

Pengaruh Kepribadian, Budaya Organisasi Dan *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Sumatera Jaya Agro Lestari (PT.SJAL) SEI Lesung Estate

Alfian^{1✉}, Yunita Ria Ananda²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepribadian, budaya organisasi, dan work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sumatera Jaya Agro Lestari (PT. SJAL) Sei Lesung Estate. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dapat dijelaskan secara numerik dan dihitung menggunakan rumus tertentu, berdasarkan persentase serta perhitungan statistik lainnya. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarikan kepada 45 responden dengan menggunakan teknik total sampling, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Analisis data dilakukan melalui uji instrumen (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, serta pengujian hipotesis (uji t) dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, serta work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa PT. Sumatera Jaya Agro Lestari perlu memperkuat budaya organisasi yang positif, mendukung keseimbangan kehidupan kerja karyawan, serta meningkatkan program pengembangan pribadi guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: Kepribadian, Budaya Organisasi, Work-Life Balance, Kepuasan Kerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study is to examine the influence of personality, organizational culture, and work-life balance on employee job satisfaction at PT. Sumatera Jaya Agro Lestari (Pt. Sjal) Sei Lesung Estate. This research is quantitative. Quantitative research is research that can be explained numerically and calculated using specific formulas, based on percentages and other statistical calculations. Data were collected through questionnaires distributed to 45 respondents using a total sampling technique, where all members of the population were sampled. The data sources in this study were primary and secondary data. Instrument testing (validity and reliability tests), classical assumption tests (normality tests, multicollinearity tests, and heteroscedasticity tests), multiple linear regression, and hypothesis testing (t-tests) were used using SPSS. The results showed that personality had a positive and significant effect on employee job satisfaction, organizational culture had a positive and significant effect on employee job satisfaction, and work-life balance had a positive and significant effect on employee job satisfaction. The findings suggest that PT Sumatera Jaya Agro Lestari should strengthen a positive organizational culture, support employees' work-life balance, and improve personal development programs to enhance employee job satisfaction.

Keywords : Personality, Organizational Culture, Work-Life Balance, Employee Job Satisfaction..

Copyright (c) 2026 Alfian

✉ Corresponding author :

Email Address : alfian@akbpstie.ac.id

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset krusial dalam suatu organisasi. Semua tugas akan terlaksana secara efisien berkat keberadaan sumber daya manusia yang kompeten, di samping proses transformasi organisasi, inovasi, dan kreativitas. Di tengah persaingan perusahaan yang semakin ketat, kualitas sumber daya manusia merupakan faktor utama keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Perusahaan tidak hanya membutuhkan teknologi dan modal yang besar, tetapi juga tenaga kerja yang kompeten, profesional, dan mampu beradaptasi dengan perubahan.

Di era globalisasi dan digitalisasi saat ini, persaingan antar perusahaan semakin ketat, sehingga perusahaan dituntut untuk memiliki SDM yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga mampu beradaptasi, inovatif, dan memiliki semangat kerja tinggi (Mandagi et al., 2025)

Peneliti tertarik melakukan penelitian di PT. Sumatera Jaya Agro Lestari (SJAL) karena PT. (SJAL) merupakan perusahaan yang bergerak di sektor perkebunan kelapa sawit memiliki peranan penting dalam memastikan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawannya demi menunjang kelangsungan operasional yang berkelanjutan

Lingkungan kerja perkebunan yang umumnya terpencil dan menuntut fisik, membuat *work-life balance* menjadi isu penting, terutama bagi karyawan yang tinggal jauh dari keluarga atau komunitas sosialnya. Sementara itu, budaya organisasi dan kepribadian masing-masing individu turut menentukan sejauh mana karyawan dapat menyesuaikan diri, berkontribusi secara optimal, dan merasa nyaman dalam pekerjaan yang penuh tantangan.

Ketika seseorang merasa bahagia, terpenuhi, dan secara emosional terlibat dalam pekerjaan yang mereka tekuni, hal tersebut disebut kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sikap terhadap pekerjaan, sifat pribadi, dan interaksi kelompok di luar pekerjaan. Sederhananya, ketika karyawan bahagia dengan pekerjaan mereka dan dampaknya terhadap perusahaan, mereka berperilaku dengan cara yang menunjukkan kepuasan kerja mereka.

