

PENGARUH *WORKLOAD* DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP *WORK LIFE BALANCE* DENGAN *JOB SATISFACTION* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi pada PT. Telkom Indonesia Tbk. Regional III Surabaya)

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai
Derajat Sarjana Manajemen



Disusun Oleh:

Raihan Akbar Murtadlo

202010160311717

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
DESEMBER 2024**

SKRIPSI

PENGARUH WORKLOAD DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP WORK-LIFE BALANCE DENGAN JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus pada PT. Telkom Indonesia Regional III Surabaya)

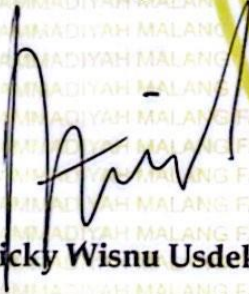
Oleh :

Raihan Akbar Murtaglo

202010160311717

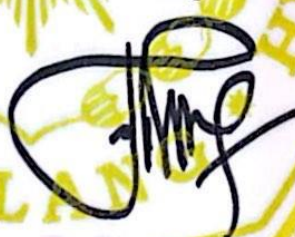
Diterima dan disetujui
pada tanggal 28 Desember 2024

Pembimbing I,



Dicky Wisnu Usdek Riyanto, Ph.D.

Pembimbing II,



Dr. Rizki Febriani, S.E., M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,



Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.

Ketua Program Studi,



Dr. Nurul Asfiah, M.M.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH WORKLOAD DAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP WORK-LIFE BALANCE DENGAN JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus pada PT. Telkom Indonesia Regional III Surabaya)

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Raihan Akbar Murtafdo
NIM : 202010160311717
Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 28 Desember 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing I : Dicky Wisnu Usdek Riyanto, Ph.D.
Pembimbing II : Dr. Rizki Febriani, S.E., M.M.
Penguji I : Dr. Fien Zulfikarijah, M.M.
Penguji II : Dra. Siti Nurhasanah, M.Si.

1. 
2. 
3. 
4. 

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Program Studi,



Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.

Dr. Nurul Asfiah, M.M.

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Raihan Akbar Murtadlo

NIM : 202010160311717

Program Studi : Manajemen

Surel : raihan.rian20@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan hasil penjiplakan (*plagiarism*) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (*referensi*) dalam skripsi ini secara tertulis dan jelas dicantumkan sebagai bahan/sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademisi dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Malang, 11 Desember 2024

Yang membuat pernyataan,



Raihan Akbar Murtadlo

*The Influence of Workload and Perceived Organizational Support to Work-Life Balance with Job Satisfaction as an Intervening Variable
(Studi on employees of PT. Telkom Indonesia Tbk. Regional III Surabaya)*

*Raihan Akbar Murtadlo
Department of Management, FEB UMM
E-mail: raihan.rian20@gmail.com*

ABSTRACT

Workload, perceived organizational support, and job satisfaction play crucial roles in enhancing employees' work-life balance. The purpose of this study is to analyze the effects of workload and perceived organizational support on work-life balance, with job satisfaction as an intervening variable. This research employs a quantitative method, using SmartPLS 4 and SPSS for data processing. Data were collected through online electronic questionnaires and interviews with several employees. The study involved 98 employees as respondents, selected using a simple random sampling method. Path analysis was utilized for data analysis. Workload has a significant negative effect on work-life balance. Perceived organizational support does not significantly influence work-life balance. Job satisfaction has a significant positive effect on work-life balance. Workload has a significant negative effect on job satisfaction. Perceived organizational support has a significant positive effect on job satisfaction. Job satisfaction mediates the impact of workload on work-life balance. Job satisfaction mediates the impact of perceived organizational support on work-life balance.

