

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA DEALER MADE FERRY MOTOR DI DENPASAR

Kadek Jyoti Dewi Narayani¹| Ni Made Dwi Puspitawati^{2*}| Tiara Carina³

^{1,2,3}Universitas Mahasaraswati Denpasar

*korespondensi: dwipuspitawati10@unmas.ac.id

Abstract: Riset ini berarti untuk mengenali akibat budaya lembaga, disiplin kerja, serta *work family conflict* kepada kepuasan kerja pegawai pada Dealer Made Ferry Motor di Denpasar. Riset ini dicoba pada Dealer Made Ferry Motor di Denpasar, pengumpulan sampel dalam riset ini merupakan sampel jenuh, diterima sampel sebesar 44. Tata cara yang digunakan yakni pemantauan, tanya jawab, angket serta pemilihan. Tata cara analisa data dalam riset ini yakni Percobaan regresi linier berganda dan Percobaan t. budaya badan mempengaruhi searah serta penting kepada kepuasan kerja pegawai pada Dealer Made Ferry Motor di Denpasar. Disiplin kerja mempengaruhi searah serta penting kepada kepuasan kerja pegawai pada Dealer Made Ferry Motor di Denpasar. *Work- family conflict* mempengaruhi negatif serta penting kepada kepuasan kerja pegawai pada Dealer Made Ferry Motor di Denpasar.

Kata kunci: budaya organisasi, disiplin kerja, *work-family conflict*, kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kepuasan kerja yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kepuasan kerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia. Dealer Made Ferry Motor di Denpasar merupakan dealer resmi sepeda motor Honda terpercaya di Bali. Berdiri sejak tahun 1992 dan saat ini memiliki 2 *showroom* dan 1 *outlet* yang sudah melayani ratusan ribu pelanggan.

Tabel 1

Jumlah Penjualan Dealer Made Ferry Motor di Denpasar 2019-2023

No.	Tahun	Penjualan (unit)	Target (unit)	Persentase (%)
1	2019	240	250	98%
2	2020	224	250	90%
3	2021	231	250	92%
4	2022	299	300	99%
5	2023	346	300	115%

Sumber: Dealer Made Ferry Motor di Denpasar, (2023)

Berkaitan dengan pemaparan diatas, salah satu dealer yang ikut bersaing kompetitif di dunia otomotif adalah Dealer Made Ferry Motor di Denpasar. Kepuasan kerja banyak yang tidak tercapai pada karyawan di sebuah perusahaan. Tidak jarang

para pemimpin tidak mengetahui faktor-faktor penyebab ketidakpuasan sehingga karyawan merasa tidak puas dalam bekerja. Hasil dari obeservasi yang dilakukan pada Dealer Made Ferry Motor mengalami masalah pada kepuasan kerja karyawannya yang diduga penyebabnya adalah budaya organisasi, disiplin kerja, dan *work family conflict*.

Budaya organisasi sangat berpengaruh penting dalam kemajuan perusahaan yang tumbuh melalui proses perkembangan gagasan yang diciptakan oleh pemimpin perusahaan, kemudian ditanamkan kepada anggota organisasi. Menurut Hendra (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi Sari, dkk. (2022), Pranitasari & Saputri (2020), Damayanti & Ismiyati (2020), Wahab (2021), Krisnaldy, dkk. (2019), dan Suparta & Ardana (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh nyata terhadap kepuasan kerja.

Dalam perusahaan seluruh karyawan memiliki tugas masing-masing yang sudah ditentukan, tetapi belum dilaksanakan dengan maksimal hal ini yang berdampak pada tingkat kepuasan kerja karyawan.