Tingkat kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh sikap mereka terhadap pekerjaan, lingkungan tempat mereka bekerja, tingkat kolaborasi antar rekan kerja, manfaat yang mereka peroleh dari pekerjaan, dan aspek-aspek lain yang berkaitan dengan kesejahteraan fisik dan mental mereka. Kepuasan kerja merupakan harapan setiap karyawan. Produktivitas, yang sangat diharapkan, akan dipengaruhi oleh kepuasan ini. Oleh karena itu, para supervisor harus menyadari faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kebahagiaan karyawan di tempat kerja (Septenti & Budiarti, 2024)

Kepribadian seseorang merupakan faktor penting yang harus dipertimbangkan oleh setiap perusahaan. Cara seorang karyawan bertindak, baik di dalam maupun di luar perusahaan, menunjukkan kepribadiannya, yang pada gilirannya memberikan standar bagi perilaku individu. Totalitas seseorang yang kompleks, sebagaimana terlihat dalam perilakunya, dan struktur proses psikologisnya, yang mengatur kapasitas uniknya untuk beradaptasi dengan lingkungan, semuanya merupakan bagian dari kepribadian. Cara kepribadian seseorang berkembang merupakan produk dari kemampuan bawaannya dan bagaimana lingkungannya membentuk kemampuan tersebut. (Patimah et al., 2025)

Ketika orang-orang di sebuah perusahaan selalu menyepakati dan mematuhi seperangkat aturan umum tentang cara bertindak dan memecahkan masalah, inilah yang disebut budaya organisasi mereka (Dunn et al., 2011) menemukan bahwa ketika budaya organisasi kuat, hal itu membantu karyawan merasa lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, memudahkan mereka untuk membuat keputusan dengan cepat, dan mendorong mereka untuk berjuang mencapai tujuan bersama

Ide, konvensi, dan nilai bersama yang mendefinisikan bagaimana segala sesuatu dilakukan di dalam suatu organisasi membentuk filosofi yang mendasarinya, menurut Bahri (2018). Dalam pekerjaan sehari-hari, seluruh sumber daya manusia berpedoman pada prinsip dan nilai-nilai ini.

Memahami apakah pekerja dapat mengelola kehidupan profesional dan pribadi mereka dengan baik sangat penting bagi organisasi pertanian mengingat jam kerja yang panjang dan upaya keras yang dicurahkan karyawan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa pekerja memiliki keseimbangan kehidupan kerja jika mereka mampu terlibat secara psikologis dalam kehidupan profesional dan pribadi mereka secara memuaskan (Kepemimpinan & Organisasi, 2025)

Tingkat kebahagiaan seseorang saat menjalankan berbagai tanggung jawab hidupnya dikenal sebagai keseimbangan kerja-hidup (Sukur & Susanty, 2022). Istilah "keseimbangan kerja-hidup" mengacu pada kemampuan karyawan untuk menjaga keseimbangan antara tanggung jawab profesional dan pribadi. Menemukan keseimbangan yang seimbang antara tanggung jawab profesional dan pribadi inilah yang disebut para ahli sebagai "keseimbangan kerja-hidup" (Shabrina & Ratnaningsih, 2019).

Jadwal kerja yang fleksibel memberi pekerja kendali lebih besar atas minggu kerja mereka dan, pada gilirannya, meningkatkan moral, loyalitas, dan produktivitas di tempat kerja, yang semuanya berkontribusi pada kepuasan dan tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi. Organisasi dapat mengukur sejauh mana mereka telah meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan mereka.

Alasan penelitian ini ingin mengkaji PT. Sumatera Jaya Agro Lestari (SJAL) adalah karena karakteristik pekerjaannya yang menuntut keras, berlokasi di daerah terpencil, dan memiliki sistem kerja yang padat, yang semuanya dapat menyebabkan kelelahan karyawan dan menurunkan kepuasan kerja. Reaksi pekerja terhadap stres kerja dan interaksi mereka dengan manajer serta rekan kerja dibentuk oleh kepribadian mereka. Norma dan standar yang dijunjung tinggi oleh suatu organisasi merupakan cerminan budayanya. Dengan semakin banyaknya pekerja yang menyadari pentingnya keseimbangan kerja-kehidupan yang sehat, terutama di tempat kerja saat ini di mana karyawan menghadapi jam kerja yang panjang jauh dari orang-orang terkasih, konsep keseimbangan kerja-kehidupan semakin populer. Norma dan standar yang dijunjung tinggi oleh suatu organisasi merupakan cerminan budayanya.

Tampaknya, kepuasan kerja karyawan PT. SJAL tidak memenuhi harapan. Seperti yang dapat Anda lihat pada grafik di bawah ini, skor kepuasan kerja rata-rata karyawan berada di bawah standar yang dapat diterima, yang menggambarkan hal ini.

