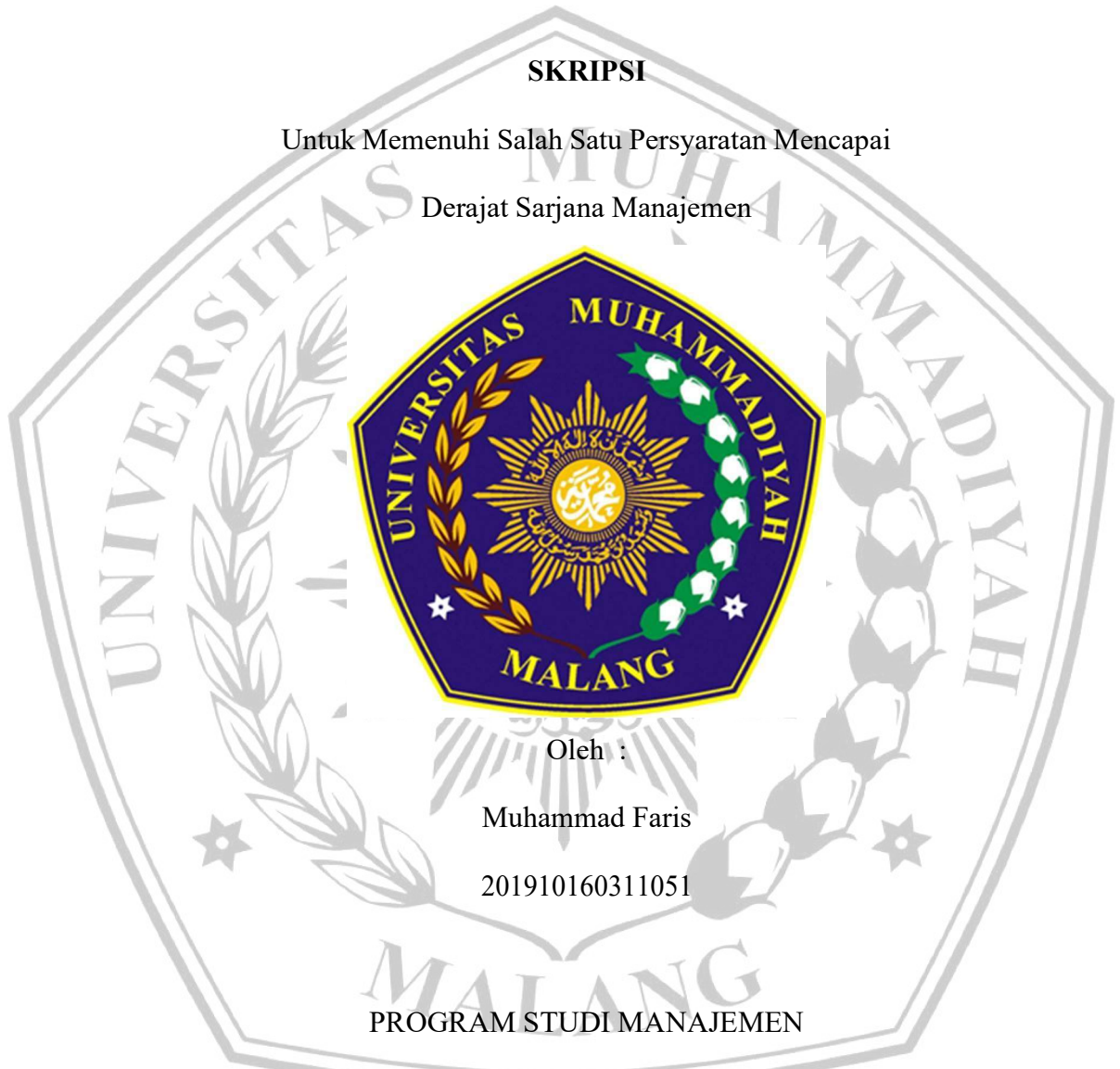


**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* SEBAGAI
VARIABEL MODERASI PADA PT CAHAYA FAJAR KALTIM**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai
Derajat Sarjana Manajemen



Oleh :

Muhammad Faris

201910160311051

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

2023

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* SEBAGAI
VARIABEL MODERASI PADA PT CAHAYA FAJAR KALTIM**

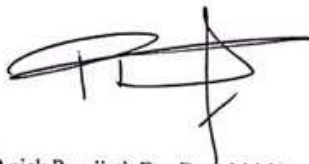
Oleh :

**Muhammad Faris
201910160311051**

Malang, November 2023

Telah disetujui oleh :

Pembimbing 1



(Anek Rumijati, Dr., Dra., M.M.)

