

SKRIPSI

**WORK-LIFE BALANCE, ORGANIZATIONAL COMMITMENT,
DAN JOB SATISFACTION UNTUK MENINGKATKAN EMPLOYEE
PERFORMANCE GENERASI MILENIAL
DI PT ANEKA COFFEE INDUSTRY**



Oleh :

MEGANITA CHINTYA

NBI : 1212200170

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA**

2025

SKRIPSI

***WORK-LIFE BALANCE, ORGANIZATIONAL COMMITMENT,
DAN JOB SATISFACTION UNTUK MENINGKATKAN EMPLOYEE
PERFORMANCE GENERASI MILENIAL
DI PT ANEKA COFFEE INDUSTRY***



Oleh:

Meganita Chintya

NBI : 1212200170

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2025**

===== S K R I P S I =====

***WORK-LIFE BALANCE, ORGANIZATIONAL COMMITMENT,
DAN JOB SATISFACTION UNTUK MENINGKATKAN EMPLOYEE
PERFORMANCE GENERASI MILENIAL
DI PT ANEKA COFFEE INDUSTRY***



Oleh:

Meganita Chintya

NBI : 1212200170

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2025**

**WORK-LIFE BALANCE, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, DAN JOB
SATISFACTION UNTUK MENINGKATKAN EMPLOYEE PERFORMANCE
GENERASI MILENIAL DI PT. ANEKA COFFEE INDUSTRY**

SKRIPSI

**Diajukan untuk memenuhi persyaratan guna mendapatkan
Gelara Sarjana Strata - 1 Ekonomi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Diajukan Oleh:
Meganita Chintya
NBI: 1212200170**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2025**

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING

Nama Lengkap : Meganita Chintya
NIM : 1212200170
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : *WORK-LIFE BALANCE, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, JOB SATISFACTION UNTUK MENINGKATKAN EMPLOYEE PERFORMANCE GENERASI MILENIAL DI PT ANEKA COFFE INDUSTRY*

Surabaya, 08 Desember 2025

Mengetahui / Menyetujui
Dosen Pembimbing,

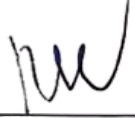


Dr. Gustaf Naufan Febrianto, A.Md., SE., MM

LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Dipertahankan didepan sidang dewan penguji skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya dan dinyatakan diterima untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada tanggal 13 Desember 2025.

TIM PENGUJI:

1. Prof. Dr. Amiartuti Kusmaningtyas, SH., MM - Ketua 
2. Dr. Tan Evan Tandiyono, SE., S.Pd.K., M.PSDM - Anggota 
3. Dr. Gustaf Naufan Febrianto, A.Md., SE., MM - Anggota 

Mengesahkan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Dekan,

Prof. Dr. Hj. Tri Ratnawati.Ak.,M.S.,CA.,CPA.

NPP.20220.85.0043

SURAT PERNYATAAN ANTI PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Meganita Chintya
NBI : 1212200170
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
NIK : 6405026205040001
Alamat Rumah : Jl. Pattimura RT.018, Kab. Nunukan, Kalimantan Utara.

Dengan ini menyatakan skripsi yang berjudul :

“Work-life Balance, Organizational Commitment, dan Job Satisfaction untuk meningkatkan Employee Performance generasi milenial di PT. Aneka Coffee Industry” merupakan hasil kerja tulisan saya sendiri bukan hasil plagiat dari karya ilmiah orang lain baik berupa Artikel, Skripsi, Tesis maupun Disertasi. Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya, jika dikemudian hari ternyata terbukti bahwa skripsi yang saya tulis adalah hasil plagiat maka saya bersedia menerima sanksi apapun atas perbuatan saya dan bertanggung jawab secara mandiri tanpa ada sangkut pautnya dengan Dosen Pembimbing dan Kelembagaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.