Berikut data kepuasan kerja karyawan pada PT. SJAL pada bulan Januari s/d Juni 2025, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Data kepuasan Kerja Karyawan Pada Bulan Januari s/d Juni 2025

No	Bagian	Nilai Rata-Rata Kepuasan kerja karyawan					
		Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni
1	Bendahara	88	84	82	76	74	74
2	Mill manager	90	85	84	82	75	75
3	Asst manager	90	89	85	82	78	77
4	Kepala bagian tata usaha (KTU)	88	87	82	80	77	75
5	Envinonment health safet (EHS)	90	85	81	76	75	73
6	Logistik	85	84	82	75	74	72
Total Nilai		88,5	85,6	82,6	78,5	75,5	74,3

Sumber data: dari PT. SJAL

Berikut rumus yang digunakan PT. Sumatera Jaya Agro Lestari (SJAL) untuk menerjemahkan skor kepuasan rata-rata karyawan ke dalam skala evaluasi kepuasan, berdasarkan Tabel 1.: A= 90 - 100 Sangat Baik, B= 80-90, C= 70-80, D= 60-69, E= 50-59 Sangat Kurang Baik. Berdasarkan data pada tabel, masih terdapat sejumlah besar karyawan yang belum memenuhi harapan. Karyawan departemen bendahara PT. Sumatera Jaya Agro Lestari (SJAL) memiliki peringkat kepuasan keseluruhan yang positif untuk bulan Januari, Februari, dan Maret, dengan skor masing-masing 88, 84, dan 82 poin. Departemen bendahara memiliki kepuasan kerja yang baik pada bulan Maret dan April, tetapi kepuasan kerja menurun pada bulan Mei dan Juni, mencapai 76-74.

Kepuasan baik dicapai oleh departemen Manajer Pabrik pada bulan Januari (90), Februari (85), dan Maret (84). Sementara itu, skor rata-rata Kepuasan membaik selama bulan April, Mei, dan Juni, turun dari 82 menjadi 75. Asisten Manajer, sementara itu, memiliki skor rata-rata kepuasan yang baik yaitu 90, 89, dan 85 untuk bulan Januari, Februari, dan Maret. Hasil kepuasan kerja turun dari 80 menjadi 75 pada bulan April, Mei, dan Juni, yang cukup baik. Dari Januari hingga April, Kepala Administrasi mencapai skor sangat baik dengan rata-rata 80 hingga 88. Kabar baik: kepuasan kerja turun dari 77 menjadi 75 pada bulan Mei dan Juni. Sementara itu, sektor K3 mengalami penurunan kinerja dari 75 pada bulan April, 74 pada bulan Mei, dan 72 pada bulan Juni, yang cukup baik.

Selain itu, dari April hingga Juni, terjadi penurunan kepuasan kerja di departemen Logistik, dengan skor rata-rata 72, yang cukup baik, turun dari 75. Setiap bulan, tampaknya kepuasan kerja karyawan semakin memburuk, yang jelas bisa menurunkan semangat kerja karyawan.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). objek penelitian ini adalah perusahaan PT. Sumatera Jaya Agro Lestari (PT.SJAL) Lubuk Malako Jl Lubuk Malako, Solok Selatan, Sumatera Barat. Populasi penelitian ini mencakup seluruh orang yang terlibat, termasuk staf kantor. Sebanyak 45 orang yang bekerja di PT. Sumatera Jaya Agro Lestari (PT. SJAL) sebagai karyawan tetap di Jl. Lubuk Malako, Solok Selatan, Sumatera Barat. Teknik pengambilan sampel total sampling karena

jumlah populasi yang ada dalam kantor tersebut kurang dari 100, jadi jumlah sampel yang ada dalam penelitian ini berjumlah 45 orang yaitu seluruh karyawan yang berkerja di kantor PT. Sumatera Jaya Agro Lestari (SJAL).

Jenis data dalam Penelitian ini yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. sumber dalam Penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. dalam Penelitian ini Menggunakan Teknik Pengumpulan data berupa Wawancara, Kuesioner dan dokumentasi. uji instrumen penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas. Kemudian melakukan uji Deskriptif (TCR), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan anlisis regresi linier berganda (uji T).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskripsi Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di kantor PT. Sumatera Jaya Agro Lestari (SJAL) Sei Lesung Estate yang berjumlah 45 orang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepribadian, budaya organisasi, dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan. Karakteristik responden dalam penelitian ini diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir untuk memberikan gambaran umum mengenai profil responden.

Karakteristik Responden

Berikut disajikan rekapitulasi deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir dalam satu tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Rekapitulasi Deskripsi Responden

No	Kategori	Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
A	Jenis Kelamin			
1		Laki-Laki	33	73,3%
2		Perempuan	12	26,7%
		Total	45	100%
B	Usia			
3		20-30 Tahun	7	15,6%
4		31-40 Tahun	24	53,3%
5		41-50 Tahun	7	15,6%
6		>50 Tahun	7	15,6%
		Total	45	100%
C	Pendidikan Terakhir			
7		SLTA/Sederajat	5	11,1%
8		D3	11	24,4%
9		S1	27	60,0%
10		S2	2	4,4%
		Total	45	100%

Sumber: Data SPSS 25 (Data diolah, 2026)

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 33 orang (73,3%), sedangkan perempuan berjumlah 12 orang (26,7%). Hal ini menunjukkan bahwa komposisi tenaga kerja di PT. Sumatera Jaya Agro Lestari (SJAL) Sei Lesung Estate didominasi oleh laki-laki.