Pembimbing 2



(Fika Fitriasaki, S.E., M.M.)

SKRIPSI

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT
SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PT. CAHAYA FAJAR KALTIM**


Oleh :

Muhammad Faris
201910160311051

Diterima dan disetujui
pada tanggal 18 November 2023

Pembimbing I,

Pembimbing II,

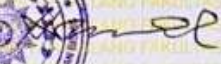

Dr. Aniek Rumijati, M.M.


Fika Fitriasari, S.E., M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Jurusan,




Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.



Dr. Nurul Asfiah, M.M.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PT. CAHAYA FAJAR KALTIM

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Muhammad Faris
NIM : 201910160311051
Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 18 November 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.

Susunan Tim Penguji:

Penguji I : Dr. Uci Yulianti, M.M.
Penguji II : Novita Ratna Satiti, S.E., M.M.
Penguji III : Fika Fitriasisari, S.E., M.M.
Penguji IV : Dr. Aniek Rumijati, M.M.

1. 
2. 
3. 
4. 

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,



Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.

Ketua Jurusan,

Dr. Nurul Asfiah, M.M.

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : Muhammad Faris

NIM : 201910160311051

Program Studi : Manajemen

E-mail : muhammadfaris242001@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini benar-benar asli dan 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 secara jelas dicantumkan sebagai bahan/sumber acuan, dengan menyebutkn nama pengarang dan dicantumkan di daftar Pustaka. Sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku.
3. Pernyataan ini sata buat dengan sebesar-besarnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Malang, November 2023

Yang membuat pernyataan



Muhammad Faris

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*
SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PT CAHAYA FAJAR
KALTIM**

Muhammad Faris

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Malang

Jl. Raya Tlogomas No.246 Malang.

Email:

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *work life balance*, *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan pada PT.Cahaya Fajar Kaltim. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan purposive sampling teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan atau kriteria tertentu. Penelitian ini memiliki sampel sebanyak 70 responden karyawan. Rentang skala di penelitian ini terdapat bobot paling rendah 70 dan bobot tertinggi 350. Proses pengolahan data dengan penyebaran kuisioner. Teknik analisis data menggunakan *moderated regression analysis* (MRA) dengan perangkat lunak SPSS 25. Hasil secara simultan menunjukkan bahwa *Work life balance* dan *perceived organizational support* secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Nilai yang dihasilkan dari pengaruh X*Z terhadap kinerja karyawan adalah signifikan, artinya variabel Z memoderasi pengaruh X terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H3 diterima. maka hasil penelitian ini adalah (1) *work life balance* baik, *perceived organizational support* baik, dan kinerja karyawan tinggi. (2) *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) *perceived organizational support* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. (4) *perceived organizational support* memoderasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci – *Work life balance, Perceived organitazional support, Kinerja Karyawan*

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*
SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PT CAHAYA FAJAR
KALTIM**

Muhammad Faris

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Malang

Jl. Raya Tlogomas No.246 Malang.

Email:

ABSTRACT

*This research aims to determine the influence of work-life balance and perceived organizational support on employee performance at PT. Cahaya Fajar Kaltim. The study adopts a quantitative approach and utilizes purposive sampling techniques based on specific considerations or criteria. The sample size consists of 70 employee respondents. The scale range in this study ranges from a minimum weight of 70 to a maximum weight of 350. Data processing involves the distribution of questionnaires, and data analysis employs moderated regression analysis (MRA) using SPSS 25 software. The simultaneous results indicate that work-life balance and perceived organizational support collectively influence employee performance. The value generated from the influence of X*Z on employee performance is significant, indicating that variable Z moderates the effect of X on employee performance. Thus, H3 is accepted. Consequently, the research findings are as follows: (1) both work-life balance and perceived organizational support are good, leading to high employee performance. (2) Work-life balance has a significantly positive impact on employee performance. (3) Perceived organizational support has a significantly positive impact on employee performance. (4) Perceived organizational support moderates the influence of work-life balance on employee performance."*

