



**PENGARUH KONFLIK KEHIDUPAN KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN
KESEJAHTERAAN PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI**

SKRIPSI

**Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh:

ANGGI PUTRI SUSIANA

41221047

FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

BUMIAYU

2025



**PENGARUH KONFLIK KEHIDUPAN KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN
KESEJAHTERAAN PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI**

SKRIPSI

**Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh:

ANGGI PUTRI SUSIANA

41221047

FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

BUMIAYU

2025

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“PENGARUH KONFLIK KEHIDUPAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KESEJAHTERAAN PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI”**.

Oleh

Nama : Anggi Putri Susiana

NIM : 41221947

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomika dan Bisnis

Telah dipertahankan di depan dewan penguji skripsi pada tanggal 25 Agustus 2025.

DEWAN PENGUJI

Nama Penguji

Ketua Tim/Pembimbing

Assoc. Prof. Dr.H.Sutarmin, S.Si.,M.M

NIDN. 0621097401

Penguji I

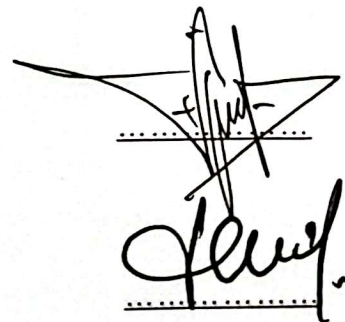
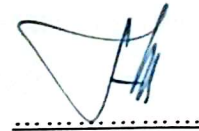
Sugeng Rianto, S.H.,M.Si

NIDN. 0611056503

Penguji II

Sarah Dien Hawa, S.E.,M.Si

NIDN. 0622059001



Diterima dan disahkan

Pada tanggal 22 September 2025

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Mukhlis, S.E.,M.M
NIPY. 16.02.120

Ketua

Program Studi S1 Manajemen



Sarah Dien Hawa, S.E
NIPY. 16.01.101

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Anggi Putri Susiana

NIM : 41221047

Jurusan : Manajemen

Memaparkan dengan jujur, bahwa skripsi ini benar-benar hasil karya saya sepenuhnya, dan tidak ada bagian dari tulisan atau pemikiran orang lain yang saya akui sebagai milik saya, kecuali disebutkan secara tertulis dalam naskah ini dan tercantum dalam daftar pustaka.

Jika kemudian hari nanti terungkap atau dapat dibuktikan bahwa skripsi ini merupakan hasil plagiat, saya siap menerima konsekuensi berupa pencabutan gelar akademik yang telah saya peroleh berdasarkan skripsi ini.

Paguyangan, 25 Agustus 2025

Yang membuat pernyataan


Anggi Putri Susiana

NIM. 41221047

MOTTO PERSEMBAHAN

“Sesungguhnya Alloh tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri “

(Q.A Ar-Ra'd ayat 11)

“Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras. Tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan. Dan tidak ada kemudahan tanpa doa“

(Ridwan Kamil)

“Kamu tidak harus menjadi hebat untuk memulai, tetapi kamu harus mulai untuk menjadi hebat”

(Penulis)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil Allamin, karya ini merupakan bentuk rasa syukur saya kepada Alloh SWT karena telah memberikan nikmat karunia pertolongan yang tiada henti hingga saat ini.

Karya ini saya persembahkan sebagai tanda bukti sayang dan cinta yang tiada terhingga kepada orang tua tercinta, Bapak Warmo Warsidiyono dan teristimewa Ibu Sri Suswati yang telah melahirkan, merawat, membimbing, dan melindungi dengan tulus serta penuh keihlasan, mencurahkan segala kasih sayang dan cintanya, serta yang senantiasa mendoakan, dan memberikan semangat dan dukungan sepenuh hati.

Karya ini juga saya persembahkan kepada buah hati saya Lenora Alea Faradisa yang sudah hadir dalam hidup saya, menjadi inspirasi terbaik dan semangat saya.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur saya panjatkan kepada Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-nya saya dapat menyusun penulisan proposal skripsi ini dengan judul “Pengaruh Konflik kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kesejahteraan Pegawai sebagai variabel mediasi. Penyusunan proposal skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Peradaban Bumiayu. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan proposal skripsi ini, akan sulit bagi saya untuk menyelesaikannya dengan baik. Oleh karena itu, dengan hormat, saya mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Assoc. Prof. Dr. Kadarisman, S.H.,M.Si Selaku Rektor Universitas Peradaban.
2. Bapak Mukhroji, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Peradaban.
3. Ibu Sarah Dien Hawa, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Peradaban.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Sutarmin, S.Si., M.M., selaku dosen pembimbing skripsi yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan serta memberikan masukan yang sangat bermanfaat dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Terimakasih atas pengalaman dan pengetahuan yang telah didapatkan penulis selama menyelesaikan studi ini.