Ditinjau dari aspek usia, mayoritas responden berada pada rentang usia 31-40 tahun dengan jumlah 24 orang (53,3%). Sementara itu, kelompok usia 20-30 tahun, 41-50 tahun, dan

>50 tahun masing-masing berjumlah 7 orang (15,6%). Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada usia produktif, yang umumnya memiliki pengalaman kerja dan tingkat kematangan yang cukup dalam menjalankan tugas.

Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, mayoritas responden memiliki pendidikan S1 yaitu sebanyak 27 orang (60,0%). Selanjutnya diikuti oleh pendidikan D3 sebanyak 11 orang (24,4%), SLTA/ sederajat sebanyak 5 orang (11,1%), dan S2 sebanyak 2 orang (4,4%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki tingkat pendidikan yang cukup tinggi, yang dapat mendukung peningkatan kualitas kerja dan profesionalisme dalam organisasi.

Secara keseluruhan, karakteristik responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan laki-laki, berada pada usia produktif (31–40 tahun), serta memiliki tingkat pendidikan S1. Profil ini memberikan gambaran bahwa responden memiliki potensi yang cukup baik dalam memahami dan merespon variabel-variabel yang diteliti, sehingga diharapkan hasil penelitian dapat mencerminkan kondisi yang sebenarnya di lingkungan perusahaan.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang seharusnya diukur. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Corrected Item-Total Correlation* dengan membandingkan nilai r_{hit} dengan r_{tabel} sebesar 0,248 pada taraf signifikansi 5%. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$.

Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Jumlah Item	Rentang r Hitung	r Tabel	Keputusan
1	Kepribadian (X1)	9	0,516 - 0,709	0,248	Valid
2	Budaya Organisasi (X2)	15	0,391 - 0,655	0,248	Valid
3	Work Life Balance (X3)	9	0,328 - 0,716	0,248	Valid
4	Kepuasan Kerja (Y)	15	0,317 - 0,723	0,248	Valid

Sumber: Data SPSS 25 (Data diolah, 2026)

Berdasarkan Tabel 3, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel memiliki nilai r_{hi} yang lebih besar dibandingkan dengan r_{tabel} (0,248). Pada variabel kepribadian (X1), terdapat 9 item yang seluruhnya dinyatakan valid dengan rentang nilai korelasi antara 0,516 hingga 0,709. Variabel budaya organisasi (X2) memiliki 15 item dengan rentang nilai 0,391 hingga 0,655 yang juga seluruhnya valid.

Selanjutnya, variabel *work life balance* (X3) terdiri dari 9 item dengan nilai korelasi antara 0,328 hingga 0,716, yang menunjukkan bahwa seluruh item memenuhi kriteria validitas. Demikian pula pada variabel kepuasan kerja (Y), terdapat 15 item dengan rentang nilai 0,317 hingga 0,723, yang semuanya dinyatakan valid.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam instrumen penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan mampu mengukur variabel kepribadian, budaya organisasi, *work life balance*, dan kepuasan kerja secara tepat dan konsisten sesuai dengan tujuan penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standart Nilai	Kesimpulan
Kepribadian	0,717	0,60	Realiabel
Budaya Organisasi	0,820	0,60	Realiabel
Work Life Balance	0,612	0,60	Realiabel
Kepuasan Kerja Karyawan	0,867	0,60	Realiabel

Sumber : Data SPSS 25 (Data diolah tahun 2026)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui uji reliabilitas nilai Cronbach's Alpha besar dari r tabel (0,60). Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang di ujikan sudah reabel.

Uji Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk menggambarkan persepsi responden terhadap variabel kepribadian, budaya organisasi, *work life balance*, dan kepuasan kerja karyawan. Pengukuran dilakukan menggunakan nilai rata-rata (*mean*) dan Tingkat Capaian Responden (TCR). Nilai TCR digunakan untuk menginterpretasikan kategori penilaian responden, apakah termasuk sangat baik, baik, cukup, atau kurang.

Rekapitulasi Analisis Deskriptif TCR

Berikut disajikan rekapitulasi hasil analisis deskriptif TCR untuk seluruh variabel penelitian:

Tabel 5. Rekapitulasi Hasil Analisis Deskriptif TCR

No	Variabel	Jumlah Item	Skor Rata-Rata	Mean	TCR (%)	Kriteria
1	Kepribadian (X1)	9	174,56	3,88	77,56	Baik
2	Budaya Organisasi (X2)	15	169,20	3,76	75,20	Baik
3	Work Life Balance (X3)	9	178,11	3,96	79,20	Baik
4	Kepuasan Kerja (Y)	15	176,13	3,91	78,29	Baik

Sumber: Data SPSS 25 (Data diolah, 2026)

Berdasarkan Tabel 6, dapat diketahui bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini berada pada kategori baik. Variabel *work life balance* (X3) memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 3,96 dengan TCR 79,20%, yang menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi karyawan sudah cukup baik dirasakan oleh responden. Selanjutnya, variabel kepuasan kerja (Y) memiliki nilai mean sebesar 3,91 dengan TCR 78,29%, yang juga berada dalam kategori baik, menunjukkan bahwa secara umum karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya.

