

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PT. SISIRAU MEDAN**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Disusun Oleh

**Nama : Hadrah Habibah
NPM : 2105160127
Prodi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 22 April 2025, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : HADRAH HABIBAH
NPM : 2105160127
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. SISIRAU MEDAN

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

TIM PENGUJI

Penguji I



Sri Fitri Wahyuni, S.E., M.M

Penguji II



Linzzy Pratami Putri, S.E., M.M

Pembimbing

Satria Mirsya Affandy Nasution, S.E., M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris



Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., M.A. Assoc. Prof. Dr. Ade Cunawan, S.E., M.Si

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama : HADRAH HABIBAH
N.P.M : 2105160127
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. SISIRAU MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan Tugas Akhir.

Medan, April 2025

Pembimbing Tugas Akhir



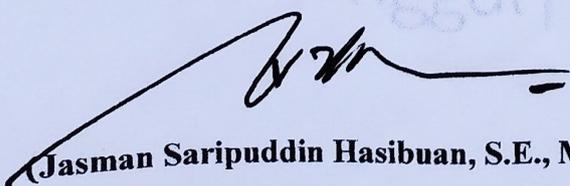
(Satria Mirsya Affandi Nst, S.E., M.Si.)

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

b Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



(Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.)



(Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Hadrah Habibah
NPM : 2105160127
Dosen Pembimbing : Satria Mirsya Affandi Nst, S.E., M.Si.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Sisirau Medan.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	1. Data permasalahan per variabel. 2. Identifikasi masalah pada variabel Z dihapus.	12/11/2024	
Bab 2	Landasan teori sesuai dengan masing-masing variabel.	25/11/2024	
Bab 3	1. Metode pengambilan sampel. 2. Waktu penelitian diperbaiki.	3/12/2024	
Bab 4	Hasil penelitian dipergelas.	11/03/2025	
Bab 5	Saran relevan dengan hasil penelitian.	18/03/2025	
Daftar Pustaka	Tambahkan jurnal.	18/03/2025	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC Sidang Meja Hijau.	25/03/2025	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.)

Medan, Maret 2025
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Satria Mirsya Affandi Nst, S.E., M.Si.)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Hadrah Habibah
NPM : 2105160127
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul : Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Sisirau Medan

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Desember 2024

Pembuat Pernyataan


Hadrah Habibah

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. SISIRAU MEDAN

Hadrah Habibah

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Email : hadrahhabibah27@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Sisirau Medan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif, yang bertujuan menjelaskan hubungan antar variabel guna menentukan rancangan penelitian yang akan dilakukan. Variabel dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga kategori, yaitu variabel bebas (*independent variable*), variabel terikat (*dependent variable*), dan variabel intervening (*intervening variable*). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sisirau Medan yang berjumlah 72 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Probability Sampling* dengan metode *Simple Random Sampling*, dan jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus *Slovin*, sehingga diperoleh 61 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah kuantitatif, dengan metode statistik *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sisirau Medan. Budaya Organisasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sisirau Medan. Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Sisirau Medan. Budaya Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Sisirau Medan. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sisirau Medan. Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sisirau Medan. Hipotesis VII ditolak, Kepuasan Kerja tidak memediasi hubungan antara Budaya Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sisirau Medan.

Kata Kunci : Kualitas Kehidupan Kerja, Budaya Organisasional, Kinerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF QUALITY OF WORK LIFE AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE AT PT. SISIRAU MEDAN

Hadrah Habibah

Management Study Program

Faculty of Economics and Business

University of Muhammadiyah Sumatera Utara

Email : hadrahhabibah27@gmail.com

This study aims to examine and analyze the effect of Quality of Work Life and Organizational Culture on Employee Performance through Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT. Sisirau Medan. The approach used in this research is an associative approach, which aims to explain the relationship between variables in order to determine the research design to be carried out. The variables in this study are divided into three categories, independent variables, dependent variable, and intervening variable. The population in this study consists of all employees of PT. Sisirau Medan, totaling 72 people. The sampling technique used is Probability Sampling with the Simple Random Sampling method, and the sample size was determined using the Slovin formula, resulting in 61 respondents. The data analysis technique used is quantitative, with the Partial Least Square (PLS) statistical method. The results show that Quality of Work Life has a positive but not significant effect on Employee Performance at PT. Sisirau Medan. Organizational Culture has a positive but not significant effect on Employee Performance at PT. Sisirau Medan. Quality of Work Life has a positive and significant effect on Job Satisfaction at PT. Sisirau Medan. Organizational Culture has a positive and significant effect on Job Satisfaction at PT. Sisirau Medan. Job Satisfaction has a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Sisirau Medan. Job Satisfaction mediates the effect of Quality of Work Life on Employee Performance at PT. Sisirau Medan. Hypothesis VII is rejected, Job Satisfaction does not mediate the relationship between Organizational Culture and Employee Performance at PT. Sisirau Medan.

Keywords : Quality of Work Life, Organizational Culture, Performance, Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan rahmat dan karunia-Nya. Shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Tugas akhir ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata-1 pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Tugas akhir ini berjudul **“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Sisirau Medan”**. Penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai hubungan antara faktor-faktor yang terkandung dalam judul tersebut.

Dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam proses penyusunan tugas akhir ini, yaitu:

1. Kedua orang tua tercinta, Ayah Fuad Rizal Hamdani dan Umi Ika Mulinda, yang tak ternilai pengorbanannya. Terima kasih atas doa, dukungan moral, materi, dan semangat yang tiada henti, yang selalu diberikan kepada penulis selama proses studi hingga penyelesaian tugas akhir ini.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si. CMA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Linzzy Pratami Putri, S.E., M.M, selaku Dosen Pembimbing Akademik, atas bimbingan dan arahnya selama masa studi.
8. Bapak Satria Mirsya Affandy Nasution, SE., M.Si, selaku Dosen Pembimbing Tugas Akhir. Yang dengan sabar memberikan bimbingan, arahan, dan kesediaan waktu yang sangat berarti dalam penyusunan tugas akhir ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan lancar.
9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmu dan pembelajaran yang sangat berharga selama masa perkuliahan.
10. Kepada sahabatku, Banafsyah Shafa dan Nawang Ami Kastury, terima kasih atas support dan kebersamaan yang telah menemani penulis dalam keadaan suka dan duka selama proses penyusunan tugas akhir ini.
11. Teman seperjuanganku sejak awal perkuliahan yaitu Fadiah Ananda Humairah Sembiring dan Dini Safitri, serta teman-teman lainnya, yang selalu menemani

penulis melewati masa-masa penuh tantangan hingga proses penyelesaian tugas akhir ini.

Penulis menyadari bahwa tugas akhir ini masih memiliki kekurangan. Oleh karena itu, penulis berharap adanya perbaikan dan pengembangan lebih lanjut di masa depan. Semoga tugas akhir ini dapat memberikan manfaat, inspirasi, dan kontribusi yang berguna bagi pembaca serta pihak-pihak yang membutuhkan.

Medan, November 2024
Penulis,

Hadrah Habibah
2105160127

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah	8
1.4 Rumusan Masalah	8
1.5 Tujuan Penelitian	9
1.6 Manfaat Penelitian	9
BAB 2 KAJIAN TEORI	11
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Kinerja	11
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	11
2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	12
2.1.1.3 Indikator Kinerja	14
2.1.1.4 Metode Penilaian Kinerja	16
2.1.2 Kualitas Kehidupan Kerja	17
2.1.2.1 Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja	17
2.1.2.2 Aspek Kualitas Kehidupan Kerja	18
2.1.2.3 Indikator Kualitas Kehidupan Kerja	19
2.1.3 Budaya Organisasional	20
2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasional	20
2.1.3.2 Faktor-faktor Pembentuk Budaya Organisasional	21
2.1.3.3 Dimensi Budaya Organisasional	23
2.1.3.4 Fungsi Budaya Organisasional	25
2.1.4 Kepuasan Kerja	26
2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja	26
2.1.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	27
2.1.4.3 Indikator Kepuasan Kerja	29
2.2 Kerangka Konseptual	30
2.2.1 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	30
2.2.2 Pengaruh Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan	31
2.2.3 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	32

2.2.4 Pengaruh Budaya Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja.....	32
2.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	33
2.2.6 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja.....	34
2.2.7 Pengaruh Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja	35
2.3 Hipotesis.....	36
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	38
3.1 Jenis Penelitian	38
3.2 Definisi Operasional.....	38
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	40
3.3.1 Tempat Penelitian	40
3.3.2 Waktu Penelitian.....	40
3.4 Populasi dan Sampel	41
3.4.1 Populasi	41
3.4.2 Sampel	41
3.5 Teknik Pengumpulan Data	41
3.6 Teknik Analisis Data.....	42
3.6.1 Analisis Jalur (Path Analysis).....	43
3.6.2 Partial Least Square (PLS).....	43
3.6.2.1 Model Struktural (Inner Model).....	44
3.6.2.2 Model Pengukuran (Outer Model)	45
3.6.3 Pengujian Hipotesis	46
BAB 4 HASIL PENELITIAN	48
4.1 Hasil Penelitian.....	48
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	48
4.1.1.1 Karakteristik Responden.....	48
1. Berdasarkan Jenis Kelamin	48
2. Berdasarkan Usia	49
3. Berdasarkan Pendidikan Terakhir	50
4. Berdasarkan Departement atau Divisi.....	50
5. Berdasarkan Posisi atau Jabatan.....	51
6. Berdasarkan Lama Bekerja	52
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	52
4.1.2.1 Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1).....	52
4.1.2.2 Variabel Budaya Organisasional (X2)	55
4.1.2.3 Variabel Kepuasan Kerja (Z)	57
4.1.2.4 Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	58
4.2 Analisis Data.....	61
4.2.1 Model Pengukuran (Outer Model).....	61
4.2.1.2 Uji Validitas	62
1. Validitas Konvergen	62
2. Validitas Diskriminan.....	64

4.2.1.2 Uji Reliabilitas	65
4.2.2 Model Struktural (Inner Model)	65
4.2.2.1 Uji R-Square (R^2)	66
4.2.2.2 Uji F-Square (F^2)	67
4.3 Pengujian Hipotesis	68
4.3.1 Pengujian Hipotesis Langsung (Direct Effect)	69
4.3.2 Pengujian Hipotesis Tidak Langsung (Indirect Effect)	71
4.3.3 Total Effect	73
4.4 Pembahasan	74
4.4.1 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (X2)	75
4.4.2 Pengaruh Budaya Organisasional (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	75
4.4.3 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)	76
4.4.4 Pengaruh Budaya Organisasional (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)	76
4.4.5 Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	77
4.4.6 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z) Sebagai Variabel Intervening	78
4.4.7 Pengaruh Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Z) Sebagai Variabel Intervening	79
BAB 5 PENUTUP	80
5.1 Kesimpulan	80
5.2 Saran	81
5.3 Keterbatasan Penelitian	82
DAFTAR PUSTAKA	83

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Evaluasi Persentase Pada Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1).....	2
Tabel 1. 2 Evaluasi Persentase Pada Variabel Budaya Organisasional (X2).....	3
Tabel 1. 3 Evaluasi Persentase Pada Variabel Kepuasan Kerja (Z)	4
Tabel 1. 4 Evaluasi Persentase Pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)	5
Tabel 3. 1 Indikator Variabel Penelitian	39
Tabel 3. 2 Waktu Penelitian.....	40
Tabel 4. 1 Skala Likert	48
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	50
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Departement atau Divisi	50
Tabel 4. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi atau Jabatan	51
Tabel 4. 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	52
Tabel 4. 8 Skor Angket Kualitas Kehidupan Kerja (X1)	53
Tabel 4. 9 Skor Angket Budaya Organisasional (X2)	55
Tabel 4. 10 Skor Angket Kepuasan Kerja (Z).....	57
Tabel 4. 11 Skor Angket Kinerja Karyawan (Y).....	59
Tabel 4. 12 Hasil Uji Validitas Kualitas Kehidupan Kerja (X1).....	62
Tabel 4. 13 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasional (X2).....	63
Tabel 4. 14 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Z).....	63
Tabel 4. 15 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	63
Tabel 4. 16 Hasil Uji Validitas Heterotrait-Monotrait (HTMT).....	64
Tabel 4. 17 Hasil Uji Reliabilitas	65
Tabel 4. 18 Hasil Uji R-Square	66
Tabel 4. 19 Hasil Uji F-Square.....	67
Tabel 4. 20 Hasil Uji Direct Effect.....	69
Tabel 4. 21 Hasil Uji Indirect Effect	72
Tabel 4. 22 Hasil Total Effect.....	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	36
Gambar 4. 1 Standardized Loading Factor Inner Model dan Outer Model	61
Gambar 4. 2 Direct Effect	71

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset penting bagi organisasi karena kontribusi karyawan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan berkewajiban meningkatkan kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) dan menciptakan suasana yang mendukung karyawan. Menurut (Noviana & Rijanti, 2014), kualitas kehidupan kerja adalah filsafat yang diterapkan manajemen dalam mengelola organisasi, baik secara umum maupun dalam mengelola SDM. Selain itu, menurut (Bismala, 2021) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi mental karyawan terkait keinginan fisik dan psikologis di tempat kerja, yang memengaruhi kepuasan kerja serta kehidupan di luar pekerjaan seperti keluarga, rekreasi, dan aspek sosial lainnya.

PT Sisirau adalah perusahaan yang berlokasi di Jl. Putri Hijau Dalam No. 4C-G, Kesawan, Medan Barat, Kota Medan, Sumatera Utara, yang bergerak di sektor produksi pertanian, khususnya dalam sektor perkebunan kelapa sawit. Sebagai bagian dari industri perkebunan, PT Sisirau Medan mengelola berbagai aktivitas produksi dan sumber daya manusia yang mendukung operasionalnya serta berfokus pada keberlanjutan dan peningkatan produktivitas. Dalam hal ini, kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasional yang baik menjadi faktor penting bagi PT Sisirau Medan dalam meningkatkan kinerja karyawan karena kedua aspek ini berdampak langsung

pada kepuasan kerja, yang pada gilirannya memengaruhi produktivitas dan kinerja secara keseluruhan.

Tabel 1. 1
Evaluasi Persentase Pada Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1)

Aspek	Sebelum (%)	Sesudah (%)
1. Penghargaan atas kontribusi	77,4%	82,4%
2. Peluang untuk berkembang	82,4%	85,4%
3. Dukungan atas pekerjaan	85,4%	90,0%

Sumber: Data Survei PT Sisirau Medan (2024)

Berdasarkan Tabel 1.1, terdapat peningkatan persentase pada setiap aspek variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1) di PT Sisirau Medan. Aspek penghargaan atas kontribusi meningkat dari 77,4% menjadi 82,4%, menunjukkan adanya peningkatan pengakuan terhadap kontribusi karyawan. Peluang untuk berkembang juga mengalami kenaikan dari 82,4% menjadi 85,4%, yang mengindikasikan peningkatan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang dalam karier mereka. Selain itu, aspek dukungan atas pekerjaan mengalami kenaikan signifikan dari 85,4% menjadi 90,0%, yang mencerminkan adanya peningkatan dukungan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Di sisi lain, budaya organisasi menjadi faktor utama dalam membentuk perilaku dan cara kerja karyawan. Menurut (Schein, 1992), budaya organisasi adalah kesepakatan bersama anggota organisasi mengenai makna atau nilai dalam organisasi. Budaya organisasi berperan strategis dalam menentukan keefektifan organisasi karena membentuk norma dan menjadi pedoman perilaku (Arifin, 2010). Selain itu, budaya organisasi adalah sistem yang diterapkan kepada anggota, membedakannya dari

organisasi lain, dan menjadi faktor kunci efektivitas kinerja pekerja (Ferdinan & Lindawati, 2021).

Tabel 1. 2
Evaluasi Persentase pada Variabel Budaya Organisasional (X2)

Aspek	Sebelum (%)	Sesudah (%)
1. Kepemimpinan	75,0%	82,4%
2. Komunikasi	82,4%	84,0%
3. Kolaborasi	84,0%	85,0%

Sumber: Data Survei PT Sisirau Medan (2024)

Berdasarkan Tabel 1.2, terlihat adanya peningkatan persentase pada setiap aspek variabel Budaya Organisasional (X2) di PT Sisirau Medan. Aspek kepemimpinan meningkat dari 75,0% menjadi 82,4%, menunjukkan adanya perbaikan dalam kualitas kepemimpinan di perusahaan. Aspek komunikasi juga mengalami kenaikan dari 82,4% menjadi 84,0%, yang mengindikasikan peningkatan efektivitas komunikasi antar anggota tim dan manajemen. Sementara itu, aspek kolaborasi meningkat dari 84,0% menjadi 85,0%, yang menggambarkan adanya peningkatan kerjasama dan sinergi di antara karyawan.

Berkaitan dengan kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi, kepuasan kerja berperan sebagai variabel yang menghubungkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja menjadi faktor penting dalam keberhasilan organisasi. Menurut (Handoko & Hani, 2001), kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan berdasarkan bagaimana mereka memandang pekerjaannya. Sementara itu, (Harahap & Tirtayasa, 2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang terhadap pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerja serta pemenuhan harapan, kebutuhan, dan keinginan karyawan.

Tabel 1. 3
Evaluasi Persentase pada Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Aspek	Sebelum (%)	Sesudah (%)
1. Keadilan kompensasi	75,0%	77,4%
2. Fasilitas kerja	77,4%	78,4%
3. Hubungan kerja	78,4%	85,0%

Sumber: Data Survei PT Sisirau Medan (2024)

Berdasarkan Tabel 1.3, terlihat bahwa meskipun terdapat peningkatan persentase pada setiap aspek variabel Kepuasan Kerja (Z) di PT Sisirau Medan, angka yang tercatat masih lebih rendah dibandingkan dengan variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1) dan Budaya Organisasional (X2). Aspek keadilan kompensasi meningkat dari 75,0% menjadi 77,4%, yang menunjukkan adanya sedikit perbaikan dalam keadilan kompensasi yang diterima karyawan. Aspek fasilitas kerja mengalami kenaikan dari 77,4% menjadi 78,4%, yang mencerminkan sedikit peningkatan dalam kualitas fasilitas yang disediakan. Namun, aspek hubungan kerja mencatatkan peningkatan yang cukup signifikan dari 78,4% menjadi 85,0%, yang menunjukkan adanya perbaikan dalam hubungan interpersonal antar karyawan. Meskipun ada peningkatan, secara keseluruhan, persentase di variabel Kepuasan Kerja masih berada di bawah persentase pada variabel Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasional.

Kinerja karyawan merupakan faktor utama dalam meningkatkan kualitas perusahaan, di mana hasil pekerjaan karyawan berhubungan dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan dampak ekonomi (Anindi & Prayogi, 2023). Menurut (Siswadi et al., 2021), kinerja adalah prestasi kerja dalam kuantitas maupun kualitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang

diberikan perusahaan. Kinerja merupakan ukuran hasil pekerjaan dalam suatu program yang dievaluasi manajer untuk pengambilan keputusan dalam pencapaian produktivitas organisasi (Marbun & Jufrizen, 2022).

Tabel 1. 4
Evaluasi Persentase pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Aspek	Sebelum (%)	Sesudah (%)
1. Inovasi	72,4%	76,4%
2. Hasil kerja	76,4%	78,4%
3. Disiplin dan etika kerja	78,4%	80,0%

Sumber: Data Survei PT Sisirau Medan (2024)

Berdasarkan Tabel 1.4, terlihat adanya peningkatan persentase pada setiap aspek variabel Kinerja Karyawan (Y) di PT Sisirau Medan, meskipun persentasenya masih lebih rendah dibandingkan dengan variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Budaya Organisasional (X2), dan Kepuasan Kerja (Z). Aspek inovasi meningkat dari 72,4% menjadi 76,4%, menunjukkan adanya sedikit perbaikan dalam kemampuan karyawan untuk berinovasi. Aspek hasil kerja mengalami kenaikan dari 76,4% menjadi 78,4%, yang mencerminkan peningkatan dalam kualitas hasil kerja yang dicapai oleh karyawan. Sedangkan aspek disiplin dan etika kerja juga menunjukkan peningkatan dari 78,4% menjadi 80,0%, yang mengindikasikan adanya perbaikan dalam perilaku disiplin dan etika kerja karyawan. Secara keseluruhan, meskipun ada peningkatan, persentase pada variabel Kinerja Karyawan masih berada di bawah persentase yang tercatat pada variabel Kualitas Kehidupan Kerja, Budaya Organisasional, dan Kepuasan Kerja.