Surabaya, 13 Desember 2025



Meganita Chintya



UNIVERSITAS
17 AGUSTUS 1945
SURABAYA

BADAN PERPUSTAKAAN
Jl. Semolowaru 45 Surabaya
Tlp. 031 593 1800 (Ext. 311)
E-mail : perpus@untag-shy.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Meganita Chintya
NBI : 1212200170
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Jenis Karya : Skripsi/ ~~Tesis/ Disertasi/ Laporan Penelitian/Praktek~~

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya **Hak Bebas Royalti Nonekslusif (*Nonexclusive Royalty-Free Right*)**, atas karya saya yang berjudul:

“WORK-LIFE BALANCE, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, DAN JOB SATISFACTION UNTUK MENINGKATKAN EMPLOYEE PERFORMANCE GENERASI MILENIAL DI PT. ANEKA COFFEE INDUSTRY”

Dengan **Hak Bebas Royalti Nonekslusif (*Nonexclusive Royalty-Free Right*)**, Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya berhak menyimpan, mengalihkan media atau memformatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, mempublikasikan karya ilmiah saya selama tetap tercantum.

Dibuat di : Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Pada Tanggal : 08 Desember 2025

kan,


KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Penelitian Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. Saya mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini. Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya saya tujukan kepada:

1. Dr. Gustaf Naufan Febrianto, A.Md., SE., MM. Selaku Dosen pembimbing sekaligus Ketua Program Studi Manajemen yang telah banyak memberikan, pengarahan, bimbingan dan memberi tambahan ilmu serta wawasan yang sangat bermanfaat. Saya sangat berterima kasih atas waktu yang diberikan dalam membimbing, mengoreksi, dan memberikan saran serta masukan untuk penelitian ini.
2. Prof. Dr. Mulyanto Nugroho, MM., CMA., CPAI. Selaku Rektor Universitas 17 Agustus 1945, yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk menuntut ilmu dan menyelesaikan Pendidikan Program Sarjana Ekonomi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
3. Prof. Dr. Hj. Tri Ratnawati, Ak., M.S., CA., CPA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, atas kesempatan dan fasilitas serta bimbingan yang telah diberikan kepada saya selama menempuh proses perkuliahan pada Pendidikan Program Sarjana Ekonomi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
4. Dr. Angga Dutahatmaja, S.Kom., M.M. Selaku Penguji, Dosen Mata kuliah, serta sekaligus Pembina UKM PARAMATAGS. Saya mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya atas banyaknya ilmu yang telah diberikan yang sangat bermanfaat semenjak semester 3, memberikan arahan dan banyak bimbingan serta saran dalam proses penyusunan skripsi ini, terima kasih banyak senantiasa sabar dalam mengajari Saya.
5. Seluruh Staff dan Karyawan Tata Usaha di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang telah banyak mendukung dan membantu saya dari awal perkuliahan hingga ujian skripsi ini.
6. Ibu Susilowati, S.H selaku Manajer HRD & GA di PT. Aneka Coffee Industry. Saya mengucapkan terima kasih atas kesempatan yang telah

diberikan serta izin penelitian dan dukungan kepada saya untuk melaksanakan penelitian di PT Aneka Coffee Industry.