Variabel kepribadian (X1) memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,88 dengan TCR 77,56%, yang mengindikasikan bahwa karakteristik kepribadian karyawan tergolong baik dalam mendukung pekerjaan. Sementara itu, variabel budaya organisasi (X2) memiliki nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 3,76 dengan TCR 75,20%, meskipun masih berada dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi telah berjalan dengan cukup baik, namun masih memiliki ruang untuk peningkatan.

Secara keseluruhan, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap seluruh variabel penelitian berada dalam kondisi yang baik. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja di PT. Sumatera Jaya Agro Lestari (SJAL) Sei Lesung Estate sudah cukup kondusif dalam mendukung kepuasan kerja karyawan, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan untuk mencapai kategori sangat baik.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 6. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std.	3.74976795
	Deviation	

Most Differences	Extreme	Absolute Positive	.082
		Negative	-.069
Test Statistic			.082
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
 - b. Calculated from data.
 - c. Lilliefors Significance Correction.
 - d. This is a lower bound of the true significance.
- Sumber : Data SPSS 25 (Data diolah tahun 2026)

Sebagaimana terlihat pada tabel diatas, uji normalitas Kolmogorov Smirnov menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,200, yang lebih tinggi dari pada ambang batas signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa penelitian ini terdistribusi secara teratur berdasarkan temuan uji normalitas.

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kepribadian (X1)	.705	1.418	Tidak terjadi multikolinearitas
Budaya Organisasi (X2)	.781	1.280	Tidak terjadi multikolinearitas
Work Life Balance (X3)	.686	1.459	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Data SPSS 25 (Data diolah tahun 2026)

Berdasarkan pada tabel uji multikolienaritas di atas dapat diketahui bahwa nilai tolerance variabel Kepribadian (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Work Life Balance (X3) lebih besar dari angka tolerance > 10% dan pada nilai VIF dapat diketahui bahwa nilai VIF itu lebih besar dari nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tidak terdapat terjadi multikolinearitas. Dengan demikian tahap pengolahan data dapat dilanjutkan ke pengolahan berikutnya.

Tabel 8. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Alpha	Keterangan
Kepribadian (X1)	0,151	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Budaya Organisasi (X2)	0,116	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Work Life Balance (X3)	0,506	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Data SPSS 25 (Data diolah tahun 2026)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh pada seluruh variabel memperoleh nilai sig ≥ 0,05. Artinya semua variabel tidak terjadi heteroskedaktisitas.

Tabel 9. Uji Regresi Linear Berganda

Variabel Terikat	Konstanta dan Variabel Bebas	Koofisien Regresi
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Konstanta (a)	3.459
	Kepribadian (X1)	0.504
	Budaya Organisasi (X2)	0.262
	Work Life Balance (X3)	0.642

Sumber : Data SPSS 25 (Data diolah tahun 2026)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 3.459 + 0.504 (X1) + 0.262 (X2) + 0.642 (X3) + e$$

Berdasarkan pada tabel 4.16 diatas diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda tersebut memberikan asumsi bahwa:

1. Nilai konsan sebesar 3.459 artinya jika variabel yang diteliti, dalam hal ini Kepribadian (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Work Life Balance (X3) bernilai nol, maka Kepuasan Kerja bernilai sebesar 3.459 satuan.

2. Nilai koefisien regresi Kepribadian (X1) sebesar 0.504, apabila Kepribadian (X1) meningkat satu-satuan maka Kepuasan Kerja juga akan meningkat sebesar 0.504 satuan dengan asumsi variabel lain tidak mempegaruhi perubahan atau konstan.
3. Nilai koefisien regresi Budaya Organisasi (X2) sebesar 0.262, apabila Budaya Organisasi (X2) meningkat satu-satuan maka Kepuasan Kerja juga akan meningkat sebesar 0.262 satuan dengan asumsi variabel lain tidak mempegaruhi perubahan atau konstan.
4. Nilai koefisien regresi Work Life Balance (X3) sebesar 0.642, apabila Work Life Balance (X3) meningkat satu-satuan maka Kepuasan Kerja juga akan meningkat sebesar 0.642 satuan.

