

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Sobirin. 2007. *Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta: IBPP STIM YKPN.
- Aghazadeh, Hashem. (2015). *Strategic Marketing Management: Achieving Superior Business Performance Through Intelligent Marketing Strategy, 11 th International Strategic Management Conference 2015. Procedia-Social and Behavior Sciences* 207 (2015) 125-134.
- Aslam, M. (2015). Influence of Work Life Balance on Employees Performance: Moderated by Transactional Leadership. *Journal of Resources Development and Management*, 10, 98-103
- Bangun, Wilson. (2012). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Barney & Hesterly. (2010). *Strategic Management and Competitive Advantage Concept and Cases*. Third Edition. New Jersey
- Bataineh, K. adnan. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- David, F. R. (2010). *Manajemen Strategis: Konsep*. Jakarta: Selemba Empat
- Dessler, Gary. (2006). *Manajemen sumber daya manusia, Jilid II*, Jakarta: PT. Indeks.
- Dousin, O., Collins, N., & Kler, B. K. (2019). WoRK-Life Balance, Employee Job Performance and Satisfaction Among Doctors and Nurses in Malaysia. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(4), 306.
- Fadlallah, Abdul. (2015). Impact of Job Satisfaction on Employees Performanc an Application on Faculty of Science and Humanity Studies University of Salman Bin Abdul-Aziz Al Aflaj. *International Journal of Innovation and Research in Educational Sciences* Volume 2, Issue 1, ISSN (Online): 2349-5219
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith C. S. (2013). *Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement*.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich, Donnely. 1997. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku Struktur Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, James, L., 2000. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta: Erlangga.

- Greenhaus et al., (2003). *The relation between work–family balance and quality of life. Journal of Vocational Behavior* 63 (2003) 510–531. [www.elsevier.com/locate/jvb](http://www.elsevier.com/locate/jvb)
- Gu, Z., Siu, R. C. (2009). *Drivers of job satisfaction as related to work performance in Macao casino hotels An intestigation based on employee survey. Contemporary Hospitality Management*, 21, 561-578. <https://doi.org/10.1108/09596110910967809>
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Jogja.
- Hofstede, G. (1980). *Culture’s Consequence: International Differencess in Work – Related Values*. Sage Publication. London.
- Hudson. (2005). *The Case for Work-Life Balance*. 20:20 Series
- Hussein, Ananda Sabil. 2015. *Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Squares (PLS) dengan smartPLS 3.0*. Modul ajar. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Brawijaya
- Isse, H., Abdirahman, H., Najeemdeen, I. S., Abidemi, T., & Ahmad, R. B. (2018). The Relationship between Job Satisfaction, Work-Life Balance and Organizational Commitment on Employee Performance. *Academic Journal of Economic Studies*, 4(3), 12-17. <https://doi.org/10.9790/487X-2005077681>
- Jeffrey H. Greenhaus and Gary N. Powell. (2006). When Work And Family Are Allies: A Theory Of Work-Family Enrichment. *Academy of Management Review* Vol. 31, No. 1. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>
- Johari, J., Yean Tan, F., & Tjik Zulkarnain, Z. I. (2018). Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers. *International Journal of Educational Management*, 32(1), 107-120. <https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2016-0226>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kasiram, M. (2015). *Metodologi Penelitian Kualitatif-Kuantitatif*. Malang : UIN Maliki Press
- Kotter and Heskett (1992). *Corporate Culture and Performance*. New York: The Free Press.
- Larasati, D. P., Hasanati, N., dkk. (2019). *The Effects of Work-Life Balance towards Employee Engagement in Millenial Generation*. 304, 390-394. <https://doi.org/10.2991/acpch-18.2019.93>.
- Little, B., & Little, P. (2006). Employee engagement: Conseptual issues. *Journal of Organizational Cultures, Communications and Conflicts*, 10(1), 111-120.
- Lumonon, R. R. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tirta Investama. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 4671-4680. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i4.25410>.

- Luthans, F. 1995. *Organizational Behavior*. Seventh Edition. Singapore McGraw-Hill.
- Luthans, Fred. 2002. *Organizational Behavior: 7<sup>th</sup> Edition*. New York: McGraw-Hill Inc
- Luthans, Fred, (2005), *Perilaku Organisasi (terj)*, Edisi 10, Yogyakarta: Andi Offset
- Luthans, (2006), *Perilaku Organisasi (terj)*. Edisi 10. Yogyakarta: Andi Offset
- Macey, W. H. and Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*. Vol. 1 No. 1, pp. 3-30.
- Macey, W. H., Schneider, B., Barbera, K. M. and Young, S. A. (2009), *Employee Engagement: Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage*, Wiley-Blackwell, Malden, WA.
- Mangkunegara, AP. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*. Bandung: Rosada.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Maylett, T. M. & Riboldi, J. M. (2008), *The Three Essential Components of Employee Engagement*. Decision Wise Inc (online) (Accessed on 20/09/2013).
- McDonald and Bready. (2005). *The case of Work-Life Balance: Closing the gap between policy and practice*.
- Mercer, M. Carpenter, G. & Wyman, o., (2007), *Engaging employee to drive global business success*. Retrieved 10 Maret 2017.
- Mira, M. S., Chong, Y. V., & Tim, C. K. (2019). *The effect of HRM practices and employees' job satisfaction on employee performance*. *Management Science Letters*, 9 (2019) 771-786
- Mondy, R. Wayne, Noe Robert M., 2016. *Human Resource Management, Tenth Edition*, Jilid I, Penterjemah Bayu Airlangga, M. M., Jakarta: Erlangga.
- Nasution. (2010). *Berbagai Pendekatan dalam Proses Belajar dan Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nimran, Umar, (2004), *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Erlangga
- Porter, M. E. 1994. *Keunggulan Bersaing Menciptakan dan Mempertahankan Kinerja Unggul*. Jakarta: Binarupa Aksara
- Rafsanjani, F., Nursyamsi, I., & Pono, M. (2019). *Pengaruh Work-Life Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. The Effect of Work-Life Life Balance on Employee Performance with Job Stress and Job Satisfaction as Intervening Variables*, 37–42
- Rene, R., & Wahyuni, S. (2018). *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada*