Persentase di atas tidak sesuai dengan teori seharusnya, apabila kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasional semakin baik, hal ini akan berdampak

positif terhadap kepuasan kerja, yang pada akhirnya dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Menurut (Setiyadi & Wartini, 2016) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, pengaruh ini terjadi melalui kepuasan kerja sebagai variabel perantara, yang berarti bahwa kualitas kehidupan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya mendorong kinerja yang lebih tinggi.

Sejalan dengan (Juwaini, 2021) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi juga memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Ini berarti bahwa budaya organisasi yang positif dan mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dan kepuasan kerja ini akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik, yang akhirnya meningkatkan kinerja mereka.

Terdapat permasalahan yang ditemukan pada objek penelitian di PT Sisirau Medan. Oleh karena itu, untuk mencapai hasil kinerja yang optimal, diperlukan solusi yang dapat memastikan semuanya berjalan sesuai harapan. Namun, peneliti membatasi masalah penelitian pada aspek kinerja, kualitas kehidupan kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja.

Berdasarkan fenomena yang terjadi dan penelitian sebelumnya maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan di atas, identifikasi masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan di PT Sisirau Medan mengalami peningkatan pada inovasi, hasil kerja, serta disiplin dan etika kerja, tetapi persentasenya masih lebih rendah dibandingkan Kualitas Kehidupan Kerja, Budaya Organisasional, dan Kepuasan Kerja. Kesenjangan ini mengindikasikan perlunya strategi yang lebih efektif untuk mengintegrasikan upaya peningkatan guna mendukung kinerja secara menyeluruh.
2. Kualitas kehidupan kerja di PT Sisirau Medan sudah meningkat, namun masih ada beberapa masalah. Beberapa karyawan merasa kontribusinya kurang dihargai, kesempatan untuk pengembangan karier belum cukup, dan dukungan terhadap pekerjaan belum merata. Hal ini menunjukkan perlunya perbaikan lebih lanjut agar kualitas kehidupan kerja dapat lebih mendukung kinerja dan kepuasan karyawan.
3. Meskipun ada peningkatan di setiap aspek budaya organisasional di PT Sisirau Medan, seperti kepemimpinan, komunikasi, dan kolaborasi, peningkatannya masih kecil. Ketidaktepatan budaya organisasional ini bisa berdampak pada kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja mereka. Oleh karena itu, perlu evaluasi lebih lanjut untuk mengidentifikasi hambatan yang menghalangi peningkatan, agar hubungan tim membaik, kepuasan kerja terjaga, dan tujuan organisasi tercapai.

1.3 Batasan Masalah

Agar permasalahan dalam penelitian ini tidak meluas, maka penelitian ini dibatasi hanya terhadap Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Sisirau Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka yang menjadi rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sisirau Medan?
2. Apakah Budaya Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sisirau Medan?
3. Apakah Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT Sisirau Medan?
4. Apakah Budaya Organisasional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT Sisirau Medan?
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sisirau Medan?
6. Apakah Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT Sisirau Medan?
7. Apakah Budaya Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT Sisirau Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji bagaimana pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sisirau Medan.
2. Untuk menguji bagaimana pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sisirau Medan.
3. Untuk menguji bagaimana pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT Sisirau Medan.
4. Untuk menguji bagaimana pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kepuasan Kerja pada PT Sisirau Medan.
5. Untuk menguji bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sisirau Medan.
6. Untuk menguji bagaimana pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT Sisirau Medan.
7. Untuk menguji bagaimana pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT Sisirau Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Penulis berharap hasil penelitian yang disajikan ini dapat memberikan manfaat, antara lain:

1. Bagi penulis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sarana menambah pengetahuan terhadap seberapa besar pengaruh kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasional

terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada perusahaan.

2. Bagi institusi

Diharapkan dapat menghasilkan kesimpulan yang berguna dan menjadi masukan positif bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan perusahaan untuk masa yang akan datang khususnya yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi atau masukan bagi pihak yang berkepentingan, khususnya untuk mengkaji topik-topik yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

BAB 2

KAJIAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap kemajuan suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang baik akan memberikan kontribusi terhadap hasil yang baik dalam perkembangan perusahaan tersebut. Menurut (Mangkunegara, 2011) kinerja merupakan pencapaian hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang diperoleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja karyawan adalah usaha yang dilakukan untuk mewujudkan tujuan organisasi secara sah, tidak bertentangan dengan hukum, serta sesuai dengan norma moral dan etika, dengan mengacu pada wewenang dan tanggung jawab masing-masing individu, baik dari sisi kualitas maupun kuantitas (Moehariono, 2010).

Selain itu, menurut (Sedarmayanti, 2011) kinerja merupakan hasil nyata yang dicapai oleh seseorang, mencerminkan kemampuan dalam menyelesaikan tugas secara menyeluruh dengan efektif dan sesuai dengan harapan atau target yang telah ditentukan. Lalu menurut (Asmike & Sari, 2022) Kinerja merupakan pendekatan yang diterapkan oleh suatu organisasi, baik yang berorientasi pada keuntungan maupun yang bersifat nirlaba, dan telah berlangsung setidaknya selama satu minggu.

Kinerja karyawan adalah faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, dan peningkatan kinerja hanya dapat tercapai melalui manajemen yang efektif yang mendukung upaya organisasi untuk meraih performa terbaik (Silaen et al., 2021).

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya, yang berdampak langsung pada kemajuan perusahaan.

2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Samsuddin, 2018) faktor yang mempengaruhi kinerja berupa kemampuan, kemauan, energi, teknologi, kompensasi, kejelasan tujuan dan keamanan. Menurut (Mangkunegara, 2011) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya:

1. Ability (Kemampuan)

Dari segi psikologis, kemampuan terdiri atas dua bagian: kemampuan potensial dan kemampuan aktual karyawan. Kemampuan karyawan dibagi lagi menjadi potensi yang mungkin dicapai dan kemampuan nyata yang sudah dimiliki. Oleh karena itu, menempatkan karyawan sesuai bidang keahliannya merupakan langkah yang tepat.

2. Motivation (Motivasi)

Situasi kerja seorang karyawan dapat membentuk suatu motivasi. Pencapaian tujuan organisasi didapat dari diri pegawai yang tergerak akibat dari suatu motivasi.

Selanjutnya menurut (Mathis et al., 2002) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi

Mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan kinerja yang lebih optimal.

2. Kondisi Kerja yang Mendukung

Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan memadai membantu meningkatkan fokus dan produktivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya.

3. Kesejahteraan Fisik dan Mental

Perusahaan yang memperhatikan kesehatan fisik dan mental karyawan dapat mendorong semangat kerja yang lebih tinggi dan mengurangi tingkat absensi.

4. Komunikasi yang Efektif

Komunikasi terbuka dan jelas antar karyawan serta manajemen akan memperlancar koordinasi kerja dan mempercepat pencapaian target.

5. Penghargaan terhadap Inovasi

Lingkungan kerja yang menghargai ide-ide baru, kreativitas, dan penghargaan atas pencapaian karyawan untuk mendorong karyawan berkontribusi lebih aktif dalam meningkatkan kinerja mereka.

6. Dukungan Rekan Kerja dan Atasan

Hubungan kerja yang saling mendukung antar sesama karyawan maupun dengan atasan menciptakan suasana kerja yang harmonis, serta dukungan dari perusahaan dalam bentuk fasilitas kerja, pelatihan, dalam meningkatkan produktivitas.

7. Nilai dan Visi Organisasi yang Sejalan

Budaya organisasi yang memiliki nilai dan tujuan yang sejalan dengan karyawan mendorong rasa memiliki dan loyalitas, yang pada akhirnya berpengaruh positif terhadap kinerja.

2.1.1.3 Indikator Kinerja

Penilaian kinerja karyawan dapat ditentukan dengan melihat berbagai indikator kinerja karyawan. Menurut (Robbins, 2006) terdapat enam indikator untuk menilai kinerja karyawan, yaitu:

a. Kualitas Kerja

Dilihat dari sejauh mana tugas dikerjakan sesuai dengan keterampilan dan kemampuan karyawan, serta pandangan karyawan terhadap hasil pekerjaannya.

b. Kuantitas Kerja

Diukur berdasarkan jumlah unit yang dihasilkan dan jumlah aktivitas yang diselesaikan dalam satu siklus.

c. Ketepatan Waktu

Mengacu pada kemampuan menyelesaikan tugas sesuai jadwal dan memanfaatkan waktu yang ada dengan sebaik-baiknya untuk kegiatan lainnya.

d. Efektivitas

Diukur dengan meningkatkan hasil setiap unit melalui pemanfaatan sumber daya yang ada secara optimal, seperti tenaga, uang, dan bahan baku.

e. Komitmen

Mencerminkan sejauh mana seorang karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terhadap organisasi atau perusahaan.

Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan (Jufrizen, 2021)

yaitu:

1. Hasil kerja, yaitu kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan karyawan.
2. Pengetahuan pekerjaan, yaitu pemahaman karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab yang diemban.
3. Inisiatif, yaitu kemampuan karyawan untuk mengambil langkah proaktif dan menyelesaikan masalah tanpa arahan langsung.
4. Kecekatan mental, yaitu kemampuan karyawan dalam berpikir cepat, mengambil keputusan, dan menghadapi tekanan.
5. Sikap, yaitu perilaku dan pendekatan karyawan terhadap pekerjaan dan rekan kerja.
6. Disiplin dan absensi, yaitu kedisiplinan karyawan dalam mengikuti jam kerja dan tingkat ketidakhadiran.

Sedangkan menurut (Suyadi et al., 2015) kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

1. Efektifitas, yaitu kemampuan karyawan untuk mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan dengan cara yang tepat.
2. Tanggung jawab, yaitu kesadaran karyawan untuk menyelesaikan tugas dan mempertanggung jawabkan pekerjaannya.

3. Disiplin, yaitu ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap aturan serta prosedur yang berlaku di tempat kerja.
4. Inisiatif, yaitu kemampuan karyawan untuk mengambil langkah-langkah proaktif dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

2.1.1.4 Metode Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja menurut (Sofyandi, 2013) merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Pendapat lain menurut (Nawawi, 2013) adalah satu system formal dari review dan evaluasi individual atau kinerja tugas tim.

Menurut (Silaen et al., 2021) dalam melakukan penilaian kinerja ada 2 metode yang dilakukan yaitu:

1. Metode yang menggunakan orientasi waktu yang lalu, antara lain:

- a. Teknik yang menilai kinerja karyawan berdasarkan rentang nilai dari yang terendah hingga tertinggi.
- b. Teknik yang menggambarkan sifat-sifat dan kinerja karyawan.
- c. Teknik yang menilai kinerja karyawan dengan melakukan observasi langsung di lapangan.

2. Metode yang menggunakan orientasi waktu yang akan datang, antara lain:

- a. Penilaian diri melalui pengembangan organisasi dengan fokus pada peningkatan kapasitas karyawan.

- b. Penilaian psikologis yang mencakup aspek motivasi, emosi, dan kecerdasan.
- c. Penilaian terhadap kemampuan manajerial untuk menghadapi tantangan di masa depan.

2.1.2 Kualitas Kehidupan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life* (QWL) merupakan kesejahteraan dalam kehidupan pribadi karyawan dan organisasi mereka, sambil membantu menjaga keseimbangan di antara keduanya (Wijiharta, 2023). Menurut (Bismala, 2021) kualitas kehidupan kerja merupakan persepsi mental karyawan terhadap kebutuhan fisik dan psikologis mereka di tempat kerja, yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan dan mempengaruhi tidak hanya kepuasan kerja, tetapi juga aspek kehidupan mereka di luar pekerjaan seperti kebutuhan keluarga, rekreasi, dan sosial.

Menurut (Robbins, 2002) kualitas kehidupan kerja adalah sebuah konsep pelayangan yang mengarahkan berbagai macam intervensi-intervensi tertentu untuk membentuk lingkungan kerja yang manusiawi. Kualitas kehidupan kerja berkaitan dengan tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan, dan komitmen pribadi yang dialami pegawai berkenaan dengan kehidupan mereka di tempat kerja (Sutrisno, 2009).

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life* (QWL) adalah adalah konsep yang berkaitan dengan kesejahteraan fisik dan psikologis karyawan di tempat kerja, yang bertujuan

menciptakan lingkungan kerja manusiawi serta mendukung pemenuhan kebutuhan karyawan, baik di dalam maupun di luar pekerjaan.

2.1.2.2 Aspek Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut (Ramiati, 2023) kualitas kehidupan kerja adalah persepsi pekerja terhadap suasana dan pengalaman pekerja di tempat kerja mereka, berdasarkan kepada delapan aspek yaitu:

1. Kompensasi yang mencukupi dan adil: gaji yang diterima individu dari kerjanya dapat memenuhi standar gaji yang diterimanya.
2. Kondisi-kondisi kerja yang aman dan sehat: pegawai tidak ditempatkan kepada keadaan yang dapat membahayakan fisik dan kesehatan pegawai.
3. Kesempatan untuk mengembangkan dan menggunakan kapasitas manusia: suatu pekerjaan dapat memberi sumbangan dalam menetapkan dan mengembangkan kapasitas individu.
4. Integrasi sosial dalam organisasi pekerjaan: individu tidak dilayani dengan sikap curiga, adanya mobilitas bergerak keatas, merasa bagian dari suatu tim.
5. Peluang untuk pertumbuhan dan mendapatkan jaminan: suatu pekerjaan dapat memberi sumbangan dalam menetapkan dan mengembangkan kapasitas individu.
6. Hak-hak pegawai: hak pribadi seorang individu harus dihormati, memberikan dukungan kebebasan bersuara dan terwujudkan pelayanan yang adil.
7. Pekerja dan ruang hidup secara keseluruhan: kerja juga memberikan dampak positif dan negatif terhadap ruang kehidupan seseorang.

8. Tanggung jawab sosial organisasi: organisasi mempunyai tanggung jawab sosial. Organisasi seharusnya mementingkan pengguna dan masyarakat secara keseluruhan semasa menjalankan aktivitasnya.

2.1.2.3 Indikator Kualitas Kehidupan Kerja

Upaya untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja merupakan proses organisasi yang berkesinambungan dan progresif, dengan berbagai metode yang dapat diterapkan untuk mencapai tujuan tersebut. Adapun indikator untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja (Marhaeni, 2023):

1. Upah dan Gaji

Upah dan gaji yang adil serta sesuai dengan standar pasar dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.

2. Kesempatan Berkarir

Kesempatan berkarir memberikan peluang bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan, serta mencapai tujuan karir yang diinginkan, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan, motivasi, dan loyalitas terhadap perusahaan.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif, aman, nyaman, dan sehat akan mendukung karyawan untuk memberikan performa terbaik.

4. Kompensasi Nonfinansial

Kompensasi nonfinansial seperti fasilitas cuti, jam kerja fleksibel, dan program kesejahteraan karyawan dapat meningkatkan motivasi dan menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

5. Kebijakan Organisasi

Kebijakan organisasi yang baik dapat meningkatkan kepercayaan dan motivasi karyawan, yang berujung pada peningkatan kinerja dan kesejahteraan.

6. Hubungan dengan Atasan dan Rekan Kerja

Penting bagi manajemen untuk memastikan adanya dukungan, umpan balik, dan bimbingan konstruktif dari atasan dan rekan kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif.

7. Kesempatan untuk Belajar dan Berkembang

Karyawan yang merasa dihargai dan diberikan kesempatan untuk berkembang lebih termotivasi untuk tetap bekerja di perusahaan.

2.1.3 Budaya Organisasional

2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasional

Budaya organisasional adalah kesepakatan bersama di antara anggota organisasi mengenai makna atau arti suatu nilai yang ada dalam organisasi tersebut. Budaya organisasional menjadi identitas dan kepribadian organisasi bahkan berperan strategis dalam menentukan keefektifan di dalam organisasi (Schein, 1992). Menurut (Sobirin, 2009) budaya organisasional adalah pola asumsi dasar yang dibagikan oleh sekelompok orang setelah mereka mempelajari dan meyakini kebenaran pola tersebut

sebagai cara untuk menghadapi masalah yang berkaitan dengan adaptasi eksternal dan integrasi internal, sehingga pola asumsi ini perlu diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat dalam berpersepsi, berpikir, dan mengungkapkan perasaan terkait isu-isu organisasi.

Sedangkan menurut menurut (Harahap, 2011) budaya organisasional adalah kumpulan keyakinan dan nilai-nilai yang dipahami, dijalani, dan diterapkan dalam organisasi, sehingga membentuk makna tersendiri dan menjadi dasar dalam penentuan aturan perilaku di dalam organisasi. Selanjutnya menurut (Sadiartha, 2015) budaya organisasional merupakan tanggung jawab pemimpin dan alat utama bagi manajer dalam mendorong kinerja yang tinggi serta menjaga nilai-nilai kebersamaan. Budaya organisasional merupakan faktor kunci dari efektivitas kinerja dari pekerja (Ferdinan & Lindawati, 2021).

2.1.3.2 Faktor-faktor Pembentuk Budaya Organisasional

Menurut (Harahap, 2011) budaya organisasional dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

1. Pengaruh eksternal yang luas.

Terdiri dari faktor-faktor yang berada di luar kendali organisasi atau hanya dapat dikendalikan secara terbatas.

2. Pengaruh nilai-nilai masyarakat.

Merupakan keyakinan terhadap nilai-nilai dominan dalam masyarakat, seperti kesopanan dan kebersihan.

3. Faktor spesifik dalam organisasi.

Melibatkan interaksi organisasi dengan lingkungannya, di mana keberhasilan dalam menyelesaikan tantangan eksternal maupun internal menjadi landasan untuk perkembangan budaya organisasional.

Menurut (Drennan, 1992) sumber budaya organisasional saling melengkapi dan tidak bertentangan, dengan beberapa contohnya antara lain:

1. Pengaruh pemimpin yang dominan yaitu gaya kepemimpinan yang membentuk budaya organisasi.
2. Sejarah dan tradisi perusahaan yang memberikan identitas dan kesatuan.
3. Interaksi dengan pesaing, pemasok, dan konsumen yang membentuk cara perusahaan beroperasi.
4. Sistem informasi yang diterapkan yang mempengaruhi keputusan dan efisiensi organisasi.
5. Teknologi, produk, dan layanan yang dikembangkan yang membentuk budaya inovasi di perusahaan.
6. Tujuan, nilai, dan keyakinan yang dianut yang menjadi dasar visi dan misi perusahaan.
7. Prosedur dan kebijakan yang diberlakukan yang memberikan panduan dalam kegiatan organisasi.
8. Sistem pengukuran dan pemberian imbalan yang menilai kinerja dan memberikan penghargaan.
9. Regulasi dan lingkungan tempat perusahaan beroperasi yang memengaruhi operasional perusahaan.

2.1.3.3 Dimensi Budaya Organisasional

Budaya merujuk pada sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari yang lainnya. Sistem ini merupakan serangkaian karakter penting yang menjadi nilai bagi organisasi (Arianty et al., 2022).

Menurut (Schein, 1992) terdapat tiga dimensi budaya organisasional, meliputi:

1. Dimensi Adaptasi Eksternal

Indikator yang diteliti meliputi misi, tujuan, sarana dasar, pengukuran keberhasilan, dan strategi cadangan. Pada organisasi bisnis yang berorientasi pada profit, misi beradaptasi dengan kepentingan investor, stakeholder, penyedia barang, manajer, karyawan, masyarakat, pemerintah, dan konsumen.

2. Dimensi Integrasi Internal

Indikator yang diteliti mencakup bahasa yang sama, batasan kelompok, penempatan status, hubungan kekuasaan, penghargaan, dan pengaturan yang sulit diatur.