Uji Hipotesis

Tabel 10. Uji uji T (Parsial)

Variabel Bebas	t tabel	t hitung	Sig.	α	Kesimpulan
Kepribadian (X1)	1.682	3.994	0.000	0,05	H ₁ diterima
Budaya Organisasi (X2)	1.682	3.294	0.002	0,05	H ₂ diterima
Work Life Balance (X3)	1.682	3.271	0.002	0,05	H ₃ diterima

Sumber : Data SPSS 25 (Data diolah tahun 2026)

Sebagai hasil dari uji-t parsial sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa:

1. Untuk variasi Kepribadian (X1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dilakukan uji t dengan sig. < alpha yaitu 0,000 < 0,05 dan t hitung > ttabel yaitu 3.994 > 1,682. Nilai hipotesis nol (H0) ditolak, hipotesis alternatif (Ha) diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Sumatera Jaya Agro Lestari (PT. SJAL) Sei Lesung Estate.
2. Untuk variasi Budaya Organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dilakukan uji t dengan sig. < alpha yaitu 0,002 < 0,05 dan t hitung > t tabel yaitu 3.294 > 1,682. Nilai hipotesis nol (H0) ditolak, hipotesis alternatif (Ha) diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Sumatera Jaya Agro Lestari (PT. SJAL) Sei Lesung Estate.
3. Untuk variasi Work Life Balance (X3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dilakukan uji t dengan sig. < alpha yaitu 0,002 < 0,05 dan t hitung > t tabel yaitu 3.271 > 1,682. Nilai hipotesis nol (H0) ditolak, hipotesis alternatif (Ha) diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Sumatera Jaya Agro Lestari (PT. SJAL) Sei Lesung Estate.

Pembahasan

Pengaruh Kepribadian Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, ditemukan bahwa nilai sig. < alpha yaitu 0,000 < 0,05 dan thitung > ttabel yaitu 3.994 > 1,682. Nilai hipotesis nol (H0) ditolak, hipotesis alternatif (Ha) diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Sumatera Jaya Agro Lestari (PT. SJAL) Sei Lesung Estate.

Kepribadian mencerminkan pola perilaku, cara berpikir, serta sikap individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Karyawan yang mampu mengelola emosi, memiliki sikap positif, serta mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja cenderung merasa lebih nyaman dan puas dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini penting mengingat karakteristik pekerjaan di PT. SJAL yang menuntut ketahanan fisik dan mental, serta kemampuan bekerja di lingkungan yang relatif terpencil.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori (A. Arianto, 2019) Faktor kepribadian juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja akan tergapai apabila terdapat kesesuaian antara tipe serta karakteristik kepribadian dengan kedudukannya sehingga karyawan merasa sebagai bagian yang tak terpisah dari organisasi.

Selain itu, temuan ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Ningsih & Rijanti, 2021) dengan judul "Pengaruh kepribadian, work-life balance, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja" hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, ditemukan bahwa nilai sig. < alpha yaitu $0,002 < 0,05$ dan thitung > ttabel yaitu $3.294 > 1,682$. Nilai hipotesis nol (H_0) ditolak, hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Sumatera Jaya Agro Lestari (PT. SJAL) Sei Lesung Estate.

Budaya organisasi yang baik tercermin dari nilai-nilai yang dianut bersama, seperti kerja sama tim, ketelitian, orientasi hasil, serta keberanian dalam mengambil keputusan. Budaya yang jelas dan konsisten mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan rasa aman, serta meningkatkan keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori (Mulyandi & Rusly, 2021) Budaya organisasi dapat diibaratkan sebagai falsafah, ideologi, nilai, keyakinan dan norma-norma yang fungsinya mengikat dalam sebuah organisasi. Semakin kuat budaya organisasi, akan semakin membentuk suatu nilai dan norma bagi anggotanya dalam melakukan suatu tindakan. Umumnya Budaya organisasi dibawa dan ditentukan oleh pemimpin organisasi yang sudah secara bersama-sama disepakati oleh seluruh anggotanya. Budaya organisasi yang sudah dihayati dan diterima oleh setiap anggotanya dapat memberikan dampak timbulnya kepuasan kerja karyawan perusahaan tersebut.

Selain itu, temuan ini juga mendukung penelitian (Baribin & Saputri, 2020) yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan" hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Posmi Steel Indonesia.

Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga, ditemukan bahwa nilai sig. < alpha yaitu $0,002 < 0,05$ dan thitung > ttabel yaitu $3.271 > 1,682$. Nilai hipotesis nol (H_0) ditolak, hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Sumatera Jaya Agro Lestari (PT. SJAL) Sei Lesung Estate.

Work Life Balance yang baik memungkinkan karyawan untuk mengelola waktu, energi, dan keterlibatan emosional secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Karyawan yang memiliki keseimbangan tersebut cenderung tidak mudah mengalami stres kerja, kelelahan, serta konflik, sehingga dapat bekerja dengan lebih nyaman dan produktif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori (Maharani et al., 2023) Work Life Balance penting untuk dicapai oleh karyawan karena dengan mengamati keseimbangan kepuasan, karyawan dapat merasakan bahwa mereka mampu menyamakan antara kehidupan pribadi dengan rutinitas kantornya. Maka dari itu, adanya Work Life Balance mampu menunjang atau mewujudkan kepuasan kerja seorang karyawan, di mana nantinya hal ini akan bermanfaat pula bagi suatu perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Organisasi sebaiknya menerapkan work-life balance dalam rangka menaikkan persentase kepuasan kerja karena penting untuk organisasi menyadari bahwa pekerja tidak hanya menghadapi peran dan masalah di tempat kerja, tetapi juga di luar pekerjaan.