- Karyawan Perusahaan Asuransi Di Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(1), 53–63. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v16i1.6247>
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Rivai, Prof. Dr. H. Veithzal, M. B. A. Et Al. (2011). *Performance Appraisal. Rajawali*.
- Robbins, S. P. (2002), *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi (terj)*, Edisi kelima. Jakarta: Erlangga
- Robbins, S. P. (2003), *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi Aplikasi (terj)*, Edisi Kedelapan, Jakarta: PT. Prehalindo
- Robbins, S. P. dan T. A. Judge, (2008), *Perilaku Organisasi (ter)*, Edisi Duabelas. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, S. P., & Judge, A. T. (2017). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat
- Saina. I., Pio. R.. & Rumawas. W. (2016). Pengaruh *Worklife Balance* dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Adminstrasi Bisnis UNSRAT*, 4(3), 1-9. <https://doi.org/10.3597/jab.4.3.2016.12892>.
- Sauders, Mark., Lewis, Philip., Thornhill, Adrian. 2016. *Research Methods for Business Students*. Seventh edition. England: Harlow.
- Schaufeli, W.B., & Bakker A.B. (2003). *UWES-Utrecht Work Engagement Scale: Test Manual*. *Unpublished Manuscripy*: Departement of Psychology, Utrecht University.
- 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 Behaviour*. 25, 293-315.
- Schein, E. 1990. *Organizational Culture*. American Psychologist.
- Siddhata, A., & Roy, D. (2010). Employee engagement engaging the 21<sup>st</sup> century workforce.
- Siengthai, S. & Pila-Ngarm, P. 2016. The Interaction Effect of Job Redesign and Job Satisfaction on Employee Performance. *Evidence-Based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*, vol. 4, no. 2, 2016, pp 162-180
- Siddhata, A., & Roy, D. (2010). Employee engagement engaging the 21<sup>st</sup> century workforce.
- Simamora Henry. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sobirin, A. (2007). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPPN.

- Sobirin, A. (2009). *Budaya Organisasi: Pengertian, Makna, dan Aplikasinya dalam Kehidupan Organisasi*. Edisi Kedua. UPP STIM YKPN: Yogyakarta
- S. P, Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Soomro, A. A., Breitenecker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), 129-146. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-02-2017-2018>
- Stephen, Robbins (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat. Jakarta
- Sudarmanto, 2014, *Kinerja dan Pengembangan Kompensasi SDM*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: IKAPI
- Sujarweni, V. W. (2015). *Methodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, Edy, (2011), *Budaya Organisasi*, Jakarta: Kencana
- Umar, Husein. 2010. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Vyas, A., & Shrivastava, D. (2017). Factors affecting work life balance- a review. *Pacific Business Review International*, 9(7), 194-200.
- Wambui, M. L., Cherotich, B. B., Emily, T., & Dave, B. (2017). Effects Of Work Life Balance On Employees' Performance In Institutions Of Higher Learning. A Case Study Of Kabarak University. *Kabarak Journal of Research & Innovation*, 4(2), 60-79. <http://eserver.kabarak.ac.ke/ojs/>
- Wibowo, Prof. Dr. & Phil M. S. E. (2014). *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo.
- Zikouridis, F. (2015). *Employee Engagement and Job Satisfaction: a research between their relationship in a real context*

# LAMPIRAN

**KUESIONER**  
**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, *WORK-LIFE BALANCE* DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* (STUDI: PT PRASETIA DWIDHARMA KANTOR MAKASSAR)**

**PETUNJUK PENGISIAN**

1. Mohon kuesioner diisi oleh Bapak/ Ibu untuk menjawab seluruh pernyataan yang telah disediakan
2. Pada tipe pilihan, Bapak/ Ibu dipersilahkan untuk memberi tanda ( √ ) pada kolom jawaban “SS” (sangat setuju), “S” (setuju), “N ( netral), “TS” ( tidak setuju), serta “STS” (sangat tidak setuju), yang dianggap paling tepat.
3. Dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan ini tidak ada yang salah, oleh sebab itu, usahakan tidak ada jawaban yang dikosongkan
4. Saya mengucapkan terima kasih pada Bapak/ Ibu atas partisipasi guna mensukseskan penelitian ini.

**DATA RESPONDEN**

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan
3. Status Pernikahan :  Menikah  Belum menikah
4. Usia :  20 – 30 Tahun  
 31 – 40 Tahun  
 ≥ 41 Tahun
5. Pendidikan Terakhir :  SMA/ SMK  
 DIII  
 Strata 1/ S1  
 Strata 2/ S2

## PERTANYAAN

Pilihlah jawaban yang anda anggap paling sesuai menurut anda, dengan cara memberi tanda ( √ ) pada kolom jawaban yang tersedia.

### 1. Variabel *Employee Engagement*

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
<b><i>Vigor</i></b>						
1	Saya mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja					
2	Saya melakukan usaha maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan					
3	Saya berani untuk bekerja secara jujur					
4	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan					
5	Saya mendedikasikan diri untuk bekerja pada perusahaan					
6	Saya merasa semangat untuk bekerja diperusahaan					
7	Saya bersedia lembur untuk menyelesaikan pekerjaan					
<b><i>Dedication</i></b>						
8	Karyawan bekerja secara antusias					
9	Karyawan merasa bangga bekerja pada perusahaan					
10	Karyawan bekerja secara tekun					
11	Karyawan merasa terinspirasi karena bekerja di perusahaan					
12	Karyawan serius dalam melakukan pekerjaan					
<b><i>Absorption</i></b>						
13	Karyawan aktif dalam suatu proses pekerjaan di perusahaan					
14	Karyawan totalitas dalam melakukan suatu proses pekerjaan					
15	Karyawan berkonsentrasi dan serius dalam melakukan pekerjaan					



2. Variabel *Work-Life Balance*

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
<b><i>Satisfaction Balance</i></b>						
1	Waktu bekerja tidak membatasi saya menjalankan kehidupan pribadi					
2	Beban pekerjaan tidak menjadikan saya sulit menjalani kehidupan pribadi					
3	Saya tidak banyak kehilangan waktu untuk menjalani kehidupan pribadi karena pekerjaan					
<b><i>Time Balance</i></b>						
4	Banyaknya waktu kerja saya tidak menyita urusan pribadi					
5	Aktivitas dalam kehidupan pribadi tidak membuat saya sulit melakukan pekerjaan dengan baik					
6	Kepentingan pribadi tidak menyebabkan pekerjaan saya tertunda					
<b><i>Involment Balance</i></b>						
7	Aktivitas dalam kehidupan pribadi mendukung dan memotivasi saya dalam menjalankan pekerjaan					
8	Suasana dalam pekerjaan mendukung aktivitas yang saya sukai dalam kehidupan pribadi					
9	Senang dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan yang sekarang dijalani					

3. Variabel Budaya Organisasi

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
<b><i>Innovation and risk taking</i></b>						
1	Saya selalu berpikir kreatif dalam mengerjakan pekerjaan saya.					
2	Saya siap mengambil risiko dalam melakukan pekerjaan					
3	Saya terkadang mendapat masalah dalam melakukan suatu pekerjaan yang telah diberikan					
<b><i>Attention to detail</i></b>						
4	Saya dituntut dalam menyelesaikan pekerjaan dengan akurat.					
5	Atasan memberikan arahan yang jelas mengenai pekerjaan yang harus dilakukan					

<b>Outcome orientation</b>						
6	Saya terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan.					
7	Perusahaan memberikan fasilitas dalam menunjang penyelesaian pekerjaan secara optimal					
<b>People orientation</b>						
8	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya tekuni karena dapat memberi manfaat bagi perusahaan dan memotivasi saya dalam bekerja.					
9	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya selalu melakukan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan.					
<b>Team orientation</b>						
10	Saya dituntut menjadi anggota tim yang kompak dan handal dalam menjalankan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang optimal.					
11	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya melakukan koordinasi dengan rekan kerja dan pimpinan.					
<b>Aggressiveness</b>						
12	Saya senantiasa datang tepat pada waktunya dan disiplin waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik.					
13	Saya dituntut bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya.					
<b>Stability</b>						
14	Saya merasa dihargai baik sesama rekan kerja maupun pimpinan sehingga terwujud lingkungan kerja yang baik					
15	Saya merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja saat ini.					