Tabel 2
Rekapitulasi Absensi Karyawan
Dealer Made Ferry Motor di Denpasar 2019-2023

Kriteria Absensi	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023
Sakit	21	31	22	29	28
Ijin	32	45	38	44	35
Alpha	41	58	42	58	45
Jumlah Hari Absen	94	134	102	131	108
Jumlah Hari Kerja	312	312	312	312	312
Jumlah Pegawai	40	38	42	42	42
Persentase	30%	43%	33%	42%	35%

Sumber: Dealer Made Ferry Motor di Denpasar, (2023)

Dari Tabel 2 diketahui bahwa tingkat kehadiran kerja karyawan pada Dealer Made Ferry Motor di Denpasar di tahun 2019 yaitu 30% sedangkan pada tahun 2020 meningkat menjadi 43% dan mengalami peningkatan kembali pada tahun 2022 sebesar 42%. Hal ini disebabkan oleh banyaknya karyawan yang sakit sehari – hari dan banyaknya karyawan absen melebihi batas standar absensi perusahaan pada umumnya. Dan diketahui perusahaan juga kurang memiliki standar absensi perusahaan seperti perusahaan lain karena mayoritas karyawan yang ada pada Dealer Made Ferry Motor di Denpasar ini sudah berkeluarga dan memiliki banyak upacara agama.

Sari & Novita (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk dari rasa hormat seseorang kepada organisasi dan taat terhadap aturan serta mau

menerima hukuman apabila melanggar. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Karmana, dkk. (2024), Mutttajin (2021), Yumhi (2021), Prasetyo & Marlina (2019), Rahayu & Dahlia (2023), dan Azhar, dkk. (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh nyata terhadap kepuasan kerja.

Work- family conflict terjalin bila seorang hadapi kesusahan dalam melaksanakan kedudukan antara profesi serta kedudukan yang lain di dalam keluarga. Perihal ini searah dengan riset yang dicoba oleh Sutardi, dkk. (2020) hasil analisa informasi membuktikan kalau *work- family conflict* mempengaruhi searah serta penting terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya riset yang dicoba oleh Bidadari, dkk. (2024), Stefhany & Sibarani (2022), Silvyana & Wibawa (2019), Ibrahim (2021), serta Mahadewi & Rahyuda (2020) membuktikan kalau *work- family conflict* mempengaruhi minus penting terhadap kepuasan kerja.

Dari hasil tanya jawab bisa diamati kalau waktu karyawan dengan keluarga kerap tersendat serta membuat karyawan terkadang berselisih mengerti dengan keluarga. Karyawan pula hendaknya cerdas memilah durasi antara profesi dengan keluarga, misalnya dengan mengajak keluarga buat tamasya ataupun jalur jalur di hari prei kerja. Dengan sedemikian itu durasi buat bersama keluarga tidak lenyap apalagi karyawan pula dapat menemukan sokongan serta antusias dari keluarga. Dari pemaparan bentrokan di atas membuat periset terpikat buat menghasilkan Dealer Made Ferry Motor di Denpasar selaku responden dalam riset. Kedudukan di dalam keluarga pula besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan, bila ada bentrokan kasus pastinya karyawan itu jadi terhimpit serta tidak fokus hendak profesinya alhasil bisa mengusik kemantapan industri.

Dari uraian diatas, hingga periset mengutip kepala karangan kepala karangan “Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Serta *Work Family Conflict* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dealer Made Ferry Motor di Denpasar”.

LITERATUR

Kepuasan Kerja

Bagi Sutrisno (2019) Kepuasan Kerja yakni tindakan karyawan terhadap profesi yang berkaitan dengan suasana kerja, kerja serupa dampingi karyawan, balasan yang diperoleh dalam kerja, serta keadaan yang menyangkut aspek raga serta intelektual.

Budaya Organisasi

Bagi Hendra (2020) budaya organisasi yakni norma- norma serta agama yang dianut oleh anggota- anggota organisasi dalam rutinitas yang membuat metode orang bersikap dalam rutinitas dikala didalam organisasi yang melainkan organisasi satu dengan organisasi yang yang lain.

Disiplin Kerja

Bagi Sari& Novita (2020) disiplin kerja merupakan tindakan ketaatan terhadap ketentuan serta norma yang legal di sesuatu industri dalam bagan tingkatan kekuatan karyawan dalam menggapai tujuan industri atau organisasi.