Selain itu, temuan ini juga mendukung penelitian (Rondonuwu et al., 2018) yang berjudul "Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado" Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa "Ada pengaruh Work-life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel kepribadian, budaya organisasi, dan work life balance secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sumatera Jaya Agro Lestari. Variabel kepribadian terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang menunjukkan bahwa semakin baik karakteristik kepribadian karyawan, seperti kemampuan mengelola emosi, motivasi kerja, serta moral kerja, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Selain itu, budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang didukung oleh kerja sama tim, komunikasi terbuka, serta nilai-nilai organisasi yang kuat mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif. Selanjutnya, work life balance turut memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang berarti bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, serta fleksibilitas dalam pengaturan kerja, berperan penting dalam meningkatkan kenyamanan dan kepuasan karyawan. Secara keseluruhan, ketiga variabel tersebut menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam organisasi.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, beberapa saran yang dapat diberikan adalah bahwa PT. Sumatera Jaya Agro Lestari disarankan untuk lebih memperhatikan aspek kepribadian karyawan melalui pengembangan kemampuan pengelolaan emosi, peningkatan motivasi kerja, serta pembinaan moral kerja agar kepuasan kerja dapat meningkat secara optimal. Selain itu, perusahaan juga perlu terus membangun dan memperkuat budaya organisasi yang positif dengan meningkatkan kerja sama tim, komunikasi yang terbuka, serta pemberian penghargaan terhadap kinerja karyawan guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Di sisi lain, perusahaan juga disarankan untuk memperhatikan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan melalui kebijakan jam kerja yang fleksibel, pemberian cuti yang memadai, serta dukungan terhadap kebutuhan pribadi karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain di luar penelitian ini, seperti disiplin kerja, promosi jabatan, dan motivasi kerja, yang berpotensi memberikan kontribusi lebih besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Sementara itu, bagi kalangan akademisi, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan dokumentasi ilmiah yang bermanfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

Referensi :

- Al-Azhar Ferdinand Taufik, R., Nasrul, Asfahyadin Aliddin, L., & Conny. (2025). Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Plaza Inn Kendari. *Jurnal HUMANIS: Halu Oleo Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 171-176. <https://doi.org/10.55598/homanis.v2i1.32>
- Alvionita, S., & Marhalinda, M. (2024). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. *Ikraith-Ekonomika*, 7(2), 112-121. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2.3340>

- Arianto, A. (2019). Pengaruh kepribadian terhadap kepuasan kerja karyawan starwood furniture Indonesia. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 13(1), 25–34.
- Arianto, D. A. N., & Choliq A, A. (2019). Pengaruh Kepribadian Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Starwood Furniture Indonesia. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 13(1), 25–34. <https://doi.org/10.55208/kn2vhm84>
- Ayu Puspitas Sari, Syarwani Ahmad, & Helmi Harris. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jambura Journal of Educational Management*, 8(1), 97–113. <https://doi.org/10.37411/jjem.v2i2.642>
- Azizah, S. & I. N. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bisma Narendra Di Cibitung Kabupaten Bekasi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen Vol.2, No.8 Agustus 2024 e-ISSN: 3025-7859; p-ISSN: 3025-7972, Hal 649-662 DOI: Https://Doi.Org/10.61722/Jiem.V2i8.2357*, 2(8), 1–14.
- Baribin, D. P., & Saputri, C. B. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kepuasan kerja karyawan. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 46–61.
- Bina, U., & Informatika, S. (2024). Pengaruh Work Life Balance Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia. 3(11), 146–152.
- Dunn, A. M., Hofmann, O. S., Waters, B., & Witchel, E. (2011). Cloaking malware with the trusted platform module. In *Proceedings of the 20th USENIX Security Symposium* (pp. 395–410).
- Fillhumaam, F., Nurcholis, G., & Nurahaju, R. (2019). Hubungan Stres Kerja Dan Kepribadian Dengan Burnout Pada Anak Buah Kapal (Abk) Kri “X” Tni Angkatan Laut Surabaya. *Jurnal Sains Psikologi*, 8(2), 199–206. <https://doi.org/10.17977/um023v8i22019p199>
- Indrastuti, S. (2021). Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Kompetensi Karyawan Pada Mutiara Merdeka Hotel Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 32(2), 98–107. [https://doi.org/10.25299/kiat.2021.vol32\(2\).8376](https://doi.org/10.25299/kiat.2021.vol32(2).8376)
- Juarsa Badri&teman". (2024). *Perilaku Organisasi* (Y. A. Saputri (ed.); 1st ed.). 2024.
- Kepemimpinan, P. G., & Organisasi, B. (2025). dan work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt . astra international tbk – isuzu. 4(1), 249–260.
- Khairunnisa Khairunnisa, Putri Fadila Batubara, Aisyah Hafizha, & Akhmad Mukhlisin. (2024). Budaya Organisasi dan Faktor-Faktor yang Membentuknya di Sekolah. *Jurnal Bima: Pusat Publikasi Ilmu Pendidikan Bahasa Dan Sastra*, 2(3), 267–274. <https://doi.org/10.61132/bima.v2i3.1071>
- Maharani, C., Kinanti, A. D., Yogiswara, A., Syahputri, D. A., Farisandy, E. D., Maharani, C., Kinanti, A. D., Yogiswara, A., Syahputri, D. A., & Farisandy, E. D. (2023). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Bintaro. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 8(1), 80–98.
- Mandagi, J. G. A., Nelwan, O. S., & Pandowo H.C. (2025). Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kebahagiaan, Dan Kontribusi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Manado Tateli Resort. *Jurnal EMBA*, 13(1), 769.
- Meilani, R., Tarigan, B., Marbun, S. N. B., & Napitupulu, J. (2025). Pengaruh Work Life Balance , Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT Pegadaian Cabang Pasar Merah Medan. 4(2), 2853–2861.
- Mulyandi, M. R., & Rusly, M. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(06), 825–829.

