

# PENINGKATAN KEPUASAN KERJA MELALUI *WORK LIFE BALANCE* DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DIMODERASI BUDAYA ORGANISASI

Ibnu Januar<sup>1</sup>, Ibnu Khajar<sup>2</sup>  
[ibnu180187@gmail.com](mailto:ibnu180187@gmail.com)  
Universitas Islam Sultan Agung

## Abstrak

Abstrak: Penelitian ini mengadopsi metode penelitian eksplanatori asosiatif untuk mengeksplorasi peningkatan kepuasan kerja melalui work-life balance dan perceived organizational support, dengan moderasi budaya organisasi. Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner ber-skala Likert 1 hingga 5 dan dianalisis dengan Partial Least Square (PLS). Teknik sampling yang diterapkan adalah sensus, dengan seluruh populasi sebagai sampel, yaitu 203 karyawan Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean A Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance yang baik memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, perceived organizational support yang memadai juga berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja. Temuan menunjukkan bahwa pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja meningkat jika budaya organisasi kuat, sebaliknya, pengaruh tersebut menurun jika budaya organisasi lemah. Demikian pula, pengaruh perceived organizational support terhadap kepuasan kerja meningkat dengan budaya organisasi yang kuat dan berkurang ketika budaya organisasi lemah. Penelitian ini menekankan pentingnya budaya organisasi dalam memperkuat pengaruh work-life balance dan perceived organizational support terhadap kepuasan kerja.

**Kata Kunci:** Work-Life Balance; Perceived Organizational Support; Kepuasan Kerja Karyawan; Budaya Organisasi.

## Abstract

*Abstract: This study adopts an explanatory associative research method to explore the enhancement of job satisfaction through work-life balance and perceived organizational support, with organizational culture as a moderating factor. Primary data was collected using a Likert scale questionnaire ranging from 1 to 5 and analyzed using Partial Least Square (PLS). The sampling technique employed was census, where the entire population of 203 employees at the Customs and Excise Office Type Madya Pabean A Semarang was used as the sample. The findings indicate that effective work-life balance positively influences employee job satisfaction. Additionally, adequate perceived organizational support also contributes positively to job satisfaction. The study reveals that the impact of work-life balance on job satisfaction increases when organizational culture is strong, whereas this impact diminishes when organizational culture is weak. Similarly, the effect of perceived organizational support on job satisfaction increases with a strong organizational culture and decreases with a weak organizational culture. This study highlights the importance of organizational culture in amplifying the effects of work-life balance and perceived organizational support on job satisfaction.*

**Keywords:** Work-Life Balance; Perceived Organizational Support; Job Satisfaction; Organizational Culture.

## PENDAHULUAN

KPPBC Tipe Madya Pabean A Semarang dilengkapi dengan fasilitas kantor utama yang meliputi ruang pelayanan, ruang informasi, ruang rapat, mushola, serta fasilitas lainnya untuk mendukung tugas dan fungsi serta memberikan pelayanan yang lancar kepada masyarakat. Tugas pokok KPPBC Tipe Madya Pabean A Semarang adalah melaksanakan sebagian tugas Kementerian Keuangan dalam bidang kepabeanan dan

cukai, serta mengamankan kebijakan pemerintah terkait lalu lintas barang dan pemungutan bea masuk, cukai, dan pungutan negara lainnya sesuai dengan regulasi yang berlaku. Fungsi KPPBC Tipe Madya Pabean A Semarang meliputi Trade Facilitator, Industrial Assistance, Community Protector, dan Revenue Collector.

Sebagai sebuah entitas yang bertanggung jawab atas pengawasan dan pelayanan di bidang kepabeanan dan cukai, tingkat kepuasan kerja para pegawai akan memengaruhi kinerja dan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat serta industri. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi untuk memberikan layanan yang berkualitas kepada para pengguna jasa, seperti pelaku usaha, industri, dan masyarakat umum (Hussain & Mohamed, 2011). Selain itu, kepuasan kerja yang tinggi juga dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan meminimalisir risiko konflik internal yang dapat mengganggu kelancaran operasional organisasi. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja di KPPBC Tipe Madya Pabean A Semarang perlu menjadi prioritas agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif dan memberikan kontribusi positif bagi perekonomian daerah serta negara secara keseluruhan.

