employee performance through job satisfaction as an intervening variabel at Hotel Horison Ultima Riss Yogyakarta. Fifty-eight employees participated in this study. This research uses quantitative methods. Data obtained using a questionnaire. Structural Equation Modeling (SEM) with the SmartPLS v3.0 analysis tool was used to analyze the model formulated from the results of a literature study.

The results showed that there were (1) a significant influence of organizational culture on employee performance, (2) a significant effect of the work environment on employee performance, (3) significant effects of work family conflict on employee performance, (4) significant influence of organizational culture on employee performance. job satisfaction, (5) significant influence of work environment on job satisfaction, (6) significant effect of work family conflict on job satisfaction, (7) significant influence of job satisfaction on employee performance, (8) the influence of organizational culture on employee performance through job satisfaction, (9) the influence of the work environment on employee performance through job satisfaction, and (10) the effect of work family confining on employee performance through job satisfaction.

Keywords: *Organizational Culture, Work Environment, Work Family Conflict, Employee Performance, Job Satisfaction*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami persembahkan kehadirat Tuhan Yang Esa, karena berkat rahmat dan karunia-Nya semata sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan laporan proposal penelitian dengan judul “**Pengaruh Budaya Organisasional, Lingkungan Kerja, dan *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Hotel Horison Ultima Riss Yogyakarta .**” Penyusunannya dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan dari banyak pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih dan mempersembahkan skripsi ini kepada :

1. Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini
2. Bapak Prof Jaka Sriyana, SE., M.Si., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia
3. Bapak Anjar Priyono, SE., M.Si., Ph.D. selaku Kaprodi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia
4. Ibu Titik Nurbiyati, Dra. M.Si. selaku dosen pembimbing penelitian
5. Ibu Prapti Selaku manajer HRD Hotel Horison Ultima Riss Yogyakarta
6. Seluruh karyawan yang bekerja di Hotel Horison Ultima Riss Yogyakarta
7. Bapak dan ibu selaku orang tua yang selalu mendukung
8. Teman teman yang memberikan semangat dan dorongan

Dan semua pihak yang tidak bisa peneliti sebutkan satu – persatu yang telah membantu penulis baik langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan laporan penelitian ini.

Yogyakarta,

Penulis,

Kevin Putra Nugraha



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL SKRIPSI	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	ii
HALAMAN SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iii
HALAMAN BERITA ACARA LULUS	iv
MOTTO	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II	9
KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Penelitian Terdahulu.....	9
2.1.1 Penelitian Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kinerja Karyawan.....	10
2.1.2 Penelitian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.....	12
2.1.3 Penelitian pengaruh <i>work family conflict</i> terhadap kinerja karyawan.....	15
2.1.4 Penelitian pengaruh budaya Organisasional terhadap kepuasan kerja.....	17
2.1.5 Penelitian pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.....	20
2.1.6 Penelitian pengaruh work family conflict terhadap kepuasan kerja.....	22
2.1.7 Penelitian pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.....	25
2.2 Landasan Teori.....	48
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	48
2.2.2 Kinerja Karyawan.....	55
2.2.3 Kepuasan Kerja.....	60
2.2.4 Budaya Organisasional.....	64
2.2.5 Lingkungan Kerja.....	71
2.2.6 Work Family Conflict.....	75
2.3 Hubungan Antara Variabel.....	79
2.3.1 Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kinerja Karyawan.....	79
2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	80

2.3.3	Pengaruh <i>Work family Conflict</i> terhadap Kinerja karyawan.....	81
2.3.4	Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kepuasan Kerja.....	82
2.3.5	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	83
2.3.6	Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> terhadap Kepuasan Kerja.....	84
2.3.7	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	85
2.3.8	Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kinerja Karyawan dengan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel <i>Intervening</i>	86
2.3.9	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel <i>Intervening</i>	87
2.3.10	Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> terhadap Kinerja Karyawan dengan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel <i>Intervening</i>	87
BAB III	89
METODE PENELITIAN	89
3.1	Pendekatan Penelitian.....	90
3.2	Profil Perusahaan.....	91
3.2.1	Lokasi Perusahaan.....	91
3.2.2	Sejarah Perusahaan.....	91
3.2.3	Visi dan Misi Perusahaan.....	91
3.2.4	Logo Perusahaan.....	92
3.3	Variabel Penelitian.....	92
3.4	Definisi Operasional.....	94
3.4.1	Budaya Organisasional (X1).....	94
3.4.2	Lingkungan Kerja (X2).....	96
3.4.3	Work Family Conflict (X3).....	98
3.4.4	Kepuasan Kerja (Z).....	99
3.4.5	Kinerja Karyawan (Y).....	102
3.5	Jenis Data dan Teknik Pengumpulan data.....	105
3.5.1	Jenis Data.....	105
3.5.2	Teknik Pengumpulan Data.....	106
3.6	Populasi dan Sampel Penelitian.....	107
3.6.1	Populasi.....	107
3.6.2	Sampel Penelitian.....	107
3.7	Metode Analisis Data.....	107
3.7.1	Analisis Deskriptif.....	107
3.7.2	Analisa Structural Equation Modelling (SEM).....	108
3.7.3	Partial Equation Model (PLS).....	109
3.8	Analisis SEM dengan Efek Mediasi.....	112
BAB IV	112

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	113
4.1 Analisis Deskriptif.....	113
4.1.1 Karakteristik Deskriptif Responden Penelitian.....	113
4.1.2 Karakteristik Deskriptif Variabel Penelitian.....	117
4.2 Analisis Kuantitatif.....	126
4.2.1 Pengujian Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	126
4.2.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Laten.....	128
4.2.3 Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	135
4.3 Pembahasan.....	141
4.3.1 Data Deskriptif.....	141
4.3.2 Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kinerja.....	141
4.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	142
4.3.4 Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> terhadap Kinerja Karyawan.....	143
4.3.5 Pengaruh Budaya Organisasional terhadap kepuasan Kerja.....	144
4.3.6 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	145
4.3.7 Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> terhadap Kepuasan Kerja.....	146
4.3.8 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	148
4.3.9 Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel <i>Intervening</i>	149
4.3.10 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel <i>Intervening</i>	150
4.3.11 Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel <i>Intervening</i>	151
BAB V	153
KESIMPULAN DAN SARAN	153
5.1 Kesimpulan.....	153
5.2 Saran.....	154
DAFTAR PUSTAKA	155

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen paling penting dalam Organisasi. Sumber daya manusia sendiri adalah roda penggerak dalam suatu Organisasi yang dikelola sedemikian rupa sehingga dapat mencapai tujuan dari Organisasi. Dalam mengelola sumber daya manusia sebagai aset ini diperlukan sistem manajemen yang baik agar dapat tercapainya tujuan Organisasi. Agar tercapainya tujuan Organisasi diperlukan kinerja baik dari sumber daya manusia yang ada dalam Organisasi. Manajemen sumber manusia sendiri adalah proses mengelola sumber daya manusia baik secara pengetahuan, keterampilan dan sikap untuk mencapai tujuan Organisasi (Snell dan Bohlander, 2013). Sedangkan menurut Hasibuan (2013) menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Mathis dan Jackson (2006) manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah Organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan Organisasi.

Kinerja karyawan sendiri akan memberi dampak terhadap suatu Organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh

Organisasional. Bernardin dan Russel (1993), menyebutkan bahwa kinerja karyawan adalah “*performance is defined as the record of outcomes produced on a specific job function or activity during time period.*” di mana fungsi spesifik dalam batas waktu tertentu melakukan kegiatan atau pekerjaan tertentu merupakan hasil kerja. Menurut pendapat Mathis dan Jackson (2006) kinerja adalah dimana karyawan melaksanakan kegiatan atau pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan dengan mentaati standar kerja yang ada.

Mangkunegara (2013) mengemukakan adanya istilah kinerja berasal dari kata *job performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Seperti yang dikemukakan oleh Snell dan Bohlander (2013), kinerja karyawan merupakan hasil kombinasi dari kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja karyawan dan teknologi yang mereka gunakan untuk bekerja.

Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, pertama adalah budaya Organisasional. Peran penting yang budaya Organisasional sebagai kelangsungan hidup sumber daya manusia dalam suatu Organisasional. Budaya Organisasional merupakan tempat dimana kelangsungan hidup anggota Organisasional selama bekerja menjadi karyawan suatu perusahaan. Budaya Organisasional sendiri menurut Robbins (2012) merupakan sikap, tradisi, prinsip, dan nilai yang memengaruhi bagaimana cara anggota Organisasional bertindak. Budaya Organisasional memiliki peran dalam

menetapkan suatu batas, maksudnya budaya menciptakan keunikan budaya dengan adanya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu Organisasi dengan Organisasi lainnya di mana budaya akan menciptakan rasa identitas terhadap para anggota Organisasi. Dengan adanya budaya akan timbul komitmen yang melebihi kepentingan pribadi seseorang dalam suatu sistem yang dijalankan (Robbins, 2012).

Pengaruh budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan sendiri didukung oleh Sangadji dan Sopiah (2013) yang melakukan penelitian dengan judul “*The Effect of Organization Culture On Lecturers’ Job Satisfaction and Performance (A Research in Muhammadiyah University throughout East Java)*” mengatakan bahwa budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Adapun penelitian lain yang sependapat dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian dari Yüing and Bin Zaman (2008) yang berjudul “*The Moderating Effects of Organizational Culture on the Relationships Between Leadership Behaviour and Organizational commitment and Between Organizational commitment and Job Satisfaction and Performance*”.

Budaya Organisasi sendiri adalah sebuah sistem yang memaknai sesuatu secara bersama dan oleh anggota dijadikan sebagai acuan untuk membedakan Organisasi mereka dengan Organisasi yang lain Robbins dan Judge (2013). Cameron dan Quinn (2011) mempresentasikan budaya Organisasi (*Organizational Culture*) sebagai nilai-nilai khusus

yang dimiliki Organisasional meliputi bahasa dan simbol, aturan dan kebiasaan, dan definisi sukses yang membuat suatu Organisasional unik.

Kinerja memiliki faktor lain yang mempengaruhinya, yaitu lingkungan kerja. Pengaruh lingkungan kerja pada kinerja karyawan didukung oleh Juliarti., et al (2018) yang melakukan penelitian dengan judul *“Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance with Employee Job Satisfaction as an Intervening Variabel”* mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan. Adapun penelitian yang sependapat dengan sebelumnya adalah penelitian dari Indrasari (2017) yang berjudul *“The Effect of Organizational Culture, Environmental Work, Leadership style on The Job Satisfaction and Its Impaction on The Performance of Teaching in State Community Academy Bojonegoro”*.

Lingkungan kerja sendiri adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok (Sedarmayanti, 2012). Seperti yang dikemukakan oleh Spector (1997), bahwa ketika sebagian besar Organisasional yang menjalankan bisnis mereka dengan mengabaikan lingkungan kerjanya akan berdampak buruk juga terhadap kinerja karyawan mereka. Menurutnya Spector partisipasi anggota dalam pengambilan keputusan, motivasi berkinerja dengan baik, pengakuan atas kinerja yang baik, hubungan rekan kerja, keamanan dalam bekerja, merupakan hal yang mencakup dalam

lingkungan kerja. *Spector* lebih lanjut menjelaskan bahwa karyawan dapat memiliki rasa royal yang tinggi pada Organisasional serta komitmen yang tinggi terhadap Organisasional ketika mereka mengetahui bahwa menganggap mereka sebagai sesuatu yang penting bagi perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, ketiga adalah *work family conflict*. Pernyataan mengenai *work family conflict* memiliki pengaruh pada kinerja karyawan didukung oleh Warokka dan Febrilia (2015) yang melakukan penelitian dengan judul “*Work Family Conflict and Job Performance: Lesson from a Southeast Asian Emerging Market*” mengatakan bahwa *work family conflict* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Frone, Russell & Cooper, (1992) menyebutkan *work family conflict* merupakan konflik peran yang dialami oleh karyawan saat dimana menjalankan peran sebagai seorang pekerja yang menjalankan pekerjaan dan dalam peran lainnya sebagai seorang anggota keluarga harus menjalankan kewajibannya sehingga sulit dalam membedakan antara pekerjaan yang mengganggu keluarga serta keluarga yang mengganggu pekerjaan. *Work family conflict* merupakan suatu tekanan konflik yang dialami oleh karyawan antara menjalankan peran sebagai pekerja dan peran sebagai anggota keluarga dalam berbagai aspek. Hal tersebut maksudnya adalah di mana partisipasi dalam peran keluarga lebih sulit dari partisipasi dalam peran pekerjaan, atau sebaliknya partisipasi dalam peran pekerjaan lebih sulit dari pada partisipasi dalam peran keluarga.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, keempat adalah kinerja karyawan. Pengaruh kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Khan., et al (2012) dengan judul *“Impact of Job Satisfaction on Employee Performance : An Empirical Study of Autonomous Medical Institutions of Pakistan”* mengatakan bahwa aspek-aspek dari kepuasan kerja yang membuatnya sebagai variabel intervening secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun penelitian yang sependapat dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian dari Fadlallah (2015) dengan judul *“Impact of Job Satisfaction on Employees Performance an Application on Faculty of Science and Humanity Studies University of Salman Bin Abdul-Aziz-Al Aflaj”*.

Kepuasan kerja sendiri adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2012). Sedangkan menurut Luthans (2011), kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan dari seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dianggap penting. Karyawan akan meningkatkan kinerjanya ketika mereka mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Rivai (2015) mengatakan bahwa gambaran seseorang atas perasaan dan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja merupakan suatu bentuk evaluasi atas kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian di atas dengan variabel budaya Organisasional, lingkungan kerja, *work family conflict*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian di Hotel Horison Ultima Riss Yogyakarta dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasional, Lingkungan Kerja, dan *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* di Hotel Horison Ultima Riss Yogyakarta “**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka diketahui beberapa rumusan yang ada sebagai berikut.

1. Apakah budaya Organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah budaya Organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
6. Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
8. Apakah terdapat pengaruh budaya Organisasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja?
9. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja?

10. Apakah terdapat pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya Organisasional terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya Organisasional terhadap kepuasan kerja.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work family conflict* terhadap kepuasan kerja.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
8. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya Organisasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
9. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

10. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Merupakan kesempatan bagi penulis untuk menambah wawasan, pengalaman serta mengetahui lebih dalam mengenai budaya Organisasional, lingkungan kerja, *work family conflict*, kepuasan kerja, serta kinerja karyawan pada suatu perusahaan dengan mempraktekkan teori-teori yang telah didapat saat menempuh studi sarjana di kampus Universitas Islam Indonesia.

2. Bagi Akademis

Dalam penelitian yang telah dilakukan ini diharapkan kedepannya bisa bermanfaat dan bisa digunakan untuk referensi bagi peneliti lain yang ingin meneliti terkait variabel budaya Organisasional, lingkungan kerja, *work family conflict*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan untuk dikembangkan lebih lanjut.

3. Bagi Objek Penelitian

Diharapkan hasil dari studi ini dapat berguna bagi Organisasional dalam berbagai hal terkait dengan variabel lingkungan kerja, budaya Organisasional, *work family conflict*, kepuasan kerja, serta kinerja karyawan.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini didasarkan pada penelitian terdahulu dari variabel pelatihan, keterlibatan karyawan, lingkungan kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya.

1.4.1 Penelitian Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kinerja Karyawan.

1. Syauta., et al (2012)

Dalam penelitian yang telah dilakukan dengan judul *The Influence of Organizational Culture, Organizational commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia)* dengan tujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh komitmen Organisasional, budaya Organisasional terhadap kinerja karyawan secara langsung atau tidak langsung, terhadap kinerja pekerjaan dan kepuasan kerja baik langsung dan tidak secara langsung. Kuesioner merupakan metode yang digunakan dalam pengambilan data pada penelitian ini. Sampel yang digunakan adalah para karyawan yang berjumlah 127 orang. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk mengetahui karakteristik dan deskripsi responden untuk setiap

indikator variabel. Sedangkan untuk menguji hubungan antar variabel dengan menggunakan analisis data inferensial dengan menggunakan metode yang disebut Partial Least Square (PLS) dan Sobel Test.

Dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa budaya Organisasional berpengaruh pada kinerja dengan dimediasi oleh kepuasan kerja namun tidak memiliki pengaruh apabila tidak ada mediasi dari kepuasan kerja. Sedangkan komitmen kerja memiliki pada kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja.

2. Yiing dan Bin Zaman (2008)

Pada penelitian yang berjudul *The Moderating Effects of Organizational Culture on the Relationships Between Leadership Behaviour and Organizational commitment and Between Organizational commitment and Job Satisfaction and Performance* bertujuan untuk mengetahui efek moderasi dari budaya Organisasional dari hubungan antara perilaku kepemimpinan dan komitmen Organisasional dan juga antara komitmen Organisasional dan kepuasan kerja serta kinerja di lingkungan Malaysia. Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Sampel yang digunakan adalah 283 MBA UM Malaysia. Menggunakan statistik deskriptif dilanjutkan dengan menganalisis reliabilitas, faktor, korelasi serta melakukan uji hipotesis menggunakan regresi berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan secara umum, dan dengan beberapa pengecualian, perilaku berpengaruh signifikan terhadap komitmen Organisasional, dan budaya Organisasional memediasi hubungan ini. Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan dengan kepuasan kerja, tetapi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Hanya budaya suportif yang berpengaruh pada komitmen dan kepuasan.

3. Sangadji dan Sopiah (2013)

Pada penelitian yang berjudul *The Effect of Organization Culture On Lecturers' Job Satisfaction and Performance (A Research in Muhammadiyah University throughout East Java)* bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya Organisasional terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja dosen. Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan wawancara. Populasi dari penelitian yang dilakukan adalah para dosen PT Universitas Muhammadiyah seluruh Jawa Timur yaitu 1.881 orang dengan pengambilan sampel acak diperoleh sebanyak 200 orang. Teknik analisis data menggunakan SEM atau (Structural Equation Modeling) dengan menggunakan perangkat lunak AMOS.

Dari penelitian yang dilakukan ini diketahui bahwa: Pertama budaya Organisasional berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja dosen, kedua kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan pada kinerja dosen, ketiga budaya Organisasional berpengaruh positif dan

signifikan pada kinerja dosen, keempat budaya Organisasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja.

1.4.2 Penelitian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1. Riyanto., et al (2017)

Pada penelitian dengan judul *The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange* bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di BEI, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di BEI dan PT untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di BEI. Desain penelitian adalah deskriptif dan verifikasi dengan metode survey. Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh karyawan BEI di Jakarta. Teknik pengambilan sampel berdasarkan perhitungan yang ditemukan Slovin 150 responden dengan probability sampling dengan jenis simple random sampling. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda.

Dari penelitian yang dilakukan diketahui bahwa ada kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja. Didapatkan juga bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial.

2. Juliarti., (2018)

Pada penelitian dengan judul *Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance with Employee Job Satisfaction as an Intervening Variabel* bertujuan untuk meneliti pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan pekerjaan kepuasan menjadi variabel *intervening*. Data tentang kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Data diperoleh melalui observasi, pencatatan dan kuesioner dengan responden. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan Partial Least Squares (PLS).

Hasil dari penelitian menunjukkan (1) kompensasi terbukti memiliki pengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja (2) lingkungan kerja terbukti positif signifikan berpengaruh pada kepuasan kerja (3) kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif yang signifikan pada kinerja karyawan, (4) kompensasi terbukti memiliki pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan. (5) lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil statistik semua variabel dampak positif dan signifikan.

3. Indrasari (2017)

Pada Penelitian yang berjudul *The Effect of Organizational Culture, Environmental Work, Leadership style on The Job*

Satisfaction and Its Impaction on The Performance of Teaching in State Community Academy Bojonegoro bertujuan untuk menilai pengaruh budaya Organisasional, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan terhadap pekerjaan kepuasan dosen serta untuk menganalisis pengaruh budaya Organisasional, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan terhadap kinerja dosen. Penelitian ini mengambil 64 sampel melalui metode sensus, dan data dikumpulkan melalui kuesioner dibentuk penelitian skala Likert.

Hasil dari penelitian ini membuktikan hipotesis bahwa budaya Organisasional, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dosen Perguruan Tinggi Negeri Bojonegoro.

1.4.3 Penelitian pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan.

1. Warokka dan Febrilia (2015)

Pada penelitian dengan judul *Work Family Conflict and Job Performance : Lesson from a Southeast Asian Emerging Market* bertujuan untuk menguji pengaruh menguji pengaruh konflik pekerjaan-keluarga dan keluarga-pekerjaan terhadap pekerjaan kinerja, niat berpindah, dan kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan sampel 334 wanita dual roles di empat bank di Indonesia dan menganalisis enam hipotesis yang diajukan dengan menggunakan Pemodelan Persamaan Struktural.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pertama konflik kerja-keluarga (*work family conflict*) memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, Kedua konflik keluarga-pekerjaan (*family work conflict*) memberi dorongan kepada wanita yang telah berkeluarga dan yang sudah bekerja supaya memiliki keinginan yang lebih jauh lebih kuat agar keluar dari pekerjaan mereka secara signifikan, dan ketiga dalam konteks kinerja pekerjaan, kedua konflik menimbulkan efek yang sama namun, hanya konflik pekerjaan-keluarga yang memiliki pengaruh signifikan.

2. Li., et al (2016)

Pada penelitian yang berjudul *The Impact of Stereotypes and Supervisor Perception of Employee Work Family Conflict on Job Performance Ratings* bertujuan untuk menguji hubungan antara peringkat karyawan, konflik kerja-keluarga, persepsi supervisor tentang konflik kerja-keluarga, jenis kelemahan karyawan dan kinerja pekerjaan yang diperingkat pengawas. Penelitian ini menggunakan teori peran jenis kelamin. Di mana sampelnya adalah siswa MBA eksekutif yang bekerja saat pembelajaran. Peserta diinstruksikan untuk mengisi survey dan kemudian mengirimnya melalui email.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara konflik kerja-keluarga dan persepsi pengawas dari konflik karyawan bervariasi berdasarkan jenis kelamin karyawan dan arah konflik yang sedang dipertimbangkan. Secara khusus, hubungan

antara dua sumber peringat (karyawan dan penyelia) lebih kuat untuk karyawan pria ketika konflik dipertimbangkan.

3. Wang dan Tsai (2013)

Pada penelitian yang berjudul *Work Family Conflict and Job Performance in Nurse: The Moderating Effects of Social Support* bertujuan untuk meneliti hubungan antara *work family conflict* dan kinerja pekerjaan dalam konteks keperawatan dan mengeksplorasi efek moderasi dari berbagai sumber dukungan sosial. Metode dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala pelaporan diri. Untuk menghindari varians metode umum, data penelitian dikumpulkan pada dua titik waktu. Lima ratus dua puluh kuesioner dikirim ke perawat yang bekerja di lima rumah sakit di Taiwan, dan 501 dikembalikan, 495 di antaranya valid dan digunakan dalam analisis. Analisis regresi hirarki digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa (a) tingkat konflik keluarga-ke-pekerjaan mempengaruhi kinerja pekerjaan secara negatif, (b) tingkat *work family conflict* tidak secara signifikan mempengaruhi kinerja pekerjaan, (c) dukungan dari teman memperkuat efek negatif dari konflik keluarga-ke-pekerjaan pada pekerjaan kinerja, dan (d) dukungan dari rekan kerja melemahkan hubungan antara *work family conflict* dan kinerja pekerjaan.

1.4.4 Penelitian pengaruh budaya Organisasional terhadap kepuasan kerja.

1. Al-Abdullat dan Dababneh (2018)

Pada penelitian tersebut yang berjudul *The Mediating Effect on Job Satisfaction on The Relationship Between Organizational Culture and Knowledge Management in Jordania Banking Sector* bertujuan untuk menguji efek positif dari budaya Organisasional terhadap pengetahuan manajemen dengan mengklarifikasi efek mediasi dari kepuasan kerja pada sektor perbankan di Yordania. Studi ini dilakukan pada bank-bank Yordania untuk mengembangkan konsep budaya Organisasional yang akan tercermin dalam kegiatan bank. Populasi penelitian ini terdiri dari layanan pelanggan junior dan senior dan karyawan administrasi yang bekerja di bank-bank Yordania di Yordania. Sampel penelitian ini adalah purposive karena penelitian tidak bisa mendapatkan daftar yang berisi nama karyawan layanan pelanggan karena alasan privasi. Berbagai tes statistik dipekerjakan untuk menguji hipotesis penelitian. Studi ini menggunakan dua paket statistik – Statistik Paket untuk Ilmu Sosial (SPSS) dan SPSS-AMOS.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Pengembangan budaya Organisasional di bank-bank di Yordania masih belum stabil dan efisien. Ini dapat dipengaruhi oleh gaya manajemen dan semangat kerja tim di Yordania dan faktor-faktor lain yang terkait dengan budaya bank dan bagaimana hal itu akan tercermin dalam layanan pelanggan. Pembuatan dan penerapan KM di bank-bank di Yordania

masih sederhana. Pengetahuan sebagian besar dibagikan secara internal di dalam bank dengan sedikit upaya yang didedikasikan untuk mengumpulkan pengetahuan dari lingkungan eksternal termasuk pelanggan. Kepuasan kerja di bank-bank di Yordania masih sederhana.

2. Shurbagi (2015)

Pada penelitian dengan judul *The Effect of Organizational Culture on The Relationship Between Job Satisfaction and Organizational commitment* dilakukan untuk mengetahui efeknya budaya Organisasional pada hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen Organisasional. Dalam penelitian ini kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data dari sampel 350 karyawan dari komersial bank di Libya berdasarkan pengambilan sampel acak. Program SPSS digunakan untuk mencapai temuan penelitian.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan di antara tiga variabel studi seperti halnya kepuasan kerja, budaya Organisasional dan komitmen Organisasional adalah hubungan positif signifikan sedangkan budaya Organisasional mempengaruhi hubungan antara pekerjaan kepuasan dan komitmen Organisasional pada bank komersial di Indonesia Libya.

3. Widagdo., et al (2013)

Pada penelitian yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Nutrifood Indonesia di Jakarta bertujuan untuk mengetahui seberapa

besar pengaruh Organisasional budaya menuju kepuasan kerja, komitmen Organisasional pada kepuasan kerja dan budaya Organisasional dan komitmen Organisasional terhadap kepuasan kerja, terutama pada karyawan dalam pemasaran, penjualan dan distribusi dan divisi manufaktur di PT. Nutrifood Indonesia. Analisis penelitian menggunakan regresi sederhana dan analisis regresi berganda. Sampel diambil 90 responden dari total Populasi 115 karyawan dengan menggunakan metode random sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa (1) secara empiris bahwa budaya Organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada (2) secara empiris bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh komitmen Organisasional secara signifikan (3) secara empiris budaya Organisasional serta komitmen Organisasional memiliki pengaruh yang signifikan pada kepuasan kerja karyawan.

1.4.5 Penelitian pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

1. Raziq dan Maulabakhsh (2014)

Pada penelitian yang memiliki judul *Impact of Working Environment on Job Satisfaction* bertujuan untuk menganalisis dampak lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner survey yang dikelola sendiri. Kuesioner diadopsi

dari survey yang divalidasi sebelumnya. Populasi sasaran ada dari sektor pendidikan, lembaga perbankan dan telekomunikasi industri yang beroperasi di Pakistan, kota Quetta. Dalam pengambilan data terhadap 210 karyawan menggunakan *simple random sampling*.

Hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif. Dalam penelitian dapat disimpulkan bahwa pentingnya menyadari bahwa untuk memaksimalkan tingkat kepuasan kerja dalam prospek bisnis diperlukan lingkungan kerja yang baik.

2. Chaudhry., et al (2017)

Pada penelitian dengan judul *Impact of Working Environment and Training & Development on Organization Performance Through Mediating Role of Employee Engagement and Job Satisfaction* bertujuan untuk menyajikan dan mengidentifikasi hubungan lingkungan kerja dan pelatihan & pengembangan karir tentang keterlibatan dan kepuasan karyawan. Penelitian ini telah menggunakan pendekatan deduktif dengan desain penelitian cross sectional & instrumen survei penyelesaian diri. Pendekatan ini telah digunakan untuk mengumpulkan data dari 300 responden. Structural Equation Modeling (SEM) teknik telah digunakan untuk analisis dan menghasilkan hasil.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pertama *employee engagement*, bahwa kinerja dipengaruhi oleh lingkungan

kerja, pelatihan dan kepuasan kerja. Yang kedua lingkungan kerja dan pelatihan memiliki hubungan dengan kinerja apabila dimediasi oleh kepuasan kerja dan *employee engagement*.

3. Ashraf et al. (2013)

Pada penelitian ini yang berjudul *The Impact of Working Environment on Organization Performance: A Mediating Role Employee Job Satisfaction* bertujuan untuk menggambarkan hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja Organisasional memediasi peran kepuasan kerja di sektor tekstil di faisalabad, pakistan. kuesioner struktur digunakan untuk mengumpulkan data dari karyawan dan manajer di industri tekstil dan 170 responden.

Hasil yang ditemukan untuk lingkungan kerja meningkatkan tingkat kepuasan karyawan, produktivitas dan melakukan pekerjaan secara efektif. lingkungan kerja menyediakan fasilitas untuk memuaskan kinerja kerja karyawan tepat waktu, mencapai target, kerja cepat, penghapusan kesalahan, kepercayaan, mengembangkan ide-ide baru, komitmen kerja, produktivitas dan meningkatkan kinerja Organisasional. lingkungan kerja lebih baik untuk mengatur untuk memimpin di pasar. dalam penelitian ini untuk tujuan mengembangkan kerangka kerja dan untuk memeriksa hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja pada kinerja Organisasional peran mediasi kepuasan pekerjaan karyawan dipelajari. konsekuensi bahwa

kemajuan Organisasional dalam kebijakan lingkungan untuk meningkatkan kinerja Organisasional. penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Organisasional dari sektor tekstil di Pakistan.

1.4.6 Penelitian pengaruh work family conflict terhadap kepuasan kerja

1. Zain dan Setiawati (2019)

Pada penelitian yang berjudul *Influence of Work Family Conflict and Job Satisfaction on Medical Employee Performance through Organizational Commitment* bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik keluarga kerja dan pekerjaan kepuasan pada kinerja karyawan medis melalui Organisasional komitmen di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta, Indonesia Penelitian kuantitatif menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Setelah menggunakan metode sensus, penelitian ini mengumpulkan total 133 perawat sebagai responden terdiri dari 80,8% wanita dan 19,2% pria. Analisis kuantitatif teknik yang digunakan dalam penelitian ini termasuk uji t, uji F, regresi linier berganda analisis, dan analisis jalur dengan uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa konflik kerja keluarga tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen Organisasional, sedangkan kepuasan kerja memiliki signifikan dan pengaruh positif pada komitmen Organisasional. Konflik kerja keluarga menunjukkan pengaruh signifikan dan negatif terhadap

kinerja karyawan, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Konflik kerja keluarga dan kepuasan kerja memiliki arahan yang lebih besar pengaruh pada kinerja karyawan daripada pengaruh tidak langsung dari konflik kerja keluarga dan kepuasan kerja pada kinerja karyawan sampai komitmen Organisasional.

2. Adekanye dan Nduka (2017)

Pada penelitian yang berjudul *Work Family Conflict, Job Satisfaction, and Job Performance of Female Librarians in Nine Selected Federal Academic Libraries in South West Nigeria* bertujuan untuk menguji konflik kerja-keluarga, kepuasan kerja dan pekerjaan kinerja pustakawan wanita di sembilan perpustakaan akademik federal yang dipilih di South-West, Nigeria. Desain survey deskriptif menggunakan simple random sampling diadopsi untuk pembelajaran. Institusi yang dicakup termasuk Universitas Lagos, Universitas Ibadan, Obafemi Universitas Awolowo, Universitas Federal Pertanian (FUNAAB), Universitas Federal Indonesia Teknologi, (FUTA), Sekolah Tinggi Teknologi Yaba, Universitas Federal, Oye, Ekiti, Federal Politeknik, Ile-Oluji dan Politeknik Federal, Ede. Sembilan puluh tiga kuesioner dibagikan kepada pustakawan wanita tetapi enam puluh tujuh (67) kuesioner dikembalikan menunjukkan tingkat respons 72%. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan alat statistik deskriptif. Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini

diuji menggunakan *Pearson Product Moment* Koefisien dan analisis Regresi pada tingkat 0,05

Hasil Dari penelitian ini menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga memiliki pengaruh yang rendah terhadap kepuasan kerja dan pekerjaan kinerja pustakawan wanita. Studi ini juga menemukan bahwa skor keseluruhan pada kepuasan kerja (rata-rata = 2.92) menunjukkan bahwa pustakawan wanita puas dengan pekerjaan mereka. Selain itu, penelitian juga memperlihatkan hasil bahwa tidak ada hubungan signifikan antara konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja ($r = 0,28$, $P > 0,05$).