Kata Kunci: *Workload, Perceived Organizational Support, Work-Life Balance, dan Job Satisfaction*

Pengaruh *Workload* dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Work-Life Balance* dengan *Job Satisfaction* sebagai Variabel Intervening
(Studi pada PT. Telkom Indonesia Tbk. Regional III Surabaya)

Raihan Akbar Murtadlo
Program Studi Manajemen, FEB UMM
E-mail: raihan.rian20@gmail.com

ABSTRAKSI

Workload, *perceived organizational support*, dan *job satisfaction* memegang peranan penting dalam meningkatkan tingkat keseimbangan kehidupan-kerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengaruh *Workload* dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Work-Life Balance* dengan *Job Satisfaction* sebagai variabel intervening. Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan alat pengolah data menggunakan program *SmartPLS 4* dan *SPSS*. Data penelitian diperoleh dari kuesioner elektronik online yang didistribusikan secara online dan wawancara kepada beberapa karyawan. Responden penelitian ini adalah 98 karyawan dengan metode *simple random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Path Analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *workload* berpengaruh negatif signifikan terhadap *work-life balance*, *perceived organizational support* tidak berpengaruh terhadap *work-life balance*, *job satisfaction* berpengaruh positif signifikan terhadap *work-life balance*, *workload* berpengaruh negatif signifikan terhadap *job satisfaction*, *perceived organizational support* berpengaruh positif signifikan terhadap *job satisfaction*, *job satisfaction* mampu memediasi pengaruh *workload* terhadap *work-life balance*, *job satisfaction* mampu memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work-life balance*.

Kata Kunci: *Workload*, *Perceived Organizational Support*, *Work-Life Balance*, dan *Job Satisfaction*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim.

Assalamualaikum warrahmatullahi wabarakatuh.

Puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayat-Nya lah sehingga proposal dengan judul “Pengaruh *Workload* dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Life Balance* dengan *Job Satisfaction* sebagai Variabel Intervening (Studi kasus pada PT. Telkom Indonesia Tbk. Regional III Surabaya)” ini dapat terselesaikan tepat pada waktunya. Selama proses penyusunan proposal ini, banyak pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada saya. Sebagai ungkapan syukur, dalam kesempatan ini saya ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Nazaruddin Malik, SE., M.Si. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Prof. Idah Zuhroh, M.M. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang
3. Dr. Nurul Asfiah, M.M. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang.
4. Bapak Dicky Wisnu Usdek Riyanto Ph.D. Selaku Dosen Pembimbing I yang telah membimbing, meluangkan waktu, memberi arahan, koreksi saran hingga terselesaikannya skripsi ini.
5. Ibu Dr. Rizki Febriani, M.M. Selaku Dosen Pembimbing II yang telah membimbing, meluangkan waktu, memberi arahan, koreksi serta saran hingga terselesaikannya skripsi ini.
6. Keluarga besar terutama kedua orang tua penulis kepada Alm. Ayahanda tercinta Alm. Didiek Purnomo dan Ibunda tercinta Maria Ulfah yang telah senantiasa selalu memberikan cinta dan kasih, mengasuh, selalu mendoakan, memberikan motivasi dan memberikan nasihat tiada hentinya dalam meencapai cita-cita sehingga menjadi alasan utama penulis semangat dalam menyelesaikan skripsi ini. Serta kedua kakak, Ikrom Aulia Fahdi dan Fityan Ainur Rifqi yang selalu mengingatkan penulis agar pantang menyerah dan menghargai setiap proses sekecil apapun. Semoga mereka selalu dalam lindungan Allah SWT.
7. Kepada seluruh karyawan tetap PT. Telkom Indonesia Regional III Surabaya yang telah menyempatkan waktunya untuk berkontribusi dalam penyusunan skripsi ini.
8. Sahabat saya Bima Arya, Moh. Syahrullah, Henryco, Ade Saputra, Fihan Rizki, Bagas Prayogi, Annisa' Nurul, Veronica Astrid, Arvin, dan Wahyu selaku teman seperjuangan yang telah menjadi *support system* penulis, yang saling membantu dan mendukung satu sama lain, selalu mendengarkan curahan hati penulis, dan memberikan yang terbaik demi kelancaran skripsi ini.
9. Teruntuk Ariqah Vania Azarine, penulis ucapkan terima kasih karena telah menemani, memotivasi, dan mendukung penuh dalam kondisi apapun selama proses penyusunan skripsi. Terima kasih telah menjadi tempat untuk saling berkeluh kesah dan banyak berkontribusi dengan meluangkan waktu, tenaga,

dan materi. Sekali lagi, terima kasih telah menjadi bagian dari petualangan hidup penulis.

