

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, *WORK-LIFE BALANCE*
DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT ABADIKURNIA CITRARASA DI SURABAYA**

Ari Kuncoro Bagus Tawakal¹, M. Sihab Ridwan²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

²Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

e-mail: arikuncoro635@gmail.com

ABSTRACT

In today's human resource management, increasing employee satisfaction is an important focus for companies. By paying attention to employee job satisfaction, namely by understanding and meeting employee needs, companies tend to have higher productivity and better employee retention. The purpose of this research is to analyze the significant influence of organizational culture, work-life balance and individual characteristics simultaneously on the employee job satisfaction of PT Abadikurnia Citrarasa in Surabaya. This research uses a quantitative approach using multiple regression analysis because the data used is in the form of a questionnaire with a total of 72 respondents. The research results showed that partially organizational culture, work-life balance and individual characteristics have a significant effect on employee job satisfaction at PT Abadikurnia Citrarasa. Simultaneously, organizational culture, work-life balance and individual characteristics have a significant effect on employee job satisfaction at PT Abadikurnia citrarasa in Surabaya.

Keywords: Organizational Culture; Work-life Balance; Individual Characteristics; Employee Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Persaingan perusahaan yang semakin ketat di era globalisasi saat ini menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam upaya menjaga keberlangsungan perusahaan. Kemajuan perusahaan tidak lepas dari hasil kerja karyawan dalam melakukan tugasnya mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Karena di perusahaan, karyawan merupakan salah satu aset yang paling dibutuhkan dalam proses operasional. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia dalam hal ini adalah karyawan, tidak bisa dipisahkan dan merupakan elemen yang paling diperlukan untuk memastikan keberlangsungan suatu organisasi di berbagai situasi.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia saat ini, peningkatan kepuasan karyawan menjadi fokus penting untuk dilakukan oleh perusahaan. Organisasi yang memahami dan memenuhi kebutuhan karyawan cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi dan retensi karyawan yang lebih baik. Oleh karena itu sangat penting memiliki suatu program untuk menjaga kepuasan setiap individu karyawan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, menjaga dan membangun loyalitas dan komitmen karyawan terhadap perusahaan, serta mampu mempertahankan sumber daya manusia berkualitas dengan kinerja tinggi.

Permasalahan yang akhirnya muncul adalah bagaimana mewujudkan kepuasan kerja sehingga karyawan dapat memberikan hasil kerja yang optimal. Berdasarkan survey awal yang dilakukan oleh peneliti diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan PT Abadikurnia Citrarasa di Surabaya belum mencapai target yang telah direncanakan. Berdasarkan kuesioner yang diberikan pada Kantor PT. Abadikurnia Citrarasa di Surabaya kepada 20 karyawan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Kuesioner Pra-survey Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan PT. Abadikurnia Citrarasa di Surabaya

Jawaban (persentase)

Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Target dalam %
Saya puas dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	25%	40%	30%	5%		100
Saya senang dengan pekerjaan saat ini	35%	45%	20%			100
Saya puas atas gaji yang saya terima	65%	25%	10%			100
Saya puas atas berbagai tunjangan yang diberikan perusahaan	45%	30%	25%			100
Perusahaan mempunyai sistem promosi yang jelas		25%	45%	30%		100
Saya puas dengan penilaian untuk promosi oleh perusahaan		25%	45%	25%		100
Saya merasa atasan telah membantu memberikan solusi jika karyawan sedang ada permasalahan kerja	5%	20%	50%	25%		100
Saya senang dengan atasan yang memperlakukan karyawan bawahannya dengan baik	20%	40%	40%			100
Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memiliki motivasi kerja yang tinggi	70%	25%	5%			100
Hubungan kerja di perusahaan ini berjalan dengan baik	40%	50%	10%			100

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan PT Abadikurnia Citrarasa yang dilakukan pada bulan Oktober tahun 2023 dapat dikatakan baik, namun belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari beberapa karyawan yang memberikan jawaban tidak setuju dan netral atau masih ragu-ragu. Berdasarkan data diatas, dapat dilihat karyawan PT Abadikurnia Citrarasa merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan tetapi masih ada 6 karyawan yang menjawab ragu-ragu dan 1 karyawan yang menjawab tidak setuju. Atasan kurang memberikan solusi dalam permasalahan kerja yang dihadapi oleh karyawan dilihat dari 10 orang menjawab netral dan 5 karyawan tidak setuju. Untuk hubungan di perusahaan cukup baik meskipun masih ada 2 orang menjawab netral/ragu-ragu. Dari hasil ini selanjutnya peneliti melakukan wawancara dan mendapatkan beberapa faktor yang mempengaruhi permasalahan kepuasan kerja karyawan PT Abadikurnia Citrarasa, yaitu Budaya Organisasi, *Work-life Balance* dan Karakteristik Individu.