3. Goodarzi dan Hatami (2015)

Pada Penelitian yang berjudul *The Effect of Work Family Conflict and Work Family Conflict Facilitation on Job Satisfaction and Job Performance in National Iranian Drilling* bertujuan untuk menyelidiki pengaruh konflik kerja-keluarga serta fasilitasi keluarga-kerja pada kepuasan kerja dan kinerja pekerjaan di National Iranian Drilling Company. Metode yang digunakan di sini diterapkan ketika mempertimbangkan tujuan, dan deskriptif dengan mempertimbangkan sifat belajar. Di antara Populasi statistik dari penelitian ini, yaitu $N = 5817$, jumlah sampel 361 dipilih menggunakan tabel ukuran sampel Morgan, yang menguntungkan kombinasi proporsional random sampling dan pengambilan sampel acak sistematis. Untuk mengumpulkan data yang diperlukan untuk melakukan penelitian ini,

kami telah menggunakan kuesioner standar untuk mengukur konflik antara pekerjaan dan keluarga.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga serta konflik pekerjaan-keluarga keduanya memiliki efek negatif pada kepuasan kerja. Di sisi lain, fasilitasi pekerjaan-keluarga serta pekerjaan keluarga fasilitasi memiliki pengaruh positif pada kepuasan kerja. Perlu dicatat bahwa kepuasan kerja adalah parameter efektif pada kinerja pekerjaan.

1.4.7 Penelitian pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

1. Khan., et al (2012)

Pada penelitian dengan judul *Impact of Job Satisfaction on Employee Performance : An Empirical Study of Autonomous Medical Institutions of Pakistan* bertujuan untuk mencari tahu faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja di antara tenaga kerja lembaga medis otonom Pakistan dan pengaruhnya terhadap kinerja. Sampel penelitian terdiri dari 200 dokter, perawat, staf administrasi dan akun yang bekerja di lembaga medis otonom di Punjab. 250 Kuesioner dibagikan dimana 200 diterima kembali dan digunakan untuk analisis. SPSS adalah digunakan untuk analisis data secara statistik.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa aspek seperti: gaji, promosi, pekerjaan keselamatan dan keamanan, kondisi kerja,

otonomi kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan dan sifat pekerjaan; mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja.

2. Fadlallah (2015)

Pada penelitian dengan judul *Impact of Job Satisfaction on Employees Performance an Application on Faculty of Science and Humanity Studies University of Salman Bin Abdul-Aziz-Al Aflaj* memiliki tujuan untuk mengetahui dampak faktor pekerjaan dari kepuasan terhadap kinerja karyawan (karyawan tayangan, kecenderungan, keinginan, dan visualisasi ke arah pekerjaan mereka) di fakultas sains dan studi kemanusiaan (universitas cabang Salman bin Abdul-Aziz-Aflaj). Penelitian menentukan hubungan, asosiasi, dan dampak pekerjaan faktor kepuasan dan dimensi pada karyawan kinerja di fakultas. Total ukuran sampel penelitian adalah 86 anggota staf pengajar dari fakultas (pria = 46 dan perempuan = 40). SPSS digunakan untuk menganalisis data. Penelitian diterapkan chi kuadrat atau (χ^2) dan analisis regresi. Penelitian memeriksa bahwa ada yang positif dan signifikan secara statistik hubungan antara faktor kepuasan kerja dan karyawan kinerja

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa setiap kali ada lebih baik (kondisi kerja, upah dan promosi, dan kerja hubungan) ada kepuasan kerja yang lebih tinggi.

3. Pawirosumarto., et al (2017)

Pada penelitian yang berjudul *The Effect of Work Environment, Leadership style, and Organizational Culture Towards Job Satisfaction and Its Implication Toward Employee Performance in Parador Hotels and Resort Indonesia* bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan gaya dan budaya Organisasional pada kepuasan kerja dan implikasinya terhadap kinerja para karyawan. Populasi penelitian adalah seluruh 642 karyawan Parador Hotel dan Resort, Indonesia. Jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin, dan Pertimbangan sampel Structural Equation Modeling (SEM) adalah sama dengan 200 karyawan. Sebanyak 179 kuesioner dikembalikan dan dikirim untuk analisis. Pengambilan sampel stratifikasi proporsional digunakan untuk pengambilan sampel teknik, dan elemen sampel ditentukan dengan metode *accidental sampling*. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif dan SEM-Partial Least Square dengan Paket Statistik IBM untuk Sosial Ilmu Pengetahuan (IBM SPSS) Statistics 22.0 perangkat lunak dan program WarpPLS 3.0.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya Organisasional berdampak positif signifikan pada kepuasan kerja, namun hanya gaya kepemimpinan yang memiliki pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan. Sedangkan kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan dan bukan variabel mediasi

Tabel 2.1
Review jurnal penelitian terdahulu pengaruh budaya Organisasional terhadap kinerja karyawan.

No	Peneliti / Judul Penelitian	Variabel	Hasil
1	<p>Jack Henry Syauta, et al (2012) <i>The Influence of Organizational Culture, Organizational commitment to Job Satisfaction and Employee Performance</i> (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia)</p>	<p>Budaya Organisasional: Wallach (1983) -<i>Innovative culture</i> -<i>Bureaucracy culture</i> -<i>Supportive culture</i></p> <p>Komitmen Organisasional: Meyer and Allen (1997)</p> <p>Kepuasan Kerja: Luthans (2006) -<i>Work itself</i> -<i>Salary</i> -<i>Promotion opportunities</i> -<i>Supervisor</i> -<i>Colleagues</i></p> <p>Kinerja: Bernardin or Russel (1993) -<i>Quality</i> -<i>Timelines</i> -<i>Need for supervision</i> -<i>Quantity</i> -<i>Interpersonal impact</i> -<i>Cost effectiveness</i></p>	<p>Dari penelitian ini ditemukan bahwa budaya Organisasional tidak memiliki pengaruh langsung pada kinerja karyawan. Budaya Organisasional dapat mempengaruhi kinerja jika dimediasi oleh kepuasan kerja. Sedangkan komitmen Organisasional memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan baik secara langsung atau tidak melalui kepuasan kerja.</p>
2	<p>Yiing and Zaman (2008) <i>The Moderating Effects of Organizational Culture on the Relationships Between Leadership Behaviour and Organizational commitment and Between Organizational commitment and Job Satisfaction and Performance</i></p>	<p>Budaya Organisasional: Wallach (1983) -<i>Innovative culture</i> -<i>Bureaucracy culture</i> -<i>Supportive culture</i></p> <p>Kepemimpinan: Robbins (2005) -<i>Directive</i> -<i>Supportive-Participative</i></p> <p>Komitmen Organisasional : Allen & Meyer (1990) -<i>Continuance</i> -<i>Affective</i> -<i>commitment</i> -<i>Normative</i></p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan Secara umum, dan dengan beberapa pengecualian, perilaku kepemimpinan dapat ditemukan signifikan berkaitan dengan komitmen Organisasional, serta budaya Organisasional memainkan peran yang penting dalam memoderasi hubungan. Komitmen Organisasional ditemukan berhubungan secara signifikan pada kepuasan kerja, namun tidak pada kinerja karyawan. Namun, hanya budaya suportif yang terpengaruh oleh hubungan antara</p>

		Kinerja Karyawan : Motowidlo & Van Scotter (1994) -Contextual performance -Task Performance	komitmen serta kepuasan
3	Sangadji dan Sopiah (2013) <i>The Effect of Organizational Culture On Lecturers' Job Satisfaction and Performance</i> (A Research in Muhammadiyah University throughout East Java)	Budaya Organisasional: Recardo & Jolly (2003): -Communication -Planning -Benefits -Decision-making -Training and development -Risk-taking Kepuasan Kerja: Smith, Kendall & Hullin (1969) -Quality of supervision -Work itself -Promotional opportunities -Relationships with co-workers -Pay Kinerja: Bernardin or Russel (1995) -Quality -Quantity -Timelines -Need For Supervision -Cost Effectiveness -Interpersonal impact	Dari penelitian ini menunjukkan bahwa: pertama Budaya Organisasional memiliki pengaruh signifikan pada kepuasan kerja dosen (2) Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan pada kinerja dosen (3) Budaya Organisasional memiliki pengaruh positif signifikan pada kinerja dosen (4) Budaya Organisasional memiliki pengaruh positif pada kinerja dosen melalui kepuasan kerja.

Tabel 2.2

Review jurnal penelitian terdahulu pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

No	Peneliti / judul penelitian	Variabel	Hasil
1	Riyanto, Sutrisno and Ali (2017) <i>The Impact of Working Motivation and Working Environment on</i>	Lingkungan Kerja: Sedarmayanti (2012) - Physical work environment - Non-physical work environment Kinerja Karyawan:	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang simultan pada motivasi kerja dan lingkungan kerja pada kinerja

	<i>Employees Performance in Indonesia Stock Exchange</i>	Riyanto (2016) - <i>Effort</i> - <i>Ability</i> - <i>Environmental situation</i>	karyawan. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan.
2	Juliarti, Agung And Sudja (2018) <i>Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance with Employee Job Satisfaction as an Intervening Variabel</i>	Lingkungan Kerja: Sedarmayanti (2009) - <i>Physical work environment</i> - <i>Non-physical work environment</i> Kinerja Karyawan: McNeese-Smith (1996) - <i>Quality of the work</i> - <i>Tenacity and endurance work</i> - <i>Discipline and attendance</i> - <i>Cooperation among coworkers</i> - <i>Concern will be safety</i> - <i>Responsibility for the results of work</i> - <i>Initiative/ creativity possesse</i> Job satisfaction (Luthans, 2006) - salary - promotion opportunities - supervision - co-workers - the job itself	Hasil uji statistik menunjukkan (1) kompensasi terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja , (2) lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, (3) kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan, (5) lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil statistik dari semua variabel positif signifikan pada kinerja karyawan
3	Meithiana	Kinerja Karyawan:	Hasil dari

	<p>Indrasari (2017) <i>The Effect Of Organizational Culture Environmental Work, Leadership Style On The Job Satisfaction And Its Impact On The Performance Of Teaching In State Community Academy Bojonegoro</i></p>	<p>Mathis and Jackson (2004) - <i>Quantity of results</i> - <i>Quality of the results</i> - <i>Timeliness of results</i> - <i>Presence</i> - <i>The ability to work together</i></p> <p>Kepuasan Kerja: Dole and Schroeder (2001)</p> <p>Lingkungan Kerja: Komarudin (1993) - <i>Social</i> - <i>Psychological</i> - <i>Physical</i></p>	<p>penelitian ini adalah budaya Organisasional, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dosen Perguruan Tinggi Negeri Bojonegoro Community Community. Serta budaya Organisasional, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan pengaruh positif signifikan kinerja dosen Perguruan Tinggi Negeri Bojonegoro.</p>
--	---	--	---

Tabel 2.3
Review jurnal penelitian terdahulu pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan

No	Peneliti / Judul penelitian	Variabel	Hasil
1	<p>Warokka dan Febrilia (2015) <i>Work Family Conflict and Job Performance: Lesson From a Southeast Asian Emerging Market.</i></p>	<p><i>Work Family Conflict:</i> Boles dkk, (2001)</p> <p><i>Job Performance:</i> Williams dan Anderson's, (1991)</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan [1] konflik kerja-keluarga (<i>work family conflict</i>) mempengaruhi kepuasan kerja secara negatif signifikan, [2] konflik keluarga-pekerjaan (FWC) memberi Dorongan pada wanita yang sudah menikah dan yang bekerja agar memiliki keinginan yang lebih tinggi untuk meninggalkan pekerjaan yang mereka miliki secara signifikan, dan [3] dalam hal kinerja pekerjaan, kedua konflik</p>

			mempunyai efek yang sama; tetapi, hanya konflik pekerjaan-keluarga yang mempunyai pengaruh signifikan
2	Andrew Li, etc (2016) <i>The Impact of Stereotypes and Supervisor Perceptions of Employee Work Family Conflict on Job Performance Ratings</i>	<i>Work Family Conflict:</i> Carlson, (2000) <i>Family Work Conflict:</i> Carlson, (2000) <i>Performance:</i> Williams dan Anderson, (1991)	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara konflik kerja-keluarga dan persepsi pengawas dari konflik karyawan bervariasi berdasarkan jenis kelamin karyawan dan arah konflik yang sedang dipertimbangkan. Secara khusus, hubungan antara dua sumber peringkat (karyawan dan penyelia) lebih kuat untuk karyawan pria ketika konflik dipertimbangkan.
3	Wang dan Tsai (2014) <i>Work Family Conflict and Job Performance in Nurses: The Moderating Effects of Social Support.</i>	<i>Work Family Conflict:</i> Frone dan Yardley (1996) <i>Social Support:</i> Wadsworth, (2003) <i>Performance:</i> Yu, (1996)	Hasil penelitian adalah (a)tingkat konflik keluarga-ke-pekerjaan mempengaruhi kinerja pekerjaan secara negatif, (b) tingkat <i>work family conflict</i> tidak secara signifikan mempengaruhi kinerja pekerjaan, (c) dukungan dari teman memperkuat efek negatif dari konflik keluarga-ke-pekerjaan pada pekerjaan kinerja, dan (d) dukungan dari rekan kerja melemahkan hubungan antara <i>work family conflict</i> dan kinerja pekerjaan.

Tabel 2.4
Review jurnal penelitian terdahulu budaya Organisasional terhadap kepuasan kerja

No	Peneliti / judul penelitian	Variabel	Hasil
1	Bayan M. Al-Abdullat (2017) <i>The mediating effect of job satisfaction on</i>	<i>Organizational culture</i> (Cameron dan Quinn, 2006) - <i>Hierarchical culture</i> - <i>Market culture</i>	Perkembangan budaya Organisasional di bank-bank di Yordania masih

	<p><i>the relationship between organizational culture and knowledge management in Jordanian banking sector</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>clan culture</i> - <i>Adhocracy culture</i> <p><i>Job satisfaction</i> (Spector, 1997)</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Overall life satisfaction</i> - <i>Self system</i> - <i>Physical and mental illness</i> - <i>Productivity and performance</i> - <i>Absenteeism and turnover</i> - <i>counter productive</i> 	<p>belum stabil dan efisien. Ini mungkin dipengaruhi oleh gaya manajemen dan semangat kerja tim di Yordania dan faktor-faktor lain yang terkait dengan budaya bank dan bagaimana hal itu akan tercermin dalam layanan pelanggan. Penciptaan dan penerapan KM di bank-bank di Yordania masih sederhana. Pengetahuan terutama dibagi secara internal di dalam bank dengan sedikit upaya yang didedikasikan untuk mengumpulkan pengetahuan dari lingkungan eksternal termasuk pelanggan. Kepuasan kerja di bank-bank di Yordania masih sederhana.</p>
2	<p>Shurbagi (2015) <i>The effect of organizational culture on the relationship between job satisfaction and organizational commitment</i> <i>International journal of humanities and management sciences</i></p>	<p><i>Organization culture:</i> Cameron and Quinn (2006)</p> <ul style="list-style-type: none"> -<i>Clan culture</i> -<i>Adhocracy culture</i> -<i>Market culture</i> -<i>Hierarchy culture</i> <p><i>Job satisfaction</i> Spector (1997)</p> <ul style="list-style-type: none"> -<i>Supervise</i> -<i>Benefits</i> -<i>Rewards</i> -<i>Operating procedure</i> -<i>C-workers satisfaction</i> 	<p>Hasil empiris dari Penelitian yang dilakukan saat ini menunjukkan bahwa adanya hubungan antara tiga variabel studi seperti budaya Organisasional , kepuasan kerja, dan komitmen Organisasional adalah hubungan yang positif dan signifikan sedangkan budaya Organisasional mempengaruhi hubungan antara pekerjaan kepuasan dan komitmen</p>

		<i>Organization commitment</i> (Allen dan Meyer, 1990) - <i>Affective commitment</i> - <i>Continuance commitment</i> - <i>Normative commitment</i>	Organisasional di bank komersial di Indonesia Libya.
3	Widagdo, Handaru, and Pangeran (2013) <i>Pengaruh Budaya Organisasional dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Nutrifood Indonesia di Jakarta.</i>	<i>Organizational Culture</i> (Robbins, 2007) - Inovasi dan keberanian mengambil risiko - Perhatian terhadap detail - Berorientasi pada hasil - Berorientasi kepada manusia - Berorientasi pada tim - Agresivitas - Stabilitas <i>Job Satisfaction</i> (Luthans dan Spector dalam mahesa, 2010) - Pekerjaan itu sendiri (<i>work it self</i>) - Gaji/upah (<i>pay</i>) - Promosi (<i>promotion</i>) - Atasan (<i>supervision</i>) - Rekan Kerja (<i>workers</i>)	Hasil dari penelitian ini terbukti secara empiris bahwa budaya Organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nutrifood Indonesia.

Tabel 2.5
Review jurnal penelitian terdahulu lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

No	Peneliti / judul penelitian	Variabel	Hasil
1	<i>Raziq and Maulabakhsh Impact of Working Environment on Job Satisfaction</i>	<i>Work environment:</i> <i>Spector (1997)</i> - <i>Job safety and Security</i> - <i>Working hours</i> - <i>Esteem needs</i> - <i>Relationship with coworkers</i> - <i>Top management</i> <i>Job satisfaction</i> <i>Clark (1997)</i> - <i>Sense of ownership</i> - <i>Employee loyalty</i> - <i>Level of commitment</i> - <i>Productivity</i> - <i>Efficiency and</i>	Hasil yang didapat menunjukkan hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Dalam studi yang dilakukan diakhiri dengan menyadari pentingnya memiliki lingkungan kerja yang baik untuk memaksimalkan tingkat kepuasan kerja dalam

2	<p><i>The Impact of Working Environment on Organization Performance: A Mediating Role Employee's Job Satisfaction</i></p>	<p><i>effectiveness</i></p> <p><i>Work environment: Spector (2008)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -Job safety and security -Working hours -Esteem needs -Relationship with coworkers -Top management <p><i>Job Satisfaction Getahun et al. (2007)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -Satisfaction of work -Pay -Team work -Supervision -Management style -Promotion 	<p>prospek bisnis singkat,</p> <p>Hasil yang ditemukan untuk lingkungan kerja meningkatkan tingkat kepuasan karyawan, produktivitas dan melakukan pekerjaan secara efektif.</p> <p>lingkungan kerja menyediakan fasilitas untuk memuaskan kinerja kerja karyawan tepat waktu, mencapai target, kerja cepat, penghapusan kesalahan, kepercayaan, mengembangkan ide-ide baru, komitmen kerja, produktivitas dan meningkatkan kinerja Organisasional.</p> <p>lingkungan kerja lebih baik untuk mengatur untuk memimpin di pasar.</p>
3	<p>Naveed Iqbal Chaudry, etc (2017)</p> <p><i>Impact Of Working Environment And Training & Development On Organization Performance Through Mediating Role Of Employee Engagement And Job Satisfaction</i></p>	<p><i>Employee engagement</i></p> <p>Truss dkk., (2006)</p> <p><i>Performance :</i></p> <p>Kalimullah dkk., (2010)</p> <p>Lingkungan kerja :</p> <p>chan dan Huak, (2004)</p> <p>Kepuasan kerja :</p> <p>Lies dkk., (2009)</p> <p>Pelatihan:</p> <p>Lard dkk. 2003)</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan:</p> <p>1.pelatihan lingkungan kerja, kepuasan kerja dan employee engagement memiliki pengaruh positif terhadap kinerja</p> <p>2.employee engagement dan kepuasan kerja mampu menjadi mediator dari pengaruh lingkungan kerja, pelatihan terhadap kinerja.</p>

Tabel 2.6

Review jurnal penelitian terdahulu work family conflict terhadap kepuasan kerja

No	Peneliti / judul penelitian	Variabel	Hasil
1	Zain and Setiawati (2018) <i>Influence of Work Family Conflict and Job Satisfaction on Medical Employee Performance through Organizational commitment</i>	<p><i>Work Family Conflict:</i> Greenhaus dkk, (2000)</p> <p><i>Job Satisfaction:</i> Spector, (1996).</p> <p><i>Job Performance:</i> Bernardin dan Russell, (1993)</p> <p><i>Organizational commitment:</i> Bernardin dan Russell, (1993)</p>	<p>Hasil dari penelitian ini adalah <i>work family conflict</i> tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap OC, sedangkan JS memiliki signifikan dan pengaruh positif pada OC. <i>work family conflict</i> menunjukkan pengaruh signifikan dan negatif pada EP, dan JS memiliki pengaruh signifikan dan positif pada EP. <i>work family conflict</i> dan JS memiliki arahan yang lebih besar pengaruh pada EP daripada pengaruh tidak langsung dari <i>work family conflict</i> dan JS pada EP sampai OC.</p>
2	Adekanye,etc (2017) <i>Work Family Conflict, Job Satisfaction, and Job Performance of Female Librarians in Nine Selected Federal Academic Libraries in South-West, Nigeria.</i>	<p><i>Work Family Conflict :</i> Greenhaus dan Beutell, (1985).</p> <p><i>Job Satisfaction:</i> Spector, (1997).</p> <p><i>Job Performance:</i> Bamigboye dkk, (2008)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga memiliki pengaruh yang rendah terhadap kepuasan kerja dan pekerjaan kinerja pustakawan wanita. Studi ini juga menemukan bahwa skor keseluruhan pada kepuasan kerja (rata-rata = 2.92) menunjukkan bahwa pustakawan wanita puas dengan pekerjaan mereka. Selain itu, penelitian juga Menyebutkan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara konflik kerja-keluarga dan juga kepuasan kerja ($r = 0,28, P > 0,05$).</p>
3	Goodarzi and Hatam (2015) <i>The Effect of Work Family Conflict and Work Family Facilitation on Job Satisfaction and Job Performance in</i>	<p><i>Work Family Conflict:</i> Bulls dkk, (2001).</p> <p><i>Work Family Facilitation:</i> Grawitz dan Marks, (2000).</p>	<p>Hasilnya dari penelitian ini menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga dan konflik pekerjaan-keluarga keduanya memiliki efek negatif pada kepuasan kerja. Di</p>

	<i>National Iranian Drilling (NIDC)</i>	<p><i>Job Satisfaction:</i> Hartline dan Ferrel, (1996)</p> <p><i>Job Performance:</i> Bobbin dkk, (1998)</p>	sisi lain, fasilitasi pekerjaan-keluarga dan pekerjaan keluarga fasilitasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
--	---	---	--

Tabel 2.7
Review Jurnal penelitian terdahulu kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

No	Peneliti / judul penelitian	Variabel	Hasil
1	Alamdar Hussain Khan, etc (2012) <i>Impact of Job Satisfaction on Employee Performance: An Empirical Study of Autonomous Medical Institutions of Pakistan.</i>	<p>Kepuasan Kerja (Smith, Kendall dan Hulin 1969) :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Pekerjaan itu sendiri -Gaji -Supervisi -Kesempatan untuk promosi -Hubungan dengan rekan kerja <p>Kinerja Karyawan (Bernardin dan Russel, 1995)</p> <ul style="list-style-type: none"> -Quantity -Quality -Timelines -Need for supervision -Cost effectiveness -Interpersonal impact 	<p>Dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa aspek dari kepuasan kerja seperti promosi, gaji, keselamatan kerja, hubungan dengan rekan kerja, keamanan, kondisi kerja, otonomi pekerjaan, hubungan dengan atasan, serta sifat dari pekerjaan secara signifikan memengaruhi tingkat kepuasan kerja dan kinerja antara lembaga medis otonom di Pakistan.</p>
2	Abdul Wahid A. Fadlallah (2015), <i>Impact of Job Satisfaction on Employees Performance an Application on Faculty of Science and Humanity Studies University of Salman Bin Abdul-Aziz-Al Aflaj.</i>	<p>Kepuasan Kerja: Smith, Kendall and Hullin (1969)</p> <ul style="list-style-type: none"> -Reward -Kepuasan pada pekerjaan -Pengawasan -Kesempatan untuk dipromosikan -Rekan kerja <p>Kinerja Karyawan: Motowidlo and Van Scotter, (1994) :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Contextual performance -Task performance 	<p>Dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa ada hubungan positif signifikan secara statistik antara faktor-faktor yang ada pada kepuasan kerja dan juga kinerja karyawan.</p>

3	<p>Prawiro Sumarto, Sarjana and Gunawan (2016) <i>The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia.</i></p>	<p>Lingkungan Kerja: Nitisemito (1992) - <i>Work atmosphere</i> - <i>Relationship with colleagues</i> - <i>Work facilities</i></p> <p>Kepuasan Kerja: Smith et al. (1969) - <i>Work</i> - <i>Supervision</i> - <i>Wage</i> - <i>Promotion</i> - <i>Co-workers</i></p> <p>Kinerja Karyawan: Bernardin dan Russel, (1995) - <i>Work quality</i> - <i>Labor quantity</i> - <i>Time efficiency</i> - <i>Work effectiveness</i> - <i>Supervision needs</i> - <i>Self-influence</i></p>	<p>Hasil dari penelitian ini diketahui bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasional, dan lingkungan kerja memiliki dampak positif signifikan pada kepuasan kerja, namun hanya gaya kepemimpinan yang memiliki pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan. Sedangkan Kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dan itu bukan variabel mediasi.</p>
---	--	---	---

Tabel 2.8
Budaya Organisasional (*Culture Organizational*) X1

Penganan g	Tokoh	Teori	Teori yang digunakan dalam penelitian ini
	Wallach (1983)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Bureaucracy culture</i> • <i>Innovative culture</i> • <i>Supportive Culture</i> 	<p>Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah Wallach (1983):</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>innovative culture</i> • <i>Bureaucracy culture</i> • <i>Supportive Culture</i>
	Recardo & Jolly (2003)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Communication</i> • <i>Planning</i> • <i>Benefits</i> • <i>Decision-making</i> • <i>Training and development</i> • <i>Risk-taking</i> 	
	Cameron dan Quinn	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Hierarchical culture</i> 	

	(2006)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Market culture</i> • <i>Clan culture</i> • <i>Adhocracy culture</i> 	
	(Robbins, 2007)	<ul style="list-style-type: none"> • Inovasi dan keberanian mengambil risiko • Perhatian terhadap detail • Berorientasi pada hasil • Berorientasi kepada manusia • Berorientasi pada tim • Agresivitas • Stabilitas 	

Lingkungan Kerja (<i>Work Environment</i>) X2	Sedarmayanti (2012)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Physical work environment</i> • <i>Non-Physical work environment</i> 	Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sedarmayanti (2012) yang memiliki indikator : <ul style="list-style-type: none"> • <i>Physical Work environment</i> • <i>Non-Physical Work Environment</i>
	Komarudin (1993)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Social</i> • <i>Psychological</i> • <i>Physical</i> 	
	Spector (1997)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Ob safety and Security</i> • <i>Working hours</i> • <i>Esteem needs</i> • <i>Relationship with coworkers</i> • <i>Top management</i> 	

	Spector (2008)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Working hours</i> • <i>Job safety and Security</i> • <i>Relationship with coworkers</i> • <i>Esteem needs</i> • <i>Op management</i> 	
	Nitisemito (1992)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Work atmosphere</i> • <i>Relationship with colleagues</i> • <i>Work facilities</i> 	

<i>Work Family Conflict</i> X3	Boles dkk, (2001)	<ul style="list-style-type: none"> • Tekanan Kerja • Banyaknya Tuntutan Tugas • Kurangnya Kebersamaan Keluarga • Sibuk dengan Pekerjaan • Konflik • Komitmen dan Tanggung Jawab Terhadap Keluarga 	Penelitian ini menggunakan teori Greenhaus dkk (2000) yang memiliki indikator: <ul style="list-style-type: none"> • <i>Time Based Conflict</i> • <i>Strain Based Conflict</i> • <i>Behavior Based Conflict</i>
	Greenhaus dkk, (2000)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Time Based Conflict</i> • <i>Strain Based Conflict</i> • <i>Behavior Based Conflict</i> 	

Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) Z	Luthan (2006)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Work It self</i> • <i>Salary</i> • <i>Promotion Opportunities</i> 	Penelitian ini menggunakan teori dari Smith, Kendall & Hulin (1969) yang memiliki indikator :
--	---------------	--	---

	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisor • Colleagues 	
Smith, Kendall & Hullin (1969)	<ul style="list-style-type: none"> • Quality of supervision • Work itself • with co-workers • Promotional • Relationships • opportunities • Pay 	<ul style="list-style-type: none"> • Quality of supervision • Work itself • Promotional opportunities • relationships with co-workers • Pay
Dole and Schroeder (2001)		
Spector (1997)	<ul style="list-style-type: none"> • Supervise • Benefits • Rewards • Operating procedure • C-workers satisfaction 	
Clark (1997)	<ul style="list-style-type: none"> • Sense of ownership • Employee loyalty • Level of commitment • Effectiveness • Efficiency and • Productivity 	
Getahun et al (2007)	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfaction of work • Pay • Team work • Supervision 	

		<ul style="list-style-type: none"> • Management style • Promotion 	
	Luthans dan Spector dalam mahesa, (2010)	<ul style="list-style-type: none"> • Pekerjaan itu sendiri • (<i>work it self</i>) • Gaji/upah (<i>pay</i>) • Promosi (Promotion) • Atasan (<i>supervision</i>) • Rekan Kerja (<i>workers</i>) 	
	Smith et al. (1969)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Work</i> • <i>Supervision</i> • <i>Wage</i> • <i>Promotion</i> • <i>Co-workers</i> 	

Kinerja Karyawan (<i>Employee Performance</i>) Y	Bernardin and Russell (1993)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Quality</i> • <i>Quantity</i> • <i>Timelines</i> • <i>Cost</i> • <i>Effectiveness</i> • <i>Need For Supervision</i> • <i>Interpersonal impact</i> 	Penelitian ini menggunakan teori dari Bernardin and Russell (1993) yang memiliki indikator: <ul style="list-style-type: none"> • <i>Quality</i> • <i>Quantity</i> • <i>Timelines</i> • <i>Cost</i> • <i>Effectiveness</i> • <i>Need For Supervision</i> • <i>Interpersonal impact</i>
	Motowidlo & Van Scotter (1994)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Task Performance</i> • <i>Contextual Performance</i> 	
	Riyanto (2016)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Effort.</i> • <i>Ability</i> • <i>Environmental situation</i> 	

	McNeese-Smith (1996)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Quality of the work</i> • <i>Tenacity and endurance work</i> • <i>Discipline and attendance</i> • <i>Cooperation among coworkers</i> • <i>Concern will be safety</i> • <i>Responsibility for the results of work</i> • <i>Initiative/creativity possessed</i> 	
	Mathis and Jackson (2004)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Quantity of results</i> • <i>Quality of the results</i> • <i>Timeliness of results</i> • <i>Presence</i> • <i>-The ability to work together.</i> 	
	Bernardin dan Russel, (1995)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>work quality</i> • <i>labor quantity</i> • <i>time efficiency</i> • <i>work effectiveness</i> • <i>supervision needs</i> • <i>self-influence</i> 	

1.5 Landasan Teori

1.5.1 Kinerja Karyawan

1. Pengertian kinerja karyawan.

Kinerja karyawan sangat penting bagi kelangsungan hidup Organisasional atau perusahaan. Banyak faktor yang akan mempengaruhi kinerja dari karyawan. Beberapa di antaranya lingkungan kerja, budaya perusahaan hubungan pekerjaan dan keluarga serta tingkat kepuasan karyawan itu sendiri. Menurut Rivai (2015), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan

Prawirosentono (1999), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu Organisasional, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan Organisasional bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika

Bernardin dan Russel (1993) "*performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period.*" Mengatakan hasil kerja dari fungsi suatu pekerjaan dalam waktu tertentu disebut kinerja. Bernardin dan Russel (1993), mengatakan bahwa *quantity, quality, cost effectiveness, timelines, need for supervision, dan interpersonal*

impact merupakan kriteria yang dalam melakukan penilaian kinerja karyawan.

2. Tujuan dan manfaat kinerja karyawan.

Tujuan dari pengelolaan kinerja karyawan sendiri yaitu untuk untuk mencapai manfaat atau keuntungan tertentu bagi Organisasional maupun perusahaan itu. Menurut Mulyadi dan Setyawan (1999) tujuan utama dari kinerja adalah untuk memotivasi individu untuk mencapai sasaran Organisasional dan dalam memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya sehingga membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan oleh Organisasional. Wibowo 2009 dalam Sinambela 2012), menyebutkan manfaat dari kinerja tidak hanya untuk Organisasional, tetapi juga manajer, serta setiap individu.

