

*Journal*, 17(1).

- Onyebuchi, O., Obibhunun, L., & Omah, O. (2019). Impact of Employee Job Satisfaction on Organizational Performance IMPACT OF EMPLOYEE JOB SATISFACTION ON ORGANIZATIONAL PERFORMANCE. *Academic Journal of Current Research*, December 2019, 554–563. Onyebuchi, O., Obibhunun, L., & Omah, O. (2019). Impact of Employee Job Satisfaction on Organizational Performance IMPACT OF EMPLOYEE JOB SATISFACTION ON ORGANIZATIONAL PERFORMANCE. *Academic Journal of Current Research*, December 2019, 554–563.
- Permatasari, A. (2016). *Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Kepuasan Kerja dengan Work Family Conflict sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Balai Besar POM di Surabaya*. UNAIR.
- Pramono, I., & Rivai, A. R. (2023). *Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Work Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dengan Work Life Balance Sebagai Mediasi ( Studi Kasus Pada Pegawai KPP Madya Semarang Yang. 7, 39–57*.
- 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>
- Putri, N. C., & Azzuhri, M. (2019). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Employee Engagement dan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai Bali. *Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 7(2).
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 67(4), 698–714. <https://doi.org/DOI:10.1037//0021-9010.87.4.698>
- Robbins, S. P., and Judge, M. (2015). *Perilaku organisasi (edisi 16)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rondonuwu, F., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 30–39.
- Rusdi, M. (2022). *Effect of Workload and Organizational Support on Work-Life Balance ( Study on Midwives of Community Health Centers in East Lombok Regency )*. 09(11), 147–156.
- Santosa, P. I. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Pengembangan Hipotesis dan Pengujiannya Menggunakan Smart PLS*. Andi.
- Satriansyah, H. (2019). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Bank Indonesia Kantor Perwakilan Jawa Tengah). *Universitas Brawijaya*, 1–19. <http://repository.ub.ac.id/id/eprint/170016>
- Say et al. (2020). Pengaruh reward dan insentif terhadap kepuasan kerja agen platinum salah satu perusahaan asuransi di DKI Jakarta. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, Vol. 5(11).
- Sekaran, U. (2014). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis (Research Methods for. Business)* (Buku 1 Edisi). Salemba Empat.
- Septiani, M., & Wijono, S. (2022). Perceived Organizational Support (Pos) Dengan Kepuasan Kerja Selama Masa Pandemi Covid-19. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(3),

538. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v10i3.8484>

- Sholihin, M. & Ratmono, D. (2013). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0*. Penerbit ANDI.
- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2018). Work-Life Balance: an Integrative Review. *Applied Research in Quality of Life*, 13(1), 229–254. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8>
- Siswanto, & Yuliana, I. (2022). Linking transformational leadership with job satisfaction: the mediating roles of trust and team cohesiveness. *Journal of Management Development*, 2. <https://doi.org/10.1108/JMD-09-2020-0293>
- Soomro, A. A., Breitenecker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Relation of work-life balance, work-family conflict and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*, 8(2), 870–880. -work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction%22, *South Asian Journal of Business Studies*,
- Spector, P. E. (2000). *Job Satisfaciton: Application, Assessment, Cause, and Consequences*. (Thousand O). Sage Publications.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofianti, N, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi.
- Sudibjo, N., & Suwarli, M. B. N. (2020). Job embeddedness and job satisfaction as a mediator between work-life balance and intention to stay. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(8), 311–331.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukur, M., & Susanty, A. (2022). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Mnc Investama Tbk (Studi Pada Divisi Sosial Media Dan Media Manajemen). *E-Proceeding of Management*, 9(3), 1064–1610.
- Sulistiyani, E., Hidayat, Y. A., Setiawan, A., & Suwardi, S. (2022). Perceived organizational support, employee work engagement and work life balance: Social exchange theory perspective. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 133. <https://doi.org/10.26623/jreb.v15i2.5336>
- Tamunomiebi, M. D., & Oyibo, C. (2020). Work-Life Balance and Employee Performance: A Literature Review. *European Journal of Business and Management Research*, 5(2), 1–10. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.2.196>
- Tharindu C. Dodanwala, P. S. (2021). Work–family conflict and job satisfaction among construction professionals: the mediating role of emotional exhaustion. <https://doi.org/10.1108/OTH-11-2020-0042>. *On the Horizon*, 29(2), 62–75. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/OTH-11-2020-0042>
- Torki, M., Esmacilzadeh Ghandehari, M., & S. R. (2016). The relationship of work-family conflict with job satisfaction and performance in Iranian football referees. *New Trends in Sport Management*, 3(11), 7184. <https://doi.org/https://www.sid.ir/en/journal/ViewPaper.aspx?i d=607835>
- Ulfiyah, N., Musadieq, M. Al, & Sulisty, M. C. W. (2018). Analisis peranan cuti kerja dalam rangka mengurangi stres kerja karyawan pada PT. Perusahaan Daerah Air Minum. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60(1).
- Vasumathi, A. (2018). Work Life Balance of Women Entrepreneurs - A Literature Survey. *International Journal of Computer Sciences and Engineering*, 29(1), 100–146. <https://doi.org/10.26438/ijcse/v6si9.3437>