KPPBC Tipe Madya Pabean A Semarang memiliki 203 pegawai, terdiri dari 151 laki-laki dan 52 perempuan yang bertanggung jawab mengawasi berbagai fasilitas penting seperti 124 Kawasan Berikat, 2 Gudang Berikat, 2 Pusat Logistik Berikat, dan Kawasan Ekonomi Khusus Kendal, 35 pabrik rokok, 8 pabrik Minuman Mengandung Etil Alkohol dan 1 pabrik Etil Alkohol yang tersebar di wilayah kerja yang luas meliputi Kota Semarang, Kabupaten Semarang, Demak, Grobogan, Salatiga, dan Kendal. Dengan jumlah SDM yang terbatas ini, beban kerja para pegawai menjadi sangat tinggi karena harus mengawasi begitu banyak objek pengawasan yang tersebar di wilayah yang luas.

Ketimpangan antara jumlah pegawai dan cakupan pengawasan ini tidak hanya berdampak pada efektivitas dan efisiensi kerja, tetapi juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja para pegawai. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan kelelahan, yang pada akhirnya dapat menurunkan motivasi dan kepuasan kerja. Pegawai yang merasa terlalu terbebani mungkin tidak dapat menjalankan tugas mereka dengan optimal, yang bisa berdampak negatif pada kualitas pengawasan dan kinerja keseluruhan kantor.

Untuk mengatasi masalah ini, penting untuk mempertimbangkan peningkatan jumlah SDM dan pengembangan kapasitas mereka. Dengan distribusi beban kerja yang lebih merata dan ketersediaan sumber daya yang memadai, para pegawai dapat bekerja lebih efisien dan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang tinggi, pada gilirannya, akan meningkatkan kinerja pegawai dan membantu kantor dalam mencapai tujuan pengawasan dan pelayanan yang lebih baik.

Kepuasan kerja menjelaskan seberapa banyak seorang karyawan termotivasi secara internal, merasa puas, dan puas dengan pekerjaannya (Jeanson & Michinov, 2020). Kepuasan kerja terjadi ketika karyawan merasa memiliki pekerjaan yang stabil, ruang untuk berkembang dalam karir mereka, dan keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang berarti bahwa karyawan merasa bahagia di tempat kerja karena pekerjaan tersebut memenuhi standar pribadinya (Alam & Asim, 2019).

Kepuasan kerja mengacu pada perasaan keseluruhan karyawan tentang pekerjaan mereka termasuk didalamnya adalah keadaan kesejahteraan dan kebahagiaan seseorang dalam kinerja di tempat kerja dan lingkungannya yang dapat menjadi penentu tingkat produktivitas dalam sebuah perusahaan (Taheri et al., 2020). Kepuasan kerja karyawan penting bagi organisasi karena dapat merangsang energi positif, kreativitas,

dan motivasi yang meningkat untuk berhasil (Supriyanto, 2018). Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah diantaranya work life balance (Bataineh, 2019) serta dukungan organisasi yang dirasakan oleh SDM (Wen et al., 2019c).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah diantaranya dukungan organisasi yang dirasakan oleh SDM (Wen et al., 2019c). Dukungan organisasi yang dirasakan atau Perceived Organizational Support (POS) merupakan tingkat keyakinan karyawan terhadap penghargaan yang diberikan oleh organisasi terhadap kontribusi mereka, perhatian terhadap kesejahteraan mereka, dan pemenuhan kebutuhan sosioemosional mereka (Ridwan et al., 2020).

Dukungan organisasi yang dirasakan (Perceived Organizational Support/POS) memiliki peran penting dalam mendukung kepuasan kerja karyawan (Wen et al., 2019c). Melalui persepsi karyawan tentang seberapa organisasi menghargai dan mendukung mereka sebagai individu, POS dapat meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan (Albalawi et al., 2019). Dengan merasa dihargai atas kontribusi mereka, karyawan cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka (Han et al., 2011). Selain itu, dukungan organisasi juga dapat mendorong keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan, menciptakan lingkungan yang positif di mana karyawan merasa didukung dan aman (Srivastava & Agrawal, 2020). POS yang kuat juga berarti menyediakan sumber daya dan dukungan yang diperlukan bagi karyawan untuk berhasil dalam pekerjaan mereka, serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kolaboratif (Aria et al., 2019).