Armstrong (2004), menyebutkan tujuan manajemen kinerja yaitu bagaimana setiap individu maupun kelompok dapat bertanggung jawab terhadap proses bisnis serta peningkatan keterampilan sehingga tumbuh menjadi suatu budaya. Tujuan yang lebih spesifik dari manajemen kinerja menurut Armstrong (2004) adalah:

1. Bagaimana tindakan yang dilakukan dapat mendorong perubahan dalam pengembangan budaya dengan orientasi pada kinerja karyawan.
2. Dapat meningkatkan pencapaian yang diraih dalam Organisasional.

3. Bagaimana setiap individu dapat meningkatkan kemampuan, kepuasan kerja dan memaksimalkan potensi yang dimiliki secara individu dan bagi Organisasional.
4. Meningkatkan motivasi karyawan dan menumbuhkan komitmen terhadap Organisasional.
5. Mengembangkan hubungan terbuka antar individu dan manajer secara konstruktif dalam proses dialog yang berhubungan dengan pekerjaan dalam waktu satu tahun.
6. Memberikan kerangka kerja terhadap suatu kesepakatan sasaran yang sebagaimana diekspresikan dalam target tertentu dan standar kinerja tertentu sehingga pengertian bersama mengenai sasaran dan peranan yang harus dimainkan sebagai manajer dan setiap individu dalam pencapaian sasaran tersebut dapat meningkat.
7. Bagaimana memusatkan perhatian pada suatu atribut dan kompetensi tertentu yang diperlukan supaya dapat dilaksanakan secara efektif dan dengan cara bagaimana harus dilakukan untuk mengembangkan atribut serta potensi tersebut.
8. Memberikan suatu ukuran yang akurat serta objektif dalam kaitannya terhadap target dan standar yang sudah disepakati sehingga tiap individu dapat menerima umpan balik yang diberikan oleh manajer tentang seberapa baik yang telah mereka lakukan.

9. Atas dasar suatu penilaian, memungkinkan untuk tiap individu bersama manajer mampu menyepakati rencana peningkatan serta metode pengimplementasiannya dan mampu secara bersama mengkaji seberapa perlunya training dan pengembangan serta menyepakati bersama bagaimana kebutuhan itu terpenuhi.
10. Memberikan kesempatan tiap individu untuk mengungkapkan seperti apa aspirasi mereka dan perhatian mereka terhadap pekerjaan mereka
11. Memperlihatkan bagaimana Organisasional menilai setiap individu dalam perusahaan.
12. Membantu memberikan suatu wewenang kepada orang, memberi kepada orang ruang lingkup yang lebih supaya bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan melaksanakan kontrol terhadap pekerjaan itu.

3. **Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.**

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja. Menurut Luthans (2006), terdapat empat faktor yang ada untuk meningkatkan kinerja, antara lain:

1. Memiliki gaji, benefit, dan kesempatan promosi yang adil
2. Membuat pekerjaan menjadi menyenangkan.
3. Mendesain pekerjaan agar menarik dan menyenangkan.
4. Menyesuaikan orang dengan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keahlian mereka.

Mangkunegara (2013), mengatakan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu faktor motivasi (*motivation*) dan faktor kemampuan (*ability*) sesuai dengan pernyataan Davis (1964) yang merumuskan bahwa:

1. *Human Performance = Ability + Motivation*
2. *Motivation = Attitude + Situation*
3. *Ability = Knowledge + Skill*

4. Indikator kinerja karyawan.

Untuk mengetahui keberhasilan kinerja karyawan diperlukan penilaian kinerja dalam berbagai aspek. Menurut Bernardin dan Russel (1993), menyebutkan ada enam indikator yang dapat dipakai untuk melakukan penilaian kinerja. Kinerja karyawan bisa dinilai dengan menggunakan enam kriteria, berikut:

1. Kualitas (*quality*) yaitu bagaimana karyawan dapat mendekati kesempurnaan dalam melakukan pekerjaan secara efektif dan dapat menyesuaikan diri dalam melakukan aktivitas yang bertujuan melaksanakan tugas.
2. Kuantitas (*quantity*) yaitu berapa banyak yang karyawan hasilkan dalam pekerjaan yang telah dilakukan dalam suatu waktu tertentu.
3. Ketepatan waktu (*timeliness*) yaitu bagaimana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang sudah ditentukan.

4. Biaya efektif (*cost effectiveness*) yaitu bagaimana memaksimalkan keuntungan dan meminimalkan kerugian dalam setiap penggunaan sumber daya manusia seperti manusia, keuangan, teknologi dan materi lainnya.
5. Perlu pengawasan (*need for supervision*) yaitu bagaimana walaupun tanpa pengawas ataupun intervensi lainnya melakukan tugas dengan mencegah hasil yang merugikan.
6. Pengaruh interpersonal yaitu sejauh mana seorang karyawan mempromosikan harga diri yang dimiliki, kerjasama, dan niat baik di antara rekan kerja dan bawahan,

1.5.2 Kepuasan Kerja

1. Pengertian kepuasan kerja.

Manusia memiliki berbagai macam kebutuhan demi kelangsungan hidupnya. Kebutuhan itu terus meningkat dengan seiring berjalannya waktu dan bagaimana manusia mengeluarkan kemampuannya untuk dapat memenuhi kebutuhannya. Ketika manusia dapat memenuhi kebutuhannya dengan kemampuannya sendiri akan ada rasa kepuasan yang didapatkan. Berikut ini beberapa pengertian mengenai kepuasan kerja menurut para ahli.

Menurut Robbins (2012) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya

ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan karyawan merupakan sikap umum yang dimiliki oleh karyawan yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan.

Menurut Rivai (2015) kepuasan kerja yaitu sebuah bentuk evaluasi yang menggambarkan seseorang atas suatu perasaan sikap senang maupun tidak senang, puas maupun tidak puas dalam pekerjaan. Handoko (2012) menyebutkan kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai keadaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Menurut Smith, Kendall, & Hulin (dalam Luthans, 2006) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang dihasilkan dari evaluasi pengalaman kerja seorang karyawan. Menurut Smith, Kendall & Hulin (dalam Luthans, 2006) ada 5 dimensi kepuasan kerja yang dapat digunakan untuk mengungkapkan karakteristik penting mengenai pekerjaan, di mana orang dapat meresponnya di antaranya *work it self, supervision, co workers, promotion, dan pay*.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Kepuasan kerja karyawan dapat memberikan manfaat bagi karyawan itu sendiri maupun bagi perusahaan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan setiap orang dari dalam maupun luar. Menurut Rivai (2015) faktor-faktor yang mungkin dapat mempengaruhi kepuasan kerja cukup banyak jumlahnya, seperti produktivitas kerja, gaya kepemimpinan, pemenuhan harapan penggajian, perilaku, *locus of control*, dan efektivitas kerja. Faktor-faktor tersebut yang biasa digunakan dalam mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah:

1. Penampilan pekerjaan, isi pekerjaan, dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan.
2. Organisasional dan manajemen
3. Supervisi
4. Kesempatan untuk maju
5. Rekan kerja.
6. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya intensif
7. Kondisi pekerjaan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Hasibuan (2013) sebagai berikut:

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai keahlian
3. Berat ringannya pekerjaan

4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya

3. Indikator kepuasan kerja.

Smith, Kendall & Hulin (dalam Luthans, 2006) menyebutkan ada beberapa dimensi dari kepuasan kerja yang bisa digunakan dalam mengungkapkan karakteristik penting tentang pekerjaan, di mana seseorang dapat meresponnya. Dimensi itu adalah:

1. Pekerjaan itu sendiri (*work itself*)

Dalam setiap pekerjaan yang dilakukan memerlukan suatu keterampilan tertentu yang sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sulit tidaknya dalam melakukan suatu pekerjaan serta perasaan seseorang mengenai keahliannya juga dibutuhkan dalam menjalankan pekerjaan tersebut, yang nantinya akan meningkatkan atau justru mengurangi kepuasan kerja.

2. Atasan (*supervision*)

Dalam hal ini atasan mau dan mampu menghargai pekerjaan bawahannya. Atasan dipandang oleh bawahan sebagai sosok yang multi peran baik sebagai ayah, ibu, teman sekaligus juga atasan

3. Teman sekerja (*co workers*)

Hal ini merupakan faktor yang sangat berhubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai yang lainnya, baik yang sama maupun yang berbeda pada jenis pekerjaannya

4. Promosi

Promosi merupakan faktor yang sangat berhubungan dengan ada atau tidaknya kesempatan dalam memperoleh peningkatan karir selama bekerja

5. Gaji/Upah (*pay*)

Merupakan salah satu faktor dalam pemenuhan kebutuhan hidup bagi para pegawai yang dianggap layak ataupun tidak.

1.5.3 Budaya Organisasional

1. Pengertian budaya Organisasional.

Budaya Organisasional adalah sebuah sistem di mana memaknainya sebagai sebuah nilai dalam Organisasional yang meliputi bahasa, simbol, aturan dan kebiasaan yang membedakan Organisasional tersebut dengan Organisasional lainnya yang akan mempengaruhi perilaku dari anggota Organisasional tersebut.

Robbins dan Judge (2013) menyebutkan bahwa Budaya Organisasional (*organizational culture*) adalah sebuah sistem yang memaknai sesuatu secara bersama dan dianut oleh para anggota yang membedakan Organisasionalnya dengan Organisasional yang lain. Sedangkan menurut Cushway dan Lodge (2000), budaya

Organisasional (*Organizational Culture*) merupakan suatu sistem nilai dalam Organisasional yang akan mempengaruhi bagaimana pekerjaan suatu anggota Organisasional itu berperilaku.

Cameron dan Quinn (2011) mempresentasikan Budaya Organisasional (*Organizational Culture*) sebagai nilai-nilai khusus yang dimiliki Organisasional meliputi bahasa dan simbol, aturan dan kebiasaan, dan definisi sukses yang membuat suatu Organisasional unik. Sedangkan menurut Wallach (1983) budaya Organisasional adalah menjelaskan istilah budaya korporasi (*corporate culture*) sebagai bentuk pemahaman bersama perilaku anggota bagaimana cara mereka bekerja dalam melakukan sesuatu. Kepercayaan-kepercayaan, nilai-nilai, norma dan filosofi atau cara hidup (*way of life*) yang dianut individu akan menentukan bagaimana segala sesuatunya berjalan. Dalam pengukurannya Wallach (1983) membaginya ke dalam 3 dimensi, yaitu *bureaucracy culture*, *innovative culture*, dan *supportive culture*.

2. Fungsi budaya Organisasional.

Budaya perusahaan sebagai nilai inti atau esensi falsafah suatu perusahaan baik lemah atau kuat dan melekat, suatu budaya mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi suatu Organisasional untuk mencapai sukses yang didukung semua anggota Organisasional dan memberikan pemahaman bersama tentang arah bersama dan menjadi pedoman berperilaku anggota Organisasional (Deal dan

Kennedy, 2012). Antara lain fungsi budaya Organisasional adalah sebagai berikut:

1. Mempunyai boundary-defining roles, yaitu menciptakan perbedaan antara Organisasional yang satu dengan yang lainnya.
2. Menyampaikan rasa identitas untuk anggota Organisasional.
3. Budaya memfasilitasi bangkitnya komitmen pada suatu yang lebih besar daripada kepentingan diri individual.
4. Meningkatkan stabilitas sistem sosial. Budaya adalah perekat sosial yang membantu menghimpun Organisasional bersama dengan memberikan standar yang cocok atas apa yang dikatakan dan dilakukan pekerja.
5. Budaya melayani sebagai sense-making dan mekanisme kontrol yang membimbing dan membentuk sikap dan perilaku pekerja.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001), budaya Organisasional memiliki fungsi sebagai berikut:

1. Memberi anggota identitas Organisasional
2. Memfasilitasi komitmen kolektif
3. Meningkatkan stabilitas sistem sosial
4. Membentuk perilaku dengan membantu anggota menyadari lingkungannya

Robbins (2012) menyatakan fungsi Organisasional terdiri dari:

1. Budaya memiliki tugas dalam menentukan batasan
2. Budaya Organisasional sebagai identitas anggota Organisasional

3. Membantu dalam pembentukan komitmen
4. Mendukung terciptanya loyalitas dalam sistem sosial.

3. Karakteristik Organisasional.

Dari karakteristik perusahaan kita dapat nilai budaya Organisasionalnya. Dari ciri khas yang dimiliki oleh setiap Organisasional akan memperlihatkan perbedaan budaya Organisasional yang dimiliki satu dengan lainnya.

wallach (1983) mengatakan budaya Organisasional terdiri dari 3 subkultur yaitu:

1. *Bureaucratic culture*
2. *Innovative culture*
3. *Supportive culture*

Menurut Robbins (2012), ada tujuh komponen di dalam budaya Organisasional yaitu:

1. *Innovation and the courage to take risks*, Inovasi dan keberanian untuk mengambil risiko adalah sejauh mana Organisasional mendorong karyawan untuk menjadi inovatif dan mengambil risiko. Selain itu, bagaimana Organisasional menghargai langkah-langkah pengambilan risiko oleh karyawan dan mengangkat ide karyawan

2. *The attention to detail*, Perhatian terhadap detail adalah, sejauh mana Organisasional mengharapkan karyawan menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian terhadap detail
3. *Oriented to the result*, berorientasi pada hasilnya yaitu, sejauh mana manajemen dapat berfokus pada suatu hasil daripada perhatian teknik serta proses yang digunakan dalam mencapai hasil ini.
4. *Oriented to humans*, berorientasi pada manusia yaitu bagaimana keputusan manajemen dalam memperhitungkan efek dari hasil orang yang berada dalam Organisasional
5. *Oriented to the team*, berorientasi pada tim yaitu bagaimana aktivitas kerja dapat diorganisir di sekitar tim, dan tidak hanya pada individu saja untuk mendukung kerjasama
6. *Aggressiveness*, Agresivitas yaitu sejauh mana pelanggar agresif dan Organisasional kompetitif untuk menjalankan suatu budaya masyarakat secara rahasia sebaik mungkin
7. *Stability*. Stabilitas adalah sejauh mana kegiatan Organisasional untuk menerapkan status quo sebagai kontras pertumbuhan.

Menurut McKenna dan Beech (2000) bahwa budaya Organisasional dibagi menjadi beberapa komponen pembentuk yaitu:

1. *The Philosopher*, yang memandu penentu kebijakan Organisasional yang berkaitan dengan karyawan dan klien

2. *Core Value held*, nilai-nilai inti yang dipegang oleh Organisasional
3. *Norms Applied in the work*, norma yang diterapkan di dalam pekerjaan
4. *Rules to relate well in organization*, aturan untuk berhubungan baik dalam Organisasional yang harus dipelajari untuk dapat menyambut anggota baru Organisasional
5. *Certain typical behavior*, perilaku khas tertentu dalam interaksi rutin antara anggota Organisasional, perasaan atau suasana yang diciptakan dalam Organisasional.

4. Indikator budaya Organisasional.

Wallach dalam Lok et al. (2009) merumuskan konsep budaya Organisasional menjadi tiga dimensi, yaitu budaya mendukung (*supportive culture*), budaya inovatif (*innovative culture*) dan budaya birokrasi (*bureaucratic culture*).

1. Budaya birokrasi adalah budaya yang terorganisir dan dijalankan secara sistematis berdasarkan pada kekuasaan serta kontrol yang jelas dengan tanggung jawab serta wewenang yang jelas. Organisasional dengan sebuah budaya ini matang, stabil, terstruktur, prosedural, hierarkis, diatur dan berorientasi pada kekuasaan.
2. Budaya inovatif mempunyai kreativitas, menantang lingkungan kerja, berorientasi hasil, dan digambarkan sebagai

kewirausahaan yang sangat merangsang, ambisius, terdorong dan pengambil risiko.

3. Budaya mendukung memperlihatkan kerja sama antar anggota tim dan berorientasi kepada seseorang, mendorong, dan juga dijadikan sebagai sebuah lingkungan kerja yang dapat dipercaya. Budaya ini terbuka, percaya, harmonis, aman, merata, *humanistic*, mudah bergaul, dan kolaboratif.

Menurut Jones dan George (2008) fokus internal versus eksternal memisahkan peningkatan Organisasional yang didorong oleh kebanyakan proses bisnis internal dan orang-orang yang peduli dari yang disebabkan oleh keinginan pemangku kepentingan eksternal. Stabilitas versus fleksibilitas membedakan antara Organisasional yang lebih stabil dan Organisasional yang mempromosikan inovasi, pertumbuhan pribadi, peningkatan dan perubahan Organisasional yang berkelanjutan. Nilai-nilai yang bersaing menyeberang ke enam dimensi:

1. Karakteristik dominan
2. Kepemimpinan Organisasional
3. Manajemen karyawan
4. Lem Organisasional
5. Penekanan strategis
6. Kriteria keberhasilan

Menurut Cameron and Quinn (2011) untuk keperluan analisis statistika, dimunculkan 2 dimensi utama yang indikator – indikatornya diOrganisasional ke dalam 4 kelompok utama, atau 4 kuadran budaya atau disebut juga sebagai 4 jenis budaya sebagai berikut:

1. *Hierarchy Culture*
2. *Market Culture*
3. *Clan Culture*
4. *Adhocracy Culture*

1.5.4 Lingkungan Kerja

1. Pengertian lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di tempat kerja dalam berbagai aspek baik fisik maupun non fisik yang mempengaruhi kinerja karyawan. Robbins (2002) mengatakan lingkungan kerja merupakan lembaga ataupun kekuatan di luar Organisasional yang memiliki potensi mempengaruhi kinerja Organisasional. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu pertama lingkungan umum dan yang kedua lingkungan khusus. Menurutnya lingkungan umum merupakan sesuatu yang berpotensi untuk memberikan pengaruh pada Organisasional. lingkungan kerja yang tidak baik bisa memberikan efek terhadap kinerja karyawan dan menghabiskan waktu yang lebih banyak.

Spector (1997) menyebutkan beberapa bisnis mengabaikan suatu lingkungan kerja yang cukup penting dalam Organisasional

mereka yang nantinya akan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan mereka. Lingkungan kerja sendiri terbagi menjadi keamanan kerja, keselamatan kepada karyawan, pengakuan atas kinerja yang baik, hubungan baik dengan rekan kerja, motivasi dalam bekerja dengan baik serta partisipasi di dalam proses mengambil keputusan. Ketika karyawan mengetahui bahwa perusahaan menganggap mereka penting akan muncul komitmen dan rasa kepemilikan yang tinggi terhadap Organisasi. Dari penjelasan diatas peneliti dapat menyimpulkan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2012) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seorang yang bekerja, metode kerja yang digunakan, serta pengaturan kerjanya sebagai perseorangan maupun kelompok. Dikatakan bahwa lingkungan dibagi menjadi dua yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Semua yang ada di sekeliling tempat kerja dan memberi pengaruh terhadap karyawan secara langsung maupun tidak disebut lingkungan fisik. Memiliki lingkungan kerja kondusif akan memberikan rasa aman serta memungkinkan karyawan bekerja dengan optimal. Jika seorang karyawan merasa senang terhadap lingkungan kerjanya di mana karyawan tersebut bekerja, hal itu akan berdampak pada karyawan

yang akan menjadi betah dalam bekerja kemudian melakukan waktu aktivitasnya dengan produktif dan efisien.

2. Fungsi lingkungan kerja.

Kenyamanan karyawan dalam bekerja tentunya ditentukan juga oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif memiliki manfaat dan fungsi dalam mempengaruhi kinerja. Nitisemito (1984), mengatakan bahwa lingkungan kerja tidak hanya sekedar mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja dalam melaksanakan tugas, namun seringkali memberikan pengaruh terhadap hal lain yang jauh lebih besar. Faktor yang berbeda dalam lingkungan kerja seperti upah, jam kerja, otonomi yang diberikan kepada karyawan, struktur Organisasi dan komunikasi antara karyawan & manajemen dapat memengaruhi kepuasan kerja (Lane, Esser, Holte, & Anne, 2010).

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa fungsi lingkungan kerja adalah untuk mempengaruhi kinerja karyawan agar meningkat dan juga mendapatkan kepuasan kerja karyawan secara maksimal.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja.

Menurut Siagian (2006) untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan, antara lain:

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega
3. Ventilasi pertukaran udara

4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan
6. Nyaman dan mudah.

Sutrisno (2012), menyebutkan faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi individu adalah:

1. Kondisi fisik
2. Peralatan
3. Waktu
4. Material
5. Pendidikan
6. Supervisi
7. Desain Organisasional
8. Pelatihan
9. Keberuntungan

4. Indikator lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan untuk mendapatkan keadaan yang nyaman dan berpengaruh baik bagi kinerja kerja karyawan serta dengan memperhatikan lingkungan kerja juga berpengaruh kepada kepuasan kerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2012) ada dua dimensi mengenai lingkungan kerja yaitu:

1. Lingkungan fisik

2. Lingkungan non fisik

Sedangkan indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (1992) :

1. *Work atmosphere*
2. *Relationship with colleagues*
3. *Work facilities*

Sedangkan indikator lingkungan kerja menurut Spector (1997):

1. *Job safety and security*
2. *Relationship with co-workers*
3. *Working hours*
4. *Top management*
5. *Esteem needs*

1.5.5 Work Family Conflict

1. Pengertian *Work Family Conflict*

Menurut Frone, Russell & Cooper (Giovanny dan Meily, 2013) *work family conflict* adalah konflik peran yang terjadi pada seorang karyawan, di mana di sisi pekerja harus dapat melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain tetap harus memperhatikan lingkungan keluarga secara keseluruhan. Sehingga hal tersebut mengakibatkan sulit membedakan antara bagaimana pekerjaan dapat mengganggu keluarga dan keluarga dapat mengganggu pekerjaan. Pekerjaan yang dapat mengganggu keluarga, yang berarti sebagian

besar waktu dan perhatian harus dicurahkan untuk melakukan pekerjaan yang mengakibatkan kurangnya waktu untuk keluarga. Begitu juga sebaliknya di mana keluarga yang mengganggu pekerjaan berarti sebagian besar waktu dan perhatiannya yang seharusnya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga justru mengganggu pekerjaan.

Howard (2008) mengemukakan *work family conflict* terjadi ketika ada ketidaksesuaian antara peran yang satu dengan peran lainnya (*inter-role conflict*) di mana terdapat tekanan yang berbeda antara peran di keluarga dan di pekerjaan.

Greenhaus dan Beutell (1985), mengatakan *work family conflict* merupakan salah satu dari bentuk konflik antar yaitu bagaimana tekanan atau ketidakseimbangan antara peran di pekerjaan dengan peran dalam keluarga. Salah satu pertanda akan terjadinya *work family conflict* adalah adanya ketidakseimbangan antara peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga yang disebabkan waktu karena waktu dan tenaga yang ada sudah terpakai untuk bekerja. Dampaknya waktu dan tenaga yang seharusnya untuk keluarga sudah habis terpakai untuk pekerjaan. Greenhaus dan Beutell (1985) mengatakan mengenai indikator yang digunakan oleh *Work Family Conflict* di antaranya *strain-based conflict*, *time-based conflict*, dan *behavior-based conflict*.

2. Penyebab terjadinya konflik.

Stoner dan Charles (1990) menyatakan mengenai faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda, di antaranya :

1. *Time pressure*, yaitu dimana waktu yang dimiliki hanya untuk bekerja, maka akan mengurangi waktu yang seharusnya dipakai untuk keluarga.
2. *Family size dan support*, yaitu ketika memiliki anggota keluarga yang banyak maka konflik yang terjadi semakin banyak, namun ketika semakin banyak dukungan yang diberikan oleh keluarga maka konflik yang terjadi semakin menurun.
3. Kepuasan kerja, yaitu ketika mendapatkan kepuasan kerja maka konflik yang dirasakan akan semakin sedikit.
4. *Marital and life satisfaction*, yaitu ketika seorang wanita bekerja maka akan muncul asumsi negatif terhadap pernikahannya.
5. *Size of firm*, yaitu konflik peran ganda yang dimiliki oleh seseorang akan dapat dipengaruhi oleh banyaknya pekerja dalam suatu perusahaan.

3. Dampak *work family conflict*

Menurut Amstad., et al (2011) *work family conflict* adalah masalah yang sering kali dianggap berpotensi memberi pengaruh negatif terhadap perilaku serta kesejahteraan karyawan dan menjadi sumber stress bagi para pekerja. Hal tersebut dapat memberi dampak yang dikategorikan menjadi:

1. Dampak *work family conflict* yaitu komitmen Organisasional, kelelahan, kepuasan kerja, absensi, niat untuk berhenti, pekerjaan yang berhubungan dengan regangan, serta organizational citizenship behaviour.
2. Dampak *family work conflict* yaitu berhubungan dengan keluarga diantaranya seperti kepuasan perkawinan, keluarga yang berhubungan dengan regangan, dan kepuasan keluarga,
3. Dampak *work family conflict* yang terjadi dari kedua arah (pekerjaan dan keluarga) yaitu seperti kepuasan hidup, keluhan somatik, depresi, tekanan psikologis, dan penggunaan atau penyalahgunaan narkoba.

4. Indikator *work family conflict*

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) mengenai multidimensi dari *Work Family Conflict* di antaranya :

- a. *Time-based conflict* (konflik berdasar waktu), yaitu bentrokan waktu yang diperlukan dalam mengerjakan suatu tuntutan baik keluarga maupun pekerjaan yang nantinya akan mengurangi waktu untuk mengerjakan tuntutan lainnya. Greenhaus dan Beutell (1985), menyebutkan bahwa time-based conflict terjadi karena:

1. Tekanan waktu yang terkait dengan waktu dalam memenuhi satu peran dan tidak dapat cukup waktu untuk memenuhi peran lainnya,

2. Ketika harus fokus pada satu peran namun harus hadir secara fisik dalam peran lainnya dalam memenuhi tuntutan.
- b. *Strain-based conflict* (konflik berdasar tegangan), yaitu terjadi apabila tuntutan dari satu peran mempersulit dalam memenuhi suatu tuntutan terhadap peran lainnya . Hal tersebut dapat menyebabkan pekerjaan mengalami *fatigue*, ketidakpuasan, kecemasan, ketegangan, dan depresi.
 - b. *Behavior-based conflict* (konflik berdasar perilaku) yaitu terjadi apabila berperilaku dengan pola tertentu dalam satu peran tidak dapat sesuai dengan pola perilaku yang ada dalam peran lainnya yang mengakibatkan timbulnya ketidaksesuaian. Contohnya ketika seorang anggota keluarga diharapkan memiliki kasih sayang, kehangatan, dan pengertian namun di dalam pekerjaannya diharuskan berperilaku tegas, asertif, maupun konformitas

1.6 Hubungan Antara Variabel.

1.6.1 Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kinerja Karyawan.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ying., et al (2008).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Ying., et al ditemukan bahwa secara umum, dan dengan beberapa pengecualian, perilaku kepemimpinan memiliki peran penting dalam memediasi hubungan antara komitmen Organisasional dan budaya Organisasional. Komitmen Organisasional ditemukan memiliki hubungan secara signifikan terhadap kepuasan kerja, namun tidak terhadap kinerja karyawan. Hanya budaya suportif yang terpengaruh oleh hubungan antara komitmen dan kepuasan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Sangadji dan Sopiah (2013)

Penelitian yang telah dilakukan oleh Sangadji dan Sopiah ditemukan bahwa budaya Organisasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja para dosen. Yang kedua kinerja dosen dipengaruhi oleh kepuasan kerja secara signifikan. Yang ketiga kinerja para dosen dipengaruhi oleh budaya Organisasional secara signifikan. Yang keempat kinerja dosen dipengaruhi oleh budaya Organisasional secara positif signifikan melalui kepuasan kerja.

H₁ : Terdapat pengaruh yang signifikan dari Budaya Organisasional terhadap Kinerja Karyawan.

1.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Riyanto., et al (2017)

Penelitian yang telah dilakukan oleh Riyanto., et al diketahui bahwa ada pengaruh yang simultan terhadap motivasi kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja serta

lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Juliarti., et al (2018)

Dari Penelitian yang dilakukan oleh Juliarti., et al menunjukkan (1) kompensasi terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (2) lingkungan kerja terbukti positif signifikan berpengaruh pada kepuasan kerja (3) kepuasan kerja terbukti pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (5) lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil statistik semua variabel dampak positif dan signifikan.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Indrasari (2017)

Penelitian yang telah dilakukan oleh Indrasari membuktikan hipotesis bahwa budaya Organisasional, bekerja lingkungan, gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja dosen Perguruan Tinggi Negeri Bojonegoro.

H₂ : Terdapat pengaruh yang signifikan dari Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

1.6.3 Pengaruh *Work family Conflict* terhadap Kinerja karyawan.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Warokka dan Febrilia (2015)

Penelitian yang telah dilakukan oleh Warokka dan Febrilia menunjukkan bahwa yang pertama kepuasan kerja dipengaruhi oleh konflik kerja-keluarga (*work family conflict*) secara negatif signifikan, yang kedua konflik keluarga-pekerjaan (FWC) memberi dorongan yang signifikan untuk keluar dari pekerjaan pada wanita yang sudah menikah dan bekerja, dan yang ketiga dalam hal konteks kinerja pekerjaan, kedua konflik ini memiliki efek yang sama tetapi, hanya konflik pekerjaan-keluarga saja yang berpengaruh signifikan.

2. penelitian yang dilakukan oleh Li., et al (2016)

Dari Penelitian yang dilakukan oleh Li., et al menunjukkan bahwa hubungan antara konflik kerja-keluarga dan persepsi pengawas dari konflik karyawan bervariasi berdasarkan jenis kelamin karyawan dan arah konflik yang sedang dipertimbangkan. Secara khusus, hubungan antara dua sumber peringkat (karyawan dan penyelia) lebih kuat untuk karyawan pria ketika konflik dipertimbangkan.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Wang dan Tsai (2014)

Dari Penelitian yang telah dilakukan oleh Wang dan Tsai menunjukkan hasil bahwa (a) tingkat konflik keluarga-ke-pekerjaan mempengaruhi kinerja pekerjaan secara negatif, (b) tingkat *work family conflict* tidak secara signifikan mempengaruhi kinerja pekerjaan, (c) dukungan dari teman memperkuat efek negatif dari konflik keluarga-ke-pekerjaan pada pekerjaan kinerja, dan (d)

dukungan dari rekan kerja melemahkan hubungan antara *work family conflict* dan kinerja pekerjaan.

H₃ : Terdapat pengaruh negatif signifikan antara *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan.

1.6.4 Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kepuasan Kerja

1. Penelitian yang telah dilakukan Al-Abdullat dan Dababneh (2018)

Dari penelitian yang dilakukan oleh Al-Abdullat dan Dababneh menunjukkan hasil bahwa (1) Tidak ada efek positif yang signifikan dari budaya Organisasional di KM di sektor perbankan di Yordania pada tingkat $\alpha \leq 0.05$ (2) Tidak ada efek positif yang signifikan dari kepuasan kerja di KM di sektor perbankan di Yordania pada tingkat $\alpha \leq 0.05$ (3) Kepuasan kerja tidak memediasi efek budaya Organisasional pada manajemen pengetahuan di sektor perbankan di Yordania pada tingkat $\alpha \leq 0.05$.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Shurbagi (2015)

Dari penelitian yang dilakukan oleh Shurbagi menunjukan adanya hubungan di antara tiga variabel studi seperti budaya Organisasional, kepuasan kerja, dan komitmen Organisasional adalah hubungan yang positif dan signifikan sedangkan budaya Organisasional memberi pengaruh kepuasan pekerjaan dan komitmen Organisasional di bank komersial di Libya.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Widagdo., et al (2013)

Penelitian yang telah dilakukan oleh Widagdo., et al menunjukkan bahwa yang pertama secara empiris kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh budaya Organisasional secara signifikan. Yang kedua secara empiris bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen Organisasional. Yang ketiga secara empiris kepuasan kerja karyawan dipengaruhi budaya Organisasional dan komitmen Organisasional secara signifikan.

H. : Terdapat pengaruh signifikan dari Budaya Organisasional terhadap Kepuasan Kerja.

1.6.5 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

1. Penelitian yang dilakukan oleh Raziq dan Maulabakhsh (2015)

Penelitian yang telah dilakukan oleh Raziq dan Maulabkhsh ditemukan kepuasan kerja karyawan memiliki hubungan positif dengan lingkungan kerja. Penelitian ini menyimpulkan pentingnya lingkungan kerja yang baik dalam memaksimalkan tingkat kepuasan kerja dalam prospek bisnis.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Ashraf., et al (2013)

Dari penelitian yang dilakukan oleh Ashraf., et al menunjukkan lingkungan kerja meningkatkan tingkat kepuasan karyawan, produktivitas dan melakukan pekerjaan secara efektif. Lingkungan kerja menyediakan fasilitas untuk memuaskan kinerja kerja karyawan tepat waktu, mencapai target, kerja cepat, penghapusan kesalahan, kepercayaan, mengembangkan ide-ide baru,

komitmen kerja, produktivitas dan meningkatkan kinerja Organisasional. lingkungan kerja lebih baik untuk mengatur untuk memimpin di pasar. Dalam penelitian ini untuk tujuan mengembangkan kerangka kerja dan untuk memeriksa hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja pada kinerja Organisasional peran mediasi kepuasan pekerjaan karyawan dipelajari. konsekuensi bahwa kemajuan Organisasional dalam kebijakan lingkungan untuk meningkatkan kinerja Organisasional. penelitian menemukan untuk menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Organisasional dari sektor tekstil di Pakistan.