Keywords – *Work Life Balance, Perceived Organizational Support, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya serta sholawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Perceived Organizational Support* Sebagai Variabel Moderasi pada PT. Cahaya Fajar Kaltim” ini dapat terselesaikan pada waktu yang telah direncanakan. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu persyaratan mencapai derajat Sarjana di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang. Penulis banyak memperoleh bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tanpa bantuan dan dorongan yang tiada henti akan sulit bagi penulis untuk menyelesaikannya. Sebagai ungkapan rasa syukur dalam kesempatan ini saya ingin mengucapkan terimakasih kepada:

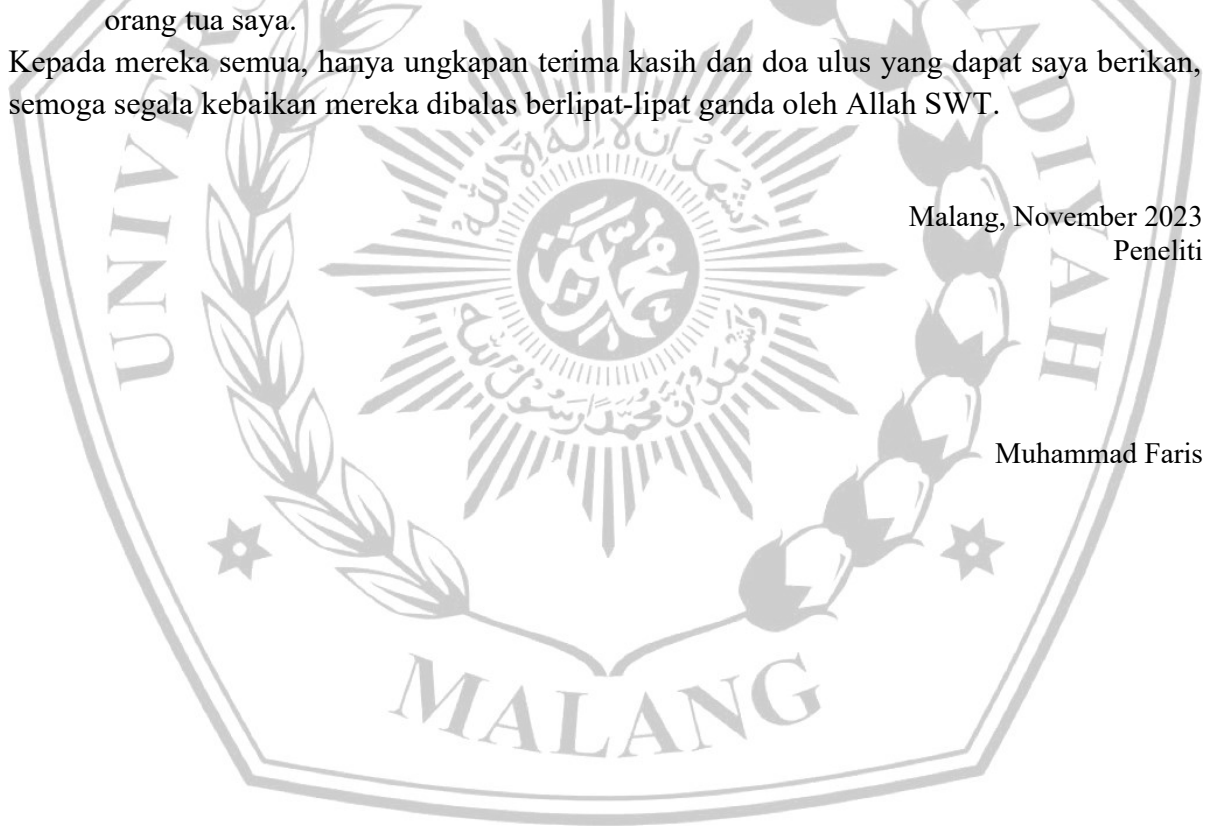
1. Dr. Fauzan M.Pd, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang
2. Dr. Idah Zuhroh, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang
3. Dr. Nurul Asfiah, M.M selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang
4. Fika Fitriyani, SE., MM selaku dosen wali Manajemen A 2019 Universitas Muhammadiyah Malang
5. Aniek Rumijati, Dr., Dra., M.M selaku Dosen Pembimbing I yang dengan luar biasa membimbing, mengarahkan, meluangkan waktunya serta memberikan masukan dalam penulisan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
6. Fika Fitriyani, S.E., M.M, selaku Dosen Pembimbing II yang dengan luar biasa membimbing, mengarahkan, meluangkan waktunya serta memberikan masukan dalam penulisan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
7. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat selama perkuliahan.