6. Cinta pertama dan pintu surgaku, Ayahanda Warmo Warsidiyono dan Ibu Sri Suswati. Terima kasih atas segala doa dan dukungan yang tidak pernah putus. Memberikan cinta, kasih sayang, doa, dan pengorbanan yang mengiringi setiap langkah untuk menyelesaikan Pendidikan ini. Terima kasih telah mengantarkan saya sampai di titik ini. Terima kasih sudah berjuang untukku, membesarkan dan mendidiku sampai mendapat gelar sarjanaku. Semoga Allah SWT senantiasa menjaga kalian sampai melihatku berhasil dengan keputusanku sendiri. Hiduplah lebih lama.
7. Saudaraku tercinta dan tersayang , kakaku Ricky Fajar Afrilian, S.H, Bifi Kartika Buana Aji, S.H, dan adikku Cinditya Sukma Ayu. Terima kasih sudah menjadi tempat untuk meluapkan segala keresahan hati. Terima kasih atas semangat dan doa yang selalu diberikan kepada penulis. Sukses dan Saling berpegangan tangan untuk menjadi versi paling hebat.
8. Suamiku dan teman hidupku, Khafid Hidayatulloh. Terima kasih atas kesabaranmu menemaniku melewati hari-hari yang panjang selama 4 (empat) tahun dalam menempuh pendidikanku. Terima kasih atas dukungan tanpa syarat, serta doa yang tak pernah henti. Kehadiranmu adalah kekuatan dan ketenanganku.
9. Untuk buah hatiku tercinta, Lenora Alea Faradisa. Hadirmu di dunia ibu adalah anugerah terindah yang Allah berikan kepada ibu. Terima kasih telah menjadi sumber semangat yang paling jujur dan tulus. Hadirmu dan tawamu adalah obat lelahku, pelukmu adalah penguat jiwaku. Semoga kelak engkau bangga memiliki ibu yang tak berhenti belajar demi masa depanmu.

10. Teman-teman Program Studi S-I Manajemen Angkatan 2021, khususnya kepada para sahabat saya tercinta dan terkasih, yaitu Ekky Aulia Rahma Ramadhan, Veni Vauziah, Yunita Ayu Maharani, dan Yunita Zulfatun Ni'mah. Terima kasih sudah menjadi teman, sahabat, keluarga yang selalu menguatkan. Mengambil banyak peran penting dibalik layar, kebersamaan dalam perjuangan dan tidak pernah mengeluh ketika direpotkan. Semoga sama-sama dilancarkan sampai akhir perjuangan. *See u on top guys!*
11. *Last but not last*, untuk diri saya sendiri. Anggi Putri Susiana. Terimakasih sudah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengatur waktu, tenaga, pikiran, serta keuangan dan perekonomian sendiri dengan sangat amat baik sehingga dapat menyelesaikan biaya perkuliahan dengan hasil jerih payah sendiri, mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri. Selamat bergelar sarjana S.M.

Paguyangan, 25 Agustus 2025

Penulis,



Anggi Putri Susiana

NIM. 41221047

ABSTRAK

Fenomena adanya kesenjangan pada penurunan kinerja pegawai menunjukkan capaian kerja yang dihasilkan belum sepenuhnya sesuai dengan standar dan harapan organisasi. Sehingga tujuan penelitian ini untuk menguji dan menganalisis pengaruh konflik kehidupan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh variabel kesejahteraan pegawai. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan sampel menggunakan *probability sampling* dengan metode *random sampling*. Data penelitian ini dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada 200 responden. Hasil analisis menyatakan bahwa: 1) konflik kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, 2) budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, 3) konflik kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kesejahteraan pegawai, 4) budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kesejahteraan pegawai, 5) kesejahteraan pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, 6) kesejahteraan pegawai tidak mampu memediasi pengaruh konflik kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai, 7) kesejahteraan pegawai tidak mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Konflik Kehidupan Kerja, Budaya Organisasi, Kesejahteraan Pegawai, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

