

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KUALITAS
KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN DIMEDIASI
OLEH KEPUASAN KERJA PADA
PT. EVERBRIGHT MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen



Oleh :

NAMA : NURMALA SARI

NPM : 1805160001

KONSENTRASI : MANAJEMEN SDM

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
2022**



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 19 Agustus 2022, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

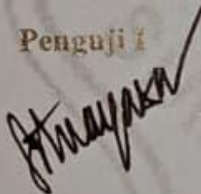
MEMUTUSKAN

Nama : NURMALA SARI
NPM : 1805160001
Program Studi : MANAJEMEN
Kosentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH SURAYA DIMEDIASI DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DIMEDIASI OLEH KLUPI ASAN KERJA

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

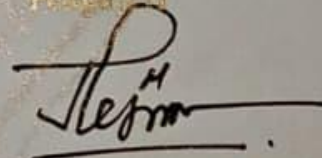
Tim Penguji

Penguji I



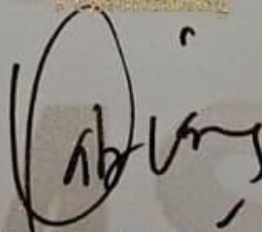
Ir. SATRIA TIRTAYASA, M.M., Ph.D.

Penguji II



M. FATHIK LESMANA, SP., M.M.

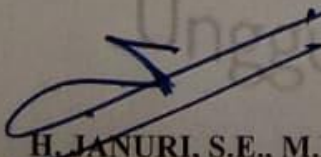
Pengantar



Assoc. Prof. LILA BISMALA, S.T., M.Si.

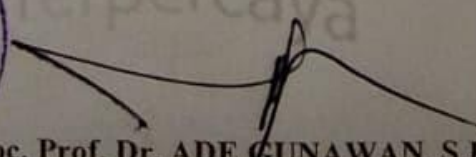
Panitia Ujian

Ketua



H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.

Sekretaris



Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.





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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Medan 20238



PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : NURMALA SARI
Npm : 1805160001
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian: : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KUALITAS
KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN DIMEDIASI OLEH KEPUASAN
KERJA PADA PT. EVERBRIGHT MEDAN

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, 8 Agustus 2022

Dosen Pembimbing

(Assoc.Prof. Lila Bismala, ST., M.Si)

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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



(H. Januari, S.E., M.M., M.Si)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Nurmala Sari
NPM : 1805160001
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusi
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya 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 data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan 21 Februari 2022.

Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : NURMALA SARI
N.P.M. : 1805160001
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA PT. EVERBRIGHT MEDAN

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Skripsi	Paraf Dosen	Keterangan
13 Juli 2022	nilai outer diperhatikan, kalau kurang & kriteria & hapus 1/ ke bootstrap.		
25 Jun 22	gambar hasil data & masukkan		
	perhatikan kriteria penelitian		
	hipotesis - peneliti		
6 agt. 22.	pembahasan ditambah.		
8 agt. 22.	ACC sidang.		

Medan, 8 Agustus 2022

Diketahui/Disetujui

Dosen Pembimbing

(Assoc. Prof. Lila Bismala, ST., M.Si)

Ketua Program Studi

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

ABSTRAK

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada PT. Everbright Medan

Nurmala Sari

Program Studi Manajemen

Email : nmalasr89@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, untuk menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan, untuk menganalisis kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja, untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, untuk menganalisis apakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja, serta untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja pada PT. Everbright Medan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Everbright Medan. Selain itu, sampel yang digunakan dalam penelitian ini cukup memenuhi kriteria penarikan sampel yaitu berjumlah 102 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner (Angket) dan studi dokumentasi. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan Path Analysis, Partial Least Square (PLS) dan Uji Hipotesis. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan program software SmartPLS 3.2. Pada hasil pengujian hipotesis pertama dan kedua diketahui bahwa budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Everbright Medan diterima. Pada hipotesis ketiga dan keempat diketahui bahwa kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja diterima. Pada hipotesis kelima diketahui bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diterima. Pada hipotesis keenam dan ketujuh diketahui bahwa budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja diterima. Artinya, uji parsial menunjukkan bahwa masing-masing variabel berpengaruh positif dan signifikan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja Karyawan, dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

The Influence of Organizational Culture and Quality of Work Life on Employee Performance Mediated By Job Satisfaction At PT. Everbright Medan

Nurmala Sari

Email : nmalasr89@gmail.com

This study aims to analyze the influence of organizational culture on employee performance, to analyze the influence of organizational culture on job satisfaction, to analyze the effect of quality of work life on employee performance, to analyze the quality of work life to job satisfaction, to analyze the effect of job satisfaction on employee performance, to analyze whether the influence of organizational culture on employee performance is mediated by job satisfaction, as well as to analyze and determine the effect of quality of work life on employee performance mediated by job satisfaction at PT. Everbright Medan. The approach used in this study uses an associative approach. The population in this study were all employees of PT. Everbright Medan. In addition, the sample used in this study was sufficient to meet the sampling criteria, which amounted to 102 people using a saturated sample. Methods of data collection using a questionnaire (Questionnaire) and study documentation. Data collection techniques in this study using Path Analysis, Partial Least Square (PLS) and Hypothesis Testing. Data processing in this study using the SmartPLS 3.2 software program. In the results of testing the first and second hypotheses, it is known that organizational culture on employee performance and organizational culture on job satisfaction at PT. Everbright Medan accepted. In the third and fourth hypotheses, it is known that the quality of work life on employee performance and quality of work life on job satisfaction is accepted. In the fifth hypothesis, it is known that job satisfaction on employee performance is accepted. In the sixth and seventh hypotheses, it is known that organizational culture on employee performance through job satisfaction and quality of work life on employee performance through job satisfaction is accepted. That is, the partial test shows that each variable has a positive and significant effect.

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

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillahirabil'alamin Segala Puji dan Syukur Penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis diberikan kemudahan dan kelancaran dalam menyelesaikan penulisan skripsi. Skripsi ini dimaksud untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penulis mengajukan Skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada PT. Everbright Medan.”**

Penulis menyadari bahwa penulisan ini tidak dapat terselesaikan tanpa adanya dukungan dari berbagai pihak baik moril maupun materil. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah bersedia membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini, terutama kepada :

1. Kedua Orangtua yaitu Ayahanda dan Ibunda yang sangat penulis sayangi dan cintai, terima kasih sudah menjadi inspirasi dan penyemangat dalam segala hal apapun sehingga penulis terinovasi dalam menyusun proposal skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.A.P selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak H. Januari, SE., MM., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE., MM., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.,Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, SE., M., Si selaku Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizein, SE., M.,Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Assoc. Proff. Lila Bismala, ST., M. Si selaku Dosen Pembimbing pada penulisan proposal skripsi, terima kasih sudah memberikan pengarahan dan bimbingan kepada penulis hingga terselesainya proposal skripsi ini.
9. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta Staff Pegawai Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sudah banyak membantu penulis dalam memberikan pengarahan serta informasi akademik dan membantu penulis selama menjalankan pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Bapak Sukenditan, selaku Manager Perusahaan PT. Everbright, terima kasih banyak sudah bersedia memberi izin penulis untuk meneliti riset di PT. Everbright.
11. Bagian Operasional Sumber Daya Manusia PT. Everbright yang sudah memberikan data dan keterangan yang diperlukan untuk skripsi ini

12. Seluruh Staf dan karyawan PT. Everbright, terima kasih sudah banyak memberikan informasi dalam penulisan proposal skripsi ini.
13. Sahabat-sahabat tercinta yang telah memberikan semangat dan motivasi dalam menyusun proposal skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan propowal skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan ketidaksempurnaan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak untuk penyempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan khususnya buat para penulis sendiri, mudah-mudahan Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah serta memberi keselamatan baik didunia maupun diakhirat kepada kita semua, Amin ya Rabbal'Alamin.

Medan, 23 Juni 2022



Nurmalasari

1805160001

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR TABEL	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	8
1.3. Batasan dan Rumusan Masalah	8
1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
BAB 2 LANDASAN TEORI	12
2.1. Kajian Teori	12
2.1.1. Budaya Organisasi	12
2.1.1.1. Pengertian Budaya Organisasi	12
2.1.1.2. Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi.....	14
2.1.1.3. Indikator Budaya Organisasi	17
2.1.1.4. Fungsi Budaya Organisasi	19
2.1.2. Kualitas Kehidupan Kerja	21
2.1.2.1. Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja.....	21
2.1.2.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja.....	23
2.1.2.3. Indikator Kualitas Kehidupan Kerja	25
2.1.3. Kinerja Karyawan	27
2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	27
2.1.3.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	28
2.1.3.3. Indikator Kinerja Karyawan	30
2.1.4. Kepuasan Kerja	32
2.1.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	32
2.1.4.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	34
2.1.4.3. Indikator Kepuasan Kerja	36
2.1.5 Hasil Penelitian Terdahulu.....	37
2.2. Kerangka Konseptual.....	39
2.2.1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.	40
2.2.2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	41
2.2.3. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	42
2.2.4. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan	

Kerja.....	43
2.2.5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	45
2.2.6. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja.....	46
2.2.7. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja	48
2.3. Hipotesis Penelitian.....	50
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN.....	51
3.1. Pendekatan Penelitian	51
3.2. Defnisi Operasional Variabel	52
3.3. Lokasi dan Waktu Penelitian	55
3.4. Populasi dan Sampel.....	57
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	57
3.6. Teknik Analisis Data	58
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	62
4.1. Hasil Pembahasan	62
4.1.1. Deskripsi Hasil Penelitian.....	62
4.1.2. Identitas Responden/Karakteristik Responden	63
4.1.3. Analisis Variabel Penelitian.....	66
4.1.4. Analisis Efek Mediasi	79
4.1.5. Pengujian Hipotesis.....	87
4.2. Pembahasan	89
4.2.1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan..	89
4.2.2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	91
4.2.3. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	93
4.2.4. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	95
4.2.5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	97
4.2.6. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja	99
4.2.7. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja	100
BAB 5 PENUTUP.....	102
5.1. Kesimpulan	102
5.2. Saran	103
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	104
5.4. Rekomendasi Penelitian.....	105

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konsep Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	41
Gambar 2.2 Kerangka Konsep Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	42
Gambar 2.3 Kerangka Konsep Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	43
Gambar 2.4 Kerangka Konsep Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	44
Gambar 2.5 Kerangka Konsep Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	45
Gambar 2.6 Kerangka Konsep Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja	47
Gambar 2.7 Kerangka Konsep Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja	48
Gambar 2.8 Kerangka Konsep Pengaruh Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja	49
Gambar 3.1 Kerangka Konseptual Penelitian	60
Gambar 4.1 Hasil Persamaan Struktural Algorithm.....	84
Gambar 4.2 Hasil Persamaan Struktural Bootstrapping	88

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional	52
Tabel 3.2 Jadwal Kegiatan Penelitian	56
Tabel 3.3 Skala Likert	58
Tabel 4.1 Skala Likert	62
Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	64
Tabel 4.4 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan	65
Tabel.4.5 Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	66
Tabel 4.6 Skor Angket Variabel Budaya Organisasi	67
Tabel 4.7 Skor Angket Variabel Kualitas Kehidupan Kerja.....	70
Tabel 4.8 Skor Angket Variabel Kinerja Karyawan	73
Tabel 4.9 Skor Angket Variabel Kepuasan Kerja.....	76
Tabel 4.10 <i>Composite Reliability</i>	79
Tabel 4.11 Discriminant Validity.....	80
Tabel 4.12 Discriminant Validity (<i>Fornell Lacker Criterion</i>)	82
Tabel. 4.13 Outer Loading (<i>Measurement Model</i>)	83
Tabel 4.14 Cronbach Alpha dan Composite Reliability	84
Tabel 4.15 R-Square.....	86
Tabel 4.16 F-Square	87
Tabel 4.17 Pengujian Hipotesis Direct Effect.....	87
Tabel 4.18 Pengujian Hipotesis Specifict Indirect Effect	89

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan dituntut untuk memberikan perhatian yang besar pada sumber daya manusia, karena adanya salah satu faktor daya saing perusahaan yang akan dapat mempengaruhi suatu keefektifan atau kinerja perindividu, perkelompok dan keseluruhan perusahaan (Bismala, 2020). Sumber Daya Manusia adalah individu-individu dalam organisasi yang memberikan sumbangan berharga pada pencapaian tujuan organisasi. Individu-individu ini akan menentukan proses tumbuh dan berkembangnya suatu bisnis, bahkan dapat juga menjadi penyebab bangkrutnya suatu perusahaan karena proses manajemen sumber daya manusia yang sangat penting untuk dipahami oleh setiap perusahaan dan bussinesman untuk dapat menjamin keberlangsungan atas tercapainya tujuan perusahaan maupun tujuan usahanya dikemudian hari (Hasibuhan et al., 2016).

Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa sumber daya manusia merupakan kekuatan bagi perusahaan karena sumber daya manusia merupakan manusia yang dapat dipergunakan oleh perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan suatu inovatif melalui kreativitas dan imajinasi (Arianty et al., 2016). Namun, Mengelola sumber daya manusia di era globalisasi bukan merupakan hal yang mudah. Oleh karena itu, berbagai macam suprastruktur dan infrastruktur yang perlu disiapkan untuk mendukung proses terwujudnya SDM (Andriany et al., 2019). Perusahaan harus mampu menyediakan dukungan positif kepada SDM dalam membentuk budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja yang baik dan optimal, kinerja karyawan yang baik dan efektif, dan

kepuasan kerja yang maksimal. Hal ini akan mendorong kinerja karyawan yang tinggi dan kepuasan kerja pada efektifitas kerja (Bismala, 2020).

Hampir seluruh organisasi atau perusahaan di era sekarang ini sepakat bahwa sebuah indikator bahwa suatu pekerjaan dapat dikerjakan dengan baik dan benar adalah kinerja. Kinerja pada dasarnya adalah “apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan”. Kinerja karyawan merupakan cara untuk melihat dan menentukan perkembangan perusahaan, kinerja juga merupakan pengukuran dari hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Jufrizen & Intan, (2021) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sutrisno, (2003) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditemukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap peranannya dalam pekerjaan itu sendiri. Oleh karena itu, upaya dalam memperbaiki kinerja perusahaan tidak mungkin berhasil jika hanya menerapkan Budaya organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja karyawan yang tidak direncanakan dengan baik saja. Perubahan yang terjadi begitu pesatnya di lingkungan bisnis membuat karyawan menjadi rawan terhadap kehilangan pekerjaan. Untuk itulah Kepuasan kerja menjadi hal yang sangat penting, karena berkecenderungan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Hal ini tidak akan dapat tercapai tanpa adanya kepuasan kerja karyawan.

Pada dasarnya Kepuasan adalah tingkat kegembiraan yang didapatkan dari orang karena melakukan pekerjaannya, jika senang dengan pekerjaannya maka

akan relatif puas. Karyawan yang puas mungkin memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga karyawan merasa tidak puas dan akan menurunkan kinerjanya (Krisnaldy et al., 2019). Kepuasan akan terjadi ketika yang diharapkan karyawan dengan apa yang sebenarnya terjadi. Dengan adanya rasa memiliki karyawan pada perusahaan dan terciptanya ikatan emosional antara karyawan dengan organisasi dapat menciptakan stabilitas organisasi yang berpengaruh kuat pada perilaku dan sikap karyawan, sehingga akan tumbuh budaya organisasi berupa sistem dan keyakinan besar cara mereka bertindak (Lestari & Irfani, 2020). Kepuasan kerja juga merupakan hal yang bersifat individu, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada dirinya, hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada dirinya dan masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan begitu juga sebaliknya. Dalam hal ini, maka ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, telah dibuktikan oleh Setiyadi & Wartini, (2016) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepuasan yang maksimal akan mengarahkan pada proses kegiatan kinerja sehingga dapat membangun semangat karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan memberikan pengaruh positif dan signifikan bagi organisasi, jika kepuasan kerja rendah maka dapat dikhawatirkan kualitas kinerja karyawan tentunya akan menurun (Yusnandar & Viawanty, 2021). Suatu Organisasi harus mampu memberikan tingkat kepuasan kerja bagi karyawannya jika ingin sumber daya manusianya lebih produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing yaitu dengan meningkatkan kepuasan kerja sehingga dapat mempertahankan karyawan agar nyaman disuatu organisasi. Tri

Rachmawan & Aryani, (2020) membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun sebenarnya pada penelitian lain ada beberapa didapatkan dengan hasil yang berbeda, dimana variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, serta variabel budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja secara simultan maupun parsial Gunawan et al., (2021) dan Lestari & Irfani, (2020) serta variabel budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja secara simultan, dan terdapat pengaruh variabel budaya organisasi, kualitas kehidupan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan (Bismala, 2020). Peran budaya organisasi yang baik tentunya dapat dirasakan karyawan dalam menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik seperti perhatian terhadap detail pekerjaannya, mencapai hasil kerja yang baik, serta memberi hak untuk berkembang dan mandiri yang ada dalam budaya organisasi dengan memberikan arahan yang jelas kepada karyawan untuk melakukan aktivitas kerja. Dengan adanya budaya organisasi yang baik, maka akan dapat mendorong terciptanya semangat kerja yang menimbulkan kesenangan karyawan saat bekerja, sehingga hal ini dapat mendorong karyawan yang memiliki skill untuk meningkatkan kepuasan kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Selain itu, Kualitas kehidupan kerja juga dibutuhkan sebagai salah satu acuan yang menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang ada di perusahaan. Suasana kerja dapat menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik untuk dapat mencapai tujuan organisasi melalui peningkatan Kualitas Kehidupan

Kerja yang berdampak positif dan signifikan pada peningkatan kepuasan kerja karyawan. Untuk itu, peran perusahaan dalam menciptakan kualitas kehidupan kerja karyawan merupakan faktor penentu untuk mendorong dan memotivasi karyawan saat bekerja dengan penuh tanggungjawab, sehingga dapat terciptanya suasana kerja yang baik yang mampu terciptanya kepuasan kerja yang menghasilkan kinerja karyawan secara optimal dan maksimal. Jadi kesimpulannya, menurut uraian diatas mengenai kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat membuktikan bahwa semakin baik proses penerapan budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja maka akan semakin meningkatnya kinerja karyawan yang akan didapat oleh karyawan.

Setiap perusahaan pastinya menginginkan tujuan utamanya tercapai, tercapai salah satu caranya adalah dengan menciptakan budaya organisasi, kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) dan kepuasan kerja yang baik. Kualitas kehidupan kerja lah merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian perusahaan. Oleh sebab itu faktor utamanya terletak pada sumber daya manusia yang diharapkan nantinya kepuasan kerja itulah yang dapat mewujudkan tujuan dari perusahaan (Gunawan et al., 2021).

PT. Everbright merupakan perusahaan besar yang telah berkembang dalam produksi baterai kering di Indonesia yang mampu memberikan pelayanan terbaik dilakukan pada PT. Everbright. Kesuksesan yang dimiliki PT. Everbright masih saja adanya rasa ketidakpuasan dalam meningkatkan kinerja bagi karyawannya, hal ini terlihat dari tidak tercapainya penerapan kualitas kehidupan kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan

sehingga dapat mengakibatkan ketidakpuasan kerja dalam meningkatkan kinerjanya karena lambatnya karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya, serta mengakibatkan ketidakefektifan karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Namun sebenarnya, terdapat beberapa fenomena nyata yang terjadi di PT. Everbright pada sekarang ini yaitu mengenai kinerja karyawan dalam meningkatkan kinerjanya yang kurang baik dan optimal.

Berdasarkan hasil riset pendahuluan penulis, ditemukannya beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan berpengaruh besar pada perusahaan yang masih belum sesuai dan kurang diharapkan, dikarenakan adanya beberapa karyawan yang kurang puas dalam meningkatkan kinerjanya dengan pekerjaan yang diberikan karena kemampuan dan kualitas kerja dalam pekerjaannya masih dikatakan kurang baik dan efektif. Selain itu, mengenai budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja serta kepuasan kerja yang ada sebenarnya sangat diterima oleh karyawan, walaupun sebenarnya karyawan masih bisa dikatakan belum sepenuhnya melaksanakan dan meningkatkan kinerjanya dengan baik karena masih ada saja karyawan yang berperilaku lambat dalam mengikuti perubahan budaya organisasi, kualitas kehidupan kerja, dan kepuasan kerja yang telah diterapkan oleh perusahaan serta masih ada juga beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan antara lain mengenai adanya ketidakpuasan kerja yang diberi perusahaan kepada seluruh karyawannya mengakibatkan beberapa karyawan yang belum semua melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik dan maksimal sehingga tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kualitas kehidupan kerja yang baik

pada karyawan akan memberikan dampak positif baik bagi perusahaan, konsumen dan bagi karyawan itu sendiri (Lestari & Irfani, 2020).

Dari hasil prasurvey yang dilakukan oleh penulis kepada responden PT. Everbright menunjukkan bahwa ketiga variabel yang diajukan yaitu budaya organisasi, kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja melalui indikator banyak masing-masing variabel dapat diketahui bahwa menyatakan bahwa budaya organisasi yang diterapkan sulit dimengerti karyawan, kurangnya rasa peduli dari atasan dalam hal kualitas kehidupan kerja serta menyatakan bahwa ketidakpuasan dalam kinerja. Maka dari itu, kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan merupakan fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi. Seseorang akan merasa puas dengan pekerjaan tersebut jika pekerjaannya sesuai dengan harapan mereka namun sebenarnya, terdapat beberapa fenomena nyata yang terjadi di PT. Everbright pada sekarang ini yaitu mengenai kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya yang kurang optimal dan maksimal (Lestari & Irfani, 2020).

Dalam sebuah perusahaan tingkat kedudukan budaya organisasi, kualitas kehidupan kerja, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja sangat berperan penting di perusahaan guna untuk meningkatkan rasa kepuasan kerja yang menghasilkan kinerja yang baik serta untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Berdasarkan latar belakang permasalahan yang diuraikan diatas, penulis tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada PT. Everbright Medan.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan penulis pada riset di PT. Everbright dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang timbul dalam perusahaan yaitu :

- a. Lambatnya karyawan dalam hal melaksanakan tanggung jawabnya yang mengakibatkan budaya kerja tersebut tidak terlaksanakan.
- b. Ketidakefektifan dan tidak termotivasinya karyawan dalam meningkatkan kepuasan kerja pada kinerjanya, sehingga mengakibatkan budaya organisasi yang kurang optimal dan kualitas kehidupan kerja kurang baik.
- c. Ketidakpuasan karyawan yang masih memiliki rasa kurang puas dalam meningkatkan kinerjanya dengan pekerjaan yang diberikan karena kemampuan dan kualitas kerja dalam melaksanakan pekerjaannya terbatas sehingga mengakibatkan proses penerapan budaya organisasi, kualitas kehidupan kerja, dan kepuasan kerja masih dikatakan kurang baik dan efektif.
- d. Ketidakpuasan karyawan dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan, sehingga karyawan kurang maksimal dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

1.3. Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1. Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan seorang penulis dan kemampuan yang dimiliki oleh penulis, untuk menghindari ketidak jelasan dalam pembahasan maka penulis batasi permasalahan yang berhubungan dengan budaya organisasi, kualitas kehidupan kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja pada PT. Everbright.

1.3.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dari batasan masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- b. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
- c. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- d. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
- e. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- f. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dengan dimediasi oleh kepuasan kerja?
- g. Apakah ada pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja?

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan penulis ini yaitu sebagai berikut :

- a. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Everbright.
- b. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Everbright.
- c. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Everbright.
- d. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Everbright.

- e. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Everbright.
- f. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja pada PT. Everbright
- g. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja pada PT. Everbright.

1.4.2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini terbagi beberapa manfaat, yaitu manfaat teoritis, manfaat praktis, dan manfaat dimasa yang akan datang.

1. Manfaat Teoritis
 - a. Bagi Perusahaan, diharapkan dapat dijadikan informasi yang bermanfaat dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan budaya organisasi dan kualitas kehidupan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
 - b. Bagi Peneliti Selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan sebagai dasar bahan penelitian selanjutnya dan sebagai bahan referensi dalam memperluas pemikiran bagi pengembangan pembelajaran untuk melanjutkan penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia untuk dapat dijadikan menjadi bahan pertimbangan dan perbandingan bagi peneliti sejenis agar mempermudah dalam penerapan budaya organisasi, kualitas kehidupan kerja, dan kepuasan kerja yang menghasilkan kinerja karyawan secara optimal bagi setiap karyawan di masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti, diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan penulis serta dapat menambah wawasan berpikir peneliti mengenai perihal budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja dengan dimediasi oleh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

b. Manfaat Penelitian Yang Akan Datang

Hasil penelitian ini diharapkan dijadikan sebagai bahan rekomendasi penelitian bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian dan sebagai bahan evaluasi untuk peneliti dalam memeriksa kinerja karyawan dimasa yang akan datang.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Budaya Organisasi

2.1.1.1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya Organisasi adalah kekuatan yang perlu diamati, yang dapat mempengaruhi kesejahteraan perusahaan karena terdiri dari nilai-nilai, kepercayaan, simbol, dan perilaku anggotanya yang sama. Budaya organisasi menghubungkan karyawan dengan nilai-nilai organisasi, norma, cerita, keyakinan, dan prinsip dan menggabungkan asumsi ini kedalamnya sebagai aktivitas dan seperangkat standar perilaku. Budaya organisasi adalah pola dasar dari asumsi, nilai dan kepercayaan yang dipertimbangkan bersama untuk menjadi cara berpikir yang benar dan bertindak benar atas masalah dan peluang yang harus dihadapi.