8. Terima kasih kepada pihak yang terkait dalam penelitian ini yaitu PT. Cahaya Fajar Kaltim, pimpinan, staff manajer serta karyawan yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi
9. Teristimewa kepada kedua orang tua saya Bapak Kenedi dan Ibu Wildaningsih, sekaligus untuk kakak saya Dana Widyanata, Evan Nugraha, dan Fauzi Rivani serta keluarga besar saya yang tiada hentinya memberikan doa, motivasi, dukungan serta kasih sayang sehingga skripsi ini bisa terselesaikan dengan baik.
10. Terima kasih kepada Annisa dan juga sahabat-sahabat saya Doni, Rico, Yusril, Fatur, Sherly, Dimas, Fatur dan yang selalu menemani ketika saya membutuhkan bantuan, mendengarkan keluh kesah serta memberikan semangat dan dukungan yang tiada hentinya pada saat proses penyusunan skripsi ini.
11. Seluruh pihak yang telah membantu, memberikan masukan dan mendukung penulis dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
12. Terakhir saya ingin berterimakasih kepada diri saya sendiri yang mampu berjuang sampai akhir untuk menyelesaikan Pendidikan saya di UMM karena ini adalah impian orang tua saya.

Kepada mereka semua, hanya ungkapan terima kasih dan doa ulus yang dapat saya berikan, semoga segala kebaikan mereka dibalas berlipat-lipat ganda oleh Allah SWT.

Malang, November 2023
Peneliti

Muhammad Faris



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II	11
TINJAUAN PUSTAKA.....	11
A. Landasan Teori	11
B. Penelitian Terdahulu	18
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	19
C. Hubungan antar variabel	23
D. Kerangka konseptual.....	24
E. Hipotesis.....	25
BAB III.....	29
METODE PENELITIAN	29
A. Jenis penelitian	29

B. Lokasi dan waktu penelitian	29
C. Populasi dan sampel.....	29
D. Pengembangan Instrument Penelitian	31
E. Sumber Data dan Teknik pengumpulan Data	33
F. Pengujian Instrumen	34
G. Metode Analisis Data	36
H. Teknik Analisis Data.....	37
I. Uji Hipotesis.....	40
BAB IV	43
PEMBAHASAN	43
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	43
B. Hasil	47
C. Teknik Analisis Data	54
D. Uji Asumsi Klasik	56
E. Hasil analisis Regresi.....	59
F. Uji Hipotesis	61
G. Pembahasan Hasil Penelitian	64
BAB V.....	69
KESIMPULAN DAN SARAN.....	69
A. Kesimpulan.....	69
B. Saran	70
LAMPIRAN 1.....	74

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Absensi Karyawan PT.Cahaya Fajar Kaltim.....	7
Tabel 1.2 Wawancara Manajer dan Karyawan PT.Cahaya Fajar Kaltim.....	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1 Definisi Oprasional Variabel	31
Tabel 3.2 Skala Pengukuran.....	32
Tabel 3.3 Skala Likert	37
Tabel 4.1 Jam Kerja Karyawan	46
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasrkan Usia.....	47
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	47
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	48
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	49
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Kerja	49
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Banyaknya Tanggungan	50
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas.....	51
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas.....	52
Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Work Life Balance</i>	53
Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Organizational Support</i>	54
Tabel 4.13 Distrubusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan	55
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas	56
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas.....	56
Tabel 4.16 Hasil Uji Heteroskedastisitas	57
Tabel 4.17 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	57
Tabel 4.18 Rekapitulasi Hasil Analisis Moderasi Perceived <i>Organizational Support</i> Terhadap Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan	59
Tabel 4.19 Hasil Uji F	59
Tabel 4.20 Hasil Uji T.....	60
Tabel 4.21 Perbandingan R2.....	61