10. Dan yang terakhir untuk Raihan Akbar Murtadlo, terima kasih telah berjuang sampai detik ini. Banyak sekali rintangan di setiap alur cerita yang mungkin akan membuatmu kehilangan arah dan keluar dari jalan yang benar. Terima kasih untuk tidak pernah jauh dari jalan yang benar. Terima kasih telah menjadi manusia yang tidak pernah lelah untuk memperbaiki diri. Ini bukan akhir dari cerita hidup, masih banyak rintangan yang harus dilewati, tetap semangat dan jangan berpikir ada masalah yang tidak ada solusinya, karena sejatinya setiap masalah tidak akan melebihi kemampuan makhluk-Nya. Semangat, Raihan.

Penulis menyadari bahwa proposal skripsi ini tidak lepas dari segala kekurangan dan keterbatasan. Kritik dan saran yang membangun dari seluruh pihak akan sangat membantu penulis dalam menyempurnakan karya selanjutnya.

Wassalamualaikum warrahmatullahi wabarakatuh

Malang, 11 Desember 2024

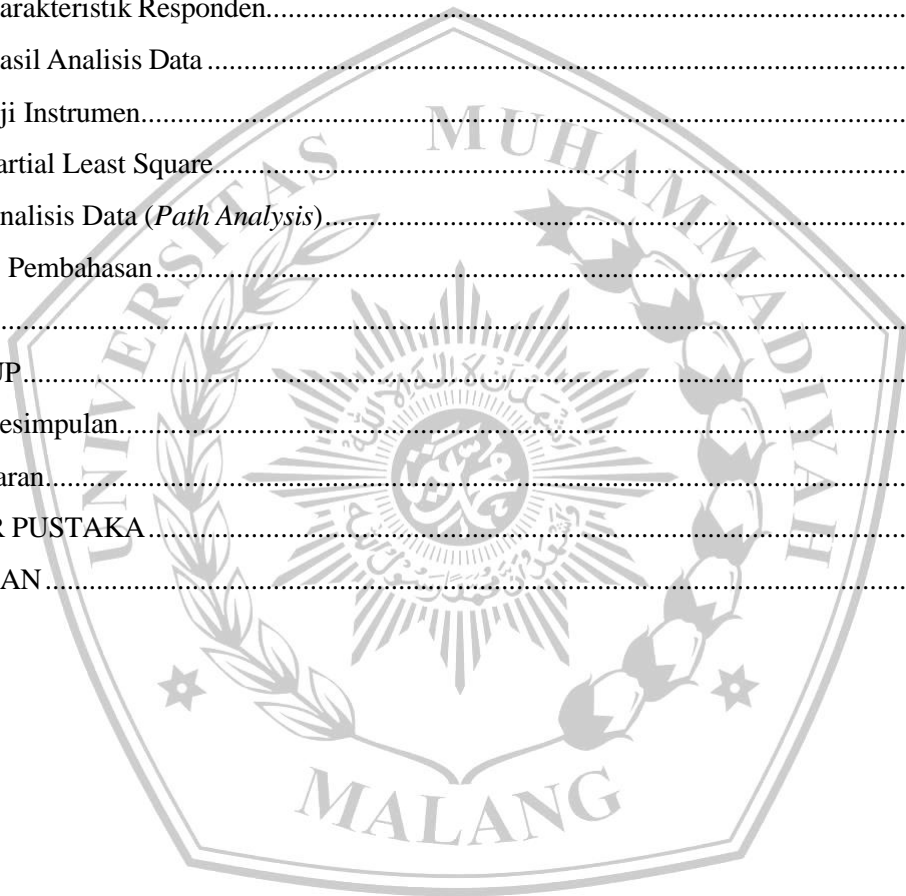
Raihan Akbar Murtadlo



DAFTAR ISI

PERNYATAAN ORISINALITAS.....	i
ABSTRACT.....	ii
ABSTRAKSI.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. LATAR BELAKANG MASALAH.....	1
B. RUMUSAN MASALAH.....	10
C. TUJUAN PENELITIAN.....	10
D. MANFAAT PENELITIAN.....	11
BAB II LANDASAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS.....	12
A. PENELITIAN TERDAHULU.....	12
B. LANDASAN TEORI.....	20
1. <i>Work-Life Balance</i>	20
2. <i>Workload</i>	22
3. <i>Perceived Organizational Support</i>	24
4. <i>Job Satisfaction</i>	26
C. KERANGKA KONSEPTUAL.....	29
D. HIPOTESIS.....	30
BAB III METODE PENELITIAN.....	33
A. Jenis Penelitian.....	33
B. Lokasi Penelitian.....	33
C. Populasi dan Sampel.....	33
1. Populasi.....	33
2. Sampel dan Sampling.....	34
D. Definisi Operasional Variabel.....	34
E. Pengembangan Instrumen Penelitian.....	36

F.	Skala Pengukuran Data	36
G.	Teknik Pengukuran Variabel	37