H₅ : Terdapat pengaruh yang signifikan dari Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

1.6.6 Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja

1. Penelitian yang dilakukan Adekanye dan Nduka (2017)

Dari penelitian yang dilakukan oleh Adekanye dan Nduka menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga memiliki pengaruh yang rendah terhadap kepuasan kerja dan pekerjaan kinerja pustakawan wanita. Studi ini juga menemukan bahwa skor keseluruhan pada kepuasan kerja (rata-rata = 2.92) menunjukkan bahwa pustakawan wanita puas dengan pekerjaan mereka. Selain itu, penelitian juga menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Goodarzi dan Hatam (2015)

Dari penelitian yang dilakukan oleh Goodarzi dan Hatam menunjukkan bahwa konflik pekerjaan - keluarga dan konflik pekerjaan - keluarga keduanya memiliki efek yang negatif terhadap kepuasan kerja. Di sisi lain, fasilitas pekerjaan-keluarga dan pekerjaan keluarga fasilitasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Perlu dicatat bahwa kepuasan kerja adalah parameter efektif pada kinerja pekerjaan

H₀ : Terdapat pengaruh negatif signifikan dari *Work Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja.

1.6.7 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Khan., et al (2012)

Dari penelitian yang dilakukan oleh Khan, Nawaz, Aleem dan Hamed menunjukkan bahwa aspek yang ada seperti: keselamatan pekerjaan, kondisi kerja, gaji, promosi, dan keamanan, otonomi kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan maupun sifat pekerjaan; semuanya dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja

2. Penelitian yang dilakukan oleh Fadlallah (2015)

Penelitian yang telah dilakukan oleh Fadlallah dapat diketahui bahwa terdapat faktor-faktor kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang memiliki hubungan positif signifikan secara statistic.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Pawirosumarto., et al (2016)

Dari penelitian yang dilakukan oleh Pawirosumarto., *et al* dapat diketahui bahwa budaya Organisasional, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan memiliki dampak yang positif dan signifikan pada kepuasan kerja, namun hanya gaya kepemimpinan yang memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan dan positif pada kinerja karyawan dan itu bukan merupakan variabel mediasi

H₇ : Terdapat pengaruh yang signifikan dari Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan

1.6.8 Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kinerja Karyawan dengan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Syauta., et al (2012)

Dari hasil penelitian yang dilakukan Syauta., et al ditemukan bahwasanya kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh budaya Organisasional. Tetapi kinerja karyawan dapat dipengaruhi budaya Organisasional apabila dimediasi oleh kepuasan kerja.

H₈ : Diduga terdapat pengaruh budaya Organisasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

1.6.9 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Chaudhry., et al (2017)

Penelitian yang telah dilakukan oleh Chaundhry., et al menunjukkan bahwa yang pertama pelatihan, lingkungan kerja, *employee engagement*, serta kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja, yang kedua kepuasan kerja dan *employee engagement* bias dijadikan sebagai mediator dari pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja kinerja.

H₁ : Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

1.6.10 Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan dengan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*.

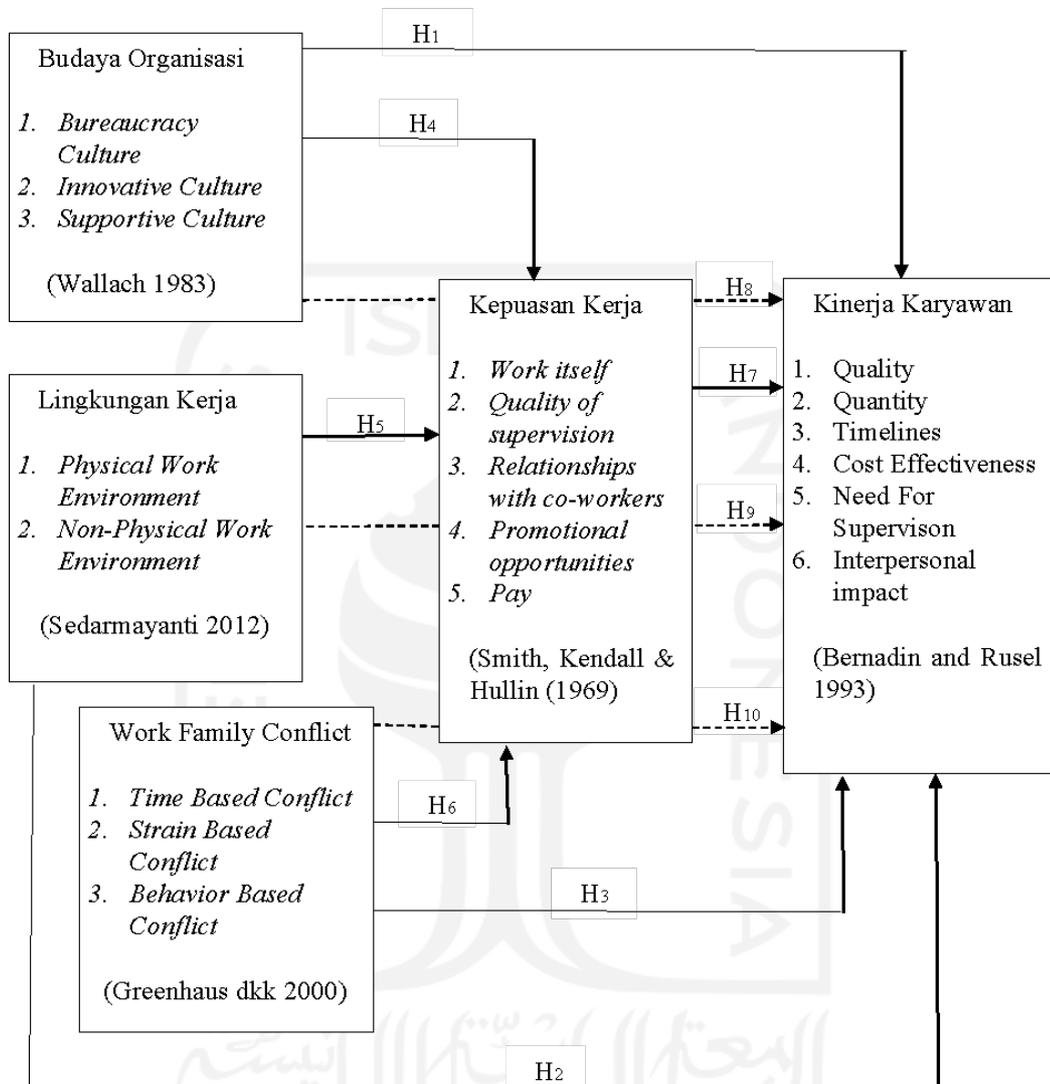
1. Penelitian yang dilakukan oleh Zain dan Setiawati (2018)

Dari penelitian yang dilakukan oleh Zain dan Setiawati menunjukkan bahwa konflik kerja keluarga tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen Organisasional, sedangkan kepuasan kerja memiliki signifikan dan pengaruh positif pada komitmen Organisasional. Konflik kerja keluarga menunjukkan pengaruh signifikan dan negatif pada kinerja karyawan, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif pada kinerja karyawan. Konflik kerja keluarga dan kepuasan kerja memiliki arahan yang lebih besar pengaruh pada kinerja karyawan daripada pengaruh tidak

langsung dari konflik kerja keluarga dan kepuasan kerja pada kinerja karyawan sampai komitmen Organisasional.

H₁₀ : Diduga terdapat pengaruh negatif signifikan *work family conflict* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.





Gambar 2.1 Kerangka pikir

BAB III

METODE PENELITIAN

2.1 Pendekatan Penelitian

Sugiyono (2015) menyebutkan bahwa metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditentukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengidentifikasi masalah

Pendekatan yang akan digunakan dalam melakukan penelitian ini digunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Creswell (2010) adalah bertujuan menguji sebuah teori tertentu dengan cara meneliti pengaruh hubungan antar variabel. Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif yaitu penelitian tentang data yang dikumpulkan dalam bentuk angka, kemudian berupa data kualitatif sebagai proses penelitian deskriptifnya, seperti kata atau kalimat yang tersusun dalam angket, kalimat hasil konsultasi atau wawancara antara peneliti dan informan. Oleh karena itu menggunakan jenis metode penelitian deskriptif kuantitatif, maka data yang digunakan adalah data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang diangkat (Sugiyono 2015).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya Organisasional (X_1), lingkungan kerja (X_2), *work family conflict* (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* (Z)

2.2 Profil Perusahaan

2.2.1 Lokasi Perusahaan

Jl. Gowongan Kidul No.33 - 49, Sosromenduran, Gedong Tengen, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55271. (0274) 6429155

2.2.2 Sejarah Perusahaan

Horison Ultima Riss Yogyakarta adalah hotel bintang empat yang berdiri pada tanggal 20 November 2013, yang menggabungkan keindahan desain dan kenyamanan tinggal. Dirancang sebagai *representative* dari jawa modern. Hotel ini terletak di pusat kota dan dekat dengan pusat hiburan seperti distrik perbelanjaan Malioboro. Jarak dari bandara ini sekitar 45 menit seperti beberapa situs budaya kota lainnya.

2.2.3 Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi Perusahaan

Kami bertujuan untuk memberikan pelayanan hotel dan resort yang berkualitas dengan pelayanan perhotelan Indonesia yang ramah dengan desain yang unik yang akan membuat orang senang dan tersenyum dan kepuasan kepada seluruh kalangan.

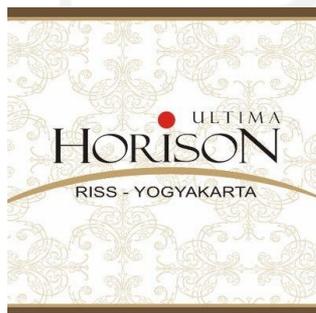
2. Misi Perusahaan

-Kami berusaha untuk menjadi perusahaan manajemen perhotelan Indonesia yang membuat kesan yang berbeda dan memberikan kesan positif dengan semua kalangan

-Sumber Daya Manusia: Kami mengembangkan dengan tim yang berbakat dengan sikap positif, kreatif dan inovatif serta dengan pengalaman yang sangat baik yang membuat tamu kami senang, tersenyum dengan kepuasan.

-Mitra Kerja: Kami bersama-sama untuk menciptakan tekad yang kuat, hubungan jangka panjang dan hubungan saling menghargai karena hanya pemilik – operator seperti kami yang dapat melakukan hal ini.

2.2.4 Logo Perusahaan



2.3 Variabel Penelitian

Creswell (2010), Variabel adalah sesuatu yang merujuk pada suatu karakteristik atau atribut tertentu dari seorang individu ataupun

Organisasional yang bisa diukur dan diobservasi. Sekaran dan Bougie (2017) menjelaskan bahwa variabel yang menjadi fokus utama dari peneliti adalah variabel dependen. Variabel tersebut merupakan suatu variabel terikat yang digunakan sebagai faktor yang sesuai dari investigasi yang sedang dilakukan. Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang diciptakan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut (Sugiyono, 2015).

Creswell (2010) Mengatakan bahwa terdapat empat tipe variabel yang terdiri dari variabel independen, variabel dependen, variabel *intervening* atau variabel mediasi dan variabel moderat. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tiga jenis variabel yaitu variabel dependen, variabel independen dan variabel *intervening* atau mediasi. Dalam penelitian ini budaya Organisasional, lingkungan kerja, dan *work family conflict* sebagai variabel independen (X), kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y) dan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* (Z).

1. Variabel Independen

Sekaran dan Bougie (2017), Menjelaskan variabel bebas (*independent variable*) merupakan sebuah variabel yang mampu memberi pengaruh kepada variabel terikat, baik itu secara positif maupun negatif. Variabel independen merupakan suatu variabel yang mungkin dapat menyebabkan, memengaruhi dan berefek pada outcome (Creswell, 2010). Variabel tersebut dikenal juga dengan berbagai istilah seperti variabel *treatment*, *manipulated*, *antecedent* atau *predictor*.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah budaya Organisasional sebagai X1, lingkungan kerja sebagai X2 dan *work family conflict* sebagai X3.

2. Variabel Dependen

Sekaran dan Bougie (2017), variabel terikat (*dependen variabel*) adalah variabel yang menjadi fokus peneliti dalam melakukan penelitian. Variabel dependen merupakan suatu variabel yang bergantung dan terikat pada variabel bebas. Variabel terikat ini adalah pengaruh dari hasil variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Creswell, 2010). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

3. Variabel *Intervening*

Sekaran dan Bougie (2017), menjelaskan variabel perantara (*mediating variabel/intervening variabel*) merupakan sebuah variabel yang biasanya muncul saat variabel bebas mulai memberi pengaruh pada variabel terikat, dan saat pengaruh variabel bebas terasa pada variabel terikat. Variabel *intervening* ataupun *mediating* berada di antara variabel bebas dan juga variabel terikat (Creswell 2010). Variabel ini sebagai variabel antara yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi timbulnya variabel dependen. Variabel *intervening* dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja.

2.4 Definisi Operasional

2.4.1 Budaya Organisasional (X1)

Menurut Wallach (1983) budaya Organisasional adalah menjelaskan istilah budaya korporasi (*corporate culture*) sebagai bentuk pemahaman bersama perilaku anggota – bagaimana cara mereka bekerja dalam melakukan sesuatu. Kepercayaan-kepercayaan, nilai-nilai, norma dan filosofi atau cara hidup (*way of life*) yang dianut individu akan menentukan bagaimana segala sesuatunya berjalan. Dalam pengukurannya Wallach (1983) membaginya ke dalam 3 dimensi, yaitu

1. *Bureaucracy Culture* (budaya birokrasi) adalah budaya yang terorganisir serta sistematis yang berdasar pada kekuasaan dan kontrol disertai tanggung jawab dan wewenang yang cukup jelas. Organisasional dengan budaya ini matang, stabil, terstruktur, prosedural, hierarkis, diatur dan berorientasi pada kekuasaan.

Indikatornya:

- a. Manajemen perusahaan memberikan kepemimpinan pribadi
- b. Menerima tanggung jawab untuk kualitas
- c. Mendorong produksi agar tepat waktu
- d. Mendorong keterlibatan seorang karyawan dalam proses produksi

2. *Innovative Culture* (budaya inovatif) mempunyai kreativitas, menantang lingkungan kerja, berorientasi pada hasil, dan digambarkan sebagai seorang wirausahawan yang ambisius, terdorong, merangsang, dan seorang pengambil risiko.

Indikatornya:

- a. Memprioritaskan kualitas kerja
 - b. Memiliki strategi komunikasi internal
 - c. Mendorong untuk inovasi
3. *Supportive Culture* (budaya mendukung) menampilkan bagaimana kerja sama antara anggota tim dan berorientasi kepada orang, mendorong, dan sebagai sebuah lingkungan kerja yang saling memiliki rasa percaya. Budaya ini bersifat terbuka, harmonis, percaya, merata, aman, mudah bergaul, humanistik serta kolaboratif.

Indikatornya:

- a. Akses mudah dalam pengambilan kebijakan
- b. Umpan balik positif
- c. Lingkungan yang ramah dan koordinasi yang bagus
- d. Meningkatkan komunikasi antar manajemen dan karyawan

2.4.2 Lingkungan Kerja (X2)

Menurut Sedarmayanti (2012) definisi lingkungan kerja adalah, lingkungan sekitarnya dimana karyawan bekerja berupa keseluruhan alat perkakas dan bahan yang digunakan dalam pekerjaan serta metode kerjanya, dalam pengaturan kerjanya baik sebagai individu maupun dalam

bentuk kelompok. Menurut Sedarmayanti lingkungan kerja dibagi menjadi 2 yaitu

1. *Physical Work Environment* (lingkungan kerja fisik) adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Indikatornya:

- a. Ruang kantor dilengkapi dengan penerangan yang cukup.
 - b. Ruang kantor dilengkapi dengan sirkulasi udara yang cukup baik.
 - c. Lokasi kerja jauh dari kebisingan.
 - d. Peralatan di kantor cukup lengkap untuk memudahkan pekerjaan karyawan dalam bekerja.
2. *Non-Physical Environment* (lingkungan kerja non fisik) adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja,

baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Indikatornya:

1. Terdapat petugas keamanan dan sarana yang cukup baik.
2. Karyawan memiliki sikap baik dan ramah.
3. Hubungan antar karyawan terjalin baik.
4. Karyawan berusaha untuk menghargai dan menghormati antar karyawan.
5. Atasan karyawan mempunyai sikap baik terhadap semua karyawannya.
6. Karyawan berkomunikasi baik dengan atasannya.

2.4.3 Work Family Conflict (X3)

Greenhaus dan Beutell dalam Anafarta (2011:168) mendefinisikan konflik pekerjaan-keluarga sebagai bentuk konflik peran di mana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) multidimensi dari Work Family Conflict adalah :

1. *Time-based conflict* (konflik berdasarkan waktu) yaitu terjadi apabila waktu yang dibutuhkan dalam menjalankan sebuah tuntutan akan mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan tuntutan yang lain.

Indikatornya:

- a. Kurang/tidak adanya waktu untuk acara keluarga.

- b. Kurang/tidak adanya waktu untuk melaksanakan kewajiban rumah tangga karena pekerjaan.
- c. Waktu untuk kebersamaan keluarga kurang.

2. *Strain-based conflict* (konflik berdasarkan tegangan) terjadi ketika tuntutan dari satu peran mempersulit pemenuhan tuntutan peran lain yang mungkin dapat pekerjaan mengalami *fatigue*, ketidakpuasan, ketegangan, depresi, dan kecemasan.

Indikatornya:

- a. Merasa lelah untuk melakukan kewajiban rumah tangga setelah bekerja.
- b. Tekanan pekerjaan membuat emosi tidak stabil saat di rumah.
- c. Konsentrasi mengurus keluarga terganggu karena beban pekerjaan

3. *Behavior-based conflict* (konflik berdasarkan perilaku) terjadi apabila pola dalam berperilaku tertentu dalam menjalankan satu peran tidak sesuai dengan pola perilaku dalam menjalankan peran lainnya yang akan menimbulkan ketidaksesuaian.

Indikatornya:

- a. Cara dalam pemecahan masalah di tempat kerja tidak akan efektif dilakukan di rumah
- b. Aturan yang diterapkan di tempat kerja tidak bisa dilakukan di rumah

- c. Kebiasaan di tempat kerja tidak bisa dilakukan di rumah

2.4.4 Kepuasan Kerja (Z)

Smith, Kendall, dan Hullin (dalam Luthans, 2006) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional di mana merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Menurut Smith, Kendall & Hullin (dalam Luthans, 2006) ada beberapa dimensi kepuasan kerja yang dapat digunakan untuk mengungkapkan karakteristik penting mengenai pekerjaan, di mana orang dapat meresponnya, di antaranya:

1. *Work itself* (pekerjaan itu sendiri) yaitu setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut.

Indikatornya:

- a. Karyawan sangat menyukai pekerjaannya.
 - b. Karyawan merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaannya.
 - c. Karyawan dengan senang hati melakukan tugas dari pekerjaannya.
 - d. Karyawan merasa mendapatkan banyak keberhasilan dari pekerjaan yang dilakukan.
2. *Quality of Supervision* (kualitas pengawasan) yaitu bagaimana orang yang senantiasa akan memberi perintah ataupun petunjuk dalam melaksanakan pekerjaannya. Cara yang dapat dilakukan atasan dapat

menyenangkan ataupun tidak bagi seseorang dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Indikatornya:

- a. Pimpinan memberikan dukungan kepada karyawan dalam melakukan pekerjaan.
 - b. Manajer (supervisor) memiliki motivasi kerja yang tinggi
 - c. Para atasan mau mendengarkan bawahannya.
 - d. Atasan memperlakukan bawahan dengan baik
 - e. Pimpinan memberikan dukungan kepada karyawan dalam melakukan pekerjaan
3. *Co Workers* (teman kerja) merupakan hubungan antara pegawai dengan atasannya ataupun dengan karyawan lainnya baik yang memiliki pekerjaan sama maupun berbeda.

Indikatornya:

- a. Karyawan saling memberikan dukungan terhadap rekan kerjanya.
- b. Karyawan mampu memberikan bantuan kepada sesama karyawan yang sedang mengalami kesulitan.
- c. Karyawan menikmati bekerja dengan rekan-rekannya.
- d. Karyawan memiliki tanggung jawab terhadap rekan kerjanya.

4. *Promotions Opportunities* (peluang promosi) adalah faktor yang memiliki hubungan dengan ada ataupun tidak kesempatan untuk memperoleh promosi peningkatan karir dalam bekerja

Indikatornya:

- a. Perusahaan memberikan peluang para karyawan untuk mengikuti program promosi jabatan.
 - b. Karyawan puas dengan dengan dasar-dasar penilaian yang digunakan perusahaan untuk promosi.
 - c. Perusahaan memberikan tingkat kesesuaian yang sama kepada karyawan untuk promosi jabatan dengan standar yang ditetapkan
 - d. Karyawan puas dengan promosi yang dilakukan perusahaan,
 - e. Jika karyawan melakukan pekerjaan dengan baik akan mendapat promosi.
 - f. Karyawan puas dengan kemajuan karirnya.
5. *Pay* (gaji/upah) merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Indikatornya:

- a. Karyawan puas terhadap gaji yang diberikan lebih baik dari pesaing.
- b. Karyawan merasa puas dengan gaji yang sesuai dengan yang dikerjakan.

- c. Karyawan merasa puas dengan gaji yang sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki.
- d. Karyawan merasa puas dengan dengan tunjangan yang diterima.

2.4.5 Kinerja Karyawan (Y)

Bernardin dan Russel (1993) berkata *performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a time period*. Hasil aktivitas pekerjaan yang dilakukan dalam periode waktu tertentu yang dicatat merupakan suatu bentuk kinerja. Bernardin dan Russel (1993), menjelaskan bagaimana dalam hal penilaian kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menggunakan enam kriteria sebagai berikut:

1. *Quality* (kualitas) bagaimana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tertentu dengan mendekati kesempurnaan dengan ideal dan mampu menyesuaikan diri terhadap hal tersebut.

Indikatornya:

1. Ketelitian seseorang ketika mengerjakan tugasnya.
 2. keahlian seseorang dalam melakukan pekerjaannya dengan standar kerja yang telah ditetapkan.
 3. keahlian seseorang dalam melakukan pekerjaannya dengan mematuhi prosedur kerja.
2. *Quantity* (kuantitas) adalah berapa banyak yang dapat dihasilkan oleh karyawan dari suatu pekerjaan yang telah diberikan.

Indikatornya:

1. Keahlian seseorang dalam mengerjakan tugas sesuai target kerja yang telah diberikan.
 2. Keahlian seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan.
 3. Keahlian seseorang dalam melaksanakan tugas dengan tanggung jawab sesuai prosedur yang telah diberikan.
3. *Timelines* (ketepatan waktu) adalah bagaimana karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dalam batas waktu tertentu.

Indikatornya:

1. keahlian seseorang ketika menyelesaikan tugas yang diberikan sebelum batas waktu yang ditetapkan.
 - b. Bagaimana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu..
 - b. Bagaimana seseorang dapat menggunakan waktu istirahatnya dengan tepat.
 - b. Bagaimana seorang karyawan masuk kantor tepat waktu.
 - b. Bagaimana seorang karyawan mampu pulang kantor sesuai waktu yang ditentukan,
4. *Cost effectiveness* (efektivitas biaya) adalah bagaimana memaksimalkan keuntungan dan meminimalisir kerugian dengan menggunakan sumber daya yang dimiliki Organisasi seperti manusia, teknologi, keuangan serta materi yang dimiliki.

Indikatornya:

1. Bagaimana seorang karyawan mampu bekerja secara efektif.
 2. Kemampuan karyawan dalam meminimalisir kesalahan dalam pekerjaan.
 3. Bagaimana karyawan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.
 4. Bagaimana karyawan dapat menguasai kemampuan yang diperlukan dalam bidang pekerjaannya.
 5. Kemampuan karyawan dalam pengoptimalan biaya yang nantinya akan digunakan mendukung kegiatan pelatihan.
5. *Need for supervision* (perlu pengawasan) adalah sejauh bagaimana seorang karyawan dapat meminimalisir kerugian dalam menjalankan fungsi pekerjaannya tanpa meminta bantuan dari pengawas atau intervensi lain dalam bentuk apapun.

Indikatornya:

1. Bagaimana karyawan mampu bekerja tanpa adanya pengawasan.
 2. Bagaimana karyawan mampu bertanggung jawab dalam bekerja.
 3. Kemampuan karyawan menyelesaikan kesulitan yang dihadapi tanpa adanya bantuan dari pengawas.
6. *Interpersonal impact* (pengaruh interpersonal) adalah sejauh bagaimana seseorang dapat mempromosikan perasaan harga diri, kerja sama, serta memiliki niat baik, di antara para rekan kerja dan bawahan.

Indikatornya:

1. Kemampuan karyawan dalam menghargai hasil kerja sesama antara rekan kerja.
2. Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan karyawan lain.
3. Kemauan karyawan dalam mendukung rekan kerja.

2.5 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan data.

2.5.1 Jenis Data

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diterima oleh peneliti dari tangan pertama berkaitan dengan variabel yang akan diteliti untuk tujuan yang spesifik (Sekaran dan Bougie, 2017)

Pada penelitian ini data primer yang digunakan berasal dari responden yang merupakan tenaga medis yang ada di Hotel Horison Ultima Riss Yogyakarta yang berkaitan dengan responden sendiri, seperti persepsi terhadap variabel yang diteliti.

2. Data Sekunder

Sekaran dan Bougie (2017) data yang mengacu pada informasi yang didapatkan dari berbagai sumber disebut data sekunder. Data sekunder pada penelitian biasanya berupa profil, sejarah, visi, misi,

struktur Organisasional dan dokumen pendukung lainnya terkait beberapa dengan variabel sebagai data pendukung.

2.5.2 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini dalam pengambilan datanya akan menggunakan kuesioner. Sekaran dan Bougie (2017), menjelaskan kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang diambil dengan menggunakan daftar pertanyaan yang sudah ditulis dan disusun secara sistematis yang sebelumnya telah dirumuskan oleh peneliti di mana responden akan mencatat jawaban mereka, kemudian jawaban biasanya akan lebih erat dengan pilihan tertentu. Pada setiap pertanyaan maupun pernyataan yang sudah disediakan disediakan jawaban menggunakan skala likert.

Sekaran dan Bougie (2017), mengemukakan bahwa skala likert meliputi 5 titik yang ada di dalamnya berisi pernyataan setuju dan tidak setuju dari para responden. Berikut merupakan 5 pengukuran jawaban kuesioner:

Tabel 3. Skala Likert Pengumpulan Data

Jawaban	Nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

2.6 Populasi dan Sampel Penelitian

2.6.1 Populasi

Populasi adalah suatu hal yang menarik bagi peneliti dalam melakukan investigasi berkaitan dengan kelompok orang, kejadian dan lainnya yang nantinya dapat dibentuk menjadi sebuah opini. (Sekaran dan Bougie, 2017).

Dalam penelitian ini populasi mengacu kepada karyawan yang berada di Hotel Horison Ultima Riss Yogyakarta.

2.6.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian dari Populasi. Populasi pada penelitian ini adalah 58 karyawan (Sekaran dan Bougie, 2016:237). Penelitian ini menggunakan metode sensus dalam pemilihan sampelnya, metode penelitian sensus adalah metode pengambilan sampel penelitian dengan menggunakan seluruh Populasi sebagai sampelnya (Yunus, 2010:262). Dengan menggunakan metode sensus diharapkan meminimalisir kesalahan dan penyimpangan pada hasil akhir penelitian sehingga penulis menggunakan seluruh karyawan Hotel Horison Ultima Riss Yogyakarta.

2.7 Metode Analisis Data.

2.7.1 Analisis Deskriptif

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode analisis data deskriptif. Analisis deskriptif merupakan analisis yang dilakukan dengan menampilkan dan mendeskripsikan suatu data. Analisis ini dapat digunakan dalam penggambaran informasi mengenai suatu karakteristik individu tertentu maupun unit-unit analisis pada data yang akan menjadi

perhatian bagi peneliti (Sugiarto, 2017). Penyajian datanya memakai tabel, grafik serta meringkas dan menjelaskan terkait data yang ada dengan tujuan memusatkan dan memvariasi data atau bentuk distribusi data lainnya.

2.7.2 Analisa Structural Equation Modelling (SEM)

Pada penelitian yang telah dilakukan ini, metode analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Model* (SEM), yang menggunakan bantuan software komputer berupa *Partial Least Square* (PLS). *Structural Equation Modeling* (SEM) Biasanya sering dipakai dalam berbagai bidang ilmu serta dikembangkan lebih lanjut ketika menemui kesulitan dalam analisis multivariat. Latan (2012), dalam Haryono (2017), menjelaskan mengenai *Structural Equation Modeling* (SEM) merupakan teknik analisis multivariat generasi kedua yang dapat menggabungkan analisis faktor serta jalur agar memungkinkan bagi peneliti untuk melakukan uji serta mengestimasi secara simultan mengenai hubungan antara *multiple exogenous* dan juga *endogenous* dengan berbagai indikator yang ada.

Bagozzi dan Fornell 1982 dalam Ghozali dan Fuad (2008) menjelaskan *Structural Equation Modeling* (SEM) merupakan teknik analisis multivariat generasi kedua yang dapat memungkinkan para peneliti untuk mendapatkan gambaran secara menyeluruh mengenai keseluruhan model dengan melakukan pengujian terkait hubungan antara variabel yang kompleks baik *recursive* maupun *non-recursive*. *Structural Equation Modeling* (SEM) dapat menguji secara bersamaan, yang tidak

bisa dilakukan seperti analisis multivariat biasa (regresi berganda dan analisis faktor), (Bollen 1989 dalam Ghozali dan Fuad 2008).

2.7.3 Partial Equation Model (PLS)

Wiyono (2011), menyebutkan *Partial Least Square* (PLS) merupakan salah satu teknik *Structural Equation Model* (SEM) yang dapat melakukan pengukuran secara langsung terkait dari analisis terkait variabel indikator, variabel laten dan juga kesalahan. Karena dapat diterapkan di segala skala data dan tidak terlalu banyak membutuhkan asumsi, serta ukuran sampel tidak memerlukan jumlah banyak menjadikan *partial Least Square* (PLS) adalah teknik analisis yang cukup kuat. Dalam menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten dapat menggunakan *partial Least Square* (PLS). Menurut Ghozali (2013) dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dapat mempermudah peneliti dalam mendapatkan data serta mengenali nilai variabel laten. Penilaian dengan *Partial Least Square* (PLS) menggunakan dua model, yaitu:

1. *Outer Model* (Evaluasi Model Pengukuran)

Outer model (Evaluasi Model Pengukuran), metode ini digunakan untuk menilai validitas suatu model dan juga reabilitasnya. Ghozali (2013) menyebutkan terdapat tiga kriteria tertentu dalam menilai outer model yaitu:

- a. *Convergent Validity*

Uji convergent validity adalah uji yang akan dilakukan dengan melihat nilai dari loading factor pada setiap konstruk

indikator. Nilai dari *Rule of thumb* adalah nilai *loading factor* > 0,7 yang biasanya digunakan untuk menilai convergent validity dengan penelitian yang memiliki sifat confirmatory serta memiliki nilai loading factor di antara 0,5 – 0,7 untuk penelitian yang memiliki sifat explanatory masih dapat diterima serta nilai *average variance extracted* (AVE) harus > 0,5.

b. *Discriminant Validity*

Agar dapat menguji *discriminant validity* dengan indikator reflektif yaitu dengan menggunakan nilai yang ada pada cross loading pada setiap variabel dan harus memiliki nilai > 0,70. Selain itu, ada cara lain yang dapat digunakan yaitu dengan membandingkan akar kuadrat pada nilai dari *average variance extracted* (AVE) pada setiap konstruk dengan nilai yang dimiliki korelasi antar konstruk dengan lainnya dalam model. Jika akar kuadrat dari nilai *average variance extracted* (AVE) > dari korelasi antar konstruk dalam model maka dapat dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik. Nilai AVE direkomendasikan yaitu > 0,50.

c. *Composite Reliability*

Rule of thumb yang dapat digunakan dalam menilai reliabilitas suatu konstruk yaitu dengan melihat nilai *composite reliability* > 0,7 dalam penelitian yang memiliki sifat

confirmatory dan memiliki nilai 0,6 – 0,7 masih diterima dalam penelitian yang memiliki sifat *exploratory*.