#### 4. Variabel Kepuasan Kerja

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
<b>Pekerjaan</b>						
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini.					
2	Tugas pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya.					

3	Saya bangga terhadap pekerjaan yang saya miliki.					
<b>Upah</b>						
4	Gaji yang saya terima sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan.					
5	Saya sudah puas terhadap tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh perusahaan diluar gaji pokok					
6	Sebagai karyawan di perusahaan ini, saya merasa puas dengan pendapatan yang diterima bila dibandingkan dengan prestasi kerja yang selama ini saya tunjukkan.					
<b>Supervisi/ Pengawas</b>						
7	Komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan					
8	Atasan dalam menegakkan disiplin sangat tegas.					
9	Pada saat bekerja, atasan saya bersedia memberikan bimbingan bila saya tidak memahami pekerjaan yang ditugaskan.					
<b>Rekan Kerja</b>						
10	Setiap tugas dapat saya selesaikan dengan baik bila ada dukungan dari rekan kerja di kantor.					
11	Suasana kekeluargaan dalam bekerja terbina dengan baik.					
<b>Promosi</b>						
12	Kebijakan promosi (kenaikan pangkat, atau jabatan) diperusahaan ini belum sesuai.					
13	Promosi karyawan diperusahaan ini dilakukan secara obyektif.					

## 5. Variabel Kinerja Karyawan

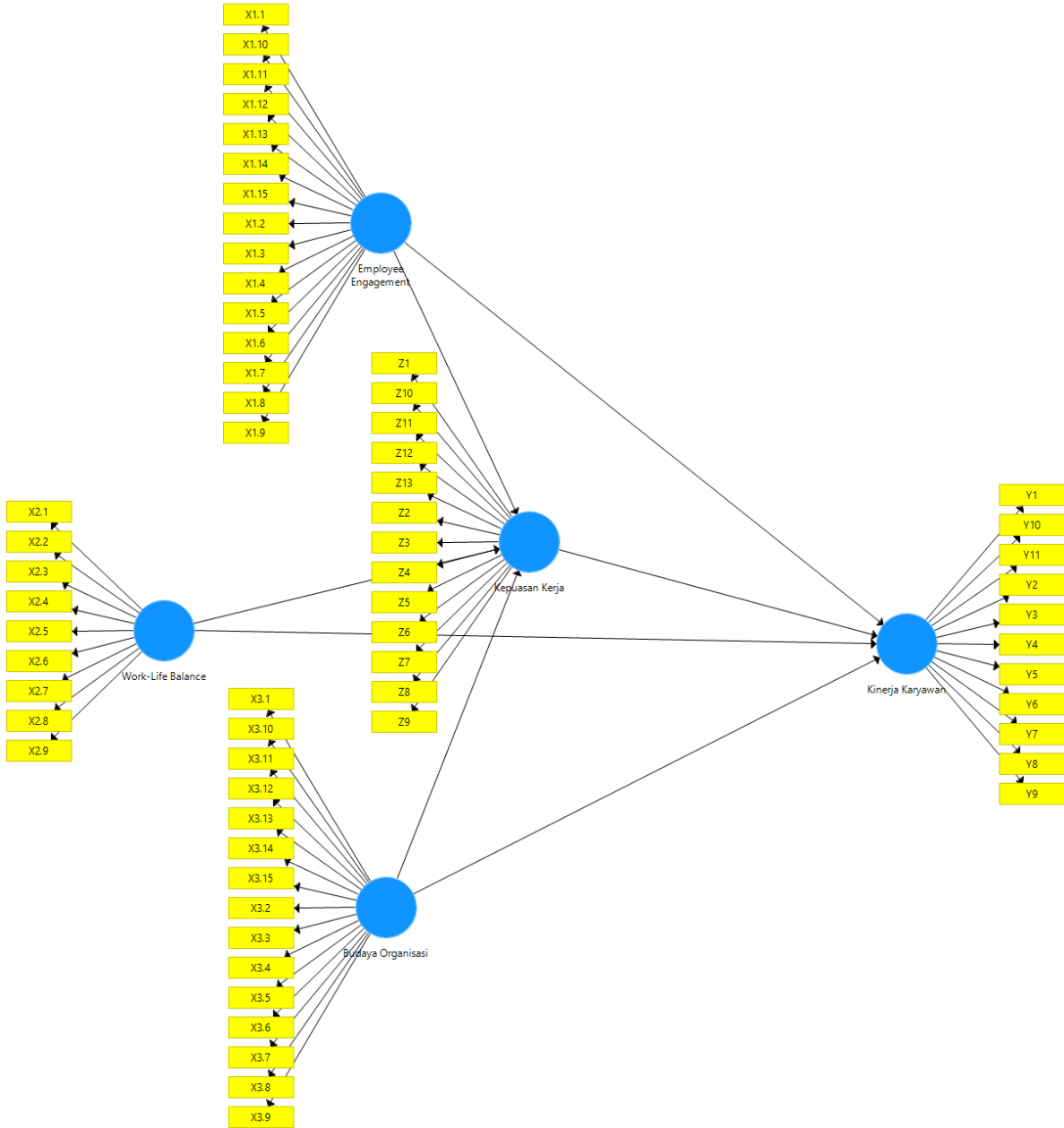
No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
<b>Kualitas Pekerjaan</b>						
1	Saya mampu meminimalkan tingkat kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
2	Saya mampu mengerjakan pekerjaan yang telah ditentukan dengan benar sesuai dengan standar pimpinan					
<b>Produktivitas</b>						
3	Saya mampu bekerja secara efisien dan					

	memanfaatkan waktu yang ada					
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal yang ditetapkan					
<b>Pengetahuan Mengenai Pekerjaan</b>						
5	Saya mampu memahami tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan					
6	Saya mampu menerapkan keterampilan dan keahlian saya dalam bekerja					
<b>Kehandalan</b>						
7	Saya senantiasa dapat diandalkan dalam tindak lanjut atau <i>follow up</i> atas suatu persoalan					
<b>Ketersediaan</b>						
8	Saya senantiasa <i>standby</i> ketika dibutuhkan					
9	Saya memperhatikan catatan kehadiran saya dalam setiap kehadiran					
<b>Ketidaktergantungan</b>						
10	Saya mampu bekerja dengan baik meskipun tanpa supervisi					
11	Saya bekerja menggunakan bantuan rekan kerja seminimum mungkin					