3. Dimensi Asumsi-asumsi Dasar

Indikator yang diteliti mencakup hubungan dengan lingkungan, hakikat kegiatan manusia, kenyataan dan kebenaran, waktu, hubungan antar manusia, serta homogenitas versus heterogenitas.

Sedangkan menurut (Robbins & Judge, 2013) budaya organisasional dapat dilihat dari beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menggambarkan karakteristik dan nilai-nilai yang ada dalam suatu organisasi, yaitu:

1. Inovasi dan Pengambilan Risiko

Sejauh mana karyawan didorong untuk berpikir kreatif dan berani mengambil tantangan.

2. Perhatian terhadap Detail

Sejauh mana karyawan diharapkan untuk menunjukkan ketelitian, analisis yang mendalam, dan fokus pada hal-hal kecil yang penting.

3. Orientasi terhadap Hasil

Sejauh mana manajemen lebih mengutamakan pencapaian hasil, daripada terlalu fokus pada cara atau proses yang digunakan untuk mencapainya.

4. Orientasi terhadap Individu

Sejauh mana manajemen mempertimbangkan dampak keputusan terhadap individu yang ada dalam organisasi.

5. Orientasi terhadap Tim

Sejauh mana pekerjaan diorganisir dalam kelompok atau tim, bukan secara individu.

6. Agresivitas

Sejauh mana orang-orang cenderung bersikap kompetitif dan berusaha keras untuk menang, daripada bersikap santai.

7. Stabilitas

Sejauh mana organisasi berfokus pada mempertahankan keadaan yang ada, dibandingkan dengan mendorong pertumbuhan atau perubahan.

2.1.3.4 Fungsi Budaya Organisasional

Dalam konteks organisasi pembelajaran atau *learning organization*, setiap komponen dalam organisasi harus memiliki komitmen dan kapasitas untuk selalu belajar dalam segala aspek sesuai peran dan fungsinya masing-masing (Siswadi et al., 2023). Menurut (Robbins, 2002) fungsi budaya organisasional adalah:

1. Budaya memiliki suatu peran batas-batas penentu, yaitu budaya menciptakan perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.
2. Budaya berfungsi untuk menyampaikan rasa identitas kepada anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah penerusan komitmen hingga mencapai batasan yang lebih luas, melebihi Batasan ketertarikan individu.
4. Budaya mendorong stabilitas sistem sosial. Budaya merupakan suatu ikatan sosial yang membantu mengikat kebersamaan organisasi dengan menyediakan standar-standar yang sesuai mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan karyawan.
5. Budaya bertugas sebagai pembentuk rasa dan mekanisme pengendalian yang memberikan panduan dan bentuk perilaku serta sikap karyawan.

Menurut (Kreitner & Knicki, 2014) fungsi budaya organisasional adalah:

1. Memberikan identitas organisasi kepada anggota, dengan mengutamakan kepuasan pegawai dan kesetiaan pelanggan di atas keuntungan.
2. Memfasilitasi komitmen bersama, dimana setiap karyawan berkomitmen terhadap budaya organisasional.

3. Mempromosikan stabilitas sosial, menciptakan lingkungan kerja positif dan mengatur konflik dengan efektif.
4. Membantu anggota memahami lingkungan dan tujuan jangka panjang organisasi.

Di samping itu budaya organisasional memiliki empat fungsi dasar, yaitu perasaan identitas dan, menambah komitmen organisasi, alat pengorganisasian anggota, menguatkan nilai-nilai dalam organisasi, dan mekanisme kontrol atas perilaku budaya yang kuat meliputi kepercayaan, tingkah laku, cara melakukan sesuatu, tanpa bertanya Kembali (Nawawi, 2013).

2.1.4. Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting dalam keberhasilan sebuah organisasi. Apabila dalam sebuah perusahaan dapat menciptakan tingkat kepuasan kerja yang optimal bagi karyawan, maka karyawan tersebut akan memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan. Menurut (Handoko & Hani, 2001) kepuasan kerja adalah keadaan emosional dari karyawan yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan bagi karyawan yang memandang pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja diartikan sebagai rasa senang terhadap pekerjaan yang muncul setelah seseorang mengevaluasi hasil dari pekerjaannya (Alam & Nurimansjah, 2022). Lalu menurut (Safrizal, 2023) kepuasan kerja adalah tingkat kenyamanan atau kepuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh

pengalaman kerja, harapan, serta sejauh mana pekerjaan tersebut memenuhi kebutuhan dan nilai-nilai yang dianggap penting oleh karyawan.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, baik positif maupun negatif, yang dipengaruhi oleh faktor seperti hasil kerja, tanggung jawab, dan pemenuhan harapan serta kebutuhan pribadi. Kepuasan kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi positif bagi organisasi.

2.1.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ketika perusahaan berhasil mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, pencapaian tujuan perusahaan akan menjadi lebih mudah. Berbagai faktor pendukung kepuasan kerja ini dapat membantu organisasi mencapai tujuannya. Menurut (Mangkunegara, 2011) menyatakan ada 2 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor yang mempengaruhi diri karyawan mencakup kecerdasan (IQ), keterampilan khusus, usia, jenis kelamin, kondisi fisik, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, emosi, pola pikir, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor yang berkaitan dengan pekerjaan meliputi jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, kualitas pengawasan, jaminan keuangan, serta peluang untuk mendapatkan promosi.

Menurut (Suhartini, 2013) beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

1. Gaji yang diterima: karyawan merasa puas jika gaji yang diterima sesuai dengan harapan dan kebutuhan mereka.
2. Karakteristik pekerjaan itu sendiri: pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keterampilan karyawan dapat membuat mereka merasa lebih puas.
3. Peluang untuk mendapatkan promosi jabatan: karyawan merasa lebih puas jika ada kesempatan untuk naik jabatan dan berkembang di perusahaan.
4. Pengawasan atau supervisi: kepemimpinan yang baik dan pengawasan yang adil membuat karyawan merasa dihargai dan puas dengan pekerjaan mereka.
5. Kelompok kerja dan kondisi kerja: hubungan yang baik dengan rekan kerja dan lingkungan kerja yang nyaman mendukung kepuasan karyawan.

Menurut (Hasibuan, 2009) terdapat tujuh faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Balas jasa yang adil dan layak, yaitu gaji dan tunjangan yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang karyawan lakukan.
2. Penempatan yang sesuai dengan keahlian, dimana pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawan.
3. Berat dan ringannya suatu pekerjaan, yang berarti pekerjaan yang dilakukan tidak terlalu berat atau sulit bagi karyawan.
4. Suasana dan lingkungan kerja, yang nyaman, aman, dan mendukung produktivitas karyawan dapat meningkatkan kepuasan mereka.
5. Peralatan kerja yang mendukung, dimana karyawan merasa lebih puas dan nyaman jika memiliki peralatan yang memadai untuk melaksanakan tugas mereka.

6. Sikap pemimpin, yang adil dan bijaksana akan meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa dihargai dan didukung oleh pemimpin.
7. Monoton atau tidaknya suatu pekerjaan, dimana pekerjaan yang variatif akan lebih memuaskan dibandingkan dengan pekerjaan yang monoton dan membosankan.

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat digunakan sebagai acuan bagi perusahaan untuk mengevaluasi apakah karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan. Tujuan yang ditetapkan perusahaan akan tercapai jika perusahaan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

2.1.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja digunakan untuk menilai sejauh mana karyawan merasa puas selama bekerja di sebuah perusahaan. Ada beberapa indikator dari kepuasan kerja (Widodo, 2015) yaitu:

1. Gaji, yaitu bayaran yang diterima apakah sesuai dan adil.
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu apakah pekerjaan tersebut memuaskan.
3. Rekan kerja, yaitu interaksi dengan teman sekerja yang dapat menyenangkan atau tidak.
4. Atasan, yaitu cara atasan memberi perintah yang mempengaruhi kepuasan.
5. Promosi, yaitu peluang kenaikan jabatan yang mempengaruhi kepuasan kerja.
6. Lingkungan kerja, yaitu kondisi fisik dan psikologis tempat kerja.

Menurut (Robbins, 2003) terdapat empat indikator dalam kepuasan kerja, meliputi:

1. Pekerjaan yang Menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan untuk memanfaatkan keterampilan dan kemampuan mereka, serta menawarkan tugas yang bervariasi, kebebasan, dan umpan balik tentang kinerja mereka.

2. Penghargaan yang Sesuai

Karyawan menginginkan sistem penggajian dan kebijakan promosi yang dianggap adil, jelas, dan sesuai dengan harapan mereka.

3. Kondisi Kerja yang Layak

Karyawan merasa lebih puas ketika bekerja di lingkungan yang aman, nyaman, bersih, dan minim gangguan.

4. Rekan Kerja yang Mendukung

Karyawan yang memiliki rekan kerja yang ramah dan mendukung cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Indikator-indikator kepuasan kerja tersebut dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kualitas kehidupan kerja yang baik biasanya mencakup lingkungan kerja yang nyaman, hubungan yang harmonis antara manajemen dan pekerja, serta kesempatan untuk pengembangan diri. Ketika kualitas kehidupan kerja tinggi, karyawan cenderung merasa lebih puas, termotivasi, dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja individu maupun organisasi.

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh (Sari et al., 2019), (Budiono, 2021), (Suyantiningsih et al., 2018), serta (Rai & Tripathi, 2015), mengungkapkan hubungan kuat antara kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh (Asharini et al., 2018) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, faktor kualitas kehidupan kerja tidak memiliki pengaruh yang cukup kuat untuk meningkatkan atau mempengaruhi kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasional mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. Budaya yang positif dapat meningkatkan semangat, keterlibatan, dan dedikasi karyawan terhadap tugas dan organisasi. Sebaliknya, budaya yang buruk dapat menurunkan kepuasan kerja, produktivitas, dan meningkatkan perputaran karyawan. Oleh karena itu, pengelolaan budaya organisasional yang sejalan dengan visi dan misi perusahaan penting untuk meraih kinerja maksimal.

Beberapa penelitian sebelumnya mengenai pengaruh budaya organisasional terhadap kinerja karyawan, seperti yang dilakukan oleh (Sancoko et al., 2019), (Sinaga et al., 2018), (Lolowang et al., 2019), dan (Paschal & Nizam, 2016) menunjukkan bahwa budaya organisasional memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Harwiki, 2016) memiliki hasil penelitian bahwa budaya organisasional memiliki pengaruh

negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, budaya organisasi dalam penelitian ini tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan secara nyata.

2.2.3 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Kualitas kehidupan kerja merujuk pada tingkat kesejahteraan dan kepuasan yang dirasakan oleh pekerja dalam lingkungan kerja mereka. Kualitas kehidupan kerja yang tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, yang tidak hanya mendukung kesejahteraan fisik dan mental pekerja, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Beberapa penelitian sebelumnya menemukan hasil yang berbeda terkait pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Balanagalakshmi & Lakshmi, 2021), (Riansari et al., 2020), (Jabeen et al., 2018), (Bekti, 2018) menyimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, penelitian oleh (Pradnyanata et al., 2020) justru menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Dimana ketika kualitas kehidupan kerja menurun misalnya, kurangnya kenyamanan, dukungan sosial, atau keseimbangan kerja dan kehidupan, hal itu justru dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Dengan kata lain, kualitas kehidupan kerja yang buruk menyebabkan kepuasan kerja yang rendah.

2.2.4 Pengaruh Budaya Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja

Budaya organisasional yang diterapkan dengan baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan rasa kebersamaan, serta memperjelas tujuan dan nilai perusahaan. Hal ini akan mempengaruhi kepuasan kerja

karyawan, karena mereka merasa dihargai dan memiliki peran jelas dalam mencapai tujuan bersama.

Penelitian yang dilakukan oleh (Qazi & Kaur, 2017), (Mariati & Mauludin, 2018) menunjukkan bahwa budaya organisasional memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh (Paais & Pattiruhu, 2020) menyimpulkan bahwa budaya organisasional memberikan pengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain, meskipun budaya organisasi diterapkan, hal tersebut tidak cukup berpengaruh dan memberikan dampak yang kurang baik terhadap tingkat kepuasan kerja.

2.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Ketika seorang karyawan merasakan kepuasan kerja, hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kepuasan kerja yang tinggi memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih efektif.

Beberapa penelitian terdahulu mengenai hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan telah ditemukan oleh para peneliti, di antaranya yang dilakukan oleh (Kawiana et al., 2018), (Permadi et al., 2018), (Nahar et al., 2020), (Rinny et al., 2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian oleh (Khuzaeni & Solimun, 2013) menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.6 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Kualitas kehidupan kerja yang baik meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan fisik dan mental, karyawan cenderung merasa lebih puas untuk berkontribusi secara optimal. Kepuasan kerja yang tinggi, sebagai hasil dari kualitas kehidupan kerja yang positif. Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi faktor penengah yang efektif, di mana karyawan yang puas lebih mungkin menunjukkan kinerja yang unggul dan berkelanjutan, sehingga memberikan kontribusi besar bagi keberhasilan perusahaan.

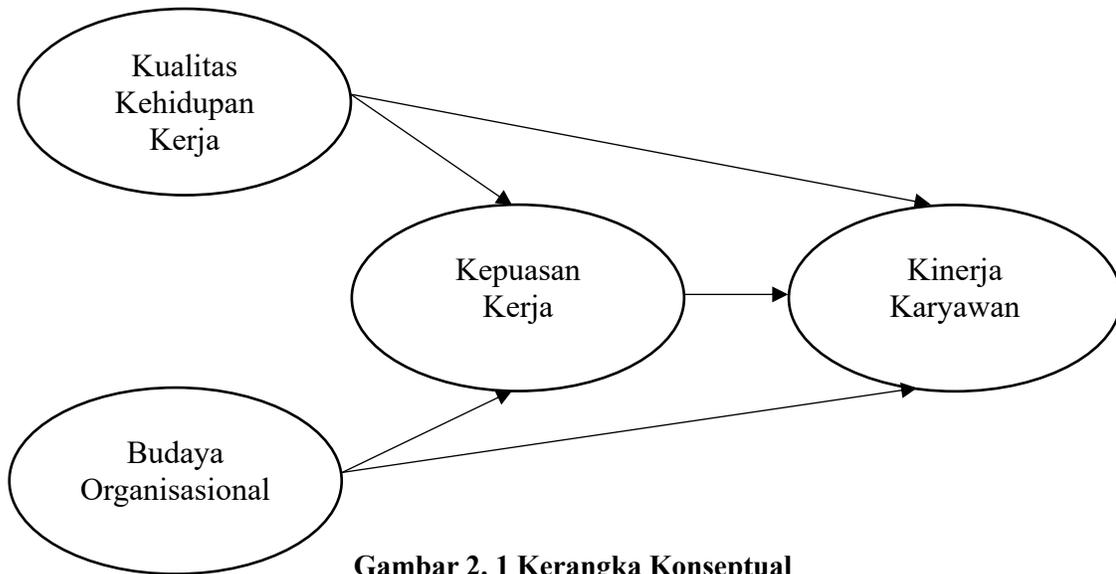
Penelitian yang dilakukan oleh (Rubel & Kee, 2014), (Setiyadi & Wartini, 2016), menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh (Rukminingsih & Mulyanto, 2015) mengungkapkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dengan kata lain, meskipun kualitas kehidupan kerja meningkat, hal ini tidak selalu membuat karyawan lebih puas atau meningkatkan kinerjanya. Selain itu, pengaruh yang ada cenderung negatif, yang berarti semakin baik kualitas kehidupan kerja, kinerja karyawan bisa menurun, meskipun hubungan ini tidak signifikan.

2.2.7 Pengaruh Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Budaya organisasional yang kuat dan diterapkan dengan baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai, memiliki rasa kebersamaan, dan diberdayakan dalam budaya perusahaan yang positif, mereka cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Hal ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan, karena mereka merasa lebih terlibat dan bertanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi.

Beberapa penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh (Juwaini et al., 2021), (Mariati & Mauludin, 2018), serta (Arifin, 2015) menunjukkan bahwa budaya organisasional memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Namun, penelitian yang dilakukan oleh (Pawirosumarto et al., 2017) menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif yang tidak signifikan antara budaya organisasional dan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Yang Artinya, meskipun budaya organisasional berperan dalam membentuk lingkungan kerja yang mempengaruhi kepuasan karyawan, pengaruhnya terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja tidak terbukti jelas atau kuat dalam penelitian tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa faktor lain mungkin lebih dominan dalam menentukan kinerja karyawan, dan budaya organisasional mungkin tidak memiliki dampak signifikan pada kinerja melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya yang telah dijelaskan, maka dapat disusun kerangka konseptual dalam penelitian ini seperti di bawah ini:



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Menurut (Sekaran, 2006) hipotesis adalah penelitian hal yang sifatnya sementara, tetapi dapat diuji, dimana memprediksi apa yang penulis harapkan untuk dapat menemukan data empiris dari penulis. Maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sisirau Medan.
2. Budaya Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sisirau Medan.
3. Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT Sisirau Medan.

4. Budaya Organisasional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT Sisirau Medan.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sisirau Medan.
6. Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT Sisirau Medan.
7. Budaya Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT Sisirau Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian kuantitatif dilakukan untuk mengukur hubungan antarvariabel secara objektif dengan data numerik, menggunakan alat analisis statistik yang relevan. Pendekatan asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel, baik dalam bentuk hubungan korelasional maupun kausal (Juliandi et al., 2014). Pendekatan ini digunakan untuk menjelaskan tingkat hubungan atau pengaruh antarvariabel yang telah dirumuskan melalui hipotesis.

3.2 Definisi Operasional

Definisi Operasional mengacu pada penjabaran konsep atau variabel yang digunakan dalam penelitian dalam bentuk yang dapat diukur atau diamati secara praktis. Penelitian ini menggunakan beberapa variabel yang didefinisikan secara operasional untuk mengukur pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya. Variabel penelitian ini terdiri dari tiga jenis, yaitu variabel bebas (*independent variable*), variabel terikat (*dependent variable*), dan variabel intervening (*intervening variable*). Variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab terjadinya perubahan pada variabel lain, sedangkan variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (Juliandi et al., 2014). Variabel intervening (*intervening variable*), menurut (Juliandi et

al., 2014) berfungsi sebagai pemediasi yang mempengaruhi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Dalam penelitian ini, variabel bebas terdiri dari kualitas kehidupan kerja (X1) dan budaya organisasional (X2), variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y), dan variabel intervening adalah kepuasan kerja (Z), yang berperan memediasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 1
Indikator Variabel Penelitian

No	Variabel	Indikator
1.	Kinerja Karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Komitmen (Robbins, 2006).
2.	Kualitas Kehidupan Kerja (X1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upah dan gaji 2. Kesempatan berkarir 3. Lingkungan kerja 4. Kompensasi nonfinansial 5. Kebijakan organisasi 6. Hubungan dengan atasan dan rekan kerja 7. Kesempatan untuk belajar dan berkembang (Marhaeni, 2023).
3.	Budaya Organisasional (X2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi dan pengambilan risiko 2. Perhatian terhadap detail 3. Orientasi terhadap hasil 4. Orientasi terhadap individu 5. Orientasi terhadap tim 6. Agresivitas 7. Stabilitas (Robbins & Judge, 2013).
4.	Kepuasan Kerja (Z)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Pekerjaan itu sendiri

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya (Amelia et al., 2023). Penelitian ini menggunakan populasi yang terdiri dari seluruh karyawan dan pimpinan yang bekerja di PT Sisirau Medan, yang berjumlah 61 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dipilih dengan teknik tertentu yang diharapkan dapat menggambarkan karakteristik populasi secara keseluruhan (Sugiyono, 2013). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *sampling jenuh* (total sampling). *Sampling jenuh* adalah metode di mana seluruh populasi dijadikan sampel, biasanya diterapkan ketika jumlah populasi kurang dari 100 orang (Suryani & Hendryadi, 2015).

Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini meliputi seluruh karyawan PT Sisirau Medan. Semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 61 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan interaksi langsung antara peneliti dan responden untuk memperoleh informasi. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan secara semi-terstruktur, dengan pertanyaan utama yang memberi kebebasan responden untuk menjawab lebih mendalam. Penelitian ini

juga melibatkan wawancara dengan pihak terkait di PT Sisirau Medan, untuk mendapatkan informasi tentang operasi dan kebijakan perusahaan terkait topik penelitian.

2. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data dari sumber tertulis seperti artikel ilmiah, buku, jurnal, atau laporan lainnya yang relevan dengan topik penelitian. Dalam penelitian ini, studi dokumentasi dilakukan untuk mengumpulkan data sekunder terkait sejarah perusahaan, struktur organisasi, jumlah karyawan, dan data-data internal lainnya dari PT Sisirau yang relevan dengan penelitian ini.

3. Kuesioner (*Angket*)

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan serangkaian pertanyaan tertulis kepada responden. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala Likert untuk mengukur variabel-variabel yang berkaitan dengan topik yang diteliti. Menurut (Amelia et al., 2023) skala likert yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari lima pilihan jawaban, yaitu: 1 (Sangat Tidak Setuju), 2 (Tidak Setuju), 3 (Netral), 4 (Setuju), dan 5 (Sangat Setuju). Responden yang dipilih seluruh karyawan PT Sisirau Medan yang memberikan pandangan mereka terkait topik penelitian ini.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini bertujuan untuk mengolah dan menginterpretasikan data yang telah dikumpulkan sehingga dapat menjawab pertanyaan penelitian serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Pada penelitian

ini, analisis dilakukan dengan menggunakan pendekatan analisis jalur (*path analysis*) berbasis *Partial Least Square* (PLS), yang mencakup pengujian model pengukuran dan model struktural.

3.6.1 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur (*path analysis*) adalah teknik analisis statistik yang digunakan untuk menguji hubungan kausal antar variabel dalam model penelitian, baik hubungan langsung maupun tidak langsung. Menurut (Sugiyono, 2013) analisis jalur bertujuan untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara langsung maupun melalui variabel intervening. Teknik ini memungkinkan penelitian untuk memetakan dan menganalisis jalur hubungan antar variabel dalam model struktural yang telah ditentukan.

3.6.2 *Partial Least Square* (PLS)

Partial Least Square (PLS) adalah metode analisis statistik yang digunakan untuk menguji hubungan antara variabel laten dalam model struktural dan mengukur hubungan antara indikator dengan variabel laten. PLS memungkinkan peneliti untuk menangani data yang kompleks, dengan banyak variabel dan indikator, serta mengatasi masalah multikolinieritas dan sampel yang terbatas. Menurut (Juliandi et al., 2014) PLS sangat efektif dalam memprediksi variabel dependen dan mengestimasi hubungan antar variabel dengan memaksimalkan varian data yang dapat dijelaskan, bahkan dalam kondisi data yang tidak berdistribusi normal.

Dalam penelitian ini, PLS digunakan karena kemampuannya untuk menangani model yang kompleks dan variabel yang saling berhubungan. Untuk mempermudah analisis data menggunakan PLS, penelitian ini memanfaatkan *software SmartPLS for*

Windows, yang dirancang untuk membangun dan menguji model struktural dengan cara yang mudah dipahami. SmartPLS menyediakan berbagai fitur untuk mengukur validitas dan reliabilitas model secara efisien, membantu peneliti dalam menghasilkan hasil yang lebih akurat dan konsisten. Dalam metode analisis statistik *Partial Least Square* (PLS) ini dengan menggunakan metode *SEM* (*Structural Equation Modeling*). Terdapat dua komponen utama yang membentuk model, yaitu model struktural (*inner model*) dan model pengukuran (*outer model*).

3.6.2.1 Model Struktural (*Inner Model*)

Model Struktural (*Inner Model*) dalam *Partial Least Square* (PLS) menggambarkan hubungan antara variabel laten dalam penelitian, yang mencakup hubungan langsung maupun tidak langsung antara variabel-variabel tersebut. Untuk menguji model struktural, ada beberapa langkah yang harus dilakukan (Yuhana et al., 2024) antara lain:

1. Uji *R-Square* (R^2)

Uji ini digunakan untuk menilai sejauh mana variabel independen (X1 dan X2) dapat menjelaskan variabilitas pada variabel dependen (Y) dan variabel intervening (Z). R^2 untuk variabel (Z), menunjukkan seberapa besar variabel (X1) dan variabel (X2) dapat menjelaskan variansi pada variabel intervening (Z). R^2 untuk variabel (Y), menunjukkan kontribusi variabel (X1), (X2), dan variabel (Z) terhadap variansi variabel (Y). Nilai R^2 diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. 0,75: Sangat kuat.

b. 0,50: Cukup kuat.

c. 0,25: Lemah.

R^2 dihitung untuk semua variabel dependen dalam model, termasuk variabel intervening.

2. Uji *F-Square* (F^2)

Uji ini digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Ini membantu memahami apakah suatu variabel memiliki efek besar, sedang, atau kecil dalam model penelitian. Kategori pengaruh nilai F^2 adalah sebagai berikut:

a. 0,02 = Pengaruh kecil

b. 0,15 = Pengaruh sedang

c. 0,35 = Pengaruh besar

3.6.2.2 Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran (*outer model*) dalam *Partial Least Square* (PLS) digunakan untuk menguji bahwa indikator yang digunakan mampu merepresentasikan variabel laten secara valid dan reliabilitas. Evaluasi model pengukuran (Yuhana et al., 2024) yaitu:

1. Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana indikator dapat mengukur variabel laten yang diwakilinya. Terdapat dua jenis validitas yang diuji:

a. Validitas *Konvergen*

Validitas *konvergen* dievaluasi menggunakan:

1) *Outer Loading*: Indikator valid jika nilai loading $> 0,7$.

2) *Average Variance Extracted (AVE)*: Nilai AVE $> 0,5$

menunjukkan bahwa variabel laten dapat menjelaskan lebih dari 50% variansi indikatornya, yang berarti indikator valid secara konvergen.

b. *Validitas Diskriminan*

Validitas diskriminan memastikan bahwa variabel laten lebih berkorelasi dengan indikatornya sendiri daripada dengan indikator variabel lain. Evaluasi dapat dilihat melalui *Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)*, jika nilai berada $< 0,90$, maka memiliki validitas diskriminan yang baik.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan konsistensi hasil pengukuran dari indikator.

Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan:

a. *Composite Reliability (CR)*: Mengukur reliabilitas gabungan dari indikator. Nilai CR $> 0,7$ menunjukkan reliabilitas yang baik.

b. *Cronbach's Alpha*: Mengukur reliabilitas internal dari indikator. Nilai $\alpha > 0,7$ dianggap reliabel, meskipun nilai $\alpha > 0,6$ masih dapat diterima untuk penelitian eksploratori (Hair Et al., 2010).

3.6.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah proses untuk menguji suatu pernyataan atau dugaan mengenai suatu parameter populasi berdasarkan data sampel yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada cukup bukti dalam data untuk menerima

atau menolak hipotesis yang telah diajukan, dengan mempertimbangkan tingkat kesalahan yang dapat diterima (Sugiyono, 2013).

1. Pengujian Hipotesis Langsung (*Direct effect*)

X1 dan X2 terhadap Kinerja Karyawan Y diuji menggunakan Koefisien Jalur (*Path Coefficients*) dengan metode *bootstrapping*. Hubungan dianggap signifikan jika nilai T-Statistik $> 1,96$ pada tingkat signifikansi 95%.

2. Pengujian Hipotesis Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y melalui (Z) diuji dengan *Indirect Effect*. Pengaruh dianggap signifikan jika nilai T-Statistik $> 1,96$.

3. Total Effect

Total Effect adalah gabungan dari *Direct Effect* (pengaruh langsung) dan *Indirect Effect* (pengaruh tidak langsung) dalam model penelitian (Amelia et al., 2023). Pengaruh signifikan jika P-Values $< 0,05$ dan T-Statistic $> 1,96$. Kekuatan pengaruh: $>0,5$ kuat, $0,3-0,5$ sedang, $<0,3$ lemah.

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis mengolah data yang diperoleh melalui kuesioner (angket), di mana setiap variabel memiliki sejumlah pernyataan untuk mengukur indikator yang relevan. Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1) terdiri dari 14 pernyataan, begitu pula dengan variabel Budaya Organisasional (X2) yang memiliki 14 pernyataan. Sementara itu, variabel Kinerja Karyawan (Y) mencakup 10 pernyataan, dan variabel Kepuasan Kerja (Z) terdiri dari 12 pernyataan. Kuesioner tersebut dibagikan kepada 61 karyawan PT Sisirau Medan yang menjadi sampel penelitian. Pengukuran data dilakukan menggunakan skala Likert dalam bentuk tabel checklist dengan lima pilihan jawaban.

Tabel 4. 1
Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu-Ragu (RR)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Amelia et al., 2023)

4.1.1.1 Karakteristik Responden

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki-laki	43	70,5 %
2.	Perempuan	18	29,5 %
Jumlah		61	100 %

Sumber: Data Responden Terolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.2, dapat disimpulkan bahwa dari total 61 karyawan PT Sisirau Medan, mayoritas berjenis kelamin laki-laki, yaitu 43 orang (70,5%), sedangkan karyawan perempuan berjumlah 18 orang (29,5%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan laki-laki lebih dominan di perusahaan tersebut.

2. Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1.	20-30 Tahun	22	36 %
2.	31-40 Tahun	23	37,7 %
3.	41-50 Tahun	5	8,2 %
4.	51-60 Tahun	9	14,8 %
5.	> 60 Tahun	2	3,3 %
Jumlah		61	100 %

Sumber: Data Responden Terolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.3, dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Sisirau Medan memiliki variasi usia. Kelompok usia terbesar adalah 31-40 tahun dengan 23 orang (37,7%), diikuti oleh 20-30 tahun sebanyak 22 orang (36%). Sementara itu, karyawan berusia 41-50 tahun berjumlah 5 orang (8,2%), 51-60 tahun sebanyak 9 orang (14,8%), dan di atas 60 tahun merupakan kelompok terkecil dengan 2 orang (3,3%). Mayoritas karyawan berada dalam rentang usia yaitu 20-40 tahun.

3. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1.	SMA	14	23 %
2.	Sarjana (S1)	38	62,3 %
3.	Magister (S2)	8	13,1 %
4.	Lainnya	1	1,6 %
Jumlah		61	100 %

Sumber: Data Responden Terolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.4, mayoritas karyawan PT Sisirau Medan berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 38 orang (62,3%). Selanjutnya, 14 orang (23%) berpendidikan SMA, 8 orang (13,1%) Magister (S2), dan 1 orang (1,6%) termasuk kategori lainnya. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan memiliki latar belakang pendidikan tinggi.

4. Berdasarkan Departement atau Divisi

Karakteristik responden berdasarkan departement/divisi disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 5
Karakteristik Responden Berdasarkan Departement atau Divisi

No	Departement/Divisi	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Dewan Pengawas	1	1,6 %
2.	Financial Controller	5	8,2 %
3.	Marketing Departement	4	6,6 %
4.	Accounting Departement	4	6,6 %
5.	Tax Departement	3	4,9 %
6.	IT Departement	3	4,9 %
7.	Legal Departement	4	6,6 %
8.	Procurement Departement	5	8,2 %
9.	Estate Departement	4	6,6 %

10.	Engineering Departement	4	6,6 %
11.	HR & GA Departement	5	8,2 %
12.	Sustainability	5	8,2 %
13.	Non Departement/Divisi	14	22,8 %
Jumlah		61	100 %

Sumber: Data Responden Terolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.5, karyawan PT Sisirau Medan tersebar di berbagai departemen. Kelompok terbesar adalah non-departemen/divisi sebanyak 14 orang (22,8%). Departemen dengan masing-masing 5 karyawan (8,2%) adalah Financial Controller, Procurement, HR & GA, dan Sustainability. Departemen Marketing, Accounting, Legal, Estate, dan Engineering masing-masing memiliki 4 karyawan (6,6%), sementara Tax dan IT masing-masing 3 karyawan (4,9%). Dewan Pengawas merupakan kelompok terkecil dengan 1 karyawan (1,6%).

5. Berdasarakan Posisi atau Jabatan

Karakteristik responden berdasarkan posisi/jabatan disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 6
Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi atau Jabatan

No	Posisi/Jabatan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Head Departement	11	18 %
2.	Staff	36	59 %
3.	Security	2	3,2 %
4.	Supir	4	6,6 %
5.	Office Boy	4	6,6 %
6.	Office Girl	4	6,6 %
Jumlah		61	100 %

Sumber: Data Responden Terolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.6, mayoritas karyawan PT Sisirau Medan berada pada posisi Staff sebanyak 36 orang (59%). Head Departement ditempati 11

orang (18%), sementara Security merupakan kelompok terkecil dengan 2 orang (3,2%). Supir, Office Boy, dan Office Girl masing-masing 4 orang (6,6%). Sebagian besar karyawan bekerja pada level staf.

6. Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 7
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1.	< 3 Tahun	17	27,9 %
2.	3-5 Tahun	15	24,6 %
3.	6-10 Tahun	16	26,2 %
4.	11-20 Tahun	5	8,2 %
5.	> 20 Tahun	8	13,1 %
Jumlah		61	100 %

Sumber: Data Responden Terolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.7, mayoritas karyawan PT Sisirau Medan memiliki masa kerja kurang dari 10 tahun. Karyawan dengan pengalaman < 3 tahun sebanyak 17 orang (27,9%), 6-10 tahun 16 orang (26,2%), dan 3-5 tahun 15 orang (24,6%). Sementara itu, karyawan dengan masa kerja 11-20 tahun berjumlah 5 orang (8,2%), dan > 20 tahun sebanyak 8 orang (13,1%). Sebagian besar karyawan masih memiliki masa kerja relatif baru.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

4.1.2.1 Variabel Kualitas Kehidupan kerja (X1)

Berdasarkan dari tabulasi data responden dalam penelitian ini, hasil untuk variabel kualitas kehidupan kerja sebagai berikut:

Tabel 4. 8
Skor Angket Kualitas Kehidupan Kerja (X1)

No. Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	11	18,0	44	72,1	6	9,9	0	0	0	0	61	100%
2.	10	16,3	42	68,9	9	14,8	0	0	0	0	61	100%
3.	3	4,9	47	77,0	6	9,9	4	6,6	1	1,6	61	100%
4.	5	8,2	36	59,0	15	24,6	3	4,9	2	3,3	61	100%
5.	12	19,7	41	67,2	8	13,1	0	0	0	0	61	100%
6.	8	13,1	47	77,0	6	9,9	0	0	0	0	61	100%
7.	4	6,6	35	57,3	16	26,2	4	6,6	2	3,3	61	100%
8.	4	6,6	40	65,5	14	22,9	2	3,3	1	1,6	61	100%
9.	7	11,5	47	77,0	7	11,5	0	0	0	0	61	100%
10.	7	11,5	46	75,4	8	13,1	0	0	0	0	61	100%
11.	12	19,7	30	49,2	19	31,1	0	0	0	0	61	100%
12.	8	13,1	34	55,8	19	31,1	0	0	0	0	61	100%
13.	6	9,9	30	49,1	19	31,1	6	9,9	0	0	61	100%
14.	9	14,8	34	55,8	16	26,2	1	1,6	1	1,6	61	100%

Sumber: Hasil Angket Penelitian (2025)

Berdasarkan tabel 4.8, tanggapan responden dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Sebagian besar responden yaitu 44 orang atau 72,1%, menyatakan setuju bahwa upah dan gaji diterima sudah sesuai dengan payroll perusahaan.
2. Sebagian besar responden yaitu 42 orang atau 68,9%, menyatakan setuju bahwa karyawan merasa sistem penggajian di perusahaan sudah adil.
3. Sebagian besar responden yaitu 47 orang atau 77,0%, menyatakan setuju bahwa karyawan memiliki peluang untuk mengembangkan karir di perusahaan.
4. Sebagian besar responden yaitu 36 orang atau 59,0%, menyatakan setuju bahwa perusahaan memberikan kesempatan promosi secara adil agar karyawannya lebih berkarir.

5. Sebagian besar responden yaitu 41 orang atau 67,2%, menyatakan setuju bahwa lingkungan kerja nyaman dan mendukung produktivitas.
6. Sebagian besar responden yaitu 47 orang atau 77,0%, menyatakan setuju bahwa perusahaan menata suasana yang positif untuk menunjang kinerja karyawan.
7. Sebagian besar responden yaitu 35 orang atau 57,3%, menyatakan setuju bahwa karyawan menerima tunjangan dalam bentuk kompensasi nonfinansial yang menunjang kualitas kehidupan kerja.
8. Sebagian besar responden yaitu 40 orang atau 65,5%, menyatakan setuju bahwa perusahaan memberikan kompensasi nonfinansial sebagai reward atas kinerja karyawan.
9. Sebagian besar responden yaitu 47 orang atau 77,0%, menyatakan setuju bahwa kebijakan perusahaan mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
10. Sebagian besar responden yaitu 46 orang atau 75,4%, menyatakan setuju bahwa peraturan perusahaan diterapkan secara adil kepada semua karyawan.
11. Sebagian besar responden yaitu 30 orang atau 49,2%, menyatakan setuju bahwa karyawan memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja.
12. Sebagian besar responden yaitu 34 orang atau 55,8%, menyatakan setuju bahwa atasan dan karyawan di perusahaan memiliki hubungan kerja yang baik.
13. Sebagian besar responden yaitu 30 orang atau 49,1%, menyatakan setuju bahwa karyawan mendapat kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau pengembangan keterampilan.

14. Sebagian besar responden yaitu 34 orang atau 55,8%, menyatakan setuju bahwa perusahaan menyediakan training untuk meningkatkan kompetensi karyawan.

4.1.2.2 Variabel Budaya Organisasional (X2)

Berdasarkan dari tabulasi data responden dalam penelitian ini, hasil untuk variabel budaya organisasional sebagai berikut:

Tabel 4. 9
Skor Angket Budaya Organisasional (X2)

No. Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	7	11,5	43	70,5	11	18,0	0	0	0	0	81	100%
2.	6	9,8	43	70,5	12	19,7	0	0	0	0	81	100%
3.	11	18,0	44	72,2	5	8,2	1	1,6	0	0	81	100%
4.	11	18,0	37	60,7	13	21,3	0	0	0	0	81	100%
5.	5	8,2	45	73,8	11	18,0	0	0	0	0	81	100%
6.	5	8,2	48	78,7	8	13,1	0	0	0	0	81	100%
7.	6	9,9	41	67,2	12	19,6	2	3,3	0	0	81	100%
8.	6	9,9	45	73,7	9	14,8	1	1,6	0	0	81	100%
9.	14	22,9	42	68,9	4	6,6	1	1,6	0	0	81	100%
10.	9	14,8	35	57,4	16	26,2	1	1,6	0	0	81	100%
11.	6	9,9	34	55,7	21	34,4	0	0	0	0	81	100%
12.	9	14,8	41	67,2	11	18,0	0	0	0	0	81	100%
13.	6	9,9	48	78,6	6	9,9	1	1,6	0	0	81	100%
14.	7	11,5	39	63,9	15	24,6	0	0	0	0	81	100%

Sumber: Hasil Angket Penelitian (2025)

Berdasarkan tabel 4.9, tanggapan responden dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Sebagian besar responden yaitu 43 orang atau 70,5%, menyatakan setuju bahwa perusahaan mendorong karyawan untuk berinovasi dalam pekerjaan.
2. Sebagian besar responden yaitu 43 orang atau 70,5%, menyatakan setuju bahwa atasan di perusahaan berani mengambil resiko dalam setiap pengambilan keputusan.