Budaya organisasi pada dasarnya merupakan nilai-nilai dan norma-norma yang di anut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan dimana organisasi tersebut menjalankan kegiatan yang mengungkapkan bahwa budaya organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi, dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi (Lestari & Irfani, 2020). Menurut Effendy, (2015) budaya organisasi adalah sebuah sistem keyakinan kolektif yang dimiliki orang dalam organisasi tentang kemampuan mereka bersaing dipasar, dan dengan bagaimanacara mereka bertindak dalam sistem keyakinan tersebut bisa dikatakan memiliki rasa percaya diri untuk memberikan nilai tambah produk dan jasa dipasar (pelanggan) sebagai imbalan atas penghargaan finansial. Budaya diungkapkan

melalui sikap, sistem keyakinan, impian, perilaku, nilai-nilai, tata cara dari perusahaan dan terutama melalui tindakan serta kinerja pekerja dan manajemen.

Budaya Organisasi merupakan keyakinan, tata nilai dan persepsi umum yang dianut secara luas dalam membentuk dan memberi arti kepada perilaku pegawai sehingga menjadi kebiasaan yang relative sulit diubah (Effendy, 2015). Jufrizen& Intan, (2021) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah makna dari sistem karakteristik dan pedoman yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu atau kelompok usaha lainnya. Perlu dipahami bahwa budaya ini berperan penting untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kerja organisasi yang baik dan efisien baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Selain itu, budaya organisasi juga berguna sebagai alat untuk menentukan arah organisasi dan dapat mengarahkan apa yang bisa. budaya organisasi berkaitan mengenai bagaimana karyawan yang mempersiapkan karakteristik dari budaya suatu organisasi itu, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak.

Brahmasari & Suprayetno, (2008) mengemukakan bahwa budaya organisasional sering kali digambarkan dalam arti yang dimiliki bersama pola-pola dari kepercayaan, simbol-simbol, ritual-ritual, dan mitos-mitos yang berkembang dari waktu ke waktu dan berfungsi sebagai interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam lingkungannya. Dalam suatu perusahaan ada pembentukan budaya organisasi yang terbagi dua hal penting yang harus diperhatikan yaitu unsur-unsur pembentuk budaya organisasi dan proses pembentukan budaya organisasi itu sendiri.

Budaya organisasi juga memiliki peran yang sangat strategis dan kuat untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi terutama pada kinerja

pegawai baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Peran budaya organisasi adalah salah satu peran yang menjadi alat pendorong untuk menentukan arah dari organisasi-organisasi, serta mengarahkan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukannya. Sehingga organisasi tau bagaimana cara mengalokasikan sumber daya organisasional untuk sebagai alat pendorong dalam menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, meskipun konsep budaya organisasi memunculkan perspektif yang beragam dan memiliki kesamaan pada proses kinerja karyawan dalam mengidentifikasikan dengan nilai-nilai, norma-norma, asumsi kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi dan tujuan organisasi. Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah keterlibatan dalam tingkat karakteristik dan pedoman organisasi sehingga dapat menyamakan organisasi dengan manusia dalam bentuk perilaku organisasi anggotanya.

2.1.1.2. Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja perusahaan sebagaimana dinyatakan Sutrisno, (2010) karena menimbulkan antara lain sebagai berikut :

1. Nilai-nilai kunci yang saling menjalin, tersosialisasikan, menginternalisasi, menjiwai pada para anggota, dan merupakan kekuatan yang tidak tampak.
2. Perilaku-perilaku karyawan secara tak disadari terkendali dan terkoordinasi oleh kekuatan yang informal atau tidak tampak.
3. Para anggota merasa rumit dan loyal pada organisasi.

4. Adanya musyawarah dan kebersamaan atau kesertaan dalam hal-hal yang berarti sebagai bentuk partisipasi, pengakuan, dan penghormatan terhadap karyawan.
5. Semua kegiatan berorientasi atau diarahkan kepada misi atau tujuan organisasi.
6. Para karyawan merasa tenang, karena diakui dan dihargai martabat dan kontribusinya yang sangat rewarding.
7. Adanya koordinasi, integrasi, dan konsistensi yang menstabilkan kegiatan-kegiatan perusahaan.
8. Berpengaruh kuat terhadap organisasi dalam 3 aspek :
9. Pengarahan perilaku dan kinerja organisasi
10. Penyebarannya pada para anggota organisasi
11. Kekuatannya dapat menekan para anggota untuk melaksanakan nilai-nilai budaya
12. Budaya berpengaruh terhadap perilaku individual maupun kelompok.

Untuk mewujudkan tertanamannya budaya organisasi tersebut harus didahului oleh adanya integrasi atau kesatuan pandangan barulah pendekan manajerial menurut Sulaksono, (2019) bisa dilaksanakan antara lain berupa :

1. Menciptakan bahasa yang sama dan warna konsep yang muncul.
2. Menentukan batas-batas antar kelompok.
3. Distribusi wewenang dan status.
4. Mengembangkan syariat, tharekat dan ma'rifat yang mendukung norma kebersamaan.
5. Menentukan imbalan dan ganjaran.

6. Menjelaskan perbedaan agama dan ideologi.

Selain share assumption dari Sathe, ada pula faktor value dan integrasi dari bannet ada beberapa faktor pembentuk budaya organisasi lainnya dari hasil penelitian Sulaksono, (2019) ditemukan 12 faktor pembentuk budaya organisasi, perusahaan, budaya kerja, budaya akademis yaitu :

1. Pengaruh dari pimpinan atau pihak karyawan yang dominan.
2. Sejarah dan tradisi organisasi yang cukup lama.
3. Teknologi, produksi dan jasa.
4. Industri dan kompetidinya atau persaingan.
5. Pelanggan atau Stakeholder akademis.
6. Harapan Perusahaan atau organisasi.
7. Sistem imbalan dan pengukuran.
8. Organisasi dan sumber daya.
9. Tujuan, nilai dan motto.

Menurut Moeheriono, (2012) bahwa budaya organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu antara lain :

- a. Pengaruh umum dari luar yang luas mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan atau hanya sedikit dapat dikembalikan oleh organisasi.
- b. Pengaruh dari nilai-nilai yang ada dimasyarakat, keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas misalnya kesopansantunan dan kebersihan.
- c. Faktor-faktor yang spesifik dari organisasi, selalu berinteraksi dengan lingkungannya, dalam mengatasi baik masalah eksternal maupun internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian yang berhasil. Keberhasilan

mengatasi berbagai masalah tersebut merupakan dasar bagi tumbuhnya budaya organisasi.

Maka dapat disimpulkan faktor yang mempengaruhi budaya organisasi adalah kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan, nilai-nilai, perilaku karyawan, filosofi, norma-norma, keyakinan yang pasti, dan tujuan perusahaan.

2.1.1.3. Indikator Budaya Organisasi

Ada pula beberapa indikator menurut Sulaksono, (2019) dari budaya organisasi yaitu dapat dikemukakan sebagai berikut :

a. Inovatif memperhitungkan resiko

Bahwa setiap karyawan akan memberi perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat mendapatkan resiko kerugian bagi kelompok organisasi secara keseluruhan.

b. Memberikan perhatian pada setiap masalah

Secara detail didalam melakukan pekerjaan, akan menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari karyawan didalam melaksanakan tugasnya.

c. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai

Supervisi seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan mereka, melalui supervisi ini dapat diuraikan tujuan organisasi dan kelompok serta.

d. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan

Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan oleh tim kerja, dimana kerjasama tim dapat dibentuk apabila manajer dapat melakukan supervisi dengan baik terhadap bawahannya.

e. Agresif dalam bekerja

Produktivitas tinggi dapat dihasilkan apabila performa karyawan dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Performa yang baik dimaksudkan antara lain kualifikasi keahlian (Ability and skill) yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus diikuti dengan disiplin dan kerajinan yang tinggi.

f. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja.

Karyawan harus mampu menjaga kondisi kesehatannya agar tetap prima, kondisi seperti ini hanya dapat dipenuhi apabila secara teratur mengonsumsi makanan bergizi berdasarkan nasehat ahli gizi.

Sedangkan menurut Robbins, (2015) mengemukakan bahwa ada tujuh karakteristik yang sama-sama berkaitan dengan hakikat dari suatu budaya organisasi yaitu :

1. Inovasi dan pengambilan resiko, sejauh mana karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian, sejauh mana karyawan diharapkan memperlihatkan presentasi, analisis dan perhatian kepada rincian.
3. Orientasi hasil, sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil
4. Orientasi orang, sejauh mana manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang didalam organisasi tersebut.
5. Orientasi tim, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim bukannya perindividu.

6. Keagresifan, sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dari pada pertumbuhan.

Dari uraian diatas, dapat dikatakan bahwa budaya organisasi sangatlah penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan sehingga menjadi tolak ukur untuk membuat karyawan nyaman saat bekerja demi untuk memajukan tujuan perusahaan. Maka dapat disimpulkan indikator budaya organisasi yaitu memberikan inovatif dalam memperhitungkan resiko, memberikan perhatian pada masalah yang ada, harus berorientasi pada hasil dari tujuan yang ingin dicapai, berorientasi pada seluruh karyawan, agresif saat bekerja, dan mampu mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja yang ada pada perusahaan.

2.1.1.4. Fungsi Budaya Organisasi.

Menurut Sutrisno, (2010) ada sisi fungsi budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi adalah sebagai berikut :

- a. Budaya mempunyai fungsi peran berbeda. Hal ini bahwa budaya kerja menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain.
- b. Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- c. Budaya organisasi mempermudah timbulnya pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri individual.
- d. Budaya organisasi juga dapat meningkatkan kemantapan sistem sosial.

Menurut Moeheriono, (2012) fungsi budaya organisasi terhadap organisasi secara umum sebagai berikut :

- a. Budaya mampu menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.

- b. Budaya membawa suatu rasa identitas atau jati diri bagi anggota-anggota organisasi.
- c. Budaya dapat mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
- d. Budaya merupakan suatu perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
- e. Budaya sebagai penuntun mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan dan motivasi kerja yang baik.

Sedangkan disisi lain, budaya organisasi berfungsi sebagai :

- a. Memberikan identitas organisasi kepada karyawan, sebagai contoh adalah mempromosikan inovasi yang memburu pengembangan produk baru. Identitas ini didukung dengan mengadakan penghargaan yang mendorong inovasi.
- b. Memudahkan komitmen kolektif, dimana para karyawan bangga menjadi bagian dari organisasi.
- c. Mempromosikan stabilitas sistem sosial, stabilitas sistem sosial yang mencerminkan taraf dimana lingkungan kerja dirasakan positif dan mendukung, dan konflik serta perubahan diatur dengan efektif. Organisasi juga berusaha meningkatkan stabilitas melalui budaya promosi dari dalam.

Sedangkan menurut Sulaksono, (2015) fungsi budaya organisasi adalah sebagai berikut :

- a. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
- b. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri individual seseorang.
- d. Budaya merupakan perekat sosial yang dapat membantu mempersatukan organisasi dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
- e. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

2.1.2 Kualitas Kehidupan Kerja

2.1.2.1. Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja

Pada dasarnya, kualitas kehidupan kerja merupakan masalah suatu yang patut mendapat perhatian suatu organisasi. Kualitas kehidupan kerja ini juga mengacu pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta aspek-aspek karyawan terhadap organisasi. Penelitian Setiyadi & Wartini, (2016) menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kualitas kehidupan kerja karyawan maka sangat berpengaruh terhadap kinerjanya dalam suatu organisasi. Dengan adanya kualitas kehidupan kerja yang baik, maka suatu organisasi juga dapat menumbuhkan mempunyai rasa keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam organisasi tersebut.

Kualitas kehidupan kerja juga memiliki kaitannyadengan produktivitas, karena adanya peningkatan kualitas kehidupan kerja yang pada akhirnya akan terus

mengarah pada produktivitas dan kepuasan kerja yang lebih tinggi (Rachmawan & Aryani, 2020). Hal ini sejalan dengan Rachmawan & Aryani, (2020) yang menjelaskan pengaruh positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dengan kinerja.

Menurut Redjeki et al., (2021) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja yaitu sebagai berikut :

- a. Kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja, dan kondisi untuk dapat tumbuh dan berkembang sebagai manusia.
- b. Kualitas kehidupan kinerja dipandang sebagai sekumpulan sasaran yang ingin dicapai melalui kebijakan organisasi misalnya seperti kerja yang aman, keterlibatan kerja, kebijakan pengembangan karir, kompetensi yang adil dan sebagainya.

Kualitas kehidupan kerja mengungkapkan bahwa pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya, dengan demikian peranan mendasar dari kualitas kerja adalah melakukan perbaikan dan perubahan iklim kerja agar organisasi secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik. konsep kualitas kehidupan kerja sebagai pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya, dengan demikian peran penting dari kualitas kerja adalah mengubah iklim kerja agar organisasi secara teknis dan secara etis dapat membawa seluruh anggotanya pada kehidupan kerja yang berkualitas dan lebih sejahtera lagi. Soetjipto, (2017) mendefinisikan bahwa kualitas kehidupan kerja sebagai suatu upaya perbaikan yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan tingkat keefektivitasan dari proses kerja karyawan,

peningkatan kehidupan tenaga kerja, dan peningkatan pertumbuhan kesejahteraan kerja.

Berdasarkan uraian diatas, definisi kualitas kehidupan kerja menurut para ahli hampir ada kesamaan yang berkaitan dengan pengelolaan organisasi karyawan, pendelegasian tugas, hubungan antar unit kerja, dan antar karyawan dengan perusahaan. Hal ini berupaya ikut melibatkan karyawan untuk turut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan atau kebijakan perusahaan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab dan rasa ingin memiliki pada diri karyawan.

2.1.2.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Work Of Life)

Menurut Soetjipto, (2017) terdapat beberapa faktor kualitas kehidupan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain :

- a. Kompensasi
- b. Desain Pekerjaan
- c. Kondisi Kerja
- d. Partisipasi Pegawai

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja menurut Ristanti & Dihan, (2017) yaitu :

- a. Pertumbuhan dan pengembangan, yaitu tersedianya kesempatan untuk menggunakan keterampilan atau pengetahuan yang dimiliki karyawan sehingga karyawan tersebut dapat tumbuh dan berkembang lebih baik dalam karirnya.

- b. Partisipasi, yaitu adanya kesempatan untuk berpartisipasi atau terlibat dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaan.
- c. Sistem imbalan yang inovatif, yaitu imbalan yang diberikan kepada karyawan yang memungkinkan mereka untuk memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standar hidup karyawan yang bersangkutan dan sesuai dengan standart pengupahan atau penggajian yang berlaku di pasaran kerja.
- d. Lingkungan kerja, yaitu tersediannya lingkungan kerja yang kondusif termaksud di dalamnya budaya organisasi, penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku kepemimpinan serta lingkungan fisik berupa fasilitas yang disediakan oleh instasi untuk karyawan.

Adapun satu faktor pendukung kualitas kehidupan kerja (*Quality work of life*) menurut para ahli antara lain : “Soetjipto, (2017) mengemukakan bahwa untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan para karyawan perlu dilakukan pelatihan yang extensif guna untuk menambah rasa percaya diri dan kenyamanan dalam melakukan pekerjaan. Selain itu, sebagai karyawan dalam suatu perusahaan banyak sekali karyawan yang melebihi jam kerja dan hari kerjanya sehingga karyawan harus membutuhkan waktu kerja yang fleksibel untuk dapat memenuhi kebutuhan pribadi, Untuk itu, sebaiknya pimpinan perusahaan harus perlu menyikapi dengan sebaik-baiknya agar dapat berjalan dengan baik.”

Selain itu, ada teori yang dikemukakan Ristanti & Dihan, (2017) mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja. Pendapat lain dikemukakan oleh Wibowo, (2010) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi sebuah perusahaan dalam mewujudkan tujuan perusahaan untuk menciptakan

kualitas kehidupan kerja yaitu karena faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang disebabkan oleh lingkungan dalam organisasi, seperti nilai-nilai yang diterapkan organisasi atau persepsi karyawan terhadap nilai-nilai tersebut yang biasanya disebut dengan budaya organisasi dan tingkat kepuasan individu terhadap pekerjaannya. Sedangkan faktor internal dipengaruhi dari luar organisasi, seperti stabilitas ekonomi dan perpajakan suatu negara.

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan oleh para ahli, faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja salah satunya adalah budaya organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja menurut Ristanti & Dihan, (2017) dimana dalam lingkungan kerja terdapat budaya organisasi dan diperkuat dengan teori Wibowo, (2010) bahwa salah satu faktor internal yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja karyawan dalam sebuah organisasi adalah budaya organisasi. Dengan demikian, peran penting dari kualitas kehidupan kerja adalah dengan mengubah proses penerapan budaya organisasi agar organisasi secara teknis dan manusiawi dapat menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik dengan mendorong dan memotivasi karyawan untuk melakukan tanggungjawab atas pekerjaannya.

2.1.2.3. Indikator Kualitas Kehidupan Kerja

Terdapat beberapa indikator dalam pengukuran kualitas kehidupan kerja yang dikemukakan oleh Soetjipto, (2017) antara lain sebagai berikut:

- a. Pertumbuhan dan pengembangan, yaitu terdapat kemungkinan untuk mengembangkan kemampuan dan tersedianya kesempatan untuk menggunakan keterampilan atau pengetahuan yang dimiliki karyawan.

- b. Partisipasi, yaitu dengan adanya kesempatan untuk berpartisipasi atau terlibat dalam pengambilan keputusan atau pengetahuan yang dimiliki karyawan.
- c. Sistem imbalan yang inovatif, yaitu bahwa imbalan yang diberikan kepada karyawan memungkinkan mereka untuk memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standart hidup karyawan yang bersangkutan dan sesuai dengan standart pengupahan dan pengajian yang berlaku dipasaran kerja.
- d. Lingkungan kerja, yaitu tersedianya lingkungan kerja yang kondusif termaksud di dalamnya penetapan jam kerja pada peraturan yang berlaku kepemimpinannya serta lingkungan fisik.
- e. Integrasi sosial dalam organisasi kerja, karyawan merasa bagian dari satu tim dan tidak diisolasi dari kelompoknya. Karyawan juga saling mendukung satu sama lain sehingga mereka mendapatkan juga dari kelompok-kelompok primer yang terdapat dari rasa hubungan kemasyarakatan dan hubungan antara perseorangan. Organisasi juga mengutamakan konsep egalitarianisme karena adanya mobilitas untuk bergerak ke atas, sehingga lingkungan kerja secara relatif bebas dari prasangka buruk.

Adapun menurut (Nawawi, 2016) kualitas kehidupan kerja juga mempunyai sembilan dimensi yang perlu diciptakan, dibina serta dikembangkan antara lain :

- 1. Partisipasi karyawan atau *Employee Participation*.
- 2. Pengembangan karier atau *Career Development*.
- 3. Penyelesaian konflik atau *Conflict Resolution*.
- 4. Komunikasi atau *Communication*.
- 5. Kesehatan atau *Wellness*.
- 6. Keselamatan kerja atau *Job Security*.

7. Keselamatan lingkungan atau *A Safe Environment*.
8. Kompensasi yang layak atau *Equitable Compensation*.
9. Kebanggaan atau *Pride*.

Dapat disimpulkan bahwa indikator pengukuran kualitas kehidupan kerja adalah suatu pertumbuhan dan pengembangan, partisipasi, imbalan inovatif, lingkungan kerja dan integrasi sosial, kesehatan dan keselamatan kerja dalam suatu organisasi.

2.1.3. Kinerja Karyawan

2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Sukses atau tidaknya suatu perusahaan beroperasi dapat melihat seberapa baik kinerja karyawan didalamnya. Kinerja karyawan merupakan cara untuk melihat dan menentukan perkembangan perusahaan, kinerja juga merupakan pengukuran dari hasil kerja karyawan secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara, (2020) mengatakan “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Hasibuan et al., (2016) mengatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Dari pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dapat ditemukan secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada seseorang karyawan yang

mewujudkan sasaran, visi, misi, dan tujuan suatu organisasi atau perusahaan tersebut.

2.1.3.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan sebuah organisasi atau perusahaan. Dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan kinerja karyawan memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pada karyawan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut pendapat Simanjuntak, (2011) sebagai berikut:

a. Faktor Individu

Kemampuan dan keterampilan dalam melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dikelompokkan menjadi dua golongan yaitu pada kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.

b. Faktor Dukungan Organisasi

Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat dimana iya bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja. Pengorganisasian yang dimaksud untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang pastinya perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.

c. Faktor Dukungan Manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para amanajemen atau pemimpin, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh untuk bekerja secara optimal.

Sedangkan menurut Sutrisno, (2010) mengemukakan bahwa terdapat enam faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Hasil kerja, yaitu meliputi tingkat kualitas dan kuantitas yang telah dihasilkan dengan sejauh mana pengawasan.
2. Pengetahuan pekerjaan, yaitu pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Sikap, yaitu semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
5. Disiplin waktu berupa absensi, yaitu ketepatan waktu dan tingkat kehadiran yang maksimal.

Kinerja karyawan yang efektif dapat diukur berdasarkan kuantitas kerja, penyelesaian pekerjaan tepat waktu yang telah ditetapkan, serta kualitas kehidupan kerja yang baik untuk tercapainya hal tersebut maka diperlukan adanya kesamaan pandangan terhadap visi, misi, dan tujuan (Hasibuan, 2003). Dalam menyatukan pandangan terhadap 3 hal tersebut untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan

maka tidaklah mudah, menurut Riani, (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada 2 yaitu : 1) pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, sikap dan komitmen. 2) variabel situasional, dimana dalam variabel ini menyangkut banyak unsur mengenai budaya organisasi yang diterapkan diperusahaan atau instansi pemerintah. Para ahli dan konsultan mempercayai bahwa perbedaan budaya organisasi ada memiliki pengaruh yang besar pada kinerja karyawan dan kualitas kehidupan kerja yang dialami oleh anggota organisasi. Selain itu, adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja, dengan meningkatkan kepuasan kerja diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang dicapainya akan lebih memuaskan. Kepuasan kerja itu sendiri merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Kepuasan kerja menggambarkan penilaian karyawan terhadap semua aspek yang terkait dengan keinginan pribadi dan sistem nilai serta akan semakin tinggi tingkat kepuasannya. Demikian pula, semakin banyak aspek pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginan pribadi dan sistem nilai yang dianut, maka akan semakin rendah tingkat keouasan yang didapat.

2.1.3.3. Indikator – Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan adalah sesuatu yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Indikator digunakan untuk memastikan bahwa kinerja semakin meningkat hari demi harinya dan menjadi pengukur untuk memastikan kemajuan menuju tujuan. Menurut Robbins, (2006) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 5, yaitu :

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
- f. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Sedangkan menurut Mangkunegara, (2016) indikator –indikator dari kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja, adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.
- b. Kuantitas kerja, adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.
- c. Kendala kerja, dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah pegawai dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, sikap berhati-hati dan rajin dalam bekerja.

- d. Sikap kerja, adalah sikap kerja yang memiliki terhadap perusahaan, pegawai lain dalam pekerjaannya serta kerjasamanya.

2.1.4. Kepuasan Kerja

2.1.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai reaksi emosional seorang karyawan perusahaan terhadap tanggungjawabnya dengan membandingkan keadaan yang sebenarnya, yang diharapkan, dan yang menggambarkan persepsi karyawan terhadap lingkungan kerjanya dalam berbagai perspektif. Kepuasan kerja juga mengacu pada perasaan kepuasan seseorang atas pekerjaannya sehingga berperan dalam memotivasi suatu pekerjaan. Kepuasan kerja adalah suatu konsep multi dimensi dimana banyak mencakup mengenai kemampuan, sikap, keyakinan, dan sistem nilai individu untuk mencapai kepuasan kerja sehingga hal ini sangat penting bagi staf untuk memiliki perasaan dan sikap positif, komitmen, dan tanggung jawab (Bismala, 2020).

Menurut Pratama & Pasaribu, (2020) kepuasan kerja termaksud hal yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen harus selalu memonitor kepuasan kerja terdahulu dikarenakan hal ini dapat mempengaruhi sikap absensi, perputaran tenaga kerja, kepuasan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah perasaan yang menyudut atau tidak menyudut seperti yang dialami karyawan saat bekerja. Kepuasan kerja dalam pekerjaannya adalah sikap

positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja.

Pada dasarnya, kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu, setiap individu juga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya, ini disebabkan karena oleh adanya perbedaan pada dirinya dan masing-masing individu. Pada kenyataannya, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan karyawan maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan begitu juga sebaliknya (Setiyadi & Wartini, 2016).

Kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaannya yaitu dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Sehingga karyawan lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan inilah karyawan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari balas jasa (Setiyadi & Wartini, 2016). Sebaiknya suatu organisasi harus mampu memberikan kepuasan kerja dengan memberikan beberapa aspek-aspek yang melingkupi karyawan dan anggota itu lainnya terlebih dahulu jika organisasi menginginkan sumber daya manusianya bisa lebih produktif dalam mengerjakan tanggungjawabnya masing-masing maka sdm harus meningkatkan kepuasan kerja sehingga dapat mempertahankan karyawan agar nyaman berada di lingkungan kerjanya. Rachmawan & Aryani, (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja juga memiliki berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Yusnandar & Viawanty, (2021) kepuasan yang maksimal mengarahkan pada proses kegiatan kinerja sehingga dapat membangun semangat seseorang dalam melakukan pekerjaannya dengan memberikan pengaruh signifikan

bagi organisasi, jika kepuasan kerja rendah maka dapat dikhawatirkan kualitas kinerja karyawannya akan menurun.

Berdasarkan penjelasan dari berbagai definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap positif atau perasaan menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan atas pekerjaan yang dilakukannya yang disebabkan adanya aspek-aspek tertentu yang bersifat individual.

2.1.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan yang dirasakan karyawan tentunya dilatarbelakangi beberapa faktor, disini perusahaan berperan aktif dalam menentukan keputusan-keputusan yang memberikan kepuasan kerja pada karyawan. Untuk memberikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan tersebut perusahaan dituntut untuk mengetahui kepuasan kerja sebagai hasil dari beberapa pakar.

Banyak faktor yang telah diteliti sebagai faktor-faktor yang mungkin menentukan kepuasan kerja. Menurut Setiyadi & Wartini, (2016) ada 4 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut :

a. Faktor Psikologi

Faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang terdiri dari rasa minat, keterampilan kerja, sikap kerja, bakat dan keterampilan karyawan.

b. Faktor Sosial

Faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan dengan atasannya atau dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

c. Faktor Fisik Financial

Faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan seperti jenis pekerjaan, waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan faktor umur.

d. Faktor Finansial

Faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawannya, seperti besarnya gaji, jaminan sosial, tunjangan-tunjangan, fasilitas promosi dan sebagainya.

Noviana & Rijanti, (2014) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kualitas kehidupan kerja. Dimana kualitas kehidupan kerja lebih mengutamakan memberikan kebebasan kepada pekerja atau karyawan untuk ikut terlibat aktif dalam memutuskan kebijakan terkait mengenai pekerjaan, mendesain lingkungan tempat kerja, mendapatkan segala kebutuhan yang membantu dalam bekerja agar menghasilkan pertumbuhan kemampuan para karyawan sehingga kompetensi mereka bertambah dan meningkatkan efektifitas serta efisiensi perusahaan. Dengan adanya kualitas kehidupan kerja yang baik maka akan terwujud kepuasan kerja yang dapat meningkatkan kinerja yang diharapkan setiap karyawan. Selain itu, budaya organisasi juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Ketika berbicara mengenai budaya organisasi yang dimaksud, dalam hal ini maka diperlukannya budaya organisasi yang baik untuk menjamin lingkungan kerja yang nyaman dan aman serta kualitas kehidupan kerja yang baik sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya secara profesional sesuai dengan tujuan perusahaan (Gunawan et al., 2021).

Menurut Brahmasari & Suprayetno, (2008) mengemukakan bahwa ada 2 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dikemukakan sebagai berikut:

1. Faktor yang ada pada diri pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi, fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan keuangan, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

2.1.4.3. Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan dapat menjadi indikator yang paling penting mengenai bagaimana perasaan karyawan tentang pekerjaan mereka dan menjadi prediktor perilaku kerja seperti organizational citizenship behavior, ketidakhadiran, dan turnover karyawan (Bismala, 2020).

Secara teoritis, indikator kepuasan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang sangat banyak jumlahnya. Indikator-indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah penempatan yang tepat sesuai dengan keinginan, berat ringannya suatu pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, sifat pekerjaan menonton atau tidak isinya meliputi pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji dan keuntungan, rekan kerja, kondisi pekerjaan, dukungan untuk meningkatkan kinerja, kesempatan untuk lebih maju, gaji yang sesuai, tunjangan insentif dan lainnya, pekerjaan sesuai kemampuan, penilaian kerja dari atasan, kerja team bersama rekan kerja dan menyukai dan menikmati pekerjaannya (Pratama & Pasaribu, 2020).

Menurut Lestari & Irfani, (2020) menyatakan bahwa terdapat sejumlah indikator kepuasan kerja yaitu :

- Pekerjaan itu sendiri (*Works it self*)
- Gaji (*Compensation*)
- Promosi (*Advancement Opportunity*)
- Pengawasan (*Supervition*)
- Rekan kerja (*Co Workers*)

2.1.5. Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian yang dilakukan Bismala, (2020) menemukan bahwa ada pengaruh budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja secara simultan. Dan terdapat pengaruh budaya organisasi, kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja secara simultan. Namun penelitian ini, hasil pengolahan data nya menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berfungsi sebagai variable intervening bagi budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja pada Usaha Kecil Menengah.

Kemudian penelitian yang dilakukan Lestari & Irfani, (2020) menemukan bahwa kepuasan kerja, budaya organisasi, dan kualitas kehidupan kerja adalah baik, dan tingkat keyakinan sebesar 95% terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan baik secara simultan maupun parsial pada LPKL PDAM Tirtawening.

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Gunawan et al., (2021) menemukan bahwa ada pengaruh kualitas kehidupan Kerja (*Quality Of Word Life*) terhadap kepuasan kerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi sama-

sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Amanah Pinang Ranti.

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Jufrizen & Intan, (2021) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerjakaryawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia. Tbk Medan.

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Redjeki et al., (2021) menemukan bahwa peran budaya organisasi dalam memoderasi antara kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja secara langsung berpengaruh tidak signifikan pada Customer Sales Representative di Grapari Telkomsel.

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Brahmasari & Suprayetno, (2008) membuktikan bahwa mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, artinya budaya organisasi yang merupakan hasil dari interaksi ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam lingkungan organisasinya, yang akan membentuk suatu persepsi subyektif keseluruhan mengenai organisasi berdasarkan pada faktor-faktor seperti toleransi resiko, tekanan pada tim, dan dukungan orang, kepribadian organisasi tersebut yang mampu mendukung dan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan kinerja perusahaan serta dampak yang lebih besar dari budaya yang lebih kuat pada PT. Pei Hei Internasional Wiratama Indonesia.

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Setiyadi & Wartini, (2016) menunjukkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

karyawan, dan variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Yusnandar & Viawanty, (2021) menemukan bahwa secara langsung budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan secara tidak langsung budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada PT. Mitra Agung Hermes (Vizta Gym).

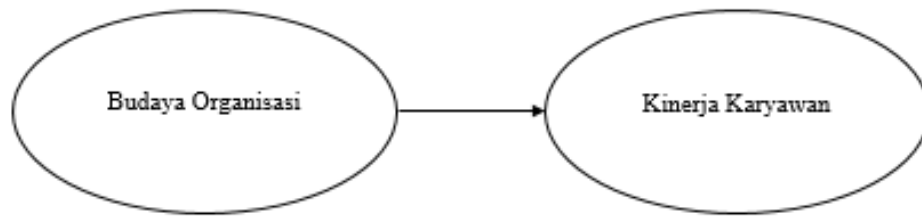
2.2. Kerangka Konseptual

Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini mencakup tentang masalah pengaruh budaya organisasi, kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja. Objek yang diangkat dalam permasalahan ini adalah pada kinerja karyawannya yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan pada PT. Everbright.

Kerangka konsep yang disusun ini setelah peneliti selesai melakukan penelusuran literature yang bersumber dari jurnal, yang menghubungkan antar pengaruh variabel dengan variabel lain antara lain hubungan variabel budaya organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, variabel budaya organisasi berpengaruh kepuasankerja, variabel kualitas kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja, variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja pada PT. Everbrightini sehingga disusunlah gambaran hubungan antar variabel antara lain :

2.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan suatu organisasi. Dalam hal ini organisasi berlomba-lomba menciptakan nilai-nilai yang mampu dianut anggotanya sehingga menjadi budaya yang menunjang kinerja mereka. Menurut Yusnandar & Viawanty, (2021) menemukan bahwa secara langsung budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan secara tidak langsung budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Sedangkan menurut Jufrizen & Intan, (2021), Jufrizen & Rahmadhani, (2020), Jufrizen et al., (2017), Jufrizen et al., (2018), Arianty, (2014), Muis et al., (2018), T. Hidayat, Tanjung, & Juliandi, (2020), Gultom, (2014), Hendra, (2020), Rivai, (2020), Ritonga, (2020), Sunaryo, (2017), Jasin & Pane, (2021) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Syauta et al.,(2012) menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan apabila ada kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Sama seperti judul penelitian yang saya buat meletakkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Stephen & Stephen, (2016) juga mendukung pernyataan diatas bahwa budaya organisasi memiliki dampak yang positif terhadap kinerja karyawan.



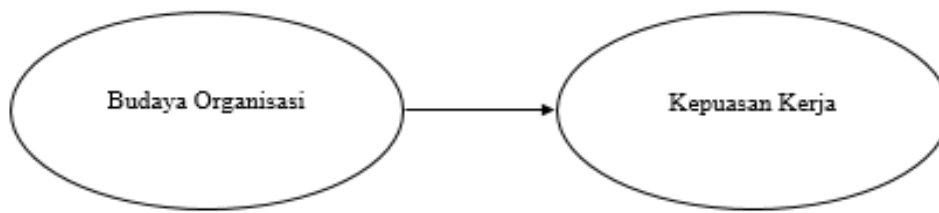
Gambar. 2.1 *Kerangka Konsep Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*

Penjelasan uraian mengenai kerangka konsep pada gambar 1.2 diatas, sebagai berikut :

Dari hasil gambar diatas membuktikan bahwa budaya organisasi dengan kinerja karyawan tentunya memiliki hubungan yang sangat penting. Kinerja karyawan akan menjadi semakin buruk jika tidak adanya suatu budaya organisasi yang benar-benar untuk diterapkan dan dipatuhi oleh seluruh karyawan. Jadi budaya organisasi dengan kinerja karyawan merupakan satu kesatuan yang tidak mungkin dipisahkan. Jika budaya organisasi dengan kinerja karyawan terpisah maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Begitu juga sebaliknya, semakin baik budaya organisasi maka hal ini akan menghasilkan suatu kinerja yang tinggi dan baik juga untuk para karyawan dan untuk kemajuan dari suatu organisasi maupun perusahaan.

2.2.2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan antara terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Jufrizen & Intan, (2021), Jufrizen, (2017), Hasibuhan, (2015), Bismala, (2020), Handayani & Arianty, (2010) dan (H. Tanjung, 2016). Kemudian begitu juga penelitian yang dilakukan Gunawan et al., (2021) menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja.



Gambar 2.2 *Kerangka Konsep Pengaruh Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja*

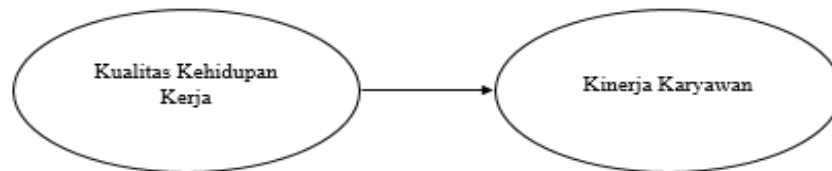
Penjelasan uraian mengenai kerangka konsep pada gambar 2.2 diatas, sebagai berikut :

Dari hasil gambar diatas membuktikan bahwa semakin baik budaya organisasi maka akan semakin meningkatnya kepuasan kerja yang akan didapat oleh karyawan. Peran budaya organisasi yang baik tentunya dirasakan karyawan dalam menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik seperti perhatian terhadap detail pekerjaannya, mencapai hasil kerja yang baik, serta memberi hak untuk berkembang dan mandiri yang ada dalam budaya organisasi dengan memberikan arahan yang jelas kepada karyawan untuk melakukan aktivitas kerja. Dengan adanya budaya organisasi yang baik, maka akan dapat mendorong terciptanya semangat kerja yang menimbulkan kesenangan karyawan saat bekerja, sehingga hal ini dapat mendorong karyawan yang memiliki skill untuk meningkatkan kepuasan kerja di perusahaan tersebut.

2.2.3. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Shahbazi et al., (2011) menunjukkan bahwakualitas kehidupan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan pada suatu organisasi. Kemudian ada penelitian yang dilakukan oleh Majumdar et al., (2012) juga menyatakan hal yang serupa, bahwa kualitas kehidupan kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Faktor penentu variabel QWL yang telah diperiksa di bawah ini studi mencakup budaya organisasi, hubungan kerja,

yaitu hubungan dengan atasan dan di antara kolega, fasilitas pelatihan dan pengembangan, sistem penghargaan, tunjangan pinggiran, keamanan kerja, otonomi, variasi dalam jadwal kerja. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan.



Gambar. 2.3*Kerangka Konsep Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*

Penjelasan uraian diatas mengenai kerangka konsep pada gambar 3.2 sebagai berikut :

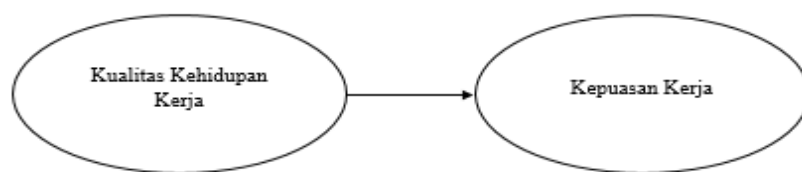
Apabila sebuah organisasi maupun perusahaan mampu memberikan proses penerapan kualitas kehidupan kerja yang baik, maka hal tersebut akan membawa dampak terhadap kinerja karyawan. Faktor penentu variabel kualitas kehidupan kerja yang telah diterapkan dan diperiksa di bawah ini dalam pembelajaran yang mencakup kualitas kehidupan kerja, hubungan kerja, hubungan dengan atasan yang diantara kolega, fasilitas, pelatihan dan pengembangan, sistem penghargaan, tunjangan pinggiran, kemandirian kerja, otonomi, dan jadwal kerja. Jika karyawan mengikuti penerapan kualitas kehidupan kerja dengan baik dan benar maka akan dapat menghasilkan kinerja yang tinggi.

2.2.4. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Kualitas kehidupan kerja adalah konstruksi yang lebih baik daripada kepuasan kerja, yang melibatkan pengaruh tempat kerja terhadap kepuasan kerja, dan dianggap sebagai konstruksi penting karena ada bukti yang menunjukkan

bahwa karyawan yang bahagia seperti karyawan yang produktif, berdedikasi, dan setia yang berpengaruh pada peningkatan produktivitas serta daya saing (Bismala, 2020).

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Gunawan et al., (2021). Begitu juga penelitian yang dilakukan Setiyadi & Wartini, (2016).



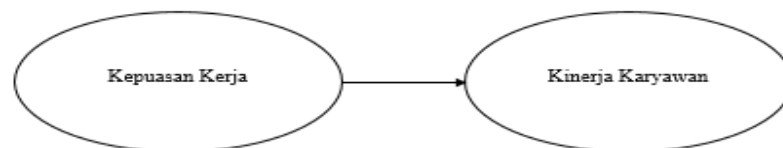
Gambar 2.4 Kerangka Konsep Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Penjelasan uraian mengenai kerangka konsep pada gambar 4.2 diatas, sebagai berikut :

Kualitas kehidupan kerja dibutuhkan sebagai salah satu acuan yang di dalam menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan yang ada di perusahaan. Suasana kerja dapat menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik untuk dapat mencapai tujuan organisasi melalui peningkatan Kualitas Kehidupan Kerja yang berdampak positif dan signifikan pada peningkatan kepuasan kerja karyawan. Untuk itu, peran perusahaan dalam menciptakan kualitas kehidupan kerja karyawan merupakan faktor penentu untuk mendorong dan memotivasi karyawan saat bekerja dengan penuh tanggungjawab, sehingga dapat terciptanya suasana kerja yang baik yang mampu terciptanya kepuasan kerja pada karyawan.

2.2.5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Banyak hasil penelitian yang sudah membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada penelitian mereka. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jufrizen, (2016), Rosmaini & Tanjung, (2019), Mujiatun, (2015), Arda, (2017), Arifin, (2017), Adhan et al., (2020), Wahyudi & Tupti, (2019), Harahap & Tirtayasa, (2020), Sembiring et al., (2021), Siagian & Khair, (2018), Tri Rachmawan & Nita Aryani, (2020), Garaika, (2020) menemukan bahwa hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Fadlalh, (2015) juga menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan secara statistik hubungan antara faktor kepuasan kerja dan karyawan kinerja. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa semakin lebih baik (kondisi kerja, upah dan promosi, dan hubungan kerja) maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang didapat oleh karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Barasa et al., (2018) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah mediasi penuh. selanjutnya ada penelitian Ndulue & Ekechukwu, (2016) yang juga memiliki pernyataan serupa bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.5 Kerangka Konsep Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

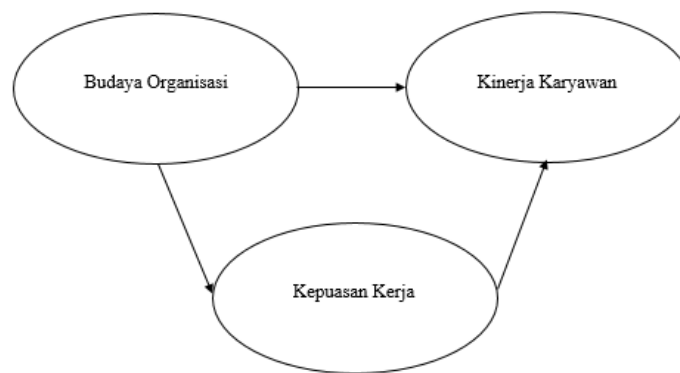
Penjelasan uraian diatas mengenai kerangka konsep pada gambar 5.2 sebagai berikut :

Kepuasan kerja berkaitan dengan hasil dari suatu pekerjaan, ketika karyawan memiliki rasa puas dengan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya maka hal ini akan berdampak pada pencapaian dari hasil kinerjanya dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Usaha peningkatan kinerja pastinya akan selalu terkait dengan puas atau tidak nya karyawan terhadap pekerjaannya yang dilakukannya sehingga untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan perlu diketahui terlebih dahulu mengenai kebutuhan-kebutuhan karyawan tersebut. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dalam mempengaruhi kinerja, dikarenakan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan didalam perusahaan tersebut. hal ini juga akan dapat mengarahkan pada hal-hal yang positif baik untuk diri karyawan, organisasi atau perusahaan.

2.2.6. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Budaya organisasi merupakan suatu konsep yang dapat dianut bersama diantaranya nya adalah nilai-nilai, norma-norma, hal-hal yang dianggap benar dan tidak disuatu organisasi. Budaya organisasi juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja seorang karyawan disuatu organisasi. Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Widagdo et al., (2013) yang menyatakan bahwa telah terbukti secara empiris bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amelia, (2013) dan Hidayat, (2019),Yusnandar & Viawanty, (2021)

menyatakan bahwa budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Budaya organisasi juga memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Hakim, (2015) menyatakan bahwa budaya organisasi memberikan dampak positif terhadap indikator kinerja seperti kuantitas, kualitas, tenggat waktu, keefektifan biaya dan dampak interpersonal.



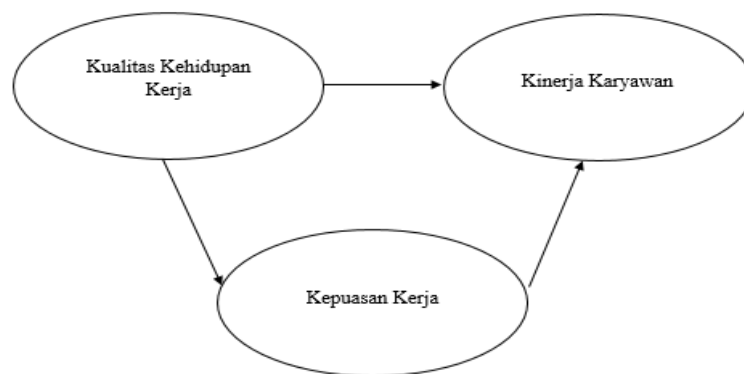
Gambar 2.6 *Kerangka Konsep Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja*

Penjelasan uraian diatas mengenai kerangka konsep pada gambar 6.2 sebagai berikut :

Suatu perusahaan tentunya harus memiliki budaya organisasi yang kuat di dalamnya. Dengan adanya budaya organisasi yang kuat maka akan mudah untuk dipahami dan dijalankan oleh karyawan yang akan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Budaya organisasi juga dapat mempengaruhi cara kerja dari karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Untuk itu, maka diperlukannya juga kepuasan kerja karyawan, dimana ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dijalannnya tentu akan membawa pencapaian dalam meningkatkan kinerja yang tinggi di dalam diri karyawan itu sendiri

2.2.7. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Kualitas Kehidupan Kerja atau Quality Of Work Life (QWL) memang menjadi fokus organisasi di era sekarang ini. Dimana sekarang hampir setiap organisasi berlombalomba untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang berkualitas dengan menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik. QWL juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Kochar, (2015) dimana dia menyebutkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kualitas Kehidupan Kerja juga menunjang kinerja karyawan dengan baik. Dimana semakin baik kualitas kehidupan kerja yang dibangun maka semakin tinggi kinerja karyawan di organisasi tersebut. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Majumdar et al., (2012) bahwa kualitas kehidupan kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan.



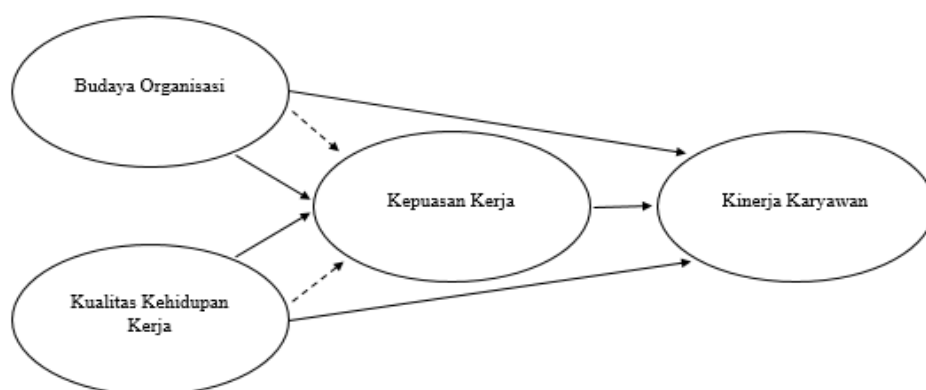
Gambar 2.7 Kerangka Konsep Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

Penjelasan uraian diatas mengenai kerangka konsep pada gambar 7.2 diatas, sebagai berikut :

Dari hasil gambar diatas dapat membuktikan bahwa nilai-nilai positif yang dihasilkan terhadap keberhasilan PT. Everbright dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat melalui proses kepuasan kerja yang telah menerapkan budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja pada karyawan terlebih dahulu, sehingga hal ini dapat menghasilkan kinerja dan kemampuan yang tinggi didalam diri karyawan.

Selain itu, terdapat kerangka konsep budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja yang dapat dijelaskan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap variabel kinerja karyawan, variabel budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, variabel kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, akan tetapi hubungan yang ada bisa juga tidak langsung yakni Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja bisa melalui Kepuasan Kerja.

Untuk dapat memudahkan mengenai pemahaman pada kerangka konseptual penelitian ini sebelumnya, maka dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 2.8 *Kerangka Konsep Pengaruh Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja*

2.3. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2011). Adapun hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

H₁ : Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Everbright.

H₂ : Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Everbright.

H₃ : Ada pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Everbright.

H₄ : Ada pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Everbright.

H₅ : Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Everbright.

H₆ : Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Everbright.

H₇ : Ada pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Everbright.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini dilihat dari bagaimana cara menjelaskannya dan bertujuan untuk membuktikan adanya pengaruh antar variabel independen atau dikatakan variabel bebas pada budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja, variabel terikat pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan yaitu pada variabel budaya organisasi, variabel kualitas kehidupan kerja, variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dalam pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Dimana, pendekatan asosiatif pada penelitian ini berkecenderungan dengan menggunakan data dalam metode kuantitatif.

Metode Kuantitatif dapat dinamakan sebagai metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini juga disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah karena telah banyak memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkret/empiris, terukur, rasional, sistematis, dan dapat diulang. Metode ini juga disebut sebagai metode konfirmatif, karena metode ini cocok digunakan sebagai untuk bahan pembuktian/konfirmasi. Metode ini disebut sebagai metode kuantitatif karena data penelitian ini berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2011).

Penelitian ini bermaksud menguji pengaruh variabel kualitas budaya organisasi, kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja dan kinerja karyawan merupakan variabel

terikat. Sampling jenuh digunakan sebagai metode pengumpulan data, dimana sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS), SEM dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software Smarts PLS 3.2 model

Penelitian ini merupakan penelitian metode survey, yang akan meneliti pengaruh variabel-variabel penelitian dengan menetapkan sebanyak 102 orang karyawan sebagai responden.