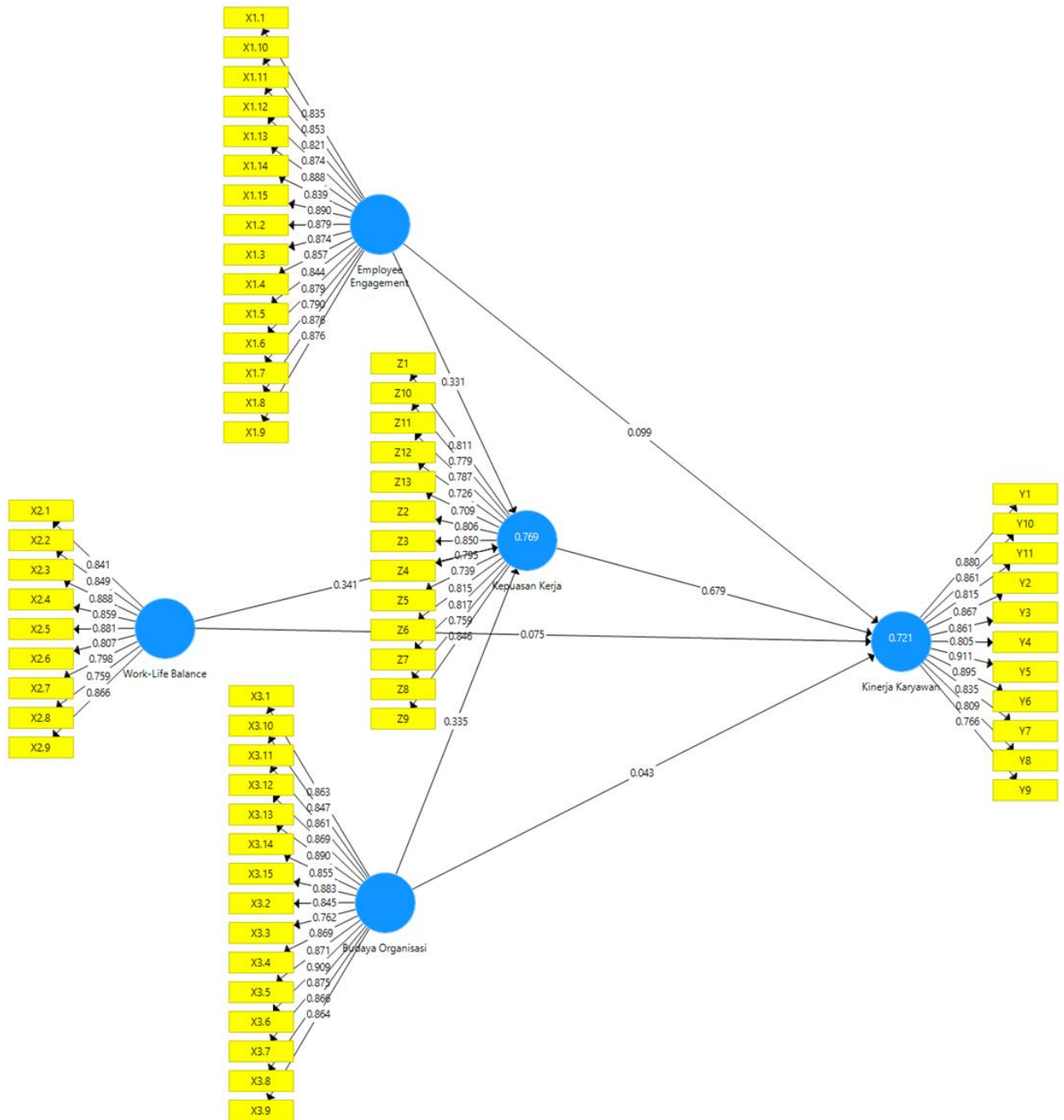
<b>Responden No.</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Umur</b>	<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Masa Kerja</b>	<b>Status Pernikahan</b>
1	Laki-Laki	20-30 thn	S1	≥ 6 thn	Menikah
2	Laki-Laki	31-40 thn	S1	≥ 6 thn	Menikah
3	Laki-Laki	≥ 41 thn	S1	≥ 6 thn	Belum menikah
4	Laki-Laki	31-40 thn	S1	≥ 6 thn	Belum menikah
5	Laki-Laki	31-40 thn	SMA	≥ 6 thn	Menikah
6	Wanita	31-40 thn	S1	≥ 6 thn	Menikah
7	Wanita	31-40 thn	S1	≥ 6 thn	Menikah
8	Laki-Laki	31-40 thn	S1	1-5 thn	Menikah
9	Laki-Laki	20-30 thn	SMA	1-5 thn	Belum menikah
10	Laki-Laki	20-30 thn	SMA	1-5 thn	Menikah
11	Laki-Laki	20-30 thn	SMA	1-5 thn	Menikah
12	Wanita	31-40 thn	S1	≥ 6 thn	Belum menikah
13	Wanita	31-40 thn	S1	≥ 6 thn	Menikah
14	Laki-Laki	31-40 thn	S1	1-5 thn	Menikah
15	Wanita	20-30 thn	SMA	1-5 thn	Belum menikah
16	Wanita	≥ 41 thn	S1	≥ 6 thn	Menikah
17	Wanita	31-40 thn	S1	≥ 6 thn	Belum menikah
18	Laki-Laki	≥ 41 thn	D3	≥ 6 thn	Menikah
19	Laki-Laki	31-40 thn	S1	≥ 6 thn	Belum menikah
20	Laki-Laki	31-40 thn	S1	1-5 thn	Menikah
21	Laki-Laki	31-40 thn	SMA	≥ 6 thn	Menikah
22	Wanita	20-30 thn	S1	≥ 6 thn	Belum menikah
23	Laki-Laki	20-30 thn	SMA	1-5 thn	Menikah
24	Laki-Laki	31-40 thn	S1	1-5 thn	Menikah
25	Laki-Laki	≥ 41 thn	S1	1-5 thn	Menikah
26	Laki-Laki	31-40 thn	S1	1-5 thn	Menikah
27	Wanita	≥ 41 thn	S1	1-5 thn	Menikah
28	Laki-Laki	20-30 thn	SMA	1-5 thn	Belum menikah
29	Laki-Laki	≥ 41 thn	S1	1-5 thn	Menikah
30	Laki-Laki	20-30 thn	SMA	1-5 thn	Menikah
31	Laki-Laki	20-30 thn	SMA	1-5 thn	Menikah
32	Laki-Laki	20-30 thn	SMA	1-5 thn	Menikah
33	Wanita	31-40 thn	S1	≥ 6 thn	Menikah
34	Wanita	31-40 thn	S1	≥ 6 thn	Belum menikah
35	Laki-Laki	31-40 thn	SMA	≥ 6 thn	Belum menikah
36	Laki-Laki	31-40 thn	S1	≥ 6 thn	Menikah
37	Laki-Laki	31-40 thn	S1	≥ 6 thn	Menikah
38	Wanita	31-40 thn	S1	≥ 6 thn	Belum menikah
39	Wanita	31-40 thn	S1	≥ 6 thn	Belum menikah
40	Laki-Laki	31-40 thn	S1	≥ 6 thn	Belum menikah
41	Laki-Laki	31-40 thn	S1	≥ 6 thn	Menikah
42	Wanita	31-40 thn	D3	≥ 6 thn	Menikah
43	Laki-Laki	31-40 thn	S1	≥ 6 thn	Menikah
44	Laki-Laki	31-40 thn	SMA	≥ 6 thn	Belum menikah



