

PERAN KEBANGGAAN TERHADAP ORGANISASI SEBAGAI MEDIATOR HUBUNGAN ANTARA KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA

Fitriana Nursinta Sihotang¹, P. Tommy Y. S. Suyasa² & Jap Tji Beng³

¹Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara, Jakarta
Email: fitrinursinta28@gmail.com

²Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara, Jakarta
Email: tommys.fpsi@untar.ac.id

³Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara, Jakarta
Email: t.jap@untar.ac.id

Masuk : 17-04-2019, revisi: 04-09-2019, diterima untuk diterbitkan : 03-10-2023

ABSTRACT

This study was conducted to examine the role of organizational pride as a mediator in the relationship between work-life balance and job satisfaction. Organizational pride is the feeling of pride that individuals experience as a result of identifying with an organization that has a good reputation and track record, in which the individual is involved. Work-life balance is an individual's ability to divide their time equally between work-related interests, such as completing tasks, and non-work or outside work interests, such as family, hobbies, education, and sports. Job satisfaction is a variable that reflects an individual's feelings about their job and aspects of their work environment. The sample size for this study was 111, using convenience sampling. This study is a quantitative study with multiple linear regression analysis methods. The results show that organizational pride is a full mediator in the relationship between work-life balance and job satisfaction. Therefore, organizational pride can increase the influence of work-life balance on job satisfaction. The value of the relationship between work-life balance and organizational pride is $t = 2.53$. The relationship between organizational pride and job satisfaction is $t = 8.43$. The relationship between work-life balance and job satisfaction is $t = 1.16$. Employees who feel comfortable in their job and have effective work-life balance will feel proud to work for the company. Organizational pride reflects strong sense and concern that can enhance employee job satisfaction.

Keywords: work-life balance, organization pride, job satisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menguji Peran Kebanggaan Terhadap Organisasi Sebagai Mediator Hubungan Antara Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja. Kebanggaan terhadap organisasi merupakan perasaan bangga yang individu rasakan sebagai hasil pengidentifikasian diri dengan organisasi yang memiliki reputasi dan rekam jejak yang bagus, di mana individu tersebut terlibat. Keseimbangan kehidupan kerja adalah kemampuan individu untuk membagi waktunya secara seimbang untuk kepentingan yang bersifat pekerjaan, seperti penyelesaian tugas, dan non-pekerjaan atau di luar pekerjaan, seperti keluarga, hobi, pendidikan, dan olahraga. Kepuasan kerja adalah variabel yang merefleksikan perasaan individu mengenai pekerjaannya dan aspek lingkungan kerjanya. Jumlah sampel penelitian adalah 111 dengan menggunakan sampel *convenience sampling*. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebanggaan terhadap organisasi sebagai *full* mediator dalam hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja. Oleh karena itu kebanggaan organisasi dapat meningkatkan pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja. Nilai hubungan keseimbangan kehidupan kerja dan kebanggaan terhadap organisasi adalah $t = 2.53$. Kebanggaan terhadap organisasi dan kepuasan kerja adalah $t = 8.43$. Keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja adalah $t = 1.16$. Karyawan yang memiliki kenyamanan dalam pekerjaannya dan memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang efektif, akan merasa bangga bekerja pada perusahaan tersebut. Kebanggaan terhadap organisasi menunjukkan perasaan yang kuat dan peduli yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: keseimbangan kehidupan kerja, kebanggaan terhadap organisasi, kepuasan kerja

1. PENDAHULUAN

Kepuasan kerja adalah suatu variabel yang merefleksikan bagaimana perasaan individu (intrinsik) mengenai pekerjaannya dan perasaan individu (ekstrinsik) mengenai aspek situasi kerja pada pekerjaannya (Spector, 1997). Dalam bahasa sederhana, kepuasan kerja adalah seberapa jauh individu menyukai pekerjaannya dan seberapa jauh individu tidak menyukai pekerjaannya (Spector, 1997). Menurut Weiss et al. (1967), kepuasan kerja adalah suatu variabel yang merefleksikan perasaan individu mengenai pekerjaannya dan aspek lingkungan kerjanya. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Berdasarkan penelitian Azeem dan Akhtar (2014), *work-life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) berhubungan dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki seseorang dapat memprediksi kepuasan kerja yang dimiliki juga tinggi. Hayman (2005) menjelaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja mengacu pada keseimbangan antara kehidupan yang berkaitan dengan pekerjaan dan non pekerjaan. Individu dengan keseimbangan kehidupan kerja yang baik akan berorientasi pada tugas, mempunyai argumen yang logis, dan berkeinginan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Semakin tinggi keseimbangan kehidupan kerja, semakin tinggi kepuasan kerja.