7. Seluruh Karyawan di PT. Aneka Coffee Industry yang turut terlibat dalam proses penelitian. Penelitian ini tidak akan bisa selesai tanpa adanya partisipasi dari Karyawan PT. Aneka Coffee Industry.
8. Keluarga besar saya yang selalu memberikan dukungan, semangat, dan doa kepada peneliti. Terima kasih berkat kalian peneliti selalu semangat meraih cita-cita untuk menuju kesuksesan. Skripsi ini saya persembahkan untuk Ayah dan ibu saya.
9. Pemilik NIM 1412000030 Alan Khoirunniam, Terima Kasih telah menjadi sosok yang selalu mendampingi proses saya, bahkan di titik terendah pun masih berada disamping saya untuk menemani berproses dan berjuang Bersama menyelesaikan Skripsi ini, terima kasih selalu senantiasa sabar mendengarkan keluh kesah peneliti, memberikan semangat tanpa henti, membantu proses selesainya skripsi ini dan menjadi penyemangat.
10. Sahabat terdekat saya Inka Krista dan Maylona Johny, Terima Kasih telah menjadi sahabat seperjuangan. Terima kasih telah memberikan support dan semangat serta doa untuk peneliti.
11. Sahabat saya Riandini Cahyaning Ayu, Terima kasih sudah menjadi saksi jatuh bangunnya saya, terima kasih juga yang sebesar-besarnya atas segala dukungan penuh, dan waktu serta tenaga yang telah dikeluarkan. saya beruntung punya sahabat di perantauan ini.
12. Sahabat dekat saya Andi, Dewi, Nia, Eka. Terima kasih atas segala dukungan dan semangat yang tiada henti terucap, dengan adanya kalian peneliti senantiasa semangat untuk mengerjakan proses skripsi ini.
13. Rekan-Rekan seperjuangan Saya “ATAPU”, terima kasih atas dukungan dan semangat yang senantiasa selalu terucap. Terima kasih untuk Retha, Andin, Widel, Nanda, Adrian, Mawar, dzizi, Ajeng, dan seftia.
14. Divo Affan dan Arfan Terima kasih banyak atas ilmu yang banyak diberikan oleh peneliti. Betapa bermanfaatnya ilmu tersebut bagi peneliti. Terima kasih atas bantuan arahan dan bimbingan selama di perkuliahan dan Organisasi UKM.
15. Seluruh Keluarga Besar UKM Paduan Suara (PARAMATAGS), terima kasih banyak atas dukungan penuh mulai dari Teman seangkatan, senior, alumni, serta adik- adik yang selalu memberikan semangat.

16. Terakhir, tidak lupa saya berterima kasih kepada diri saya sendiri, karena teguh menghadapi berbagai rintangan dan cobaan yang luar biasa tidak semua orang kuat dan mampu menghadapinya. Saya merasa bangga dapat menyelesaikan karya skripsi ini ditemani dengan Allah SWT serta masih dikelilingi Orang-orang baik disekitar saya.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Maka dari itu, penulis dengan senang hati menerima saran dan kritik yang bersifat membangun demi perbaikan di masa yang akan datang. Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan serta menjadi referensi yang berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dalam penelitian ini. Akhir kata, semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan Rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Aamiin ya robbal a'lamin.

Surabaya, 08 Desember 2025



Meganita Chintya

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance*, *organizational commitment*, dan *job satisfaction* terhadap *employee performance* generasi milenial di PT Aneka Coffee Industry. Pendekatan penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan teknik *purposive sampling*. Populasi penelitian adalah karyawan generasi milenial pada level staf di Departemen Produksi dan HRD & GA yang berjumlah 120 orang, dengan sampel sebanyak 95 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* dengan nilai signifikansi 0,008 ($p < 0,05$). *Organizational commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* dengan nilai signifikansi 0,034 ($p < 0,05$). *Job satisfaction* memiliki pengaruh paling dominan terhadap *employee performance* dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* dengan nilai F hitung 108,062 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,781 menunjukkan bahwa 78,1% variasi *employee performance* dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen.

Kata kunci: *Work-Life Balance*, *Organizational Commitment*, *Job Satisfaction*, *Employee Performance*, Generasi Milenial.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work-life balance, organizational commitment, and job satisfaction on millennial generation employee performance at PT Aneka Coffee Industry. The research approach uses quantitative methods with purposive sampling technique. The research population consists of millennial generation employees at staff level in the Production and HRD & GA Departments totaling 120 people, with a sample of 95 respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis with SPSS.

The results show that work-life balance has a positive and significant effect on employee performance with a significance value of 0.008 ($p < 0.05$). Organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance with a significance value of 0.034 ($p < 0.05$). Job satisfaction has the most dominant influence on employee performance with a significance value of 0.000 ($p < 0.05$). Simultaneously, all three variables have a significant effect on employee performance with an F value of 108.062 and significance of 0.000. The coefficient of determination (R^2) value of 0.781 indicates that 78.1% of the variation in employee performance can be explained by the three independent variables.