H.	Pengujian Instumen Penelitian	37
I.	Uji Asumsi Klasik	38
J.	Teknik Analisis Data.....	40
K.	Uji Hipotesis.....	41
BAB IV		44
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		44
A.	Hasil Penelitian.....	44
B.	Karakteristik Responden.....	47
C.	Hasil Analisis Data	50
D.	Uji Instrumen.....	57
E.	Partial Least Square.....	59
F.	Analisis Data (<i>Path Analysis</i>).....	65
G.	Pembahasan.....	67
BAB V.....		77
PENUTUP.....		77
A.	Kesimpulan.....	77
B.	Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA.....		80
LAMPIRAN.....		1



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pra-riset work-life balance.....	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	12
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	35
Tabel 3.2 Skala Likert	37
Tabel 3.3 Rentang Skala.....	40
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Divisi.....	48
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja	50
Tabel 4.4 Kriteria Rentang Skala.....	51
Tabel 4.5 Rentang skala pada variabel workload	51
Tabel 4.6 Rentang skala pada variabel Perceived Organizational Support.....	52
Tabel 4.7 Rentang skala pada variabel Job Satisfaction	53
Tabel 4.8 Rentang skala pada variabel Work-Life Balance.....	54
Tabel 4.9 Uji Normalitas	55
Tabel 4.10 Uji Multikolinearitas.....	56
Tabel 4.11 Uji Heteroskedastisitas.....	56
Tabel 4.12 Nilai Hasil Uji Validitas	57
Tabel 4.13 Nilai Hasil Uji Reliabilitas.....	58
Tabel 4.14 Nilai Convergent Validity.....	60
Tabel 4.15 Nilai Cross Loading.....	61
Tabel 4.16 Nilai Composite Reliability	62
Tabel 4.17 Hasil Uji Hipotesis.....	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	29
Gambar 4.1 PT. Telkom Indonesia Regional III Surabaya	45
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. Telkom Indonesia Regional III	47
Gambar 4.3 Hasil Uji Outer Model	59
Gambar 4.4 Hasil Uji Analisis Jalur	66