Pergantian pegawai (*turnover*) merupakan masalah serius yang dihadapi banyak perusahaan, termasuk Kantor Akuntan Publik (KAP). Penelitian Sulistiyo (2017) menunjukkan bahwa dari sejumlah 414 auditor yang diteliti, sebanyak 56,3% karyawan tercatat pernah pindah kerja. Dalam laporan yang dirilis oleh PricewaterhouseCoopers Indonesia (PwC Indonesia, 2017), tercatat bahwa tingkat *turnover* karyawan sebesar 21% pada tahun 2016. Tingginya angka *turnover* karyawan ini berpotensi mempengaruhi efektivitas operasional organisasi. *Turnover* dianggap sangat merugikan bisnis manapun dalam hal biaya pelatihan serta hilangnya pengetahuan dan pengalaman terkait. Pada profesi akuntan publik, produktivitas kerja dapat terganggu akibat *turnover* karena seorang pegawai baru membutuhkan banyak waktu untuk belajar dan beradaptasi dengan lingkungan kerja barunya. Fenomena *turnover* juga dianggap penting karena auditor merupakan modal utama bagi perusahaan. Hubungan antara perusahaan dan klien yang didasarkan pada kepercayaan membuat klien tentu merasa lebih nyaman berurusan dengan karyawan yang sudah mereka kenal (MacLean, 2013; Mustofa, 2014; Jannah et al., 2016).

MacLean (2013) menjabarkan sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi tingginya angka *turnover* pada perusahaan akuntansi. Pertama, besarnya tanggung jawab pada setiap promosi. Akuntan publik kurang lebih dianggap sebagai pekerjaan “*up-or-out*”. Karier akuntan publik dikenal dengan cepat meningkatkan peringkat karyawan, terutama dengan jumlah karyawan baru yang dilatih setiap tahun dan perluasan pasar. Hanya dalam waktu dua tahun bekerja, individu dapat mengambil peran Supervisor di mana dia diberi tanggung jawab untuk memimpin tim rekanan. Salah satu kontributor potensial terhadap tingginya *turnover* adalah anggapan bahwa tidak semua individu cocok untuk posisi kepemimpinan. Kedua, jam kerja yang panjang. Pada penelitian Hermanson et al. (2016), dilaporkan bahwa rata-rata jam kerja *partner* di KAP adalah 61,9 jam per minggu pada musim sibuk (*busy season*) dan 51,4 jam per minggu pada periode musim tidak sibuk (*non-busy season*). Sementara itu, rata-rata jam kerja auditor mencapai 71,7

jam per minggu selama musim sibuk dan 44,5 jam per minggu selama musim tidak sibuk. Menurut MacLean (2013), jam kerja yang panjang dapat memberikan tekanan pada karyawan, terutama karena pekerjaan *auditing* bergantung pada tenggat waktu yang ketat dan tingkat kepuasan klien yang tinggi. Jam kerja panjang ini dapat mengarahkan pada faktor penyebab tingginya angka *turnover* yang ketiga, yakni kesulitan menjaga keseimbangan kehidupan kerja yang ideal. Jam kerja panjang dapat membuat karyawan kesulitan menjalani kehidupan berkeluarga, sehingga seringkali berujung pada keharusan untuk mengorbankan salah satu aspek. Kesulitan dalam menjaga keseimbangan kehidupan kerja yang ideal juga dapat berkontribusi pada kelelahan kerja (*job burnout*). Di KAP, ada beberapa hal lain yang dapat berkontribusi pada *job burnout*, yakni tenggat waktu pekerjaan, perselisihan dengan klien dan kolega, serta perjalanan bisnis yang dipadukan dengan mengurus keluarga. Pada wawancara yang dilakukan Hermanson et al. (2016), karyawan KAP mengaku bahwa tuntutan pekerjaan membuat keseimbangan kehidupan kerja tidak bisa tercapai. Hasil wawancara juga mengungkapkan bahwa meskipun akuntansi publik memiliki aspek menarik seperti kumpulan orang-orang cerdas serta pekerjaan yang beragam dan menantang, namun jam kerja yang panjang, regulasi yang ketat, dan tingkat stres yang tinggi membuat pekerjaan ini tidak menarik untuk dijadikan karier jangka panjang bagi kebanyakan orang.

Penelitian Mas-Machuca et al. (2016) menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berhubungan dengan kepuasan kerja, dengan kebanggaan terhadap organisasi sebagai mediator. Kraemer dan Gouthier (2014) melihat kebanggaan terhadap organisasi sebagai bekal yang positif, mendorong lingkungan kerja yang baik dan yang membutuhkan identifikasi sosial yang tinggi dengan perusahaan. Terkait kebanggaan terhadap organisasi, terdapat hal yang belum dijelaskan dari penelitian Mas-Machuca et al. (2016). Dalam Mas-Machuca et al. (2016), kebanggaan terhadap organisasi hanya dijelaskan dari sisi *attitudinal organization pride* saja. Sedangkan menurut penelitian terdahulu (Gunter & Furnham, 1996; Kraemer & Gouthier, 2014), kebanggaan terhadap organisasi seharusnya terbagi menjadi dua, yaitu *emotional organization pride* dan *attitudinal organization pride*. *Emotional organizational pride* digambarkan sebagai sesuatu yang diskrit dan intens, tapi berumur pendek, pengalaman mental. Sedangkan *attitudinal organization pride* adalah merujuk pada kebanggaan yang individu rasakan di dalam organisasinya, yang bersumber dari persepsi umum terhadap organisasi tersebut (Gouthier & Rhein, 2011).

Dengan demikian, hasil penelitian Mas-Machuca et al. (2016) yang menyatakan kebanggaan terhadap organisasi yang berperan sebagai mediator antara keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja, boleh jadi tetap dapat berfungsi secara penuh sebagai mediator, menjadi tidak berfungsi secara penuh, atau bahkan tidak berfungsi sebagai mediator. Dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk melengkapi hasil penelitian Mas-Machuca et al. (2016) berdasarkan konsep kebanggaan terhadap organisasi dengan dimensi yang lebih lengkap dari Gouthier dan Rhein (2011), berdasarkan konsep kepuasan kerja dengan dimensi yang lebih lengkap dari Weiss et al. (1967), dan berdasarkan konsep keseimbangan kehidupan kerja dari Hayman (2005).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran kebanggaan terhadap organisasi sebagai mediator dalam hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja. Penelitian ini akan melengkapi penelitian Mas-Machuca et al. (2016) yaitu dengan menambahkan konstruk *emotional organization pride* pada variabel kebanggaan terhadap organisasi. Dengan demikian, penjelasan peran kebanggaan terhadap organisasi sebagai mediator hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja lebih lengkap.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah kebanggaan terhadap organisasi berperan sebagai mediator dalam hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja?

2. METODE PENELITIAN

Partisipan penelitian ini adalah auditor Kantor Akuntan Publik (KAP) X dengan status karyawan tetap. Karakteristik ini dipilih dengan asumsi karyawan tersebut sudah mampu memahami pekerjaan dan organisasi tempat dia bekerja, selain itu berdasarkan fenomena yang terjadi di KAP X yaitu tingginya *turnover* yang berakibat pada banyaknya karyawan baru dengan status karyawan kontrak. Partisipan yang terlibat dalam penelitian ini tidak dibatasi berdasarkan usia, jenis kelamin, level jabatan. Adapun populasi sesuai karakteristik yang ditentukan berjumlah 137 orang. Akan tetapi dalam proses pengumpulan data, dari 137 kuesioner yang disebar, kuesioner yang dikembalikan dan valid sebanyak 111. Oleh karenanya, total partisipan dalam penelitian ini berjumlah 111 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *convenience sampling*.

Dalam melakukan pengukuran terhadap variabel kepuasan kerja, penulis melakukan adaptasi terhadap alat ukur *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) milik Weiss dan Dawis. Alat ukur ini mengukur tiga dimensi kepuasan kerja, yaitu: (1) *Intrinsic Satisfaction*, (2) *Extrinsic Satisfaction*, dan (3) *General Satisfaction*. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Buitendach dan Rothmann (2009), pengujian reliabilitas alat ukur kepuasan kerja memiliki reliabilitas yang baik karena $0.960 > 0.7$.

Pengukuran terhadap variabel kebanggaan terhadap organisasi, penulis melakukan adaptasi terhadap alat ukur *Emotional and Attitudinal Organization Pride* milik Gouthier dan Rhein (2011). Alat ukur kebanggaan terhadap organisasi disesuaikan berdasarkan teori dari Gouthier dan Rhein (2011). Alat ukur ini terdiri dari 7 butir. Alat ukur ini mengukur dua dimensi kebanggaan terhadap organisasi, yaitu *emotional organizational pride* dan *attitudinal organization pride*. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mas-Machuca et al. (2016), pengujian reliabilitas alat ukur kebanggaan terhadap organisasi memiliki reliabilitas yang baik yaitu 0.72 dan dengan validitas yaitu 0.71.

Alat ukur keseimbangan kehidupan kerja disusun berdasarkan teori dari Jermy Hayman (Hayman, 2005). Peneliti melakukan adaptasi alat ukur dari Hayman (Hayman, 2005). Alat ukur ini terdiri dari 15 butir. Alat ukur ini mengukur tiga dimensi keseimbangan kehidupan kerja, yaitu: (1) *Work Interference with Personal Life (WIPL)*, (2) *Personal Life Interference with Work (PLIW)*, dan (3) *Work/Personal Life Enhancement (WPLE)*. Pada penelitian yang dilakukan oleh Hayman (2005), pengujian reliabilitas alat ukur keseimbangan kehidupan kerja memiliki reliabilitas yang baik karena $0.960 > 0.7$.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh hasil gambaran kepuasan kerja pada auditor di KAP X. Nilai rata-rata kepuasan kerja adalah $M = 1,06$ dan $SD = 0,31$. Skala kontinum kepuasan kerja minimal adalah 1 dan maksimal adalah 4. Nilai rata-rata skor kepuasan kerja auditor ini cenderung lebih rendah dibandingkan dengan nilai titik tengah alat ukur yaitu 2.50. Artinya, para auditor kurang merefleksikan perasaan individu mengenai pekerjaannya dan aspek lingkungan kerjanya.

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh hasil gambaran keseimbangan kehidupan kerja pada auditor di KAP X. Nilai rata-rata keseimbangan kehidupan kerja adalah $M = 1.11$ dan $SD = 0.38$. Skala kontinum kepuasan kerja minimal adalah 1 dan maksimal adalah 4. Nilai rata-rata skor keseimbangan kehidupan kerja auditor ini cenderung lebih rendah dibandingkan dengan nilai titik tengah alat ukur yaitu 2.50. Artinya, para auditor kurang dapat menyeimbangkan antara jumlah waktu dan upaya (*effort*) seseorang dalam bekerja dengan aktivitas pribadinya, yang dilakukan untuk menjaga suatu harmoni kehidupan.

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh hasil gambaran kebanggaan terhadap organisasi pada auditor di KAP X. Nilai rata-rata kebanggaan terhadap organisasi adalah $M = 1.08$ dan $SD = 0.44$. Skala kontinum kebanggaan terhadap organisasi minimal adalah 1 dan maksimal adalah 4. Nilai rata-rata skor kebanggaan terhadap organisasi auditor ini cenderung lebih rendah dibandingkan dengan nilai titik tengah alat ukur yaitu 2.50. Artinya, para auditor kurang memiliki kebanggaan terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Tabel 1

Gambaran Variabel Penelitian

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan Kerja	111	0.42	2.28	1.06	0.31
Keseimbangan Kehidupan Kerja	111	0.43	2.48	1.11	0.38
Kebanggaan Terhadap Organisasi	111	0.38	3.25	1.08	0.44

Uji statistik pertama yang dilakukan adalah hubungan variabel independen dan variabel mediator. Dapat dilihat bahwa hubungan variabel keseimbangan kehidupan kerja dan variabel kebanggaan terhadap organisasi, didapatkan nilai $t = 2,53 > 1,96$ menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan. Keseimbangan kehidupan kerja berperan sebagai prediktor dari kebanggaan terhadap organisasi. Semakin baik keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki, maka semakin tinggi kebanggaan terhadap organisasi.

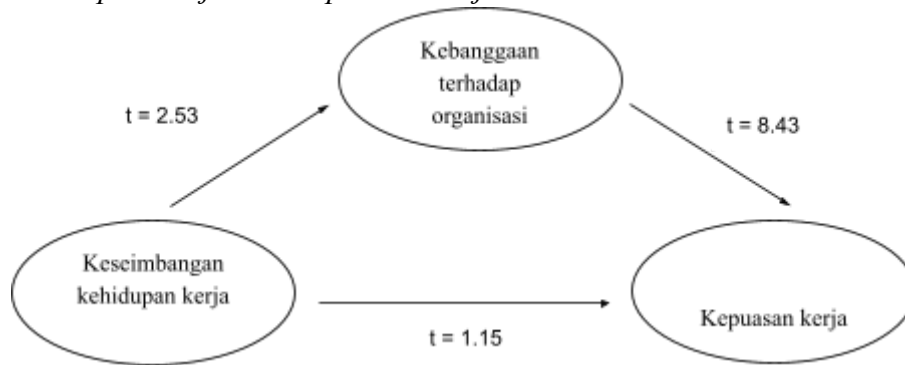
Kemudian selanjutnya melihat hubungan kebanggaan terhadap organisasi sebagai variabel mediator dan kepuasan kerja sebagai dependen variabel. Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dengan $t = 8.43$, $t > 1.96$. Kebanggaan terhadap organisasi berperan sebagai prediktor dari kepuasan kerja. Semakin tinggi kebanggaan terhadap organisasi maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki. Kemudian selanjutnya melihat hubungan keseimbangan kehidupan kerja sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Hasil menunjukkan terdapat hubungan yang tidak signifikan dengan $t = 1.15$, $t < 1.96$. Keseimbangan kehidupan kerja tidak berperan sebagai prediktor dari kepuasan kerja. Semakin tinggi keseimbangan kehidupan kerja maka tidak semakin tinggi kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil uji statistik, dapat dilihat bahwa hubungan keseimbangan kehidupan kerja jika sudah disertakan dengan variabel kebanggaan terhadap organisasi sebagai mediator, maka memiliki nilai t yang lebih besar dibandingkan dengan kepuasan kerja ($t = 8.43$, $t > 1.96$), dibandingkan dengan hubungan keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja secara langsung ($t = 1.15$, $t < 1.96$). Oleh karenanya, kebanggaan terhadap organisasi berperan sebagai full mediator, antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kepuasan kerja. Dengan diikutsertakannya variabel kebanggaan terhadap organisasi, maka hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kepuasan kerja akan semakin tinggi. Hal ini sesuai

dengan uji persyaratan langkah ketiga dari pengujian tes mediator dari Baron dan Kenny (1986) bahwa hubungan antara variabel independen dan variabel dependen tidak signifikan (*full mediator*) pada saat variabel kebanggaan organisasi menjadi mediator. Model hasil analisis ini dapat dilihat pada Gambar 1.

Gambar 1

Hasil Uji Mediasi Kebanggaan terhadap Organisasi dalam Hubungan antara Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja



Dari hasil perhitungan rata-rata mengenai ketiga variabel diketahui bahwa keseimbangan kehidupan kerja, kebanggaan organisasi, dan kepuasan kerja auditor KAP X tidaklah terlalu tinggi. Azeem dan Akhtar (2014), keseimbangan kehidupan kerja berhubungan dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki seseorang dapat memprediksi kepuasan kerja yang dimiliki juga tinggi.

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa kebanggaan terhadap organisasi dapat menjadi *full* mediator diantara keseimbangan kehidupan kerja dengan kepuasan kerja. Oleh karena itu kebanggaan organisasi dapat meningkatkan pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini sesuai dengan penelitian Mas-Machuca et al. (2016) bahwa kebanggaan organisasi berperan sebagai *full* mediator dalam peran keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki kenyamanan dalam pekerjaannya dan memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang efektif, akan merasa bangga bekerja pada perusahaan tersebut. Kebanggaan terhadap organisasi menunjukkan perasaan yang kuat dan peduli yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Mas-Machuca et al., 2016).

Walaupun memiliki persamaan dengan penelitian sebelumnya, pada penelitian Mas-Machuca et al. (2016) pengukuran kebanggaan terhadap organisasi hanya menggunakan dimensi *attitudinal organizational pride*, namun pada penelitian ini menggunakan dimensi lengkap yaitu *emotional organizational pride* dan *attitudinal organizational pride* sehingga gambaran kebanggaan organisasi yang lebih lengkap. Begitu juga dengan variabel kepuasan kerja, penelitian

Mas-Machuca et al. (2016) pengukuran kepuasan kerja dilakukan dengan menggunakan *single item*, namun pada penelitian ini menggunakan dimensi kepuasan kerja yang lebih lengkap yaitu dimensi kepuasan intrinsik, kepuasan ekstrinsik, dan *general satisfaction*. Jika dilihat berdasarkan jenis kelamin, tidak ada perbedaan kepuasan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja antara laki-laki dan perempuan. Namun hal yang berbeda terjadi pada kebanggaan terhadap organisasi. Laki-laki lebih memiliki kebanggaan terhadap organisasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan perempuan.

Tabel 2

Gambaran Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kebanggaan terhadap Organisasi, dan Kepuasan Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin

Variabel	Kategori	SD	p-value
Kepuasan Kerja	Laki-laki	0.30861	0.225
	Perempuan	0.31943	0.231
Keseimbangan Kehidupan Kerja	Laki-laki	0.32953	0.909
	Perempuan	0.37289	0.912
Kebanggaan Terhadap Organisasi	Laki-laki	0.44989	0.056
	Perempuan	0.24078	0.024

Ket: $p \leq 0.05$ = signifikan

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data kebanggaan terhadap organisasi secara signifikan berperan sebagai *full mediator* antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kepuasan kerja. Dengan demikian, keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja pada auditor KAP X dengan dimediasi kebanggaan terhadap organisasi. Penelitian selanjutnya disarankan meneliti keseimbangan kehidupan kerja berdasarkan level jabatan dari partisipan sehingga mendapatkan gambaran yang lebih detail dan mulai merancang hal-hal yang dapat meningkatkan kebanggaan terhadap organisasi.

Ucapan Terima Kasih (*Acknowledgement*)

Terima kasih kepada KAP X yang sudah memberikan izin pelaksanaan penelitian.

REFERENSI

- Ameta, K. (2014). Managing personal and professional life: An empirical study. *AE International Journal of Multidisciplinary Research*, 2(4), 1-6.
- Appleberg, K. A. (2005). *The construction of a nomological network for organizational pride*. (Publication No. 3180731) [Doctoral dissertation, Benedictine University]. ProQuest Dissertations & Theses. <https://www.proquest.com/docview/305358981>
- Asiedu-Appiah, F., Mehmood, A., & Bamfo, B. A. (2015). Work-life balance practices, job performance, and turnover intentions. *International Journal of Arts and Sciences*, 8(4), 379-404.
- Azeem, S. M., & Akhtar, N. (2014). The influence of work life balance and job satisfaction on organizational commitment of healthcare employees. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(2), 18-24. <http://doi.org/10.5296/ijhrs.v4i2.5667>
- Balkan, O. (2014). Work-life balance, job stress, and individual performance: An application. *International Journal of Management Sciences and Business Research*, 3(3), 38-46.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of*

- Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
<https://doi.org/10.1037//0022-3514.51.6.1173>
- Blazovich, J. L., Smith, K. T., & Smith, L. M. (2013). Employee-friendly companies and work life balance: Is there an impact on financial performance and risk level? *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 18(2), 1-14.
- Blum, R., & Kaplan, J. M. (2000). Network professionals' job satisfaction. *Lucent Technologies Network Care*, 52, 16-28.
- Boezeman, E. J., & Ellemers, N. (2008). Pride and respect in volunteers' organizational commitment. *European Journal of Social Psychology*, 38(1), 159-172.
<https://doi.org/10.1002/ejsp.415>
- Buitendach, J. H., & Rothmann, S. (2009) The validation of the Minnesota job satisfaction questionnaire in selected organizations in South Africa. *SA Journal of Human Resource Management*, 7(1), Article 183. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v7i1.183>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 131-164.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.02.002>
- Carlson, D. S., Witt, L. A., Zivnuska, S., Kacmar, K. M., & Grzywacz, J. G. (2008), Supervisor appraisal as the link between family-work balance and contextual performance. *Journal of Business Psychology*, 23(1-2), 37-49. <https://doi.org/10.1007/s10869-008-9083-z>
- Chaney, C. A. R. (2007). *Work-life variables influencing attrition among beginning agriscience teachers of Texas* [Doctoral dissertation, Texas A&M University]. Texas Digital Library. <http://hdl.handle.net/1969.1/5950>
- Cascio, W. F. (2003). *Managing human resources: Productivity, quality of work life* (6th ed.). McGraw Hill.
- Dolai, D. (2015). Measuring work life balance among the employees of the insurance industry in India. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, 4(5), 140-151.
- Fairfield, K. D., Wagner, R. F., & Victory, J. (2004). Whose side are you on? Interdependence and its consequences in management of healthcare delivery. *Journal of Healthcare Management*, 49(1), 17-29.
- Fisher, C. D., & Ashkanasy, N. M. (2000), The emerging role of emotions in work life: An introduction. *Journal of Organizational Behavior*, 21(2), 123-129.
[https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(200003\)21:2%3C123::AID-JOB33%3E3.0.CO;2-8](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(200003)21:2%3C123::AID-JOB33%3E3.0.CO;2-8)
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143-162). American Psychological Association.
<https://doi.org/10.1037/10474-007>
- Gouthier, M. H. J., & Rhein, M. (2011). Organizational pride and its positive effects on employee behavior. *Journal of Service Management*, 22(5), 633-649.
<https://doi.org/10.1108/09564231111174988>
- Gunter, B., & Furnham, A. (1996). Biographical and climate predictors of job satisfaction and pride in organization. *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 130(2), 192-208. <https://doi.org/10.1080/00223980.1996.9915001>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531.
[https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Haslam, S. A. (2004). *Psychology in organizations: The social identity approach*. SAGE Publications Ltd.

- Hayman, J. (2005). Psychometric assessment of an instrument designed to measure work life balance. *Research and Practice in Human Resource Management*, 13(1), 85-91.
- Hermanson, D. R., Houston, R. W., Stefaniak, C. M., & Wilkins, A. M. (2016). The work environment in large audit firms: Current perceptions and possible improvements. *Current Issues in Auditing*, 10(2), A38-A61. <https://doi.org/10.2308/ciia-51484>
- Hobson, C. J., Delunas, L., & Kesic, D. (2001). Compelling evidence of the need for corporate work life balance initiatives: Results from a national survey of stressful life-events. *Journal of Employment Counseling*, 38(1), 38-44. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2001.tb00491.x>
- Hobbler, J. M., Wayne, S. A., & Lemmon, G. (2009). Bosses' perceptions of family-work conflict and women's promotability: Glass ceiling effects. *Academy of Managerial Journal*, 52(5), 939-957. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2009.44633700>
- Kraemer, T., & Gouthier, M. H. J. (2014). How emotional pride and emotional exhaustion explain turnover intention in call centers. *Journal of Service Management*, 25(1), 125-148. <http://doi.org/10.1108/JOSM-07-2013-0173>
- MacLean, E. L. (2013). *Reducing employee turnover in the big four public accounting firms* (Publication No. 745) [Senior Thesis, Claremont McKenna College]. CMC Senior Theses. https://scholarship.claremont.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1747&context=cmc_theses
- Mas-Machuca, M., Berbegal-Mirabent, J., & Alegre, I. (2016). Work-life balance and its relationship with organizational pride and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 586-602. <https://doi.org/10.1108/JMP-09-2014-0272>
- McShane, S. L., & von Glinow, M. A. Y. (2005). *Organizational behavior* (3rd ed.). McGraw Hill.
- Mustofa. (2014). *Manajemen modern bisnis kantor akuntan*. PT Kompas Media Nusantara.
- Poulouse, S., & N. S. (2014). Work-life balance: A conceptual review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1-17.
- PwC Indonesia. (2017). *Transparency report: A conversation on transparency, quality, and value*. <https://www.pwc.com/id/en/publications/assurance/transparency-report-pwcid-2017.pdf>
- Robbins, S. P. (2014). *Organizational behavior* (16th ed.). Prentice Hall International.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2007). *Organizational behavior* (12th ed.). Pearson Education.
- Rogelberg, S. G. (Ed.). (2007). *Encyclopedia of industrial and organizational psychology*. Sage Publications.
- Shofiatul, B. J., Baridwan, Z., & Hariadi, B. (2016). Determinant of auditors' turnover intention from public accounting firm. *Imperial Journal of Interdisciplinary Research (IJIR)*, 2(2), 537-547.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, cause, and consequence*. SAGE Publications. <https://doi.org/10.4135/9781452231549>
- Sulistiyo, H. (2017). Studi turnover auditor kantor akuntan publik di Indonesia berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan, jabatan dan kota. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 24(43).
- Weiss, D. J., Dawis, R. Y., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). *Manual of the Minnesota satisfaction questionnaire*. University of Minnesota.
- Yusuf, S., & Khan, Kr. S. (2015). Work life balance in relation to well-being of religious and non religious employees. *The International Journal of Indian Psychology*, 2(3), 90-94. <http://doi.org/10.25215/0203.051>