Kerangka Pikir



# Analisis Outer Model



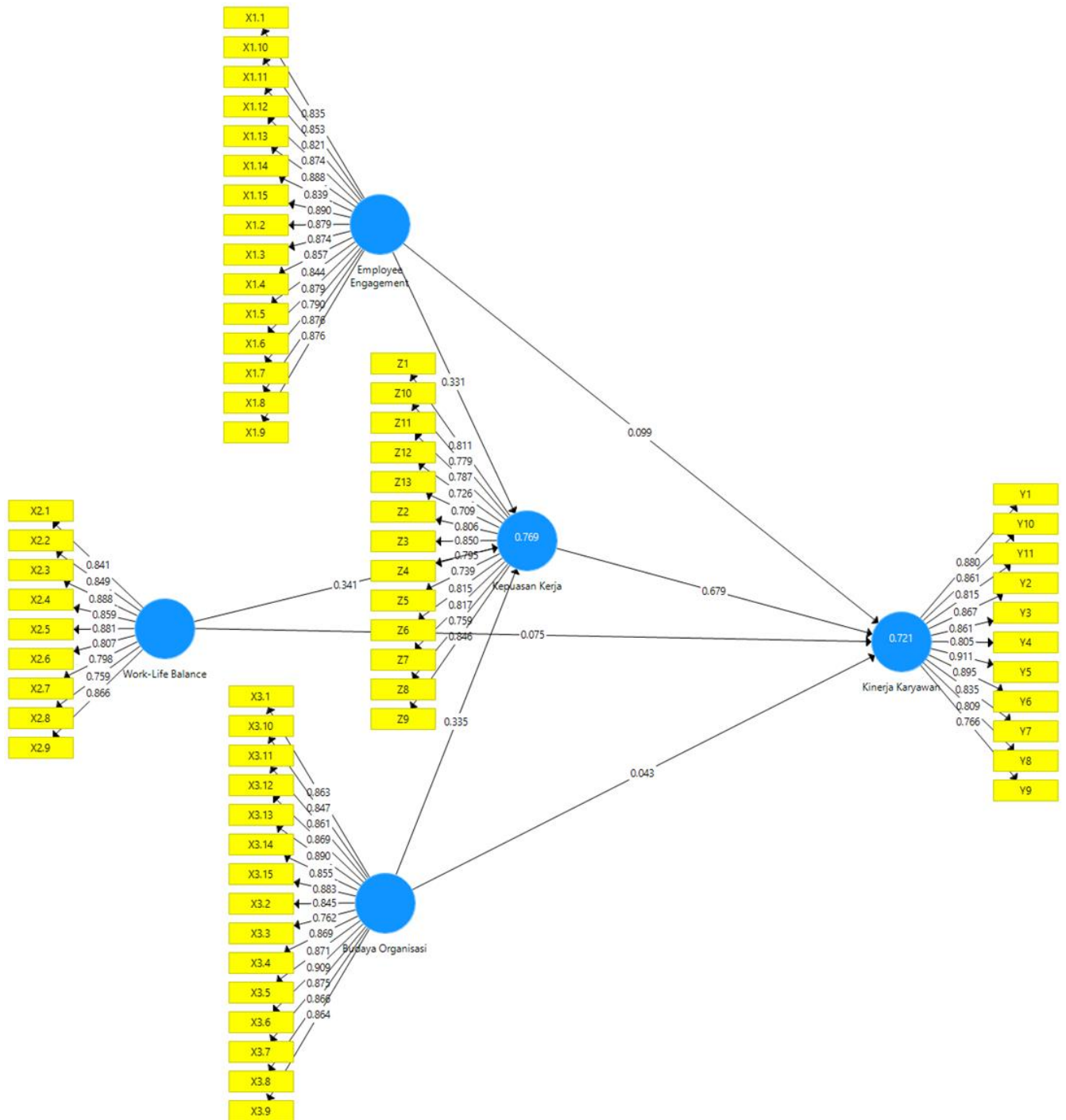


Cross Loading

	Budaya Organisasi	Employee Engagement	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Work-Life Balance
X1.1	0.625	0.835	0.539	0.518	0.460
X1.10	0.616	0.853	0.644	0.608	0.559
X1.11	0.605	0.821	0.674	0.625	0.529
X1.12	0.615	0.874	0.706	0.596	0.606
X1.13	0.523	0.888	0.672	0.544	0.515
X1.14	0.473	0.839	0.610	0.604	0.389
X1.15	0.593	0.890	0.737	0.624	0.541
X1.2	0.520	0.879	0.638	0.589	0.513
X1.3	0.560	0.874	0.618	0.576	0.495
X1.4	0.604	0.857	0.662	0.549	0.477
X1.5	0.512	0.844	0.633	0.566	0.475
X1.6	0.538	0.879	0.664	0.634	0.551
X1.7	0.381	0.790	0.532	0.499	0.456
X1.8	0.610	0.876	0.617	0.613	0.541
X1.9	0.717	0.876	0.729	0.643	0.501
X2.1	0.435	0.397	0.554	0.448	0.841
X2.2	0.571	0.580	0.622	0.667	0.849
X2.3	0.539	0.413	0.599	0.504	0.888
X2.4	0.650	0.522	0.742	0.659	0.859
X2.5	0.490	0.482	0.589	0.548	0.881
X2.6	0.364	0.350	0.457	0.369	0.807
X2.7	0.616	0.568	0.727	0.640	0.798
X2.8	0.501	0.517	0.624	0.575	0.759
X2.9	0.670	0.554	0.694	0.574	0.866
X3.1	0.863	0.501	0.640	0.583	0.552
X3.10	0.847	0.710	0.716	0.650	0.532
X3.11	0.861	0.576	0.638	0.557	0.519
X3.12	0.869	0.579	0.643	0.602	0.571
X3.13	0.890	0.542	0.626	0.470	0.536
X3.14	0.855	0.585	0.693	0.651	0.572
X3.15	0.883	0.643	0.689	0.617	0.544
X3.2	0.845	0.545	0.678	0.617	0.564
X3.3	0.762	0.671	0.694	0.618	0.562
X3.4	0.869	0.526	0.699	0.646	0.639
X3.5	0.871	0.481	0.625	0.548	0.535
X3.6	0.909	0.494	0.703	0.589	0.616
X3.7	0.875	0.624	0.657	0.558	0.562
X3.8	0.866	0.570	0.672	0.559	0.670
X3.9	0.864	0.486	0.655	0.562	0.485
Y1	0.564	0.500	0.677	0.880	0.646
Y10	0.629	0.628	0.742	0.861	0.526
Y11	0.573	0.454	0.683	0.815	0.419