- Murfidah Wildiawanti, Z. N. (2024). Analisis Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kopi Kenangan. *Jurilma: Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 1(1), 42–48. <https://doi.org/10.69533/tgegy93>
- Ningsih, S., & Rijanti, T. (2021). Pengaruh kepribadian, work-life balance, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen*, 13(2), 315–323.
- Nofitasari, T., & Prasetyo, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(4), 709–726. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i4.899>
- Novianti, R., Rahardja, S. J., Muhyi, H. A., & Purbasari, R. (2024). Urgensi Learning Organization dengan Peran Kepemimpinan Digital dan Penerapannya sebagai Budaya Organisasi. *Jurnal USAHA*, 5(1), 8–19. <https://doi.org/10.30998/juuk.v5i1.2516>
- Nuhun, N. A., Tamengkel, L. F., Rumawas, W., Studi, P., Administrasi, I., Ilmu, F., Dan, S., & Ratulangi, U. S. (2025). Pengaruh workliife balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di pt . Telkom indonesia. Xv(iii), 1–8.
- Nurjanah, R., Rofaida, R., & Suryana, S. (2017). Kepribadian Karyawan Dan Budaya Organisasi: Faktor Determinan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement). *Jurnal Manajemen*, 20(2), 310. <https://doi.org/10.24912/jm.v20i2.50>
- Pada, K., Kesawa, P. T., Integra, C., Hardiyanti, S. A., & Purnomo, M. W. (2024). *Pengaruh Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja*. 4(November).
- Palupi, L. S., Nostalia, D. A., & Widyastuti, R. (2025). Pengaruh Kompensasi Dan Benefit Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PtRhee Royal Vannamei Di Kabupaten Sumbawa Nusa Tenggara Barat. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Keuangan Bisnis Digital*, 4(1), 93–100.
- Patimah, T. A., Swadaya, U., Jati, G., & Kunci, K. (2025). Kepribadian , work life balance dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. 14(april), 282–301.
- Putra, R. S. (2021). *Work Life Balance* Pada Pejabat Wanita Yang Ada Di Salah Satu Universitas Di Indonesia. *Ecopreneur*.12, 3(2), 119. <https://doi.org/10.51804/econ12.v3i2.778>
- Restutanti Borman, & Westi. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Budaya Kerja dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Palu Mitra Utama (PMU). *Jurnal Sinar Manajemen*, 8(2), 138–145. <https://doi.org/10.56338/jsm.v8i2.1648>
- Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7(2), 30–39.
- Sasuwe, M., Tewal, B., Uhing, Y., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pt . Air Manado*. 6(4), 2408–2418.
- Septenti, E. R., & Budiarti, W. (2024). Pengaruh Kepribadian, Budaya Organisasi Dan *Work Life Balance* (Wlb) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Timur Megah Steel *Soetomo Management Review*, 2, 168–195.
- Sugiyono. (2017a). Metode KuantitatiSugiyono. (2017). Metode Kuantitatif. In Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (pp. 13–19).f. In *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sugiyono. (2017b). *Metode Penelitian Bisnis* (S. Y. Suryandari (ed.); 3rd ed.). Alfabeta.
- Tumbelaka, S., Alhabsji, T., & Nimran, U. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Intention to Leave (Studi Pada

Pengaruh Kepribadian, Budaya Organisasi dan work Life Balance...

Karyawan Pt.Bitung Mina Utama) Steven Set Xaverius Tumbelaka, Taher Alhabsji,
Umar Nimran. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 94-108.