Keywords: *Work-Life Balance, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Employee Performance, Millennial Generation.*

RINGKASAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut memiliki sumber daya manusia berkualitas sebagai aset utama pencapaian tujuan organisasi. PT Aneka Coffee Industry sebagai perusahaan pengolahan kopi menghadapi tantangan dalam mengelola karyawan generasi milenial yang memiliki karakteristik dan ekspektasi berbeda dibanding generasi sebelumnya. Survei global Deloitte (2025) menunjukkan bahwa 68% pekerja muda merasa stres di tempat kerja, dan *work-life balance* menjadi prioritas utama dalam memilih pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh *work-life balance*, *organizational commitment*, dan *job satisfaction* terhadap *employee performance* generasi milenial di PT Aneka Coffee Industry, baik secara parsial maupun simultan. Hipotesis penelitian adalah: (H1) *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*; (H2) *organizational commitment* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*; (H3) *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*; dan (H4) *work-life balance*, *organizational commitment*, dan *job satisfaction* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*.

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan verifikatif. Populasi adalah karyawan generasi milenial (kelahiran 1980-1996) level staf di Departemen Produksi dan HRD & GA berjumlah 120 orang. Teknik *purposive sampling* dengan kriteria: generasi milenial, masa kerja minimal satu tahun, bekerja di Produksi atau HRD & GA, dan level staf. Berdasarkan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, diperoleh sampel 95 responden. Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert 1-5 yang disebar offline dan online. Metode analisis data mencakup analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi (R^2), uji F, dan uji t menggunakan SPSS versi 27.

Hasil analisis Uji validitas menunjukkan seluruh item valid ($r \text{ hitung} > 0,202$) dan reliabel dengan Cronbach's Alpha $> 0,70$ (*work-life balance* = 0,838; *organizational commitment* = 0,868; *job satisfaction* = 0,960; *employee performance* = 0,941). Uji asumsi klasik terpenuhi: data berdistribusi normal (sig. 0,200 $> 0,05$), *Job satisfaction* menjadi faktor terkuat karena perusahaan menyediakan kompensasi memadai, kesempatan promosi jelas, dan dukungan atasan baik. *Work-life balance* tinggi tercermin dari jam kerja teratur dan beban kerja proporsional. *Organizational commitment* kuat terbentuk dari budaya kerja stabil dan struktur organisasi jelas.

Penelitian menyimpulkan: (1) *work-life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance* (H1 diterima); (2) *organizational commitment* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance* (H2 diterima); (3) *job satisfaction* berpengaruh positif signifikan dengan pengaruh paling dominan (H3 diterima); (4) ketiga variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* (H4 diterima).

SUMMARY

In an era of increasingly intense business competition, companies are required to possess high-quality human resources as the main asset for achieving organizational goals. PT Aneka Coffee Industry, as a coffee processing company, faces challenges in managing millennial employees who have distinct characteristics and expectations compared to previous generations. A global survey by Deloitte (2025) reported that 68% of young workers feel stressed at work, and work-life balance has become a top priority when choosing a job. This study aims to analyze and examine the influence of work-life balance, organizational commitment, and job satisfaction on the employee performance of millennial workers at PT Aneka Coffee Industry, both partially and simultaneously. The research hypotheses are: (H1) work-life balance has a significant effect on employee performance; (H2) organizational commitment has a significant effect on employee performance; (H3) job satisfaction has a significant effect on employee performance; and (H4) work-life balance, organizational commitment, and job satisfaction simultaneously have a significant effect on employee performance.

This study employs a quantitative approach with descriptive and verificative research designs. The population consists of millennial employees (born between 1980–1996) at the staff level in the Production and HRD & GA Departments, totaling 120 individuals. The sampling technique used is purposive sampling with the following criteria: millennial generation, minimum one year of service, working in Production or HRD & GA, and staff level. Using the Slovin formula with a 5% margin of error, a sample of 95 respondents was obtained. The research instrument is a questionnaire using a 1–5 Likert scale distributed both offline and online.