3.2. Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional adalah sebuah penjabaran lebih lanjut tentang definisi konsep yang dalam bentuk variabel sebagai bentuk salah satu petunjuk untuk mengukur dan untuk mengetahui bagaimana baik buruknya pengukuran terhadap variabel-variabel yang diteliti. Adapun terdapat definisi operasional dalam penelitian ini dapat dikemukakan pada tabel dibawah ini sebagai berikut :

Tabel. 3.1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Skala	Jumlah Pertanyaan
Budaya Organisasi	Budaya organisasi adalah suatu perekat sosial yang dapat mengikat orang bersama dan membuat mereka selalu merasa menjadi bagian dari pengalaman organisasi (Bismala, 2020)	1. Keterlibatan 2. Kemampuan beradaptasi 3. Keterbukaan dan pengambilan keputusan 4. Mempercayai 5. Otonomi 6. Keadilan 7. Peluang pertumbuhan	1. Inovatif dalam memperhitungkan resiko 2. Memberikan perhatian pada setiap masalah 3. Berorientasi pada semua kepentingan karyawan 4. Agresif dalam bekerja 5. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja	Skala Likert	10
Kualitas Kehidupan Kerja	Kualitas kehidupan kerja (<i>Quality Of Work Life</i>) merupakan suatu masalah utama yang patut mendapatkan perhatian perusahaan. Oleh sebab itu, faktor	1. Perasaan aman 2. Keadilan ditempat kerja 3. Kebanggaan dengan pekerjaan 4. Fleksibilitas dalam melakukan pekerjaan 5. Kondisi Kerja	1. Penempatan yang tepat sesuai dengan keinginan 2. Berat ringannya suatu pekerjaan Suasana dan lingkungan kerja yang nyaman	Skala Likert	10

	utamanya terletak pada sumber daya manusia yang diharapkan nantinya dengan cara meningkatkan kepuasan kerja itulah menjadi suatu hal yang dapat mewujudkan tujuan dari perusahaan (Gunawan et al., 2021)		3. Sikap pemimpin dalam kepemimpinanannya 4. Sifat pekerjaan menonjol atau tidaknya		
Kinerja Karyawan	Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Hasibuan et al., 2016)	1. Jumlah karyawan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran Kemampuan kerja sama	1. Kuantitas (Output) 2. Kualitas (Output) 3. Ketepatan waktu output 4. Kehadiran ditempat kerja 5. Sikap kooperatif 6. Disiplin	Skala Likert	10

Kepuasan Kerja	Kepuasan Kerja adalah suatu repon yang efektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang (Lestari & Irfani, 2020)	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Promosi 3. Upah 4. Pengawasan Kebijakan perusahaan dan rekan kerja	1. Pertumbuhan dan pengembangan 2. Partisipasi 3. Sistem imbalan yang inovatif Lingkungan kerja integrasi sosial dalam organisasi kerjanya	Skala Likert	10
-----------------------	--	---	---	--------------	----

3.3. Lokasi dan Waktu Penelitian

3.3.1. Lokasi Tempat Penelitian

Adapun tempat penelitian yang dipilih oleh peneliti adalah PT. Everbright Jl. Binjai Kampung, Lalang, Paya Geli Serdang, Sumatera Utara 20351 Telp (061) 6378254.

3.3.2. Waktu Penelitian

Waktu merupakan sebuah rincian mengenai kapan dilakukannya penelitian. Penelitian ini dilakukan mulai dari Desember 2021 sampai dengan selesai. Adapun jadwal penelitian ini dapat dikemukakan pada tabel dibawah ini :

No.	Proses Penelitian	Minggu/Bulan/Tahun																														
		Des				Jan				Feb			Mar				Apr				Mei				Juni				Juli			
		2021				2022				2022			2022				2022				2022				2022							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	RisetAwal																															
2	PenyusunanProposal																															
3	Bimbingan Proposal																															
4	Acc Proposal																															
5	Seminar Proposal																															
6	Pengumpulan data																															
7	Pengolahan Data																															
8	Menyusun Laporan Skripsi																															
9	Bimbingan Skripsi																															
10	Acc Skripsi																															
11	Sidang																															

Tabel 3.2Jadwal Kegiatan Penelitian

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi (suatu kelompok) yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari lalu kemudian untuk menarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011).

Berdasarkan uraian diatas, maka populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Everbright berjumlah sebanyak 102 orang karyawan.

3.4.2. Sampel

Menurut Nurahmah et al.,(2021) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut ialah sampel yang diambil dari populasi tersebut harus benar-benar representatif atau mewakili populasi yang diteliti. Penarikan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Jumlah populasi dan sampel dijadikan satu karena pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh yakni sampel yang digunakan adalah seluruh populasi di PT. Everbright dengan jumlah 102 orang karyawan.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk penelitian. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan beberapa cara, diantaranya adalah dengan menggunakan :

3.5.1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi sejumlah pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2011). Kuesioner ini ditujukan kepada karyawan di objek penelitian pada PT. Everbright dengan menggunakan skala likert. Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau sekelompok orang berkaitan dengan sebuah peristiwa-peristiwa, fenomena-fenomena sosial (Sugiyono, 2011). Adapun jawaban alternatif yang diberikan adalah dalam rentang jawaban mulai sangat setuju yang disarankan kepada responden untuk menjawab dalam bentuk ($\surd$) checklist. Pada Tabel 3 akan menjelaskan skala likert yang digunakan dalam penelitian ini.

No	Notasi	Keterangan	Bobot
1.	SS	Sangat Setuju	5
2.	S	Setuju	4
3.	RR	Ragu-ragu	3
4.	TS	Tidak Setuju	2
5.	STS	Sangat tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono, (2011:139)

Tabel 3.3 Skala Likert

3.6. Teknik Analisis Data

Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan Structural Equation Model (SEM) yang berbasis Partial Least Square (PLS). PLS adalah model struktural dari (SEM) yang merupakan salah satu bidang kajian statistik sehingga dapat menguji suatu rangkaian hubungan relative yang sulit terukur secara bersamaan. SEM adalah salah satu bidang kajian statistik yang bisa menguji suatu rangkaian hubungan yang cukup relative sulit terukur secara

bersamaan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan software untuk mengelola data penelitian yakni SmartPLS 3.2 model, antara lain : 1) Analisis SEM-PLS yang menggunakan variabel intervening (Juliandi, 2018).

3.6.1. Analisis Structural Equation Model

Menurut Haryono, (2016) model persamaan structural model pada penelitian ini adalah teknik analisis multivariat generasi kedua yang menggabungkan pada analisis faktor dan jalur sehingga memungkinkan bagi peneliti untuk dapat menguji serta mengestimasi secara simultan hubungan antara *multiple exogenous* dengan banyak indikator.

Secara umum, *structural equation modelling* (SEM) merupakan sebuah model statistic yang dapat memberikan suatu perkiraan atau estimasi perhitungan dari kekuatan hubungan hipotesis diantara variabel dalam sebuah model teoritis, baik pengaruh langsung maupun melalui variabel antara (*intervening or moderating*).

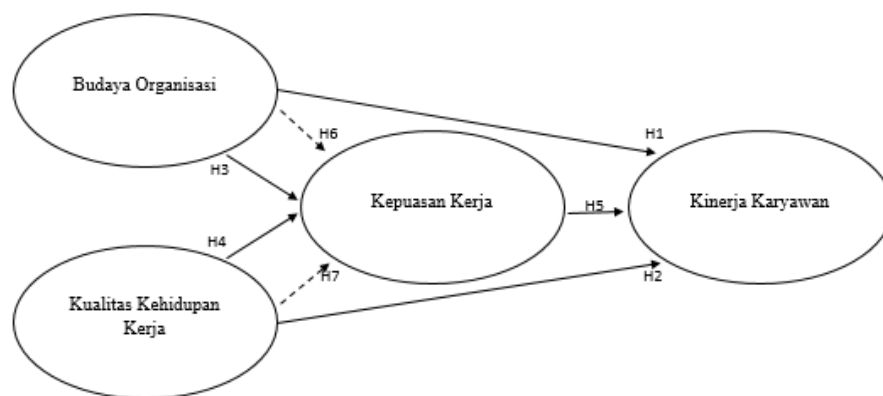
3.6.2. Partial Least Square (PLS)

Penelitian ini menggunakan analisis regresi partial (*Partial Least Square/PLS*) untuk menguji suatu hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Penelitian ini masing-masing menggunakan *software* Smart PLS 3.2 untuk menguji hubungan antar variabel dengan variabel yang lain. *Partial Least Square* (PLS) merupakan metode analisis data yang didasarkan pada asumsi sampel yang tidak harus besar. Selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, karena PLS dapat digunakan untuk diprediksi. PLS ini juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antara variabel intel. PLS juga lebih menitik beratkan pada data dengan prosedur estimasi yang terbatas, hal ini maka akan

memisipifikasikan model yang tidak begitu berpengaruh terhadap estimasi parameter. MenurutGhozali & Latan, (2012)*Partial Least Square* (PLS) dapat menganalisis sekaligus konstruk yang dibentuk dengan indikator refleksif dan indikator formatif, dan hal ini tidak mungkin dijalankan dalam convarian based SEM karena akan terjadi unidentified model 1.

3.6.3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah analisis data yang paling penting karena berperan untuk menjawab suatu rumusan masalah penelitian yang dapat membuktikan dengan timbulnya hipotesis penelitian.



Gambar 3.3*Kerangka Konseptual Penelitian*

Hipotesis :

H₀₁ : Diduga tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

H_{a1} : Diduga terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

H₀₂ : Diduga tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

H_{a2} : Diduga terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

H₀₃ : Diduga tidak terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.

H_{a3} : Diduga terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.

H_{a4} : Diduga tidak terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja

H₀₄ : Diduga terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja.

H_{a5} : Diduga tidak terdapat kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

H₀₅ : Diduga terdapat kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

H_{a6} : Diduga tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

H₀₆ : Diduga terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

H_{a7} : Diduga tidak terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

H₀₇ : Diduga terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Everbright yang bertujuan untuk mengetahui : " Pengaruh Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data sebanyak 40 pertanyaan antara lain adalah 10 pertanyaan untuk variabel Budaya Organisasi, 10 pertanyaan untuk variabel Kualitas Kehidupan Kerja , 10 pertanyaan untuk variabel Kinerja Karyawan, dan 10 pertanyaan untuk variabel Kepuasan Kerja. Angket yang disebarkan peneliti diberikan kepada 102 karyawan pada PT. Everbright sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert yang terdiri hanya 5 (lima) opsi sebagai berikut :

No	Notasi	Keterangan	Bobot
1.	SS	Sangat Setuju	5
2.	S	Setuju	4
3.	RR	Ragu-ragu	3
4.	TS	Tidak Setuju	2
5.	STS	Sangat tidak Setuju	1

Tabel 4.1*Skala Liket*

Ketentuan pada tabel 4.1 diatas berlaku baik dalam menghitung variabel Budaya Organisasi, Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan). Untuk dapat mengetahui identitas dari para responden, maka dapat dilihat dari karakteristik responden.

4.1.2. Identitas Responden/ Karakteristik Responden

4.1.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk dapat mengetahui suatu dari identitas responden yang akan diteliti selanjutnya, maka dapat dilihat dari karakteristik responden selanjutnya. Data dalam tabel berikut ini menunjukkan identitas responden berdasarkan dari karakteristik jenis kelamin, rentan usia, tingkat pendidikan dari responden.

Table 4.2
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - Laki	58	56,9	56,9	56,9
	Wanita	44	43,1	43,1	43,1
	Total	102	100,0	100,0	
			143,1		

Sumber : Data Penelitian (diolah) SmartPLS, 2022

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa berdasarkan karakteristik jenis kelamin responden dalam penelitian ini merupakan paling banyak mayoritas laki-laki yaitu sebanyak 58 orang karyawan, sedangkan perempuan mayoritas berjenis kelamin perempuan sebanyak 44 orang karyawan saja.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Everbright mayoritasnya banyak didominasi oleh karyawan dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 58 orang. Hal ini disebabkan oleh adanya tuntutan pekerjaan diperusahaan, dikarenakan perusahaan tersebut lebih banyak membutuhkan tenaga karyawan laki-laki dibanding wanita. Hal ini lebih baik agar karyawan laki-laki dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur yang telah diberikan perusahaan.

4.1.2.2.Karakteristik Responden Berdasarkan usia

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 102 responden, maka dapat diperoleh data tentang tingkat usia responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan usia ini dapat dilihat sebagai berikut :

Table 4.3
Indentitas Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 19 - 35 Tahun	61	56,8	56,8	56,8
36 - 50 Tahun	41	40,2	40,2	40,2
Total	102	100,0	100,0	

Sumber : Data Penelitian (diolah) SmartPLS, 2022

Berdasarkan tabel karakteristikusia responden diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang berusia 19-35 tahun berjumlah 61 atau sebesar 56,8 %. Hal ini dapat memperlihatkan bahwa rata-rata karyawan yang berusia 19-35 tahun ini masih dalam usia produktif dalam bekerja dan diharapkan memiliki kinerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang usianya berjumlah 36-50 tahun dikatakan usia ini sudah tidak produktif dalam bekerja dikarenakan karyawan yang lebih tua pasti lebih cenderung akan menurun kinerjanya misalnya seperti soal kecepatan, kekuatan dan lainnya. Hal ini juga sejalan dengan yang dikemukakan oleh Robbins, (2006) bahwa kinerja karyawan akan semakin menurun seiring berjalan waktu dengan bertambahnya usia. Dalam hal mengenai kinerja ini, karyawan yang lebih tua pastinya lebih cenderung menurun kinerjanya terutama dalam hal seperti kecepatan, kecekatan, kekuatan dan koordinasi.

4.1.2.3. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Table 4.4.
Indentitas Responden Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sarjana (S1)	29	28,4	28,4	28,4
	Diploma	27	26,5	26,5	26,5
	SMA/SMK	46	45,1	45,1	45,1
	Total	102	100,0	100,0	

Sumber : Data Penelitian (diolah) SmartPLS, 2022

Berdasarkan tabel karakteristik tingkat pendidikan diatas menunjukkan bahwa banyak mayoritas responden yang memiliki tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 29 orang karyawan dengan persentase 28.4 %. Frekuensi responden kedua yaitu pada pendidikan Diploma sebanyak 27 orang karyawan dengan presentasi 26,5 %. Selanjutnya yang ketiga yaitu pada karyawan yang tingkat pendidikannya SMA/SMK sebanyak 46 dengan presentase 45,1 %.

Berdasarkan hasil data mengenai tingkat pendidikan diatas dapat memperlihatkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Everbright lebih banyak mayoritasnya didominasi oleh karyawan yang berpendidikan SMA/SMK dengan jumlah 46 orang atau sebesar 45,1 %. Hal ini disebabkan karena banyaknya karyawan yang bekerja saat ini memiliki standart kualifikasi pendidikan di PT. Everbright yang hanya memiliki ijazah SMA/SMK dengan tingkat pendidikan tersebut, akan tetapi seluruh karyawan diharapkan tetap bisa mengutamakan kemampuan (*Skill*) yang dimiliki karyawan sesuai dengan jurusannya masing-masing.

4.1.2.4. Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

Table 4.5.
Indentitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1/2 Tahun	22	21,6	21,6	21,6
3/7 Tahun	39	38,2	38,2	38,2
8/15 Tahun	41	40,2	40,2	40,2
Total	102	100,0	100,0	

Sumber : Data Penelitian (diolah) SmartPLS, 2022

Dilihat dari tabel diatas menunjukkan bahwa lebih banyak karyawan yang masa kerjanya sampai 8 s/d 15 Tahun yaitu sebanyak 41 orang karywan dengan persentase 40,2 %. Responden yang berkerja selama 3 s/d 7 tahun sebanyak 39 responden yang bekerja, dengan persentase 38,2 %. kemudian ada juga responden yang memiliki masa kerjanya selama 1 s/d 2 Tahun yaitu sebanyak 22 responden dengan persentase sebesar 21,6 %.

4.1.3. Analisis Variabel Penelitian

Berdasarkan analisis data variabel pada penelitian selanjutnya, maka akan dapat memperlihatkan tabel hasil jawaban para responden PT. Everbright dari angket-angket atau kuesioner yang sudah disebarkan mengenai perihal adanya sistem penerapan yang berkaitan tentang “Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada PT. Everbright berjumlah 40 butir pertanyaan, dimana pembagian pertanyaan mengenaivariabel budaya organisasi sebanyak 10 pertanyaaan, kualitas kehidupan kerja sebanyak 10 pertanyaan, kinerja karyawan sebanyak 10 pertanyaan, dan kepuasan kerja sebanyak 10 pertanyaan total tanggapan 40 pertanyaan untuk para responden sebagai berikut :

Keterangan :

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

TS = Tidak Setuju (2)

RR = Ragu-ragu (3)

S = Setuju (4)

SS = Sangat Setuju(5)

4.1.3.1.Variabel Budaya Organisasi

Berikut merupakan hasil data yang telah dirangkum peneliti dalam tabel frekuensi dibawah ini yang menunjukkan seberapa banyak frekuensi responden yang telah menjawab pertanyaan pada variabel Budaya Organisasi ini, untuk bisa tau lebih detailnya maka dapat dilihat rangkuman pada tabel skor penilain sebagai berikut :

Tabel. 4.6.
Skor Angket Variabel Budaya Organisasi

No.	Jawaban											
	SS		S		RR		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	45	44,1	43	42,2	11	10,8	2	2,0	1	1,0	102	100
2	26	25,5	57	55,9	17	16,7	1	1,0	1	1,0	102	100
3	30	29,4	58	56,9	14	13,7	0	0,0	0	0,0	102	100
4	22	21,6	61	59,8	19	18,6	0	0,0	0	0,0	102	100
5	33	32,4	54	52,9	13	12,7	2	2,0	0	0,0	102	100
6	22	21,6	72	70,6	6	5,9	2	2,0	0	0,0	102	100
7	32	31,4	59	57,8	11	10,8	0	0,0	0	0,0	102	100
8	24	23,5	64	62,7	12	11,8	2	2,0	0	0,0	102	100
9	33	32,4	53	52,0	16	15,7	0	0,0	0	0,0	102	100
10	39	38,2	63	61,8	0	0,0	0	0,0	0	0,0	102	100

Sumber : Data Penelitian (diolah) SmartPLS, 2022

Dari tabel diatas, maka dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pada jawaban pertanyaan No. 6 mayoritas responden banyak yang memilih Setuju yaitu sebanyak 72 karyawan dengan presentasi sebanyak 70,6 % yang membahas tentang Budaya Organisasi pada pertanyaan “Saya menyampaikan masukan di dalam lingkungan kerja guna memajukan perusahaan”.

2. Pada jawaban pertanyaan No. 8 mayoritas responden banyak memilih Setuju yaitu sebanyak 64 karyawan dengan persentase 62,7 % yang membahas tentang Budaya Organisasi pada pertanyaan “Pelayanan yang diberikan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan”
3. Pada jawaban pertanyaan No. 10 banyak mayoritas responden memilih Setuju yaitu sebanyak 63 karyawan dengan persentase 61,8 % yang membahas tentang Budaya Organisasi pada pertanyaan “Budaya organisasi di dalam perusahaan dapat membentuk karakteristik para karyawan”.
4. Pada jawaban pertanyaan No. 4 banyak mayoritas responden memilih Setuju sebanyak 61 karyawan dengan persentase 59,8 % yang membahas tentang Budaya Organisasi pada pertanyaan “Setiap pergantian shift, perusahaan melakukan breafing kepada seluruh karyawan”.
5. Pada jawaban pertanyaan No. 7 banyak mayoritas respon telah memilih Setuju sebanyak 59 karyawan dengan persentase 57,8 % yang membahas tentang Budaya Organisasi pada pertanyaan “Jika timbul permasalahan di tempat kerja selalu diselesaikan bersama-sama”.
6. Pada jawaban pertanyaan No. 3 banyak mayoritas respon telah memilih Setuju sebanyak 58 karyawan dengan persentase 56,9 % yang membahas tentang Budaya Organisasi pada pertanyaan “Pada umumnya, karyawan diwajibkan mengenakan atribut seragam kerja sesuai sop yang berlaku di perusahaan”.
7. Pada jawaban pertanyaan No. 2 banyak mayoritas respon telah memilih Setuju sebanyak 57 karyawan dengan persentase 55,9 % yang membahas tentang Budaya Organisasi pada pertanyaan “Perusahaan menerapkan peraturan yang sifatnya membimbing perilaku dengan memberitahu apa yang boleh dan apa

yang tidak boleh dilakukan karyawan berdasarkan nilai-nilai yang berlaku di perusahaan”.

8. Pada jawaban pertanyaan No. 5 banyak mayoritas respon telah memilih Setuju sebanyak 54 karyawan dengan persentase 52,9 % yang membahas tentang Budaya Organisasi pada pertanyaan “Setiap bekerja saya lebih mengutamakan terhadap pelayanan umum daripada kepentingan pribadi/kelompok”.
9. Pada jawaban pertanyaan No. 9 banyak mayoritas respon telah memilih Setuju sebanyak 53 karyawan dengan persentase 52,0 % yang membahas tentang Budaya Organisasi pada pertanyaan “Setiap bekerja karyawan dapat memotivasi karyawan yang lainnya untuk bekerja lebih keras lagi agar kinerja lebih meningkat”.
10. Selanjutnya jawaban pertanyaan No. 1 banyak mayoritas respon telah memilih Sangat Setuju sebanyak 45 karyawan dengan persentase 44,1 % yang membahas tentang Budaya Organisasi pada pertanyaan “Perusahaan menerapkan aturan tertentu kepada karyawan seperti pemberian salam, saling menghargai, dan ramah”.

Berdasarkan hasil data frekuensi pada variabel Budaya Organisasi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Everbright banyak mayoritas responden yang memilih jawaban Setuju sebanyak 72 orang karyawan dengan persentase sebesar 70,6 %. Hal ini menyangkut pertanyaan No. 6 pada variabel Budaya Organisasi tentang Budaya Organisasi pada pertanyaan “Saya menyampaikan masukan didalam lingkungan kerja guna memajukan perusahaan”.

4.1.3.2. Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

Berikut data dibawah ini menunjukkan seberapa banyak frekuensi responden yang menjawab tentang variabel Kualitas kehidupan kerja, untuk lebih tau kejelasannya maka dapat dilihat pada tabel skor penilaian di bawah antara lain :

Tabel 4.7.
Skor Angket Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

No.	Jawaban											
	SS		S		RR		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	39	38,2	49	48,0	14	13,7	0	0,0	0	0,0	102	100
2	33	32,4	50	49,0	17	16,7	1	1,0	1	1,0	102	100
3	41	40,2	51	50,0	9	8,8	1	1,0	0	0,0	102	100
4	24	23,5	61	59,8	17	16,7	0	0,0	0	0,0	102	100
5	28	27,5	59	57,8	13	12,7	2	2,0	0	0,0	102	100
6	28	27,5	66	64,7	7	6,9	1	1,0	0	0,0	102	100
7	35	34,3	56	54,9	11	10,8	0	0,0	0	0,0	102	100
8	23	22,5	66	64,7	11	10,8	2	2,0	0	0,0	102	100
9	27	26,5	59	57,8	16	15,7	0	0,0	0	0,0	102	100
10	26	25,5	67	65,7	9	8,8	0	0,0	0	0,0	102	100

Sumber : Data Penelitian (diolah) SmartPLS, 2022

Dari tabel diatas, maka dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pada jawaban pertanyaan No.10 banyak mayoritas responden yang memilih Setuju yaitu sebanyak 67 karyawan dengan persentase sebesar 65,7 % yang membahas tentang Kualitas Kehidupan Kerja pada pertanyaan “Peran kualitas kehidupan kerja yang baik akan dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan”.
2. Pada jawaban pertanyaan No. 6 banyak mayoritas responden yang memilih Setuju yaitu sebanyak 66 karyawan dengan persentase sebesar 64,7 % yang membahas tentang Kualitas Kehidupan Kerja pada pertanyaan “Pimpinan perusahaan memberikan pengarahan kepada karyawan terlebih dahulu sebelum melaksanakan tugasnya”.

3. Pada jawaban pertanyaan No. 8 banyak mayoritas responden yang memilih Setuju yaitu sebanyak 66 karyawan dengan persentase sebesar 64,7 % yang membahas tentang Kualitas Kehidupan Kerja pada pertanyaan “Pimpinan perusahaan memberikan pengarahan kepada karyawan terlebih dahulu sebelum melaksanakan tugasnya”.
4. Pada jawaban pertanyaan No. 4 banyak mayoritas responden yang memilih Setuju yaitu sebanyak 61 karyawan dengan persentase sebesar 57,8% yang membahas tentang Kualitas Kehidupan Kerja pada pertanyaan “Perusahaan memberikan pelatihan kepada seluruh karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja yang lebih tinggi”.
5. Pada jawaban pertanyaan No. 5 banyak mayoritas responden yang memilih Setuju yaitu sebanyak 59 karyawan dengan persentase sebesar 57,8% yang membahas tentang Kualitas Kehidupan Kerja pada pertanyaan “Keterbukaan dalam berkomunikasi antara rekan kerja berjalan dengan baik”.
6. Pada jawaban pertanyaan No. 9 banyak mayoritas responden yang memilih Setuju yaitu sebanyak 59 karyawan dengan persentase sebesar 57,8 % yang membahas tentang Kualitas Kehidupan Kerja pada pertanyaan “Perusahaan memberikan kesempatan yang baik pada karyawannya untuk dapat meningkatkan kinerja yang lebih tinggi agar dapat menduduki posisi yang lebih tinggi di masa depan”.
7. Pada jawaban pertanyaan No. 7 banyak mayoritas responden yang memilih Setuju yaitu sebanyak 56 karyawan dengan persentase sebesar 54,9 % yang membahas tentang Kualitas Kehidupan Kerja pada pertanyaan “Pimpinan

perusahaan mendelegasikan wewenang dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan”.