DAFTAR PUSTAKA

- Adiningrum, I. (2020). *Pengaruh perceived organizational support, subjective well-being, dan household income terhadap work-life balance pada pekerja wanita*.
- Aldy Satriayuda, Dewi Sartika, & Rizka Hadian. (2024). Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Work Life Balance pada Polisi Wanita di Polrestabes Bandung. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 4(1), 181–187. <https://doi.org/10.29313/bcsps.v4i1.9955>
- Alvin Aditya Reynaldi, Rini Nurahaju, & Dessy Nur Utami. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Work Life Balance Pada Pelaut Di Kapal Kargo. *Jurnal Psikologi Poseidon*, 5, 33–53. <https://doi.org/10.30649/jpp.v5i2.71>
- Amaradipta, O. G., Winarsunu, T., & Pertiwi, R. E. (2022). Hubungan persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan. *Cognicia*, 10(2), 132–140. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v10i2.22472>
- Andara, R. S., Utami, H. N., & Afrianty, T. W. (2022). Pengaruh Perceived Organizational dan Organizational Culture terhadap Work Life Balance Karyawan. *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 16(2), 174–182. <https://profit.ub.ac.id>
- Andeyo, L. M., & Otuya (Ph.D), D. W. (2020). Work-Life Balance: a Literature Review. *Strategic Journal of Business & Change Management*, 7(2), 1–17. <https://doi.org/10.61426/sjbcm.v7i2.1624>
- Andriyanti, N. P. V., & Supartha, I. W. G. (2021). Effect of perceived organizational support on organizational citizenship behavior with job satisfaction as mediating variables. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 5(1), 46–55. www.ajhssr.com
- Cahill, K. E., McNamara, T. K., Pitt-Catsoupes, M., & Valcour, M. (2015). Linking shifts in the national economy with changes in job satisfaction, employee engagement and work-life balance. *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, 56, 40–54. <https://doi.org/10.1016/j.jsocec.2015.03.002>
- Chin, W. W. (2010). The partial least squares approach to structural equation modeling. *Modern methods for business research*. *Modern Methods for Business Research*, April, 295–336. <http://books.google.com.sg/books?hl=en&lr=&id=EDZ5AgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA295&dq=chin+1998+PLS&ots=47qB7ro0np&sig=rihQBibvT6S-Lsj1H9txe9dX6Zk#v=onepage&q&f=false>
- Churchill Júnior, G. A. (1979). A Paradigm for Developing Better Measures of Marketing Constructs. *Journal of Marketing Research*, 16(1), 64–73.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Efendi, K. R. N., & Suwarsi, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja terhadap Work Life Balance dan Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan PT. Sicepat Dungus

- Cariang Bandung. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 2(2), 1257–1260. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.4228>
- Ekonomi, J., Bisnis, D. A. N., Ayu, D., Program, H., Magister, S., Bisnis, F. E., & Airlangga, U. (2022). *1 , Feb 2022 Analisis Work Life Balance Pada Freelancer*. 2(1).
- Farhiya, D., Noermijati Noermijati, & Nur Prima Waluyowati. (2023). the Effect of Workload on Job Satisfaction With Mediation of Job Stress and Organizational Citizenship Behavior (Ocb) (Study on Employees of Pt X). *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS)*, 3(4), 1114–1120. <https://doi.org/10.54443/ijebas.v3i4.963>
- Febriana Sulistya Pratiwi. (2022). No Title הכי קשה לראות את מה שבאמת לנגד העיניים. In *7א77* (Issue 8.5.2017). <https://dataindonesia.id/sektor-riil/detail/angka-konsumsi-ikan-ri-naik-jadi-5648-kgkapita-pada-2022>
- Fitria, Y., & Linda, M. R. (2019). *Perceived Organizational Support and Work Life Balance on Employee Turnover Intention*. April. <https://doi.org/10.2991/icebef-18.2019.107>
- Fitriani, L. K., & Yusiana, N. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Inti Pangan, Kuningan. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 3(2). <https://doi.org/10.25134/ijsm.v3i2.3632>
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. *Handbook of Occupational Health Psychology (2nd Ed.)*, August, 165–183. <http://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&PAGE=reference&D=psyc8&NEWS=N&AN=2010-06010-009>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles . *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- 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)
- Hair, J., Anderson, R., Babin, B., & Black, W. (2013). *Multivariate Data Analysis Pearson New International Edition*. Pearson Deutschland. <https://elibrary.pearson.de/book/99.150005/9781292035116>
- Hapit, R. P. (2020). Pengaruh makna kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap keseimbangan kerja-kehidupan pekerja wanita. *Repository.Uinjkt.Ac.Id*. [https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/52821%0Ahttps://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/52821/1/RIZKI PAUZIAH HAPIT-FPSI.pdf](https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/52821%0Ahttps://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/52821/1/RIZKI%20PAUZIAH%20HAPIT-FPSI.pdf)
- Hedianti, D. A. (2022). Analisis Work Life Balance Pada Freelancer. *Ekonis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 24(1), 30–37. <https://doi.org/10.30811/ekonis.v24i1.3241>
- Huda, N., Putri, D. K., & Ancok, D. (2023). Mediation Role of Work Life Balance on The Effect of Perceived Organization Support on Lecturer Job Satisfaction