2. Evaluasi model struktural (*Inner Model*)

Evaluasi model struktural (*inner model*) menunjukkan hubungan antara variabel laten dengan dasar teori substantif.

a. R-Square (R²)

Supaya dapat menilai model *structural* dengan melihat ada atau tidaknya hubungan signifikan antara variabel. Ghozali dan Latan (2015) menjelaskan bahwa adanya perubahan nilai yang terdapat dalam R Square bisa digunakan dengan tujuan menjelaskan bagaimana pengaruh yang ada pada variabel laten *eksogen* tertentu pada variabel *endogen* yang berpengaruh substantif. Kriteria yang digunakan pada nilai R-square terdiri dari tiga, yaitu 0.75, 0.50 dan 0.25 dan dapat disebut bahwa model memiliki nilai yang kuat, moderat, ataupun lemah.

b. Uji Hipotesis

Uji tersebut dapat menggunakan seluruh sampel yang ada dan asli untuk melakukan resampling kembali (Ghozali dan Latan, 2015). Dalam metode ini, nilai signifikan yang dapat digunakan *two tailed* yaitu t-value 1.65 (*significance level* = 10%), 1.96 (*significance level* = 5%) dan 2.58 (*significance level* = 1%)

2.8 Analisis SEM dengan Efek Mediasi

Pengujian efek dari mediasi di dalam penelitian ini, metode analisis yang digunakan adalah PLS dengan prosedur yang sudah dikembangkan oleh Baron dan Kenny (1998) di dalam Ghozali dan Latan (2015), di antaranya sebagai berikut:

- a. Model yang pertama, yaitu pengujian pengaruh yang dimiliki variabel *eksogen* pada variabel *endogen* dan harus memiliki nilai yang signifikan pada t-statistik > 1.96
- b. Model yang kedua, yaitu pengujian pengaruh yang dimiliki variabel *eksogen* pada variabel mediasi dan harus memiliki nilai yang signifikan pada t-statistik > 1.96
- c. Model yang ketiga, yaitu pengujian secara simultan dari pengaruh variabel *eksogen* dan mediasi terhadap variabel dari *endogen*.

Pada tahap pengujian akhir, jika hasil pengaruh dari variabel *eksogen* pada variabel *endogen* tidak memiliki nilai yang signifikan tetapi memiliki pengaruh terhadap variabel dan mediasi terhadap variabel endogen memiliki nilai yang signifikan pada t-statistik > 1.96 maka variabel mediasi dikatakan terbukti mampu memediasi pengaruh variabel *eksogen* pada variabel *endogen*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, kuesioner disebarakan kepada 58 (lima puluh delapan) karyawan tetap pada hotel Horison Ultima Riss Yogyakarta dan tingkat pengembalian 100%. Sehingga total kuesioner yang digunakan sumber data dan dapat diolah pada penelitian ini dengan menggunakan *software* PLS 3.0

3.1 Analisis Deskriptif

3.1.1 Karakteristik Deskriptif Responden Penelitian

1. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik responden sebagai berikut:

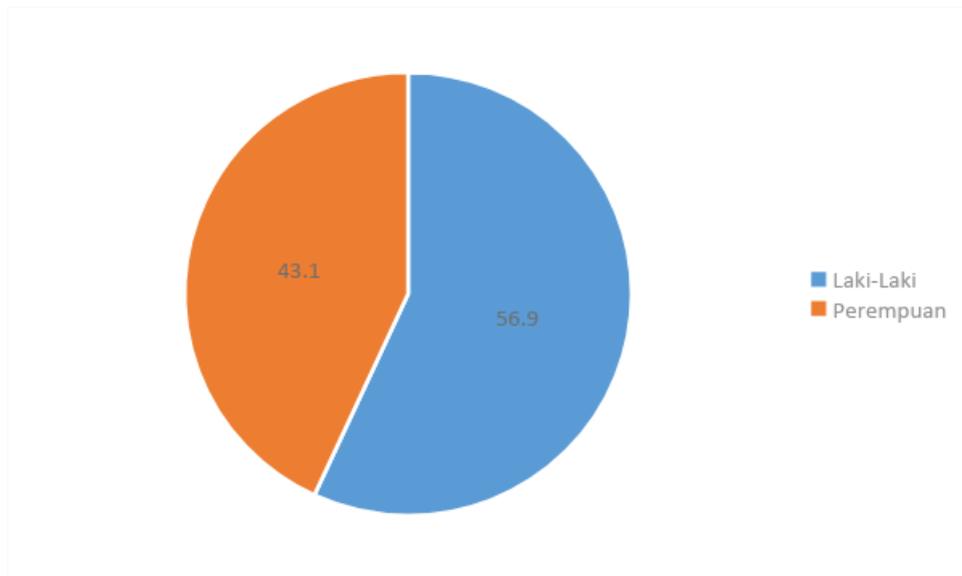
Tabel 4.1. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	33	56,9
Perempuan	25	43,1
Jumlah	58	100

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, sebagian besar adalah laki-laki, yaitu sebanyak 33 responden (56,9%).

Kategori responden berdasarkan jenis kelamin terdiri dari dua kategori sebagai berikut:



2. Usia Responden

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik responden sebagai berikut:

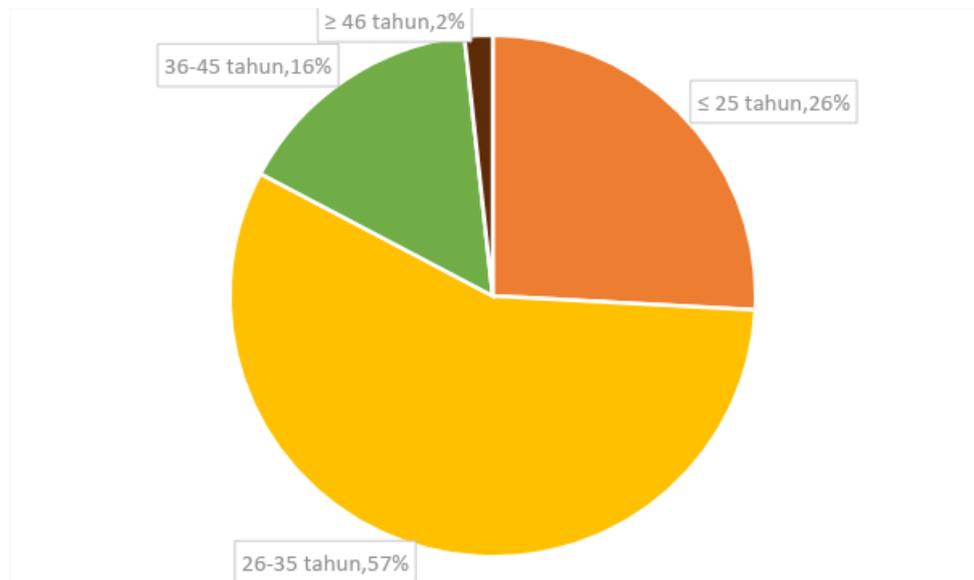
Tabel 4.2. Usia Responden

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
≤ 25 tahun	15	25,86
26-35 tahun	33	56,90
36-45 tahun	9	15,52
≥ 46 tahun	1	1,72
Jumlah	58	100

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran, hal)

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan usia, sebagian besar responden adalah termasuk kategori 26-35 tahun, yaitu sebanyak 33 responden (56,90%).

Kategori responden berdasarkan usia terdiri dari lima kategori sebagai berikut:



3. Status Responden

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik responden sebagai berikut:

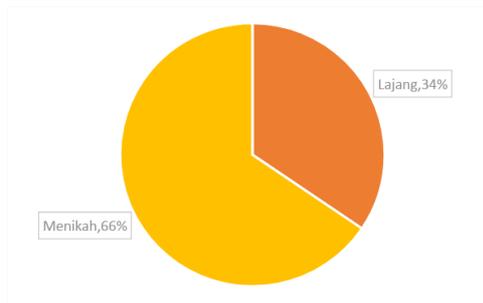
Tabel 4.3. Status Responden

Status	Frekuensi	Persentase (%)
Lajang	20	34,5%
Menikah	38	65,5%
Jumlah	58	100

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan status, sebagian besar responden adalah termasuk kategori menikah, yaitu sebanyak 38 responden (65,5%).

Kategori responden berdasarkan status terdiri dari dua kategori sebagai berikut:



4. Jabatan Responden

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik responden sebagai berikut:

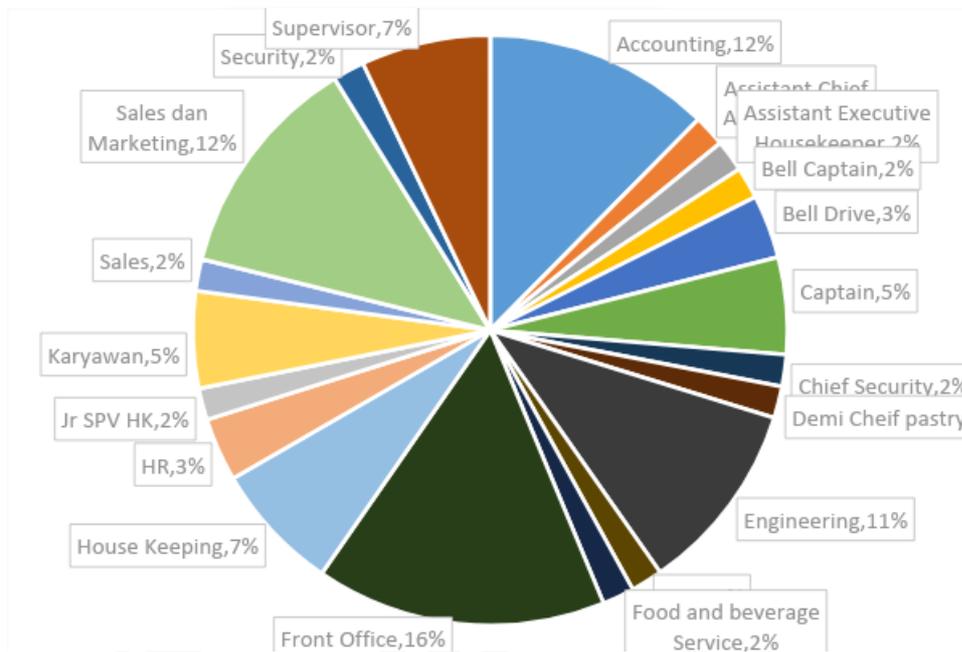
Tabel 4.4. Jabatan Responden

Jabatan	Frekuensi	Persentase (%)
Accounting	7	12,1
Assistant Chief Accounting	1	1,7
Assistant Executive Housekeeper	1	1,7
Bell Captain	1	1,7
Bell Drive	2	3,4
Captain	3	5,2
Chief Security	1	1,7
Demi Chef pastry	1	1,7
Engineering	6	10,3
FOM	1	1,7
Food and beverage Service	1	1,7
Front Office	9	15,5
Housekeeping	4	6,9
HR	2	3,4
Jr SPV HK	1	1,7
Karyawan	3	5,2
Sales	1	1,7
Sales dan Marketing	7	12,1
Security	1	1,7
Supervisor	4	6,9
TC	1	1,1,7
Jumlah	58	100

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jabatan, sebagian besar responden adalah front office, yaitu sebanyak 9 responden (15,5%).

Kategori responden berdasarkan usia terdiri dari lima kategori sebagai berikut:



3.1.2 Karakteristik Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif yang digunakan dalam mengetahui skor jawaban dari masing-masing pernyataan pada setiap variabel yang sedang dilakukan penelitian seperti budaya Organisasional, lingkungan kerja, *work family conflict*, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Agar dapat mengetahui gambaran dari hasil penelitian pada variabel-variabel yang sedang diteliti dengan cara menggunakan interval perhitungan sebagai berikut:

Skor minimum = 1

Skor maksimum = 5

Interval = (Nilai Maksimal - Nilai Minimal) / (Jumlah Kelas)
= (5 - 1) / 5 = 0.8

Pernyataan diketahui melalui analisis indeks yang menggunakan nilai interval sebagai berikut :

Tabel 4.5 Kelas Interval

No	Keterangan	Bobot Skor
1	Sangat rendah	1,00-1,80
2	Rendah	1,81-2,61
3	Sedang	2,62-3,42
4	Tinggi	3,43-4,23
5	Sangat Tinggi	4,24-5,00

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berikut ini disajikan hasil analisis yang diperoleh berdasarkan jawaban yang diberikan oleh responden berdasarkan pernyataan dalam kuesioner yang telah disebarkan:

1. Hasil Analisis Variabel Independen

Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasional (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan *Work Family Conflict* (X3).

a. Budaya Organisasional

Pada variabel budaya Organisasional diukur dengan 3 indikator dan terdiri dari 11 (sebelas) pernyataan. Setelah ke-11 item pernyataan ini dirata-rata dan diklasifikasi maka deskripsi variabel budaya Organisasional disajikan sebagai berikut :

Tabel 4.6. Deskriptif Variabel Budaya Organisasional

No	Variabel Budaya Organisasional	Rata-rata	Kriteria
Budaya Birokrasi			
1	Manajemen perusahaan memberikan kepemimpinan pribadi untuk meningkatkan kualitas	2,45	Rendah
2	Kepala satuan kerja dalam perusahaan kami menerima tanggung jawab untuk kualitas	2,55	Rendah
3	Kepala satuan kerja mendorong produksi tepat waktu	2,55	Rendah
4	Manajemen sangat mendorong keterlibatan karyawan dalam proses produksi	2,48	Rendah
Budaya Inovatif			
5	Prioritas utama dalam perusahaan saya adalah kualitas kinerja.	2,39	Rendah
6	Kami memiliki ketersediaan strategi komunikasi internal misalnya outlook (email), SAP, WA, dll.	2,38	Rendah
7	Perusahaan saya mendorong untuk inovasi.	2,43	Rendah
Budaya Mendukung			
8	Karyawan memiliki akses yang mudah ke pengambilan kebijakan.	2,49	Rendah
9	Atasan menggunakan umpan balik positif dengan karyawan.	2,40	Rendah
10	Orang-orang di unit tempat kerja saya ramah dan saling membantu.	2,43	Rendah
11	Manajemen terus meningkatkan komunikasi antara manajemen dan karyawan.	2,53	Rendah

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan dari tabel di atas didapat kesimpulan bahwa respon penelitian pada variabel budaya Organisasional nilai dari rata-rata tertinggi yaitu 2,55 sementara nilai dari rata-rata terendah sebesar 2,38. Selanjutnya, nilai rata-rata keseluruhan dari variabel budaya Organisasional sebesar 2,46 yang berada pada interval 1,81-2,61 atau termasuk dalam kategori rendah. Pada penelitian ini menyatakan bahwa budaya Organisasional mampu memberikan pengaruh yang

rendah kepada karyawan sehingga karyawan mampu mengetahui dan kurang dapat memahami maksud dan tujuan dari budaya Organisasional yang ada.

b. Lingkungan Kerja

Pada variabel lingkungan kerja dengan 2 indikator dan terdiri dari 10 (sepuluh) pernyataan. Setelah ke-10 item pernyataan ini dirata-rata dan klasifikasi maka deskripsi variabel lingkungan kerja disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.7. Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

No	Variabel Lingkungan Kerja	Rata-rata	Kriteria
Fisik			
1	Ruang kerja dilengkapi dengan penerangan yang cukup dan tidak mengganggu aktifitas pekerjaan.	2,79	Sedang
2	Ruang kerja dilengkapi dengan sirkulasi udara yang baik, seperti jendela dan ventilasi.	2,84	Sedang
3	Tingkat kebisingan pada perusahaan ini tidak mengganggu pekerjaan saya.	2,72	Sedang
4	Peralatan di kantor cukup lengkap untuk memudahkan pekerjaan karyawan dalam bekerja.	2,79	Sedang
Non Fisik			
5	Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan berjalan dengan baik.	2,77	Sedang
6	Hubungan dengan rekan sekerja pada perusahaan ini berjalan dengan lancar.	2,82	Sedang
7	Terdapat petugas keamanan dan sarana yang cukup baik.	2,79	Sedang
8	Kebijakan Organisasional membuat saya lebih bisa beradaptasi dengan rekan kerja.	2,84	Sedang
9	Atasan karyawan mempunyai sikap baik terhadap semua karyawannya.	2,84	Sedang
10	Karyawan berusaha untuk menghargai dan menghormati antar karyawan.	2,84	Sedang

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan dari tabel di atas didapat kesimpulan bahwa respon penelitian pada variabel lingkungan kerja nilai rata-rata tertinggi yaitu 2,84 sementara nilai rata-rata terendah sebesar 2,72. Selanjutnya, nilai rata-rata keseluruhan dari variabel lingkungan kerja sebesar 2,80 yang berada pada interval 2,62-3,42 atau termasuk dalam kategori sedang. Dalam penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh yang cukup kepada para karyawan sehingga para karyawan nyaman dengan lingkungan kerjanya maupun hubungan antar karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan atasan.

c. *Work family conflict*

Pada variabel *work family conflict* dengan 3 indikator dan terdiri dari 11 (sebelas) pernyataan. Setelah ke-11 item pernyataan ini dirata-rata dan klasifikasi maka deskripsi variabel lingkungan kerja disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.8. Deskriptif Variabel *work family conflict*

No	Variabel <i>Work Family Conflict</i>	Rata-rata	Kriteria
<i>Time-based conflict</i> (konflik berdasarkan waktu)			
1	Saya sering melewatkan acara kegiatan keluarga, karena sibuk bekerja.	3,55	Tinggi
2	Pekerjaan membuat saya tidak bisa secara seimbang mengurus keperluan rumah.	3,53	Tinggi
3	Saya merasa bersalah karena tidak punya cukup waktu mengurus keluarga karena bekerja.	3,5	Tinggi
4	Waktu kebersamaan saya dengan keluarga sangat kurang karena saya bekerja.	3,46	Tinggi
<i>Strain-based conflict</i> (konflik berdasarkan tegangan)			
5	Sepulang bekerja, saya merasa terlalu Lelah untuk	3,48	Tinggi

	melakukan kewajiban rumah tangga.		
6	Tekanan pekerjaan membuat saya mudah terpancing emosi saat berada di rumah.	3,48	Tinggi
7	Saat saya berada di rumah, tanggung jawab pekerjaan tetap membebani pikiran saya.	3,53	Tinggi
8	Saya kurang dapat berkonsentrasi mengurus keluarga karena tanggung jawab saya di tempat kerja.	3,46	Tinggi
Behavior-based conflict (konflik berdasarkan perilaku)			
9	Cara memecahkan masalah yang biasa saya lakukan dalam bekerja ternyata tidak cocok saya terapkan untuk menyelesaikan masalah di rumah.	3,48	Tinggi
10	Saya tidak bisa menerapkan aturan yang biasa saya jalankan di kantor ke dalam keluarga	3,5	Tinggi
11	Saya tidak bisa melakukan hal-hal yang biasa saya lakukan di tempat kerja bila berada di rumah	3,43	Tinggi

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan dari tabel di atas didapat kesimpulan bahwa respon penelitian pada variabel lingkungan kerja nilai rata-rata tertinggi yaitu 3,55 sementara nilai rata-rata terendah sebesar 3,43. Selanjutnya, nilai rata-rata keseluruhan dari variabel lingkungan kerja sebesar 3,49 yang memiliki nilai pada interval 3,43-4,23 atau termasuk dalam kategori tinggi. Dalam penelitian ini menyatakan bahwa *work family conflict* mampu memberikan pengaruh yang tinggi kepada karyawan.

2. Hasil Analisis Variabel *Intervening*

Variabel *intervening* pada penelitian ini adalah kepuasan kerja. Pada variabel kepuasan kerja dengan 5 (lima) indikator dan 22 (dua puluh dua) pernyataan. Setelah ke-22 item pernyataan ini dirata-rata dan

klasifikasi maka deskripsi variabel kepuasan kerja disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.9. Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

No	Variabel Kepuasan Kerja	Rata-rata	Kriteria
<i>Work itself (pekerjaan itu sendiri)</i>			
1	Karyawan sangat menyukai pekerjaannya.	2,98	Sedang
2	Karyawan merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaannya.	3,10	Sedang
3	Karyawan dengan senang hati melakukan tugas dari pekerjaannya.	3,05	Sedang
4	Karyawan merasa mendapatkan banyak keberhasilan dari pekerjaan yang dilakukan.	3,10	Sedang
<i>Pay (gaji/upah)</i>			
5	Karyawan puas terhadap gaji yang diberikan lebih baik dari pesaing.	3,10	Sedang
6	Karyawan merasa puas dengan gaji yang sesuai dengan yang dikerjakan.	3,03	Sedang
7	Karyawan merasa puas dengan gaji yang sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki.	3,05	Sedang
8	Karyawan merasa puas dengan dengan tunjangan yang diterima.	3	Sedang
<i>Promotions (promosi)</i>			
9	Perusahaan memberikan peluang para karyawan untuk mengikuti program promosi jabatan.	3,02	Sedang
10	Karyawan puas dengan dengan dasar-dasar penilaian yang digunakan perusahaan untuk promosi.	3,12	Sedang
11	Perusahaan memberikan tingkat kesesuaian yang sama kepada karyawan untuk promosi jabatan dengan standar yang ditetapkan.	3,08	Sedang
12	Karyawan puas dengan promosi yang dilakukan perusahaan.	3,12	Sedang
13	Jika karyawan melakukan pekerjaan dengan baik akan mendapat promosi.	3,08	Sedang
14	Karyawan puas dengan kemajuan karirnya.	3,05	Sedang
<i>Supervision (atasan)</i>			
15	Atasan memperlakukan bawahan dengan baik.	3,05	Sedang
16	Pimpinan memberikan dukungan kepada karyawan dalam melakukan pekerjaan.	3	Sedang

17	Para atasan mau mendengarkan bawahannya.	3,03	Sedang
18	Manajer (supervisor) memiliki motivasi kerja yang tinggi.	3,03	Sedang
<i>Co Workers (teman kerja)</i>			
19	Karyawan menikmati bekerja dengan rekan-rekannya.	3,03	Sedang
20	Karyawan mampu memberikan bantuan kepada sesama karyawan yang sedang mengalami kesulitan.	3,03	Sedang
21	Karyawan memiliki tanggung jawab terhadap rekan kerjanya.	3,06	Sedang
22	Karyawan memiliki tanggung jawab terhadap rekan kerjanya.	3,02	Sedang

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan dari tabel di atas didapat kesimpulan bahwa respon penelitian pada variabel kepuasan kerja nilai rata-rata tertinggi yaitu 3,12 sementara nilai rata-rata terendah sebesar 2,98. Selanjutnya, nilai rata-rata keseluruhan dari variabel kepuasan kerja sebesar 3,05 yang memiliki nilai pada interval 2,62-3,42 atau termasuk dalam kategori sedang. Pada penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memberikan pengaruh yang cukup kepada karyawan

3. Hasil Analisis Variabel Dependen

Variabel independen pada penelitian ini adalah kinerja karyawan. Pada variabel kinerja karyawan dengan 5 (lima) indikator dan 15 (lima belas) pernyataan. Setelah ke-15 item pernyataan ini dirata-rata dan klasifikasi maka deskripsi variabel kinerja karyawan disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.10. Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

No	Variabel Kinerja	Rata-rata	Kriteria
<i>Quality (kualitas)</i>			
1	Karyawan mampu teliti dalam melakukan pekerjaan.	2,96	Sedang
2	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja.	3,05	Sedang
3	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja.	2,94	Sedang
<i>Quantity (kuantitas)</i>			
4	Karyawan mampu memenuhi target kerja yang ditentukan.	3	Sedang
5	Karyawan mampu memenuhi tanggung jawab yang diberikan.	2,93	Sedang
6	Karyawan mampu memenuhi tanggung jawab sesuai dengan prosedur kerja	2,96	Sedang
<i>Timelines (ketepatan waktu)</i>			
7	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan.	2,96	Sedang
8	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	2,91	Sedang
9	Karyawan mampu menggunakan waktu istirahat dengan tepat.	2,93	Sedang
10	Karyawan mampu masuk kerja tepat waktu.	2,95	Sedang
11	Karyawan mampu pulang kantor tepat waktu.	3	Sedang
<i>Cost effectiveness (efektivitas biaya)</i>			
12	Karyawan mampu bekerja secara efektif.	2,93	Sedang
13	Karyawan mampu mengurangi kesalahan saat bekerja	2,96	Sedang
14	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	2,98	Sedang
15	Karyawan mampu menguasai bidang pekerjaan yang dilakukan.	3	Sedang
16	Karyawan mampu mengoptimalkan biaya yang mendukung kegiatan pelatihan.	2,96	Sedang

<i>Need for supervision (perlu pengawasan)</i>			
17	Karyawan mampu bekerja tanpa ada pengawasan.	3,05	Sedang
18	Karyawan mampu bertanggung jawab dalam bekerja.	2,98	Sedang
19	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa adanya bantuan pengawas saat sedang mengalami kesulitan.	3,02	Sedang
20	Karyawan mampu menghargai hasil kerja sesama rekan kerja.	3,02	Sedang
21	Karyawan mampu bekerja sama dengan baik.	3	Sedang
22	Karyawan memiliki kemauan untuk mendukung rekan kerja.	3,03	Sedang

Sumber : Data Primer diolah, 2020

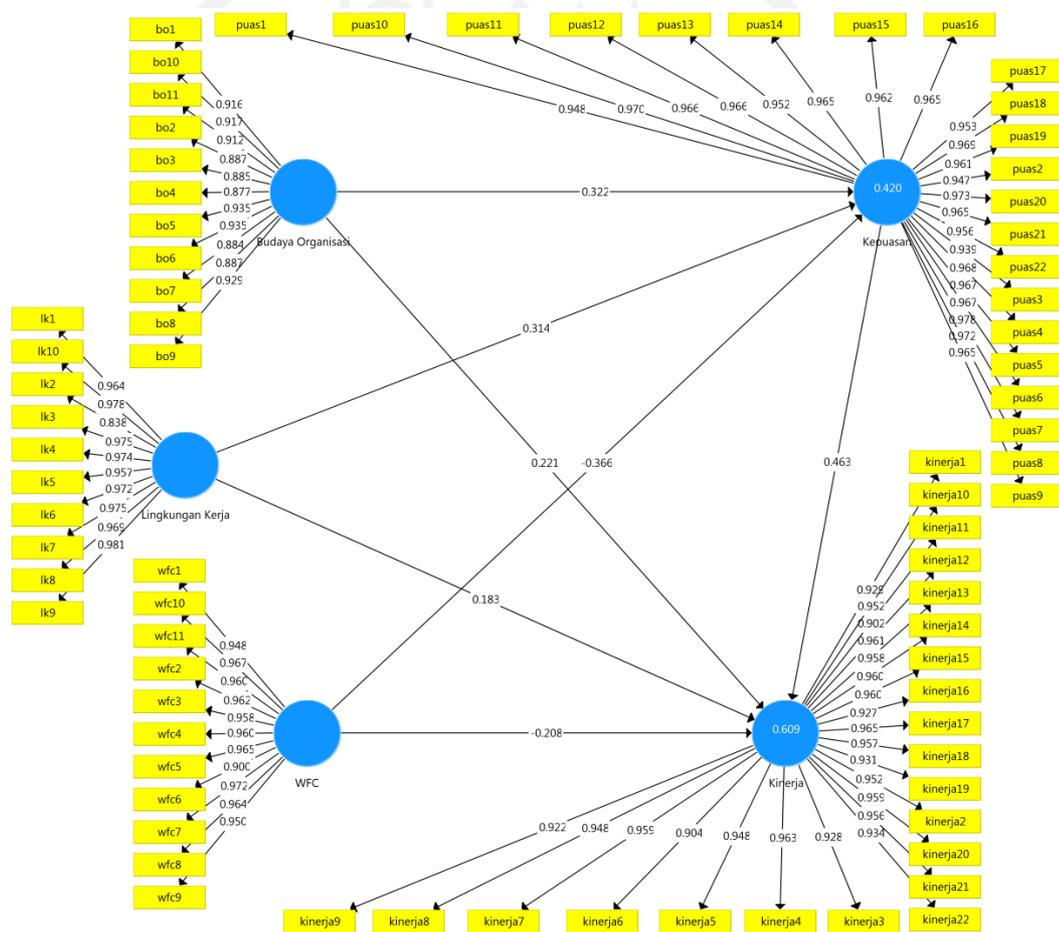
Berdasarkan dari tabel di atas didapat kesimpulan bahwa respon penelitian pada variabel kinerja karyawan nilai rata-rata tertinggi yaitu 3,03 sementara nilai rata-rata terendah sebesar 2,91. Selanjutnya, nilai rata-rata keseluruhan dari variabel kinerja karyawan sebesar 2,98 yang berada di interval 2,62-3,42 atau termasuk dalam kategori sedang. Dalam penelitian ini menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat memberikan pengaruh yang tinggi kepada karyawan.

3.2 Analisis Kuantitatif

Pada penelitian kuantitatif, analisis data merupakan langkah yang harus dilakukan setelah data dari semua responden terkumpul. Langkah selanjutnya yang dapat dilakukan yaitu dengan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data sesuai variabel dari semua responden,

menyajikan data dari setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan guna untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Analisa data digunakan untuk mengetahui hasil dari penelitian tersebut akan diterima atau ditolak.

3.2.1 Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)



Gambar 4.5. Pengujian Model Pengukuran

Sumber: Data primer diolah, 2020

Pada gambar di atas konstruk budaya Organisasional diukur dengan 3 indikator dengan 11 item pernyataan, selanjutnya konstruk lingkungan kerja

diukur dengan 2 indikator dengan 10 item pernyataan, konstruk *work family conflict* diukur dengan 3 indikator dengan 11 item pernyataan, kemudian konstruk kinerja karyawan diukur dengan 6 indikator dengan 22 item pernyataan dan yang terakhir konstruk kepuasan kerja diukur dengan 5 indikator dengan 22 item pernyataan.

3.2.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Laten

Pada pengujian ini digunakan untuk menilai *outer model* yang meliputi *convergent validity* yang diukur dari nilai *outer loading* dan *composite reliability* (CR) untuk mengukur tingkat reliabilitas.

1. *Convergent Validity*

Convergent Validity diukur dengan menggunakan parameter *outer loading* dan AVE (*Average Variance Extracted*). Ukuran refleksif individual dikatakan berkorelasi apabila nilainya lebih dari 0,7 dengan konstruk yang ingin diukur (Ghozali dan Latan, 2015).

Tabel 4.11. Hasil Uji *Convergent Validity – Loading Factor*

Konstruk	Item	<i>Loading Factor</i>	Kriteria	Keterangan
Budaya Organisasional (X1)	X1_a1	0.916	> 0,7	Valid
	X1_a2	0.887	> 0,7	Valid
	X1_a3	0.885	> 0,7	Valid
	X1_a4	0.877	> 0,7	Valid
	X1_b1	0.935	> 0,7	Valid
	X1_b2	0.935	> 0,7	Valid
	X1_b3	0.884	> 0,7	Valid
	X1_c1	0.887	> 0,7	Valid
	X1_c2	0.929	> 0,7	Valid
	X1_c3	0,916	> 0,7	Valid
	X1_c4	0,912	> 0,7	Valid
	Lingkungan Kerja (X2)	X2_a1	0,964	> 0,7

	X2_a2	0.838	> 0,7	Valid
	X2_a3	0.975	> 0,7	Valid
	X2_a4	0.974	> 0,7	Valid
	X2_b1	0.957	> 0,7	Valid
	X2_b2	0.972	> 0,7	Valid
	X2_b3	0.975	> 0,7	Valid
	X2_b4	0.969	> 0,7	Valid
	X2_b5	0.981	> 0,7	Valid
	X2_b6	0,978	> 0,7	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	X3_a1	0,948	> 0,7	Valid
	X3_a2	0.962	> 0,7	Valid
	X3_a3	0.958	> 0,7	Valid
	X3_a4	0.960	> 0,7	Valid
	X3_b1	0.965	> 0,7	Valid
	X3_b2	0.900	> 0,7	Valid
	X3_b3	0.972	> 0,7	Valid
	X3_b4	0.964	> 0,7	Valid
	X3_c1	0.950	> 0,7	Valid
	X3_c2	0,967	> 0,7	Valid
	X3_c3	0,960	> 0,7	Valid
	Z_a1	0,948	> 0,7	Valid
	Z_a2	0,967	> 0,7	Valid
	Z_a3	0.939	> 0,7	Valid
	Z_a4	0.968	> 0,7	Valid
	Z_b1	0.967	> 0,7	Valid
	Z_b2	0.967	> 0,7	Valid
	Z_b3	0.978	> 0,7	Valid
	Z_b4	0.972	> 0,7	Valid
	Z_c1	0.965	> 0,7	Valid
Z_c2	0.970	> 0,7	Valid	
Z_c3	0.966	> 0,7	Valid	
Kinerja (Y)	Z_c4	0.966	> 0,7	Valid
	Z_d1	0.952	> 0,7	Valid
	Z_d2	0.965	> 0,7	Valid
	Z_d3	0.962	> 0,7	Valid
	Z_d4	0.965	> 0,7	Valid
	Z_d5	0.953	> 0,7	Valid
	Z_d6	0.969	> 0,7	Valid
	Z_e1	0.961	> 0,7	Valid
	Z_e2	0.973	> 0,7	Valid

Z_e3	0.965	> 0,7	Valid
Z_e4	0.956	> 0,7	Valid
Y_a1	0,929	> 0,7	Valid
Y_a2	0,952	> 0,7	Valid
Y_a3	0.928	> 0,7	Valid
Y_b1	0.963	> 0,7	Valid
Y_b2	0.948	> 0,7	Valid
Y_b3	0.904	> 0,7	Valid
Y_c1	0.959	> 0,7	Valid
Y_c2	0.948	> 0,7	Valid
Y_c3	0.922	> 0,7	Valid
Y_c4	0.952	> 0,7	Valid
Y_c5	0.902	> 0,7	Valid
Y_d1	0.961	> 0,7	Valid
Y_d2	0.958	> 0,7	Valid
Y_d3	0.960	> 0,7	Valid
Y_d4	0.960	> 0,7	Valid
Y_d5	0.927	> 0,7	Valid
Y_e1	0.965	> 0,7	Valid
Y_e2	0.957	> 0,7	Valid
Y_e3	0.931	> 0,7	Valid
Y_f1	0.959	> 0,7	Valid
Y_f2	0.956	> 0,7	Valid
Y_f3	0.934	> 0,7	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan nilai loading yang ada pada tabel di atas, lima konstruk atau item dari variabel penelitian sudah memenuhi syarat yaitu nilainya lebih dari 0,7. Dengan demikian tidak diperlukan adanya hasil pengujian *path diagram*

2. *Discriminant Validity*

Discriminant Validity digunakan untuk menguji validitas suatu model. *Discriminant Validity* dilihat melalui nilai *cross loading* yang menunjukkan besarnya korelasi antar konstruk dengan indikatornya dan

indikator dari konstruk lainnya. Standar nilai yang digunakan untuk *cross loading* yaitu harus lebih besar dari 0,7 atau dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.