Y2	0.634	0.668	0.701	0.867	0.623
Y3	0.610	0.644	0.725	0.861	0.583
Y4	0.352	0.432	0.656	0.805	0.549
Y5	0.641	0.672	0.805	0.911	0.669
Y6	0.573	0.622	0.808	0.895	0.578
Y7	0.570	0.633	0.689	0.835	0.603
Y8	0.583	0.596	0.688	0.809	0.592
Y9	0.642	0.488	0.665	0.766	0.490
Z1	0.643	0.647	0.811	0.712	0.513
Z10	0.611	0.667	0.779	0.574	0.696
Z11	0.606	0.626	0.787	0.641	0.629
Z12	0.478	0.560	0.726	0.638	0.629
Z13	0.585	0.457	0.709	0.642	0.611
Z2	0.594	0.599	0.806	0.756	0.643
Z3	0.629	0.667	0.850	0.750	0.662
Z4	0.584	0.591	0.795	0.660	0.431
Z5	0.623	0.587	0.739	0.654	0.545
Z6	0.577	0.561	0.815	0.706	0.589
Z7	0.639	0.570	0.817	0.642	0.640
Z8	0.595	0.555	0.759	0.585	0.582
Z9	0.797	0.636	0.846	0.673	0.581

# Analisis Inner Model



### Path Coefficients

	Budaya Organisasi	Employee Engagement	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Work-Life Balance
Budaya Organisasi			0.335	0.043	
Employee Engagement			0.331	0.099	
Kepuasan Kerja				0.679	
Kinerja Karyawan					
Work-Life Balance			0.341	0.075	

Persamaan Struktural :

Kepuasan Kerja = 0,331(Employee Engagement) + 0,341(Work-Life Balance) + 0,335(Budaya Organisasi)

Kinerja Karyawan = 0,099(Employee Engagement) + 0,075(Work-Life Balance) + 0,043(Budaya Organisasi) + 0,679(Kepuasan Kerja)

### Goodness of Fit

Construct Crossvalidated Communality

	SSO	SSE	Q <sup>2</sup> (=1- SSE/SSO)
Budaya Organisasi	660.000	227.270	0.656
Employee Engagement	660.000	235.363	0.643
Kepuasan Kerja	572.000	284.864	0.502
Kinerja Karyawan	484.000	213.259	0.559
Work-Life Balance	396.000	190.463	0.519

R Square

	R Square
Kepuasan Kerja	0.769
Kinerja Karyawan	0.721

$$GoF = \sqrt{\overline{Communality} \times \overline{R^2}}$$

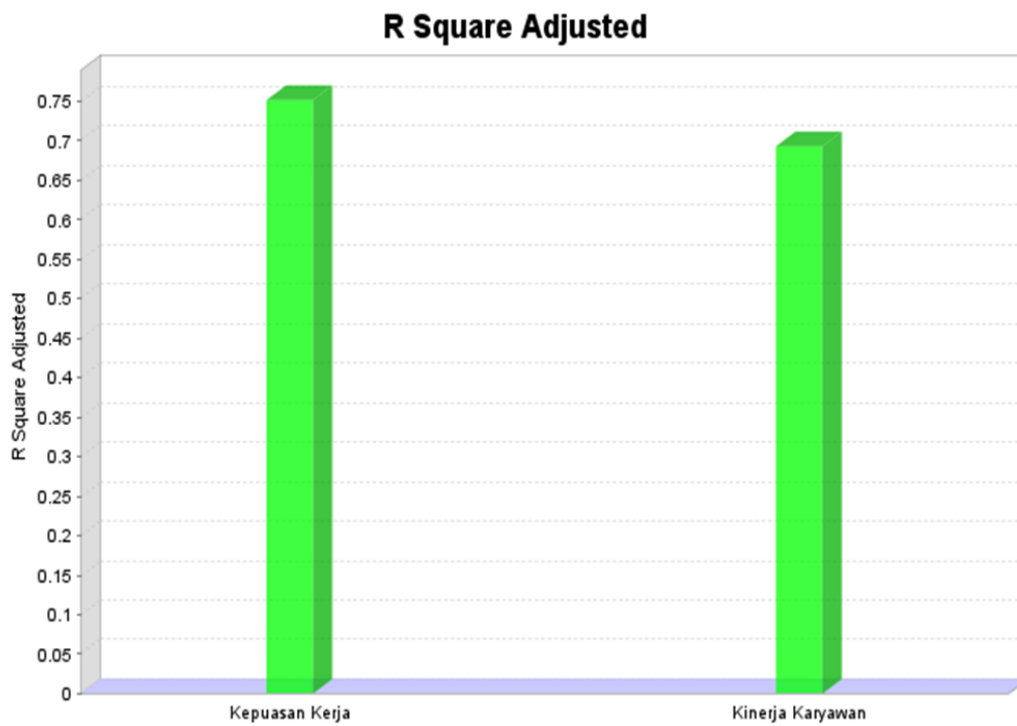
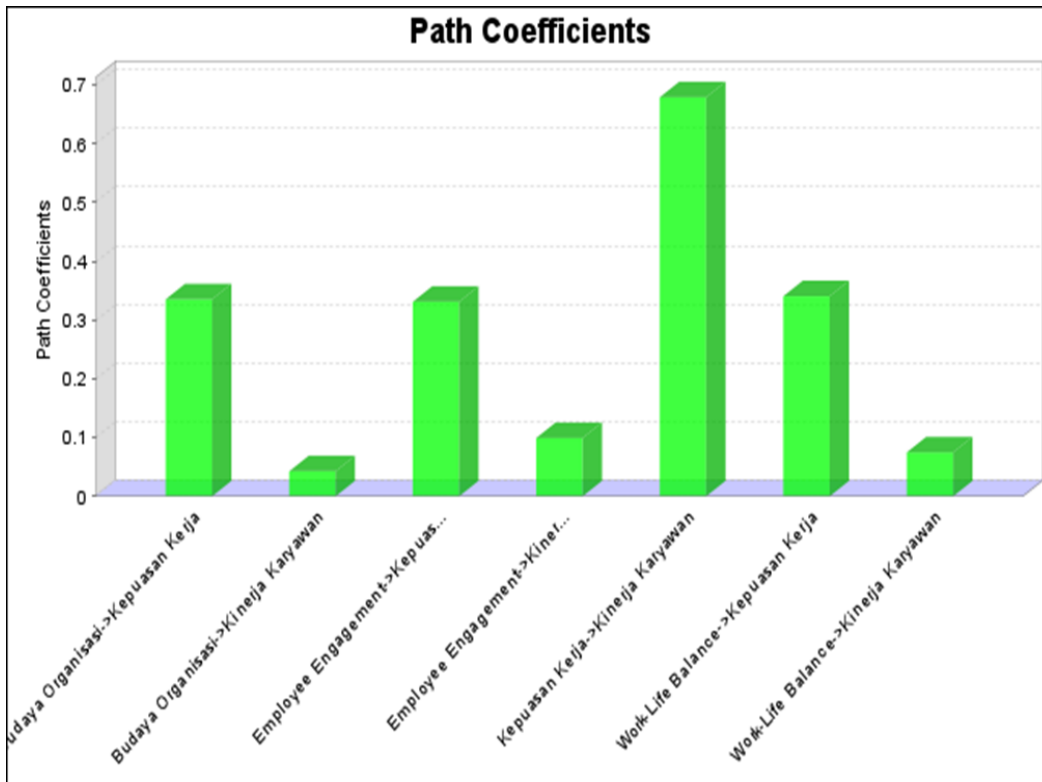
$\overline{Communality}$  = rata – rata Communality

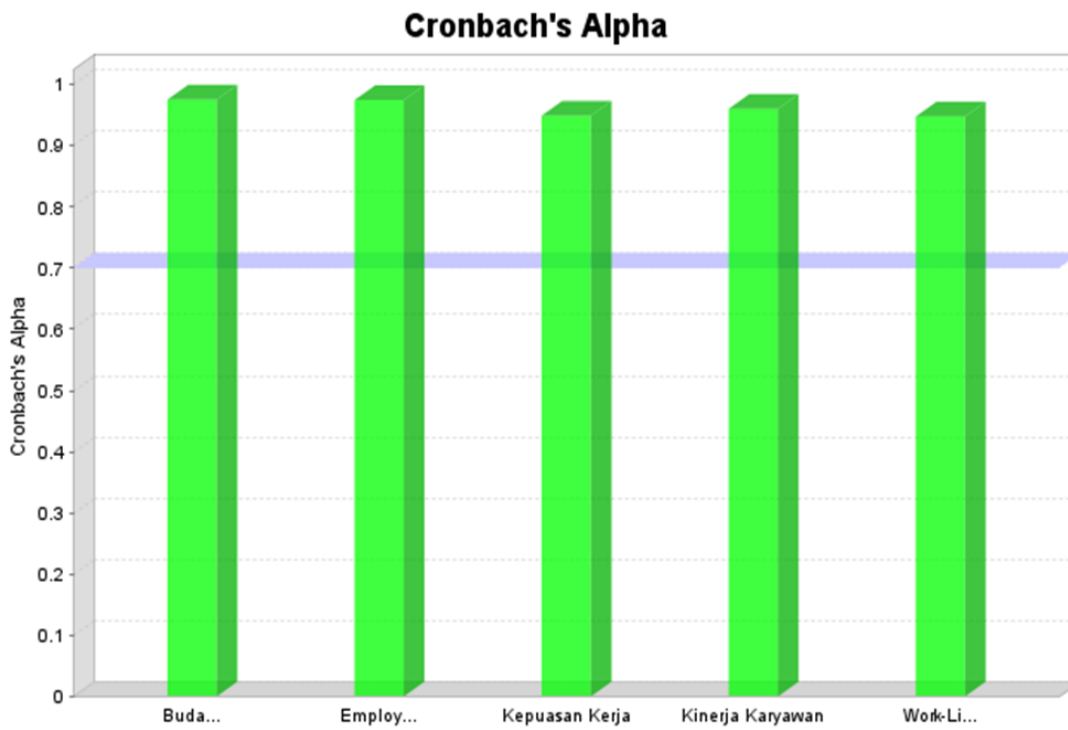
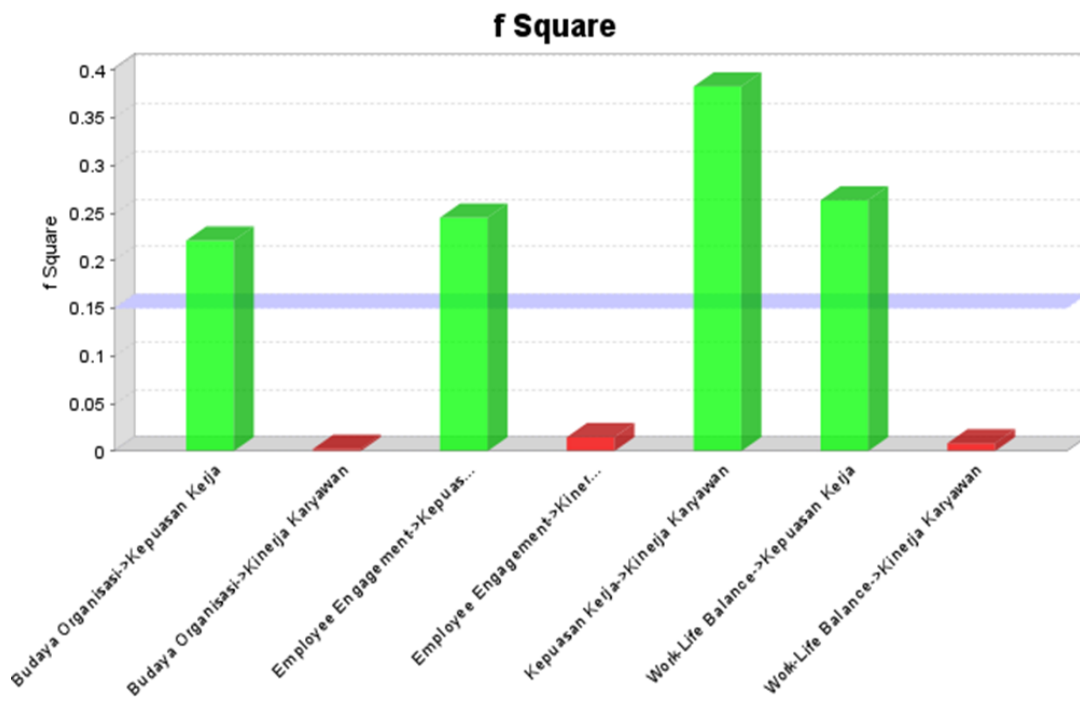
$\overline{R^2}$  = rata – rata R<sup>2</sup>

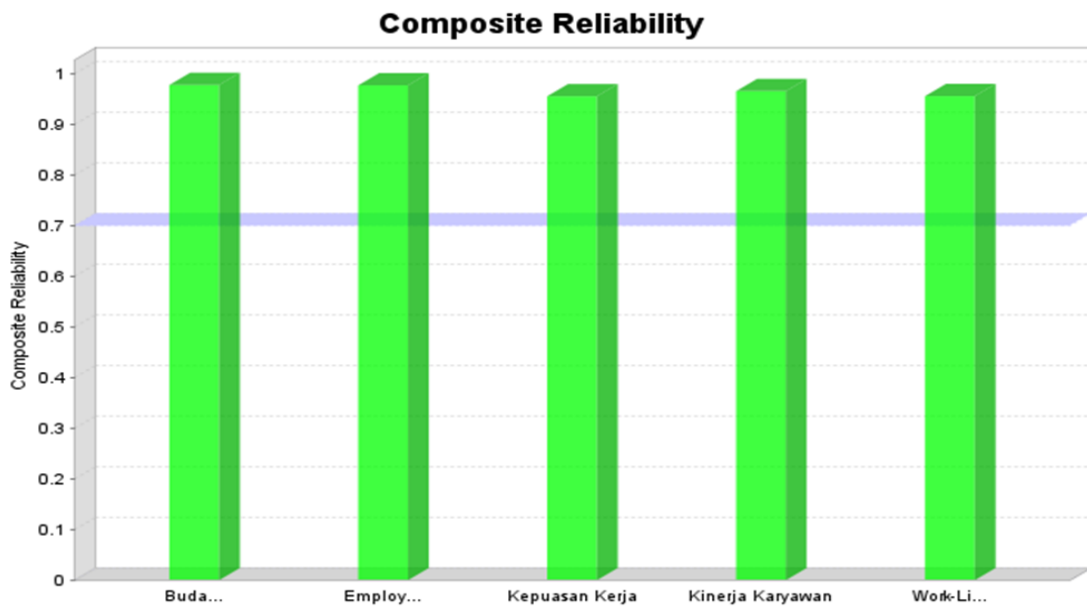
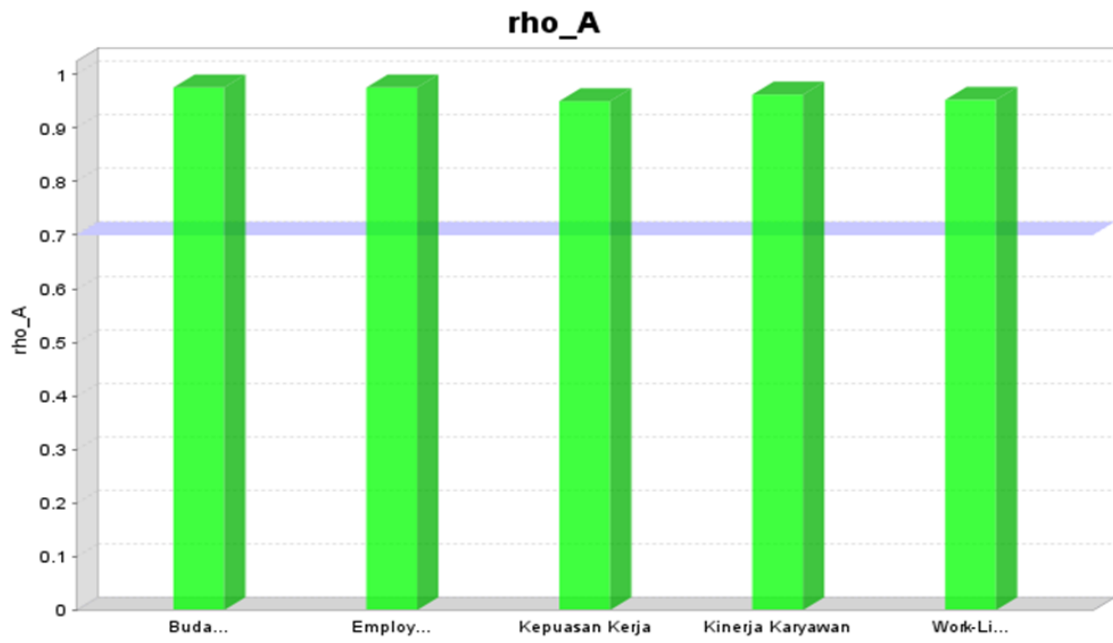
$$GoF = \sqrt{\overline{Communality} \times \overline{R^2}}$$

$$= \sqrt{0.576 \times 0.745}$$

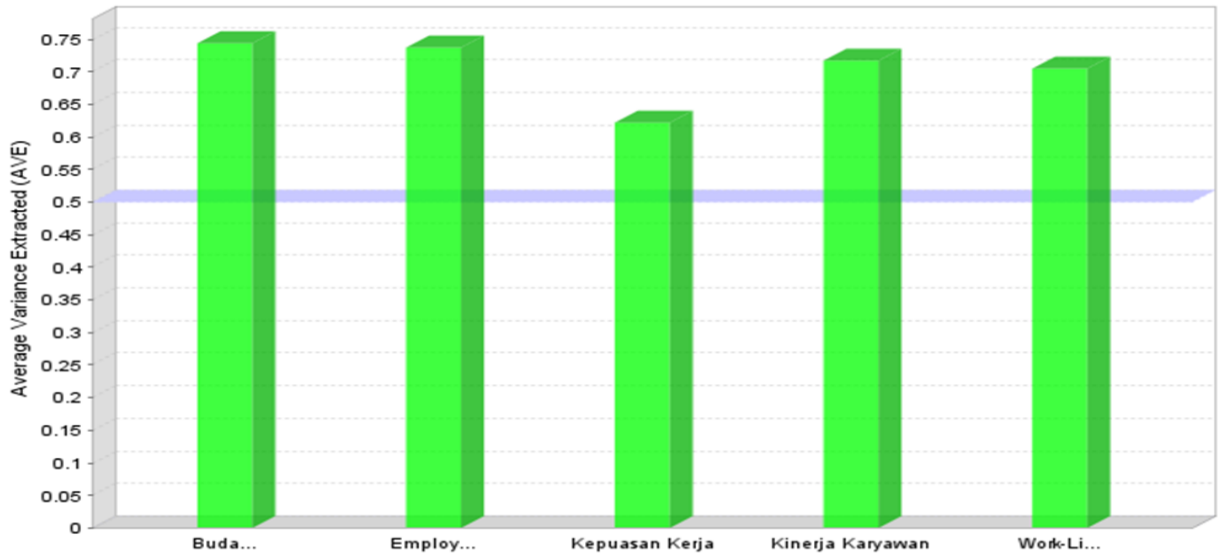
$$GoF = 0,655$$







### Average Variance Extracted (AVE)



### Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