8. Pada jawaban pertanyaan No. 3 banyak mayoritas responden yang memilih Setuju yaitu sebanyak 51 karyawan dengan persentase sebesar 50,0 % yang membahas tentang Kualitas Kehidupan Kerja pada pertanyaan “Atasan langsung menegur setiap karyawannya jika melakukan kesalahan dan tidak mengikuti aturan saat bekerja”.
9. Pada jawaban pertanyaan No. 2 banyak mayoritas responden yang memilih Setuju yaitu sebanyak 50 karyawan dengan persentase sebesar 49,0 % yang membahas tentang Kualitas Kehidupan Kerja pada pertanyaan “Atasan bersedia membimbing dan mengarahkan para karyawan jika tidak bisa melakukannya”.
10. Pada jawaban pertanyaan No. 1 banyak mayoritas responden yang memilih Setuju yaitu sebanyak 49 karyawan dengan persentase sebesar 48,0 % yang membahas tentang Kualitas Kehidupan Kerja pada pertanyaan “Saling menghormati dan menghargai antar sesama rekan kerja”.

Berdasarkan hasil data frekuensi pada variabel Kualitas Kehidupan Kerja diatas tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Everbright banyak yang memilih jawaban Setuju yaitu sebanyak 67 orang karyawan dengan persentase sebesar 65,7 % pada pertanyaan ke-10 mengenai persoalan “Peran kualitas kehidupan kerja yang baik akan dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan”.

4.1.3.3. Variabel Kinerja Karyawan

Adapun hasil data yang telah dirangkum dalam tabel frekuensi dibawah ini yang menunjukkan seberapa banyak frekuensi pada jawaban responden dengan menjawab pertanyaan mengenai variabel Kinerja Karyawan.

Tabel. 4.8.
Skor Angket Variabel Kinerja Karyawan

No.	Jawaban											
	SS		S		RR		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	43	42,2	50	49,0	8	7,8	1	1,0	0	0,0	102	100
2	36	35,3	56	54,9	9	8,8	1	1,0	0	0,0	102	100
3	43	42,2	51	50,0	8	7,8	0	0,0	0	0,0	102	100
4	37	36,3	56	54,9	7	6,9	2	2,0	0	0,0	102	100
5	35	34,3	59	57,8	7	6,9	1	1,0	0	0,0	102	100
6	31	30,4	62	60,8	7	6,9	2	2,0	0	0,0	102	100
7	44	43,1	50	49,0	7	6,9	0	0,0	1	1,0	102	100
8	33	32,4	58	56,9	7	6,9	3	2,9	1	1,0	102	100
9	42	41,2	50	49,0	10	9,8	0	0,0	0	0,0	102	100
10	37	36,3	65	63,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0	102	100

Sumber : Data Penelitian (diolah) SmartPLS, 2022

Dari tabel diatas, maka dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Hasil jawaban pertanyaan No. 10 banyak mayoritas responden yang memilih Setuju yaitu sebanyak 65 karyawan dengan persentase sebesar 63,7 % yang membahas tentang Kinerja Karyawan pada pertanyaan “Peran budaya organisasi, kualitas kehidupan kerja, dan kepuasan kerja di perusahaan mampu meningkatkan kinerja para karyawan”.
2. Hasil jawaban pertanyaan No. 6 banyak mayoritas responden yang memilih Setuju yaitu sebanyak 62 karyawan dengan persentase sebesar 60, 8 % yang membahas tentang Kinerja Karyawan pada pertanyaan “Seluruh karyawan yang bekerja harus mampu memenuhi lebih dari target pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan”.

3. Hasil jawaban pertanyaan No. 5 banyak mayoritas responden yang memilih Setuju yaitu sebanyak 59 karyawan dengan persentase sebesar 57,8 % yang membahas tentang Kinerja Karyawan pada pertanyaan “Saya dapat memberikan pelayanan umum kepada karyawan lainnya dengan tulus ikhlas dan sebaik-baiknya”.
4. Hasil jawaban pertanyaan No. 8 banyak mayoritas responden yang memilih Setuju sebanyak 58 karyawan dengan presentase sebesar 56,9 % yang membahas tentang Kinerja Karyawan pada pertanyaan “Setiap perusahaan, karyawan dituntut mempunyai kuantitas kerja yang sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan”.
5. Hasil jawaban pertanyaan No. 2 banyak mayoritas responden yang memilih Setuju sebanyak 56 karyawan dengan persentase sebesar 54,9 % yang membahas tentang Kinerja Karyawan pada pertanyaan “Saya mampu bekerja dengan konsisten”.
6. Hasil jawaban pertanyaan No. 4 banyak mayoritas responden yang memilih Setuju sebanyak 56 karyawan dengan persentase sebesar 54,9 % yang membahas tentang Kinerja Karyawan pada pertanyaan “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu”.
7. Hasil jawaban pertanyaan No. 3 banyak mayoritas responden yang memilih Setuju sebanyak 51 karyawan dengan persentase sebesar 50,0 % yang membahas tentang Kinerja Karyawan pada pertanyaan “Saya mampu menjalin kerjasama dengan baik”.
8. Hasil jawaban pertanyaan No. 1 banyak mayoritas responden yang memilih Setuju sebanyak 50 karyawan dengan persentase sebesar 49,0 % yang

membahas tentang Kinerja Karyawan pada pertanyaan “Saya telah bekerja sesuai dengan prosedur yang ada”.

9. Hasil jawaban pertanyaan No. 7 banyak mayoritas responden yang memilih Setuju sebanyak 50 karyawan dengan persentase sebesar 49,0 % yang membahas tentang Kinerja Karyawan pada pertanyaan “Seluruh karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang telah dibebankan”.
10. Hasil jawaban pertanyaan No. 9 banyak mayoritas responden yang memilih Setuju sebanyak 50 karyawan dengan persentase sebesar 49,0 % yang membahas tentang Kinerja Karyawan pada pertanyaan “Setelah pekerjaan saya selesai, saya membantu rekan kerja dan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas perusahaan”.

Berdasarkan hasil data frekuensi pada variabel Kinerja Karyawan diatas ini, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Everbright banyak mayoritas respondennya yang memilih Setuju yaitu sebanyak 65 dengan persentase 63,7 % pada pertanyaan “Peran budaya organisasi, kualitas kehidupan kerja, dan kepuasan kerja di perusahaan mampu meningkatkan kinerja para karyawan”.

4.1.3.4. Variabel Kepuasan Kerja

Berikut hasil data yang diperoleh dalam frekuensi pada tabel dibawah yang menunjukkan seberapa banyakkah frekuensi responden yang menjawab pertanyaan mengenai Kepuasan Kerja antara lain :

Tabel 4.9.
Skor Angket Variabel Kepuasan Kerja

No.	Jawaban											
	SS		S		RR		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	37	36,3	48	47,1	14	13,7	3	2,9	0	0,0	102	100
2	29	28,4	54	52,9	16	15,7	3	2,9	0	0,0	102	100
3	36	35,3	48	47,1	16	15,7	2	2,0	0	0,0	102	100
4	38	37,3	50	49,0	11	10,8	3	2,9	0	0,0	102	100
5	36	35,3	58	56,9	7	6,9	1	1,0	0	0,0	102	100
6	30	29,4	57	55,9	12	11,8	3	2,9	0	0,0	102	100
7	39	38,2	48	47,1	14	13,7	0	0,0	1	1,0	102	100
8	26	25,5	66	64,7	9	8,8	1	1,0	0	0,0	102	100
9	33	32,4	50	49,0	16	15,7	3	2,9	0	0,0	102	100
10	38	37,3	63	61,8	0	0,0	0	0,0	1	1,0	102	100

Sumber : Data Penelitian (diolah) SmartPLS, 2022

Dari tabel diatas, maka dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban pertanyaan kedelapan, mayoritas responden banyak yang memilih Setuju yaitu sebanyak 66 karyawan dengan persentase sebesar 64,7 % yang membahas tentang Kepuasan Kerja pada pertanyaan “Kebijakan perusahaan dalam menempatkan saya sesuai dengan keterampilan saya”.
2. Dari jawaban pertanyaan ke-10, mayoritas responden banyak yang memilih Setuju yaitu sebanyak 63 karyawan dengan persentase sebesar 61,8 % yang membahas tentang Kepuasan Kerja pada pertanyaan “Seluruh karyawan merasa puas atas dukungan yang diberikan atasan sehingga menimbulkan rasa semangat kerja untuk dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik”.
3. Dari jawaban pertanyaan kelima, banyak mayoritas responden yang memilih Setuju sebanyak 58 karyawan dengan persentase sebesar 56,9 % yang membahas tentang Kepuasan Kerja pada pertanyaan “ Saya merasa puas karena menerima tugas sesuai kompetensi dengan tulus ikhlas dan sebaik-baiknya”.

4. Dari jawaban pertanyaan keenam, banyak mayoritas responden yang memilih Setuju sebanyak 57 karyawan dengan persentase sebesar 55,9 % yang membahas tentang Kepuasan Kerja pada pertanyaan “Memiliki rasa semangat kerja sama rekan kerja dalam bekerja kelompok guna mencapai target telah ditetapkan perusahaan”.
5. Dari jawaban pertanyaan kedua banyak mayoritas responden yang memilih Setuju sebanyak 54 karyawan dengan persentase sebesar 52,9 % yang membahas tentang Kepuasan Kerja pada pertanyaan “Atasan saya selalu memotivasikan saya dan seluruh karyawan lainnya untuk bekerja lebih baik”.
6. Dari jawaban pertanyaan keempat, banyak mayoritas responden yang memilih Setuju sebanyak 50 karyawan dengan persentase sebesar 49,0 % yang membahas tentang Kepuasan Kerja pada pertanyaan “Saya merasa puas karena mendapatkan gaji yang adil”.
7. Dari jawaban pertanyaan kesembilan, banyak mayoritas responden yang memilih Setuju sebanyak 50 karyawan dengan persentase sebesar 49,0 % yang membahas tentang Kepuasan Kerja pada pertanyaan “Saya merasa puas jika bergaul dengan rekan-rekan kerja saya guna mendukung produktivitas kerja”.
8. Dari jawaban pertanyaan pertama, banyak mayoritas responden yang memilih Setuju sebanyak 48 karyawan dengan persentase sebesar 47,1 % yang membahas tentang Kepuasan Kerja pada pertanyaan “Saya senang ketika berinteraksi dengan rekan kerja”.
9. Dari jawaban pertanyaan ketiga, banyak mayoritas responden yang memilih Setuju sebanyak 48 karyawan dengan persentase sebesar 47,1 % yang

membahas tentang Kepuasan Kerja pada pertanyaan “Saya merasa puas dengan hasil kinerja saya selama ini”.

10. Dari jawaban pertanyaan ketujuh banyak mayoritas responden yang memilih Setuju sebanyak 48 karyawan dengan persentase sebesar 47,1 % yang membahas tentang Kepuasan Kerja pada pertanyaan “Sebagai karyawan, saya merasa puas dengan kebijakan perusahaan dalam menentukan nominal upah sesuai dengan tugas-tugas kerja yang telah dibebankan”.

Berdasarkan hasil data frekuensi dari variabel kepuasan kerja pada penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Everbright mayoritas respondennya memilih jawaban Setuju sebanyak 66 orang karyawan dengan persentasenya sebesar 64,7 %, pada pertanyaan kedelapan mengenai “Kebijakan perusahaan dalam menempatkan saya sesuai dengan keterampilan saya”.

Kemudian langkah selanjutnya, ada data instrumen penelitian yang sudah dikumpulkan berdasarkan variabel yang diuji dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS) merupakan analisis multivariat dalam generasi kedua yang menggunakan model persamaan *Structural Equation Model* (SEM). Berikut ada dua tahapan kelompok dalam menganalisis software PLS dan SEM, 1) Analisis model pengukuran (*outer model*), dan 2) Analisis model struktural (*Inner Model*). Gambaran atau *Design* penelitian yang akan dilakukan pada penelitian ini terlihat jelas pengaruh variabel yang akan diuji pada indikator dari setiap variabel penelitian.

4.1.4. Analisis Efek Mediasi (*Mediation Effect*)

4.1.4.1. Analisis Model Pengukuran/*Measurement Model Analysis (Outer Model)*

Analisis model pengukuran/*measurement model analysis (outermodel)* bertujuan untuk mengevaluasi variabel konstruk dengan teliti, validitas, dan rentabilitas dari setiap variabel.

1. Construct Reliability and Validity

Construct Reliability atau disebut dengan Analisis konsistensi internal adalah bentuk reliabilitas yang digunakan untuk menilai suatu konsistensi hasil lintas item pada suatu tes yang sama. Pengujian konsistensi internal ini menggunakan suatu nilai Reliabilitas Komposit dengan kriteria dari setiap variabel dikatakan Reliable jika nilai suatu Reliabilitas Komposit > 0.6

Tabel 4.10.
Composite Reliability

	Composite Reliability
Budaya Organisasi	0,928
Kepuasan Kerja	0,930
Kinerja Karyawan	0,930
Kualitas Kehidupan Kerja	0,922

Sumber : Data Penelitian (diolah) SmartPLS, 2022

Kesimpulan data pengujian *Composite Reliability* yang telah diuraikan diatasadalah sebagai berikut :

- Variabel budaya organisasi memiliki suatu nilai reliabilitas kompositnya dimana budaya organisasi $0.928 > 0.6$ maka variabel budaya organisasi adalah reliabel.
- Variabel kualitas kehidupan kerja memiliki suatu nilai reliabilitas kompositnya dimana kualitas kehidupan kerja $0.922 > 0.6$ maka variabel kualitas kehidupan kerja adalah reliabel.

- c. Variabel kepuasan kerja memiliki suatu nilai reliabilitas kompositnya dimana kepuasan kerja $0.930 > 0.6$ maka variabel kepuasan kerja adalah reliabel.
- d. Variabel memiliki suatu nilai reliabilitas kompositnya dimana kinerja karyawan $0.930 > 0.6$ maka variabel kinerja karyawan adalah reliabel.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa *Composite Reliability* semua variabel $> 0,6$ dikatakan layak untuk diuji ditahap selanjutnya.

2. Discriminant Validity

Dari model pengukuran dengan refleksi indikator dapat dilihat dari suatu nilai *Cross Loading* yang pengukurannya dengan konstruk/laten. Jika kolerasi konstruk pengukuran nilainya lebih besar dari konstruk lainnya, maka hal ini menunjukkan bahwa konstruk/laten memiliki ukuran yang lebih baik dari ukuran blok lainnya (Latan & Ghazali, 2012). Adapun hasil output dari uji *discriminant validity* menggunakan SmartPLS sebagai berikut :

Tabel. 4.11.
Discriminant Validity

	Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Kualitas Kehidupan Kerja
X1.1	0,766	0,382	0,268	0,671
X1.2	0,763	0,530	0,266	0,659
X1.3	0,728	0,331	0,282	0,647
X1.4	0,745	0,306	0,194	0,632
X1.5	0,769	0,327	0,257	0,676
X1.6	0,767	0,274	0,261	0,602
X1.7	0,743	0,246	0,226	0,613
X1.8	0,769	0,413	0,376	0,693
X1.9	0,737	0,379	0,303	0,705
X1.10	0,727	0,330	0,259	0,591
X2.1	0,582	0,413	0,246	0,730
X2.2	0,672	0,563	0,282	0,771
X2.3	0,657	0,397	0,300	0,749
X2.4	0,614	0,354	0,178	0,729
X2.5	0,696	0,326	0,195	0,717
X2.6	0,621	0,311	0,265	0,731
X2.7	0,627	0,293	0,219	0,706
X2.8	0,633	0,413	0,323	0,705

X2.9	0,628	0,397	0,220	0,751
X2.10	0,668	0,390	0,277	0,770
Y1.1	0,293	0,731	0,449	0,361
Y1.2	0,283	0,756	0,531	0,316
Y1.3	0,392	0,760	0,588	0,392
Y1.4	0,259	0,755	0,637	0,338
Y1.5	0,443	0,775	0,543	0,473
Y1.6	0,368	0,724	0,546	0,406
Y1.7	0,450	0,755	0,539	0,501
Y1.8	0,332	0,790	0,590	0,331
Y1.9	0,463	0,741	0,554	0,457
Y1.10	0,352	0,776	0,540	0,467
Y2.1	0,226	0,514	0,760	0,243
Y2.2	0,311	0,574	0,767	0,260
Y2.3	0,319	0,485	0,753	0,270
Y2.4	0,270	0,648	0,762	0,280
Y2.5	0,284	0,605	0,763	0,252
Y2.6	0,311	0,485	0,729	0,273
Y2.7	0,240	0,540	0,748	0,221
Y2.8	0,271	0,502	0,711	0,321
Y2.9	0,259	0,547	0,757	0,237
Y2.10	0,272	0,585	0,800	0,268

Sumber : Data Penelitian (diolah) SmartPLS, 2022

Selain itu, tidak hanya menggunakan nilai *loading factor*. Akan tetapi metode yang dapat digunakan untuk melakukan penilaian terhadap *discriminant validity* adalah dengan membandingkan nilai akar kadrat dari *average variance extracted* disetiap konstruk/laten dengan kolerasi antara konstruk satu dengan konstruk lainnya dalam model. Jika suatu model memiliki akar AVE untuk setiap konstruk yang lebih besar daripada kolerasi antara konstruk dan konstruk lainnya, maka dapat dikatakan bahwa model tersebut memiliki *discriminant* yang amat baik. Untuk dapat melihat nilai kuadrat dari AVE tersebut maka dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut :

Tabel 4.12.
Discriminant Validity (Fornell Lacker Criterion)

	Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Kualitas Kehidupan Kerja
Budaya Organisasi	0,752			
Kepuasan Kerja	0,484	0,757		
Kinerja Karyawan	0,365	0,732	0,755	
Kualitas Kehidupan Kerja	0,868	0,538	0,346	0,736

Sumber : Data Penelitian (diolah) SmartPLS, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat memperlihatkan nilai kolerasi seluruh variabel memiliki nilai yang lebih tinggi antara variabel Budaya Organisasi dengan variabel Kualitas Kehidupan Kerja yang menjelaskan variabel itu sendiri dibandingkan dengan variabel lainnya pada kolom yang sama. Pada variabel Kepuasan Kerja dengan Kinerja karyawan bila diamati memiliki nilai 0,757 yang lebih tinggi dibandingkan dengan variabel lain dan Moderating Effect pada variabel kepuasan kerja dikolom yang sama. Dengan demikian, berdasarkan uraian pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa model data yang diuji dalam penelitian ini sudah memenuhi kriteria yang secara terbukti bahwa konstruk/laten pada model tersebut mempunyai *diskriminant validity* yang amat baik serta sebagai tahapan awal sebelum melakukan pengujian hipotesis setelah berhasil melewati berbagai pengujian terlebih dahulu.

3. Menilai *Outer Model* atau Model Pengukuran

Adapun guna dari melakukannya tahap evaluasi terhadap *outer model* atau model pengukuran ini tentunya perlu dilakukan penilaian terhadap uji validitas konstruk dan uji realibilitas konstruk. Berikut tahap uji validitas konstruk yang diukur menggunakan *convergent validity* dan *distriminat validity*.

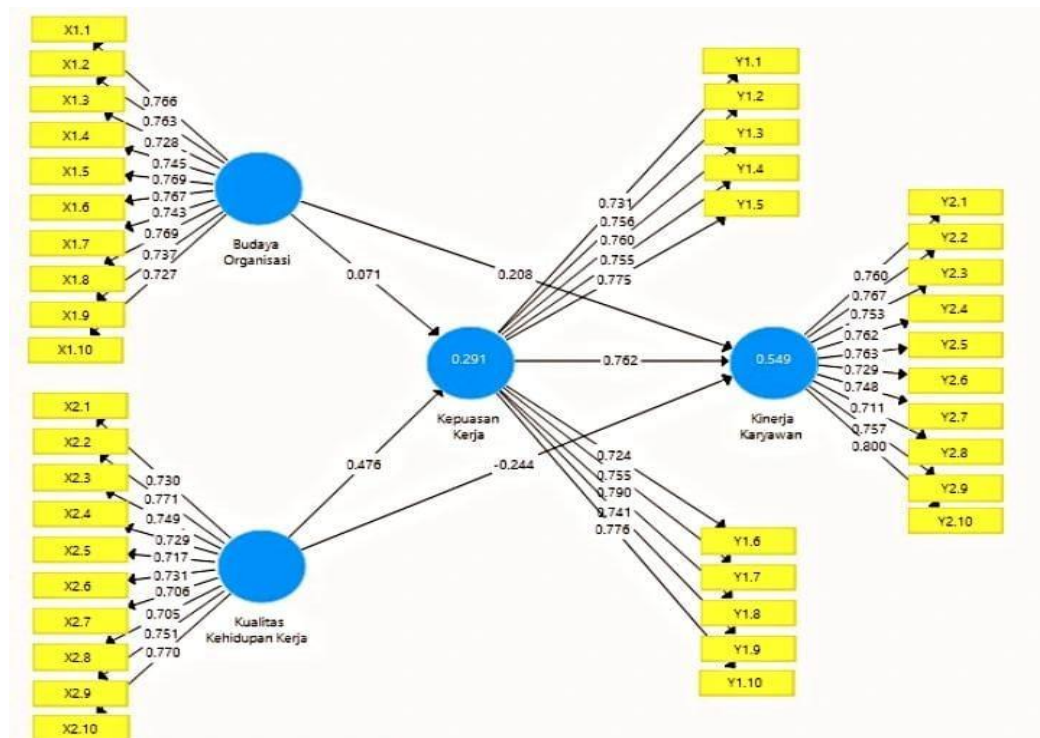
Tabel 4.13.
Outer Loading (*Measurement Model*)

	Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Kualitas Kehidupan Kerja
X1.1	0,766			
X1.2	0,763			
X1.3	0,728			
X1.4	0,745			
X1.5	0,769			
X1.6	0,767			
X1.7	0,743			
X1.8	0,769			
X1.9	0,737			
X1.10	0,727			
X2.1				0,730
X2.2				0,771
X2.3				0,749
X2.4				0,729
X2.5				0,717
X2.6				0,731
X2.7				0,706
X2.8				0,705
X2.9				0,751
X2.10				0,770
Y1.1		0,731		
Y1.2		0,756		
Y1.3		0,760		
Y1.4		0,755		
Y1.5		0,775		
Y1.6		0,724		
Y1.7		0,755		
Y1.8		0,790		
Y1.9		0,741		
Y1.10		0,776		
Y2.1			0,760	
Y2.2			0,767	
Y2.3			0,753	
Y2.4			0,762	
Y2.5			0,763	
Y2.6			0,729	
Y2.7			0,748	
Y2.8			0,711	
Y2.9			0,757	
Y2.10			0.800	

Sumber : Data Penelitian (diperoleh) SmartPLS, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas, maka dapat disimpulkan bahwa nilai *outer loading* sudah cukup memnuhi kriteria dari *convergent validity* dan bisa

dikatakan valid *convergent validity*. Berikut adalah diagram *loading factor* masing-masing indikator dalam model penelitian :



Gambar 4.1 Hasil Persamaan Struktural Algorithm

4. Mengevaluasi Realibity

Pada suatu uji reliabilitas ini ada juga konstruk yang terdapat dua kriteria yang dijadikan sebagai tolak ukur yaitu *cronbach alpha* dan composite reliability. Pada dasarnya suatu konstruk bisa dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* dan composite reliability lebih dari 0.6. Berikut ini merupakan hasil pengolahan data yang menggunakan SmartPLS sebelumnya sebagai berikut :

Tabel. 4.14.
Cronbach Alpha dan Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya Organisasi	0,915	0,922	0,928	0,565
Kepuasan Kerja	0,917	0,918	0,930	0,573
Kinerja Karyawan	0,916	0,919	0,930	0,570
Kualitas Kehidupan Kerja	0,907	0,913	0,922	0,542

Sumber : Data Penelitian (diolah) SmartPLS, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua kontruk tersebut sudah memenuhi syarat dan kriteria *cronbach alpha* dan *composite reliability* yang nilai kolerasinya lebih dari > 0.6 , sehingga dapat disimpulkanlah bahwa semua kontruk tersebut memiliki reabilitas yang amat baik.

4.1.4.2. Analisis Model Struktural atau *Stuctural Model Analysis (Inner Model)*

Pengujian Model Struktural (Inner Model) ini dilakukan agar dapat melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikan dan *R-Square*, dan model penelitian. Model ini dievaluasi dengan menggunakan *R-Square* untuk konstruk dependen pada Uji T dan signifikan dari koefisien parameter jalur struktural.