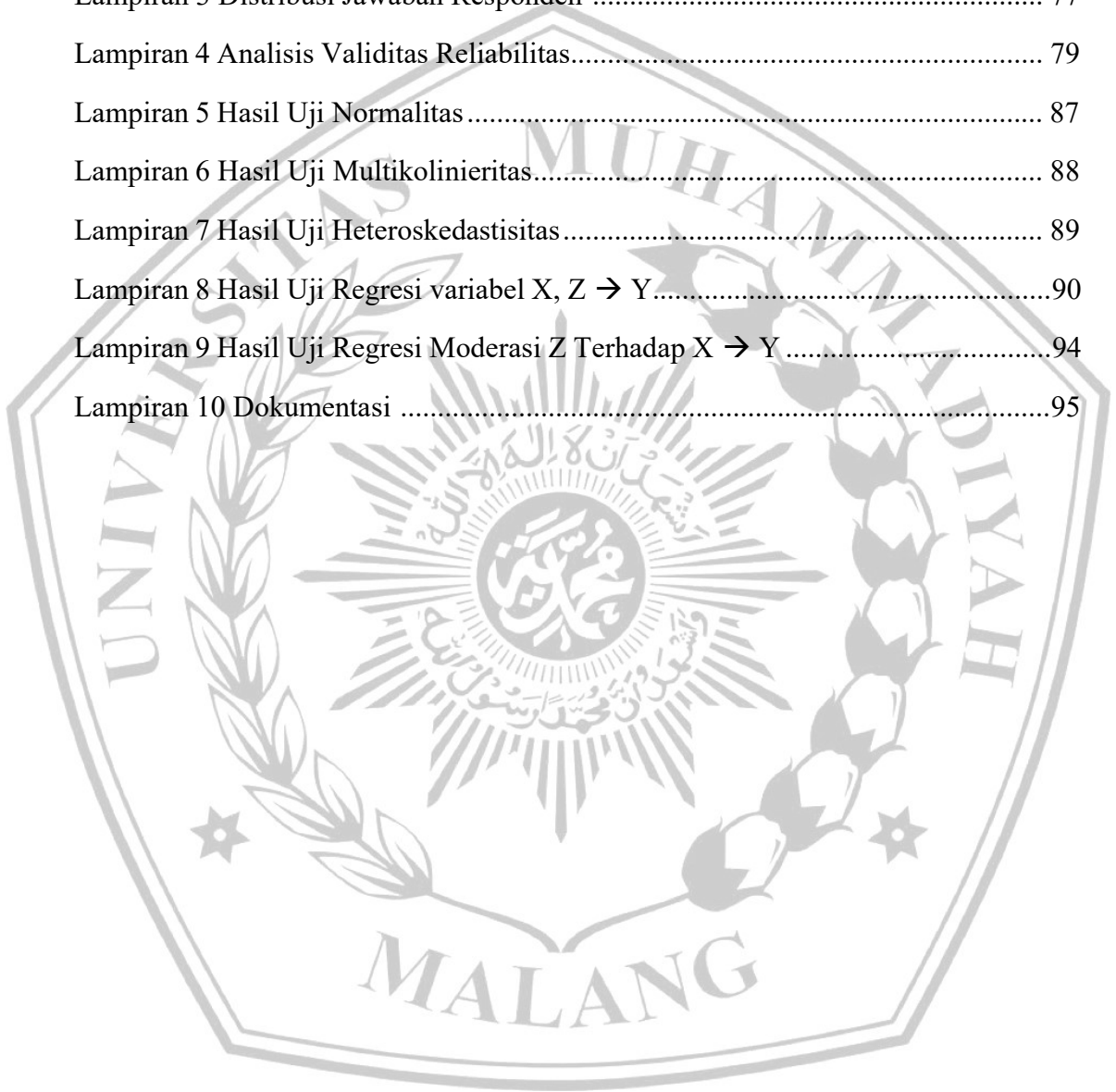
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Konseptual.....	23
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Cahaya Fajar Kaltim.....	43