The phenomenon of a gap in employee performance decline indicates that the work achievements produced are not fully in accordance with organizational standards and expectations. Therefore, the purpose of this study is to examine and analyze the influence of work-life conflict and organizational culture on employee performance mediated by employee welfare variables. This research method uses a quantitative approach with a sample collection technique using probability sampling with a random sampling method. The research data were collected by distributing questionnaires to 200 respondents. The results of the analysis state that: 1) work-life conflict does not affect employee performance, 2) organizational culture has a positive effect on employee performance, 3) work-life conflict has a positive effect on employee welfare, 4) organizational culture has a positive effect on employee welfare, 5) employee welfare does not affect employee performance, 6) employee welfare is unable to mediate the influence of work-life conflict on employee performance, 7) employee welfare is unable to mediate the influence of organizational culture on employee performance.

Keywords: *Work-Life Conflict, Organizational Culture, Employee Welfare, Employee Performance.*

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
MOTTO PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	ix
<i>ABSTRACT</i>	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN PERUMUSAN MODEL PENELITIAN	11
A. Telaah Pustaka	11
1. Kinerja Pegawai	11
2. Konflik Kehidupan Kerja.....	13
3. Budaya Organisasi	15
4. Kesejahteraan Pegawai.....	19

B. Perumusan Model Penelitian	22
1. Penelitian Terdahulu	23
2. Perumusan Hipotesis.....	27
3. Kerangka Pemikiran/ Konseptual.....	35
BAB III METODE PENELITIAN DAN TEKNIK ANALISIS DATA.....	39
A. Metode Penelitian	39
1. Jenis Penelitian	39
2. Lokasi Penelitian.....	39
3. Waktu Penelitian.....	40
4. Populasi Dan Sampel	40
5. Sumber Data	42
6. Teknik Pengumpulan Data	42
7. Definisi Konsep Dan Operasional Variabel.....	44
B. Teknik Analisis Data	55
1. Analisis Deskriptif	56
2. Analisis <i>SEM (Structural Equation Modeling)</i>	58
3. Evaluasi <i>PLS (Partial Least Square)</i>	59
4. Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	60
5. Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	63
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	71
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	71
1. Profil Singkat RSUD Bumiayu.....	71
B. Gambaran Umum Responden.....	73
C. Analisis Data dan Pembahasan	80

1. Analisis Deskriptif	80
2. Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	92
3. Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	103
4. Pembahasan	121
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	136
A. Kesimpulan.....	136
B.Saran.....	137
DAFTAR PUSTAKA	140
LAMPIRAN	147

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Rekapitulasi Capaian Kinerja Pegawai RSUD Bumiayu	
Tahun 2022 - 2024	2
Tabel 2. Kesenjangan Penelitian Konflik Kehidupan Kerja terhadap	
Kinerja Pegawai	4
Tabel 3. Kesenjangan Penelitian Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai....	5
Tabel 4. Komposisi Populasi.....	40
Tabel 5. Skala Likert	43
Tabel 6. Operasional Variabel Konflik Kehidupan Kerja	47
Tabel 7. Operasional Variabel Budaya Organisasi	49
Tabel 8. Operasional Variabel Kesejahteraan Pegawai	51
Tabel 9. Operasional Variabel Kinerja Pegawai.....	54
Tabel 10. Interpretasi Nilai Indeks	58
Tabel 11. Ringkasan Evaluasi Model PLS	68
Tabel 12. Total Kuesioner	74
Tabel 13. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	75
Tabel 14. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	76
Tabel 15. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	77
Tabel 15. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Jabatan	78
Tabel 17. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	79
Tabel 18. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	80
Tabel 19. Deskriptif Variabel Konflik Kehidupan Kerja.....	82
Tabel 20. Deskriptif Variabel Budaya Organisasi	85
Tabel 21. Deskriptif Variabel Kesejahteraan Pegawai	87