Analisis model stuctural ini menggunakan 5 pengujian, antara lain : 1) *R-Square*, 2) *F-Square*, 3) *Mediation Effects* ; (a) *Direct Effects*, (b) *Indirect Effects*, dan (c) *Total Effects*. Berikut ini merupakan hasil pengujiannya antara lain :

1. R-Square

R-Square adalah ukuran proposi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhi eksogen. Hal ini sangat berguna untuk memprediksi apakah model ini baik atau buruk (Juliandi, 2018). Nilai *R-Square* sangat diharapkan adalah semakin mendekati 1, agar model penelitian dapat dikatakan baik (Joseph F. Hair, J., Hult, G. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, 2004). Adapun kriteria dari *R-Square* dari (Juliandi, 2018) antara lain :

- 1) Jika nilai $R^2(\text{adjusted}) = 0.75$, dikatakan model adalah substansial (kuat)
- 2) Jika nilai $R^2(\text{adjusted}) = 0.50$, dikatakan model adalah moderate (sedang)
- 3) Jika nilai $R^2(\text{adjusted}) = 0.25$, dikatakan model adalah lemah (buruk)

Tabel. 4.15.R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0,291	0,276
Kinerja Karyawan	0,549	0,535

Sumber : Data Penelitian (diolah) SmartPLS, 2022

Berdasarkan uraian dari pengujian pada tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *R-Square (adjusted)* untuk variabel Kepuasan Kerja = 0,276 sedangkan variabel Kinerja Karyawan = 0.535, itu artinya bahwa kemampuan variabel Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja dalam meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 27,60 % dan Kinerja Karyawannya sebesar 53,50 % sama-sama dikatakan tergolong model substansi yang sedang mencapai ke kuat.

2. F-Square

Pengukuran *F-Square* atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran *f-square* juga disebut dengan efek perubahan. Artinya, perubahan nilai pada saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model yang akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan masih memiliki dampak substansif pada konstruk endogen tersebut (Juliandi, 2018). Adapun kriteria *F-Square* menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai = 0.02, dikatakan memiliki efek yang kecil dari variabel eksoge terhadap endogen.
- 2) Jika nilai = 0.15, dikatakan memiliki efek yang sedang (moderat) dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 3) Jika nilai = 0,35, maka bisa dikatakan memiliki efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel. 4.16. *F-Square*

	Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Kualitas Kehidupan Kerja
Budaya Organisasi		0,002	0,024	
Kepuasan Kerja			0,915	
Kinerja Karyawan				
Kualitas Kehidupan Kerja		0,079	0,030	

Sumber : Data Penelitian (diolah) SmartPLS, 2022

Berdasarkan data hasil pengujian pada tabel uji *F-Square* diatas maka dapat diamati bahwa variabel budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja memiliki nilai effect size (f^2) = 0.024 maka hal ini dikatakan budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja tergolong dari efek yang kecil pada variable eksogen terhadap endogen.

4.1.5. Pengujian Hipotesis

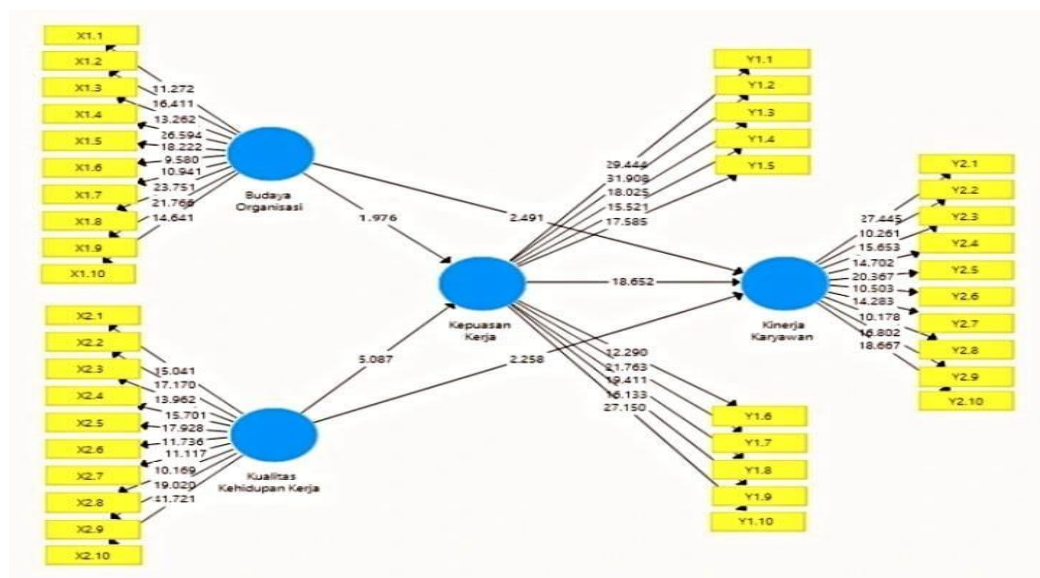
Pengujian hipotesis pada *Partial Least Square* dapat dilakukan dengan metode bootstrapping. Dalam metode bootstrapping ini juga dapat melihat nilai koefisien jalur strukturalnya. Berikut ini merupakan hasil uji yang menggunakan metode bootstrapping dari analisis SEM PLS sebagai berikut :

Tabel. 4.17. Pengujian Hipotesis *Direct Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi -> Kepuasan Kerja	0,071	0,274	0,066	1,976	0,046
Budaya Organisasi -> Kinerja Karyawan	0,208	0,148	0,090	2,307	0,027
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,762	0,800	0,064	11,951	0,000
Kualitas Kehidupan Kerja -> Kepuasan Kerja	0,476	0,457	0,091	5,214	0,001
Kualitas Kehidupan Kerja -> Kinerja Karyawan	-0,244	-0,200	0,101	2,429	0,023

Sumber : Data Penelitian (diolah) SmartPLS, 2022

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa 1) Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa hubungan antara variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 1.974. Nilai *original sample estimate* adalah positif sebesar 0.071 dengan nilai probabilitas *P-Values* = 0,046. 2) Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa hubungan antara variabel budaya organisasi terhadap terhadap kinerja karyawan sebesar 2.307. Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,208 dengan nilai probabilitas *P-Values* = 0,027. 3) Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 5.214. Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,476 dengan nilai probabilitas *P-Values* = 0,001. 4) Hasil uji hipotetis menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 2.429. Dengan nilai *original sample estimate* adalah positif sebesar -0,244 dengan nilai probabilitas *P-Values* = 0,000. 5) Selanjutnya pada hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 11.951. Dengan nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,762 dengan nilai probabilitas *P-Values* = 0,000. Dengan demikian hasil uji Hipotesis 1, Hipotesis 2, Hipotesis 3, Hipotesis 4, Hipotesis 5 adalah positif.



Gambar. 4.2 Hasil Persamaan Struktural Bootstrapping

Tabel 4.18.
Pengujian Hipotesis *Specific Indirect Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,054	0,258	0,045	1,895	0,049
Kualitas Kehidupan Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,363	0,367	0,087	4,189	0,002

Sumber : Data Penelitian (diolah) SmartPLS, 2022

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel diatas menunjukkan bahwa 1) Hasil uji hipotesis yang menunjukkan tentang hasil uji intervening pada variabel Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja ini memiliki nilai kolerasi sebesar 1.895 dan memiliki nilai original sample estimate yaitu sebesar 0.054 dengan nilai probabilitas *P-Values* = 0,049. 2) Hasil uji hipotesis yang menunjukkan tentang hasil uji intervening pada variabel Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja ini memiliki nilai kolerasi sebesar 4.189, sementara itu untuk nilai original sample sebesar 0.363 dengan nilai probabilitas *P Values* = 0,002. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H6 dan H7 dalam penelitian ini adalah positif.

4.2 Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan tentu memiliki kebiasaan, norma, perilaku, situasi yang disebut dengan budaya organisasi. Budaya organisasi inilah termaksud seperti jati diri perusahaan tersebut, budaya organisasi yang positif dapat memberikan kenyamanan terhadap orang yang berada didalamnya.

Budaya organisasi adalah karakteristik dan pedoman yang telah dianut oleh para anggota organisasi atau kelompok tertentu. Sedangkan, kinerja karyawan merupakan salah satu cara untuk bisa melihat dan menentukan suatu perkembangan perusahaan. Kinerja juga merupakan suatu pengukuran nilai hasil kerja dari karyawan secara kualitas dan kuantitas yang telah berhasil dicapai oleh karyawan tersebut.

Berdasarkan data hasil analisis penelitian yang diperoleh melalui uji hipotetis pada penelitian ini menunjukkan bahwa H1 diterima untuk variabel budaya organisasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Everbright Medan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh pernyataan dan jawaban responden yang terkait dengan variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang rata-rata mayoritas responden banyak yang menjawab setuju dengan persentase tertinggi pada pernyataan No. sebanyak 72 karyawan dengan presentasi sebanyak 70,6 % yang membahas tentang Budaya Organisasi pada pertanyaan “Saya menyampaikan masukan di dalam lingkungan kerja guna memajukan perusahaan”. Hal ini menunjukkan bahwa “Apabila budaya organisasi di perusahaan semakin baik maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang meningkat”. Hal ini berarti menandakan bahwa apabila budaya organisasi yang dimiliki perusahaan dilaksanakan dengan baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Everbright Medan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jufrizen & Intan, (2021), Jufrizen & Rahmadhani, (2020), Jufrizen et al., (2017), Jufrizen et al., (2018), Arianty, (2014), T. Hidayat, Tanjung, & Juliandi,

(2020), Gultom, (2014), Hendra, (2020), Rivai, (2020), Ritonga, (2020), Sunaryo, (2017), Jasin & Pane, (2021), Syauta et al.,(2012), Stephen & Stephen, (2016), (Muis et al., 2018), (Jufrizen, 2017), (Indajang et al., 2020), dan (Wahyudi & Tupti, 2019). Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa apabila budaya organisasi ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat pula dan apabila variable budaya organisasi dihilangkan maka kinerja pegawai akan menurun. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Jika dilihat dari latar belakang masalah, terdapat permasalahan yang berkaitan dengan budaya organisasi, dimana nilai-nilai budaya organisasi kurang berjalan dengan maksimal dan optimal sehingga kemampuan dalam berinovasi, membangun Kerjasama yang kurang berjalan dengan baik. Hal ini akan menimbulkan kinerja karyawan menjadi tidak baik. Jika budaya organisasi yang ada berjalan sesuai dengan harapan perusahaan maka kinerja karyawan akan menjadi lebih baik, begitu juga sebaliknya jika budaya organisasi yang ada diperusahaan tidak berjalan sesuai apa yang diharapkan perusahaan maka kinerja karyawan akan menjadi kurang baik. Dimana, pemahaman dalam menjalankan budaya organisasi oleh karyawan harus terus ditingkatkan agar timbul inovasi-inovasi hasil terbaik yang dapat membawa kebanggaan karyawan pada perusahaan.

4.2.2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Budaya organisasi yaitu segala sesuatu yang berkaitan dengan kebiasaan yang sering dilakukan dalam suatu perusahaan. Budaya organisasi sendiri juga sangat mempengaruhi kepuasan kerja. budaya organisasi juga merupakan segala sesuatu yang berkaitan dengan hasil pemikiran berupa pengetahuan, kepercayaan,

kesenian, nilai-nilai, dan moral yang kemudian dilakukan dalam kehidupan baik sebagai individu maupun sebagai bagian dari masyarakat dimana hasil dari pemikiran tersebut didapatkan melalui kepuasan dalam berinteraksi dengan manusia maupun lainnya baik didalam kehidupan bermasyarakat, dunia kerja, alam dan sebagainya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan dalam nilai-nilai organisasi yang diyakini dan dijiwa oleh seluruh karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan hasil yang puas, hal ini sebagai salah satu cara tepat untuk mudah memahami, memikirkan, melakukan, melaksanakan dan merasakan kepuasan terhadap hal-hal yang terkait sehingga akan menjadi sebuah nilai yang berarti didalam organisasi tersebut. Sedangkan, kepuasan kerja adalah seorang karyawan yang dapat merasa puas atas hasil kerja yang telah terselesaikan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jufrizen & Intan, (2021), Jufrizen, (2017), Hasibuan, (2015), Bismala, (2020), Handayani & Arianty, (2010), H. Tanjung, (2016), Yusnandar & Viawanty, (2021), Xaverius et al., (2016), Krisnaldy et al., (2019), dan Wahyudi & Tupti, (2019). Hasil penelitian mereka menunjukkan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel budaya organisasi terhadap variabel kepuasan kerja karyawan secara simultan dan parsial, artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan secara nyata.

Dari hasil penelitian dapat dijelaskan pada uraian diatas bahwa secara uji simultan (bersama-sama) dalam penelitian membuktikan bahwa Budaya

Organisasi dinilai sangat mendukung tercapainya Kepuasan Kerja, Keberadaan budaya organisai sangat penting dan berpengaruh, sebab dengan adanya budaya kerja yang baik dapat berpengaruh dan dampak langsung kepada karyawan dalam pencapaian kepuasan dalam bekerja di perusahaan.

Berikut hasil analisis pada penelitian ini juga didukung oleh pernyataan responden pada distribusi jawaban responden terkait dengan variabel kepuasan kerja yang rata-rata mayoritas responden menyatakan setuju dengan persentase tertinggi pada pernyataan ke 8 yaitu tentang pernyataan “Kebijakan perusahaan dalam menempatkan saya sesuai dengan keterampilan saya” responden menjawab pernyataan pada mayoritas setuju sebanyak 66 responden (64,7%). Dengan demikian dapat dipahami bahwa variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini dapat diungkapkan dengan melalui indikator yang kedua yaitu pengawasan, dengan adanya pengawasan yang dilakukan langsung oleh pimpinan atau atasan dalam pekerjaan dan pemberian gaji yang mencukupi bagi karyawan, maka karyawan akan lebih mudah mendapatkan hasil kerja yang ditentukan baik secara kualitas maupun kuantitas dengan pencapaian hasil kerja tersebut karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja.

4.2.3. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu upaya perbaikan yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan tingkat keefektivitasan dari proses kerja karyawan, peningkatan kehidupan tenaga kerja, dan peningkatan pertumbuhan kesejahteraan kerja.

Konsep kualitas kehidupan kerja lebih mengutamakan memberikan kebebasan kepada pekerja atau karyawan untuk tetap dapat ikut terlibat aktif yang

memutuskan kebijakan terkait pekerjaan, mendesain lingkungan tempat kerja, mendapatkan segala kebutuhan yang membantu dalam bekerja agar menghasilkan pertumbuhan kemampuan para karyawan sehingga kompetensi mereka bertambah dan meningkatkan efektifitas secara efisiensi perusahaan tersebut.

Kualitas kehidupan kerja disini berperan mampu dalam mempengaruhi kepuasan saat bekerja. Kualitas kehidupan kerja yang baik akan menciptakan karyawan yang produktif. Pemberian kualitas kehidupan kerja yang memadai juga merupakan bentuk penghargaan pimpinan terhadap kemampuan para karyawan yang memiliki sebuah komponen pada perusahaan. Kualitas kehidupan kerja yang baik bukan pula hanya berasal dari persepsi perusahaan saja. Kualitas kehidupan kerja dapat berupa pandangan karyawan itu sendiri yang mengenai situasi dan pengalaman yang dapat dirasakan selama ia bekerja. Karyawan pada dasarnya menginginkan kualitas kerja yang memadai sehingga karyawan akan merasa puas Ketika bekerja.

Kemampuan kualitas kehidupan kerja dalam mempengaruhi kepuasan kerja sesuai dengan penelitian yang dilakukan pada karyawan di PT. Everbright Medan mengenai pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja, yang mana kualitas kehidupan kerja ternyata mampu mempengaruhi secara langsung pada kepuasan kerja karyawan dalam bekerja di PT. Everbright Medan. Kualitas kehidupan kerja yang memadai akan menciptakan kepuasan kerja yang tinggi bagi para karyawannya Ketika sedang dalam bekerja. Peran penting program Quality of Work Life adalah mengubah iklim kerja agar organisasi secara teknis dan manusiawi dapat membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik.

Peningkatan kualitas kehidupan kerja diperlukan untuk menciptakan kepuasan kerja sebagai pemicu dan pembentuk kinerja karyawan yang baik dan berkualitas.

Berdasarkan hasil analisis ini juga merupakan hasil jawaban responden terkait dengan variabel kualitas kehidupan kerja yang rata-rata mayoritas responden menyatakan setuju dengan persentase tertinggi pada pernyataan no. 10 yaitu tentang pernyataan “Peran kualitas kehidupan kerja yang baik akan dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan”. Pada pertanyaan ini responden banyak memilih menjawab setuju sebanyak 67 responden (65,7%). Dengan demikian dapat dipahami bahwa variabel kualitas kehidupan kerja dalam penelitian ini dapat diungkapkan sebagai point yang paling penting agar dapat membawa kualitas kehidupan kerja yang baik.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Kochar, 2015) dan (Majumdar et al., 2012) yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja memang berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Disebabkan kualitas kehidupan kerja dapat menunjang kinerja karyawan dengan baik. Sehingga semakin baik kualitas kehidupan kerja yang dibangun maka semakin tinggi kinerja karyawan di organisasi tersebut.

4.2.4. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Konsep kualitas kehidupan kerja lebih mengutamakan memberikan kebebasan kepada karyawan untuk ikut terlibat secara aktif dalam memutuskan kebijakan mengenai pekerjaan, mendesain lingkungan tempat kerja, mendapatkan segala kebutuhan yang sifatnya membantu dalam bekerja agar dapat menghasilkan

meningkatkan kemampuan para karyawan sehingga kompetensi karyawan terus tetap bertambah serta meningkatkan efektifitas dan efesiensi perusahaan.

Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu masalah yang patut mendapat perhatian suatu organisasi. Kualitas kehidupan kerja ini juga mengacu pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan Kepuasan Kerja dalam diri karyawan. Kualitas kehidupan kerja mampu mempengaruhi kepuasan dalam bekerja seseorang. Kualitas kehidupan kerja yang baik akan menciptakan karyawan yang produktif. Untuk itu, pemberian kualitas kehidupan kerja yang memadai juga merupakan bentuk suatu penghargaan terhadap kemampuan para karyawan yang memiliki sebuah kemampuan yang tinggi pada perusahaan. Kualitas kehidupan kerja dapat berupa pandangan karyawan itu sendiri mengenai situasi dan pengalaman yang dirasakan selama bekerja. Karyawan pada dasarnya menginginkan kualitas kehidupan kerja yang memadai sehingga karyawan akan merasa puas ketika bekerja.

Kemampuan kualitas kehidupan kerja dalam mempengaruhi kepuasan kerja sesuai dengan penelitian yang dilakukan pada PT. Everbright Medan mengenai pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja, yang mana kualitas kehidupan kerja ini ternyata mampu mempengaruhi secara langsung terhadap kepuasan kerja dalam bekerja di PT. Everbright Medan. Kualitas kehidupan kerja yang memadai akan menciptakan kepuasan kerja yang tinggi bagi seluruh karyawan PT. Everbright Medan selama bekerja.

Dalam penelitian ini terkait pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja pada seluruh karyawan PT. Everbright Medan, hal ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja,

Artinya, H4 diterima. Hasil jawaban yang diperoleh dalam penelitian ini juga dibantu dengan hasil jawaban seluruh responden PT. Everbright yang mayoritasnya rata-rata banyak memilih setuju dengan pertanyaan No.10 sebanyak 67 karyawan dengan persentase sebesar 65,7 % yang membahas tentang Kualitas Kehidupan Kerja pada pertanyaan “Peran kualitas kehidupan kerja yang baik akan dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan”. Hal ini akan menjadi titik acuan agar terjadinya peningkatan pada variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja. Dengan adanya peningkatan kualitas kehidupan kerja maka akan berdampak pada perilaku kepuasan kerja yang dapat menciptakan lingkungan kerja sesuai yang diinginkan perusahaan.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Gunawan et al., (2021). Begitu juga penelitian yang dilakukan Setiyadi & Wartini, (2016).

4.2.5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada dasarnya, kepuasan kerja adalah suatu sikap atau perasaan yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan dari suatu hasil pekerjaan karyawan yang menimbulkan rasa kepuasan dan ketidakpuasaan dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini juga akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya jika karyawan tidak mendapatkan kepuasan kerja atau tidak merasa menyenangkan saat bekerja maka kinerja akan semakin terus menurun.

Berdasarkan data hasil analisis pada uji hipotetis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Everbright Medan. Namun terdapat pengaruh yang diberikan

variabel kepuasan kerja terhadap kinerja yang amat relative sedikit pada pengaruhnya. Hal ini bisa terjadi karena masih banyaknya karyawan yang menjawab Ragu-ragu pada beberapa pernyataan didalam kuisisioner tersebut yakni pada item pernyataan no. 2, 3, dan 9 pada variabel kepuasan kerja. Artinya, masih ada sebagian dari karyawan PT. Everbright yang belum merasa yakin dan merasa masih mempunyai keraguan atas dukungan dan dorongan dari pimpinan yang sudah memotivasikan seluruh karyawan selama ini sehingga karyawan tidak yakin atas keyakinan hasil kerjanya selama bekerja di PT. Everbright Medan. Untuk itu, jika ingin melihat kepuasan kerja karyawannya terlihat tinggi maka sebaiknya karyawan diberikan pelajaran yang lebih lagi agar bisa memiliki pengalaman yang lebih baik lagi dimasa mendatang. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya semakin meningkat. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka karyawan akan meningkatkan kinerja yang maksimal dan optimal dan ketika semua aspek kepuasan kerja yang berkaitan dengan karyawan dapat dipenuhi perusahaan, maka karyawan akan melakukan pekerjaan tersebut secara optimalisasi kerja untuk perusahaan agar tujuan perusahaan tercapai.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jufrizen, (2016), Rosmaini & Tanjung, (2019), Mujiatun, (2015), Arda, (2017), Arifin, (2017), Adhan et al., (2020), Wahyudi & Tupti, (2019), Harahap & Tirtayasa, (2020), Sembiring et al., (2021), Siagian & Khair, (2018), Tri Rachmawan & Nita Aryani, (2020), Garaika, (2020). Hasil penelitian mereka menunjukkan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara

kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara nyata. Hal ini dapat dinyatakan bahwa karyawan telah menerapkan kinerja yang sesuai kuantitas yang diinginkan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan harus mampu menciptakan rasa nyaman dan aman bagi seluruh pegawai. Sehingga pimpinan dalam suatu organisasi atau perusahaan harus mampu menciptakan suatu hal agar dapat menangkang berbagai macam hal-hal yang berkaitan dengan kepuasan kerja pada karyawan.

4.2.6. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Budaya Organisasi merupakan suatu karakter yang sering digunakan dalam suatu perusahaan untuk bisa menciptakan motivasi dalam diri karyawan agar tercapainya kinerja yang maksimal sehingga dapat membentuk norma dan nilai yang baik. Sementara itu, kinerja karyawan merupakan pengukuran dari suatu hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya sesuai yang diberikan perusahaan kepadanya. Sementara itu, kepuasan kerja berkaitan dengan karyawan yang dimana seorang karyawan akan dapat merasa puas dengan pekerjaannya ketika bisa mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Berdasarkan data hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis pada variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Everbright Medan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila budaya organisasi baik akan dapat menciptakan kepuasan pada peningkatan hasil

kinerjanya, dimana hal itu akan semakin baik pula sehingga tujuan dari perusahaan akan tercapai. Dalam hal ini agar pencapaian hasil kinerja yang lebih baik untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan penerapan budaya organisasi yang lebih baik maka dapat diperantarai oleh kepuasan kerja.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widagdo et al., (2013), Amelia, (2013) dan Hidayat, (2019),Yusnandar & Viawanty, (2021) dan Hakim, (2015) menyatakan bahwa telah terbukti secara empiris bahwa budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Penelitian ini menerima hipotesis yakni budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja ada pengaruh signifikan di PT. Everbright Medan.

4.2.7. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Kualitas Kehidupan Kerja menjadi acuan fokus organisasi di era sekarang ini. Dimana sekarang hampir setiap organisasi berlombalomba untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang berkualitas dengan menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik. QWL juga berpengaruh positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kochar, (2015) dan Majumdar et al., (2012) dimana menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional. Ini berarti tingginya tingkat kualitas kehidupan kerja di lingkungan PT. Everbright Medan secara tidak langsung akan berpengaruh signifikan terhadap tingginya kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja. Kualitas Kehidupan Kerja ini juga menunjang kinerja karyawan dengan baik. Dimana

semakin baik kualitas kehidupan kerja yang dibangun maka semakin tinggi kinerja karyawan di organisasi tersebut.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan membuktikan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang mampu memediasi hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan. Untuk itu, suatu organisasi harus semakin memahami pentingnya mempertahankan karyawan sebagai sumber daya yang sangat penting bagi perkembangan organisasi. Namun disisi lain karyawan juga merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan akan kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Oleh sebab itu, hal tersebut penting menjadi bagian bagi organisasi untuk menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan dalam mengembangkan dan meningkatkan kemampuan maupun keterampilan yang dimiliki secara maksimal dan optimal. Dengan demikian kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja akan semakin meningkat dan dari hal itulah tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai.

BAB 5

PENUTUP

10.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai perihal “ Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja” yang menyangkut bagian variabel intervening studi pada PT. Everbright Medan ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Everbright Medan.
2. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Everbright Medan.
3. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Everbright Medan.
4. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Everbright Medan.
5. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Everbright Medan.

6. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. Everbright Medan.
7. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. Everbright Medan.

10.2. Saran

Terdapat kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini untuk bisa lebih meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Everbrght Medan ini, dapat diberi saran sebagai berikut :

1. Dengan diketahuinya budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Everbrigt Medan, maka perusahaan harus lebih meningkatkan budaya organisasi yang ada dalam perusahaan sehingga dapat meningkatkan kualitas perusahaan agar tercapainya tujuan perusahaan.
2. Dalam menciptakan kualitas kehidupan kerja sebaiknya perusahaan harus lebih memperhatikan lagi sejauh kemampuan karyawan saat bekerja sehingga nantinya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Everbright Medan.
3. Selain itu, untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal dan optimal maka diperlukan kerja sama antar atasan dan bawahan dalam menerima instruksi komunikasi dan informasi secara terbuka sehingga karyawan lebih mudah dalam mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.