Faktor lain yang tak kalah penting dalam meningkatkan kepuasan kerja adalah keseimbangan kehidupan kerja / work life balance (Respati et al., 2023). Work life balance adalah sebuah konsep yang dianggap berhasil dalam sektor swasta dan saat ini sedang diimplementasikan di sektor public (Muafi et al., 2021). Sektor bisnis telah banyak menggunakan strategi ini untuk meningkatkan kepuasan kerja (Giovanna Ganesini et al., 2018). Work life balance berperan penting dalam membentuk persepsi dan pengalaman karyawan terhadap pekerjaan mereka (Muafi, 2021). Ketika karyawan merasa dapat mencapai keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi yang maksimal (Sirgy & Lee, 2018).

Work life balance adalah situasi yang membutuhkan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan di dalam perusahaan (Muafi, 2021). Aspek-aspek terkait work life balance mencerminkan tanggung jawab sosial perusahaan terhadap karyawan-karyawannya (Sirgy & Lee, 2018). Kesibukan dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan seringkali membuat karyawan KPPBC Tipe Madya Pabean A Semarang kurang memperhatikan pembagian waktu untuk diri sendiri dan keluarganya. Pola kerja yang monoton yang diulang setiap hari sering kali menyebabkan karyawan KPPBC Tipe Madya Pabean A Semarang memiliki kehidupan yang kurang memuaskan.

Serangkaian penelitian sebelumnya tentang keseimbangan kerja-hidup telah mengidentifikasi bahwa keseimbangan kerja-hidup memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Iqbal Sabarin Sukur & Irma Susanty, 2022; Pratama & Setiadi, 2021; Shabrina & Ika Zenita Ratnaningsih, 2019). Namun, temuan ini tidak selaras dengan hasil penelitian oleh (Wehelmina et al., 2020) yang menunjukkan bahwa variabel keseimbangan kerja-hidup tidak memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara singkat, kesimpulan tersebut menunjukkan bahwa tingkat keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak memiliki pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Merujuk pada gap penelitian terdahulu tersebut maka budaya organisasi diajukan

sebagai variable pemoderasi. Budaya organisasi di KPPBC Tipe Madya Pabean A Semarang mengadopsi prinsip-prinsip budaya organisasi yang telah diterapkan di Kementerian Keuangan, Pertama, prinsip "Satu informasi setiap hari" mendorong pegawai untuk mencari dan berbagi informasi positif setiap hari untuk pengetahuan bersama. Kedua, prinsip "Dua menit sebelum jadwal" menekankan pentingnya disiplin waktu dengan hadir dua menit sebelum rapat dimulai untuk meningkatkan efektivitas rapat. Ketiga, prinsip "Tiga salam setiap hari" mengajak pegawai untuk memberikan pelayanan terbaik dan bersikap sopan dengan memberikan salam pada waktu yang tepat. Keempat, prinsip "Rencanakan, Kerjakan, Monitor, dan Tindaklanjuti" mendorong pegawai untuk menerapkan etos kerja dan prinsip manajemen yang baik dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Dan kelima, prinsip "Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin" bertujuan untuk menumbuhkan kesadaran akan pentingnya penataan ruang kantor dan dokumen kerja yang nyaman, bersih, dan teratur untuk meningkatkan semangat kerja dan kinerja. Dengan menerapkan budaya organisasi ini, KPPBC Tipe Madya Pabean A Semarang berupaya menciptakan lingkungan kerja yang produktif, disiplin, dan berorientasi pada pelayanan terbaik bagi semua pihak terkait.

Budaya organisasi yang kuat dan positif memiliki kaitan yang erat dengan kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi yang mempromosikan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa memiliki fleksibilitas dalam menjalani kehidupan pribadi mereka sekaligus menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan, mereka cenderung merasa lebih puas dan seimbang dalam kehidupan mereka secara keseluruhan. sebagaimana Penelitian oleh (Sulistiyawati et al., 2022) dan (Irfan, 2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa budaya organisasi dapat memberikan kontribusi positif yang berarti terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.

Dari fenomena masalah yang ada maka akan dilakukan penelitian mengenai "Peningkatan Kepuasan Kerja Melalui Work Life Balance dan Perceived Organizational Support Dimoderasi Budaya Organisasi".

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan penelitian ini adalah merupakan tipe penelitian eksplanatory research yaitu bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012). Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengujian hipotesis dengan maksud membenarkan atau memperkuat hipotesis dengan harapan, yang pada akhirnya dapat memperkuat teori yang dijadikan sebagai pijakan. Dalam hal ini adalah menguji pengaruh work life balance, Perceived Organizational Support, budaya organisasi, dan kepuasan kerja.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini dilakukan dengan melibatkan seluruh pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean A Semarang sebagai responden. Berdasarkan hasil kuesioner, mayoritas responden adalah pria, berusia antara 21-30 tahun, memiliki tingkat pendidikan diploma, dan masa kerja di bawah 10 tahun. Komposisi ini memberikan gambaran yang representatif tentang demografi karyawan yang bekerja di institusi tersebut.

Work-life balance ditemukan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Indikator keseimbangan waktu dan keterlibatan memiliki nilai tertinggi, menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi

aspek penting bagi karyawan. Indikator ini menunjukkan bahwa pegawai yang mampu mengelola waktu antara pekerjaan dan tanggung jawab pribadi merasa lebih puas dalam pekerjaan mereka.

Perceived organizational support (POS) juga berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa dukungan yang dirasakan karyawan dari organisasi, seperti keadilan, dukungan dari atasan, dan kondisi kerja yang memadai, memperkuat loyalitas dan kepuasan mereka. Dukungan ini memberikan rasa dihargai dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk produktivitas.

Budaya organisasi menjadi faktor penting dalam memoderasi hubungan antara work-life balance, POS, dan kepuasan kerja. Budaya kerja yang inklusif dan disiplin, yang mempromosikan nilai-nilai seperti tanggung jawab, kolaborasi, dan integritas, memperkuat pengaruh variabel lainnya terhadap kepuasan kerja. Dengan budaya organisasi yang kuat, pengaruh positif dari work-life balance dan POS terhadap kepuasan kerja menjadi lebih signifikan.

Evaluasi model penelitian menunjukkan bahwa semua variabel laten memiliki validitas konvergen yang baik, dengan nilai outer loading indikator di atas 0.70. Work-life balance, POS, budaya organisasi, dan kepuasan kerja dapat dijelaskan dengan baik melalui indikator-indikator yang relevan. Tingkat reliabilitas juga tinggi, dengan nilai composite reliability dan Cronbach's alpha yang memenuhi standar.

Hubungan antara work-life balance dan kepuasan kerja diperkuat oleh budaya organisasi yang mendorong fleksibilitas dan keseimbangan. Pegawai yang bekerja di lingkungan dengan budaya kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja lebih cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini menunjukkan pentingnya menciptakan budaya kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan.

Perceived organizational support juga menunjukkan hubungan positif yang lebih kuat dengan kepuasan kerja ketika budaya organisasi kuat. Organisasi yang memberikan penghargaan atas kontribusi karyawan, menyediakan sumber daya yang memadai, dan menciptakan lingkungan kerja yang adil akan meningkatkan kepuasan kerja melalui persepsi dukungan yang dirasakan.

Analisis deskriptif menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki persepsi positif terhadap variabel penelitian, dengan nilai rata-rata yang berada dalam kategori baik. Hal ini mencerminkan bahwa program-program organisasi dalam meningkatkan work-life balance, menyediakan dukungan, dan memperkuat budaya organisasi telah berjalan dengan baik dan berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini mendukung temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa work-life balance dan POS adalah prediktor penting dari kepuasan kerja. Temuan ini juga menegaskan peran moderasi budaya organisasi, yang memperkuat hubungan antara variabel-variabel tersebut. Budaya organisasi yang kuat tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung tetapi juga meningkatkan dampak dari program-program kesejahteraan karyawan.