Tabel 22. Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai	90
Tabel 23. Nilai <i>Outer Loading</i> Konstruk Eksogen/ Independen Konflik Kehidupan Kerja.....	93
Tabel 24. Nilai <i>Outer Loading</i> Konstruk Eksogen/ Independen Budaya Organisasi.....	94
Tabel 25. Nilai <i>Outer Loading</i> Konstruk Mediasi Kesejahteraan Pegawai	95
Tabel 26. Nilai <i>Outer Loading</i> Konstruk Endogen/ Dependen Kinerja Pegawai .	95
Tabel 27. Evaluasi Konstruk Reliabilitas dan Validitas (<i>Construct Reliability dan Validity</i>).....	97
Tabel 28. Nilai <i>Cross-Loading</i> pada Evaluasi Validitas Diskriminan.....	98
Tabel 29. Evaluasi <i>Fornell-Larcker Criterion Validity Discriminant</i>	100
Tabel 30. Evaluasi Statistik Kolinearitas (<i>Collinearity Statistic</i>)	100
Tabel 31. Evaluasi Signifikansi dan Relevansi <i>Outer Weights</i>	102
Tabel 32. Evaluasi Statistik Kolinearitas Struktural (<i>Inner VIF</i>).....	104
Tabel 33. Evaluasi Koefisien Determinasi (<i>R-Square</i>)	105
Tabel 34. Evaluasi Koefisien Efek (F^2).....	106
Tabel 35. Evaluasi Relevansi Prediktif (Q^2)	107
Tabel 36. Evaluasi Prediksi PLS (<i>PLS-Predict</i>).....	108
Tabel 37. Signifikansi dan Relevansi Koefisien Jalur (<i>Path Coeficient</i>).....	109
Tabel 38. Konfidensi Interval 97,5%	110
Tabel 39. Pengujian Hipotesis Langsung (<i>Direct Effect</i>).....	113
Tabel 40. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung (<i>Direct Effect</i>)	116
Tabel 41. Pengujian Mediasi (<i>Indirect Effect</i>).....	117
Tabel 42. Hasil Pengujian Mediasi (<i>Indirect Effect</i>)	118

Tabel 43. Kesusaian Model (<i>Model Fit</i>)	119
Tabel 44. Rangkuman Hasil Penelitian	119

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Pemikiran.....	37
Gambar2. Model Penelitian	38
Gambar 3. Struktur Organisasi RSUD Bumiayu	72
Gambar 4. Hasil Uji <i>Outer Model</i>	93
Gambar 5. Hasil Pengujian Hipotesis	112

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	147
Lampiran 2. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022	154
Lampiran 3. Tabulasi Data Konflik Kehidupan Kerja (X1).....	157
Lampiran 4. Tabulasi Data Budaya Organisasi (X2)	161
Lampiran 5. Tabulasi Data Kesejahteraan Pegawai (M).....	165
Lampiran 6. Tabulasi Data Kinerja Pegawai (Y)	169
Lampiran 7. Nilai <i>Loading Factor</i>	173
Lampiran 8. Output <i>Construct Realibility</i>	175
Lampiran 9. Outer Nilai <i>Cross Loading</i>	176
Lampiran 10. Output <i>Fornell-larcker Criterion Discriminant Validity</i>	178
Lampiran 11. Output <i>Collinearity Statistic Outer VIF (Outer VIF)</i>	179
Lampiran 12. Outer Signifikansi dan Relevansi Outer Weight	181
Lampiran 13. Output <i>Collinearity Statistic (Inner VIF)</i>	183
Lampiran 14. Output <i>R²</i>	183
Lampiran 15. Output <i>F²</i>	184
Lampiran 16. Output <i>Q² Predictiv Relevance</i>	184
Lampiran 17. Output Hasil Perhitungan <i>PLS-Predict</i>	185
Lampiran 18. Output Hasil <i>T-Statistik</i>	187
Lampiran 19. Confidence Interval 97,5% dari Koefisien Jalur	187
Lampiran 20. Total <i>Direct Effect</i>	188
Lampiran 21. Histogram Variabel X1-Y (<i>Dirrect Effect</i>)	189
Lampiran 22. Output <i>Indirect Effect</i>	191

Lampiran 23. Output Model (<i>SRMR</i>).....	193
Lampiran 24. Hasil Uji Outer model.....	194
Lampiran 25 Daftar Riwayat Hidup.....	195
Lampiran 26 SK <i>Similarity</i>	196
Lampiran 27 Hasil <i>Similarity</i>	197