Work-Family Conflict

Bagi Elisa (2022), *Work- family conflict* ialah “wujud” bentrokan yang timbul dampak titik berat profesi yang dirasakan seorang diperusahaan pengaruhi tanggung jawab yang pada keluarga

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dalam suatu organisasi, budaya organisasi tidak hendak bertumbuh jadi organisasi yang maju tanpa menjaga budayanya. Bagi Hendra (2020) melaporkan kalau budaya organisasi merupakan norma- norma serta nilai- nilai yang memusatkan sikap badan organisasi.

Bersumber pada riset terdahulu yang dicoba oleh Pranitasari& Saputri (2020), Damayanti& Ismiyati (2020), Wahab (2021), Krisnaldy dkk (2019), serta Suparta & Ardana (2019) melaporkan kalau budaya organisasi mempengaruhi penting terhadap kepuasan kerja. Bersumber pada filosofi serta amatan empiris budaya organisasi, hingga anggapan yang dibesarkan dalam riset ini merupakan:

H1: Budaya organisasi mempengaruhi searah terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dealer Made Ferry Motor.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Disiplin kerja serta area kerja ialah pandangan berarti dalam sesuatu industri ataupun organisasi. Disiplin kerja serta area kerja ialah modal penting dalam industri buat mencapai keberhasilan serta kesuksesan. Sari& Novita(2020) melaporkan kalau disiplin kerja ialah wujud dari rasa segan seorang pada organisasi serta patuh terhadap ketentuan dan ingin menerima ganjaran bila melanggar.

Bersumber pada riset terdahulu yang dicoba oleh Mutttaqijn (2021), Yumhi (2021), Prasetyo & Marlina (2019), Rahayu & Dahlia (2023), serta Azhar, dkk (2020) melaporkan kalau disiplin kerja mempengaruhi penting terhadap kepuasan kerja. Bersumber pada filosofi serta amatan empiris disiplin kerja, hingga anggapan yang dibesarkan dalam riset ini merupakan:

H2: Disiplin kerja mempengaruhi searah terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dealer Made Ferry Motor.

Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Work-family conflict terjalin bila seorang hadapi kesusahan dalam melaksanakan kedudukan antara profesi serta kedudukan yang lain di dalam keluarga. Arti itu pula menghalangi ruang lingkup *work- family conflict* mencakup 1) “*workfamily*” mempunyai arti seorang memiliki kedudukan pada profesi serta keluarga, tidak cuma pada profesi saja ataupun pada keluarga saja; 2) mempunyai

diferensial antara keinginan, angka, serta ikatan sosial dalam kehidupan profesi ataupun keluarga yang bisa memunculkan bentrokan; serta 3) terdapatnya insiden yang mencuat berbarengan alhasil menyebabkan titik berat Darmawati (2019).

Bersumber pada riset terdahulu yang dicoba oleh Ibrahim (2021), Stefhany & Sibarani (2022), Mahadewi & Rahyuda (2020), Silvyana & Karisma (2019), serta Nurfauziah, dkk (2021) hasil analisa informasi membuktikan kalau *work-family conflict* mempengaruhi minus terhadap kepuasan kerja. Bersumber pada filosofi serta amatan empiris *work-family conflict*, hingga anggapan yang dibesarkan dalam riset ini merupakan:

H3: *Work Family Conflict* mempengaruhi minus terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dealer Made Ferry Motor.

METODOLOGI PENELITIAN

Riset ini dicoba pada Dealer Made Ferry Motor, yang menetap di Jalan. Patimura Nomor. 24, Dangin Istana Kaja, Kec. Denpasar Utara, Kota Denpasar, Bali 80231. Alibi dikerjakannya riset ini sebab terdapatnya kejadian terpaut dengan kepuasan kerja karyawan, budaya organisasi, disiplin kerja, serta *work family conflict*. Populasi biasa dalam riset ini merupakan semua karyawan senantiasa Dealer Made Ferry Motor sebesar 44 orang. Riset ini memakai ilustrasi jenuh, ilustrasi jenuh ialah totalitas populasi yang dijadikan ilustrasi. Metode analisa informasi memakai regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Bagi Sugiyono (2019), bila koefisien antara item dengan keseluruhan item serupa ataupun diatas 0,3 hingga item itu diklaim valid, namun bila angka kolerasinya dibawah 0,3 hingga item itu diklaim tidak valid.