3. Sebagian besar responden yaitu 44 orang atau 72,2%, menyatakan setuju bahwa perusahaan menuntut ketelitian dalam setiap pekerjaan.
4. Sebagian besar responden yaitu 37 orang atau 60,7%, menyatakan setuju bahwa karyawan dituntut untuk bekerja dengan teliti dan cermat.
5. Sebagian besar responden yaitu 45 orang atau 73,8%, menyatakan setuju bahwa perusahaan lebih menekankan pencapaian hasil daripada proses kerja.
6. Sebagian besar responden yaitu 48 orang atau 78,7%, menyatakan setuju bahwa performa karyawan dinilai sesuai dengan hasil yang dicapai.
7. Sebagian besar responden yaitu 41 orang atau 67,2%, menyatakan setuju bahwa perusahaan lebih memperhatikan personal setiap karyawannya.
8. Sebagian besar responden yaitu 45 orang atau 73,7%, menyatakan setuju bahwa karyawan merasa dihargai sebagai individu dalam organisasi.
9. Sebagian besar responden yaitu 42 orang atau 68,9%, menyatakan setuju bahwa kerja sama tim sangat diutamakan dalam perusahaan.
10. Sebagian besar responden yaitu 35 orang atau 57,4%, menyatakan setuju bahwa karyawan didorong untuk berkolaborasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas.
11. Sebagian besar responden yaitu 34 orang atau 55,7%, menyatakan setuju bahwa perusahaan bersaing secara agresif untuk mencapai tujuannya.
12. Sebagian besar responden yaitu 41 orang atau 67,2%, menyatakan setuju bahwa semua karyawan diharapkan bekerja dengan cepat dan penuh semangat.
13. Sebagian besar responden yaitu 48 orang atau 78,6%, menyatakan setuju bahwa perusahaan menjaga stabilitas manajemen dalam mencapai target.

14. Sebagian besar responden yaitu 39 orang atau 63,9%, menyatakan setuju bahwa karyawan sudah merasa nyaman dalam bekerja karena perusahaan memiliki sistem manajemen yang stabil.

4.1.2.3 Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan dari tabulasi data responden dalam penelitian ini, hasil untuk variabel kepuasan kerja sebagai berikut:

Tabel 4. 10
Skor Angket Kepuasan Kerja (Z)

No. Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	4	6,6	43	70,5	11	18,0	3	4,9	0	0	81	100%
2.	4	6,6	47	77,0	8	13,1	2	3,3	0	0	81	100%
3.	7	11,5	50	81,9	4	6,6	0	0	0	0	81	100%
4.	8	13,1	42	68,9	10	16,4	1	1,6	0	0	81	100%
5.	12	19,7	39	63,9	10	16,4	0	0	0	0	81	100%
6.	9	14,8	41	67,2	11	18,0	0	0	0	0	81	100%
7.	9	14,8	45	73,7	7	11,5	0	0	0	0	81	100%
8.	9	14,8	39	63,9	13	21,3	0	0	0	0	81	100%
9.	1	1,6	39	63,9	16	26,3	5	8,2	0	0	81	100%
10.	1	1,6	36	59,0	19	31,2	5	8,2	0	0	81	100%
11.	10	16,4	46	75,4	5	8,2	0	0	0	0	81	100%
12.	12	19,7	42	68,8	7	11,5	0	0	0	0	81	100%

Sumber: Hasil Angket Penelitian (2025)

Berdasarkan tabel 4.10, tanggapan responden dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Sebagian besar responden yaitu 43 orang atau 70,5%, menyatakan setuju bahwa karyawan puas dengan gaji yang diterima saat ini.
2. Sebagian besar responden yaitu 47 orang atau 77,0%, menyatakan setuju bahwa gaji yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan karyawan.
3. Sebagian besar responden yaitu 50 orang atau 81,9%, menyatakan setuju bahwa karyawan menikmati pekerjaan yang dilakukan setiap hari.

4. Sebagian besar responden yaitu 42 orang atau 68,9%, menyatakan setuju bahwa pekerjaan karyawan sesuai dengan keterampilan dan minatnya.
5. Sebagian besar responden yaitu 39 orang atau 63,9%, menyatakan setuju bahwa karyawan memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja.
6. Sebagian besar responden yaitu 41 orang atau 67,2%, menyatakan setuju bahwa rekan kerja mendukung dalam setiap aktivitas pekerjaan.
7. Sebagian besar responden yaitu 45 orang atau 73,7%, menyatakan setuju bahwa atasan memberikan bimbingan dan arahan yang jelas.
8. Sebagian besar responden yaitu 39 orang atau 63,9%, menyatakan setuju bahwa karyawan merasa puas dengan atasan.
9. Sebagian besar responden yaitu 39 orang atau 63,9%, menyatakan setuju bahwa karyawan memiliki kesempatan dalam mendapatkan promosi.
10. Sebagian besar responden yaitu 36 orang atau 59,0%, menyatakan setuju bahwa kebijakan promosi di perusahaan jelas dan lebih transparan membuat karyawan merasa puas.
11. Sebagian besar responden yaitu 46 orang atau 75,4%, menyatakan setuju bahwa lingkungan kerja nyaman dan mendukung produktivitas.
12. Sebagian besar responden yaitu 42 orang atau 68,8%, menyatakan setuju bahwa karyawan merasa puas dan betah dengan lingkungan kerja.

4.1.2.4 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan dari tabulasi data responden dalam penelitian ini, hasil untuk variabel kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 4. 11
Skor Angket Kinerja Karyawan (Y)

No. Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	15	24,6	33	54,0	13	21,4	0	0	0	0	81	100%
2.	9	14,8	38	62,3	14	22,9	0	0	0	0	81	100%
3.	4	6,6	43	70,5	14	22,9	0	0	0	0	81	100%
4.	3	4,9	33	54,1	24	39,4	1	1,6	0	0	81	100%
5.	8	13,1	37	60,7	15	24,6	1	1,6	0	0	81	100%
6.	9	14,7	37	60,7	15	24,6	0	0	0	0	81	100%
7.	6	9,9	35	57,3	20	32,8	0	0	0	0	81	100%
8.	10	16,4	46	75,4	5	8,2	0	0	0	0	81	100%
9.	15	24,6	27	44,3	19	31,1	0	0	0	0	81	100%
10.	12	19,7	38	62,3	10	16,4	1	1,6	0	0	81	100%

Sumber: Hasil Angket Penelitian (2025)

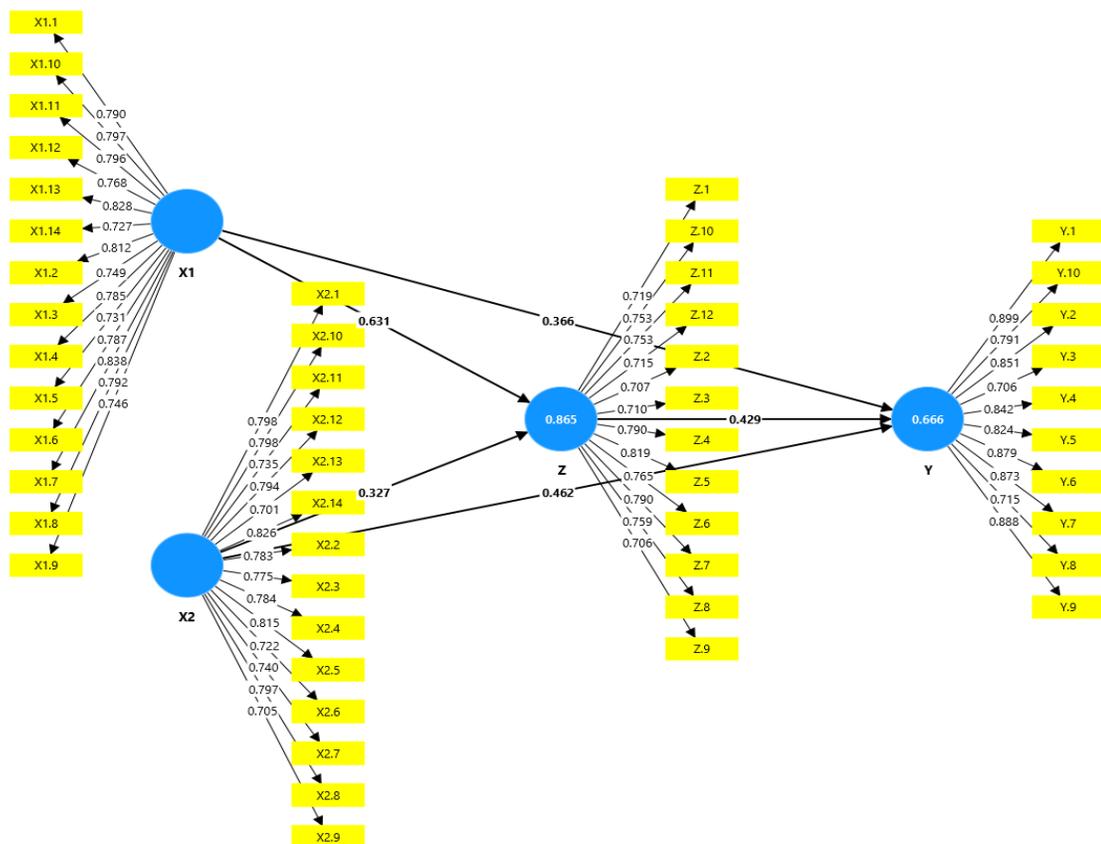
Berdasarkan tabel 4.11, tanggapan responden dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Sebagian besar responden yaitu 33 orang atau 54,0%, menyatakan setuju bahwa karyawan selalu berusaha menghasilkan pekerjaan dengan kualitas terbaik.
2. Sebagian besar responden yaitu 38 orang atau 62,3%, menyatakan setuju bahwa hasil kerja karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.
3. Sebagian besar responden yaitu 43 orang atau 70,5%, menyatakan setuju bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan.
4. Sebagian besar responden yaitu 33 orang atau 54,1%, menyatakan setuju bahwa karyawan mampu menuntaskan pekerjaan lebih dari target yang telah ditetapkan.
5. Sebagian besar responden yaitu 37 orang atau 60,7%, menyatakan setuju bahwa karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan.

6. Sebagian besar responden yaitu 37 orang atau 60,7%, menyatakan setuju bahwa perusahaan mengharapkan semua karyawan bekerja lebih disiplin.
7. Sebagian besar responden yaitu 35 orang atau 57,3%, menyatakan setuju bahwa karyawan dapat bekerja dengan efisien tanpa banyak membuang waktu.
8. Sebagian besar responden yaitu 46 orang atau 75,4%, menyatakan setuju bahwa perusahaan menuntut semua karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien.
9. Sebagian besar responden yaitu 27 orang atau 44,3%, menyatakan setuju bahwa karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan.
10. Sebagian besar responden yaitu 38 orang atau 62,3%, menyatakan setuju bahwa perusahaan memiliki komitmen terhadap kinerja karyawannya.

4.2 Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data dengan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) dalam metode *Partial Least Square* (PLS) menggunakan software SmartPLS. Analisis data mencakup dua model utama, yaitu Model Pengukuran (*Outer Model*) dan Model Struktural (*Inner Model*).



Gambar 4. 1 Standardized Loading Factor Inner Model dan Outer Model

4.2.1 Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model Pengukuran (*Outer Model*) dalam *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) berfungsi untuk mengevaluasi hubungan antara

variabel laten dengan indikator-indikatornya (Yuhana et al., 2024). Evaluasi ini dilakukan melalui beberapa pengujian berikut:

4.2.1.1 Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana indikator dapat mengukur variabel laten yang diwakilinya (Yuhana et al., 2024). Terdapat dua jenis validitas yang diuji sebagai berikut:

1. Validitas *Konvergen*

- a. Validitas *konvergen* dievaluasi menggunakan *Outer Loadings* dan *Average Variance Extracted (AVE)*. Indikator dianggap valid jika nilai outer loading $> 0,7$, karena menunjukkan kontribusi yang kuat terhadap variabel laten.
- b. Selain itu, AVE digunakan untuk menilai sejauh mana variabel laten dapat menjelaskan variansi indikatornya, dengan nilai AVE $> 0,5$ menunjukkan bahwa variabel laten dapat menjelaskan lebih dari 50% variansi indikatornya, yang berarti indikator valid secara konvergen.

Tabel 4. 12
Hasil Uji Validitas Kualitas Kehidupan Kerja (X1)

Variabel	Item	Outer Loadings	AVE	Ket
Kualitas Kehidupan Kerja (X1)	X1.1	0,790	0,612	Valid
	X1.2	0,812		Valid
	X1.3	0,749		Valid
	X1.4	0,785		Valid
	X1.5	0,731		Valid
	X1.6	0,787		Valid
	X1.7	0,838		Valid
	X1.8	0,792		Valid
	X1.9	0,746		Valid
	X1.10	0,797		Valid
	X1.11	0,796		Valid

	X1.12	0,768		Valid
	X1.13	0,828		Valid
	X1.14	0,727		Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Swoftware SmartPLS (2025)

Tabel 4. 13
Hasil Uji Validitas Budaya Organisasional (X2)

Variabel	Item	Outer Loadings	AVE	Ket
Budaya Organisasional (X2)	X2.1	0,798	0,594	Valid
	X2.2	0,783		Valid
	X2.3	0,775		Valid
	X2.4	0,784		Valid
	X2.5	0,815		Valid
	X2.6	0,722		Valid
	X2.7	0,740		Valid
	X2.8	0,797		Valid
	X2.9	0,705		Valid
	X2.10	0,798		Valid
	X2.11	0,735		Valid
	X2.12	0,794		Valid
	X2.13	0,701		Valid
	X2.14	0,826		Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Swoftware SmartPLS (2025)

Tabel 4. 14
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Z)

Variabel	Item	Outer Loadings	AVE	Ket
Kepuasan Kerja (Z)	Z.1	0,719	0,562	Valid
	Z.2	0,707		Valid
	Z.3	0,710		Valid
	Z.4	0,790		Valid
	Z.5	0,819		Valid
	Z.6	0,765		Valid
	Z.7	0,790		Valid
	Z.8	0,759		Valid
	Z.9	0,706		Valid
	Z.10	0,753		Valid
	Z.11	0,753		Valid
	Z.12	0,715		Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Swoftware SmartPLS (2025)

Tabel 4. 15
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item	Outer Loadings	AVE	Ket
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,899	0,688	Valid

	Y.2	0,851		Valid
	Y.3	0,706		Valid
	Y.4	0,842		Valid
	Y.5	0,824		Valid
	Y.6	0,879		Valid
	Y.7	0,873		Valid
	Y.8	0,715		Valid
	Y.9	0,888		Valid
	Y.10	0,791		Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Swoftware SmartPLS (2025)

2. Validitas *Diskriminan*

Validitas *diskriminan* memastikan bahwa setiap konstruk dalam model lebih berkorelasi dengan indikatornya sendiri dibandingkan dengan indikator konstruk lain. Jika nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) berada $< 0,90$, maka validitas diskriminan terpenuhi, menunjukkan bahwa konstruk dalam model memiliki perbedaan yang jelas satu sama lain (Juliandi, 2018).

Tabel 4. 16
Hasil Uji Validitas Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

Variabel	Rasio Heterotrait-Monotrait (HTMT)
X2 <-> X1	0,895
Y <-> X1	0,788
Y <-> X2	0,799
Z <-> X1	0,880
Z <-> X2	0,890
Z <-> Y	0,831

Sumber: Hasil Pengolahan Data Swoftware SmartPLS (2025)

Berdasarkan tabel 4.16, nilai HTMT tertinggi adalah 0,895 pada hubungan X2 <-> X1, tetapi masih dalam batas yang dapat diterima. semua nilai berada $< 0,90$, yang menunjukkan bahwa validitas diskriminan telah terpenuhi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap konstruk dalam model lebih berkorelasi dengan indikatornya sendiri dibandingkan dengan indikator konstruk lain.

4.2.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan konsistensi hasil pengukuran dari indikator. Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan:

- a. *Composite Reliability* (CR): Mengukur reliabilitas gabungan dari indikator. Nilai CR > 0,7 menunjukkan reliabilitas yang baik.
- b. *Cronbach's Alpha*: Mengukur reliabilitas internal dari indikator. Nilai $\alpha > 0,7$ dianggap reliabel, meskipun nilai $\alpha > 0,6$ masih dapat diterima untuk penelitian (Hair Et al., 2010).

Tabel 4. 17
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (rho_c)
X1	0,951	0,957
X2	0,947	0,953
Y	0,949	0,956
Z	0,929	0,939

Sumber: Hasil Pengolahan Data Swoftware SmartPLS (2025)

Berdasarkan tabel 4.17, semua konstruk dalam model *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (rho_c), untuk masing-masing variabel semua nilai berada > 0,70, yang menunjukkan bahwa konstruk dalam model memiliki reliabilitas yang baik.

4.2.2 Model Struktural (Inner Model)

Model struktural (inner model) adalah model yang menunjukkan hubungan antara variabel laten dalam penelitian untuk memperkirakan atau memprediksi keterkaitannya (Yuhana et al., 2024). Evaluasi ini dilakukan melalui beberapa pengujian berikut:

4.2.2.1 Uji *R-Square* (R^2)

R-Square adalah ukuran yang menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen) dalam sebuah model, sekaligus menilai apakah model tersebut baik atau tidak (Juliandi, 2018). Nilai R^2 diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. 0,75: Sangat kuat.
- b. 0,50: Cukup kuat.
- c. 0,25: Lemah.

R^2 dihitung untuk semua variabel dependen dalam model, termasuk variabel intervening.

Tabel 4. 18
Hasil Uji R-Square

Variabel	R-Square	Adjusted R-Square
Kinerja Karyawan (Y)	0,666	0,649
Kepuasan kerja (Z)	0,865	0,860

Sumber: Hasil Pengolahan Data Swoftware SmartPLS (2025)

Berdasarkan tabel 4.18, kesimpulan hasil analisis nilai R^2 adalah sebagai berikut:

1. variabel Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai R^2 sebesar 0,865, yang menunjukkan bahwa variabel Kualitas Kehidupan kerja (X1) dan Budaya Organisasional (X2) dapat menjelaskan 86,5% variansi dalam variabel Kepuasan Kerja (Z), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Nilai ini masuk dalam kategori sangat kuat, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang sangat baik dalam menjelaskan variabel intervening Kepuasan Kerja (Z).

2. Sementara itu, variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai R^2 sebesar 0,666, yang menunjukkan bahwa variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Budaya Organisasional (X2), dan Kepuasan Kerja (Z) secara bersama-sama menjelaskan 66,6% variansi dalam variabel Kinerja Karyawan (Y). Nilai ini termasuk dalam kategori cukup kuat, yang berarti model mampu menjelaskan sebagian besar variasi dalam Kinerja Karyawan (Y), meskipun masih ada faktor lain yang berkontribusi.

4.2.2.2 Uji *F-Square* (F^2)

F-Square digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh suatu variabel bebas (*eksogen*) terhadap variabel terikat (*endogen*) dalam sebuah model, apakah suatu variabel memiliki dampak kecil, sedang, atau besar terhadap variabel yang dipengaruhi. Semakin tinggi nilai F^2 semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam model penelitian (Juliandi, 2018). Interpretasi nilai F^2 adalah sebagai berikut:

- a. 0,02 = Pengaruh kecil
- b. 0,15 = Pengaruh sedang
- c. 0,35 = Pengaruh besar

Tabel 4. 19
Hasil Uji *F-Square*

Variabel	<i>F-Square</i>
X1 -> Y	0,004
X1 -> Z	0,712
X2 -> Y	0,063
X2 -> Z	0,191
Z -> Y	0,075

Sumber: Hasil Pengolahan Data Swofware SmartPLS (2025)

Berdasarkan tabel 4.19, hasil analisis F-Square, pengaruh masing-masing variabel dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z), (0,712) → Pengaruh besar, menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja (X1) memiliki dampak kuat terhadap Kepuasan Kerja (Z).
2. Variabel Budaya Organisasional (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z), (0,191) → Pengaruh sedang, berarti Budaya Organisasional (X2) memiliki dampak moderat terhadap Kepuasan Kerja (Z).
3. Variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y), (0,075) → Pengaruh kecil, menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (Z) berkontribusi kecil terhadap Kinerja Karyawan (Y).
4. Variabel Budaya Organisasional (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), (0,063) → Pengaruh kecil, menunjukkan bahwa Budaya Organisaional (X2) memiliki dampak lemah terhadap Kinerja Karyawan (Y).
5. Variabel Kualitas Kehidupan kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), (0,004) → Pengaruh sangat kecil atau tidak signifikan, artinya Kualitas Kehidupan Kerja (X1) hampir tidak berdampak langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menemukan jawaban atas permasalahan dalam penelitian (Yuhana et., 2024). Analisisnya dilakukan dengan menggunakan metode sebagai berikut:

4.3.1 Pengujian Hipotesis Langsung (*Direct Effect*)

Analisis *Direct Effect* digunakan untuk menguji pengaruh langsung suatu variabel bebas (*eksogen*) terhadap variabel terikat (*endogen*) dalam sebuah penelitian (Juliandi, 2018). Pengujian dilakukan menggunakan Koefisien Jalur (*Path Coefficients*) dengan metode *bootstrapping* untuk menghasilkan nilai *T-Statistic* atau *P-Values*. Kriteria dalam analisis *Direct Effect* menurut (Juliandi, 2018) sebagai berikut:

a. Nilai *Path Coefficient*

- 1) Semakin besar nilai *Path Coefficient*, semakin kuat pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen.
- 2) Nilai *Path Coefficient* positif menunjukkan hubungan searah, sedangkan negatif menunjukkan hubungan berlawanan.

b. *T-Statistic* dan *P-Values*

- 1) $T > 1,96$: Hubungan signifikan pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$).
- 2) $T < 1,96$: Hubungan tidak signifikan.
- 3) $P < 0,05 \rightarrow$ Pengaruh signifikan.
- 4) $P > 0,05 \rightarrow$ Pengaruh tidak signifikan.