Tabel 4.12. Nilai cross Loading

Item	Budaya Organisasional	Lingkungan Kerja	WFC	Kinerja	Kepuasan Kerja
X1_a1	0.916	-0.056	-0.215	0.423	0,363
X1_a2	0.887	-0.086	-0.253	0.411	0.296
X1_a3	0.885	0.003	-0.251	0.394	0.315
X1_a4	0.877	0.002	-0.263	0.376	0.306
X1_b1	0.935	0.009	-0.227	0.455	0.440
X1_b2	0.935	0.027	-0.258	0.453	0.427
X1_b3	0.884	0.007	-0.302	0.402	0.359
X1_c1	0.887	-0.027	-0.296	0.396	0.329
X1_c2	0.929	-0.059	-0.189	0.418	0.399
X1_c3	0.916	-0.013	-0.196	0.437	0.411
X1_c4	0.912	-0.022	-0.224	0.440	0.427
X2_a1	-0.039	0.964	-0.085	0.294	0.288
X2_a2	0.112	0.838	-0.151	0.469	0.390
X2_a3	-0.049	0.975	-0.045	0.280	0.298
X2_a4	-0.019	0.974	-0.069	0.325	0.327
X2_b1	-0.027	0.957	-0.065	0.337	0.333
X2_b2	-0.052	0.972	-0.129	0.357	0.333
X2_b3	-0.053	0.975	-0.117	0.325	0.319
X2_b4	-0.031	0.969	-0.126	0.354	0.333
X2_b	-0.059	0.981	-0.140	0.338	0.328

5					
X2_b 6	-0.025	0.978	-0.116	0.338	0.349
X3_a1	-0.236	-0.094	0.948	-0.507	-0.449
X3_a2	-0.231	-0.125	0.962	-0.489	-0.458
X3_a3	-0.224	-0.114	0.958	-0.496	-0.444
X3_a4	-0.281	-0.106	0.960	-0.528	-0.484
X3_b 1	-0.281	-0.110	0.965	-0.535	-0.488
X3_b 2	-0.146	-0.166	0.900	-0.442	-0.384
X3_b 3	-0.277	-0.137	0.972	-0.477	-0.475
X3_b 4	-0.236	-0.062	0.964	-0.469	-0.460
X3_c1	-0.288	-0.049	0.950	-0.466	-0.488
X3_c2	-0.266	-0.101	0.967	-0.461	-0.475
X3_c3	-0.292	-0.120	0.960	-0.507	-0.495
Z_a1	0.381	0.329	-0.499	0.697	0.948
Z_a2	0.430	0.390	-0.458	0.738	0.947
Z_a3	0.450	0.283	-0.435	0.655	0.939
Z_a4	0.371	0.364	-0.469	0.719	0.968
Z_b1	0.398	0.374	-0.510	0.692	0.967
Z_b2	0.387	0.355	-0.504	0.698	0.967
Z_b3	0.376	0.385	-0.492	0.697	0.978
Z_b4	0.383	0.338	-0.497	0.670	0.972
Z_c1	0.350	0.363	-0.500	0.675	0.965
Z_c2	0.416	0.371	-0.461	0.715	0.970
Z_c3	0.354	0.311	-0.401	0.657	0.966
Z_c4	0.399	0.312	-0.507	0.702	0.966
Z_d1	0.397	0.353	-0.483	0.716	0.952
Z_d2	0.385	0.294	-0.506	0.681	0.965
Z_d3	0.371	0.282	-0.418	0.693	0.962
Z_d4	0.388	0.335	-0.442	0.681	0.965
Z_d5	0.451	0.276	-0.463	0.705	0.953
Z_d6	0.422	0.333	-0.461	0.699	0.969
Z_e1	0.419	0.337	-0.440	0.696	0.961
Z_e2	0.443	0.336	-0.452	0.676	0.973
Z_e3	0.420	0.306	-0.451	0.663	0.965
Z_e4	0.348	0.334	-0.439	0.696	0.956
Y_a1	0.459	0.349	-0.507	0.929	0.717
Y_a2	0.454	0.369	-0.512	0.952	0.653
Y_a3	0.456	0.338	-0.467	0.928	0.723
Y_b1	0.450	0.308	-0.478	0.963	0.652
Y_b2	0.452	0.265	-0.485	0.948	0.642

Y_b3	0.422	0.355	-0.411	0.904	0.654
Y_c1	0.447	0.381	-0.475	0.959	0.705
Y_c2	0.438	0.397	-0.471	0.948	0.693
Y_c3	0.477	0.347	-0.538	0.922	0.735
Y_c4	0.460	0.389	-0.456	0.952	0.695
Y_c5	0.416	0.396	-0.406	0.902	0.611
Y_d1	0.455	0.303	-0.444	0.961	0.670
Y_d2	0.396	0.333	-0.519	0.958	0.656
Y_d3	0.384	0.334	-0.450	0.960	0.660
Y_d4	0.340	0.301	-0.503	0.960	0.645
Y_d5	0.404	0.368	-0.510	0.927	0.701
Y_e1	0.388	0.305	-0.518	0.965	0.649
Y_e2	0.416	0.313	-0.485	0.957	0.678
Y_e3	0.432	0.311	-0.484	0.931	0.697
Y_f1	0.500	0.366	-0.518	0.959	0.701
Y_f2	0.490	0.356	-0.463	0.956	0.652
Y_f3	0.464	0.351	-0.533	0.934	0.725

Sumber : Data primer diolah, 2020

3. Composite Reliability

Kriteria reliabilitas dapat dilihat dari nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel. Nilai batas untuk tingkat reliabilitas lebih besar dari 0,7. Seperti yang dijelaskan pada tabel di bawah:

Tabel 4.13. Hasil Uji Reliabilitas – *Composite Reliability*

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE	Keterangan
Budaya Organisasional	0,978	0.981	0.981	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,990	0.991	0.991	Reliabel
Work Family Conflict	0,990	0.991	0.991	Reliabel
Kinerja	0,994	0.995	0.995	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,996	0.996	0.996	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan dari tabel di atas diketahui bahwa nilai dari semua variabel di dalam pengujian reliabilitas baik dengan menggunakan Cronbach's Alpha maupun Composite Reliability memiliki nilai yang lebih besar dari 0,7. Maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan sebagai pengukur variabel merupakan pengukur yang valid dan juga reliabel.

3.2.3 Analisis Model Struktural (Inner Model)

Model struktural dalam PLS (*Partial Least Square*) dievaluasi dengan menggunakan *R-Square* konstruk dependen, nilai koefisien path atau *t-values* setiap path untuk uji signifikansi antar konstruk dalam model structural.

1. Nilai *R-Square* (R^2)

Tabel 4.14. *R-Square* Variabel Endogen

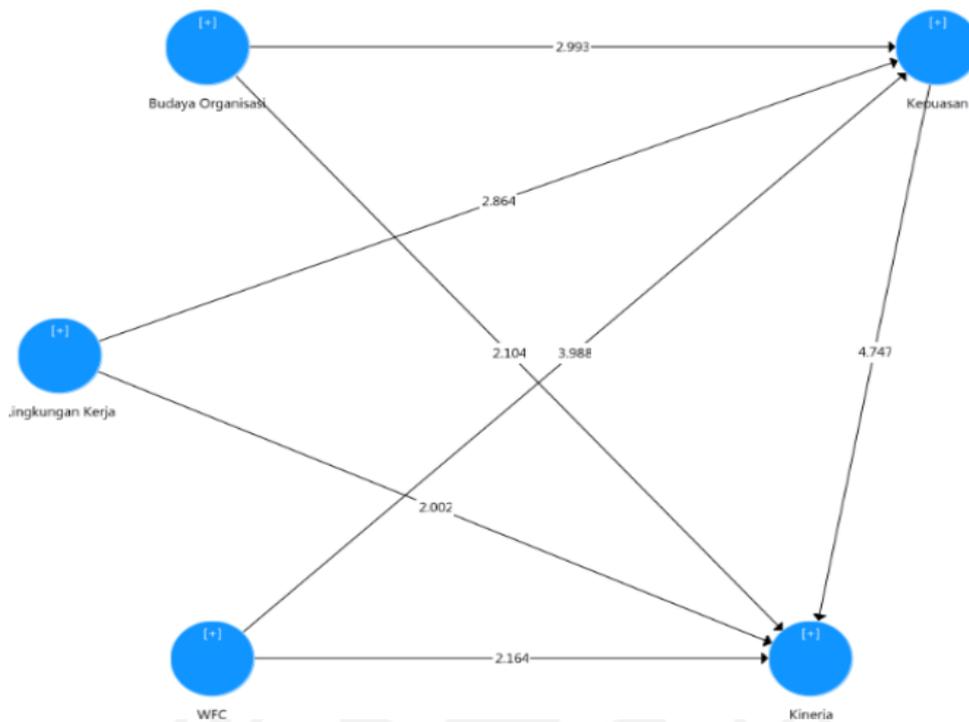
	<i>R-Square</i>
Kepuasan Kerja	0.420
Kinerja Karyawan	0.609

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan dari tabel di atas didapat kesimpulan bahwa model pada pengaruh budaya Organisasional, lingkungan kerja dan *work family conflict* pada kinerja karyawan memberikan nilai sebesar 0.609 yang dapat menggambarkan bahwa variabilitas dari konstruk Kinerja Karyawan yang dapat dijelaskan oleh reliabilitas konstruk dari pengaruh budaya Organisasional, lingkungan kerja dan *work family conflict* adalah sebesar 60,9% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain tidak ada di dalam

penelitian ini. kemudian, model pengaruh dari budaya Organisasional, lingkungan kerja dan *work family conflict* pada kepuasan kerja memberikan nilai sebesar 0.420 yang dapat menggambarkan bahwa variabilitas konstruk kepuasan kerja bisa dijelaskan oleh variabilitas dari pengaruh budaya Organisasional, lingkungan kerja serta *work family conflict* sebesar 42% dan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel yang tidak ada di dalam penelitian ini

2. Uji Hipotesis



Gambar 4.6 Hasil Uji Hipotesis

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan gambar diatas dapat dijelaskan hasil pengujian model struktural sebagai berikut:

Tabel 4.15 Uji Hipotesis

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P Value
Budaya Organisasional -> Kinerja	0.221	0.231	0.081	2.026	0.036
Lingkungan Kerja -> Kinerja	0.183	0.172	0.062	2.118	0.046
Work Family Conflict -> Kinerja	-0.208	0.194	0.065	2.143	0.011
Budaya Organisasional -> Kepuasan Kerja	0.322	0.330	0.089	2.920	0.003
Lingkungan	0.314	0.310	0.087	3.032	0.004

Kerja -> Keuasan Kerja					
<i>Work family Conflict</i> -> Keuasan Kerja	-0.366	0.354	0.050	4.070	0.000
Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.463	0.477	0.070	4.635	0.000
Budaya Organisasional -> Keuasan -> Kinerja	0.149	0.155	0.064	2.319	0.023
Lingkungan Kerja -> Keuasan -> Kinerja	0.145	0.145	0.054	2.704	0.010
<i>Work Family Conflict</i> -> Keuasan -> Kinerja	-0.169	0.164	0.051	3.334	0.001

Berdasarkan tabel di atas untuk penentuan hipotesis diterima atau ditolak dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengujian Hipotesis Pertama

Berdasarkan dari hasil uji t yang ada pada tabel di atas didapatkan data original sampel dengan nilai 0,221 dan memiliki nilai t statistic sebesar 2.026. Dengan nilai t statistic > nilai t tabel yaitu $2.026 > 1,96$ maka dapat diartikan bahwa budaya Organisasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis pertama menyatakan bahwa budaya Organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan **TERBUKTI**.

b. Pengujian Hipotesis Kedua

Berdasarkan hasil uji t tabel di atas diketahui original sampel memiliki nilai sebesar 0,183 serta memiliki nilai t statistic sebesar 2.118. dengan nilai t statistic > nilai t tabel yaitu $2.118 > 1,96$ maka dapat diartikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Sehingga hipotesis kedua menyebutkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan **TERBUKTI.**

c. Pengujian Hipotesis ketiga

Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas diketahui bahwa original sampel memiliki nilai sebesar -0,208 serta memiliki nilai t statistic sebesar 2.143. Dengan nilai t statistic > nilai t tabel yaitu $2.143 > 1,96$ dan nilai *original sample* yang memiliki nilai negatif dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* memiliki pengaruh negatif signifikan pada kinerja karyawan. Sehingga hipotesis ketiga menyebutkan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif signifikan dan pada kinerja karyawan **TERBUKTI.**

d. Pengujian Hipotesis keempat

Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas diketahui original sampel memiliki nilai sebesar 0,322 serta memiliki nilai t statistic sebesar 2.920. dengan nilai t statistic > nilai t tabel yaitu $2.920 > 1,96$ maka dapat diartikan bahwa budaya Organisasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga hipotesis

keempat menyatakan bahwa budaya Organisasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja **TERBUKTI**.

e. Pengujian Hipotesis kelima

Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas diketahui original sampel memiliki nilai sebesar 0,314 dan memiliki nilai t *statistic* sebesar 3.032. Dengan nilai t *statistic* > nilai t tabel yaitu $3.032 > 1,96$ maka dapat diartikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan pada kepuasan kerja. Sehingga hipotesis kelima menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja **TERBUKTI**.

f. Pengujian Hipotesis keenam

Berdasarkan dari hasil uji t pada tabel di atas diketahui original sampel memiliki nilai sebesar -0,366 dan memiliki nilai t *statistic* sebesar 4.070. dengan nilai t *statistic* > nilai t tabel yaitu $4.070 > 1,96$ dan *original sample* yang bernilai negatif maka dapat diartikan bahwa *work family conflict* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga hipotesis keenam menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja **TERBUKTI**.

g. Pengujian Hipotesis ketujuh

Berdasarkan dari hasil uji t pada tabel di atas diketahui original sampel memiliki nilai sebesar 0,463 dan memiliki nilai t statistic sebesar 4.635. dengan nilai t statistic > nilai t tabel yaitu $4.635 > 1,96$ maka bisa diartikan kepuasan kerja memiliki berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis ketujuh menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan **TERBUKTI.**

h. Pengujian Hipotesis kedelapan

Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas diketahui original sampel memiliki nilai sebesar 0,149 serta memiliki nilai t statistic sebesar 2.319. Dengan nilai t statistic > nilai t tabel yaitu $2.319 > 1,96$ maka dapat diartikan bahwa budaya Organisasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis kedelapan menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi budaya Organisasional terhadap kinerja karyawan **TERBUKTI.**

i. Pengujian Hipotesis kesembilan

Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas diperoleh nilai original sampel sebesar 0,145 dan memiliki nilai t statistic sebesar 2.704. dengan nilai t statistic > nilai t tabel yaitu $2.704 > 1,96$ maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Sehingga hipotesis kesembilan menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan **TERBUKTI.**

j. Pengujian Hipotesis kesepuluh

Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas diketahui original sampel memiliki nilai sebesar -0,169 dan memiliki nilai t statistic sebesar 3.334. Dengan nilai t statistic > nilai t tabel yaitu $3.334 > 1,96$ dan *original sample* yang bernilai negatif maka dapat diartikan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif signifikan pada kinerja karyawan. Sehingga hipotesis kesepuluh menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi *work family conflict* terhadap kinerja karyawan **TERBUKTI.**

3.3 Pembahasan

3.3.1 Data Deskriptif

Penelitian yang dilakukan pada Hotel Horison Ultima Riss Yogyakarta melibatkan 58 responden. Demografi responden didominasi oleh laki-laki sebanyak 33 responden (56,9%) dengan usia 26-35 tahun sebanyak 33 responden (56,90%) dengan status menikah sebanyak 38 responden (65,5%) dengan jabatan responden front office sebanyak 9 responden (15,5%).

3.3.2 Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kinerja

Dari hasil uji t pada tabel di atas diketahui original sampel memiliki nilai sebesar 0,221 dan memiliki nilai t statistic sebesar 2.026. dengan nilai t statistic > nilai t tabel yaitu $2.026 > 1,96$ maka dapat diartikan bahwa budaya Organisasional berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Sehingga

hipotesis pertama menyatakan bahwa budaya Organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya Organisasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sangadji dan Sopiah (2013), Wardani., dkk, (2016), Sagita., dkk (2018), Azhari (2016), yang menemukan bahwa budaya Organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan.

Novriyansyah (2017) bahwa sepuluh variabel budaya Organisasional ternyata variabel sistem imbalan dan pola komunikasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan dan Amanda dan Budiwibowo (2019) menemukan bahwa budaya Organisasional pada kinerja karyawan pada PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun karena budaya Organisasional yang baik dapat menciptakan situasi yang dapat mendorong karyawan peningkatan kinerja dan mendapatkan hasil yang maksimal.

Seperti dikemukakan oleh Robbins (2012) bahwa fungsi budaya Organisasional memiliki tugas dalam menentukan batasan, sebagai identitas anggota Organisasional, membantu dalam pembentukan komitmen, dan mendukung terciptanya loyalitas dalam sistem sosial. Berdasarkan pendapat Robbins tersebut maka budaya Organisasional menciptakan loyalitas dan komitmen terhadap perusahaan. Karyawan yang sudah berkomitmen dan loyal kepada Organisasional atau perusahaan maka dapat

menjadikan kinerjanya sebagai alat dalam mencapai tujuan Organisasional. Hal tersebut juga ditemukan pada Hotel Horison Ultima Riss Yogyakarta.

Sedangkan jika dilihat dari nilai *cross loading* dari hubungan antara budaya Organisasional dengan kinerja karyawan semua pernyataan/pertanyaan bernilai rendah di bawah 0,7.

3.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji t tabel diatas diketahui original sampel memiliki nilai sebesar 0,183 serta memiliki nilai t statistic sebesar 2.118. Dengan nilai t statistic > nilai t tabel yaitu $2.118 > 1,96$ maka dapat diartikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Sehingga hipotesis kedua menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap pada karyawan terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Riyanto., et al (2017) yang menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan. Sama halnya penelitian yang dilakukan oleh Juliarti., et al (2018) di mana hasil penelitian tersebut menyebutkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan. Temuan selanjutnya diperkuat oleh hasil penelitian dari Indrasari (2017) dengan hasil penelitian yaitu adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja dengan kinerja dosen Perguruan Tinggi Negeri Bojonegoro. Chaudhry., dkk (2017) di mana hasil yang didapatkan sama dengan hasil penelitian

sebelumnya yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja didefinisikan Robbins (2002) sebagai lembaga ataupun kekuatan di luar Organisasional yang memiliki potensi mempengaruhi kinerja Organisasional. Dapat dilihat dalam penelitian ini bahwa lingkungan kerja baik fisik maupun non-fisik masih dikategorikan rendah, padahal terbukti berpengaruh terhadap kinerja. Adapun kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur dengan teori Bernardin and Russell (1993) dengan indikator quality, quantity, timelines, cost effectiveness, need for supervision, dan interpersonal impact. Seluruh indikator tersebut juga menunjukkan tingkat sedang. Oleh karena itu jika lingkungan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan pun akan ikut meningkat.

Sementara itu jika melihat dari nilai cross loading hubungan di antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan semua pernyataan/pertanyaan bernilai rendah di bawah 0,7.

3.3.4 Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas diperoleh nilai original sampel sebesar -0,208 dan memiliki nilai t statistic sebesar 2.143. Dikarenakan nilai t statistic > nilai t tabel yaitu $2.143 > 1,96$ dan nilai *original sample* bernilai negatif maka dapat diartikan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif signifikan pada kinerja karyawan. Sehingga hipotesis ketiga menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif pada kinerja karyawan sesuai dengan penelitian-penelitian terdahulu yang dilakukan Warokka dan Febrilia (2015) yang menemukan bahwa (1) konflik keluarga - pekerjaan (FWC) menimbulkan mendorong terhadap wanita yang sudah menikah dan yang sudah bekerja untuk memiliki keinginan yang lebih tinggi supaya meninggalkan pekerjaan mereka secara signifikan, dan (2) dalam hal konteks kinerja pekerjaan, kedua konflik memiliki efek yang sama, hanya konflik pekerjaan-keluarga yang memiliki pengaruh signifikan. Nabila., dkk (2019) menemukan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif signifikan pada stres kerja pada karyawan divisi operasional dan servis di PT. Bank BRI Syariah, Tbk pusat. Karakas dan Sahin (2017) menemukan bahwa *work Family Conflict* memiliki pengaruh negatif signifikan pada kinerja karyawan. Burhanuddin., dkk (2018) menemukan bahwa *work Family Conflict* memiliki pengaruh negatif namun tidak signifikan pada kinerja karyawan. Nart dan Batur (2014) menemukan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara *work family conflict* dan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Wang dan Tsai (2014) yang menemukan bahwa *work family conflict* tidak secara negatif signifikan mempengaruhi kinerja pekerjaan.

Sementara jika melihat dari nilai cross loading yang ada antara *work family conflict* dengan kinerja karyawan diketahui semua pernyataan/pertanyaan bernilai rendah di bawah 0,7.

Penelitian ini menggunakan teori Greenhaus *et al.* (2000) dengan indikator *time based conflict* (konflik berdasarkan waktu), *strain based conflict* (konflik berdasarkan tegangan), dan *behavior based conflict* (konflik berdasarkan perilaku) untuk mengukur *work family conflict*. Rivai (2015) mengemukakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Jika *work family conflict* berpengaruh negatif maka prestasi yang dihasilkan karyawan pun akan rendah. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa masing-masing indikator *work family conflict* dikategorikan tinggi, hal ini menunjukkan bahwa *work family conflict* karyawan di Hotel Horison Ultima Riss Yogyakarta tinggi sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan.

3.3.5 Pengaruh Budaya Organisasional terhadap kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas diketahui original sampel memiliki nilai sebesar 0,322 dan memiliki nilai t statistic sebesar 2.920. dengan nilai t statistic > nilai t tabel yaitu $2.920 > 1,96$ maka dapat diartikan bahwa budaya Organisasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga hipotesis keempat menyatakan bahwa budaya Organisasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini menunjukkan budaya Organisasional berpengaruh positif pada kepuasan kerja sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sangadji dan Sopiah (2013) yang menemukan bahwa budaya Organisasional berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja dosen.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Shurbagi (2015) menemukan budaya Organisasional mempengaruhi hubungan antara kepuasan pekerjaan dan komitmen Organisasional di bank komersial di Indonesia Libya. Widagdo., et al (2013) menemukan bahwa budaya Organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pawirosumarto., et al (2016) menemukan bahwa budaya Organisasional berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja.

Dari penelitian ini tidak sejalan dengan Al-Abdullat dan Dababneh (2018) menemukan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi efek budaya Organisasional pada manajemen pengetahuan di sektor perbankan di Yordania pada tingkat $\alpha \leq 0.05$.

Sedangkan jika melihat dari nilai cross loading hubungan antara budaya Organisasional dengan kepuasan kerja semua pernyataan/pertanyaan bernilai rendah di bawah 0,7.

Penelitian ini menggunakan teori Greenhaus *et al.* (2000) dengan indikator *time based conflict* (konflik berdasarkan waktu), *strain based conflict* (konflik berdasarkan tegangan), dan *behavior based conflict* (konflik berdasarkan perilaku) untuk mengukur *work family conflict*. Rivai (2015) mengemukakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Jika *work family conflict* berpengaruh negatif maka prestasi yang dihasilkan karyawan pun akan rendah. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa masing-masing indikator *work family conflict*

dikategorikan tinggi, hal ini menunjukkan bahwa *work family conflict* karyawan di Hotel Horison Ultima Riss Yogyakarta tinggi sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan.

3.3.6 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas diketahui original sampel memiliki nilai sebesar 0,314 dan memiliki nilai t statistic sebesar 3.032. dengan nilai t statistic > nilai t tabel yaitu $3.032 > 1,96$ maka dapat diartikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga hipotesis kelima menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja sesuai penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Raziq dan Maulabakhsh (2015) menemukan adanya hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Ashraf., et al (2013) menemukan bahwa lingkungan kerja meningkatkan tingkat kepuasan karyawan. Pawirosumarto., et al (2016) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja. Haedar., dkk (2015) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh Signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Hadji Kalla di Palopo. Aruan (2015) menemukan secara parsial faktor lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Sedangkan jika melihat dari nilai *cross loading* hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja semua pernyataan/pertanyaan bernilai rendah di bawah 0,7.

Lane *et al.*, (2010) mengemukakan bahwa faktor yang berbeda dalam lingkungan kerja seperti upah, jam kerja, otonomi yang diberikan kepada karyawan, struktur Organisasional dan komunikasi antara karyawan & manajemen dapat memengaruhi kepuasan kerja. Adapun penelitian ini menggunakan teori Sedarmayanti (2012) meliputi *physical work environment* dan *non-physical work environment* di mana masing-masing indikator menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Hotel Horison Ultima Riss Yogyakarta dikategorikan sedang, sedangkan kepuasan kerja diukur dengan teori Smith *et al.* (1969) yang memiliki indikator *quality of supervision, work itself, promotional opportunities, relationships with co-workers, and pay* yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja di Hotel Horison Ultima Riss Yogyakarta tergolong sedang. Hal ini menunjukkan bahwa sesuai penemuan dalam penelitian ini, kepuasan karyawan tergantung pada lingkungan kerja yang dibangun di suatu perusahaan atau Organisasional.

3.3.7 Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas diperoleh nilai original sampel sebesar -0,366 dan memiliki nilai t statistic sebesar 4.070. Dikarenakan nilai t statistic > nilai t tabel yaitu $4.070 > 1,96$ dan nilai *original sample* bernilai negatif maka dapat diartikan bahwa *work family conflict* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga hipotesis keenam

menyatakan bahwa *work family conflict* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work family conflict* memiliki pengaruh negatif pada kepuasan kerja sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adekanye dan Nduka (2017) menemukan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh rendah terhadap kepuasan kerja pustakawan wanita.

Retnaningrum dan Al Musadieg (2016) menemukan bahwa *work interference with family* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja perawat dan *family interference with work* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Goodarzi dan Hatam (2015) menemukan bahwa konflik pekerjaan-keluarga dan konflik pekerjaan-keluarga keduanya memiliki efek negatif pada kepuasan kerja. Ariana dan Riana (2016) menemukan bahwa terdapat pengaruh negatif antara *Work Family Conflict* pada kepuasan kerja.

Rathi and Barath (2013) menunjukkan ketika karyawan merasa bahwa tuntutan peran kerja mereka mengganggu pemenuhan peran keluarga maka mempengaruhi sikap mereka terhadap pekerjaan, yang selanjutnya dapat mengakibatkan kepuasan kerja berkurang.

Sedangkan jika melihat dari nilai cross loading hubungan antara *work family conflict* dengan kepuasan kerja semua pernyataan/pertanyaan bernilai rendah di bawah 0,7.

Stoner dan Charles (1990) juga mengemukakan bahwa ketika mendapatkan kepuasan kerja maka konflik yang dirasakan akan semakin

sedikit. Greenhaus dan Beutell (1985) mengemukakan bahwa salah satu pertanda akan terjadinya *work family conflict* adalah adanya ketidakseimbangan antara peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga yang disebabkan waktu karena waktu dan tenaga yang ada sudah terpakai untuk bekerja. Dampaknya waktu dan tenaga yang seharusnya untuk keluarga sudah habis terpakai untuk pekerjaan.

Penelitian ini menggunakan teori Greenhaus *et al.* (2000) dengan indikator *time based conflict* (konflik berdasarkan waktu), *strain based conflict* (konflik berdasarkan tegangan), dan *behavior based conflict* (konflik berdasarkan perilaku) untuk mengukur *work family conflict*, hasil perhitungan menunjukkan bahwa *work family conflict* berada pada level tinggi. Kepuasan kerja diukur dengan teori Smith *et al.* (1969) yang memiliki indikator *quality of supervision, work itself, promotional opportunities, relationships with co-workers, and pay* yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja di Hotel Horison Ultima Riss Yogyakarta tergolong sedang. Dengan tingginya *work family conflict* maka kepuasan kerja karyawan sebaliknya.

3.3.8 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas diketahui original sampel memiliki nilai sebesar 0,463 dan memiliki nilai t statistic sebesar 4.635. dengan nilai t statistic > nilai t tabel yaitu $4.635 > 1,96$ maka dapat diartikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Sehingga hipotesis ketujuh menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan terbukti kebenarannya.

Dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Wening dan Choeruddin (2015) yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Selanjutnya, Berliana, Siregar dan Gustian (2018) yang mengungkapkan bahwa hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan yang memiliki hubungan yang positif. Siengthai dan Pila-Ngarm (2015) dan Amin (2015) juga menemukan hasil penelitian yang serupa di mana kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Fadlallah (2015) menemukan bahwa ada hubungan yang positif serta signifikan secara statistik antara faktor-faktor kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Pawirosumarto., et al (2016) ditemukan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan dan positif pada kinerja karyawan.

Sedangkan jika dilihat dari nilai cross loading hubungan di antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan didapatkan enam pernyataan dengan nilai tertinggi yaitu 0,738 pada pertanyaan karyawan merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaannya, 0,719 pada pertanyaan karyawan merasa mendapatkan banyak keberhasilan dari pekerjaan yang dilakukan, 0,716 pada pertanyaan jika karyawan melakukan pekerjaan dengan baik akan mendapat promosi, 0,715 pada pertanyaan karyawan puas dengan dengan dasar-dasar penilaian yang digunakan perusahaan untuk promosi, 0,705 pada

pertanyaan para atasan mau mendengarkan bawahannya, 0,702 pada pertanyaan karyawan puas dengan promosi yang dilakukan perusahaan.

Luthans (2006) mengemukakan bahwa pencapaian kinerja dapat dilakukan dengan (1) Memiliki gaji, benefit, dan kesempatan promosi yang adil, (2) Membuat pekerjaan menjadi menyenangkan, (3) Mendesain pekerjaan agar menarik dan menyenangkan, dan (4) Menyesuaikan orang dengan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keahlian mereka. Jika keempat faktor tersebut dikaitkan dengan kepuasan kerja, maka sesuai dengan definisi kepuasan kerja yang dikemukakan Rivai (2015) yaitu sebuah bentuk evaluasi yang menggambarkan seseorang atas suatu perasaan sikap senang maupun tidak senang, puas maupun tidak puas dalam pekerjaan.

Kepuasan kerja diukur yang dengan teori Smith *et al.* (1969) dengan indikator *quality of supervision, work itself, promotional opportunities, relationships with co-workers, and pay* menunjukkan tingkat sedang, sedangkan kinerja karyawan yang diukur dengan teori Bernardin and Russell (1993) dengan indikator *quality, quantity, timelines, cost effectiveness, need for supervision*, dan *interpersonal impact* juga menunjukkan tingkat sedang. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan kinerja karyawan sejalan.