- at Private University in Jakarta during Covid-19 Pandemic. *Asian Social Work Journal*, 8(1), e00241. <https://doi.org/10.47405/aswj.v8i1.241>
- Inegbedion, H. E. (2024). Work-life balance and employee commitment: mediating effect of job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 15(May), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1349555>
- Jayanti, W., Gustari, I., & Wicaksana, S. A. (2024). Pengaruh Digital Culture Dan Perceived Organizational Support Melalui Organizational Commitment Terhadap Workforce Agility Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa Kemendagri. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Sosial (Embiss)*, 4(4), 479–498.
- Jimenez, P., Dunkl, A., & Stolz, R. (2015). Anticipation of the Development of Job Satisfaction—Construct and Validation Results of an Indicator for Well-Being at the Workplace. *Psychology*, 06(07), 856–866. <https://doi.org/10.4236/psych.2015.67084>
- Jimoh, A. L. (2022). The Influence of Perceived Organizational Support on Talent Management and Job Performance. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 10(6), 85–89. <https://doi.org/10.17358/jabm.8.3.738>
- Kirana, K. C., Lukitaningsih, A., & Londin, D. M. (2021). Analysis of the Impact of Workload and Work Stress on Job Satisfaction With Motivation As Intervening Variable. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(4), 791–803. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.04.08>
- Lakshmaiah, K., Foundation, E., Sciences, A., Lakshmaiah, K., Foundation, E., Fields, G., Pradesh, A., Jain, A. K., Engineering, E., Vatika, P. O. V., & Extension, S. (2024). Work-Life Balance Policies: Impact on Employee Well-being and Organizational Effectiveness. *Journal of Informatics Education and Research*, 4(2), 1444–1450. <https://doi.org/10.52783/jier.v4i2.937>
- Latama, Z. N., Muhandi, & Aspiranti, T. (2022). Pengaruh psychological distress dan beban kerja terhadap work-life balance perawat di pandemi-covid-19 effect of psychological distress and workload on work-life nurse balance in pandemic-covid-19. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Performa)*, 19(28), 10–19.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309–336. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- Mandagi, N. M., & Wijono, S. (2023). Work-Life Balance (WLH) and Job Satisfaction of Employees at PT. X Yogyakarta. *Journal of Social Research*, 2(8), 2557–2563. <https://doi.org/10.55324/josr.v2i8.1301>
- Mandjar, T. L., & Turangan, J. A. (2023). The Effect of Workload, Work Motivation and Work Environment on Employee Job Satisfaction. *International Journal of Application on Economics and Business*, 1(1), 224–231. <https://doi.org/10.24912/v1i1.224-231>
- Many, I., Survey, J. D., & Mientity, T. (1985). *the Job Characteristics Theory* :
- Nurendra, A. M., & Saraswati, M. P. (2017). Model Peranan Work Life Balance, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *Humanitas*, 13(2), 84. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v13i2.6063>
- Nurhasanah, S. L. (2021). Keseimbangan Kehidupan Kerja Ditinjau dari Beban Kerja dan Dukungan Sosial Pada Polisi. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah*