Tabel 4. 20
Hasil Uji Direct Effect

Variabel	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	Nilai P (P values)
X1 -> Y	0,095	0,104	0,147	0,647	0,518
X1 -> Z	0,631	0,634	0,101	6,272	0,000
X2 -> Y	0,321	0,330	0,173	1,860	0,063

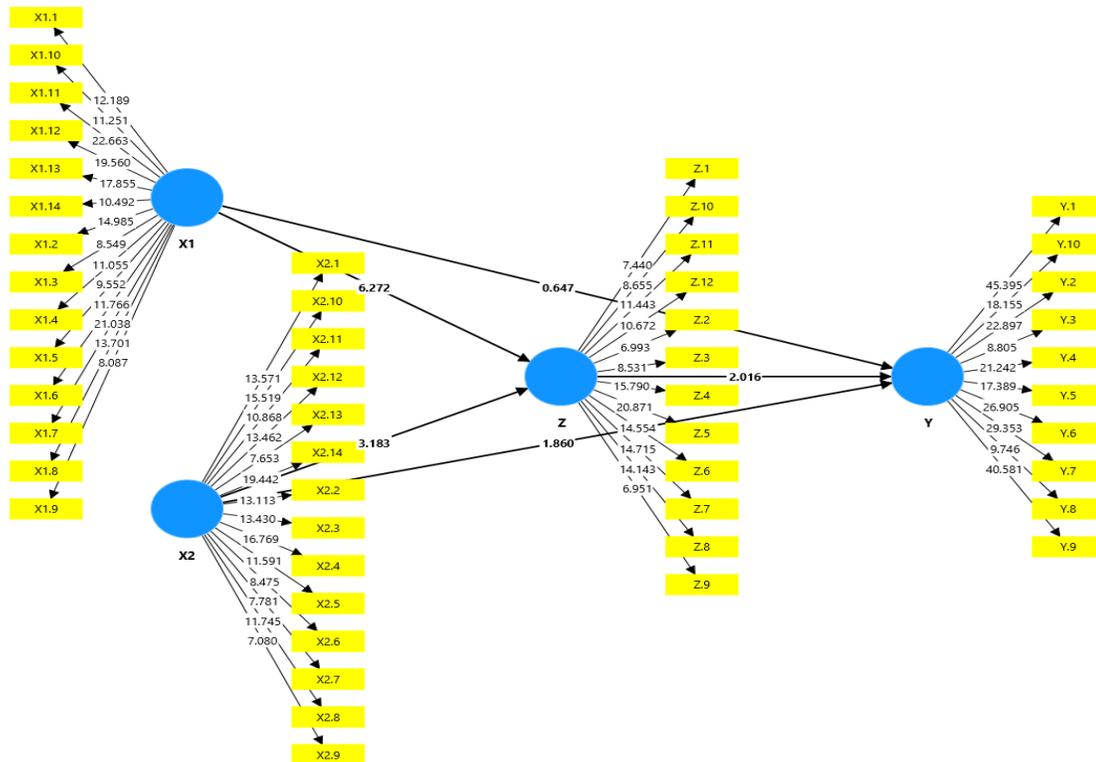
X2 -> Z	0,327	0,325	0,103	3,183	0,001
Z -> Y	0,429	0,419	0,213	2,016	0,044

Sumber: Hasil Pengolahan Data Swoftware SmartPLS (2025)

Berdasarkan tabel 4.20, hasil analisis Direct Effect, interpretasi pengaruh antar variabel adalah sebagai berikut:

1. Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), memiliki nilai Path Coefficient yang positif, nilai P-Values sebesar 0,518, dan nilai T-Statistic sebesar 0,647. Artinya, Kualitas Kehidupan Kerja (X1) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z), memiliki nilai Path Coefficient yang positif, nilai P-Values sebesar 0,000, dan nilai T-Statistic sebesar 6,272. Artinya, Kualitas Kehidupan Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z).
3. Variabel Budaya Organisasional (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), memiliki nilai Path Coefficient yang positif, nilai P-Values sebesar 0,063, dan nilai T-Statistic sebesar 1,860. Artinya, Budaya Organisasional (X2) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).
4. Variabel Budaya Organisasional (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z), memiliki nilai Path Coefficient yang positif, nilai P-Values sebesar 0,001, dan nilai T-Statistic sebesar 3,183. Artinya, Budaya Organisasional (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z).
5. Variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y), memiliki nilai Path Coefficient yang positif, nilai P-Values sebesar 0,044, dan nilai T-Statistic

sebesar 2,016. Artinya, Kepuasan Kerja (Z) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).



Gambar 4. 2 Direct Effect

4.3.2 Pengujian Hipotesis Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Analisis *Indirect Effect* digunakan untuk menguji pengaruh tidak langsung suatu variabel bebas (*eksogen*) terhadap variabel terikat (*endogen*) melalui perantara (variabel mediasi), dan melihat apakah hubungan antar variabel diperkuat atau dipengaruhi oleh variabel lain di tengahnya (Juliandi, 2018). Kriteria dalam analisis *Indirect Effect* menurut (Juliandi, 2018) sebagai berikut:

- a. Jika $P\text{-Values} < 0,05 \rightarrow$ Signifikan, artinya variabel intervening berperan dalam memediasi hubungan suatu variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen).
- b. Jika $P\text{-Values} > 0,05 \rightarrow$ Tidak signifikan, artinya variabel intervening tidak berperan dalam memediasi hubungan suatu variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen).

Tabel 4. 21
Hasil Uji Indirect Effect

Variabel	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	Nilai P (P values)
X1 -> Z -> Y	0,271	0,261	0,137	1,982	0,048
X2 -> Z -> Y	0,140	0,140	0,088	1,591	0,112

Sumber: Hasil Pengolahan Data Swoftware SmartPLS (2025)

Berdasarkan tabel 4.21, hasil analisis Indirect Effect, di interpretasikan sebagai berikut:

1. Variabel Kualitas kehidupan Kerja (X1) berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang dimediasi melalui Kepuasan Kerja (Z), memiliki nilai P-Values sebesar 0,048, dan nilai T-Statistic sebesar 1,982. Dengan kata lain, Kepuasan Kerja (Z) berperan menjadi mediasi untuk meningkatkan Kinerja Karyawan (Y).
2. Variabel Budaya Organisasional (X2) berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang dimediasi melalui Kepuasan Kerja (Z), memiliki nilai P-Values sebesar 0,112, dan nilai T-Statistic sebesar 1,59. Dengan kata lain, Kepuasan Kerja (Z) tidak berperan menjadi mediasi untuk meningkatkan Kinerja Karyawan (Y).

4.3.3 Total Effect

Total Effect menunjukkan keseluruhan dari hipotesis langsung (*Direct Effect*) dan hipotesis tidak langsung (*Indirect Effect*) (Amelia et al., 2023). Kriteria penilaiannya didasarkan pada signifikansi:

- a. Jika $P\text{-Values} < 0,05$ maka pengaruh total signifikan. Dan Jika $P\text{-Values} > 0,05$ maka pengaruh total tidak signifikan.
- b. Jika $T\text{-Statistic} > 1,96$ (pada tingkat signifikansi 5%) maka hubungan signifikan. Dan jika $T\text{-Statistic} < 1,96$ maka hubungan tidak signifikan.
- c. Besar pengaruh total (*Path Coefficient - O*), jika $> 0,5$ maka pengaruh kuat. Dan jika $0,3 - 0,5$ maka pengaruh sedang, serta $< 0,3$ maka pengaruh lemah.

Tabel 4. 22
Hasil Total Effect

Variabel	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ((O/STDEV))	Nilai P (P values)
X1 -> Y	0,366	0,365	0,129	2,830	0,005
X1 -> Z	0,631	0,634	0,101	6,272	0,000
X2 -> Y	0,462	0,470	0,139	3,324	0,001
X2 -> Z	0,327	0,325	0,103	3,183	0,001
Z -> Y	0,429	0,419	0,213	2,016	0,044

Sumber: Hasil Pengolahan Data Swoftware SmartPLS (2025)

Berdasarkan tabel 4.22, Total Effect dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kualitas Kehidupan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki Total Effect sebesar 0,366, nilai P-Values sebesar 0,005, dan nilai T-Statistic sebesar 2,830. Dengan kata lain, Kualitas Kehidupan Kerja (X1) memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Kualitas Kehidupan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z) memiliki Total Effect sebesar 0,631, nilai P-Values sebesar 0,000, dan nilai T-Statistic sebesar 6,272. Yang menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja (X1) berpengaruh kuat dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z).
3. Budaya Organisasional (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki Total Effect sebesar 0,462, nilai P-Values sebesar 0,001, dan nilai T-Statistic sebesar 3,324. Yang berarti Budaya Organisasional (X2) berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
4. Budaya Organisasional (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) memiliki Total Effect sebesar 0,327, nilai P-Values sebesar 0,001, dan nilai T-Statistic sebesar 3,183. Yang menunjukkan bahwa Budaya Organisasional (X2) juga memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z).
5. Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki Total Effect sebesar 0,429, nilai P-Values sebesar 0,044, dan nilai T-Statistic sebesar 2, 016. Dengan kata lain, semakin tinggi Kepuasan Kerja (Z), semakin meningkat Kinerja Karyawan (Y).

4.4 Pembahasan

Dalam penelitian ini, pembahasan yang disajikan sejalan dengan hasil hipotesis yang telah diuji. Hasil penelitian yang ditemukan sesuai dengan teori, pendapat, serta hasil penelitian terdahulu yang telah dikemukakan. Adapun hasil analisis dan pengujian dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.4.1 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sisirau Medan, di mana hal ini memiliki nilai *Path Coefficient* yang positif, nilai *P-Values* sebesar 0,518, dan nilai *T-Statistic* sebesar 0,647. Artinya, Kualitas Kehidupan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sisirau Medan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dikemukakan oleh (Nadiroh & Rijanti, 2022) dan (Noviana & Rijanti, 2014) yang menyatakan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Temuan ini menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja tidak berpengaruh signifikan secara statistik. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor lain mungkin lebih berperan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Oleh karena itu meskipun Kualitas Kehidupan Kerja penting, namun peningkatan Kinerja Karyawan perlu didukung oleh faktor lain yang lebih berpengaruh.

4.4.2 Pengaruh Budaya Organisasional (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Budaya Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sisirau Medan, di mana hal ini memiliki nilai *Path Coefficient* yang positif, nilai *P-Values* sebesar 0,063, dan nilai *T-Statistic* sebesar 1,860. Artinya, Budaya Organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sisirau Medan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dikemukakan oleh (Achmad et al., 2024), (Faridah et al., 2023), (Haryani et al., 2022), serta (Adhiguna & Hartono, 2023) menyatakan bahwa Budaya Organisaional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Temuan ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasional tidak berpengaruh signifikan secara statistik. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor lain mungkin lebih berperan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Oleh karena itu meskipun Budaya Organisasional penting, namun peningkatan Kinerja Karyawan perlu didukung oleh faktor lain yang lebih berpengaruh.

4.4.3 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT Sisirau Medan, di mana hal ini memiliki nilai *Path Coefficient* yang positif, nilai *P-Values* sebesar 0,000, dan nilai *T-Statistic* sebesar 6,272. Artinya, Kualitas Kehidupan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT Sisirau Medan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dikemukakan oleh (Respati et al., 2023), (Noviana & Rijanti, 2014), dan (Pamungkas, 2016) yang menyatakan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Temuan ini menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Semakin baik Kualitas Kehidupan Kerja, maka semakin tinggi tingkat Kepuasan Kerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi terus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi agar karyawan merasa lebih puas dalam bekerja.

4.4.4 Pengaruh Budaya Organisasional (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Budaya Organisasional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT Sisirau Medan, di mana hal ini memiliki nilai *Path Coefficient* yang positif, nilai *P-*

Values sebesar 0,001, dan nilai *T-Statistic* sebesar 3,183. Artinya, Budaya Organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT Sisirau Medan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dikemukakan oleh (Sutrisno, 2021), (Adhiguna & Hartono, 2023), dan (Ulum, 2022) menyatakan bahwa Budaya Organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Temuan ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Semakin baik Budaya Organisasional, maka semakin tinggi Kepuasan Kerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi terus mempertahankan budaya kerja yang positif untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

4.4.5 Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sisirau Medan, di mana hal ini memiliki nilai *Path Coefficient* yang positif, nilai *P-Values* sebesar 0,044, dan nilai *T-Statistic* sebesar 2,016. Artinya, Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sisirau Medan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dikemukakan oleh (Syahidin et al., 2022), (Nurul & Rahardja, 2019), (Respati et al., 2023), (Pamungkas, 2016), (Prasetyo, 2022), (Haryani et al., 2022), serta (Ulum, 2022) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Temuan ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Semakin tinggi tingkat Kepuasan Kerja, maka semakin meningkat pula Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, organisasi terus

memastikan kepuasan kerja karyawan terpenuhi guna mendukung peningkatan produktivitas karyawan.

4.4.6 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z) Sebagai Variabel Intervening

Kualitas kehidupan Kerja berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi melalui Kepuasan Kerja, di mana hal ini memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,048, dan nilai *T-Statistic* sebesar 1,982. Dengan kata lain, Kepuasan Kerja berperan menjadi mediasi untuk meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Sisirau Medan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dikemukakan oleh (Respati et al., 2023), (Noviana & Rijanti, 2014), dan (Pamungkas, 2016) menyatakan bahwa pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan akan lebih kuat jika melibatkan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Dengan kata lain, Kepuasan Kerja berperan sebagai mediasi dalam hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dan Kinerja Karyawan.

Temuan ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki peran penting dalam memperkuat hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dan Kinerja Karyawan. Ketika Kualitas Kehidupan Kerja meningkat, maka Kepuasan Kerja karyawan juga cenderung meningkat, yang pada akhirnya berdampak positif pada peningkatan Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, organisasi terus memperhatikan faktor yang mendukung Kepuasan Kerja guna memaksimalkan Kinerja Karyawan.

4.4.7 Pengaruh Budaya Organisasional (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z) Sebagai Variabel Intervening

Variabel Budaya Organisasional berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi melalui Kepuasan Kerja, di mana hal ini memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,112, dan nilai *T-Statistic* sebesar 1,59. Dengan kata lain, Kepuasan Kerja tidak berperan menjadi mediasi untuk meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Sisirau Medan.

Penelitian ini sejalan dengan temuan yang dikemukakan oleh (Haryani et al., 2022) dan (Sutrisno, 2021) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja tidak berperan sebagai mediasi dalam hubungan antara Budaya Organisasional dan Kinerja Karyawan. Dengan kata lain pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kinerja Karyawan tidak dimediasi oleh Kepuasan Kerja.

Temuan ini menunjukkan bahwa pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kinerja Karyawan tanpa melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor budaya dalam organisasi secara langsung memengaruhi bagaimana karyawan bekerja, tanpa bergantung pada tingkat kepuasan kerja mereka. Oleh karena itu, organisasi perlu memperkuat Budaya Organisasional yang positif untuk mendorong peningkatan Kinerja Karyawan secara optimal.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian dalam penelitian ini yang berjudul "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Sisirau Medan", dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kualitas Kehidupan Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Sisirau Medan.
2. Budaya Organisasional (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Sisirau Medan.
3. Kualitas Kehidupan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) pada karyawan PT Sisirau Medan.
4. Budaya Organisasional (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) pada karyawan PT Sisirau Medan.
5. Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Sisirau Medan.
6. Kepuasan Kerja (Z) berperan sebagai mediasi pengaruh antara Kualitas Kehidupan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Sisirau Medan.
7. Kepuasan Kerja (Z) tidak berperan sebagai mediasi pengaruh antara Budaya Organisasional (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Sisirau Medan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah didapat, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Perusahaan perlu mengidentifikasi dan mengembangkan faktor lain selain Kualitas Kehidupan Kerja yang lebih berpengaruh langsung untuk meningkatkan Kinerja Karyawan.
2. Budaya Organisasional perlu diperkuat untuk dapat secara langsung mendorong Kinerja Karyawan.
3. Kualitas Kehidupan Kerja harus dipertahankan dan terus ditingkatkan untuk mendukung Kepuasan Kerja karyawan.
4. Budaya Organisasional yang positif perlu dijaga dan dikembangkan untuk meningkatkan Kepuasan Kerja.
5. Kepuasan Kerja harus menjadi prioritas agar dapat terus mendorong peningkatan Kinerja Karyawan.
6. Peningkatan Kualitas Kehidupan Kerja terus dipertahankan sebagai upaya strategis untuk meningkatkan Kepuasan Kerja sehingga berdampak pada peningkatan Kinerja Karyawan.
7. Budaya Organisasional perlu diperkuat dan difokuskan agar berdampak positif terhadap Kepuasan Kerja sehingga dapat mendorong pada peningkatan Kinerja Karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang dihadapi oleh penulis selama proses pengumpulan dan analisis data antara lain:

1. Jumlah responden yang hanya 61 orang, sehingga belum sepenuhnya mewakili kondisi yang sebenarnya.
2. Kemungkinan ketidaktepatan jawaban responden dalam kuesioner, yang dapat memengaruhi akurasi hasil penelitian.
3. Keterbatasan dalam hal waktu, tenaga, dan kemampuan penulis selama proses penelitian berlangsung.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, A. W., Krisnanda., & Nadia, L., P. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. (2024). *Fahma : Jurnal Informatika Komputer, Bisnis Dan Manajemen*, 22(1), 88-95.
- Adhiguna, H., & Hartono, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Impresi Indonesia*, 2(8), 742–758.
- Alam, R., & Nurimansjah, R. A. (2022). *Manajemen Talenta dan Kepuasan Kerja*. Makassar: Universitas Muslim Indonesia.
- Amelia, D., Setiaji, B., Jarkawi, Primadewi, K., Habibah, U., Peny, T. L. L., Rajagukguk, K. P., Nugraha, D., Safitri, W., Wahab, A., Larisu, Z., & Dharta, F. Y. (2023). *Metode penelitian kuantitatif*. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Anindi, D., & Prayogi, M. A. (2023). Peran Kompensasi Dalam Memediasi Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, 3(2), 241-254.
- Arianty, N., Jufrizen, Tanjung, H., Siregar, Q. R., & Pratama, N. (2022). *Perilaku organisasi: Upaya peningkatan kinerja karyawan*. Medan: Perdana Publishing.
- Arifin, H. M. (2015). The Influence of Competence, Motivation, and Organizational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance. *International Education Studies*, 8(1), 38-45.
- Arifin, N. (2010). Analisis budaya organisasional terhadap komitmen kerja karyawan dalam peningkatan kinerja organisasional karyawan. *Jurnal ekonomi dan pendidikan*, 7(2), 173-192.
- Asharini, N. A., Hardyastuti, S., & Irham, I. (2018). The impact of quality of work life and job satisfaction on employee performance of PT. Madubaru PG-PS Madukismo. *Agro Ekonomi*, 29(1), 146-159.
- Asmike, M., & Sari, P. O. (2022). *Manajemen Kinerja: Meningkatkan Keunggulan Bersaing*. Madiun: UNIPMA Press.
- Balanagalakshmi, B., & Lakshmi, T. C. (2021). Quality of work life and job satisfaction of employees during covid19 with reference to colleges in Andhra Pradesh. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(7), 7997-8008.
- Bekti, R. R. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak X Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 6(2), 156-163.