4. Sebaiknya kinerja karyawan dapat ditingkatkan lagi dengan tidak mengabaikan tingkat kepuasan kerja karyawan dalam upaya mensinergikan antara pengaruh budaya organisasi dan kualitas kehidupan terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja yang ada sehingga dapat menghasilkan hasil kerja yang lebih efektif.

10.3. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, tentunya ada beberapa keterbatasan yang dialami penulis serta ada beberapa factor agar dapat untuk lebih diperhatikan lagi obagi peneliti-peneliti dimasa yang akan datang agar lebih menyempurnakan penelitiannya dikarenakan penelitian ini masih memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam melakukan penelitian-penelitian dimasa yang akan datang. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain :

1. Jumlah sampel hanya 102 orang, hal ini bisa dikatakan jumlah sampelnya terbatas pada PT. Everbright Medan. Keterbatasan ini kemungkinan tidak dapat digunakan sebagai dasar generalisasi untuk seluruh karyawan perusahaan sehingga masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Objek penelitiannya hanya berfokus pada karyawan PT. Everbright Medan saja, sehingga hasil penelitian ini untuk penggeneralisasiannya sangat terbatas.
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner yang telah disebarkan terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini sering terjadi karena kadang adanya

perbedaan pemikiran ataupun juga factor lain seperti factor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam hal pengisian angket yang telah disebarkan.

10.4. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian dalam penelitian ini, dapat menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan di dalam model penelitian ini. Dengan demikian, model penelitian ini dapat menjadi suatu perhatian bagi PT. Everbright Medan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berikut saran dari peneliti bagi pihak manajemen PT. Everbright Medan dalam meningkatkan kinerja karyawannya sebagai berikut :

1. Pada variabel budaya organisasi, PT. Everbright Medan perlu menerapkan dan mengembangkan budaya kerja didalam perusahaan yang disesuaikan dengan kebutuhan dan harapan dari karyawan dan konsumen agar dapat dijalankan oleh karyawan dengan tujuan untuk memenuhi kepuasan karyawan dan konsumennya. PT. Everbright Medan ini perlu lebih meningkatkan lagi partisipasi karyawan dalam proses berjalannya perusahaan dan membantu setiap karyawan untuk menemukan nilai peran budaya organisasi dan budaya kerja secara individu bagi PT. Everbright Medan melalui komunikasi secara terbuka.
2. Pada penerapan variabel kualitas kehidupan kerja di PT. Everbright Medan sudah sangat baik, namun perusahaan perlu menerapkan restrukturisasi kerja untuk para karyawan agar para karyawan dapat memahami dan mengetahui rencana kerja dan pekerjaannya untuk kedepannya. PT. Everbright juga perlu meningkatkan lagi antar komunikasi dan informasi yang menerangkan

tentang restrukturisasi kerja baru yang direncanakan oleh perusahaan agar seluruh karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

3. Pada variabel kinerja karyawan, PT. Everbright Medan perlu lebih memperhatikan dan menilai pekerjaan karyawan. Proses penerapan penilaian kinerja karyawan haruslah dengan sesuai prosedur dan tujuan yang jelas agar dapat mudah dipahami dengan baik oleh seluruh karyawan sehingga karyawan akan merasa bahwa penilaian kinerja yang dijalankan sudah pada tahapan dan tujuan yang benar, yaitu untuk mengevaluasi kinerja dari setiap karyawan dan hasil yang didapatkan akan memberikan masukan yang sifatnya membangun terhadap kinerja karyawan PT. Everbright Medan.
4. Pada variabel kepuasan kerja, PT. Everbright Medan perlu memenuhi kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan baik secara penghasilan finansial, jabatan pekerjaan yang sesuai, serta memberikan rasa keamanan dan kenyamanan bagi seluruh karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dengan tujuan agar karyawan dapat bekerja lebih maksimal, efektif dan produktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15. <https://doi.org/10.33059/jseb.v11i1.1654>
- Amelia, R. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bank Mandiri Cabang Padang). *Jurnal Fekon Unand*, 1(1).
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 144–150.
- Arianty, N, Lubis, A. A., Bahagia, R., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Nel Arianty, ed.). Medan: Perdana Publishing.
- Arifin, M. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja (Studi terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara). *Jurnal EduTech*, 3(2), 87–98. <https://doi.org/10.30596%2Fedutech.v3i2.1255>
- Barasa, Larsen, April Gunawan, B. S. (2018). *Determinants of Job Satisfaction and It's Implication on Employee Performance of Port Enterprises in DKI Jakarta. International Review of Management and Marketing (IRMM)*. 8(5), 43–49, ISSN : 2146-4405.
- Bismala, L. (2020). Peranan Kualitas Kehidupan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja: Studi Pada Usaha Kecil Menengah. *Seminar of Social Sciences Engineering & Humaniora*, 174 - 187.
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 10 (2) , 124-135. <https://doi.org/10.9744/jmk.10.2.pp.%20124-135>
- Dewi Andriany dan Yusrita, dalam G. S. (2019). *Business Plan* (D. Dewi Andriany, ed.). Medan: Perdana Publishing.
- Fadlalh, A. W. A. (2015). Impact of Job Satisfaction on Employees Performance

an Application on Faculty of Science and Humanity Studies University of Salman Bin Abdul-Aziz-Al Aflaj. *International Journal of Innovation and Research in Educational Sciences*, 2(1), 26–32.

Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 28–41. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/jimb.v21i1.4181>

Ghozali, I., & Latan, H. (2012). *Partial Least Squares Konsep. Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 2.0 M3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(02). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30596%2Fjimb.v14i2.194>

Gunawan, Y. M., Atikah, A., & Rofiq, I. S. (2021). Effect of Quality of Work Life and Organizational Culture on Employee Work Satisfaction at CV Amanah Pinang Ranti. *Journal of Management*, 2(2), 128–133. <https://doi.org/10.37010/jdc.v2i2.461>

Hakim, A. (2015). Effect of Organizational Culture, Organizational Commitment to Performance : Study in Hospital of District South Konawe of Southeast Sulawesi. *The International Journal Of Engineering And Science*, 4(5), 33–41.

Handayani, S., & Arianti, N. (2010). Pengaruh Anggaran Partisipatif Melalui Budaya Organisasi, Gaya Manajemen dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Manajerial dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 10(1), 104–117. <https://doi.org/10.30596%2Fjrab.v10i1.469>

Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v3i1.4866>

Haryono. (2016). *Siap Menghadapi Menstruasi dan Meopause*. Gosyen Publishing.

Hasibuhan, J. S., Astuti, R., Tupti, Z., Effendi, S., Arif, M., & Amny, B. (2016). Pengantar Bisnis. In *Pengantar Bisnis* (Edisi Revi). Medan: Cv. Symphony Baru.

Hasibuhan, M. S. P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara: Raja Grafindo Persada.

- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v3i1.4813>
- Hidayat, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Ekbank*, 2(1), 17–27.
- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.38043/jmb.v17i2.2363>
- Indajang, K., Jufrizen, & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 12(2), 393–406. <https://doi.org/https://doi.org/10.24114/jupiis.v12i2.17881>
- Jasin, H., & Pane, M. (2021). Peningkatan Kinerja Karyawan Berbasis Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pada Pt Telekomunikasi Indonesia Cabang Medan. *Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 375–386. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30596%2Fsnk.v2i1.8302>
- Joseph F. Hair, J., Hult, G. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2004). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Thousand Oaks, California: Sage Publications, Inc.
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment and Work Performance at Private Islamic Universities in the City of Medan. *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES)*, 179–186. <https://doi.org/10.31227/osf.io/mq2xz>
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 34–53. <https://doi.org/10.30596%2Fjimb.v17i1.1209>
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158. <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v18i2.180>
- Jufrizen, J., & Intan, N. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 420–435.

<https://doi.org/10.30596%2Fsnk.v2i1.8305>

- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Towards The Job Satisfaction and The Impact on The Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60. <https://doi.org/10.3923/ibm.2017.53.60>
- Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) dengan SmartPLS*.
- Kochar, D. (2015). Quality of Work Life and Job Satisfaction: A Case of Veterinary Doctors in Punjab. *Journal of Strategic Human Resource Management*, 4(1), 24–32. <https://doi.org/10.21863/jshrm/2015.4.1.002>
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja (Studi kasus PT Bluebird Pool Tanah Kusir, Jakarta Selatan). *Jurnal Semarak*, 2(2), 164–179. <https://doi.org/10.32493/smk.v2i2.2936>
- Latan, H., & Ghozali, I. (2012). *Partial least squares : konsep, teknik dan aplikasi SmartPLS 2.0 M3 untuk penelitian empiris*.
- Lestari, A. I., & Irfani, A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja (Studi pada Karyawan Laboratorium Pengujian Kualitas Lingkungan PDAM Tirtawening Kota Bandung). *Prosiding Manajemen*, 5(1), 721–726. <https://doi.org/10.29313/.v0i0.16138>
- Majumdar, M. N., Dawn, D., & Dutta, A. (2012). Impact of Quality Work-Life on Job Performance: a Case Study on Indian Telecom Sector. *International Journal of Arts & Sciences*, 5(6), 655–685.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2020). *Evaluasi Kinerja Sumberdaya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Moehariono, ed.). Jakarta Rajawali: PT. RajaGrafindo Persada.

- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Rajawali Nusindo Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 16(2). <https://doi.org/10.30596%2Fjimb.v16i2.957>
- Nawawi. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Universitas Gadjah Mada*. Universitas Gadjah Mada.
- Ndulue, T. I., & Ekechukwu, H. C. (2016). Impact of Job Satisfaction on Employees Performance : A Study of Nigerian Breweries Plc Kaduna State Branch, Nigeria. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 5(11), 13–23. <https://doi.org/10.12816/0031600>
- 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). *Journal Telaah Manajemen*, 2(1), 103–116.
- Nurahmah, A., Rismaningsih, F., & Hernaeny, U. (2021). *Pengantar Statistika*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Pratama, P., & Pasaribu, S. E. (2020). MANEGGGIO: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5043>
- Redjeki, S., Sihite, M., & Supriyadi, E. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Dengan Moderasi Budaya Organisasi. *Jurnal Ekobisman*, 5(3), 208–222.
- Riani, A. L. (2011). *Budaya Organisasi* (Edisi Pert). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ristanti, A. J., & Dihan, F. N. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pertamina Persero Ru Iv Cilacap. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 5(1), 53. <https://doi.org/10.25273/jap.v5i1.1187>
- Ritonga, B. (2020). PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL, GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DI MAN 2 MODEL. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosia*, 6(2). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30596%2Fedutech.v6i2.4930>
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister*

Manajemen, 3(2).
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v3i2.5291>

Robbins, Stephen, P. (2006). *Perilaku Organisasi* (Edisi Kese). Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Jakarta: Salemba Empat.

Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>

Saripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Unversitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(2).

Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v4i1.6775>

Setiyadi, Y. W., & Wartini, S. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 5(4), 315–324.

Shahbazi, Behzad, Sadegh Shokrzadeh, Hossein Benjani, Emad Malekinia, D. G. (2011). A Survey Of Relationship between The Quality of Work Life and Performance of Department Chairpersons of Eshafan University and Eshafan Medical Science University. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 30.

Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1).
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v1i1.2241>

Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Penerbit: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Sjahril Effendy P. (2015). *Budaya Organisasi Budaya Perusahaan Budaya Kerja* (Edisi-3; S. E. P, ed.). Medan: USU Press.

Soetjipto, N. (2017). *Quality Work Of Life Teori dan Implementasinya* (N. Soetjipto, ed.). Yogyakarta: K-Media.

Stephen, E. N. & Stephen, E. A. (2016). *Organizational Culture and It's Impact*

on Employee Performance and Job Satisfaction. A case Study of Niger Delta University. *Amasoma. Higher Education of Social Science*. 11(5), 36–45. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.3968/n>

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kombinasi* (Sugiyono, ed.). Bandung: Alfabeta, CV.

Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.

Sulaksono, H (2019). *Budaya Organisasi dan Kinerja* (Hari Sulaksono, ed.). Yogyakarta: Derepublish : CV. BUDI UTAMA.

Sunaryo, S. (2017). Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sisirau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30596%2Fjimb.v18i1.1101>

Sutrisno, H. E. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara: Raja Grafindo Persada.

Sutrisno, H. E. (2010). *Budaya Organisasi* (Edisi Pert; H. E. Sutrisno, ed.). Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.

Syauta, J. Henry, Eka Afnan Troena, Margono Setiawan, S. (2012). The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia). *Journal of Bussiness and Management Invention*, 1(1), 69–76.

Tanjung, H. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompentasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 111–122. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v3i1.243>

Tri Rachmawan, P., & Nita Aryani, D. (2020). Kepemimpinan Spiritual dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervenin. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(2), 136–148. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30596%2Fjimb.v21i2.5124>

Tumbelaka, S. S. X., Alhabsji, T., & Nimran, U. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Intention To Leave (Studi pada Karyawan PT. Bitung Mina Utama). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.26905/jbm.v3i1.78>

Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister*

Manajemen, 2(1), 31–44. <https://doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i1.3363>

Wibowo. (2010). *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. (Ed. 1 Cet; Wibowo, ed.). Jakarta: Rajawali Pers, 2010.

Widagdo, Hasbi, Agung Wahyu Handaru, A. P. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi dan KOrganisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Nutrifood Indonesia di Jakarta. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 4(1).

Yusnandar, Willy, & Viawanty, C. I. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Pada PT. Mitra Agung Hermes (Vizta Gym). *Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 436–449. <https://doi.org/10.30596%2Fsnk.v2i1.8306>

DATA RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Nurmala Sari
NPM : 1805160001
Tempat dan tanggal lahir : Rengas Pulau, 29 September 2000
Jenis kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Jl. Jala Lingkungan-19

Nama Orang Tua

Nama Ayah : Budianto
Nama Ibu : Rustinah
Alamat : Jl. Jala Lingkungan - 19

Pendidikan Formal

1. SD Swasta Budi Agung
Tamat Tahun 2012
2. MTS Darul Ulum Budi Agung
Tamat Tahun 2015
3. SMK-BM Sinar Husni Helvetia Medan
Tamat Tahun 2018
4. Tahun 2018-2022 tercatat sebagai Mahasiswa pada Fakultas Ekonomi Dan
Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera
Utara.

Medan, 18 Juli 2022

Hormat Saya,



Nurmala Sari



LAMPIRAN

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada PT. Everbright Medan

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Pegawai

PT. Everbright Medan

di Tempat

Dengan Hormat

Dalam rangka untuk melakukan penelitian dengan menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada PT. Everbright Medan”. Saya selaku mahasiswa dari Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya memohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan membantu saya dalam pengisian kuesioner yang saya bagikan ini. Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu jawaban yang Bapak/Ibu berikan sangat bermanfaat bagi pengembangan ilmu. Saya menyadari permohonan ini sedikit banyak akan mengganggu kegiatan Bapak/Ibu. Dalam kuesioner ini tidak ada hubungannya dengan status atau kedudukan dalam instansi, maka jawaban yang benar adalah jawaban yang menggambarkan keadaan Bapak/Ibu. Saya mengucapkan banyak terima kasih atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi dan mengembalikan kuesioner ini dalam waktu singkat.

Medan, 18 Juli 2021

Hormat Saya,



Nurmala Sari

IDENTITAS RESPONDEN

Jenis Kelamin : ☐ Laki – Laki ☐ Wanita
Usia : ☐ 19 – 35 Tahun ☐ 35 – 50 Tahun
Pendidikan : ☐ Sarjana (S1) ☐ SMA/SMK
☐ Diploma
Masa Kerja : ☐ 1/2 Tahun ☐ 8/15 Tahun
☐ 3/7 Tahun

CARA PETUJUK PENGISIAN :

1. Bapak/Ibu diharapkan wajib menjawab pertanyaan ni dengan jujur dan sebenar-benarnya.
2. Baca dan pahami lah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum menjawabnya.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda (√) pada kolom jawaban
4. Berilah tanda (√) pada kolom pertanyaan yang paling sesuai dengan pilihan anda. Setiap responden diharapkan hanya dapat memilih 1 jawaban saja.

Keterangan	Skor Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu – Ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

KUABUDAYAORDANASISERJA

Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
	SS	S	RR	TS	STS
1. Belinghaaenghomenapkadaatumaenghregai kepadesamayekan ksejerti pemberian					
2. Alasan salibegsetinghangandabingmadan					
2. Pengahakamemrakkanpentujilan ydag bifamylabekabimbng perilaku dengan					
3. Aensheritalangspagyangbeolndaserapp yangwidakybolka melakukam kesyhwan hardisakmengiknilitayangsaabekerjali					
4. perusahaan. memberikan pelatihan					
3. Padadumelmnya,karyawanditwajidpan mengglakka lamirjty yangsdgdm tingerja					
5. Keterbukaan dalam berkomunikasi					
4. Setiap pergantian shift perusahaan antara rekan kerjaberjalan dengan baik.					
6. melakukan breafing kepada seluruh pimpinan perusahaan memberikan					
5. arahan kepada karyawan terlebih					
Setiap bekerja saya lebih mengutamakan dahulu sebelum melaksanakan tugasnya					
terhadap pelayanan umum daripada kepentingan pribadi/kelompok.					
7. Pimpinan perusahaan mendelegasikan wewenang dalam melaksanakan tugas					
6. Saya menyampaikan masukan di dalam lingkungan kerja guna memajukan					
8. Organisasi. memberikan kesempatan					
7. kepada saya untuk melakukan pekerjaan sesuai kemampuan yang dimiliki					
selain diselesaikan bersama-sama.					
9. Perusahaan yang diberikan kesempatan prosedbaikangtelahditeyakanya untuk					
9. Setiap meribekjakan kanyawayang depit meggongasidapat yewadudulngposikinyang lebihtinggi dijamhsiddepnas lagi agar					
10. Rererklebihskehingdan kerja yang baik					
10. Budayadorganisasidpelaamperusiatkat dapat karyabentuk karakteristik para					
karyawan.					

KINERJA KARYAWAN					
KEPUASAN KERJA					
Pertanyaan	Bilihan Jawaban				
	SS	S	RR	TS	STS
1. Saya telah bekerja sesuai dengan prosedur yang ada.					
2. Saya mampu bekerja dengan konsisten.					
3. Atasannya selalu memotivasi saya dan seluruh karyawan lainnya untuk bekerja lebih baik.					
4. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu.					
3. Saya merasa puas dengan hasil kinerja saya selama ini.					
4. Saya dapat memberikan pelayanan yang baik kepada karyawan lainnya dengan umunya.					
5. Saya merasa puas karena menerima tugas sesuai dengan kompetensi saya.					
6. Semua karyawan yang bekerja harus mampu memenuhi lebih dari target pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan.					
7. Sebagai karyawan, saya merasa puas menyelesaikan seluruh pekerjaan yang telah diberikan nominal upah sesuai dengan perusahaan.					
8. Dengan tugas yang dituntut oleh perusahaan, kuantitas kerja yang sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan.					
9. Setelah pekerjaan saya selesai, saya membantu rekan kerja dan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas perusahaan.					
9. Saya merasa puas jika bergaul dengan rekan-rekan kerja saya guna mendukung produktivitas kerja.					
10. Peran budaya organisasi, kualitas kehidupan kerja, dan kepuasan kerja di perusahaan yang diberikan, atasan sehingga menimbulkan rasa semangat kerja para karyawan.					
10. Seluruh karyawan merasa puas atas dukungan yang diberikan, atasan sehingga menimbulkan rasa semangat kerja untuk dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik.					

Lampiran

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada PT. Everbright Medan

NO	Nilai Bobot Pertanyaan Variabel Budaya Organisasi										Jumlah Skor
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	4	4	4	3	4	4	5	3	3	5	39
2	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5	40
3	4	3	4	3	4	4	5	3	3	3	36
4	3	5	5	3	5	4	3	2	3	5	38
5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	39
6	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	48
7	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
8	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
9	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	34
10	5	3	4	4	3	4	4	4	3	3	37
11	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	40
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	34
14	2	1	3	3	3	4	4	3	4	4	31
15	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	34
16	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	5	4	3	4	4	5	3	2	4	5	39
19	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
20	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	41
21	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	36
22	4	3	4	5	4	5	4	4	3	4	40
23	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	37
24	4	4	4	3	4	5	4	5	3	4	40
25	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	40
29	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
34	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
36	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
37	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
38	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	46
39	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	45

40	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38
41	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	31
42	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
44	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	44
45	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
46	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
48	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	37
51	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
52	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	46
53	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	30
54	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	44
55	1	2	3	3	2	2	3	3	3	4	26
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
57	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
58	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
59	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48
60	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	33
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
62	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	43
63	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
64	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
65	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	46
66	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
68	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	32
69	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	39
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
71	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
72	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	43
73	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	44
74	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	43
75	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	46
76	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
77	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	46
78	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	43
79	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	47
80	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	47
81	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	42
82	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	43
83	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	46
84	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
85	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	44

86	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	41
87	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	44
88	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	44
89	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	47
90	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	46
91	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
92	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
93	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	43
94	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
95	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	45
96	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	45
97	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	46
98	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
99	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42
100	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
101	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	44
102	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	45

NO	Nilai Bobot Pertanyaan Variabel Kualitas Kehidupan Kerja										Jumlah Skor
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
1	3	4	4	3	4	4	5	3	3	4	37
2	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	39
3	3	3	4	3	4	4	5	3	3	3	35
4	4	5	5	3	5	4	3	2	3	4	38
5	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	39
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
8	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
9	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	35
10	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	37
11	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	40
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	35
14	3	1	3	3	3	4	4	3	4	3	31
15	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	34
16	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	3	4	3	4	4	5	3	2	4	3	35
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	40
21	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	36
22	4	3	4	5	4	5	4	4	3	4	40
23	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	37
24	4	4	4	3	4	5	4	5	3	4	40
25	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38
29	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	43
32	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
33	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
34	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	41
35	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
36	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	40
37	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	43
38	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	45
39	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	45

40	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	39
41	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	33
42	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
44	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	43
45	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
46	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	41
47	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
48	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	43
49	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
50	5	4	3	4	3	3	4	4	4	4	38
51	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
52	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	47
53	5	3	4	3	2	3	3	5	4	3	35
54	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	43
55	4	2	2	3	2	2	3	3	3	4	28
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
57	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
58	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	47
59	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
60	4	4	5	3	4	3	3	3	3	4	36
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
62	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	44
63	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
64	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
65	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
68	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	34
69	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
71	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	46
72	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	43
73	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	44
74	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42
75	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	46
76	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	45
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
78	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
79	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
80	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	46

81	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
82	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
83	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
84	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	45
85	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	46
86	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	44
87	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	45
88	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
89	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	44
90	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
91	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
92	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	45
93	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	46
94	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
95	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	47
96	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	46
97	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
98	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48
99	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	43
100	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	45
101	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
102	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	44

NO	Nilai Bobot Pertanyaan Variabel Kepuasan Kerja										Jumlah Skor
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	
1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	34
3	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	41
4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	41
5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	40
6	4	5	4	3	5	4	5	4	4	4	42
7	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
8	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	37
9	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	35
10	4	4	3	3	4	3	3	4	4	5	37
11	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
12	2	4	3	3	4	3	4	3	4	4	34
13	2	3	3	4	3	3	3	2	3	1	27
14	4	3	3	2	3	3	1	3	2	4	28
15	3	2	3	2	3	3	3	3	2	4	28
16	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	44
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	40
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	39
21	4	4	3	5	4	4	3	4	5	4	40
22	3	4	4	5	3	2	3	4	4	4	36
23	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
24	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38
25	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	35
26	3	4	3	5	4	4	4	4	3	4	38
27	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38
28	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	39
29	2	3	4	4	4	4	5	4	4	4	38
30	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	37
31	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	38
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	3	4	4	4	4	3	5	4	3	4	38
34	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	38
35	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	39
36	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	39
37	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	40
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	43
41	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	37
42	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	36
43	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	42

44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	36
46	4	3	4	4	4	5	3	3	3	4	37
47	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
48	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	40
49	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
50	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	41
51	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	47
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
53	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
55	3	3	3	3	4	2	4	4	2	4	32
56	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
57	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
60	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	36
61	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42
62	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4	26
63	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
64	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	45
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
66	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
67	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	45
68	5	5	2	5	5	4	5	4	5	4	44
69	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
70	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
71	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	44
72	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
73	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
74	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
75	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	43
76	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
77	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	46
78	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	43
79	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	46
80	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	45
81	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	46
82	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	46
83	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	47
84	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43
85	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	44
86	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	43
87	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42
88	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	46
89	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	46

90	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	46
91	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	43
92	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	47
93	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
94	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42
95	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	47
96	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	47
97	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	45
98	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
99	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48
100	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
101	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	47
102	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	45