Uji Realibilitas

Reliabilitas merupakan indek yang membuktikan sepanjang mana sesuatu perlengkapan juru ukur bisa diyakini ataupun bisa diharapkan. Oleh sebab itu pengesanan reabilitas perlengkapan ukur dimaksudkan buat membuktikan sepanjang mana perlengkapan ukur bisa diharapkan ataupun diyakini dengan memakai angka alpha cronbach lebih besar dari 0,60.

Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Semua *item statement* yang diawasi mempunyai angka *Pearson Correlation* > 0,30 dengan begitu semua item statment variabel itu merupakan valid, alhasil pantas dijadikan instrumen riset.

2. Uji Realibilitas

Variabel yang diawasi mempunyai angka koefisien Cronbach' s Alpha>0, 60. Dengan begitu seluruh instrumen itu merupakan reliabel, alhasil pantas dijadikan instrumen riset.

3. Uji Normalitas

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,00000
	Std. deviation	2,654481
Most Extreme Differences	Absolute	0,088
	Positive	0,046
	Negative	-0,088
Kolmogorov- Smirnov		0,583
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,886 ^{c,d}

Sumber: Data diolah, 2024

Besarnya angka Kolmogorov- Smirnov merupakan sebesar 0, 583 serta nyatasi pada 0, 886. Sebab hasil nyatasi sebesar 0, 886< 0, 05 artinya terdistribusi wajar, alhasil bisa disimpulkan kalau bentuk penuhi anggapan normalitas.

4. Uji Multikolinearitas

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,835	2,631		1,837	0,074		
	Budaya Organisasi	0,484	0,122	0,505	3,965	0,000	0,840	1,190
	Disiplin Kerja	0,432	0,147	0,390	2,931	0,006	0,772	1,295
	Work Family Conflict	-0,268	0,119	-0,291	-2,240	0,031	0,808	1,237

a. *Dependent Variable: Kepuasan Kerja*

Sumber: Data diolah, 2024

Angka *tolerance* dari variabel budaya organisasi, disiplin kerja serta *work family conflict* membuktikan *tolerance* buat tiap variabel > 0, 10 serta mempunyai angka VIF <10, hingga dari itu bentuk regresi tidak ada permasalahan multikolinearitas.

5. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,123	1,501		2,081	0,044
	Budaya Organisasi	-0,019	0,070	-0,048	-0,280	0,781
	Disiplin Kerja	0,018	0,084	0,039	0,219	0,828
	Work Family Conflict	-0,051	0,068	-0,131	-0,752	0,457

a. Dependent Variable: Abs_e

Sumber: Data diolah, 2024

Angka nyatasi sebesar 0,781, angka nyatasi variabel disiplin kerja sebesar 0,828, serta angka nyatasi work family conflict sebesar 0,457. Angka itu mempunyai angka nyatasi lebih besar dari 5%. Perihal ini membuktikan kalau variabel budaya organisasi, disiplin kerja serta work family conflict yang dipakai pada riset ini tidak mempengaruhi dengan cara penting terhadap variabel terikatnya ialah absolute error, hingga dari itu, riset ini bebas dari pertanda heteroskedastisitas.

6. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 6
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,835	2,631		1,837	0,074
	Budaya Organisasi	0,484	0,122	0,505	3,965	0,000
	Disiplin Kerja	0,432	0,147	0,390	2,931	0,006
	Work Family Conflict	-0,268	0,119	-0,291	-2,240	0,031
F Statistik		: 11,090				
Sig F		: 0,000				
R ²		: 0,454				
Adjusted R Square		: 0,413				

Sumber: Data diolah, 2024

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,155 + 0,136 X_1 + 0,128 X_2 + 0,180 X_3 + e$$

- a. Budaya organisasi, disiplin kerja serta work family conflict berharga serupa dengan 0 (nol) hingga kepuasan kerja karyawan pada Dealer Made Ferry Motor di Denpasar.