- Bismala, L. (2021). Peranan Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja: Studi Pada Usaha Kecil Menengah. In *Scenario (Seminar of Social Sciences Engineering and Humaniora)* (pp. 174-187).
- Budiono, N. A. (2021). The Influences of Organizational Culture, Quality of Work Life and Organizational Commitment on Employee Performance at RSPAD Gatot Soebroto Hospital. *Dinasti International Journal of Management Science*, 2(4), 627-638.
- Drennan, D. (1992). *Transforming Company Culture: Getting Your Company from Where You Are Now to Where You Want to Be*. London, UK: McGraw-Hill.
- Faridah, F., Nurlina, N., & Syafril, H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Rotaryana Jakarta. *Warta Dharmawangsa*, 17(4), 1702-1723.
- Ferdinan, B. A., & Lindawati, T. (2021). The effect of transformational leadership and organizational culture on lecturer performance through innovative work behavior at catholic universities in surabaya. *International Journal of Applied Business and International Management (IJABIM)*, 6(2), 113-123.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2010). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Sage Publications.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan SDM*. Yogyakarta: BPFE.
- Harahap, P. (2011). *Budaya Organisasi*. Semarang: Semarang University Press.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). pengaruh Motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. angkasa pura II (persero) kantor cabang kualanamu. *Maneggio: jurnal ilmiah magister manajemen*, 3(1), 120-135.
- Harwiki, W. (2016). The impact of servant leadership on organization culture, organizational commitment, organizational citizenship behaviour (OCB) and employee performance in women cooperatives. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 219, 283-290.
- Haryani, T., Kirana, K. C., & Wiyono, G. (2022). Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *TheJournalish: Social and Government*, 3(1), 55-74.
- Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jabeen, F., Friesen, H. L., & Ghoudi, K. (2018). Quality of work life of Emirati women and its influence on job satisfaction and turnover intention: Evidence from the UAE. *Journal of Organizational Change Management*, 31(2), 352-370.

- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35-54.
- Juliandi, A. (2018). Structural equation model based partial least square (SEM-PLS): Menggunakan SmartPLS. *Jurnal Pelatihan SEM-PLS Program Pascasarjana Universitas Batam*, 16(17), 1-24.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodelogi Penelitian Bisnis Konsep & Aplikasi*. Umsu Press.
- Juwaini, A. (2021). The Role of Work Motivation, Organizational Culture and Leadership on Job Satisfaction and Teachers Performance: An Empirical Study on Indonesian Senior High Schools. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(12), 2964-2974.
- Kawiana, I. G. P., Dewi, L. K. C., Martini, L. K. B., & Suardana, I. B. R. (2018). The Influence of Organizational Culture, Employee Satisfaction, Personality, and Organizational Commitment towards Employee Performance. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 5(3), 35-45.
- Khuzaeni, M. I., & Solimun, D. (2013). The Influence of Work Culture. *Work Stress to the Job Satisfaction and Employees Performance in the State Treasury Service Office in Jakarta, Indonesia. IOSR Journal of Business and Management*, 9(2), 49-54.
- Kreitner, R & Kinicki A. (2014). *Perilaku Organisasi*, Edisi 9 Buku 1. Jakarta Selatan: Salemba Empat. Penerjemah: Biro Bahasa Alkemis
- Lolowang, N. L., Troena, E. A., Djazuli, A., & Aisjah, S. (2019). The Effect of Leadership and Organizational Culture on Employee Performance that is Educated by Motivation (Study on the Implementation Empowerment Programs in Jayapura City). *Problems and perspectives in management*, 17(1), 268-277.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262-278.
- Marhaeni, N. P. (2023). *Kualitas Kehidupan Kerja: Signifikansi, Konstruksi, dan Implementasinya*. Sidoarjo: Brillian International.
- Mariati., & Mauludin, H. (2018). The Influence of Organizational Culture and Work Motivation on Employee Performance, Job Satisfaction as Intervening Variable

- (Study On Secretariat Staff of Pasuruan Regency). *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 20(8), 30-39.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R. (2002). *Human Resource Management: Essential Perspectives*. Cengage Learning.
- Moeheriono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Gahlia, Indonesia.
- Nadiroh, L. K. A., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh kualitas kehidupan kerja, kompetensi kerja dan knowledge sharing terhadap kinerja karyawan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(4), 2190-2199.
- Nahar, B., Indratjahyo, H., Guswandi. (2020). The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment to Employee Performance Through Job Satisfaction at PT. Seoilindo Primatama Bekasi. *International Journal of Business and Social Science Research*, 1(1), 7-16.
- Nawawi, I. (2013). *Budaya organisasi kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Fajar Interpretama Mandiri.
- Noviana, U., & Rijanti, T. (2014). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Komunikasi Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Lpmp Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Ilmiah Telaah Manajemen*, 11(2), 103-117.
- Nurul, C. R., & Rahardja, E. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Djarum Kudus). *Diponegoro Journal of Management*, 8(3), 128-137.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 7(8), 577-588.
- Pamungkas, Y. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bps Provinsi DI Yogyakarta). *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 7(2), 221-250.
- Paschal, A. O., & Nizam, I. (2016). Effects of organisational culture on employees performance: case of Singapore telecommunication. *International Journal of Accounting & Business Management*, 4(1), 19-26.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International journal of law and management*, 59(6), 1337-1358.

- Permadi, K. O., Landra, N., Kusuma, I. G. A. E. T., & Sudja, I. N. (2018). The impact of Compensation and Work Environment towards Job Satisfaction to Affect the Employee Performances. *International Journal of Management and Commerce Innovations*, 6(2).
- Pradnyanata, A. N. A. I., Sujana, I. W., & Suardika, N. (2020). Pengaruh Quality Of Work Life dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: (Studi pada PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk.–Poultry Breeding Division Unit Tukadaya Jembarana). *VALUES*, 1(4).
- Prasetyo, A. (2022). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Menggunakan Structural Equation Model. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 7(3), 81-94.
- Qazi, S & Kaur, T. (2017). Impact of Organizational Culture on Job Satisfaction among the University Faculty Members-An Empirical Study. *International Journal of Business and Social Science*, 8(3).
- Rai, R., & Tripathi, S. (2015). A Study on QWL and its effects on Job Performance. *Journal of management Sciences and Technology*, 2(2), 33-42.
- Ramiati. (2023). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi*. Badan Penerbit StiePari Press, 2(1), 1–74.
- Respati, B. W., Ihwanudin, M., & Kurniawati, M. (2023). Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap performa karyawan: Peran mediasi kepuasan kerja. *Jurnal Manajerial*, 10(02), 179-197.
- Riansari, R., Indratjahyo, H., & Silitonga, E. S. (2020). Influence Of Quality Of Work Life And Work Engagement On Organizational Performance Through Job Satisfaction As A Variable Of Mediation In PT. WaskitaKarya. *Journal Of Humanities And Social Science*, 25(2), 32-37.
- Rinny, P., Purba, C. B., & Handiman, U. T. (2020). The Influence of Compensation, Job Promotion, And Job Satisfaction On Employee Performance of Mercubuana University. *International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM)*, 5(2), 39-48.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behaviour*, 15th Edition. USA: Prentice Hall.
- Robbins, S., P. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga. Penerjemah: Hilda dan Sartika.
- _____. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indonesia Kelompok Gramedia. Penerjemah: Tim Indeks buku dari Robbins.
- _____. (2006). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, and Applications*, (11th ed). Prentice Hall.

- Rubel, M. R. B., & Kee, D. M. H. (2014). Quality of work life and employee performance: Antecedent and outcome of job satisfaction in Partial Least Square (PLS). *World Applied Sciences Journal*, 31(4), 456-467.
- Rukminingsih, Y. Mulyanto.(2015). The Influence of Organizational Culture, Locus of Control and Workers' Quality of Life on Employee Performance in Department of Revenue. *Financial Management and Regional Asset (DPPKAD) of Klaten Regency with Job Satisfaction as Intervening Variable. European Journal of Business and Management*, 7(35), 125-132.
- Sadiartha, A. A. N. G. (2015). *Buku Ajar: Budaya Organisasi*. Denpasar: Universitas Udayana.
- Safrizal, H. B. A. (2023). *Buku Referensi Kepuasan Kerja*. Jakarta: Eureka Media Aksara.
- Samsuddin. (2018). *Kinerja karyawan (Edisi pertama)*. Indomedia Pustaka.
- Sancoko, R., Setiawan, M., & Troena, E. A. (2019). The influence of Organizational Culture and Spiritual Intelligence on Employee Performance through Emotional Intelligence. *MEC-J (Management and Economics Journal)*, 3(1), 67-80.
- Sari, N. P. R., Bendesa, I. K. G., & Antara, M. (2019). The Influence of Quality of Work Life on Employees' Performance with Job Satisfaction and Work Motivation as Intervening Variables in Star-Rated Hotels in Ubud Tourism Area of Bali. *Journal of Tourism and Hospitality Management*, 7(1), 74-83.
- Schein, E. H. (1992). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Sedarmayanti, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, (Cetakan Kelima). Bandung: PT Refika Aditama.
- Sekaran, U & Bougie, R. (2009). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. USA: John Wiley & Sons Ltd.
- Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4 Buku 1. Jakarta: Salemba Empat. Penerjemah: Kwan Men Yon
- Setiyadi, Y. M., & Wartini, S. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 5(4).
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Penerbit Widina Bhakti Persada.

- Sinaga, H. G., Asmawi, M., Madhakomala, R., & Suratman, A. (2018). Effect of change in Management, Organizational Culture and Transformational Leadership on Employee Performance PT. AdhyaTirta Batam (PT. ATB). *International Review of Management and Marketing*, 8(6).
- Siswadi, Y., Jufrizen, J., Saripuddin, J., Farisi, S., & Sari, M. (2023). Organizational Culture and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role of Learning Organizations and Organizational Commitment. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 16(1), 73-82.
- Siswadi, Y., Radiman, R., Tupti, Z., & Jufrizen, J. (2021). Faktor determinan stress kerja dan kinerja perawat. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 22(1), 17-34.
- Sobirin, A. (2009). *Budaya Organisasi*, Edisi Kedua. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Sofyandi, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartini, E. (2013). *Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja*. Makassar: Alauddin University Press.
- Suryani, S., & Hendryadi, H. (2015). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Prenadamedia Grup.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, M. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Yayasan X. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(3), 247–254.
- Suyadi, A., Anto, A. G., & Mustafidah, H. (2015). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode SAW (Simple Additive Weighting di Universitas Muhammadiyah Purwokerto. *Jurnal Informatika*, 3(4), 193–200.
- Suyantiningsih, T., Haryono, S., & Zami, A. (2018). Effects of Quality of Work Life (QWL) and Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Job Performance Among Community Health Center Paramedics in Bekasi City, Indonesia. *Journal of Economics and Sustainable Development*, 9(6), 54-65.
- Syahidin, S., Syafii, M., & Sirojuzilam, S. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JIIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(5), 1610-1617.

- Ulum, A. (2022). Efek Kepuasan Kerja Memediasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Organisasi Perangkat Daerah Dinas Pendidikan Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(1), 1–14.
- Widodo, S.E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wijiharta, W. (2023). *Kualitas Kehidupan Kerja. Dalam Human Resources and Organization*. Bandung: Penerbit Widina Bhakti Persada, 201–214.
- Yuhana, Y., Setiawan, D., & Utomo, P. E. P. (2024). Analisis Sistem E-Dimas Universitas Jambi dengan Pendekatan HOT-FIT Model. *Jurnal Sistem Informasi Bisnis*, 14(1), 77-87.

KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI
PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN
BUDAYA ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA PT. SISIRAU MEDAN

Kepada

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i
Karyawan PT. Sisirau Medan
Di Tempat

Dengan hormat,

Perkenalkan, nama saya **Hadrah Habibah**, mahasiswa S-1 Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU), Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Saat ini, saya sedang melakukan penelitian untuk keperluan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Sisirau Medan”**.

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan wawasan yang mendalam terkait topik yang diteliti. Saya sangat menghargai kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i dalam meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya, tanpa adanya tekanan atau tuntutan apa pun. Seluruh data yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik.

Dengan setulus hati, saya mengucapkan terima kasih atas partisipasi dan kejujuran Bapak/Ibu/Saudara/i dalam mengisi kuesioner ini. Bantuan yang diberikan sangat berarti bagi kelancaran penelitian ini.

Hormat saya,

Hadrah Habibah

A. KUALITAS KEHIDUPAN KERJA (X1)										
Sangat Setuju (SS)		Setuju (S)		Ragu-Ragu (RR)		Tidak Setuju (TS)		Sangat Tidak Setuju (STS)		
No.	Pernyataan					SS	S	RR	TS	STS
Upah dan Gaji										
1.	Upah dan gaji yang saya terima sudah sesuai dengan payroll perusahaan.									
2.	Saya merasa sistem penggajian di perusahaan ini sudah adil.									
Kesempatan Berkarir										
3.	Saya memiliki peluang untuk mengembangkan karir di perusahaan ini.									
4.	Perusahaan memberikan kesempatan promosi secara adil agar karyawannya lebih berkarir.									
Lingkungan Kerja										
5.	Lingkungan kerja saya nyaman dan mendukung produktivitas.									
6.	Perusahaan menata suasana yang positif untuk menunjang kinerja karyawan.									
Kompensasi Nonfinansial										
7.	Saya menerima tunjangan dalam bentuk kompensasi nonfinansial yang menunjang kualitas kehidupan kerja.									
8.	Perusahaan memberikan kompensasi nonfinansial sebagai reward atas kinerja karyawan.									
Kebijakan Organisasi										
9.	Kebijakan perusahaan mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.									
10.	Peraturan perusahaan diterapkan secara adil kepada semua karyawan.									
Hubungan dengan Atasan dan Rekan Kerja										
11.	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja saya.									
12.	Atasan dan karyawan di perusahaan memiliki hubungan kerja yang baik.									
Kesempatan untuk Belajar dan Berkembang										
13.	Saya mendapat kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau pengembangan keterampilan.									
14.	Perusahaan menyediakan training untuk meningkatkan kompetensi karyawan.									

B. BUDAYA ORGANISASIONAL (X2)									
Sangat Setuju (SS)		Setuju (S)	Ragu-Ragu (RR)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)				
No.	Pernyataan				SS	S	RR	TS	STS
Inovasi dan Pengambilan Risiko									
1.	Perusahaan mendorong karyawan untuk berinovasi dalam pekerjaan.								
2.	Atasan di perusahaan berani mengambil resiko dalam setiap pengambilan keputusan.								
Perhatian terhadap Detail									
3.	Perusahaan menuntut ketelitian dalam setiap pekerjaan.								
4.	Saya dituntut untuk bekerja dengan teliti dan cermat.								
Orientasi terhadap Hasil									
5.	Perusahaan lebih menekankan pencapaian hasil daripada proses kerja.								
6.	Performa saya dinilai sesuai dengan hasil yang saya capai.								
Orientasi terhadap Individu									
7.	Perusahaan lebih memperhatikan personal setiap karyawannya.								
8.	Saya merasa dihargai sebagai individu dalam organisasi ini.								
Orientasi terhadap Tim									
9.	Kerja sama tim sangat diutamakan dalam perusahaan ini.								
10.	Saya didorong untuk berkolaborasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas.								
Agresivitas									
11.	Perusahaan bersaing secara agresif untuk mencapai tujuannya.								
12.	Semua karyawan diharapkan bekerja dengan cepat dan penuh semangat.								
Stabilitas									
13.	Perusahaan menjaga stabilitas manajemen dalam mencapai target.								
14.	Saya sudah merasa nyaman dalam bekerja karena perusahaan memiliki sistem manajemen yang stabil.								

C. KEPUASAN KERJA (Z)									
Sangat Setuju (SS)		Setuju (S)	Ragu-Ragu (RR)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)				
No.	Pernyataan				SS	S	RR	TS	STS
Gaji									
1.	Saya puas dengan gaji yang saya terima saat ini.								
2.	Gaji yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya.								
Pekerjaan Itu Sendiri									
3.	Saya menikmati pekerjaan yang saya lakukan setiap hari.								
4.	Pekerjaan saya sesuai dengan keterampilan dan minat saya.								
Rekan Kerja									
5.	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja.								
6.	Rekan kerja mendukung dalam setiap aktivitas pekerjaan.								
Atasan									
7.	Atasan saya memberikan bimbingan dan arahan yang jelas.								
8.	Saya merasa puas dengan atasan saya.								
Promosi									
9.	Saya memiliki kesempatan dalam mendapatkan promosi.								
10.	Kebijakan promosi di perusahaan ini jelas dan lebih transparan membuat karyawan merasa puas.								
Lingkungan Kerja									
11.	Lingkungan kerja saya nyaman dan mendukung produktivitas.								
12.	Saya merasa puas dan betah dengan lingkungan kerja saya.								

D. KINERJA KARYAWAN (Y)									
Sangat Setuju (SS)		Setuju (S)	Ragu-Ragu (RR)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)				
No.	Pernyataan				SS	S	RR	TS	STS
Kualitas Kerja									
1.	Saya selalu berusaha menghasilkan pekerjaan dengan kualitas terbaik.								
2.	Hasil kerja saya sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.								
Kuantitas Kerja									
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan.								
4.	Saya mampu menuntaskan pekerjaan lebih dari target yang telah ditetapkan.								
Ketepatan Waktu									
5.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan.								
6.	Perusahaan mengharapkan semua karyawan bekerja lebih disiplin.								
Efektivitas									
7.	Saya dapat bekerja dengan efisien tanpa banyak membuang waktu.								
8.	Perusahaan menuntut semua karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien.								
Komitmen									
9.	Saya memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan saya.								
10.	Perusahaan memiliki komitmen terhadap kinerja karyawannya.								