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner	72
Lampiran 2 Wawancara Manajer dan Karyawan.....	76
Lampiran 3 Distribusi Jawaban Responden	77
Lampiran 4 Analisis Validitas Reliabilitas.....	79
Lampiran 5 Hasil Uji Normalitas	87
Lampiran 6 Hasil Uji Multikolinieritas.....	88
Lampiran 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas	89
Lampiran 8 Hasil Uji Regresi variabel X, Z \rightarrow Y.....	90
Lampiran 9 Hasil Uji Regresi Moderasi Z Terhadap X \rightarrow Y	94
Lampiran 10 Dokumentasi	95



DAFTAR PUSTAKA

- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- Febriantoro, K. & Juariyah, L. (2018). *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional (Perceived Organizational Support) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tata Usaha Dan Keuangan Pabrik Gula Kebon Agung Malang Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening*. Universitas Negeri Malang.
- Iii, B. A. B., Populasi, A., & Penelitian, S. (2011). *Ninoy Yudhistya Sulistiyono, 2013 Gambaran Asupan Zat Gizi Dan Aktivitas Fisik Mahasiswa Ilmu Keolahragaan Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu* 19. 19–29.
- Korry, D. I. (2017). Pengaruh status kerja ibu rumah tangga terhadap coping stress. *Repository Unika Sogijapranata*, 36–44. <http://repository.unika.ac.id/id/eprint/14757>
- Lewis, S., & Beauregard, T. A. (2018). The meanings of Work-Life Balance: A cultural perspective.
- Metria, K., & Riana, I. G. (2018). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 9, 2117. <https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i09.p02>
- Negara, M, Y, P. (2022). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Skripsi. Universitas

Muhammadiyah Surakarta

- Novrianti, D. P., & Jumaren, J. (2019). Pengaruh Standar Operasional Prosedur Dan Fasilitas Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 14(1), 37–45.
- Pamela, N. (2021). *Analisis Work Life Balance (WLB) Pada PT. Vadhana Internasional Di Duri*. Skripsi. Universitas Islam Riau Pekanbaru.
- Puspitasari, I. H (2020). *Pengaruh Dimensi Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT.GARAM (Persero)*
- Permana, Y. S. W., & Mujanah S. (2019). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Dukungan Organisasional Dan Sistem Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior Di Bank Jatim*. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. ISSN 2540-959X.
- Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado*. Universitas Sam Ratulangi. ISSN 2338-9605
- Rosidi, M., & Mujiasih (2022). *Pengaruh E-Training, E-Leaderhsip Dan Work Life Balance Terhadap Employee Performance Pada Masa Covid-19*. Universitas Panca Sakti Bekasi. ISSN 2808-9391
- Sari, N. K. (2019). *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja*. 7(1), 120–128.
- Subroto, S. (2018). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Pancasakti, Tegal. ISSN 1978-2586
- Sugiyono. (2018). *Pengaruh Pendekatan Keterampilan Taktis Terhadap Ketepatan*

Smash Bulutangkis Di SMA Muhammadiyah 1 Kota Pontianak. 32–41.

Umihastanti, D., & Frianto, A. (2022). Pengaruh dukungan organisasi dan employee engagement terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian daerah. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 10 Nomor 1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya*, 10(2021), 219–232.

Wirawan, K, E., Bagia, I, W., & Susila, G, P, A. (2019) *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja. ISSN 2476-8782

A.A Anwar Prabu *Mangkunegara*, 2017. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*.

Bandung : Refika Aditama

Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.

Ricardianto, Prasadja. (2018). *Human Capital Management*. Bogor: In Media.



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

Tanggal : 8/12/2023

Kode : 2215937328
Nama : Muhammad Faris
NIM : 201910160311051
Prodi : Manajemen
Naskah publikasi : **LULUS**
Penerjemah Abstrak : Selesai

Kepala LIP



Kenny Roz.,S.Kom.,M.M