- b. Budaya organisasi mempunyai arah pengaruh searah terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dealer Made Ferry Motor di Denpasar.
- c. Disiplin kerja mempunyai arah pengaruh searah terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dealer Made Ferry Motor di Denpasar.
- d. *Work family conflict* mempunyai arah pengaruh minus terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dealer Made Ferry Motor di Denpasar.

7. Uji F

Tabel 7
Hasil Uji Signifikansi (Uji F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	252,010	3	84,003	11,090	0,000 ^b
	Residual	302,990	40	7,575		
	Total	555,000	43			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Work Family Conflict, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja						

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil percobaan F dengan angka F jumlah sebesar 11, 090 dengan angka nyatasi percobaan F 0, 000 lebih kecil dari 0, 05. Maksudnya kalau bentuk yang dipakai pada riset ini merupakan pantas. Perihal ini berarti kalau dengan cara simultan budaya organisasi, disiplin kerja, serta work family conflict mempengaruhi searah serta penting terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dealer Made Ferry Motor di Denpasar. Hingga bentuk regresi dibidang bugat ataupun pantas buat mencoba informasi berikutnya.

8. Koefisien Determinasi

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,674 ^a	0,454	0,413	2,752
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				
b. Predictors: (Constant), Work Family Conflict, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja				

Sumber: Data diolah, 2024

Angka *Adjusted R²* = 0, 413 yang berarti kalau sebesar 41, 3% kepuasan kerja karyawan pada Dealer Made Ferry Motor di Denpasar dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi, disiplin kerja, serta *work family conflict* serta lebihnya sebesar 58, 7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diawasi pada riset ini.

9. Uji t

Tabel 9
Hasil Uji t

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,835	2,631		1,837	0,074
	Budaya Organisasi	0,484	0,122	0,505	3,965	0,000
	Disiplin Kerja	0,432	0,147	0,390	2,931	0,006
	Work Family Conflict	-0,268	0,119	-0,291	-2,240	0,031
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

Sumber: Data diolah, 2024

- Disimpulkan kalau budaya organisasi mempengaruhi searah serta penting terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dealer Made Ferry Motor di Denpasar, alhasil anggapan awal (H1) diperoleh.
- Disimpulkan kalau disiplin kerja mempengaruhi searah serta penting terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dealer Made Ferry Motor di Denpasar, alhasil anggapan kedua (H2) diperoleh.
- Disimpulkan kalau *work family conflict* mempengaruhi minus serta penting terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dealer Made Ferry Motor di Denpasar, alhasil anggapan ketiga (H3) diperoleh.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dealer Made Ferry Motor di Denpasar

Hasil analisa membuktikan kalau angka koefisien regresi pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dealer Made Ferry Motor di Denpasar sebesar 0,484 dan hasil percobaan thitung 3,965 dengan angka nyatasi 0,000 < 0,05. Bersumber pada angka itu bisa disimpulkan kalau terus menjadi bagus budaya organisasi mempengaruhi searah serta penting terhadap kepuasan kerja. Ini berarti amat bagus anggapan awal dalam riset ini diperoleh.

Hasil pengetesan awal ini searah dengan hasil dari pengetesan riset terdahulu yang pula mensupport terdapatnya ikatan yang searah serta penting antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan ialah riset yang dicoba oleh Hariyanto, dkk. (2021) yang pula mempelajari elastis budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan yang membagikan hasil kalau dengan tingkatan budaya organisasi bisa tingkatan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dealer Made Ferry Motor di Denpasar

Hasil analisa membuktikan kalau angka koefisien regresi pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dealer Made Ferry Motor di Denpasar sebesar 0,432 dan hasil percobaan thitung 2,931 dengan angka nyatasi $0,006 < 0,05$. Bersumber pada angka itu bisa disimpulkan kalau disiplin kerja mempengaruhi searah serta penting terhadap kepuasan kerja. Ini berarti anggapan kedua dalam riset ini diperoleh.

Hasil pengetesan awal ini searah dengan hasil dari pengetesan riset terdahulu yang pula mensupport terdapatnya ikatan yang searah serta penting antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan ialah riset yang dicoba oleh Putri & Kustini (2021) yang pula mempelajari disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan yang membagikan hasil kalau dengan tingkatan disiplin kerja bisa tingkatan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh *work family conflict* terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dealer Made Ferry Motor di Denpasar

Hasil analisa membuktikan kalau angka koefisien regresi pengaruh *work family conflict* terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dealer Made Ferry Motor di Denpasar sebesar- 0,268 dan hasil percobaan thitung- 2,240 dengan angka nyatasi $0,031 < 0,05$. Bersumber pada angka itu bisa disimpulkan kalau *work family conflict* mempengaruhi minus serta penting terhadap kepuasan kerja. Ini berarti anggapan ketiga dalam riset ini diperoleh.

Hasil pengetesan awal ini searah dengan hasil dari pengetesan riset terdahulu yang pula mensupport terdapatnya ikatan yang minus serta penting antara *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja karyawan ialah riset yang dicoba oleh Rais, dkk. (2024) yang pula mempelajari elastis *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja karyawan yang membagikan hasil kalau dengan menurunkan *work-family conflict* bisa tingkatan kepuasan kerja karyawan.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

- 1) Budaya organisasimempengaruhi searah serta penting terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dealer Made Ferry Motor di Denpasar. Perihal ini berarti terus menjadi bertambah budaya organisasi, hingga hendak tingkatan kepuasan kerja karyawan pada Dealer Made Ferry Motor di Denpasar.
- 2) Disiplin kerja mempengaruhi searah serta penting terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dealer Made Ferry Motor di Denpasar. Perihal ini berarti terus menjadi bertambah disiplin kerja, hingga hendak tingkatan kepuasan kerja karyawan pada Dealer Made Ferry Motor di Denpasar.

- 3) Work family conflict mempengaruhi minus serta penting terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dealer Made Ferry Motor di Denpasar. Perihal ini berarti terus menjadi menyusut permasalahan work family conflict, hingga hendak meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada Dealer Made Ferry Motor di Denpasar.

Limitasi

- 1) Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam riset ini cuma terdiri dari 3 variabel ialah budaya organisasi, disiplin kerja serta work family conflict, sebaliknya sedang banyak aspek lain yang mempengaruhi kepuasan kerja.
- 2) Ruang lingkup dalam riset ini terbatas pada karyawan Dealer Made Ferry Motor di Denpasar.
- 3) Riset ini ialah cross sectional dimana pendekatan yang karakternya sedetik ataupun pada sesuatu durasi saja serta buat membenarkan situasi yang terjalin sepanjang riset serta pergantian yang bisa jadi terjalin tidak bisa dicermati.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2021). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Zanafa Publishing.
- Anjeli, A., et al. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dunia Barusa Meulaboh. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 1(3).
- Azhar, M. E., et al. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1).
- Damayanti, E., & Ismiyati. (2020). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru. *Economic Education Analysis Journal*, 9(1).
- Darmawati. (2019). *Work family conflict (Konflik peran pekerjaan dan keluarga)*. IAIN Parepare Nusantara Press.
- Dewi, & Harjoyo. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Cetakan 1)*. UNPAM PRESS.
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 7(1).
- Elisa, A. R. (2022). Pengaruh work-family conflict, family-work conflict, dan work-life balance terhadap kinerja karyawan perempuan (Studi kasus PT Merpati Mas Nusantara Kediri). *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 2(3).
- Finthariasari, et al. (2020). Pengaruh kualitas produk, display layout, dan variasi produk terhadap kepuasan konsumen. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2).