- Psikologi*, 9(3), 594. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v9i3.6512>
- Nurwahyuni, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work Life Balance (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 1–9.
- Octaviani, A. P., & Prasada, D. (2024). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada Pt Aqiqah Express Ciputat*. 1(2), 684–695.
- Puspitasari, K. A., & Ratnaningsih, I. Z. (2019). Hubungan Antara Perceived Organizational Support Dengan Work-Life Balance Pada Karyawan Pt. Bpr Kusuma Sumbing Di Jawa Tengah. *Jurnal EMPATI*, 8(1), 82–86. <https://doi.org/10.14710/empati.2019.23578>
- 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>
- Rizky, D., & Afrianty, T. W. (2018). Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja dengan Work Life Balance sebagai Variabel Intervening. *Universitas Brawijaya*, 1–101. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/viewFile/2622/3016%0Ahttp://repository.ub.ac.id/id/eprint/162191>
- Robert A. Karasek, J. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implication for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.
- Romadhon, A., Jumawan, Hadita, Lande, A., Sanjaya, H. T., Mardika, B. D., & Hermawan, M. R. (2023). Determinasi Beban Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Erima Baja Jaya. *Maninvest : Jurnal Manajemen, Ekonomi, Kewirausahaan, Dan Investasi*, 1(2), 85–96.
- Safitri, N., Khairawati, K. K., Aiyub, A. A., & Likdanawati, L. L. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Konflik Peran Dan Iklim Organisasi Terhadap Work Life-Balance Pada Pegawai Peran Ganda Di Kantor Bupati Kabupaten Bireuen. *Jurnal Visioner & Strategis*, 12(2), 25–35.
- Salim, A., & Fadilla. (2021). Pengaruh Inflasi Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Anggun Purnamasari. *Ekonomica Sharia: Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Ekonomi Syariah*, 7(1), 17–28. <https://ejournal.stebisigm.ac.id/index.php/esha/article/view/268>
- Sari, A. R., & Sahrah, A. (2023). Keterikatan kerja dan beban kerja dengan Work Life Balance. *Jurnal Psikologi*, 19(1), 32–39.
- Saulina Batubara, G., & Abadi, F. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(11), 2483–2496. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i11.385>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Shore, L. M., Barksdale, K., & Shore, T. H. (1995). Managerial Perceptions of Employee Commitment To the Organization. *Academy of Management Journal*, 38(6), 1593–1615. <https://doi.org/10.2307/256845>

- Soucek, R., Voss, A. S., Drexler, H., & Moser, K. (2024). New ways of working and psychological well-being: work intensity as a target variable of job resources. *International Journal of Workplace Health Management*. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-01-2024-0010>
- Sumilat, B. Y., Lumapow, H. R., & Kapahang, G. L. (2023). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Pada Pegawai Bkpsdm Kota Manado. *Jurnal Sains Riset*, 13(2), 470–475. <https://doi.org/10.47647/jsr.v13i2.1621>
- Sundari, P. R. S., & Meria, L. (2022). Pengaruh Beban Kerja Melalui Burnout dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 3(2), 14–29. <https://doi.org/10.34306/abdi.v3i2.785>
- Taris, T. W., Ybema, J. F., & Beek, I. van. (2017). Burnout and engagement: Identical twins or just close relatives? *Burnout Research*, 5(April), 3–11. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.05.002>
- Thakur, A., & Kumar, N. (2015). The Effect of Perceived Organizational Support, Role Related Aspects and Work Involvement on Work-Life Balance: Self Efficacy as a Moderator. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 5(1), 1–8.
- Wenno, M. W. (2018). Hubungan antara Work Life Balance dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT PLN PERSERO Area Ambon. *Jurnal Maneksi*, 7(1), 47–54. <https://doi.org/10.31959/jm.v7i1.86>





Lembaga Informasi dan Publikasi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Malang
Tanda Terima Cek Plagiasi

Tanggal : 19/12/2024

Kode : 2555730758

Nama : Raihan Akbar Murtadlo

NIM : 202010160311717

Prodi : Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh Workload dan Perceived Organizational Support terhadap Work-Life Balance dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening

Persentase Plagiasi : 8%

Keterangan : LULUS

Kepala LIP



Rinaldy Achmad Roberth Fathoni, S.AB., M.M