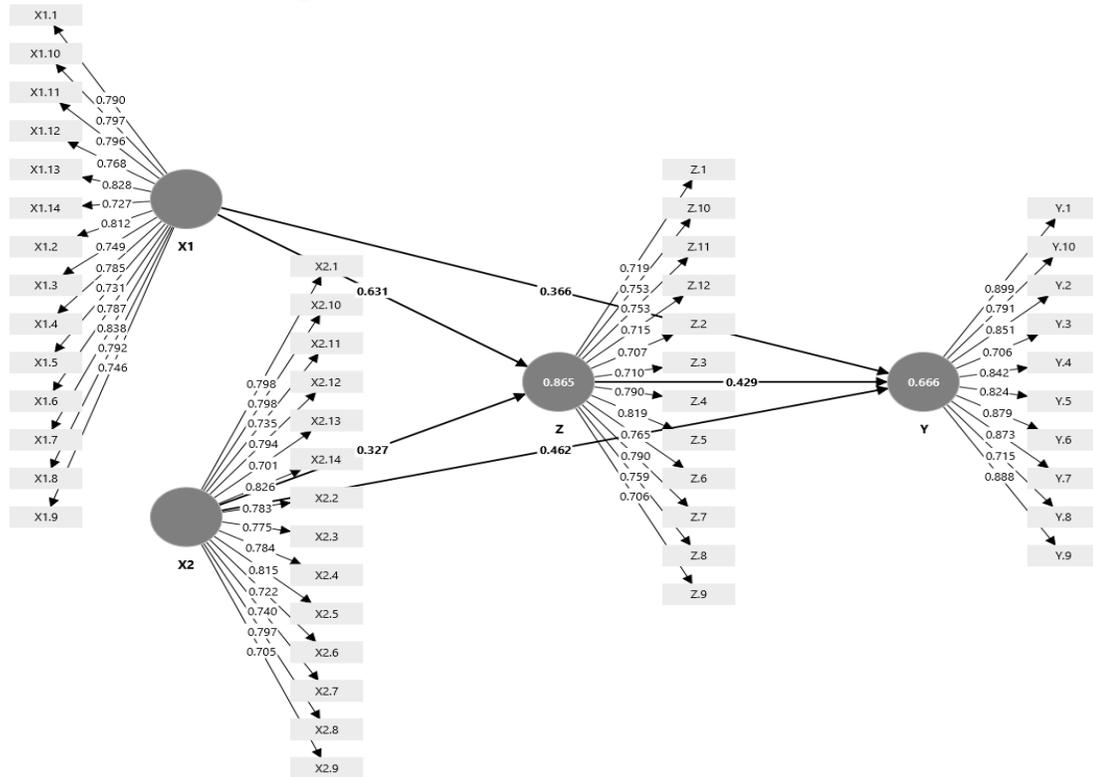
45.	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
46.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
47.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	57
48.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	54
49.	3	3	2	2	3	3	2	1	3	3	3	3	2	2	35
50.	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	53
51.	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	64
52.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
53.	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	51
54.	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	48
55.	5	5	3	3	5	5	4	4	4	4	5	4	3	3	57
56.	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	49
57.	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	63
58.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
59.	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	63
60.	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	51
61.	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	43

47.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	58
48.	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	52
49.	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	47
50.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	55
51.	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	64
52.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
53.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
54.	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	47
55.	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	64
56.	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	51
57.	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	58
58.	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	55
59.	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	63
60.	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	51
61.	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	44

47.	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	50
48.	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47
49.	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	4	4	37
50.	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	45
51.	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	52
52.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
53.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
54.	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	44
55.	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	55
56.	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	44
57.	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	50
58.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
59.	5	5	4	4	5	4	4	4	3	3	5	5	51
60.	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	45
61.	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	39

47.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
48.	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	36
49.	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31
50.	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	34
51.	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	45
52.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
53.	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
54.	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	37
55.	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	47
56.	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38
57.	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	43
58.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
59.	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	46
60.	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
61.	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	31

Standardized Loading Factor Inner Model dan Outer Model



Konvergen Validity – Outer Loadings

Pemuatan luar (Outer loadings) - Matriks				
	X1	X2	Y	Z
X1.1	0.790			
X1.10	0.797			
X1.11	0.796			
X1.12	0.768			
X1.13	0.828			
X1.14	0.727			
X1.2	0.812			
X1.3	0.749			
X1.4	0.785			
X1.5	0.731			
X1.6	0.787			
X1.7	0.838			
X1.8	0.792			
X1.9	0.746			
X2.1		0.798		
X2.10		0.798		
X2.11		0.735		
X2.12		0.794		
X2.13		0.701		
X2.14		0.826		
X2.2		0.783		
X2.3		0.775		
X2.4		0.784		
X2.5		0.815		
X2.6		0.722		
X2.7		0.740		
X2.8		0.797		

Y.1			0.899		
Y.10			0.791		
Y.2			0.851		
Y.3			0.706		
Y.4			0.842		
Y.5			0.824		
Y.6			0.879		
Y.7			0.873		
Y.8			0.715		
Y.9			0.888		
Z.1				0.719	
Z.10				0.753	
Z.11				0.753	
Z.12				0.715	
Z.2				0.707	
Z.3				0.710	
Z.4				0.790	
Z.5				0.819	
Z.6				0.765	
Z.7				0.790	
Z.8				0.759	
Z.9				0.706	

Diskriminan Validity, Rasio Heterotrait-Monotrait (HTMT)

Validitas diskriminan - Rasio heterotrait-monotrait (HTMT) - Daftar		Salin ke Excel/Word	Salin ke R
	Rasio heterotrait-monotra...		
X2 <-> X1	0.895		
Y <-> X1	0.788		
Y <-> X2	0.799		
Z <-> X1	0.880		
Z <-> X2	0.890		
Z <-> Y	0.831		

Construct Reliability and Validity

Validitas dan reliabilitas konstruk - Ringkasan					Salin ke Excel/Word	Salin ke R
	Cronbach's alpha	Keandalan komposit (rho_a)	Keandalan komposit (rho_c)	Rata-rata varians diekstra...		
X1	0.951	0.953	0.957	0.612		
X2	0.947	0.950	0.953	0.594		
Y	0.949	0.958	0.956	0.688		
Z	0.929	0.931	0.939	0.562		

R-Square

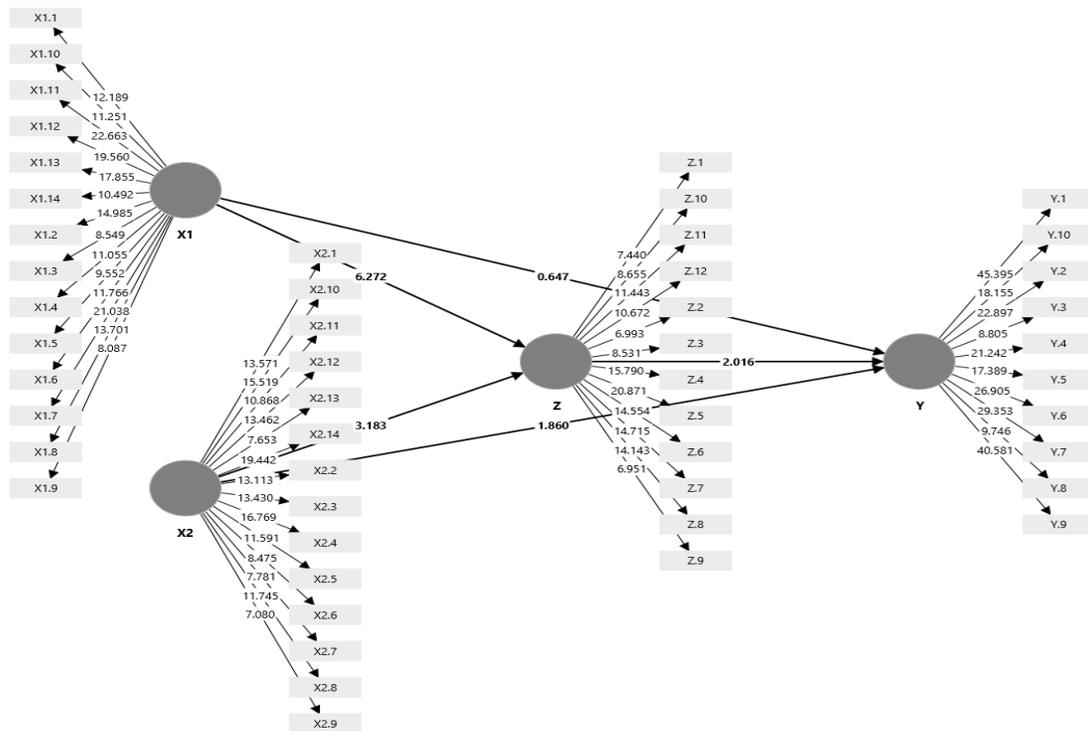
R-square - Ringkasan			Salin ke Excel/Word	Salin ke R
	R-square	Adjusted R-square		
Y	0.666	0.649		
Z	0.865	0.860		

F-Square

f-square - Daftar		Salin ke Excel/Word	Salin ke R
	f-square		
X1 -> Y	0.004		
X1 -> Z	0.712		
X2 -> Y	0.063		
X2 -> Z	0.191		
Z -> Y	0.075		

Direct Effect (Pengaruh Langsung)

Koefisien jalur - Rata-rata, STDEV, Nilai-T, Nilai-p						Salin ke Excel/Word	Salin ke R
	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (O /STDEV)	Nilai P (P values)		
X1 -> Y	0.095	0.104	0.147	0.647	0.518		
X1 -> Z	0.631	0.634	0.101	6.272	0.000		
X2 -> Y	0.321	0.330	0.173	1.860	0.063		
X2 -> Z	0.327	0.325	0.103	3.183	0.001		
Z -> Y	0.429	0.419	0.213	2.016	0.044		



Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)

Total efek tidak langsung - Rata-rata, STDEV, Nilai-T, Nilai-p						Salin ke Excel/Word	Salin ke R
	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (O /STDEV)	Nilai P (P values)		
X1 -> Y	0.271	0.261	0.137	1.982	0.048		
X2 -> Y	0.140	0.140	0.088	1.591	0.112		

Total Effect

Total efek - Rata-rata, STDEV, Nilai-T, Nilai-p						Salin ke Excel/Word	Salin ke R
	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (O /STDEV)	Nilai P (P values)		
X1 -> Y	0.366	0.365	0.129	2.830	0.005		
X1 -> Z	0.631	0.634	0.101	6.272	0.000		
X2 -> Y	0.462	0.470	0.139	3.324	0.001		
X2 -> Z	0.327	0.325	0.103	3.183	0.001		
Z -> Y	0.429	0.419	0.213	2.016	0.044		



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 4486/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/4/11/2024

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 4/11/2024

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Hadrah Habibah
NPM : 2105160127
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : 1. Perusahaan menghadapi tantangan dalam mencapai tingkat prestasi kerja secara optimal, yang disebabkan oleh perbedaan tingkat pendidikan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan.
2. Tidak ada keseimbangan antara beban kerja dan kebutuhan untuk aktualisasi diri, yang dapat menghambat karyawan dalam mencapai hasil kerja yang optimal.
3. Kepuasan kerja yang rendah di kalangan karyawan mengindikasikan adanya hambatan dalam faktor kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi, yang berakibat pada penurunan kinerja.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja, Dan Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan
2. Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan
3. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Sisirau Medan

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Hadrah Habibah)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 4486/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/4/11/2024

Nama Mahasiswa : Hadrah Habibah
NPM : 2105160127
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Tanggal Pengajuan Judul : 4/11/2024

Nama Dosen Pembimbing

Latrta Miryza Affandi NPT, SE, M.Si

Judul Disetujui

*Pengaruh Kualitas kehidupan kerja dan
Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan
Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 12 November 2024

Dosen Pembimbing

(.....)

Keterangan:

*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

**) Diisi oleh Dosen Pembimbing

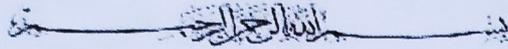
Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, 11 Jumadil Awal 1446... H
13 November... 2024M

Kepada Yth,
Ketua/Sekretaris Program Studi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU
Di
Medan



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap :

H	A	D	R	A	H	H	A	B	I	B	A	H							
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--	--	--	--	--	--	--

NPM :

2	1	0	5	1	6	0	1	2	7										
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Tempat. Tgl. Lahir :

M	E	D	A	N															
2	7		D	E	S	E	M	B	E	R		2	0	0	3				

Program Studi : ~~Akuntansi~~ /
Manajemen

Alamat Mahasiswa :

J	L		S	U	M	B	E	R		A	M	A	L						
K	E	C		M	E	D	A	N		A	M	P	L	A	S				

Tempat Penelitian :

P	T		S	I	S	I	R	A	U											

Alamat Penelitian :

J	L		P	U	T	R	I		H	I	J	A	U		D	A	L	A	M
N	O		4	C	-	G			M	E	D	A	N						

Memohon kepada Bapak untuk pembuatan izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain:

1. Transkrip nilai sementara
2. Kwitansi SPP tahap berjalan

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih

Diketahui
Ketua/Sekretaris Program Studi

(JASMAN SARIKUDUW HSB SE, M.Si)

Wassalam
Pemohon

(HADRAH HABIBAH.....)



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bitte mengesepi surat ini agar disetujui nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[f umsumedan](#)

[i umsumedan](#)

[t umsumedan](#)

[u umsumedan](#)

Nomor : 3004 /IL.3-AU/UMSU-05/ F / 2024
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 12 Jumadil Awwal 1446 H
14 November 2024 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT. Sisirau
Jl.Putri Hijau Dalam No.4 C-G
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan Tugas Akhir yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : **Hadrah Habibah**
Npm : **2105160127**
Jurusan : **Manajemen**
Semester : **VII (Tujuh)**
Judul : **Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dt. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1.Pertinggal





UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bisa menjawab surat ini agar disebabkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsuMEDAN](https://www.facebook.com/umsuMEDAN) [umsuMEDAN](https://www.instagram.com/umsuMEDAN) [umsuMEDAN](https://www.tiktok.com/@umsuMEDAN) [umsuMEDAN](https://www.youtube.com/channel/UC...)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
TUGAS AKHIR MAHASISWA**

NOMOR : 3004 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2024

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Tugas Akhir / Jurnal dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 19 Oktober 2024

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/ Jurnal Mahasiswa :

Nama : Hadrah Habibah
N P M : 2105160127
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Dosen Pembimbing : Satria Mirsya Affandy Nasution, SE.,M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Tugas Akhir / Jurnal dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Tugas Akhir/ Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Tugas Akhir / Jurnal harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Tugas Akhir
3. **Tugas Akhir** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **14 November 2025**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 12 Jumadil Awwal 1446 H
14 November 2024 M



Dekan

Dr. H. JANURI, SE.,MM.,M.Si., CMA
NIDN : 0109086502

Tembusan :

1. Pertinggal.





PT. SISIRAU



Jl. Putri Hijau Dalam No. 4C - G
Medan 20111
Tel. : +62 614144777
Fox : +62 614576300
Email : info@sisirau.co.id

No : 423/SSR/XII/2024

Medan, 02 Desember 2024

Kepada Yth ;

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Mukhtar Basri No. 3
Medan 20238
Up. Bapak Dr. Januri.SE.,MM.,M.Si.,CMA.

Perihal : ***Persetujuan Izin Riset Pendahuluan***

Dengan hormat,

Berkenaan dengan surat No3004/IL.3-AU/UMSU-05/F/2024, bertanggal 14 November 2024, perihal izin riset pendahuluan skripsi, terhitung bulan November 2024 sd Selesai, dengan ini disampaikan bahwa permohonan tersebut disetujui atas nama ;

- Nama : HADRAH HABIBAH
- NPM : 2105160127
- Program Studi : Manajemen (S1)
- Judul : ***Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.***

Diharapkan pada saat penelitian agar Mahasiswi memakai seragam/uniform Almamater, mematuhi Peraturan Perusahaan & Standard Operating Procedure (SOP) yang berlaku di PT. SISIRAU. Dan apabila Mahasiswi sakit dan atau terjadi kecelakaan di dalam atau di luar perusahaan maka biaya perobatan yang timbul tidak ditanggung oleh Perusahaan.

Demikian kami sampaikan untuk diketahui & dimaklumi.


PT SISIRAU
SANGKOT
Head Of HR-GA

- File



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Hadrah Habibah
NPM : 2105160127
Dosen Pembimbing : Satria Mirsya Affandy Nasution, S.E., M.Si
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	1. Teori para ahli per variabel langsung dikaitkan kepada permasalahan per variabel, dan grafik pra-penelitian dihapus. 2. Sebagian Research GAP dihapus. 3. Identifikasi masalah pada variabel Z tidak digunakan.	12/11/2024	
Bab 2	Landasan teori harus sesuai dengan masing-masing variabel yang diteliti. serta jurnal ditambahkan.	25/11/2024	
Bab 3	1. Metode pengambilan sampel harus dijelaskan termasuk penggunaan rumus Slovin. 2. Waktu penelitian diperbaiki menjadi "sampai dengan selesai".	3/12/2024	
Daftar Pustaka	Referensi dimasukkan ke dalam Mendeley.	3/12/2024	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian			
Persetujuan Seminar Proposal	ACC Seminar Proposal.	10/12/2024	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.

Medan, Desember 2024
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Satria Mirsya Affandy Nasution, S.E., M.Si.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini **Jumat, 10 Januari 2025** telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Hadrah Habibah
N .P.M. : 2105160127
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 27 Desember 2003
Alamat Rumah : Sumber Amal No.259 Harjosari II Amplas
Judul Proposal : Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul
Bab I	Adanya penomena yang di survei diletakkan ke dalam latar belakang, lalu di turunkan ke dalam identifikasi masalah.....
Bab II	Kutipan teori sesuai dengan landasan teori, dimana 70% dari buku dan 30% dari jurnal.....
Bab III	Sumber daripada definisi operasional / indikator harus jelas dari siapa.....
Lainnya
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, **Jumat, 10 Januari 2025**

TIM SEMINAR

Pembimbing

Satria Mirsya Affandy Nasution, S.E., M.Si.

Pembanding

Assoc. Prof. Julita, S.E., M.Si.

Ketua Prodi

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Jumat, 10 Januari 2025** menerangkan bahwa:

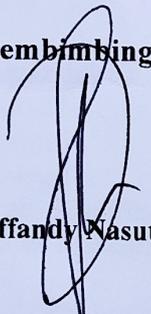
Nama : **Hadrah Habibah**
N.P.M. : **2105160127**
Tempat / Tgl.Lahir : **Medan, 27 Desember 2003**
Alamat Rumah : **Sumber Amal No.259 Harjosari II Amplas**
Judul Proposal : **Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening**

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Tugas Akhir / Jurnal Ilmiah dengan pembimbing : **Satria Mirsya Affandy Nasution, S.E., M.Si.**

Medan, Jumat, 10 Januari 2025

TIM SEMINAR

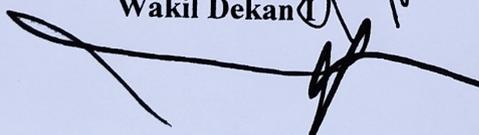
Pembimbing


Satria Mirsya Affandy Nasution, S.E., M.Si.

Pemanding


Assoc. Prof. Julita, S.E., M.Si.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan I


Assoc. Prof. Ade Gunawan, S.E., M.Si.
NIDN : 0 1 0 5 0 8 7 6 0 1

Ketua Prodi


Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini, agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Pj/PT/III/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

Nomor : 620 /II.3-AU/UMSU-05/F/2025
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 26 Sya'ban 1446 H
25 Februari 2025 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT. Sisirau
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk **melanjutkan Penyusunan / Penulisan Tugas Akhir pada Bab IV – V**, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Hadrah Habibah**
N P M : **2105160127**
Semester : **VII (Tujuh)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

Dr.H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Peringgal





PT. SISIRAU



Jl. Putri Hijau Dalam No. 4C - G
Medan 20111
Tel. : +62 614144777
Fox : +62 614576300
Email : info@sisirau.co.id

No : 639/SSR/XIX/2025

Medan, 21 Maret 2025

Kepada Yth ;

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Mukhtar Basri No. 3
Medan 20238
Up. *Bapak Dr. Januri, SE., MM., M.Si., CMA.*

Perihal : ***Selesai Menjalani Riset***

Dengan hormat,

Berkaitan dengan surat No620/II.3-AU/UMSU-05/F/2025, bertanggal 25 Februari 2025, perihal Menyelesaikan Riset, guna untuk melanjutkan Penyusunan/Penulisan Skripsi yang merupakan salah satu persyaratan bagi Mahasiswa/i untuk penyelesaian Program Studi Strata Satu (S1), maka dengan ini kami sampaikan bahwa Mahasiswa tersebut dibawah ini telah menyelesaikan riset diperusahaan dengan perincian sebagai berikut;

- Nama : HADRAH HABIBAH
- NPM : 2105160127
- Program Studi : Manajemen (S1)
- Judul : ***Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.***

Demikian kami sampaikan harap dimaklumi, atas perhatian yang diberikan, kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,



SANGKOT
Head Of HR-GA

- File

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Hadrah Habibah
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 27 Desember 2003
Alamat : Jl. Sumber Amal, No. 259, Kelurahan Harjosari II,
Kecamatan Medan Amplas, Kota Medan
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Email : hadrahhabibah27@gmail.com

Nama Orang Tua

Ayah : Fuad Rizal Hamdani
Ibu : Ika Mulinda

Latar Belakang Pendidikan

Tahun 2009-2015 : SD Negeri 067258
Tahun 2015-2018 : Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Medan
Tahun 2018-2021 : Madrasah Aliyah Negeri 3 Medan
Tahun 2021-2025 : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara