

Pengaruh kepribadian, *work-life balance*, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

Sofiya Ningsih¹, Tristiana Rijanti²

Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank (UNISBANK), Semarang.

*Email: sofianingsih07@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini menjelaskan bagaimana pengaruh kepribadian, *work-life balance* dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja (studi kasus pada PT BPR BKK DEMAK (Perseroda) KAB DEMAK). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada PT BPR BKK Demak sebanyak 120 karyawan dan dalam pengumpulan data menggunakan kuesioner/angket dengan skala likert. Alat analisis yang digunakan adalah uji validitas dengan loading factor > 0,4, uji reliabilitas dengan Cronbach Alpha > 0,7 dan uji analisis linier berganda dengan metode SPSS versi 21. Berdasarkan hasil analisis menentukan bahwa: (1) Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (2) *Work-life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (3) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: Kepribadian; *work-life balance*; budaya organisasi; kepuasan kerja

The influence of personality, work-life balance, and organizational culture on job satisfaction

Abstract

This study explains how the influence of personality, work-life balance and organizational culture on job satisfaction (case study at PT BPR BKK DEMAK (Perseroda) KAB DEMAK). The population in this study were all employees at PT BPR BKK Demak as many as 120 employees and in collecting data using a questionnaire/questionnaire with a Likert scale. The analytical tool used is a validity test with a loading factor > 0.4, a reliability test with Cronbach Alpha > 0.7 and a multiple linear analysis test using the SPSS version 21 method. Based on the results of the analysis determined that: (1) Personality has a positive and significant effect on job satisfaction (2) Work-life balance has a positive and significant effect on job satisfaction (3) Organizational Culture has a positive and significant effect on job satisfaction.

Keywords: Personality; *work-life balance*; organizational culture; job satisfaction

PENDAHULUAN

Dimasa Pandemi ini persaingan perusahaan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam upaya menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Kemajuan suatu organisasi sangat bergantung pada karyawan dalam rangka untuk mencapai tujuan. Hal ini disebabkan karena karyawan adalah salah satu asset paling penting yang dibutuhkan oleh perusahaan dalam menentukan proses operasional. Oleh sebab itu, Sumber Daya Manusia dalam hal ini adalah karyawan, karena karyawan merupakan elemen yang paling diperlukan untuk menentukan jatuh banggunya suatu organisasi dalam banyak keadaan. (Rivai, 2008).

Permasalahan yang akhirnya muncul adalah bagaimana mewujudkan kepuasan kerja pada karyawan sehingga karyawan dapat mencapai tingkat kinerja yang optimal. Kini kaum millennial dalam menentukan pekerjaan lebih cenderung melihat kepuasan kerja bukan hanya kompensasi tapi kenyamanan tempat kerja, pengembangan diri bahkan transparansi ditempat kerja adalah sesuatu yang diinginkan. Berdasarkan hasil survey yang dilakukan oleh "Price Waterhouse Cooper" pada tahun 2020 menyatakan presentase pekerjaan global akan didominasi oleh generasi millennial yang presentasenya mencapai 50%. Mengacu data tersebut perusahaan patut mempersiapkan strategi yang tepat untuk perekrutan tenaga kerja yang benar-benar memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Kepuasan kerja sebagai perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya, Elviera (2009).

Salah satu hal yang harus dipertimbangkan dari kepuasan kerja adalah Kepribadian. Menurut Fitren (2006) Kepuasan kerja akan tercapai jika terdapat kesesuaian antara karakteristik kepribadian serta tipe dengan kedudukannya sehingga karyawan akan merasakan sebagai bagian yang tak terpisah dari organisasi. Sedangkan Sobur (2003) menyatakan bahwa Kepribadian sendiri merupakan karakteristik yang terdapat pada diri individu untuk menggambarkan perilaku individu tersebut, yang digunakannya dalam melakukan interaksi di lingkungannya. Beberapa studi penelitian menunjukkan bahwa kepribadian karyawan terdapat hubungan positif antara kepribadian dengan kepuasan kerja. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2019) dan Hellen (2018) menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbanding balik dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2012) menunjukkan bahwa kepribadian tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah work-life balance di perusahaan. Work-life Balance itu sendiri adalah menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan, menurut Singh dan Khanna (2011) worklife balance merupakan konsep luas yang berkaitan dengan penetapan prioritas secara tepat antara pekerjaan (karir serta ambis) pada satu sisi dan juga kehidupan (kebahagiaan, keluarga, waktu luang, dan pengembangan spiritual) pada sisi lainnya. Kemudian menurut Moore dalam Moedy (2013) work-life balance yang baik didefinisikan sebagai situasi dimana pekerja merasa mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi atau komitmen lain. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Annamaria et al (2018), memperoleh hasil bahwa Work-life balance berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Lumunon et al (2019) diperoleh hasil bahwa Work-life balance tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi Kepuasan Kerja adalah budaya organisasi di perusahaan. Menurut Robbins dan Judge (2015) Budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dilakukan oleh para anggota organisasi yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya, budaya organisasi memberikan ciri khusus bagi organisasi yang membedakannya dengan organisasi lain. Belias (2015) menyatakan bahwa definisi budaya organisasi adalah seperangkat nilai-nilai, simbol dan ritual yang dibagikan bersama-sama dengan anggota dan perusahaan, yang menggambarkan hal-hal dilakukan didalam sebuah organisasi untuk mengatasi masalah-masalah manajemen internal dan yang terkait dengan pelanggan, pemasok dan lingkungan. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Noor (2012) yang menunjukkan hasil yang signifikan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan diterima kebenarannya. Sedangkan penelitian yang

dilakukan oleh Parimita (2013) menyatakan bahwa diperoleh hasil pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Objek penelitian ini adalah PT BPR BKK DEMAK. Bank ini merupakan badan usaha milik Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dan Pemerintah Kabupaten Demak dalam bidang perbankan. Berdasarkan survei yang dilakukan diketahui bahwa kepuasan pegawai di PT BPR BKK DEMAK belum mencapai target yang telah direncanakan. Berdasarkan kuesioner yang diberikan pada Kantor Pusat PT BPR BKK DEMAK kepada 15 karyawan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil kuisisioner pra-survey mengenai kepuasan kerja karyawan pada pt bpr bkk demak

Pernyataan	Jawaban (Presentase %)					Jumlah pegawai	Target dalam %
	Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju		
Saya puas terhadap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	33,34	6,67	40	20	0,0	15	100
Pekerjaan saya membutuhkan banyak ketrampilan	6,67	13,34	20	40	20	15	100
Saya puas atas gaji yang saya terima	66,67	13,34	20	0,0	0,0	15	100
Saya puas atas berbagai tunjangan yang diberikan perusahaan	46,67	26,67	20	6,67	0,0	15	100
Perusahaan mempunyai sistem promosi yang jelas	33,34	33,34	13,34	20	0,0	15	100
Perusahaan mempertimbangkan senioritas dalam sistem promosi	20	13,34	26,67	40	0,0	15	100
Saya puas atas sistem pengawasan yang diterapkan oleh perusahaan	66,67	33,34	0,0	0,0	0,0	15	100
Saya puas atas pengawasan yang dilakukan oleh atasan	26,67	46,67	26,67	0,0	0,0	15	100
Saya puas terhadap hubungan internasional di perusahaan ini	53,34	13,34	13,34	20	0,0	15	100
Hubungan kerja diperusahaan ini berjalan dengan baik	33,34	6,67	20	40	0,0	15	100

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa target kepuasan kerja karyawan PT BPR BKK DEMAK Tahun 2020 dapat dikatakan baik. Namun belum optimal, hal ini dapat dilihat ada beberapa karyawan yang memberikan jawaban Tidak Setuju dan netral atau masih ragu-ragu. Berdasarkan data diatas, dapat dilihat karyawan di PT BPR BKK DEMAK merasa puas dengan gaji yang diberikan tetapi masih ada 3 karyawan yang menjawab ragu-ragu dan 1 karyawan yang menjawab tidak setuju atas tunjangan yang diberikan. Dengan sistem pengawasan yang diterapkan oleh perusahaan karyawan sangat merasa puas tetapi masih ada yang menjawab ragu-ragu terhadap sistem pengawasan yang dilakukan oleh atasan, selain itu menurut karyawan atasan diperusahaan masih kurang dalam mempertimbangkan senioritas dan memberikan kesempatan promosi yang jelas untuk karyawannya. Pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan saat ini masih ada yang belum sesuai dengan keinginannya dapat dilihat bahwa karyawan masih banyak yang menjawab ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju terhadap pekerjaan yang

dilakukan karyawan membutuhkan banyak ketrampilan, beberapa karyawan masih belum merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan saat ini cukup menantang. Kemudian kurangnya hubungan kerjasama antara karyawan yang menjadikan hubungan tidak harmonis dan tidak bisa saling membantu pekerjaan karyawan satu sama lain.

Kajian pustaka

Kepribadian

Menurut Feist & Feist (2006) kepribadian adalah pola sifat yang relatif permanen dan mempunyai karakteristik yang unik yang secara konsisten mempengaruhi perilakunya. Sifat adalah faktor yang menjadi pemicu timbulnya perbedaan antar individu dalam berperilaku, kesesuaian perilaku dari waktu ke waktu serta kestabilan perilaku dalam berbagai macam suasana. Perwin et al (2010) kepribadian merupakan karakteristik seseorang yang menyebabkan munculnya konsistensi perasaan, perilaku dan pemikiran.

Robbins dan Judge (2016) berpendapat bahwa “Kepribadian dapat diukur dengan dimensi model lima besar dari kepribadian yang disebut “the big five”, berikut beberapa faktor yang mempengaruhi kepribadian seseorang, antara lain:

Emotion stability (stabilitas emosional) Orang dengan stabilitas emosional positif tinggi cenderung tenang, aman dan percaya diri. Indikator dari Dimensi stabilitas emosional adalah: bersikap tenang dan aman, mampu menahan stress;

Ekstapersion (ekstraversi) Ekstraversi berhubungan dengan tingkat kenyamanan dalam sebuah hubungan. Indikator dari Dimensi Ekstraversi adalah: Mudah bersosialisasi dengan orang lain, ekspresif, ramah dengan rekan kerja, percaya diri dan mudah bekerja dengan orang lain dan pengertian;

Openness to experience (keterbukaan pada pengalaman) Dimensi keterbukaan pada pengalaman mencakup kisaran minat dan ketertarikan atas inovasi yang berbeda dan beragam. Indikator dari Dimensi Keterbukaan pada pengalaman adalah: kreatif, ingin tahu, artistic sensitive, terbuka terhadap gagasan, kritik, dan saran orang lain;

Agreeableness (keramahan) Dimensi ini mengacu pada kecenderungan seseorang individu untuk memahami orang lain. Indikator dari Dimensi Keramahan adalah: penuh kepercayaan, mempunyai sikap yang hangat, nyaman berinteraksi dengan rekan kerja dan senang berkelompok; dan

Conscientiousness (kehati-hatian) Dimensi kehati-hatian ini adalah sebuah ukuran reabilitas. Indikator dari dimensi kehati-hatian adalah: bertanggung jawab, terorganisir dan dapat diandalkan, gigih dan teratur dan fokus dalam melakukan pekerjaan.

Work-life balance

Menurut Hudson (2005) Work-Life Balance atau keseimbangan kehidupan di dalam pekerjaan menyatakan bahwa Work-life balance merupakan tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang. Berbeda dengan pendapat Weckstein (2008) bahwa work-life balance merupakan sebuah konsep dimana ada keseimbangan yang melibatkan karir dengan keluarga, kebahagiaan, waktu luang dan pengembangan spiritual.

Berikut Indikator-indikator work-life balance menurut McDonald et al (2005) terdiri dari: Satisfaction balance (keseimbangan kepuasan), Time balance (keseimbangan waktu), Involvement balance (keseimbangan keterlibatan).

Budaya organisasi

Soedjono (2005) menyatakan bahwa definisi Budaya organisasi sebagai nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2015) Budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dilakukan oleh para anggota organisasi yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya, budaya organisasi memberikan ciri khusus bagi organisasi yang membedakannya dengan organisasi lain.

Berikut budaya organisasi menurut Robbins (2016) antara lain: (1) Outcome orientation (2) Innovation and risk taking (3) Team orientation (4) Attention to detail (5) People orientation (6) Aggressiveness (7) Stability.

Kepuasan kerja

Menurut Chang & Lee (2007) kepuasan kerja yang berarti kepuasan fisik, mental dan lingkungan antar karyawan satu sama lain dan tingkat kepuasan kerja bisa diketahui dengan bertanya kepada karyawan tentang seberapa puas mereka bekerja di tempat kerja tersebut. Robbins dan Judge (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dalam jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Robbins (2015) menjelaskan lima faktor yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, antara lain: (1) pekerjaan itu sendiri (2) gaji (3) promosi (4) pengawasan (5) rekan kerja.

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. BPR BKK Demak sebanyak 120 karyawan. Dalam pengumpulan data peneliti menggunakan angket/kuesioner, sebaiknya subyek sejumlah itu diambil seluruhnya. Sehingga dapat dikatakan sebagai penelitian menggunakan metode sensus. Metode sensus merupakan cara pengumpulan data apabila seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu. Pada penelitian ini digunakan teknik sampling sensus yaitu seluruh populasi digunakan sebagai sampel sejumlah 120 karyawan. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik kuesioner dengan Skala likert dengan rentengan 1 sampai dengan 5.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Alat uji yang digunakan untuk dapat mengukur tingkat interkorelasi antar variabel dan bisa atau tidaknya dilakukan confirmatory factor analysis adalah Kaiser-Maiyer-Olkin (KMO). Dengan menggunakan analisis faktor maka item-item yang tidak valid akan dikeluarkan dari variabel penelitian. Faktor loading akan dilakukan dengan menggunakan analisis faktor dengan varimax rotations, item-item dalam penelitian bisa dianalisis lebih lanjut apabila $KMO > 0,5$. Nilai KMO bervariasi dari 0 sampai dengan 1. Sedangkan untuk uji masing-masing item, sebuah item kuesioner bisa dikatakan valid jika nilai loading faktor $> 0,4$. Adapun hasil pengujian validitas dengan menggunakan metode spss versi 21 adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil uji validitas

Variabel	Nilai KMO > 0,5	Indikator	Component Matrix > 0,4	Keterangan
Kepribadian (X1)	0,847	X1.1	0,560	Valid
		X1.2	0,547	Valid
		X1.3	0,522	Valid
		X1.4	0,516	Valid
		X1.5	0,633	Valid
		X1.6	0,621	Valid
		X1.7	0,473	Valid
		X1.8	0,605	Valid
		X1.9	0,507	Valid
		X1.10	0,560	Valid
		X1.11	0,538	Valid
		X1.12	0,632	Valid
		X1.13	0,518	Valid
		X1.14	0,633	Valid
		X1.15	0,604	Valid
		X1.16	0,443	Valid
		X1.17	0,535	Valid
		X1.18	0,598	Valid
		X1.19	0,494	Valid
Work-life Balance (X2)	0,796	X2.1	0,518	Valid
		X2.2	0,725	Valid

Variabel	Nilai KMO > 0,5	Indikator	Component Matrix > 0,4	Keterangan		
		X2.3	0,567	Valid		
		X2.4	0,651	Valid		
		X2.5	0,602	Valid		
		X2.6	0,624	Valid		
		X2.7	0,585	Valid		
		X2.8	0,644	Valid		
		Budaya Organisasi (X3)	0,848	X3.1	0,582	Valid
				X3.2	0,607	Valid
X3.3	0,621			Valid		
X3.4	0,456			Valid		
X3.5	0,551			Valid		
X3.6	0,654			Valid		
X3.7	0,493			Valid		
X3.8	0,598			Valid		
X3.9	0,554			Valid		
X3.10	0,602			Valid		
X3.11	0,612			Valid		
X3.12	0,609			Valid		
X3.13	0,639			Valid		
X3.14	0,549			Valid		
X3.15	0,551			Valid		
X3.16	0,649			Valid		
Kepuasan Kerja (Y)	0,837	Y.1	0,557	Valid		
		Y.2	0,710	Valid		
		Y.3	0,541	Valid		
		Y.4	0,646	Valid		
		Y.5	0,615	Valid		
		Y.6	0,660	Valid		
		Y.7	0,572	Valid		
		Y.8	0,518	Valid		
		Y.9	0,561	Valid		
		Y.10	0,643	Valid		
		Y.11	0,661	Valid		

Berdasarkan Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini layak dianalisis karena telah memenuhi derajat kecukupan sampel yaitu $KMO > 0.5$ dan valid karena masing masing variabel memiliki komponen matrix $> 0,4$.

Hasil uji reliabilitas

Uji reliabilitas adalah salah satu alat yang dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji Cronbach Alpha dengan ketentuan Jika Koefisien Cronbach's $\alpha > 0.7$ maka butir pertanyaan ditanya reliable dan jika Koefisien Cronbach's $\alpha < 0.7$ maka butir pertanyaan ditanya tidak reliable. Adapun hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan metode spss versi 21 adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
Kepribadian (X1)	0,875	> 0,70	Reliabel
Work-life Balance (X2)	0,766	> 0,70	Reliabel
Budaya Organisasi (X3)	0,871	> 0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,830	> 0,70	Reliabel

Berdasarkan Tabel diatas, diketahui bahwa variabel kepribadian (X1), work-life balance (X2), budaya organisasi (X3) dan kepuasan kerja (Y) yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel karena memiliki koefisien cronbach's alpha $> 0,70$.

Hasil analisis regresi linier berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Metode ini menghubungkan variabel dependen dengan banyak variabel independen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah kepribadian (X1), work-life balance (X2), dan budaya organisasi (X3) sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah kepuasan kerja. Adapun hasil uji regresi dengan menggunakan metode spss versi 21 adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil uji regresi

Variabel	Adjusted R Square	Anova		Regresi		Keterangan
		F	Sig	Beta	Sig	
Kepribadian				0,451	0,000	H1 diterima
Work-life Balance	0,682	79,067	0,000	0,238	0,013	H2 diterima
Budaya Organisasi				0,203	0,029	H3 diterima

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai Standarrized Coefficient Beta pada variabel kepribadian menunjukkan hasil sebesar 0,451, selanjutnya variabel work-life balance menunjukkan hasil sebesar 0,238 dan nilai variabel budaya organisasi menunjukkan hasil sebesar 0,203. Persamaan angka koefisien regresi linier berganda dapat dilihat sebagai berikut:

$$Y = 0,451 X_1 + 0,238 X_2 + 0,203 X_3$$

Dari tabel diatas dapat dijelaskan hasil analisis linier berganda sebagai berikut:

Kepribadian bernilai positif sebesar 0,451 terhadap kepuasan kerja dan signifikan karena nilai signifikansi yang diperoleh $0,000 < 0,05$;

Work-life Balance bernilai positif sebesar 0,238 terhadap kepuasan kerja dan signifikan yang diperoleh $0,013 < 0,05$; dan

Budaya Organisasi menunjukkan nilai beta sebesar 0,203 dengan tingkat signifikan $0,029 < 0,05$.

Koefisiensi determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel dependen (Ghozali 2018). Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada tabel 4.12 diperoleh nilai koefisiensi determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,682 artinya bahwa variabel kepribadian (X1), work-life balance (X2), budaya organisasi (X3) mampu menjelaskan kepuasan kerja (Y) sebesar 68,2%. Sedangkan sisanya ($100\% - 68,2\% = 31,8\%$) dijelaskan variabel lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang tidak diteliti.

Uji f

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen tersebut di masukan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil Uji F pada Tabel 4.12, menunjukkan bahwa nilai signifikansi (sig) jelas $0,000$ kurang dari $0,05$ (taraf nyata sama dengan 5%) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepribadian (X1), work-life balance (X2), budaya organisasi (X3) berpengaruh bersama-sama terhadap kepuasan kerja (Y), sehingga model regresi yang digunakan layak atau fit untuk digunakan.

Pengaruh kepribadian terhadap kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan uji hipotesis Kepribadian (X1) membuktikan bahwa mempunyai hasil yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPR BKK Demak, dengan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepribadian (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Hal ini disebabkan karena besar nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien beta sebesar 0,451. Hasil penelitian ini mengandung makna bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan bergantung pada kepribadian seseorang maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Tanggapan responden terhadap kepribadian yang memperoleh apresiasi sebagian besar responden adalah mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaan. Hal ini sangat relevan mengingat sebagian besar responden dengan usia 25-34 tahun yang identik dengan rasa ingin tahu yang besar terhadap pekerjaan dan rasa tanggung jawab yang tinggi dengan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Arianto (2019) yang menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan uji hipotesis work-life balance (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. BPR BKK Demak. Hal ini disebabkan karena besar nilai signifikan $0,013 < 0,05$ dan nilai koefisien beta sebesar 0,238. Tanggapan responden yang cenderung setuju pada item pernyataan bahwa mampu membagi pekerjaan dengan kegiatan di luar pekerjaan ditunjukkan oleh rata-rata mean sebesar 4,23. Hasil ini sangat relevan mengingat sebagian responden dengan masa kerja 11-15 tahun yang artinya bahwa karyawan tersebut bisa membagi waktu untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Annamaria (2018), yang menyatakan bahwa Work-life balance berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan uji hipotesis budaya organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. BPR BKK Demak. Hal ini disebabkan karena besar nilai signifikan $0,029 < 0,05$ dan nilai koefisien beta sebesar 0,203. Hasil ini sangat relevan sejalan dengan tanggapan responden yang cenderung setuju pada item pernyataan budaya organisasi yang ditunjukkan oleh rata-rata mean (4,20).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Arifin (2012) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepribadian, work-life balance dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR BKK Demak yang dapat disimpulkan dengan sebagai berikut:

Kepribadi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan;

Work-life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan; dan

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Banatun N., Arianis C. & Sam'un Jaja (2020). Analisis Work-Life Balance Para Karyawan Bank BJB Cabang Indramayu. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis* Vol. 8 No. 1, July 2020, 115-126 E-ISSN: 2548-9836
- Chaterina Melina Taurisa (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)
- Dimas A., Marthen P. & Firmanto (2012) Pengaruh Kepribadian Berdasarkan The Big Five Personality Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel. *Jurnal Gema Aktualita*, Vol 1 No. 1
- Dwi Agung Nugroho Arianto, Abdul Choliq A (2019). PENGARUH KEPERIBADIAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN STARWOOD FURNITURE INDONESIA. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* Vol. 13, No. 1, April 2019, 25-34 ISSN 2443-0633
- Endo Wijaya K & Thomas S. Kaihatun (2010). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Restoran Di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, VOL.12, NO. 1: 100-112
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

-
-
- H.V.Simanjuntak (2018). Pengaruh Job Embeddednes Dan Komitmen Organisasi Serta Kepribadian Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Kinerja Pegawai Pada Universitas Trunajaya Bontang. ISSN 2528-1127
- Hudson. (2005). The Case for Work-life Balance. 20:20 Series.
- Luthans, F (2005). Organizational Behavior. Seventh Edition. McGraw-Hill, Inc., New York.
- Lee, S.C.M., & Lee, M. (2007). A study on relationship among leadership, organizational culture, the operation of learning organization and employees "job satisfaction. The Learning Organization, 14(2), 155-185.
- McDonald dan Bready. (2005). The case of Worklife Balance: Closing the gap between policy and practice.
- Nor Azizah (2014). BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK (KPP) MADYA MAKASSAR
- Rani. K & Ikhsan. M. (2019). Analisis Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. Jurnal Sekretari Dan Manajemen Vol 3 No. 2 P-ISSN 2550-0805
- Robbins, S., & A. Judge, T. (2018). Organizational behavior. New Jersey: Pearson education, Fourteenth Edition.
- Rivai, Veithzal dan Basri (2004). Performance Appraisal. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- R.R.Lumunon, G.M. Sendow & Y.Uhing. (2019). PENGARUH WORK LIFE BALANCE, KESEHATAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TIRTA INVESTAMA (DANONE) AQUA AIRMADIDI. Jurnal EMBA Vol.7 No.4 Hal. 4671-4680 ISSN 2303-1174
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Tjong Fei Lie Dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, M.Sc (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Cv. Union Event Planner. Agora Vol. 6, No. 1
- Vannecia Marchelle Soegandhi, Drs. Eddy M. Sutanto, M.Sc Dan Roy Setiawan, S.Kom., Mm., Msm. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt. Surya Timur Sakti Jatim. Agora Vol. 1, No. 1
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Widya, Wendi & Agung (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank BTN (PERSERO) Cabang Bekasi. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)|Vol. 4, No. 2.
- Zainul Arifin Noor (2012). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Akreditasi No.80/DIKTI/Kep/2012 ISSN 1411-0393
- Zet Ena (2012). Analisis Pengaruh Karakteristik Kepribadian, Budaya Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada: Perusahaan Rosalia Indah Group)