Faktor pertama yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah budaya organisasi di perusahaan. Setiap organisasi memiliki budaya unik yang mencerminkan cara anggotanya berperilaku dan kebijakan yang diadopsi. Dalam lingkungan budaya organisasi yang positif dan kondusif akan terbentuk tingkat kepuasan kerja karyawan yang lebih baik. Isunya penerapan budaya organisasi pada PT Abadikurnia Citrarasa di Surabaya belum optimal. Hal tersebut seperti kurangnya penghargaan dan pengakuan, kesempatan pengembangan karir dan implementasi nilai-nilai perusahaan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah *work-life balance* di perusahaan. *Work-life balance* adalah konsep yang mencakup penyeimbangan antara karir dan ambisi pekerjaan di satu sisi, serta kebahagiaan, kehidupan keluarga, waktu luang, dan pengembangan spiritual di sisi lainnya. Dalam konteks di PT Abadikurnia Citrarasa ada stigma di mana bekerja terlalu keras dipuji dan istirahat atau libur dianggap sebagai tanda ketidakberdayaan karyawan sehingga membuat karyawan merasa bersalah saat mencoba menjaga *work-life balance*.

Adapun faktor lain yang perlu dipertimbangkan dari kepuasan kerja adalah karakteristik individu. Unsur yang juga dibutuhkan dalam dunia kerja adalah pembentukan karakteristik individu karena pembentukan karakteristik merupakan pikiran yang di dalamnya terdapat seluruh program yang terbentuk dari pengalaman hidupnya (karyawan) merupakan pelopor segalanya. Ketidaksesuaian antara karakteristik individu dan tuntutan pekerjaan tentu akan menimbulkan permasalahan karyawan dalam bekerja.

KAJIAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Schein dalam Tunggal (2004) mendefinisikan budaya adalah pola asumsi dasar yang dimiliki bersama yang didapat oleh (suatu) kelompok ketika memecahkan masalah penyesuaian eksternal dan integrasi internal, yang telah berhasil dengan cukup baik untuk dianggap sah. Menurut Suseno dalam Hendriastuti dan Aryani (2002) budaya organisasi diterjemahkan sebagai cara atau pola bertindak organisasi termasuk di dalamnya cara berkomunikasi antara pimpinan dengan staf pimpinan, antara manajemen puncak dengan manajemen menengah, antara pimpinan dengan karyawan, dan khususnya dalam pola pengambilan keputusan.

Indikator budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robbins & Coulter (2012): (1) Inovasi dan pengambilan resiko (2) Perhatian ke hal detail (3) Orientasi hasil (4) Orientasi orang (5) Orientasi tim (6) Keagresifan (7) Kemantapan/stabilitas.

Work-Life Balance

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. Schermerhorn dalam Ramadhani (2013) mengungkapkan bahwa *Work-Life Balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya.

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).

Karakteristik Individu

Menurut Thoha dalam Jakfar (2010) mengartikan karakteristik individu sebagai perilaku atau karakter yang ada pada diri seorang karyawan baik yang bersifat positif maupun negatif. Selain itu, karakteristik individu merupakan bagian dari kompetensi yang mendasari kinerja atau perilaku ditempat kerja. Menurut Hasibuan (2013) mendefinisikan karakteristik individu adalah sifat pembawaan seseorang yang dapat diubah dengan lingkungan dan pendidikan.

Dalam Gibson et al (2001) indikator karakteristik individu meliputi sikap, minat, nilai dan kemampuan.

Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2000) kepuasan kerja karyawan adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Sedangkan Hasibuan (2002) mendefinisikan kepuasan kerja karyawan sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan

mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja karyawan dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Hipotesis

H1 : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Abadikurnia Citrarasa di Surabaya

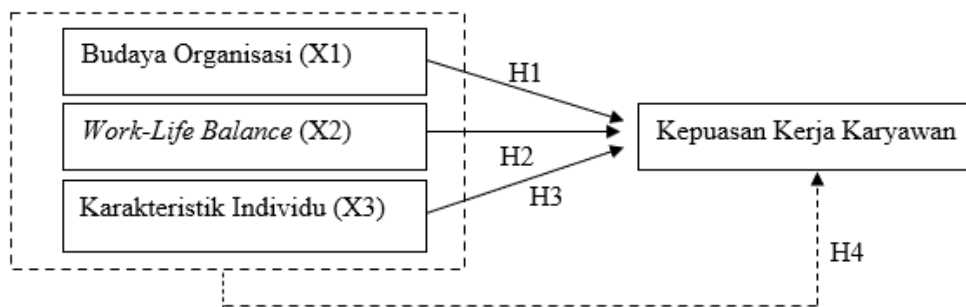
H2 : Work-Life Balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Abadikurnia Citrarasa di Surabaya

H3 : Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Abadikurnia Citrarasa di Surabaya

H4 : Budaya Organisasi, Work-Life Balance dan Karakteristik Individu secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Abadikurnia Citrarasa di Surabaya

Kerangka Konseptual

Gambar 1. Kerangka Konseptual



METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pada dasarnya pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Menurut Sugiyono (2019), Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang dilandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Instrumen Penelitian ini menggunakan wawancara, kuesioner dengan skala likert 1-5. Teknik analisis menggunakan SPSS 25 For Windows yang terdiri dari uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan Koefisien berganda.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Abadikurnia Citrarasa di Surabaya yang berjumlah 256 orang karyawan.

Teknik Pengambilan dan Besar Sampel

Pengambilan sampel pada penelitian ini dengan metode atau teknik *Simple Random Sampling* atau teknik sampel sederhana. Di mana jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus slovin yaitu $n = \frac{N}{1 + Ne^2}$, di mana n adalah jumlah sampel, N adalah jumlah populasi dan e adalah toleransi kesalahan yang ditetapkan (=10%), sehingga besarnya sampel adalah sebanyak 72 orang karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari degree of freedom (df) = $n-2$.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Corrected Item - Total Correlation (r hitung)	r table	Keterangan
Budaya Organisasi (X_1)	X1.1	0,893	0,2319	Valid
	X1.2	0,610	0,2319	Valid
	X1.3	0,880	0,2319	Valid
	X1.4	0,863	0,2319	Valid
	X1.5	0,779	0,2319	Valid
	X1.6	0,797	0,2319	Valid
	X1.7	0,811	0,2319	Valid
	X1.8	0,876	0,2319	Valid
	X1.9	0,932	0,2319	Valid
	X1.10	0,826	0,2319	Valid
<i>Work-Life Balance</i> (X_2)	X2.1	0,869	0,2319	Valid
	X2.2	0,878	0,2319	Valid
	X2.3	0,793	0,2319	Valid
	X2.4	0,880	0,2319	Valid
	X2.5	0,747	0,2319	Valid
	X2.6	0,816	0,2319	Valid
	X2.7	0,870	0,2319	Valid
	X2.8	0,604	0,2319	Valid
Karakteristik Individu (X_3)	X3.1	0,589	0,2319	Valid
	X3.2	0,708	0,2319	Valid
	X3.3	0,661	0,2319	Valid
	X3.4	0,716	0,2319	Valid
	X3.5	0,583	0,2319	Valid
	X3.6	0,741	0,2319	Valid
	X3.7	0,705	0,2319	Valid
	X3.8	0,508	0,2319	Valid
	X3.9	0,619	0,2319	Valid
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Y.1	0,909	0,2319	Valid
	Y.2	0,885	0,2319	Valid
	Y.3	0,846	0,2319	Valid
	Y.4	0,838	0,2319	Valid
	Y.5	0,757	0,2319	Valid

Y.6	0,548	0,2319	Valid
Y.7	0,880	0,2319	Valid
Y.8	0,847	0,2319	Valid
Y.9	0,623	0,2319	Valid
Y.10	0,809	0,2319	Valid

Dari hasil uji SPSS 25 membuktikan bahwa hasil uji validitas dari masing-masing instrument variabel menunjukan semua variabel telah dinyatakan Valid karena r hitung > r tabel yaitu lebih besar dari 0.2319.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik Cronbach Alpha (A). Variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha > dari 0,6.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliability Statistic			Keterangan
	Nilai Kritis	Number Of Item	Cronbach's Alpha	
Budaya Organisasi (X1)	0.6	10	0.946	Reliabel
Work-Life Balance (X2)	0.6	8	0.925	Reliabel
Karakteristik Individu (X3)	0.6	9	0.825	Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0.6	10	0.930	Reliabel

Setelah melakukan uji reliabilitas menggunakan SPSS 25 dengan uji statistik Cronbach Alpha (A), menunjukan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini reliabel karena nilai dari Cronbach's Alpha > 0,6.

Hasil Analisis Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Work-Life Balance dan Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Selain itu juga analisis regresi digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.877	2.244		0.837	0.406
Budaya Organisasi (X1)	0.533	0.115	0.536	4.624	0.000

<i>Work-Life Balance</i> (X2)	0.431	0.149	0.316	2.887	0.005
Karakteristik Individu (X3)	0.150	0.074	0.127	2.026	0.047

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Pada tabel diatas diperoleh persamaan regresi pengaruh Budaya Organisasi, *Work-Life Balance* dan Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Abadikurnia Citrarasa di Surabaya sebagai berikut:

$$Y = 1,877 + 0,533X_1 + 0,431X_2 + 0,150X_3$$

Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.912 ^a	0.832	0.824	3.283

a. Predictors: (Constant), X_1 , X_2 , X_3

b. Dependent Variable: Y

Dalam perhitungan nilai koefisien atau adjust R Square diperoleh nilai sebesar 0,824 yang berarti bahwa sebesar 82,4%. Kepuasan Kerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Budaya Organisasi (X_1), *Work-Life Balance* (X_2), Karakteristik Individu (X_3) sedangkan 17,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model yang diteliti.

Uji t

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas Budaya Organisasi (X_1), *Work-Life Balance* (X_2), Karakteristik Individu (X_3) berpengaruh secara individual terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Tabel 6. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.877	2.244	0.837	0.406

Budaya Organisasi (X1)	0.533	0.115	0.536	4.624	0.000
<i>Work-Life Balance</i> (X2)	0.431	0.149	0.316	2.887	0.005
Karakteristik Individu (X3)	0.150	0.074	0.127	2.026	0.047

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Uji F

Uji F berguna untuk melakukan uji hipotesis koefisien (slope) regresi secara bersamaan dan memastikan bahwa model yang dipilih layak atau tidak untuk menginterpretasikan pengaruh antara variable bebas terhadap variable terikat.

Tabel 7. Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3620.069	3	1206.690	111.974	.000 ^b
	Residual	732.806	68	10.777		
	Total	4352.875	71			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant) Budaya Organisasi, *Work-Life Balance* dan Karakteristik Individu

Berdasarkan tabel diatas besarnya nilai signifikansi adalah 0.00 yang berarti $< 0,05$ dan Nilai f hitung $111,974 > F$ tabel 2,732. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari Budaya Organisasi (X1), *Work-Life Balance* (X2) dan Karakteristik Individu (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis peneliti teruji kebenarannya.

Pengaruh Budaya Organisasi, Work-Life balance dan Karakteristik Individu secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dari hasil analisis penelitian menunjukan variabel Budaya Organisasi (X1), *Work-Life Balance* (X2), Karakteristik Individu (X3), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) hal ini diketahui dari hasil uji F yang menunjukkan bahwa nilai sig. dalam uji F sebesar 0.00 dimana $<$ dari 0,05 sehingga variabel independen yang terdiri dari Budaya Organisasi (X1), *Work-Life Balance* (X2), Karakteristik Individu (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) PT Abadikurnia Citrarasa, dengan dan dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi, *Work-Life Balance*, dan Karakteristik Individu berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan PT Abadikurnia Citrarasa adalah terbukti dan diterima kebenarannya. Koefisien determinasi berguna untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam perhitungan nilai koefisien atau adjust R Square diperoleh nilai sebesar 0,824 yang berarti bahwa sebesar 82,4%. Kepuasan Kerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Budaya Organisasi (X1), *Work-Life Balance* (X2), Karakteristik Individu (X3) sedangkan 17,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model yang di teliti.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pada variabel Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan menunjukan bahwa *t* hitung $4,624 > 1,668$ dari *ttabel* dengan sig. sebesar 0,000 yang dimana nilai tersebut lebih kecil dari

nilai 0,05 ($0,000 < 0,05$), Dengan demikian Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT Abadikurnia Citrarasa. Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Wahyuddin, Ariska Bimasari, Ira Yuniar, Marzuki (2021) dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen di UIN Alauddin Makassar" menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pada variabel *work-life balance* menunjukan besarnya t hitung $2,887 > 1,668$ dari t tabel. Sedangkan nilai signifikan *work-life balance* menunjukkan sebesar $0,005 < 0,05$ (lebih kecil dari 0,05) Hal ini membuktikan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nur Hidayah (2021) "Pengaruh *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang" diperoleh hasil *work-life balance*, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pada variabel Karakteristik Individu menunjukan besarnya t hitung $2,026 > 1,668$ dari t tabel. Sedangkan nilai signifikan Karakteristik Individu menunjukkan sebesar $0,047 < 0,05$ (lebih kecil dari 0,05) Hal ini membuktikan bahwa Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mayang Mega Putri Sugiastika, Mochammad Munir Rachman, Edy Sulistyawan (2022) yang berjudul "Pengaruh Budaya Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PELINDO III Tanjung Perak Surabaya" diperoleh hasil bahwa karakteristik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan yaitu pengaruh variabel Budaya Organisasi (X1), *Work-Life Balance* (X2), Karakteristik Individu (X3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT Abadikurnia Citrarasa di Surabaya. Maka dapat disimpulkan:

1. Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa Hipotesis (H1) diterima bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
2. Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa Hipotesis (H2) diterima bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
3. Hasil uji t parsial menunjukan bahwa Hipotesis (H3) diterima bahwa Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
4. Berdasarkan tabel uji F menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari Budaya Organisasi (X1), *Work-Life Balance* (X2), Karakteristik Individu (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H4) peneliti teruji kebenarannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Sofiya Ningsih, & Tristiana Rijanti (2021). Pengaruh Kepribadian, *work-life balance* dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja (studi kasus pada PT BPR BKK DEMAK (Perseroda) KAB DEMAK). Jurnal Manajemen - VOL. 13 (2) 2021, 315-323
- Luthans, F (2005). Organizational Behavior. Seventh Edition. McGraw-Hill, Inc., New York.
- 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.
- Sunarso* (2009). Dampak Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* Vol. 9, No. 1, April 2009: 75 – 85
- Jakfar, A. Azis*. 2014. Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan Linting Rokok di Industri Rokok Madura. *International Journal of Science and Research (IJSR)*. ISSN 2319-7064, Vol. 3, No. 1, Hal. 171-176
- Wahyuddin, Ariska B., Ira Y., Marzuki* (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Di UIN Alauddin Makassar. *edu-Leadership*, Volume 1, Nomor 1, Februari – Juli 2021.
- Steven Set Xaverius Tumbelaka, Taher Alhabsji, Umar Nimran* (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Intention to Leave (Studi pada Karyawan PT. Bitung Mina Utama). *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol. 3 No.1, Januari 2016.
- Hidayah, Nur* (2021) Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang). Other thesis, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Totok Yuliarso, Noermijati*. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. AJ Central Asia Raya Sub Area Aalang. Page 1-7.
- Mayang M., Mochammad M., Edy S.* (2022). Pengaruh Budaya Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pelindo III Tanjung Perak Surabaya. *Journal of Sustainability Business Research* Vol 3 No 1 Maret 2022, ISSN: 2746 –8607
- T Wahyunanti, IDKR Ardiana, MS Ridwan*, (2018). The Effects of Individual Characteristics, Employees Commitment, Job Stress on Job Satisfaction and Employees Performance in PT. Timbul Persada in Tuban East Java. *East Asian Journal Of Multidisciplinary Research* Vol. 2 No. 10 (2023): October 2023.