- Vidyastuti, V. (2019). Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang. *Eksistensi*, 1(2), 97–109.
- Wattoo, M. A., Zhao, S., & Xi, M. (2018). Perceived organizational support and employee well-being: Testing the mediatory role of work– family facilitation and work–family conflict. *Chinese Management Studies*, 12(2), 469–484. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/CMS-072017-0211>
- Widodo, A. N. M. (2021). The Effect of Perceived Organizational Support on Employee Engagement with Job Satisfaction as a Mediator Variable for Jawaracorpo Employees. In *Frontiers in Neuroscience*. Maulana Malik Ibrahim State Islamic University.
- Wolor, C. W., Kurnianti, D., Zahra, S. F., & Martono, S. (2020). The importance of work-life balance on employee performance millennial generation in Indonesia. *Journal of Critical Reviews*, 7(9), 1103–1108. <https://doi.org/10.31838/jcr.07.09.203>

### KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat, saya Qawayyu Ihtibar mahasiswa Magister Manajemen STIE BPD Jateng. Mohon kesediaan anda untuk mengisi kuesioner dalam penelitian skripsi saya, yang berjudul “Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Job Satisfaction* dengan *Work Life Balance* sebagai Variabel Intervening pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Tengah”. Terima kasih.

#### Identitas Responden

Nama (boleh inisial) :  
 Jenis kelamin : ( ) Laki-laki ( ) Perempuan \*)  
 Usia : ( ) < 25 Tahun ( ) 31 – 35 Tahun  
           ( ) 25 – 30 Tahun ( ) 35 – 40 Tahun  
           ( ) > 40 Tahun  
 Lama Masa Kerja : ( ) 1 – 3 Tahun ( ) 4 – 6 Tahun  
                           ( ) 7-9 Tahun ( ) > 9 Tahun  
 Status : ( ) PNS ( ) PPNPN

Kuesioner *Perceived Organizational Support*, *Job Satisfaction* dan *Work-Life Balance* disusun dengan skala likert dengan jawaban yang terdisir dari 5 jenjang penilaian dengan besar nilai 1 – 5 dengan rincian sebagai berikut :

STS = Bila Bapak/Ibu SANGAT TIDAK SETUJU dengan pernyataan tersebut.

TS = Bila Bapak/Ibu TIDAK SETUJU dengan pernyataan tersebut.

KS = Bila Bapak/Ibu RAGU-RAGU dengan pernyataan tersebut.

S = Bila Bapak/Ibu SETUJU dengan pernyataan tersebut.

SS = Bila Bapak/Ibu SANGAT SETUJU dengan pernyataan tersebut

#### 1. *Perceived Organizational Support (X)*

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
<b>Kesejahteraan Karyawan</b>						
X.1	Saya bisa memenuhi kebutuhan pribadi saya selama bekerja di perusahaan					
X.2	Saya mendapat tunjangan dari perusahaan					
<b>Dukungan Atasan</b>						
X.3.	Atasan mau bertanggung jawab atas kesalahan yang saya lakukan					
X.4	Atasan memberikan umpan balik atas pekerjaan					
<b>Penghargaan</b>						
X.5	Saya mendapat penghargaan atas pencapaian yang didapat					
X.6	Saya diberikan peluang untuk promosi jabatan jika kinerja saya sangat baik					
<b>Kondisi Kerja</b>						
X.7	Saya memiliki rekan kerja yang suportif					
X.8	Saya mendapat fasilitas memadai dalam menunjang pekerjaan					

## 2. Job Satisfaction (Y)

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
<b>Pay (Gaji)</b>						
Y.1	Gaji yang diberikan organisasi sebanding dengan pekerjaan yang saya kerjakan.					
Y.2	Gaji yang diberikan organisasi sebanding dengan standar yang ditetapkan.					
<b>The work it self (pekerjaan itu sendiri)</b>						
Y.3	Anggota organisasi diberi kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan mandiri					
Y.4	Anggota organisasi diberi kesempatan untuk bertanggungjawab sesuai kemampuan.					
<b>Promotion opportunities (kesempatan untuk dipromosikan)</b>						
Y.5	Anggota organisasi diberi kesempatan untuk mendapatkan pendidikan yang lebih tinggi.					
Y.6	Anggota organisasi diberi kesempatan untuk menduduki tingkat jabatan yang lebih tinggi.					
<b>Supervision (pengawasan)</b>						
Y.7	Pemimpin memberikan kritik yang membangun terhadap anggota organisasi dalam segala situasi.					
Y.8	Pemimpin memberikan perhatian berupa saran terhadap anggota organisasi dalam pekerjaan yang sulit					
<b>Co-wokers (rekan kerja)</b>						
Y.9	Rekan kerja membantu memberikan solusi ketika anggota organisasi berada dalam kesulitan					
Y.10	Rekan kerja dapat diajak bekerjasama dalam organisasi.					

## 3. Work-Life Balance (Z)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
<b>Keseimbangan Waktu</b>						
Z.1	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan.					
Z.2	Saya menyisihkan waktu diluar pekerjaan untuk keluarga dan teman.					
<b>Keseimbangan Keterlibatan</b>						
Z.3	Saya memiliki rasa tanggung jawab dan loyal terhadap pekerjaan saya dan perusahaan.					
Z.4	Saya dapat membagi tanggung jawab antara keluarga dan pekerjaan.					
<b>Keseimbangan Kepuasan</b>						
Z.5	Saya merasa puas dengan apa yang sudah saya dapatkan selama ini dalam pekerjaan saya.					
Z.6	Keluarga selalu mendukung karir dan pekerjaan saya.					

### Sumber Kuesioner :

5. Devi Irma Wardhani. 2016. Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatulloh Jakarta.
2. Wahda, Asty Almaida, dan Insany Fitri Nurqamar. (2022). Work Family Conflict dan Kepuasan Kerja : Peran Kebijakan Work-Life Balance, Dukungan Organisasi dan Dukungan Keluarga. Yogyakarta : Deepublish Publisher