Implikasi praktis dari penelitian ini adalah bahwa organisasi perlu memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja, memberikan dukungan yang dirasakan oleh karyawan, dan memperkuat budaya organisasi yang positif. Langkah-langkah ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Selain itu, budaya organisasi perlu terus dikembangkan untuk memastikan bahwa nilai-nilai yang diterapkan sejalan dengan kebutuhan karyawan dan tujuan organisasi. Budaya kerja yang adaptif terhadap perubahan dan kebutuhan karyawan akan

meningkatkan efektivitas program kesejahteraan dan mendukung tujuan strategis organisasi.

Penelitian ini juga memberikan kontribusi teoretis dengan mengidentifikasi peran moderasi budaya organisasi dalam hubungan antara work-life balance, POS, dan kepuasan kerja. Penemuan ini membuka peluang untuk penelitian lebih lanjut tentang bagaimana elemen-elemen budaya organisasi dapat diintegrasikan dengan strategi peningkatan kesejahteraan karyawan.

Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan dalam generalisasi hasil karena dilakukan di satu lokasi dengan karakteristik spesifik. Penelitian di masa mendatang dapat dilakukan di berbagai sektor atau organisasi untuk menguji konsistensi temuan ini. Hal ini penting untuk memperkaya literatur tentang kepuasan kerja dan pengelolaan sumber daya manusia.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa work-life balance, POS, dan budaya organisasi memainkan peran kunci dalam meningkatkan kepuasan kerja. Implementasi strategi yang fokus pada kesejahteraan karyawan, dukungan organisasi, dan penguatan budaya kerja dapat memberikan manfaat yang signifikan bagi organisasi dan karyawannya.

## KESIMPULAN

Berdasarkan latar belakang masalah dan Riset Gap Penelitian terdahulu terkait peran worklife balance terhadap kepuasan kerja, maka rumusan masalah dalam studi ini adalah “Peningkatan Kepuasan Kerja Melalui Work Life Balance dan Perceived Organizational Support Dimoderasi Budaya Organisasi”. Jawaban hasil penelitian terhadap masalah penelitian adalah sebagaimana berikut:

1. Pegawai dengan keseimbangan kehidupan kerja yang baik akan merasa lebih puas dengan pekerjaannya.
2. Pegawai yang merasa didukung, dihargai, dan lebih terlibat dalam pekerjaannya akan merasa lebih puas dengan pekerjaannya.
3. Budaya organisasi yang positif dapat memperkuat dampak work-life balance terhadap kepuasan kerja. Jika budaya organisasi mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, karyawan akan lebih mudah mencapai keseimbangan tersebut, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja.
4. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat memperkuat pengaruh Perceived Organizational Support terhadap kepuasan kerja. Ketika budaya organisasi menekankan keadilan, dukungan, dan penghargaan, karyawan yang merasakan dukungan dari organisasi akan lebih mungkin merasa puas dengan pekerjaan mereka

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Hartono, J. 2015. Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis. Andi Offset.
- Akirmak, U., & Ayla, P. 2021. How is time perspective related to burnout and job satisfaction? A conservation of resources perspective. *Personality and Individual Differences*, 181. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109667>
- Alam, A., & Asim, M. 2019. Relationship Between Job Satisfaction And Turnover Intention. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(2), 163. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i2.14618>
- Albalawi, A. S., Naughton, S., Elayan, M. B., & Sleimi, M. T. 2019. Perceived Organizational Support, Alternative Job Opportunity, Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Intention: A Moderated-mediated Model. *Organizacija*, 52(4), 310–324. <https://doi.org/10.2478/orga-2019-0019>