- Habibi. (2020). *Pengaruh beban kerja dan konflik peran ganda terhadap stress kerja dengan dukungan sosial keluarga sebagai variabel moderating*. Universitas Sumatera Utara.
- Handoko. (2020). *Manajemen personalia & sumberdaya manusia*. BPFE.
- Hari, S. (2019). *Budaya organisasi dan kinerja*. Deepublish.
- Hasibuan. (2020). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah*. Bumi Aksara.
- Hendra. (2020). Pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1).
- Hendrayani. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Niaga Jaya Cabang Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 11(4).
- Ibrahim, M. (2021). Pengaruh work-family conflict dan keterlibatan kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja (Studi pada dosen wanita Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNSRAT). *Jurnal EMBA*, 9(1).
- Karnadi, M. C. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan konsumen dalam membeli sepeda motor Honda pada Astra Motor Padang Jati. *KLASSEN*, 2(1).
- Krisnaldy, et al. (2019). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap motivasi pegawai serta dampaknya terhadap kepuasan kerja (Studi kasus PT Bluebird Pool Tanah Kusir, Jakarta Selatan). *Jurnal Semarak*, 2(2).
- Locke, E. A. (1969). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349). John Wiley.
- Mahadewi, M. C., & Rahyuda, A. G. (2020). Peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh work family conflict dan kompensasi terhadap turnover intention. *Buletin Studi Ekonomi*, 25(2).
- Masuda, A. D., et al. (2019). Cultural value orientations and work–family conflict: The mediating role of work and family demands. *Journal of Vocational Behavior*, 112.
- Muttadjin, I. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dosen. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(2).
- Porter, L. W. (1961). *A study of perceived need satisfaction in bottom and middle management job*. International Text Book Company.
- Pranita, D., & Khusnul, K. (2021). Analisis disiplin kerja karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 18(1).
- Pranitasari, D., & Saputri, C. B. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 11(1).

- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 3(1).
- Prayogo, R. R. (2019). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel intervening studi pada PT Telkom Indonesia Witel Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2).
- Raffenaud, A. (2019). Work and family conflict: A comparative analysis among staff nurses, nurse managers, and nurse executives.
- Rahayu, S., & Dahlia. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1).
- Sapitri, F. C., & Dudija, N. (2020). Pengaruh work-family conflict dan stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita di RS Medika Dramaga Bogor. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(9).
- Sari, E. K., & Novita. (2020). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bumen Redja Abadi - BSD. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 303-311.
- Setyorini, A. D., & Santi, S. A. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai PT. Garuda Indonesia Tbk. *E-Jurnal Akuntansi, 32*(2).
- Silalahi, U. N., & Bangun, Y. R. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 19(2).
- Silvyana, N. P., & Wibawa, I. M. (2019). Peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh work-family conflict terhadap turnover intention Kutabex Beach Front. *E-Jurnal Manajemen, 8*(10).
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen kinerja: Pengelolaan, pengukuran dan implikasi kinerja*. Rajawali Pers.
- Stefhany, N., & Sibarani, M. (2022). Pengaruh work family conflict dan stres kerja terhadap kepuasan kerja wanita menikah. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1).
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kombinasi (Mixed methods)*. CV Alfabeta.
- Suparta, I. W., & Ardana, I. K. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pengembangan Pariwisata Indonesia Persero. *E-Jurnal Manajemen, 8*(6).
- Sutardi, D., et al. (2020). Pengaruh work-family conflict, stres kerja dan social support terhadap kepuasan kerja: Studi kasus pada guru wanita di Tangerang. *Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1).
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan ke-11).



- Wahab, W. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sucofindo Cabang Pekanbaru. *Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi dan Perbankan*, 1(2).
- Wirya, I. W., et al. (2020). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Sedana Murni. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1).
- Wulan, S. (2020). Hubungan kualitas produk dengan kepuasan konsumen pada sepeda motor Yamaha (Studi kasus pada mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan).
- Yumhi. (2021). Pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. *Journal of Management Studies*, 8(2).