3.3.9 Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*

Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas diketahui original sampel memiliki nilai sebesar 0,149 dan memiliki nilai t statistic sebesar 2.319. Dengan nilai t statistic > nilai t tabel yaitu $2.319 > 1,96$ maka dapat diartikan

bahwa budaya Organisasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis kedelapan menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi budaya Organisasional pada kinerja karyawan. Sehingga hipotesis kedelapan menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi budaya Organisasional pada kinerja karyawan terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memediasi hubungan di antara budaya Organisasional dan kinerja karyawan di Hotel Horison Ultima Riss Yogyakarta. Syauta., et al (2012) menemukan bahwa budaya Organisasional tidak memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. Hanya budaya Organisasional yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan jika dimediasi dengan kepuasan kerja. Mustika dan Utomo (2013) menemukan bahwa ada pengaruh signifikan antara budaya Organisasional dengan kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Deccasari (2019) menemukan bahwa terdapat pengaruh langsung budaya Organisasional terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh tidak langsungnya (melalui variabel *intervening* kepuasan kerja). Novianti (2015) menemukan bahwa terbukti terdapat pengaruh antara budaya Organisasional dengan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Endrias (2014) menemukan bahwa variabel budaya Organisasional dimediasi kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Ruteng.

Rivai (2015) mengemukakan bahwa Organisasional dan manajemen menjadi salah satu tolok ukur terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki kepuasan dalam menjalankan pekerjaannya maka dapat mencapai

kinerja yang diharapkan. Menurut Smith *et al.* (Luthans, 2006), pekerjaan itu sendiri menjadi tolok ukur kepuasan kerja, di mana sulit tidaknya dalam melakukan suatu pekerjaan serta perasaan seseorang mengenai keahliannya juga dibutuhkan dalam menjalankan pekerjaan tersebut, yang nantinya akan meningkatkan atau justru mengurangi kepuasan kerja.

Dalam penelitian ini, budaya Organisasional, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan sama-sama berada pada level sedang. Adanya budaya Organisasional yang baik maka dapat memberikan kepuasan kerja yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penjabaran di atas menjelaskan bahwa para karyawan yang diberikan budaya Organisasional yang baik nantinya akan lebih mudah dalam meningkatkan serta akan merasakan kepuasan kerja pada pekerjaannya, dan juga karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki pengaruh yang lebih baik pada kinerja karyawan dalam Organisasional.

3.3.10 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*

Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas diketahui original sampel memiliki nilai sebesar 0,145 dan memiliki nilai t statistic sebesar 2.704. Sedangkan nilai t statistic > nilai t tabel yaitu $2.704 > 1,96$ maka dapat diartikan bahwa lingkungan kerja Berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Sehingga hipotesis kesembilan menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi lingkungan kerja pada kinerja karyawan. Sehingga hipotesis kesembilan

menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi lingkungan kerja pada kinerja karyawan terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan di Hotel Horison Ultima Riss Yogyakarta. Lingkungan kerja telah diketahui berpengaruh positif pada kepuasan kerja (Raziq dan Maulabakhsh 2015, Pawirosumarto et al 2016, Pitaloka dan Sofia 2016) dan kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan (Wening dan Choerudin 2015, Berliana et al. 2018, Siengthai dan Pila-Ngarm 2015, Amin 2015). Sedangkan kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan (Indrasari 2017, Riyanto et al 2017, Juliarti dan Sudja 2018, Chaudhry et al 2017).

Lingkungan kerja menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sedarmayanti (2012) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seorang yang bekerja, metode kerja yang digunakan, serta pengaturan kerjanya sebagai perseorangan maupun kelompok. Berdasarkan uraian di atas, adanya lingkungan kerja yang nyaman dan cocok dengan karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan hotel. Dengan kepuasan kerja karyawan yang tinggi nantinya akan mendorong kinerja karyawan menjadi lebih maksimal di Hotel Horison Ultima Riss.

Hasil penjabaran di atas menjelaskan bahwa pengaruh lingkungan kerja yang nyaman dan cocok dengan karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan hotel. Dengan kepuasan kerja karyawan yang tinggi nantinya akan mendorong kinerja karyawan menjadi lebih maksimal di Hotel Horison Ultima Riss.

3.3.11 Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*

Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas diperoleh nilai original sampel sebesar -0,169 dan memiliki nilai t statistic sebesar 3.334. Dikarenakan nilai t statistic > nilai t tabel yaitu $3.334 > 1,96$ dan *original sample* yang bernilai negatif maka dapat diartikan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif signifikan pada kinerja karyawan. Sehingga hipotesis kesepuluh menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi *work family conflict* terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis kesepuluh menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi *work family conflict* terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya.

Zain dan Setiawati (2018) menemukan bahwa konflik kerja keluarga tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen Organisasional, sedangkan kepuasan kerja memiliki signifikan dan pengaruh positif pada komitmen Organisasional. Konflik kerja keluarga menunjukkan pengaruh signifikan dan negatif pada kinerja karyawan, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Retnaningrum dan Al Musadieq (2016) menemukan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi

hubungan antara work interference with family terhadap kinerja karena nilai koefisien pengaruh tidak langsung dan kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara family interference with work terhadap kinerja karena nilai koefisien pengaruh tidak langsung. Anam (2018) menemukan bahwa *Work family conflict* terbukti merupakan variabel yang mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sung Shim Intl Cabang Sempor, maka melihat hasil tersebut menunjukkan bahwa apabila terjadi *work family conflict* yang tinggi maka kinerja dari karyawan PT Sung Shim Intl semakin tinggi.

Greenhaus dan Beutell (1985) mengemukakan bahwa *work family conflict* merupakan salah satu dari bentuk konflik antar yaitu bagaimana tekanan atau ketidakseimbangan antara peran di pekerjaan dengan peran dalam keluarga. Dalam beberapa penelitian sebelumnya, *work family conflict* dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Pengaruh negatif *work family conflict* terhadap kepuasan kerja karyawan juga ditemukan dari beberapa penelitian sebelumnya seperti penelitian Zain and Setiawati (2019), Rahman *et al.* (2018), Adekanye and Nduka. (2017), Geroda dan Puspitasari (2017), dan Goodarzi and Hatami (2015).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memediasi hubungan antara *work family conflict* dan kinerja karyawan di Hotel Horison Ultima Riss Yogyakarta. Hasil penjabaran di atas menjelaskan bahwa pengaruh *work family conflict* pada kinerja secara langsung berpengaruh lebih kecil daripada pengaruh tidak langsung *work family conflict* pada kinerja

melalui kepuasan kerja di Hotel Horison Ultima Riss Yogyakarta. Karyawan yang memiliki *work family conflict* yang baik akan merasa kepuasan kerjanya tercukupi dan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki pengaruh yang baik pada kinerja karyawan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah diperoleh dengan melalui kuesioner yang sudah disebarkan kepada karyawan Hotel Horison Ultima Riss Yogyakarta tentang pengaruh-pengaruh pelatihan, keterlibatan karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya Organisasional terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara *work family conflict* terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya Organisasional terhadap kepuasan kerja.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara *work family conflict* terhadap kepuasan kerja.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Terdapat pengaruh positif signifikan tidak langsung budaya Organisasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
2. Terdapat pengaruh positif signifikan tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
2. Terdapat pengaruh negatif signifikan tidak langsung *work family conflict* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas, penulis dapat menyampaikan saran sebagai berikut:

1. Hotel Horison Ultima Riss Yogyakarta perlu meningkatkan pemahaman karyawan mengenai budaya Organisasional yang ada guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan juga kinerja dari para karyawan.
2. Mempertahankan serta berusaha untuk membentuk lingkungan kerja yang aman dan nyaman.
3. Manajer Hotel Horison Ultima Riss Yogyakarta untuk lebih memperhatikan dan melibatkan karyawannya untuk mengambil keputusan dalam suatu Organisasional.
4. Peneliti berikutnya diharapkan menggunakan sampel yang lebih besar dalam penelitiannya agar lebih akurat.
5. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang paling utama dalam suatu Organisasional karena apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka

kinerja karyawan akan meningkat dan memberikan dampak positif baik kepada pelanggan maupun Organisasional.

6. Hotel Horison Ultima Riss Yogyakarta harus lebih memperhatikan karyawan yang bekerja terkait dengan permasalahan *work family conflict* karena memiliki dampak negatif pada para karyawan serta mencari solusi untuk meminimalisir gesekan peran yang terjadi.



DAFTAR PUSTAKA

- Adekanye, E.A., *et al.* 2017. *Work Family Conflict, Job Satisfaction, and Job Performance of Female Librarians in Nine Selected Federal Academic Libraries in South West Nigeria*. *Journal of Applied Information Science and Technology*, 10 (2) (2017), pp 216-227
- Al-Abdullat, B.M., and Amr Dababneh. 2018. The mediating effect of job satisfaction on the relationship between organizational culture and knowledge management in Jordanian banking sector. *Benchmarking: An International Journal* Vol. 25 Issue: 2, pp.517-544
- Amanda, *et al.* 2019. Pengaruh Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Di Pdam Tirta Taman Sari Kota Madiun. *ASSETS Jurnal Akuntansi dan Pendidikan* Vol. 6 No. 1, pp 1-12
- Amin, Mohammad. 2015. Relationship between Job Satisfaction, Working Conditions, Motivation of Teachers to Teach and Job Performance of Teachers in MTs, Serang, Banten. *Journal of Management of Sustainability*, vol. 5, no. 3, 2015, pp 141-154
- Amstad, F. T., *et al.* 2011. A metaanalysis of work–family conflict and various outcomes with a special emphasis on crossdomain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology* 16, pp 151-169
- Armstrong, M. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Transito Asri Media.
- 2004. *Performance Management*. Tugu. Jogjakarta
- Anafarta, N. 2011. The relationship between work-family conflict and job satisfaction: A SEM approach. *International Journal of Business Management* Vol 1, No 4, pp 25-42
- Anam, M. S. 2018. Pengaruh *Work Family Conflict* Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawati Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada Karyawan PT Sung Shim Intl Cabang Sempor). *Jurnal Manajemen STIE Putra Bangsa Kebumen*, pp 1-7
- Ariana, I Wayan Jendra., Riana, I Gede. 2016. Pengaruh Work-Family Conflict, Keterlibatan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.7, 2016 ISSN : 2302-8912, pp 4630-4659

- Aruan, Quinerita Stevani., Fakhri, Mahendra. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia. *MODUS* Vol 27 (2) 2015 ISSN 0852-1875, pp 141-162
- Ashraf, M. S., *et al.* 2013. The Impact of Working Environment on Organization Performance: A Mediating Role Employee's Job Satisfaction. *Global Management Journal for Academic & Corporate Studies* Vol. 3 No. 1
- Azhari, Febry. 2016. Pengaruh Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aryo Bimo Pontianak. *Jurnal Kajian Ilmiah Akuntansi Fakultas Ekonomi UNTAN (KIAFE)* Vol 5 No 1 (2016)
- Bernardin, H.J. & Russel, J.E.A 1993. *Human Resource Management an experiential approach*. Singapore: Mc Graw-Hill Inc
- Berliana, M., Siregar, N., and Huske Dwi Gustian. 2018. The Model of Job Satisfaction and Employee Performance. *International Review of Management and Marketing*, vol. 8, no. 6, 2018, pp 41-46
- Burhanuddin, Trisna Dewi., Sjahrudin, Herman., Mus, Abd. Mansyur. 2018. Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja. *JURNAL ORGANISASIONAL DAN MANAJEMEN* Issue 1 (Agustus, 2018), pp 1-18
- Cameron, Kim S. & Quinn, Robert E. 2011. *Diagnosing And Changing. Organizational Culture, Third Edition*. San Fransisco, CA : Jossey Bass
- Chaudhry *et al.* 2017. Impact of Working Environment and Training & Development on Organization Performance Through Mediating Role of Employee Engagement and Job Satisfaction. *European Journal of Training and Development Studies* Vol.4, No.2 April 2017, pp.33-48
- Creswell, J. W. 2010. *Research design: pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed*. Yogyakarta: PT Pustaka Pelajar
- Cushway dan Lodge. 2000. *Organizational Behaviour and Design, Perilaku dan desain Organisasional*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo
- Davis, K. 1964. *Human Relation At Work: The Dynamics of Organizational. Behavior, 3 nd Edition*.Japan : Mcgraw-Hill
- Deal, T. E., & Kennedy, A. A. 2012. *Corporate culture: The rites and rituals of corporate life*. Massachusetts: Addison-Wesley

- Deccasari, Dwi Danesty. 2019. Pengaruh Budaya Organisasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening Studi* Kasus Pada PT Karya Mekar Dewatamali di Kota Jombang. *Akuntansi Bisnis & Manajemen (ABM)*, Volume 25, Nomor 1, April 2019, pp 43-55
- Endrias, Win Susilo Hari. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Ruteng). *Jurnal MIX*, Volume IV, No. 1, Februari 2014, pp 70-82
- Fadlallah, Abdul Wahid A. 2015. Impact of Job Satisfaction on Employees Performance an Application on Faculty of Science and Humanity Studies University of Salman Bin Abdul-Aziz-Al Aflaj. *International Journal of Innovation and Research in Educational Sciences* Volume 2, Issue 1, ISSN (Online): 2349–5219, pp 26-32
- Frone, M.R., M. Russell and M.L Cooper. 1992. Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-family Interface. *Journal of Vocational Behaviour* 50, pp 145-167.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 21 Update PLS Regresi*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, I. & Fuad. 2008. *Structural Equation Modeling*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, *et al.* 2015. *Partial Least Square Konsep Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 (2nd Edition)*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Giovanny, A. B., & Meily, M (2013). Pengaruh Work – Family Conflict Terhadap Komitmen Organisasional: Kepuasan Kerja Sebagai variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen* 13 (1), pp 15-34.
- Goodarzi, H. T., and Hatami, S. 2015. The Effect Of Work-Family Conflict And Work-Family Facilitation On Job Satisfaction And Job Performance In National Iranian Drilling (NIDC). *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences* Vol. 5, No. 2, pp. 2821-2830
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family. Roles. *The Academy of Management Review* Vol. 10 No.1, pp 76-88.

- Haedar., Saharuddin., Herlangga, H. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Palopo. *JURNAL MANAJEMEN* Vol. 02 No. 01 Februari 2015 ISSN 2339-1510, pp 10-22
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE
- Haryono, Siswoyo. 2017. *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen Dengan AMOS LISREL PLS*. Luxima Metro Media
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara
- 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan. Masalah, Edisi Revisi*, Bumi Aksara:Jakarta.
- Howard, J.L. 2008. Balancing conflicts of interest when employing spouses. *Employee Responsibility Rights Journal* 20, pp 29-43
- Indrasari, Meithiana. 2017. *The Effect of Organizational Culture, Environmental Work, Leadership style on The Job Satisfaction and Its Impaction on The Performance of Teaching in State Community Academy Bojonegoro*. *Sinergi Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen* 7(1) July 2017
- Jones, Gareth R., George, Jennifer M. 2008. *Contemporary Management (fifth edition)*. USA: Mc Graw Hill-International
- Juliarti, PAD., et al. 2018. *Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance with Employee Job Satisfaction as an Intervening variabel*. *International Journal of Contemporary Research and Review* 9(03) Maret 2018 :20553-20562 .
- Karakas, A., Sahin, N. 2017. The relation between work family life conflict, job performance and job stress:a research on hotel employee. *Sosyoekonomi Journal, Sosyoekonomi Society* Vol. 25(32), pp 51-60.
- Khan, A.H., et al. 2012. Impact of Job Satisfaction on Employee Performance : An Empirical Study of Autonomous Medical Institutions of Pakistan. *African journal of Business Management* Vol.6(7) February 2012, pp. 2697-2705
- Kreitner, Robert., Kinicki, Angelo. 2001. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.

- Lane KA, *et al.* 2010. A study of nurse faculty job satisfaction in community colleges in Florida. *Teach. Learn. Nurs* 5, pp 16-26
- Li, *et al.* 2016. *The Impact of Stereotypes and Supervisor Perception of Employee Work Family Conflict on Job Performance Ratings*. *SAGE Journals* Volume: 70 issue: 1, pp 119-145
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasional, Edisi Sepuluh*. Yogyakarta : PT. Andi
- Jackson, Schuler., Werner. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia 2, edisi kesepuluh*. Jakarta : Salemba Empat.
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, AAA Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya
- Mathis, R.L, Jackson, J.H, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat
- McKenna, *et al.* 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset
- Mulyadi., Setiawan, Johny. 1999. *Corporate Culture And Performance, Dampak Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja*. Jakarta : Prenhallindo
- Mustika, *et al.* 2014. Pengaruh Budaya Organisasional, Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus Pada Koperasi Simpan Pinjam Gradiska Kecamatan Tuntang Kabupaten Semarang Tahun 2013). *Among Makarti* Vol.6 No.12, Desember 2013, pp 88-111
- Nabila, *et al.* 2019. Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja (Studi Pada Karyawan divisi Operasional dan Servis pada PT. Bank BRI Syariah, Tbk Pusat). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 73 No. 2 Agustus 2019, pp 57-67
- Nart, *et al.* 2014. The relation between work-family conflict, job stress, organizational commitment and job performance. *European Journal of Research on Education*, 2014,2(2), pp 72-81
- Nitisemito, Alex. S. 1984. *Pembelajaran Perusahaan*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- , 1992. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE UGM

- Novianti, Nines Intan., Farida, Naili., Widiartanto. 2015. Pengaruh Budaya Organisasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Terhadap Karyawan PT. BPR Artha Mukti Santosa Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi dan Bisnis* Volume 4, Nomor 3, Tahun 2015
- Novriyansyah, Nanda. 2017. Pengaruh Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan. *Jurnal JUMANTIK* Volume 2 nomor 1, Mei 2017, pp 13-25
- Prawiro Sumarto, Suharno., Sarjana, Purwanto Katijan., Gunawan, Rachmad. 2017. The Effect of Work Environment, Leadership style, and Organizational Culture Towards Job Satisfaction and Its Implication Toward Employee Performance in Parador Hotels and Resort Indonesia. *International Journal of Law and Management* Vol. 59 Issue: 6, pp.1337-1358
- Pitaloka, E & Sofia, I. P. 2014. The Effect of Work Environment, Job Satisfaction, Organization commitment on OCB of Internal Auditors. *International Journal of Business, Economic and Law*, vol. 5, issue 2, pp 10-18
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Rathi, Nepal And Barath M. 2013. Work-Family Conflict And Job And Family Satisfaction Moderating Effect Of Social Support Among Police Personnel. *Equality, Diversity And Inclusion: An International Journal*, 32 (4), pp 438-454
- Raziq, A., Maulabakhsh, R. 2015. Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance* 23 (2015), pp 717 – 725
- Retnaningrum, Anandiyas Khoirunnisa., Al Musadieg, Mochammad. 2016. Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi pada perawat wanita RSUD Wonosari Yogyakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 36 No. 1 Juli 2016, pp 72-81
- Rivai, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan, Edisi Ke-7*. Depok: PT Raja Grafindo
- Riyanto, Setyo., Sutrisno, Ady., Ali, Hapzi. 2017 The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. *International Review of Management and Marketing* Vol 7, No 3 (2017), pp 342-348

- Robbins, P. Stephen. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasional* Edisi Kelima. Diterjemahkan oleh: Halida dan Dewi Sartika. Jakarta : Erlangga
- . 2012. *Perilaku Organisasional*. 11th ed, Jilid 1. Jakarta: PT. Prenhallindo
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition, 15*. New Jersey: Pearson Education
- Sagita, Alinvia Ayu., Susilo, Heru., Cahyo, Muhammad W.S. 2018. Pengaruh Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator (Studi Pada PT Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto 2000) Cabang Sutoyo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 57 No.1 April 2018, pp 73-82
- Sangadji, Etta Mamang., Sopiah. 2013. The Effect of Organizational Culture On Lecturers' Job Satisfaction and Performance (A Research in Muhammadiyah University throughout East Java). *International Journal of Learning & Development* Vol. 3, No. 3 ISSN 2164-4063 2013, pp 1-18
- Sedarmayanti. 2012. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju
- Sekaran, Uma dan Bougie, R. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis Pendekatan. Pengembangan-Keahlian*. Jakarta : Salemba Empat
- Shurbagi, Adel Mohamed Ali, (2015). The Effect of Organizational Culture on the Relationship Between Job Satisfaction and Organizational commitment. *International Journal of Humanities and Management Sciences (IJHMS) Volume 3, Issue 1 (2015)*
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga belas*. Jakarta : Bumi Aksara
- Siengthai, S & Pila-Ngarm, P. 2016. The Interaction Effect of Job Redesign and Job Satisfaction on Employee Performance. *Evidence-Based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*, Vol. 4 No. 2, 2016, pp 162-180.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu: Yogyakarta
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar. Interpratama Mandiri

- Snell, and Bohlander. 2013. *Managing Human Resources: Sixteenth Edition*. United States of America
- Spector. 1997. *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*. Thousand Thousand Oaks, CA, Sage Publications, Inc
- Stoner, A.F. & Charles, R. 1990. WorkHome role conflict in female owners of small business: an exploratory study. *Journal of small business management*
- Sugiarto. 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno. 2012. *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: EKONISIA
- Suwatno., Priansa, Donni Juni. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasional Publik dan Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta
- Syauta. Jack Henry., Troena, Afnan., Setiawan, Margono., Solimun. 2012. The Influence of Organizational Culture, Organizational commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia). *International Journal of Business and Management Invention* Volume 1 Issue 1 December 2012 ISSN (Online): 2319 – 8028, ISSN (Print): 2319 – 801X, pp 69-76
- Wallach E. J. 1983. Individual and Organizations: The Culture Match. *Training and Development Journal* 37: 2, pp 29-36.
- Wang, Mei-Ling., Tsai, Li-Jane. 2014. Work-Family Conflict and Job Performance in Nurses: The Moderating Effects of Social Support. *Nurses Research* Vol. 22 (3): 200.
- Wardani, Rodiatul Kusuma., Mukzam, M. Judi., Mayowan, Yuniadi. 2016 Pengaruh Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 31 No. 1 Februari 2016, pp 58-65
- Warokka, Ari., Febrilia, Ika. 2015. Work Family Conflict and Job Performance : Lesson from a Southeast Asian Emerging Market. *Journal of Southeast Asian Research*, Vol. 2015 (2015), pp 1-14
- Wening, N & Choerudin, A. 2015. The Influence of Religiosity Towards Organizational Commitment, Job Satisfaction and Personal

Performance. *Polish Journal of Management Studies*, vol. 11, no. 2, pp 181-191.

Widagdo, Hasbi., Handaru, Agung Wahyu., Pangeran, Andi. Pengaruh Budaya Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Nutrifood Indonesia di Jakarta. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)* Vol. 4, No. 1, 2013, pp 136-150

Wiyono, Gendro, 2011. *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0*. Yogyakarta: Percetakan STIM YKPN.

Yiing, Lee Huey., Bin Zaman, Kwik, & Ahmad Kamarul bin. 2008. The moderating effects of organizational culture on the relationships between leadership behaviour

Yunus, H. S. (2010). *Metodologi Penelitian Wilayah Kontemporer*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Zain, Arini Nur Dianah., Setiawati, Trias. 2019. Influence of *work family conflict* and Job Satisfaction on Medical Employee Performance through Organizational Commitment. *Review of Integrative Business and Economics Research* Vol. 8, Issue 1, pp 1-18

LAMPIRAN



LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i

Karyawan Grand Inna Malioboro Yogyakarta

di tempat

Dengan hormat,

Saya adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta dengan identitas:

Nama : Kevin Putra Nugraha

NIM : 15311097

Jurusan : Manajemen

Yang akan mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasional, Lingkungan Kerja, dan *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja di Hotel Horison Ultima Riss Yogyakarta”**

Dengan segala kerendahan hati perkenankanlah saya pada kesempatan ini, memohon kepada bapak/ibu/saudara/i agar bersedia meluangkan waktu untuk menjawab pernyataan yang saya ajukan seperti terlampir dalam kuesioner ini. Perlu bapak/ibu/saudara-i ketahui bahwa penelitian ini adalah semata-mata untuk tujuan ilmiah, di mana pendapat bapak/ibu/saudara-i tersebut akan saya pergunakan dalam rangka penyusunan riset.

Atas segala bantuannya, saya mengucapkan terima kasih sedalam-dalamnya.

Hormat saya,
Peneliti

Kevin Putra Nugraha

A. Identitas Narasumber

Mohon Bapak/ Ibu/ Saudara/i untuk dapat mengisi pertanyaan atau pernyataan di bawah ini sesuai dengan kenyataan yang dialami, dengan melingkari (O) jawaban pada salah satu jawaban berikut:

1.
. Jabatan di perusahaan.....
2.
. Jenis kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan
3. Usia:
 1. ≤ 25 tahun
 - b. 26 - 35 tahun
 - c. 36 - 45 tahun
 - d. ≥ 46 tahun
4. Status perkawinan :
 1. Sudah Menikah
 - b. Belum menikah

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Berikanlah **tanda lingkar (O)** pada kolom yang telah disediakan untuk memilih jawaban yang dinilai sangat mewakili sesuai dengan fakta yang ada.
2. Setiap pertanyaan responden berhak untuk memilih **1 jawaban** saja.
3. Mohon untuk mengembalikan kembali kuesioner kepada yang menyebarkan.
4. Guna meminimalisir terjadinya bias data, **dimohon untuk menjawab pertanyaan sesuai dengan keadaan yang ada di lapangan.**

C. Keterangan Poin Jawaban

Dalam pengisian kuesioner ini responden hanya diperkenankan untuk memilih satu jawaban saja yang dianggap paling sesuai dengan fakta yang ada. Setiap pertanyaan meliputi poin jawaban. Adapun poin jawaban tersebut dapat dimulai dari yang terkecil yaitu 1 sampai dengan 5 yang paling besar. Sedangkan keterangan poin jawaban tersebut dapat dijelaskan dengan detail sebagai berikut:

- 1= Sangat Tidak Setuju**
- 2= Tidak Setuju**
- 3= Netral**
- 4= Setuju**
- 5= Sangat Setuju**

Lima poin tersebut merupakan poin jawaban yang ada pada setiap pertanyaan yang diajukan peneliti. Melalui penjelasan tersebut diharapkan responden dapat memberikan jawaban pada kolom yang telah disediakan sesuai dengan fakta. Atas perhatiannya peneliti mengucapkan terima kasih dan selamat mengisi kuesioner ini.

D. Kuesioner

Bagian I : Budaya Organisasional (X1)

Budaya Birokrasi						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
X1a1	Manajemen perusahaan memberikan kepemimpinan pribadi untuk meningkatkan kualitas.	5	4	3	2	1
X1a2	Kepala satuan kerja dalam perusahaan kami menerima tanggung jawab untuk kualitas.	5	4	3	2	1
X1a3	Kepala satuan kerja mendorong produksi tepat waktu.	5	4	3	2	1
X1a4	Manajemen sangat mendorong keterlibatan karyawan dalam proses produksi.	5	4	3	2	1
Budaya Inovatif						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
X1b1	Prioritas utama dalam perusahaan saya adalah kualitas kinerja.	5	4	3	2	1
X1b2	Kami memiliki ketersediaan strategi komunikasi internal misalnya outlook (email), SAP,dll.	5	4	3	2	1
X1b3	Perusahaan saya mendorong untuk inovasi.	5	4	3	2	1
Budaya Suportif						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
X1c1	Karyawan memiliki akses yang mudah ke pengambilan kebijakan.	5	4	3	2	1
X1c2	Atasan menggunakan umpan balik positif dengan karyawan.	5	4	3	2	1
X1c3	Orang-orang di unit tempat kerja saya ramah dan saling membantu.	5	4	3	2	1
X1c4	Manajemen terus meningkatkan komunikasi antara manajemen dan karyawan.	5	4	3	2	1

Bagian II : Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan Kerja Fisik						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
X2a1	Ruang kerja dilengkapi dengan penerangan yang cukup dan tidak mengganggu aktifitas pekerjaan.	5	4	3	2	1
X2a2	Ruang kerja dilengkapi dengan sirkulasi udara yang baik, seperti jendela dan ventilasi.	5	4	3	2	1
X2a3	Tingkat kebisingan pada perusahaan ini tidak mengganggu pekerjaan saya.	5	4	3	2	1
X2a4	Peralatan di kantor cukup lengkap untuk memudahkan pekerjaan karyawan dalam bekerja.	5	4	3	2	1
Lingkungan Kerja Non-Fisik						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
X2b1	Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan berjalan dengan baik.	5	4	3	2	1
X2b2	Hubungan dengan rekan sekerja pada perusahaan ini berjalan dengan lancar.	5	4	3	2	1
X2b3	Terdapat petugas keamanan dan sarana yang cukup baik.	5	4	3	2	1
X2b4	Kebijakan Organisasional membuat saya lebih bisa beradaptasi dengan rekan kerja.	5	4	3	2	1
X2b5	Atasan karyawan mempunyai sikap baik terhadap semua karyawannya.	5	4	3	2	1
X2b6	Karyawan berusaha untuk menghargai dan menghormati antar karyawan.	5	4	3	2	1

Bagian III : *Work Family Conflict* (X3)

Time-Based Conflict						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
X3a1	Saya sering melewatkan acara kegiatan keluarga, karena sibuk bekerja.	5	4	3	2	1
X3a2	Pekerjaan membuat saya tidak bias secara seimbang mengurus keperluan rumah.	5	4	3	2	1

X3a3	Saya merasa bersalah karena tidak punya cukup waktu mengurus keluarga karena bekerja.	5	4	3	2	1
X3a4	Waktu kebersamaan saya dengan keluarga sangat kurang karena saya bekerja.	5	4	3	2	1
Strain-Based Conflict						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
X3b1	Sepulang bekerja, saya merasa terlalu Lelah untuk melakukan kewajiban rumah tangga.	5	4	3	2	1
X3b2	Tekanan pekerjaan membuat saya mudah terpancing emosi saat berada di rumah.	5	4	3	2	1
X3b3	Saat saya berada di rumah, tanggung jawab pekerjaan tetap membebani pikiran saya.	5	4	3	2	1
X3b4	Saya kurang dapat berkonsentrasi mengurus keluarga karena tanggung jawab saya di tempat kerja.	5	4	3	2	1
Behavior-Based Conflict						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
X3c1	Cara memecahkan masalah yang biasa saya lakukan dalam bekerja ternyata tidak cocok saya terapkan untuk menyelesaikan masalah di rumah	5	4	3	2	1
X3c2	Saya tidak bisa menerapkan aturan yang biasa saya jalankan di kantor kedalam keluarga	5	4	3	2	1
X3c3	Saya tidak bisa melakukan hal-hal yang biasa saya lakukan di tempat kerja bila berada di rumah	5	4	3	2	1

Bagian IV : Kinerja Karyawan (Y)

Kualitas						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Y1a1	Karyawan mampu teliti dalam melakukan pekerjaan.	5	4	3	2	1
Y1a2	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja.	5	4	3	2	1
Y1a3	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja.	5	4	3	2	1
Kuantitas						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS

Y1b1	Karyawan mampu memenuhi target kerja yang ditentukan.	5	4	3	2	1
Y1b2	Karyawan mampu memenuhi tanggung jawab yang diberikan.	5	4	3	2	1
Y1b3	Karyawan mampu memenuhi tanggung jawab sesuai dengan prosedur kerja	5	4	3	2	1
Ketepatan Waktu						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Y1c1	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan.	5	4	3	2	1
Y1c2	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	5	4	3	2	1
Y1c3	Karyawan mampu menggunakan waktu istirahat dengan tepat.	5	4	3	2	1
Y1c4	Karyawan mampu masuk kerja tepat waktu.	5	4	3	2	1
Y1c5	Karyawan mampu pulang kantor tepat waktu.	5	4	3	2	1
Biaya Efektif						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Y1d1	Karyawan mampu bekerja secara efektif.	5	4	3	2	1
Y1d2	Karyawan mampu mengurangi kesalahan saat bekerja.	5	4	3	2	1
Y1d3	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	5	4	3	2	1
Y1d4	Karyawan mampu menguasai bidang pekerjaan yang dilakukan.	5	4	3	2	1
Y1d5	Karyawan mampu mengoptimalkan biaya yang mendukung kegiatan pelatihan.	5	4	3	2	1
Perlu Pengawasan						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Y1e1	Karyawan mampu bekerja tanpa ada pengawasan.	5	4	3	2	1
Y1e2	Karyawan mampu bertanggung jawab dalam bekerja.	5	4	3	2	1
Y1e3	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa adanya bantuan pengawas saat sedang mengalami kesulitan.	5	4	3	2	1
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Y1f1	Karyawan mampu menghargai hasil kerja sesama rekan kerja.	5	4	3	2	1
Y1f2	Karyawan mampu bekerja sama dengan baik.	5	4	3	2	1
Y1f3	Karyawan memiliki kemauan untuk mendukung rekan kerja.	5	4	3	2	1

Bagian V : Kepuasan Kerja

Pekerjaan Itu Sendiri						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Z1a1	Karyawan sangat menyukai pekerjaannya.	5	4	3	2	1
Z1a2	Karyawan merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaannya.	5	4	3	2	1
Z1a3	Karyawan dengan senang hati melakukan tugas dari pekerjaannya.	5	4	3	2	1
Z1a4	Karyawan merasa mendapatkan banyak keberhasilan dari pekerjaan yang dilakukan.	5	4	3	2	1
Gaji/Upah						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Z1b1	Karyawan puas terhadap gaji yang diberikan lebih baik dari pesaing.	5	4	3	2	1
Z1b2	Karyawan merasa puas dengan gaji yang sesuai dengan yang dikerjakan.	5	4	3	2	1
Z1b3	Karyawan merasa puas dengan gaji yang sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki.	5	4	3	2	1
Z1b4	Karyawan merasa puas dengan dengan tunjangan yang diterima.	5	4	3	2	1
Kesempatan Promosi						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Z1c1	Perusahaan memberikan peluang para karyawan untuk mengikuti program promosi jabatan.	5	4	3	2	1
Z1c2	Karyawan puas dengan dengan dasar-dasar penilain yang digunakan perusahaan untuk promosi.	5	4	3	2	1
Z1c3	Perusahaan memberikan tingkat kesesuaian yang sama kepada karyawan untuk promosi jabatan dengan standar yang ditetapkan.	5	4	3	2	1
Z1c4	Karyawan puas dengan promosi yang dilakukan perusahaan.	5	4	3	2	1
Z1c5	Jika karyawan melakukan pekerjaan dengan baik akan mendapat promosi.	5	4	3	2	1
Z1c6	Karyawan puas dengan kemajuan karirnya.	5	4	3	2	1
Pengawasan						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Z1d1	Atasan memperlakukan bawahan dengan baik.	5	4	3	2	1

Z1d2	Pimpinan memberikan dukungan kepada karyawan dalam melakukan pekerjaan.	5	4	3	2	1
Z1d3	Pimpinan memberikan dukungan kepada karyawan dalam melakukan pekerjaan.	5	4	3	2	1
Z1d4	Para atasan mau mendengarkan bawahannya.	5	4	3	2	1
Z1d5	Manajer (supervisor) memiliki motivasi kerja yang tinggi	5	4	3	2	1
Rekan Kerja						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Z1e1	Karyawan memberikan dukungan kepada sesama karyawan saat	5	4	3	2	1
Z1e2	Karyawan menikmati bekerja dengan rekan-rekannya.	5	4	3	2	1
Z1e3	Karyawan mampu memberikan bantuan kepada sesama karyawan yang sedang mengalami kesulitan.	5	4	3	2	1
Z1e4	Karyawan memiliki tanggung jawab terhadap rekan kerjanya.	5	4	3	2	1



LAMPIRAN 2

TABULASI DATA MENTAH

1. Variabel Budaya Organisasional (X.)

Budaya Organisasi										
X1a1	X1a2	X1a3	X1a4	X1b1	X1b2	X1b3	X1c1	X1c2	X1c3	X1c4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2
4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4
2	3	3	3	2	2	3	3	2	1	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
2	3	3	3	2	2	3	3	2	1	2
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1
1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2
2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1
4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5
5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2
2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2
4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5
2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2
1	3	3	3	1	1	3	3	1	1	1
2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1
1	4	4	4	1	1	4	4	1	1	1
2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1
1	3	3	3	1	2	3	3	1	2	2
1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	4	4	1	1	4	4	5
3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3
1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1
1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
1	3	3	3	1	1	3	3	1	1	1
4	1	1	1	4	4	1	1	4	4	4

2. Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Lingkungan Kerja (X ₂)									
X2a1	X2a2	X2a3	X2a4	X2b1	X2b2	X2b3	X2b4	X2b5	X2b6
3	2	3	3	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	5	4	5
3	2	1	2	1	2	1	2	1	1
5	5	4	5	4	5	4	4	5	5
2	2	1	2	1	2	2	2	2	1
2	3	1	2	1	2	2	2	2	1
1	1	2	2	2	2	1	2	1	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4

2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
1	3	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
4	5	4	4	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	4	4	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	5	4	4	5	5	5	4	4	5
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
4	3	4	4	4	4	3	3	4	4
3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
1	3	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	4	4	4	4	3
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	5	4	4	5	5
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4

3. Variabel *Work Family Conflict* (X₃)

Work Family Conlict (X3)										
X3a1	X3a2	X3a3	X3a4	X3b1	X3b2	X3b3	X3b4	X3c1	X3c2	X3c3
3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2
2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3
3	4	5	4	3	5	4	3	3	4	3
2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	1
3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3
2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2
5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3
3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1

4. Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan Kerja (Z)													
Z1a1	Z1a2	Z1a3	Z1a4	Z1b1	Z1b2	Z1b3	Z1b4	Z1c1	Z1c2	Z1c3	Z1c4	Z1c5	Z1c6
4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3
1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4

Kepuasan Kerja (Z)							
Z1d1	Z1d2	Z1d3	Z1d4	Z1e1	Z1e2	Z1e3	Z1e4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	3	3	3	3
4	3	4		4	4	4	3
5	4	4	4	4	4	4	5
2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	4	4	4
3	3	3	3	3	4	4	3
1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	2	2	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
1	1	1	1	1	1	1	1
3	4	4	4	4	4	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4
3	3	3	3	4	3	3	3
4	4	5	4	4	4	5	4
4	5	4	5	5	5	5	4
4	4	5	5	5	5	5	5
2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	5
2	2	2	2	2	2	2	2
5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	4	4
2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	5	4
3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	1	1	1	1	1	1

2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	4	5	4	4
4	3	3	3	3	3	4	3
2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	3	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	4	4	4	4	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	4	4

5. Variabel Kinerja karyawan (Y)

Kinerja Karyawan (Y)										
Y1a1	Y1a2	Y1a3	Y1b1	Y1b2	Y1b3	Y1c1	Y1c2	Y1c3	Y1c4	Y1c5
5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5
4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	4	3	3	3	3
4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1
4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5
3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3
3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3
3	2	3	2	2	1	2	2	3	2	1
1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2
1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2
2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4
1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1
1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3
2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3
1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1
3	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
2	3	1	3	3	2	3	3	1	3	2
5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5

Kinerja Karyawan (Y)										
Y1d1	Y1d2	Y1d3	Y1d4	Y1d5	Y1e1	Y1e2	Y1e3	Y1f1	Y1f2	Y1f3
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5
4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3
1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1
4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5
2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1
4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3
1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2
1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	3
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	1
4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5



الجامعة الإسلامية
الاستد بالاندو

LAMPIRAN 3

ANALISIS DESKRIPTIF

1. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-Laki	33	56,9
Perempuan	25	43,1
Jumlah	58	100

2. Usia Responden

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
≤ 25 tahun	15	25,86
26-35 tahun	33	56,90
36-45 tahun	9	15,52
≥ 46 tahun	1	1,72
Jumlah	58	100

3. Status Responden

Status	Frekuensi	Presentase (%)
Lajang	20	34,5%
Menikah	38	65,5%
Jumlah	58	100

4. Jabatan Responden

Jabatan	Frekuensi	Presentase (%)
Accounting	7	12,1
Assistant Chief Accounting	1	1,7
Assistant Executive Housekeeper	1	1,7
Bell Captain	1	1,7
Bell Drive	2	3,4
Captain	3	5,2
Chief Security	1	1,7
Demi Chef pastry	1	1,7
Engineering	6	10,3
FOM	1	1,7

Food and beverage Service	1	1,7
Front Office	9	15,5
Housekeeping	4	6,9
HR	2	3,4
Jr SPV HK	1	1,7
Karyawan	3	5,2
Sales	1	1,7
Sales dan Marketing	7	12,1
Security	1	1,7
Supervisor	4	6,9
TC	1	1,1,7
Jumlah	58	100



LAMPIRAN 4
ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL PENELITIAN

1. Kelas Interval

No	Keterangan	Bobot Skor
1	Sangat rendah	1,00-1,80
2	Rendah	1,81-2,61
3	Sedang	2,62-3,42
4	Tinggi	3,43-4,23
5	Sangat Tinggi	4,24-5,00

2. Deskriptif Variabel Budaya Organisasional

No	Variabel Budaya Organisasional	Rata-rata	Kriteria
Budaya Birokrasi			
1	Manajemen perusahaan memberikan kepemimpinan pribadi untuk meningkatkan kualitas	2,45	Rendah
2	Kepala satuan kerja dalam perusahaan kami menerima tanggung jawab untuk kualitas	2,55	Rendah
3	Kepala satuan kerja mendorong produksi tepat waktu	2,55	Rendah
4	Manajemen sangat mendorong keterlibatan karyawan dalam proses produksi	2,48	Rendah
Budaya Inovatif			
5	Prioritas utama dalam perusahaan saya adalah kualitas kinerja.	2,39	Rendah
6	Kami memiliki ketersediaan strategi komunikasi internal misalnya outlook (email), SAP, WA, dll.	2,38	Rendah
7	Perusahaan saya mendorong untuk inovasi.	2,43	Rendah
Budaya Mendukung			
8	Karyawan memiliki akses yang mudah ke pengambilan kebijakan.	2,49	Rendah
9	Atasan menggunakan umpan balik positif dengan karyawan.	2,40	Rendah
10	Orang-orang di unit tempat kerja saya ramah dan saling membantu.	2,43	Rendah
11	Manajemen terus meningkatkan komunikasi antara	2,53	Rendah

	manajemen dan karyawan.		
--	-------------------------	--	--

3. Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

No	Variabel Lingkungan Kerja	Rata-rata	Kriteria
Fisik			
1	Ruang kerja dilengkapi dengan penerangan yang cukup dan tidak mengganggu aktifitas pekerjaan.	2,79	Sedang
2	Ruang kerja dilengkapi dengan sirkulasi udara yang baik, seperti jendela dan ventilasi.	2,84	Sedang
3	Tingkat kebisingan pada perusahaan ini tidak mengganggu pekerjaan saya.	2,72	Sedang
4	Peralatan di kantor cukup lengkap untuk memudahkan pekerjaan karyawan dalam bekerja.	2,79	Sedang
Non Fisik			
5	Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan berjalan dengan baik.	2,77	Sedang
6	Hubungan dengan rekan sekerja pada perusahaan ini berjalan dengan lancar.	2,82	Sedang
7	Terdapat petugas keamanan dan sarana yang cukup baik.	2,79	Sedang
8	Kebijakan Organisasional membuat saya lebih bisa beradaptasi dengan rekan kerja.	2,84	Sedang
9	Atasan karyawan mempunyai sikap baik terhadap semua karyawannya.	2,84	Sedang
10	Karyawan berusaha untuk menghargai dan menghormati antar karyawan..	2,84	Sedang

4. Deskriptif Variabel *Work Family Conflict*

No	Variabel <i>Work Family Conflict</i>	Rata-rata	Kriteria
<i>Time-based conflict</i> (konflik berdasarkan waktu)			
1	Saya sering melewatkan acara kegiatan keluarga, karena sibuk bekerja.	3,55	Tinggi
2	Pekerjaan membuat saya tidak bisa secara seimbang mengurus keperluan rumah.	3,53	Tinggi
3	Saya merasa bersalah karena tidak punya cukup waktu mengurus keluarga karena bekerja.	3,5	Tinggi
4	Waktu kebersamaan saya dengan keluarga sangat kurang karena saya bekerja.	3,46	Tinggi

<i>Strain-based conflict (konflik berdasarkan tegangan)</i>			
5	Sepulang bekerja, saya merasa terlalu Lelah untuk melakukan kewajiban rumah tangga.	3,48	Tinggi
6	Tekanan pekerjaan membuat saya mudah terpancing emosi saat berada di rumah.	3,48	Tinggi
7	Saat saya berada di rumah, tanggung jawab pekerjaan tetap membebani pikiran saya.	3,53	Tinggi
8	Saya kurang dapat berkonsentrasi mengurus keluarga karena tanggung jawab saya di tempat kerja.	3,46	Tinggi
<i>Behavior-based conflict (konflik berdasarkan perilaku)</i>			
9	Cara memecahkan masalah yang biasa saya lakukan dalam bekerja ternyata tidak cocok saya terapkan untuk menyelesaikan masalah di rumah.	3,48	Tinggi
10	Saya tidak bisa menerapkan aturan yang biasa saya jalankan di kantor kedalam keluarga	3,5	Tinggi
11	Saya tidak bisa melakukan hal-hal yang biasa saya lakukan di tempat kerja bila berada di rumah	3,43	Tinggi

5. Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

No	Variabel Kepuasan Kerja	Rata-rata	Kriteria
<i>Work itself (pekerjaan itu sendiri)</i>			
1	Karyawan sangat menyukai pekerjaannya.	2,98	Sedang
2	Karyawan merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaannya.	3,10	Sedang
3	Karyawan dengan senang hati melakukan tugas dari pekerjaannya..	3,05	Sedang
4	Karyawan merasa mendapatkan banyak keberhasilan dari pekerjaan yang dilakukan.	3,10	Sedang
<i>Pay (gaji/upah)</i>			
5	Karyawan puas terhadap gaji yang diberikan lebih baik dari pesaing.	3,10	Sedang
6	Karyawan merasa puas dengan gaji yang sesuai dengan yang dikerjakan.	3,03	Sedang
7	Karyawan merasa puas dengan gaji yang sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki.	3,05	Sedang
8	Karyawan merasa puas dengan dengan tunjangan yang diterima.	3	Sedang
<i>Promotions (promosi)</i>			

9	Perusahaan memberikan peluang para karyawan untuk mengikuti program promosi jabatan.	3,02	Sedang
10	Karyawan puas dengan dengan dasar-dasar penilaian yang digunakan perusahaan untuk promosi.	3,12	Sedang
11	Perusahaan memberikan tingkat kesesuaian yang sama kepada karyawan untuk promosi jabatan dengan standar yang ditetapkan.	3,08	Sedang
12	Karyawan puas dengan promosi yang dilakukan perusahaan.	3,12	Sedang
13	Jika karyawan melakukan pekerjaan dengan baik akan mendapat promosi.	3,08	Sedang
14	Karyawan puas dengan kemajuan karirnya.	3,05	Sedang
Supervision (atasan)			
15	Atasan memperlakukan bawahan dengan baik.	3,05	Sedang
16	Pimpinan memberikan dukungan kepada karyawan dalam melakukan pekerjaan.	3	Sedang
17	Para atasan mau mendengarkan bawahannya.	3,03	Sedang
18	Manajer (supervisor) memiliki motivasi kerja yang tinggi.	3,03	Sedang
Co Workers (teman kerja)			
19	Karyawan menikmati bekerja dengan rekan-rekannya.	3,03	Sedang
20	Karyawan mampu memberikan bantuan kepada sesama karyawan yang sedang mengalami kesulitan.	3,03	Sedang
21	Karyawan memiliki tanggung jawab terhadap rekan kerjanya.	3,06	Sedang
22	Karyawan memiliki tanggung jawab terhadap rekan kerjanya.	3,02	Sedang

6. Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

No	Variabel Kinerja	Rata-rata	Kriteria
Quality (kualitas)			
1	Karyawan mampu teliti dalam melakukan pekerjaan.	2,96	Sedang
2	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja.	3,05	Sedang
3	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja.	2,94	Sedang
Quantity (kuantitas)			
4	Karyawan mampu memenuhi target kerja yang ditentukan.	3	Sedang
5	Karyawan mampu memenuhi tanggung jawab yang	2,93	Sedang

	diberikan.		
6	Karyawan mampu memenuhi tanggung jawab sesuai dengan prosedur kerja	2,96	Sedang
<i>Timelines (ketepatan waktu)</i>			
7	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan.	2,96	Sedang
8	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	2,91	Sedang
9	Karyawan mampu menggunakan waktu istirahat dengan tepat.	2,93	Sedang
10	Karyawan mampu masuk kerja tepat waktu.	2,95	Sedang
11	Karyawan mampu pulang kantor tepat waktu.	3	Sedang
<i>Cost effectiveness (efektivitas biaya)</i>			
12	Karyawan mampu bekerja secara efektif.	2,93	Sedang
13	Karyawan mampu mengurangi kesalahan saat bekerja	2,96	Sedang
14	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	2,98	Sedang
15	Karyawan mampu menguasai bidang pekerjaan yang dilakukan.	3	Sedang
16	Karyawan mampu mengoptimalkan biaya yang mendukung kegiatan pelatihan.	2,96	Sedang
<i>Need for supervision (perlu pengawasan)</i>			
17	Karyawan mampu bekerja tanpa ada pengawasan.	3,05	Sedang
18	Karyawan mampu bertanggung jawab dalam bekerja.	2,98	Sedang
19	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa adanya bantuan pengawas saat sedang mengalami kesulitan.	3,02	Sedang
20	Karyawan mampu menghargai hasil kerja sesama rekan kerja.	3,02	Sedang
21	Karyawan mampu bekerja sama dengan baik.	3	Sedang
22	Karyawan memiliki kemauan untuk mendukung rekan kerja.	3,03	Sedang

LAMPIRAN 5

HASIL UJI OUTER MODEL

1. **Tabel Hasil Uji *Convergent Validity – Loading Factor***

Konstruk	Item	<i>Loading Factor</i>	Kriteria	Keterangan	
Budaya Organisasional (X1)	X1_a1	0.916	> 0,7	Valid	
	X1_a2	0.887	> 0,7	Valid	
	X1_a3	0.885	> 0,7	Valid	
	X1_a4	0.877	> 0,7	Valid	
	X1_b1	0.935	> 0,7	Valid	
	X1_b2	0.935	> 0,7	Valid	
	X1_b3	0.884	> 0,7	Valid	
	X1_c1	0.887	> 0,7	Valid	
	X1_c2	0.929	> 0,7	Valid	
	X1_c3	0,916	> 0,7	Valid	
	X1_c4	0,912	> 0,7	Valid	
	Lingkungan Kerja (X2)	X2_a1	0,964	> 0,7	Valid
		X2_a2	0.838	> 0,7	Valid
X2_a3		0.975	> 0,7	Valid	
X2_a4		0.974	> 0,7	Valid	
X2_b1		0.957	> 0,7	Valid	
X2_b2		0.972	> 0,7	Valid	
X2_b3		0.975	> 0,7	Valid	
X2_b4		0.969	> 0,7	Valid	
X2_b5		0.981	> 0,7	Valid	
X2_b6		0,978	> 0,7	Valid	
Kepuasan Kerja (Z)		X3_a1	0,948	> 0,7	Valid
	X3_a2	0.962	> 0,7	Valid	
	X3_a3	0.958	> 0,7	Valid	
	X3_a4	0.960	> 0,7	Valid	
	X3_b1	0.965	> 0,7	Valid	
	X3_b2	0.900	> 0,7	Valid	
	X3_b3	0.972	> 0,7	Valid	
	X3_b4	0.964	> 0,7	Valid	
	X3_c1	0.950	> 0,7	Valid	
	X3_c2	0,967	> 0,7	Valid	
	X3_c3	0,960	> 0,7	Valid	
	Z_a1	0,948	> 0,7	Valid	
	Z_a2	0,967	> 0,7	Valid	

	Z_a3	0.939	> 0,7	Valid
	Z_a4	0.968	> 0,7	Valid
	Z_b1	0.967	> 0,7	Valid
	Z_b2	0.967	> 0,7	Valid
	Z_b3	0.978	> 0,7	Valid
	Z_b4	0.972	> 0,7	Valid
	Z_c1	0.965	> 0,7	Valid
	Z_c2	0.970	> 0,7	Valid
	Z_c3	0.966	> 0,7	Valid
Kinerja (Y)	Z_c4	0.966	> 0,7	Valid
	Z_d1	0.952	> 0,7	Valid
	Z_d2	0.965	> 0,7	Valid
	Z_d3	0.962	> 0,7	Valid
	Z_d4	0.965	> 0,7	Valid
	Z_d5	0.953	> 0,7	Valid
	Z_d6	0.969	> 0,7	Valid
	Z_e1	0.961	> 0,7	Valid
	Z_e2	0.973	> 0,7	Valid
	Z_e3	0.965	> 0,7	Valid
	Z_e4	0.956	> 0,7	Valid
	Y_a1	0,929	> 0,7	Valid
	Y_a2	0,952	> 0,7	Valid
	Y_a3	0.928	> 0,7	Valid
	Y_b1	0.963	> 0,7	Valid
	Y_b2	0.948	> 0,7	Valid
	Y_b3	0.904	> 0,7	Valid
	Y_c1	0.959	> 0,7	Valid
	Y_c2	0.948	> 0,7	Valid
	Y_c3	0.922	> 0,7	Valid
	Y_c4	0.952	> 0,7	Valid
	Y_c5	0.902	> 0,7	Valid
	Y_d1	0.961	> 0,7	Valid
	Y_d2	0.958	> 0,7	Valid
	Y_d3	0.960	> 0,7	Valid
	Y_d4	0.960	> 0,7	Valid
	Y_d5	0.927	> 0,7	Valid
	Y_e1	0.965	> 0,7	Valid
	Y_e2	0.957	> 0,7	Valid
	Y_e3	0.931	> 0,7	Valid
Y_f1	0.959	> 0,7	Valid	

	Y_f2	0.956	> 0,7	Valid
	Y_f3	0.934	> 0,7	Valid

2. Tabel Nilai cross Loading

Item	Budaya Organisasional	Lingkungan Kerja	WFC	Kinerja	Kepuasan Kerja
X1_a1	0.916	-0.056	-0.215	0.423	0,363
X1_a2	0.887	-0.086	-0.253	0.411	0.296
X1_a3	0.885	0.003	-0.251	0.394	0.315
X1_a4	0.877	0.002	-0.263	0.376	0.306
X1_b1	0.935	0.009	-0.227	0.455	0.440
X1_b2	0.935	0.027	-0.258	0.453	0.427
X1_b3	0.884	0.007	-0.302	0.402	0.359
X1_c1	0.887	-0.027	-0.296	0.396	0.329
X1_c2	0.929	-0.059	-0.189	0.418	0.399
X1_c3	0.916	-0.013	-0.196	0.437	0.411
X1_c4	0.912	-0.022	-0.224	0.440	0.427
X2_a1	-0.039	0.964	-0.085	0.294	0.288
X2_a2	0.112	0.838	-0.151	0.469	0.390
X2_a3	-0.049	0.975	-0.045	0.280	0.298
X2_a4	-0.019	0.974	-0.069	0.325	0.327
X2_b1	-0.027	0.957	-0.065	0.337	0.333
X2_b2	-0.052	0.972	-0.129	0.357	0.333
X2_b3	-0.053	0.975	-0.117	0.325	0.319
X2_b4	-0.031	0.969	-0.126	0.354	0.333
X2_b5	-0.059	0.981	-0.140	0.338	0.328
X2_b6	-0.025	0.978	-0.116	0.338	0.349
X3_a1	-0.236	-0.094	0.948	-0.507	-0.449
X3_a2	-0.231	-0.125	0.962	-0.489	-0.458
X3_a3	-0.224	-0.114	0.958	-0.496	-0.444
X3_a4	-0.281	-0.106	0.960	-0.528	-0.484
X3_b	-0.281	-0.110	0.965	-0.535	-0.488

1					
X3_b2	-0.146	-0.166	0.900	-0.442	-0.384
X3_b3	-0.277	-0.137	0.972	-0.477	-0.475
X3_b4	-0.236	-0.062	0.964	-0.469	-0.460
X3_c1	-0.288	-0.049	0.950	-0.466	-0.488
X3_c2	-0.266	-0.101	0.967	-0.461	-0.475
X3_c3	-0.292	-0.120	0.960	-0.507	-0.495
Z_a1	0.381	0.329	-0.499	0.697	0.948
Z_a2	0.430	0.390	-0.458	0.738	0.947
Z_a3	0.450	0.283	-0.435	0.655	0.939
Z_a4	0.371	0.364	-0.469	0.719	0.968
Z_b1	0.398	0.374	-0.510	0.692	0.967
Z_b2	0.387	0.355	-0.504	0.698	0.967
Z_b3	0.376	0.385	-0.492	0.697	0.978
Z_b4	0.383	0.338	-0.497	0.670	0.972
Z_c1	0.350	0.363	-0.500	0.675	0.965
Z_c2	0.416	0.371	-0.461	0.715	0.970
Z_c3	0.354	0.311	-0.401	0.657	0.966
Z_c4	0.399	0.312	-0.507	0.702	0.966
Z_d1	0.397	0.353	-0.483	0.716	0.952
Z_d2	0.385	0.294	-0.506	0.681	0.965
Z_d3	0.371	0.282	-0.418	0.693	0.962
Z_d4	0.388	0.335	-0.442	0.681	0.965
Z_d5	0.451	0.276	-0.463	0.705	0.953
Z_d6	0.422	0.333	-0.461	0.699	0.969
Z_e1	0.419	0.337	-0.440	0.696	0.961
Z_e2	0.443	0.336	-0.452	0.676	0.973
Z_e3	0.420	0.306	-0.451	0.663	0.965
Z_e4	0.348	0.334	-0.439	0.696	0.956
Y_a1	0.459	0.349	-0.507	0.929	0.717
Y_a2	0.454	0.369	-0.512	0.952	0.653
Y_a3	0.456	0.338	-0.467	0.928	0.723
Y_b1	0.450	0.308	-0.478	0.963	0.652
Y_b2	0.452	0.265	-0.485	0.948	0.642
Y_b3	0.422	0.355	-0.411	0.904	0.654
Y_c1	0.447	0.381	-0.475	0.959	0.705
Y_c2	0.438	0.397	-0.471	0.948	0.693
Y_c3	0.477	0.347	-0.538	0.922	0.735
Y_c4	0.460	0.389	-0.456	0.952	0.695
Y_c5	0.416	0.396	-0.406	0.902	0.611
Y_d1	0.455	0.303	-0.444	0.961	0.670
Y_d2	0.396	0.333	-0.519	0.958	0.656

Y_d3	0.384	0.334	-0.450	0.960	0.660
Y_d4	0.340	0.301	-0.503	0.960	0.645
Y_d5	0.404	0.368	-0.510	0.927	0.701
Y_e1	0.388	0.305	-0.518	0.965	0.649
Y_e2	0.416	0.313	-0.485	0.957	0.678
Y_e3	0.432	0.311	-0.484	0.931	0.697
Y_f1	0.500	0.366	-0.518	0.959	0.701
Y_f2	0.490	0.356	-0.463	0.956	0.652
Y_f3	0.464	0.351	-0.533	0.934	0.725

3. Tabel Hasil Uji Reliabilitas – *Composite Reliability*

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE	Keterangan
Budaya Organisasional	0,978	0.981	0.981	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,990	0.991	0.991	Reliabel
<i>Work Family Conflict</i>	0,990	0.991	0.991	Reliabel
Kinerja	0,994	0.995	0.995	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,996	0.996	0.996	Reliabel

LAMPIRAN 6
HASIL UJI INNER MODEL

1. Tabel R-Square Variabel Endogen

	<i>R-Square</i>
Kepuasan Kerja	0.420
Kinerja Karyawan	0.609

2. Tabel Uji Hipotesis

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P Value
Budaya Organisasional -> Kinerja	0.221	0.231	0.081	2.026	0.036
Lingkungan Kerja -> Kinerja	0.183	0.172	0.062	2.118	0.046
<i>Work Family Conflict</i> -> Kinerja	-0.208	0.194	0.065	2.143	0.011
Budaya Organisasional -> Kepuasan Kerja	0.322	0.330	0.089	2.920	0.003
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0.314	0.310	0.087	3.032	0.004
<i>Work Family Conflict</i> -> Kepuasan Kerja	-0.366	0.354	0.050	4.070	0.000
Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.463	0.477	0.070	4.635	0.000
Budaya Organisasional -> Kepuasan -> Kinerja	0.149	0.155	0.064	2.319	0.023
Lingkungan Kerja -> Kepuasan -> Kinerja	0.145	0.145	0.054	2.704	0.010

Kinerja					
<i>Work Family Conflict</i> ->	-0.169	0.164	0.051	3.334	0.001
Kepuasan Kinerja					



LAMPIRAN 7

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

SURAT KETERANGAN

Nomor: .../SK/VII/2020

yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Prapti Handayani
Jabatan : *Human Resource Manager*

Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa yang beridentitas :

Nama : Kevin Putra Nugraha
Nomor Induk : 15311097
Fakultas : Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Jurusan : Manajemen
Sekolah/Univ. : Universitas Islam Indonesia

Telah selesai melakukan penelitian Tugas Akhir di Hotel Horison Ultima Riss Yogyakarta, terhitung mulai tanggal 1 Maret s/d 17 Mei 2020 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan Skripsi/Tesis/Disertasi/ Penelitian yang berjudul : “ **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN WORK FAMILY CONFLICT TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI HOTEL HORISON ULTIMA RISS YOGYAKARTA** “

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sepenuhnya.

Yogyakarta, 1 Juli 2020

Human Resource Manager


Prapti Handayani

LAMPIRAN 8

SURAT PLAGIARISME



FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja
Ringroad Utara, Gondong Catur, Depok
Sleman, Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 883087, 885376;
F. (0274) 882589
E. fe@uii.ac.id
W. fecon.uui.ac.id

SURAT KETERANGAN HASIL TES KEMIRIPAN

No. : 557/Ka.Div/10/Div.PP/IX/2020

Bismillahirrahmaanirrahiim.

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : **Kevin Putra Nugraha**
Nomor Mahasiswa : **15311097**
Dosen Pembimbing : **Titik Nurbiyati, Dra. M.Si.**
Program Studi : **Manajemen**
Judul Karya Ilmiah : **Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Hotel Horison Ultima Riss Yogyakarta**
Nomor Hp : **085743473755**

Karya ilmiah yang bersangkutan di atas telah melalui proses tes kemiripan (*similarity test*) menggunakan **Turnitin** dengan hasil **18% (Delapan belas persen)**.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum wr. wb

Yogyakarta, 15 September 2020

Kepala Divisi Pengelolaan Pengetahuan



Bambang Hermawan, S.Si
Chh

LAMPIRAN 9
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Kevin Putra Nugraha
NIM : 15311097
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini saya susun tanpa tindakan plagiarisme dan terdapat karya orang lain kecuali yang secara tertulis diacu sebagai referensi dalam penelitian ini sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Indonesia. Jika dikemudian hari ternyata ditemukan tindakan plagiarisme, saya akan bertanggung jawab sepenuhnya dan menerima sanksi yang dijatuhkan oleh Universitas Islam Indonesia kepada saya.

Yogyakarta, 15 September 2020

Hormat Saya,



Kevin Putra Nugraha

LAMPIRAN 10
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN
WORK FAMILY CONFLICT TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* DI
HOTEL HORISON ULTIMA RISS YOGYAKARTA**

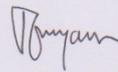
Oleh:

Nama : Kevin Putra Nugraha
Nomor Mahasiswa : 15311097
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 15 SEPT 20

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,



Titik Nurbiyati, Dra., M.Si.

LAMPIRAN 11
HALAMAN BERITA ACARA

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL

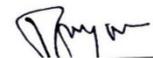
**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN WORK FAMILY
CONFLICT TERHADAP LINGKUNGAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
MEDIA INTERVENING DI HOTEL HORIZON ULTIMA RISS YOGYAKARTA**

Disusun Oleh : **KEVIN PUTRA NUGRAHA**
Nomor Mahasiswa : **15311097**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari, tanggal: Selasa, 9 Februari 2021

Penguji/ Pembimbing Tugas Akhir : Titik Nurbiyati, Dr., M.Si.

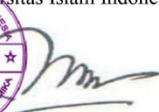


Penguji : Muafi, Prof.,Dr., S.E., M.Si.



Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia




Prof. Jaka Sriyana, SE., M.Si, Ph.D.

LAMPIRAN 12
BIODATA PENELITI



Nama : Kevin Putra Nugraha
Tempat, Tanggal Lahir : Yogyakarta, 17 November 1996
Jenis Kelamin : Laki - Laki
NIM : 15311097
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indonesia
Fakultas : Bisnis dan Ekonomika
Peminatan : Sumber Daya Manusia
Alamat : Jl. Dr. Radjimin, Paten, Tridadi, Sleman RT05/RW05
Riwayat Pendidikan : SD Muhammadiyah Purwodiningratan 2 Yogyakarta
(2009)
SMPN 7 Yogyakarta (2012)
SMAN 1 Kasihan Bantul (2015)
Email : Kevin.kputra17@gmail.com