- Alfi Anita Zain, M., & Churiyah, M. 2022. Work-Life Balance In Mobile Working Era: A Bibliometric Analysis. *Jurnal Syntax Transformation*, 3(05), 643–654. <https://doi.org/10.46799/jst.v3i5.555>
- Aria, A., Jafari, P., & Behifar, M. 2019. Authentic Leadership and Teachers' Intention to Stay: The Mediating Role of Perceived Organizational Support and Psychological Capital. *World Journal of Education*, 9(3), 67. <https://doi.org/10.5430/wje.v9n3p67>
- Arief, N. R., Purwana, D., & Saptono, A. 2021. The International Journal of Social Sciences World Effect of Quality Work of Life (QWL) and Work-Life Balance on Job Satisfaction through Employee Engagement as Intervening Variables. *The International Journal of Social Sciences World TIJOSSW*, 3(1). <https://doi.org/10.5281/zenodo.5068429>
- Aselage, J., & Eisenberger, R. 2003. Perceived organizational support and psychological contracts: A theoretical integration. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 491. <http://proquest.umi.com/pqdlink?did=410774081&Fmt=7&clientId=25620&RQT=309&VName=PQD>
- Bataineh, K. adnan. 2019. Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Casper, W. J., Martin, J. A., Buffardi, L. C., & Erdwins, C. J. 2002. Work-family conflict, perceived organizational support, and organizational commitment among employed mothers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(2), 99–108. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.2.99>
- Celep, C., & Yilmazturk, O. E. 2012. The Relationship among Organizational Trust, Multidimensional Organizational Commitment and Perceived Organizational Support in Educational Organizations. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46, 5763–5776. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.06.512>
- Chegini, Z., Janati, A., Asghari-Jafarabadi, M., & Khosravizadeh, O. 2019. Organizational commitment, job satisfaction, organizational justice and self-efficacy among nurses. *Nursing Practice Today*, 6(2), 86–93. <http://npt.tums.ac.ir>
- Demir, S. 2020. The role of self-efficacy in job satisfaction, organizational commitment, motivation and job involvement\*. *Eurasian Journal of Educational Research*, 2020(85), 205–224. <https://doi.org/10.14689/ejer.2020.85.10>
- Farasat, M., Azam, A., & Hassan, H. 2021. Supervisor bottom-line mentality, workaholism, and workplace cheating behavior: the moderating effect of employee entitlement. *Ethics and Behavior*, 31(8), 589–603. <https://doi.org/10.1080/10508422.2020.1835483>
- Ghozali, I., & Latan, H. 2015. Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan. *Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gillespie, M. A., Balzer, W. K., Brodke, M. H., Garza, M., Gerbec, E. N., Gillespie, J. Z., Gopalkrishnan, P., Lengyel, J. S., Sliter, K. A., Sliter, M. T., Withrow, S. A., & Yugo, J. E. 2016. Normative measurement of job satisfaction in the US. *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 516–536. <https://doi.org/10.1108/JMP-07-2014-0223>
- Giovanna Ganesini, Serena Cubico, Giuseppe Favretto, & João Leitã. 2018. Women Entrepreneurship in India: A Work-Life Balance Perspective. In *Studies on Entrepreneurship, Structural Change and Industrial Dynamics* (Vol. 13, pp. 301–311). Springer Nature. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-89336-5\\_13](https://doi.org/10.1007/978-3-319-89336-5_13)
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. 2003. The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Griep, Y., & Bankins, S. 2022. The ebb and flow of psychological contract breach in relation to perceived organizational support: Reciprocal relationships over time. *Economic and Industrial Democracy*, 43(1), 344–361. <https://doi.org/10.1177/0143831X19897415>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. 2019. When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>

- Han, S. T., Nugroho, A., Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S. 2011. Komitmen Afektif Dalam Organisasi Yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 14(2). <https://doi.org/10.9744/jmk.14.2.109-117>
- Haryono, S., Muhammadiyah, U., Yusda, Y., Ambarwati, I., Mohd, Y., & Saad, S. M. 2019. DO ORGANIZATIONAL CLIMATE AND ORGANIZATIONAL JUSTICE ENHANCE JOB PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION? A STUDY OF INDONESIAN EMPLOYEES. In *Academy of Strategic Management Journal* (Vol. 18, Issue 1).
- Hogan, S. J., & Coote, L. V. 2014. Organizational culture, innovation, and performance: A test of Schein's model. *Journal of Business Research*, 67(8), 1609–1621. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2013.09.007>
- Hussain, A., & Mohamed, R. 2011. JOB SATISFACTION: A LITERATURE REVIEW. *Management Research and Practice*, 3(4), 77–86.
- Iqbal Sabarin Sukur, M., & Irma Susanty, A. 2022. Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Mnc Investama Tbk (Studi Pada Divisi Sosial Media Dan Media Manajemen). *EProceedings of Management*, 9–3.
- Irfan, M. 2022. Peran Lingkungan Kerja, Keadilan Organisasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 3(3). <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i3.1315>
- Irma, D., Maemunah, S., Mahfud, I., Fahlevi, M., & Dhyan Parashakti, R. 2020. Work-Life Balance and Job Satisfaction: A Case Study of Employees on Banking Companies in Jakarta. *International Journal of Control and Automation*, 13(4), 439–451.
- Janssen, O. 2005. The joint impact of perceived influence and supervisor supportiveness on employee innovative behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(4), 573–579. <https://doi.org/10.1348/096317905X25823>
- Jeanson, S., & Michinov, E. 2020. What is the key to researchers' job satisfaction? One response is professional identification mediated by work engagement. *Current Psychology*, 39(2), 518–527. <https://doi.org/10.1007/s12144-017-9778-2>
- Kinnary, N. R., & Tanuwijaya, J. 2022. Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Keseimbangan Kehidupan Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 142–149. <https://doi.org/10.26905/jbm.v9i2.8170>
- Lambert, E. G. 2010. The relationship of organizational citizenship behavior with job satisfaction, turnover intent, life satisfaction, and burnout among correctional staff. *Criminal Justice Studies*, 23(4), 361–380. <https://doi.org/10.1080/1478601X.2010.516533>
- Lambert, E. G., Minor, K. I., Wells, J. B., & Hogan, N. L. 2016. Social support's relationship to correctional staff job stress, job involvement, job satisfaction, and organizational commitment. *Social Science Journal*, 53(1), 22–32. <https://doi.org/10.1016/j.sosci.2015.10.001>
- Li, X., Zhang, Y., Yan, D., Wen, F., & Zhang, Y. 2020. Nurses' intention to stay: The impact of perceived organizational support, job control and job satisfaction. *Journal of Advanced Nursing*, 76(5), 1141–1150. <https://doi.org/10.1111/jan.14305>
- Mangkunegara, A. P. A. A. 2005. *Perilaku dan budaya organisasi* (Vol. 1). Refika Aditama .
- Muafi, M. 2021. Investigating the Dimensionality of Work Life Balance in Islamic Perspective (Wlbip): An Insight from Indonesia. *Journal of Islamic Business and Management (JIBM)*, 11(01). <https://doi.org/10.26501/jibm/2021.1101-013>
- Muafi, M., Siswanti, Y., & Anwar, M. Z. 2021. Work life balance in Islamic perspective (WLBIP) and its impact on organizational citizenship behavior in islamic perspective (OCBIP) and service performance. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 10(3), 223–230. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i3.1150>
- Ningsih, S., & Tristiana Rijanti. 2021. pengaruh kepribadian, work-life balance, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. *JURNAL MANAJEMEN*, 13(2), 315–323.
- Novitasari, A. T. 2021. Digital Media Marketing Strategies for MSMEs during the Covid-19 Pandemic. *Focus*, 2(2), 72–80. <https://doi.org/10.37010/fcs.v2i2.348>
- Nurhasanah, N., Pratama, Y. A. S., & Nurmaisayah, I. 2023. The Effect of Job Satisfaction, Work-Life



- Balance and Psychological Well-Being on Employee Performance at PT. JAS. *Applied Quantitative Analysis*, 2(2), 1–13. <https://doi.org/10.31098/quant.944>
- Otrębski, W. 2022. The Correlation between Organizational (School) Climate and Teacher Job Satisfaction—The Type of Educational Institution Moderating Role. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(11). <https://doi.org/10.3390/ijerph19116520>
- Panaccio, A., & Vandenberghe, C. 2009. Perceived organizational support, organizational commitment and psychological well-being: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 224–236. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.06.002>
- Pranitasari, D., & Cici Bela Saputri. 2020. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 11(1), 46–52.
- Pratama, H. P., & Setiadi, I. K. 2021. PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN MILENIAL PERUSAHAAN STARTUP DI JAKARTA. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 4(2), 25–39. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v4i2.6602>
- Respati, B. W., Ihwanudin, M., & Kurniawati, M. 2023. PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA TERHADAP PERFORMA KARYAWAN PERAN MEDIASI KEPUASAN KERJA. *Jurnal Manajerial*, 10(02), 179–198. <https://doi.org/10.30587/manajerial.v10i02.5363>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. 2002. Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Ridwan, M., Mulyani, S. R., & Ali, H. 2020. Improving Employee Performance Through Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. In *Systematic Reviews in Pharmacy (Vol. 11, Issue 12)*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2013. *Organizational behavior*. Pearson education limited.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2007. *Organization behaviour*. In *Organization behaviour*. Pearson/Prentice Hall.
- Schlesinger, D. 2017. Organizational culture. 2017 Joint Rail Conference, JRC 2017, 511(Yicemap 2019), 88–91. <https://doi.org/10.1115/JRC2017-2247>
- Shabrina, D., & Ika Zenita Ratnaningsih. 2019. HUBUNGAN ANTARA WORK LIFE BALANCE DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT. PERTANI (Persero). *Jurnal Empati*, 8(1), 27–32.
- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. 2018. Work-Life Balance: an Integrative Review. In *Applied Research in Quality of Life (Vol. 13, Issue 1, pp. 229–254)*. Springer Netherlands. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8>
- Srivastava, S., & Agrawal, S. 2020. Resistance to change and turnover intention: a moderated mediation model of burnout and perceived organizational support. *Journal of Organizational Change Management*, 33(7), 1431–1447. <https://doi.org/10.1108/JOCM-02-2020-0063>
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Metode Penelitian. *Metode Penelitian*, 22–34.
- Sukmayuda, B. C., & Kustiawan, U. 2022. The Effect of Workplace Empowerment, Quality of Work-Life, Work-Life Balance, Organizational Citizenship Behavior on Job Satisfaction. 4(1).
- Sulistiyawati, N., Kresna Setyadi, I., Nawir, J., Ekonomi, F., Bisnis, D., Pembangunan, U., & Veteran Jakarta, N. 2022. Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi (SIMO) Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millennial (The Influence of Work Environment, Organizational Culture and Transformational Leadership on Job Satisfaction of Millennial Employees). 3(1), 183–197. <https://doi.org/10.35912/simo.v3i1.680>
- Supriyanto, S. 2018. Compensation effects on job satisfaction and performance. *Human Systems Management*, 37(3), 281–285. <https://doi.org/10.3233/HSM-181635>

- Syafitri Andra, R., Nayati Utami, H., & Wulida Afrianty, T. 2022. PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN ORGANIZATIONAL CULTURE TERHADAP WORK-LIFE BALANCE KARYAWAN. *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 16(2), 174-182. <https://profit.ub.ac.id>
- Taheri, R. H., Miah, Md. S., & Kamaruzzaman, Md. 2020. Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *European Journal of Business and Management Research*, 5(6). <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.6.643>
- Wahyuniardi, R., & Nababan, H. R. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknik Industri*, 19(2), 118–126. <https://doi.org/10.22219/jtiumm.vol19.no2.118-126>
- Wehelmina, E., Tinneke, R., Program, T., Bisnis, S. A., Ilmu, J., & Bisnis, A. 2020. Worklife Balance dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu (Vol. 1, Issue 5).
- Wen, J., Huang, S. (Sam), & Hou, P. 2019a. Emotional intelligence, emotional labor, perceived organizational support, and job satisfaction: A moderated mediation model. *International Journal of Hospitality Management*, 81(December 2018), 120–130. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.01.009>
- Wen, J., Huang, S. (Sam), & Hou, P. 2019b. Emotional intelligence, emotional labor, perceived organizational support, and job satisfaction: A moderated mediation model. *International Journal of Hospitality Management*, 81(December 2018), 120–130. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.01.009>
- Wen, J., Huang, S. (Sam), & Hou, P. 2019c. Emotional intelligence, emotional labor, perceived organizational support, and job satisfaction: A moderated mediation model. *International Journal of Hospitality Management*, 81, 120–130. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.01.009>.