Data analysis techniques include descriptive analysis, validity and reliability tests, classical assumption tests (normality, multicollinearity, and heteroscedasticity), multiple linear regression analysis, coefficient of determination (R^2), F-test, and t-test using SPSS version 27. The validity test results indicate that all items are valid (r calculated > 0.202) and reliable with Cronbach's Alpha values above 0.70 (work-life balance = 0.838; organizational commitment = 0.868; job satisfaction = 0.960; employee performance = 0.941). The classical assumption requirements are fulfilled, and the data are normally distributed ($\text{sig. } 0.200 > 0.05$). Job satisfaction emerges as the strongest factor, supported by adequate compensation, clear promotion opportunities, and strong supervisor support. Work-life balance is reflected through regular working hours and proportional workloads. Organizational commitment is strengthened by a stable work culture and a clear organizational structure.

The study concludes that: (1) work-life balance has a positive and significant effect on employee performance (H1 accepted); (2) organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance (H2 accepted); (3) job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance and is the most dominant factor (H3 accepted); and (4) work-life balance, organizational commitment, and job satisfaction simultaneously have a positive and significant effect on employee performance (H4 accepted).

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN ANTI PLAGIASI	iv
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	ix
RINGKASAN	xi
SUMMARY.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	6
1.4.2 Manfaat Praktis.....	6
1.4.3 Manfaat Akademis	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 <i>Social Exchange Theory</i>	9
2.1.2 <i>Work-Life Balance</i>	10
2.1.3 <i>Organizational Commitment</i>	12
2.1.4 <i>Job Satisfaction</i>	14
2.1.5 <i>Employee Performance</i>	16
2.2 Penelitian Terdahulu	18
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	23

2.3.1 Pengaruh antara <i>Work-life Balance</i> Terhadap <i>Employee Performance</i>	23
2.3.2 Pengaruh antara <i>Organizational Commitment</i> Terhadap <i>Employee Performance</i>	24
2.3.3 Pengaruh antara <i>Job Satisfaction</i> Terhadap <i>Employee Performance</i>	24
2.3.4 Pengaruh antara <i>work-life balance, organizational commitment, dan Job Satisfaction</i> untuk meningkatkan <i>employee performance</i>	25
2.4 Kerangka Konseptual	26
2.5 Hipotesis Penelitian	26
BAB III METODE PENELITIAN.....	29
3.1 Desain Penelitian	29
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	29
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	29
3.3.1 Jenis Penelitian	29
3.3.2 Sumber Data	29
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian	30
3.4.1 Populasi	30
3.4.2 Teknik Pengambilan Sampel.....	30
3.5 Teknik Pengumpulan Data	31
3.5.1 Instrumen Kuesioner.....	31
3.6 Definisi Variabel dan Definisi Operasional	32
3.6.1 Definisi Variabel	32
3.6.2 Definisi Operasional	33
3.7 Proses Pengolahan Data	34
3.8 Metode Analisis Data dan Analisa Data	34
3.8.1 Metode Analisis Data.....	35
3.9. Teknik Pengujian Hipotesis dan Analisa Data.....	37
3.9.1. Teknik Pengujian Hipotesis	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	41
4.1.1 Profil Perusahaan	41
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	42
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian	45

4.3 Deskripsi Responden	45
4.3.1 Deskripsi berdasarkan Jenis kelamin	45
4.3.2 Deskripsi berdasarkan Departemen / jabatan	46
4.4 Deskripsi Variabel Penelitian	47
4.4.1 Hasil Analisis Deskriptif Variabel <i>Work-life Balance</i> (X_1)	48
4.4.2 Hasil Analisis Deskriptif Variabel <i>Organizational Commitment</i> (X_2)	49
4.4.3 Hasil Analisis Deskriptif Variabel <i>Job Satisfaction</i> (X_3)	50
4.4.4 Hasil Analisis Deskriptif Variabel <i>Employee Performance</i> (Y)	51
4.5 Uji Instrumen	52
4.5.1 Uji Validitas	52
4.5.2 Uji Reliabilitas	55
4.6 Analisis Data	55
4.6.1 Uji Asumsi Klasik	55
4.7. Pengujian Hipotesis	58
4.7.1 Analisis Regresi Linear Berganda	58
4.7.2 Koefisien Determinasi (R^2)	60
4.7.3 Uji t (Parsial)	60
4.7.4 Uji f (Simultan)	61
4.8 Pembahasan Hasil Temuan Penelitian	62
4.8.1 Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> terhadap <i>Employee Performance</i>	62
4.8.2 Pengaruh <i>Organizational Commitment</i> terhadap <i>Employee Performance</i>	64
4.8.3 Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> terhadap <i>Employee Performance</i>	67
4.8.4 Pengaruh Simultan <i>Work life Balance</i> , <i>Organizational Commitment</i> , dan <i>Job Satisfaction</i> terhadap <i>Employee Performance</i>	69
4.9 Implikasi Penelitian	71
BAB V PENUTUP	73
5.1 Simpulan	73
5.2 Saran	74
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN	79

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Skala Likert	32
Tabel 3. 2 Definisi Operasional	33
Tabel 3. 3 Indikator Uji Reliabilitas	36
Tabel 4. 1 Data Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin	46
Tabel 4. 2 Data Identitas Responden Menurut Departemen/Jabatan.....	46
Tabel 4. 3 Data Identitas Umur Responden	47
Tabel 4. 4 Skala Interval.....	48
Tabel 4. 5 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Work-life Balance (X_1).....	48
Tabel 4. 6 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Organizational Commitment (X_2)	49
Tabel 4. 7 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Job Satisfaction (X_3)	50
Tabel 4. 8 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Employee Performance (Y)	51
Tabel 4. 9 Hasil Pengujian Validitas <i>Work-life balance</i> (X_1).....	52
Tabel 4. 10 Hasil Pengujian Validitas <i>Organizational Commitment</i> (X_2)	53
Tabel 4. 11 Hasil Pengujian Validitas <i>Job Satisfaction</i> (X_3)	53
Tabel 4. 12 Hasil Pengujian Validitas <i>Employee Performance</i> (Y).....	54
Tabel 4. 13 Hasil Uji Reliabilitas	55
Tabel 4. 14 Hasil Uji Normalitas	56
Tabel 4. 15 Hasil Uji Multikolinearitas	57
Tabel 4. 16 Hasil Uji Heteroskedastisitas	58
Tabel 4. 17 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	59
Tabel 4. 18 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	60
Tabel 4. 19 Hasil Uji t (Parsial)	61
Tabel 4. 20 Hasil Pengujian Uji f (Simultan).....	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Penyebab Penurunan Kinerja Karyawan Milenial	2
Gambar 1. 2 Prioritas Utama Gen Z dan Milenial dalam memilih Pekerjaan	2
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	26
Gambar 4. 1 Logo Perusahaan PT Aneka Coffe Industry	41
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi PT Aneka Coffee Industry	43

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kartu Bimbingan Skripsi	79
Lampiran 2 Surat Balasan dari Objek Penelitian.....	80
Lampiran 3 Kuesioner Penelitian.....	81
Lampiran 4 Tabulasi Data	86
Lampiran 5 Uji Validitas <i>Work life Balance</i> (X_1).....	101
Lampiran 6 Uji Validitas <i>organizational commitment</i> (X_2)	102
Lampiran 7 Uji Validitas <i>Job Satisfaction</i> (X_3)	103
Lampiran 8 Uji Validitas <i>Employee Performance</i> (Y).....	104
Lampiran 9 Uji Reliabilitas <i>Work life Balance</i> (X_1)	105
Lampiran 10 Uji Reliabilitas <i>Organizational Commitment</i> (X_2)	105
Lampiran 11 Uji Reliabilitas <i>Job Satisfaction</i> (X_3)	105
Lampiran 12 Uji Reliabilitas <i>Employee Performance</i> (Y).....	105
Lampiran 13 Uji Normalitas.....	106
Lampiran 14 Uji Multikolinearitas.....	106
Lampiran 15 Uji Heteroskedastisitas.....	106
Lampiran 16 Koefisien Determinasi (R^2).....	107
Lampiran 17 Uji F (Simultan)	107
Lampiran 18 Uji T (Parsial)	107
Lampiran 19 Mapping Jurnal	108
Lampiran 20. Bukti Publikasi.....	126
Lampiran 21. Hasil Cek Turnitin.....	127
Lampiran 22. Artikel Jurnal	128