NO	Nilai Bobot Pertanyaan Variabel Kinerja Karyawan										Jumlah Skor
	Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	Y2.6	Y2.7	Y2.8	Y2.9	Y2.10	
1	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	43
2	3	4	3	2	4	3	3	4	3	4	33
3	5	4	4	5	4	4	4	3	5	4	42
4	4	3	4	4	5	4	5	2	5	4	40
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	3	4	3	4	4	4	3	2	3	4	34
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
10	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	37
11	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	41
12	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	37
13	4	4	4	3	4	5	4	5	3	4	40
14	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38
18	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
23	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
25	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	40
26	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	43
27	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	44
28	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	44
29	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	39
30	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	34
31	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	43
34	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
35	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	43
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	47
38	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
39	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	43
40	4	5	4	5	3	3	4	4	4	4	40
41	4	4	3	3	3	3	3	5	5	4	37
42	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
43	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	45
44	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	42

45	4	5	4	4	4	3	3	4	5	4	40
46	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	39
47	3	4	4	3	3	5	4	3	4	4	37
48	4	4	5	3	3	4	5	4	4	4	40
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	43
51	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	47
52	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
53	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
54	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	47
55	4	3	4	4	4	3	4	2	3	4	35
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
57	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
58	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
59	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
60	2	3	3	2	4	2	4	3	3	4	30
61	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	39
62	3	2	3	3	2	2	1	1	3	4	24
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
64	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
66	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	46
67	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	47
68	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
70	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
71	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48
72	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	43
73	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	43
74	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	43
75	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
76	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
77	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	47
78	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
79	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
80	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	47
81	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	43
82	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	43
83	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	43
84	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	47
85	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
86	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	47
87	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
88	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42
89	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	46
90	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	43

91	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48
92	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47
93	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	46
94	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42
95	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
97	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48
98	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
99	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
100	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	43
101	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
102	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	46

Lampiran

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

Keterangan		Nilai
Jenis Kelamin	Laki - Laki	1
	Wanita	2
Usia	19 - 35 Tahun	1
	35 - 50 Tahun	2
Pendidikan Terakhir	Sarjana (S1)	1
	Diploma	2
	SMA/SMK	3
Masa Kerja	1/2 Tahun	1
	3/7 Tahun	2
	8/15 Tahun	3

Identitas Responden				
No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja
1	1	1	1	2
2	2	2	3	2
3	2	1	1	1
4	2	1	3	2
5	1	2	3	2
6	1	2	1	3
7	2	1	1	2
8	1	2	3	2
9	1	2	3	2
10	2	1	2	2
11	1	1	3	1
12	1	1	2	2
13	1	2	1	3
14	2	2	2	3
15	1	1	2	1
16	1	2	1	3
17	1	1	1	2
18	1	1	1	2
19	1	2	2	3
20	1	2	1	3
21	1	1	2	3
22	1	2	2	3
23	1	2	2	3

24	2	1	2	2
25	2	2	2	3
26	2	2	1	3
27	2	2	2	3
28	2	1	3	2
29	2	1	3	1
30	1	2	2	3
31	2	2	1	3
32	1	2	3	2
33	1	2	3	2
34	1	2	1	3
35	2	1	2	2
36	1	1	3	1
37	2	1	3	1
38	1	1	3	2
39	2	1	3	1
40	1	1	3	2
41	2	1	3	1
42	2	2	1	3
43	1	2	1	3
44	1	1	2	3
45	1	1	3	3
46	1	1	3	3
47	1	2	2	3
48	1	1	2	1
49	1	1	3	2
50	1	1	3	1
51	1	1	2	2
52	1	2	3	3
53	1	2	2	3
54	1	2	3	3
55	2	1	1	2
56	2	2	3	3
57	1	1	1	2
58	1	1	3	2
59	2	1	2	2
60	2	1	3	2
61	2	1	2	2
62	2	1	3	2
63	1	1	3	1
64	2	1	2	2
65	1	2	1	3
66	2	2	3	2

67	1	2	3	3
68	1	1	1	3
69	2	2	3	3
70	1	2	1	3
71	2	2	1	3
72	2	2	2	3
73	2	1	1	2
74	1	2	1	3
75	2	1	2	2
76	1	2	1	3
77	1	2	2	3
78	2	1	3	2
79	1	1	3	2
80	1	2	1	3
81	1	1	1	2
82	2	1	3	1
83	1	1	3	1
84	2	1	3	1
85	1	1	3	2
86	2	1	2	1
87	1	2	1	3
88	1	2	3	3
89	2	1	3	1
90	1	1	3	2
91	1	1	3	1
92	1	1	2	3
93	1	1	3	1
94	2	1	1	2
95	2	1	3	1
96	2	1	3	1
97	2	1	1	3
98	2	1	2	1
99	2	1	3	2
100	2	1	3	2
101	1	2	1	3
102	2	1	3	1

Lampiran 1

PENGOLAHAN DATA

Uji Validitas

Path Analysis

Path Coefficients

	Budaya_Organisasi	Kepuasan_Kerja	Kinerja_Karyawan	Kualitas Kehidupan Kerja
Budaya_Organisasi		0,071	0,208	
Kepuasan_Kerja			0,762	
Kinerja_Karyawan				
Kualitas Kehidupan Kerja		0,476	-0,244	

Indirect Effect

Total Indirect Effects

	Budaya_Organisasi	Kepuasan_Kerja	Kinerja_Karyawan	Kualitas Kehidupan Kerja
Budaya_Organisasi			0,054	
Kepuasan_Kerja				
Kinerja_Karyawan				
Kualitas Kehidupan Kerja			0,363	

Specific Indirect Effects

	Specific Indirect Effects
Budaya_Organisasi -> Kepuasan_Kerja -> Kinerja_Karyawan	0,054
Kualitas Kehidupan Kerja -> Kepuasan_Kerja -> Kinerja_Karyawan	0,363

Total Effect

Total Effects

	Budaya_Organisasi	Kepuasan_Kerja	Kinerja_Karyawan	Kualitas Kehidupan Kerja
Budaya_Organisasi		0,071	0,262	
Kepuasan_Kerja			0,762	
Kinerja_Karyawan				
Kualitas Kehidupan Kerja		0,476	0,119	

Outer Loadings

Outer Loadings

	Budaya_Organisasi	Kepuasan_Kerja	Kinerja_Karyawan	Kualitas Kehidupan Kerja
X1.10	0,727			
X1.2	0,763			
X1.3	0,728			
X1.4	0,745			
X1.5	0,769			
X1.6	0,767			
X1.7	0,743			
X1.8	0,769			
X1.9	0,737			
X2.1				0,730
X2.10				0,770
X2.2				0,771
X2.3				0,749
X2.4				0,729
X2.5				0,717
X2.6				0,731
X2.7				0,706
X2.8				0,705
X2.9				0,751
Y1.1		0,731		

Y1.1		0,731		
Y1.10		0,776		
Y1.2		0,756		
Y1.3		0,760		
Y1.4		0,755		
Y1.5		0,775		
Y1.6		0,724		
Y1.7		0,755		
Y1.8		0,790		
Y1.9		0,741		
Y2.1			0,760	
Y2.10			0,800	
Y2.2			0,767	
Y2.3			0,753	
Y2.4			0,762	
Y2.5			0,763	
Y2.6			0,729	
Y2.7			0,748	
Y2.8			0,711	
Y2.9			0,757	
X1.1	0,766			

R-Square

R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan_Kerja	0,291	0,276
Kinerja_Karyawan	0,549	0,535

F-Square

f Square

	Budaya_Organisasi	Kepuasan_Kerja	Kinerja_Karyawan	Kualitas Kehidupan Kerja
Budaya_Organisasi		0,002	0,024	
Kepuasan_Kerja			0,915	
Kinerja_Karyawan				
Kualitas Kehidupan Kerja		0,079	0,030	

Construct Reliability and Validity

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya_Organisasi	0,915	0,922	0,928	0,565
Kepuasan_Kerja	0,917	0,918	0,930	0,573
Kinerja_Karyawan	0,916	0,919	0,930	0,570
Kualitas Kehidupan Kerja	0,907	0,913	0,922	0,542

Descriminant Validity

Fornell-Larcker Criterion

	Budaya_Organisasi	Kepuasan_Kerja	Kinerja_Karyawan	Kualitas Kehidupan Kerja
Budaya_Organisasi	0,752			
Kepuasan_Kerja	0,484	0,757		
Kinerja_Karyawan	0,365	0,732	0,755	
Kualitas Kehidupan Kerja	0,868	0,538	0,346	0,736

Uji Hipotetis

Path Coefficients (*Mean, STDEV, T-Values*)

Direct Effect

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

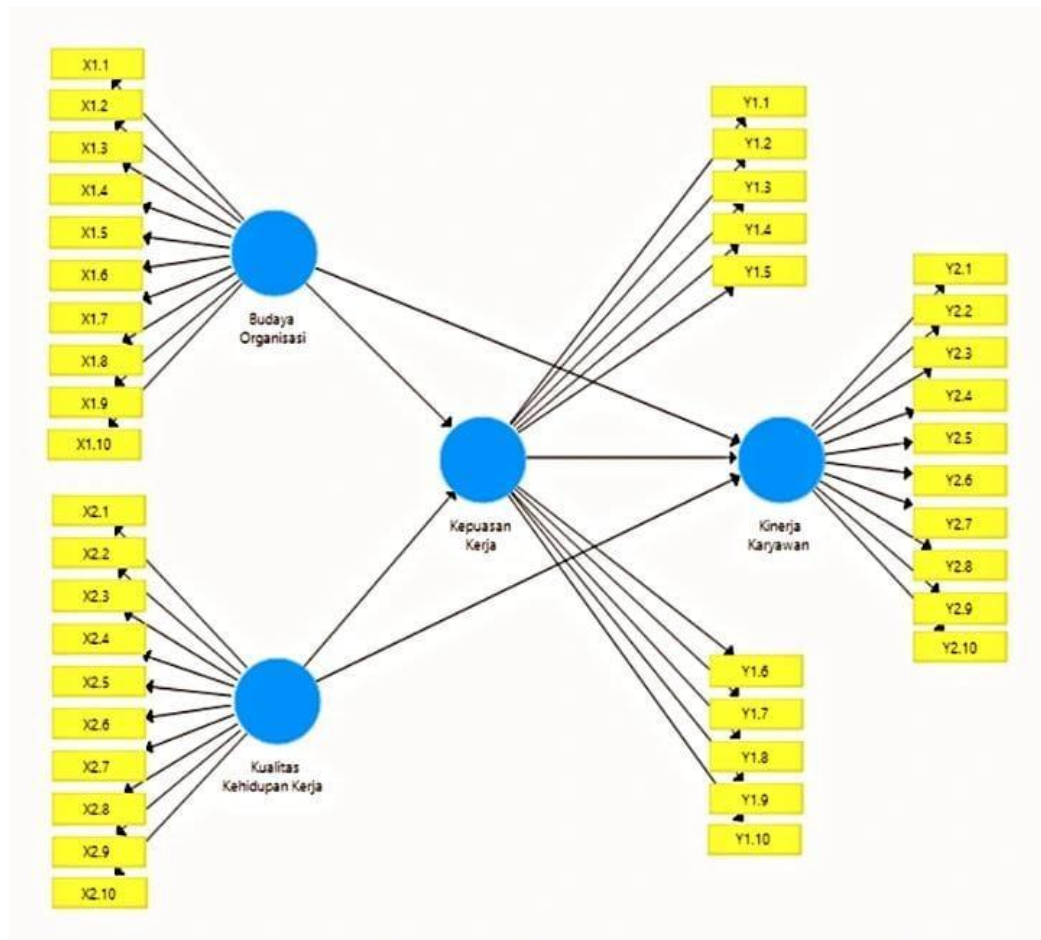
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya_Organisasi -> Kepuasan_Kerja	0,071	0,274	0,066	1,976	0,046
Budaya_Organisasi -> Kinerja_Karyawan	0,208	0,148	0,090	2,307	0,027
Kepuasan_Kerja -> Kinerja_Karyawan	0,762	0,800	0,064	11,951	0,000
Kualitas Kehidupan Kerja -> Kepuasan_Kerja	0,476	0,457	0,091	5,214	0,001
Kualitas Kehidupan Kerja -> Kinerja_Karyawan	-0,244	-0,200	0,101	2,429	0,023

Specifict Indirect Effect

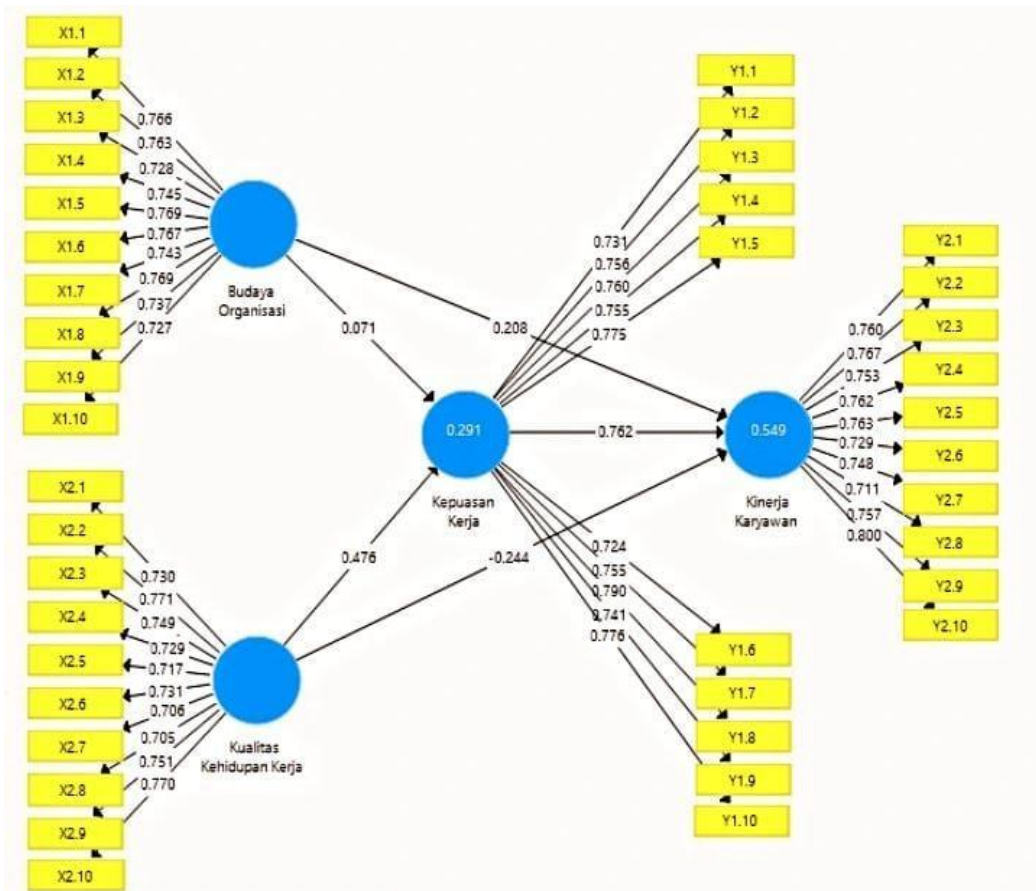
Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya_Organisasi -> Kepuasan_Kerja -> Kinerja_Karyawan	0,054	0,258	0,045	1,895	0,049
Kualitas Kehidupan Kerja -> Kepuasan_Kerja -> Kinerja_Karyawan	0,363	0,367	0,087	4,189	0,002

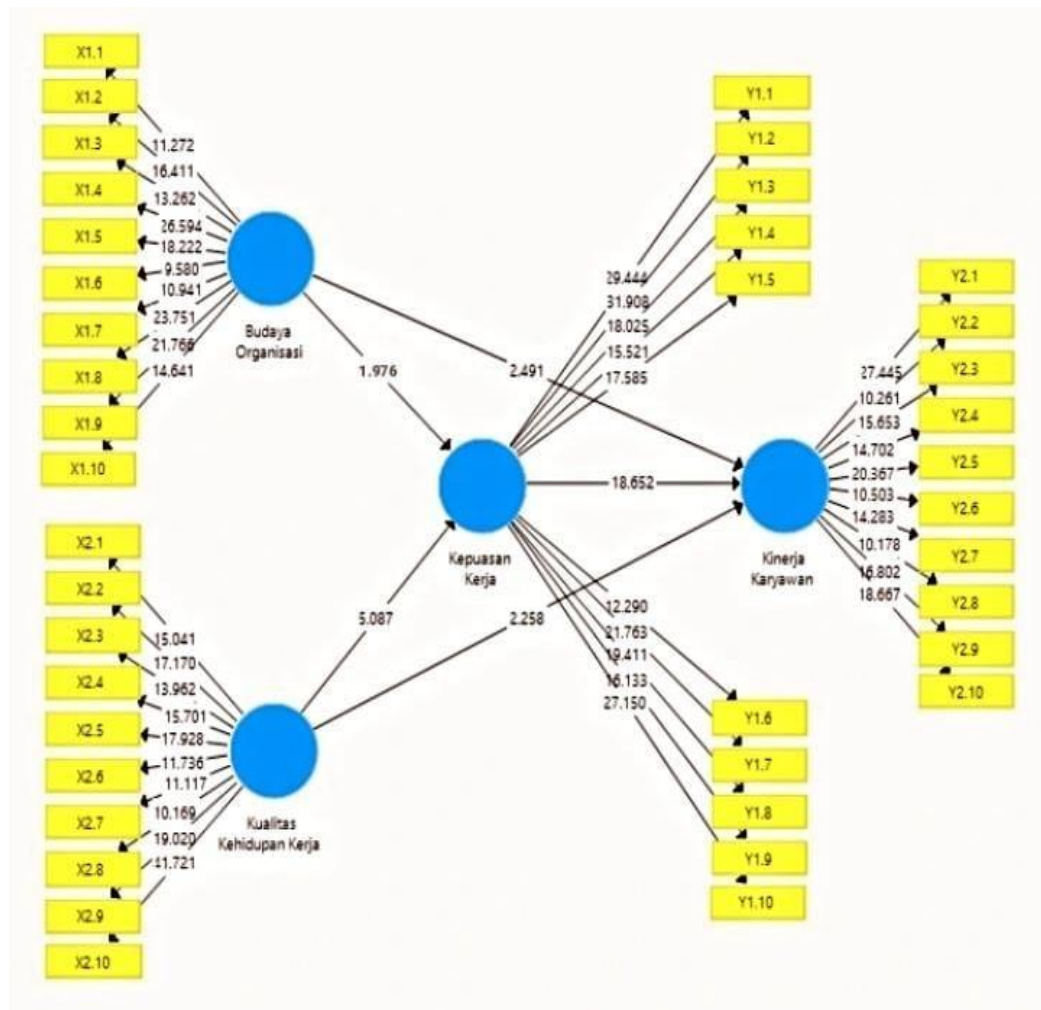
Konstruksi Desain Variabel



Konstruksi Desain Algorithm

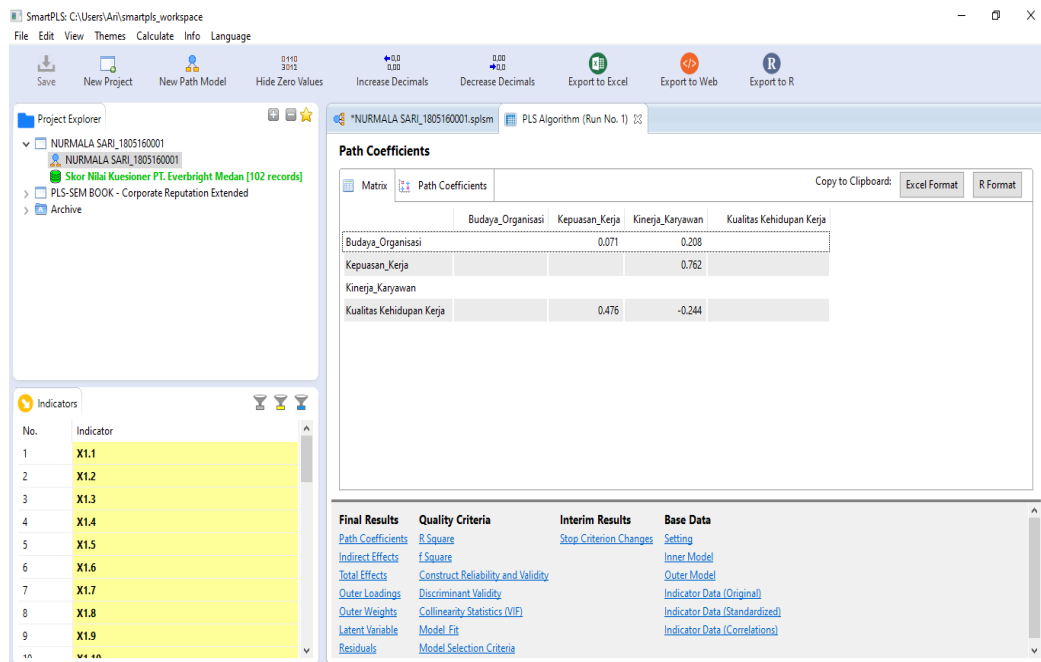


Konstruksi Desain Bootstrapping

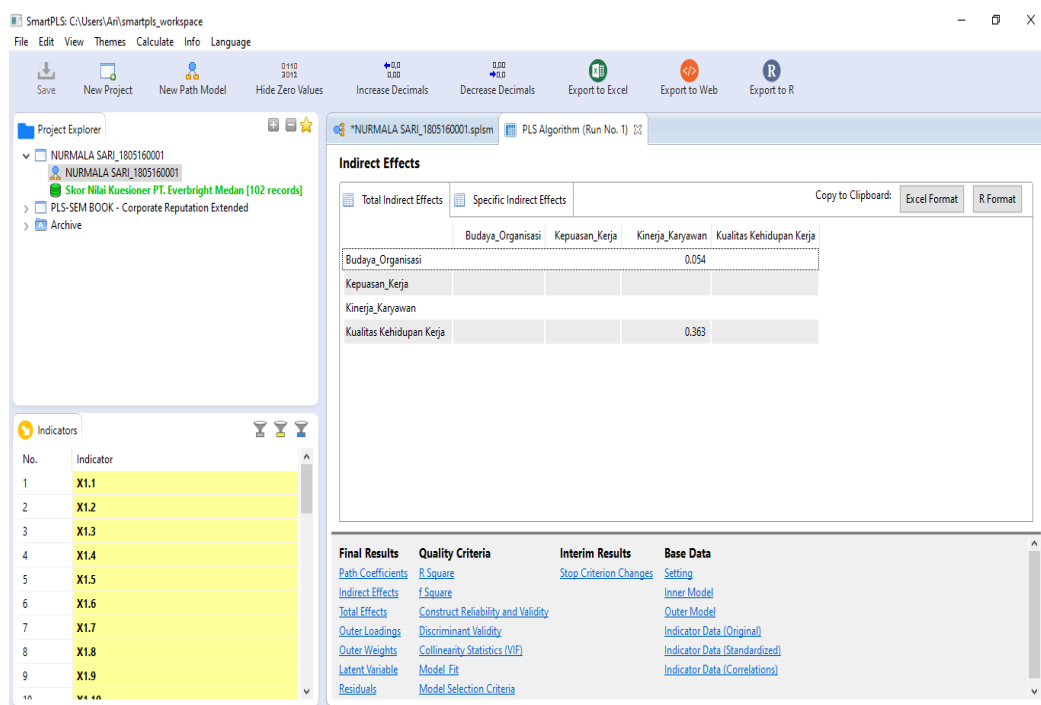


Lampiran 2

Path Coefficient



Indirect Effect



SmartPLS: C:\Users\An\smartpls_workspace

File Edit View Themes Calculate Info Language

Save New Project New Path Model Hide Zero Values Increase Decimals Decrease Decimals Export to Excel Export to Web Export to R

Project Explorer

- NURMALA SARI_1805160001
 - NURMALA SARI_1805160001
 - Skor Nilai Kuesioner PT. Everbright Medan [102 records]
 - PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
 - Archive

Indicators

No.	Indicator
1	X1.1
2	X1.2
3	X1.3
4	X1.4
5	X1.5
6	X1.6
7	X1.7
8	X1.8
9	X1.9

PLS Algorithm (Run No. 1)

Indirect Effects

Total Indirect Effects Specific Indirect Effects Copy to Clipboard: Excel Format R Format

Specific Indirect Effects	
Budaya_Organisasi -> Kepuasan_Kerja -> Kinerja_Karyawan	0.054
Kualitas Kehidupan Kerja -> Kepuasan_Kerja -> Kinerja_Karyawan	0.363

Final Results	Quality Criteria	Interim Results	Base Data
Path Coefficients	R Square	Stop Criterion Changes	Setting
Indirect Effects	f Square		Inner Model
Total Effects	Construct Reliability and Validity		Outer Model
Outer Loadings	Discriminant Validity		Indicator Data (Original)
Outer Weights	Collinearity Statistics (VIF)		Indicator Data (Standardized)
Latent Variable	Model Fit		Indicator Data (Correlations)
Residuals	Model Selection Criteria		

Total Effect

SmartPLS: C:\Users\An\smartpls_workspace

File Edit View Themes Calculate Info Language

Save New Project New Path Model Hide Zero Values Increase Decimals Decrease Decimals Export to Excel Export to Web Export to R

Project Explorer

- NURMALA SARI_1805160001
 - NURMALA SARI_1805160001
 - Skor Nilai Kuesioner PT. Everbright Medan [102 records]
 - PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
 - Archive

Indicators

No.	Indicator
1	X1.1
2	X1.2
3	X1.3
4	X1.4
5	X1.5
6	X1.6
7	X1.7
8	X1.8
9	X1.9

PLS Algorithm (Run No. 1)

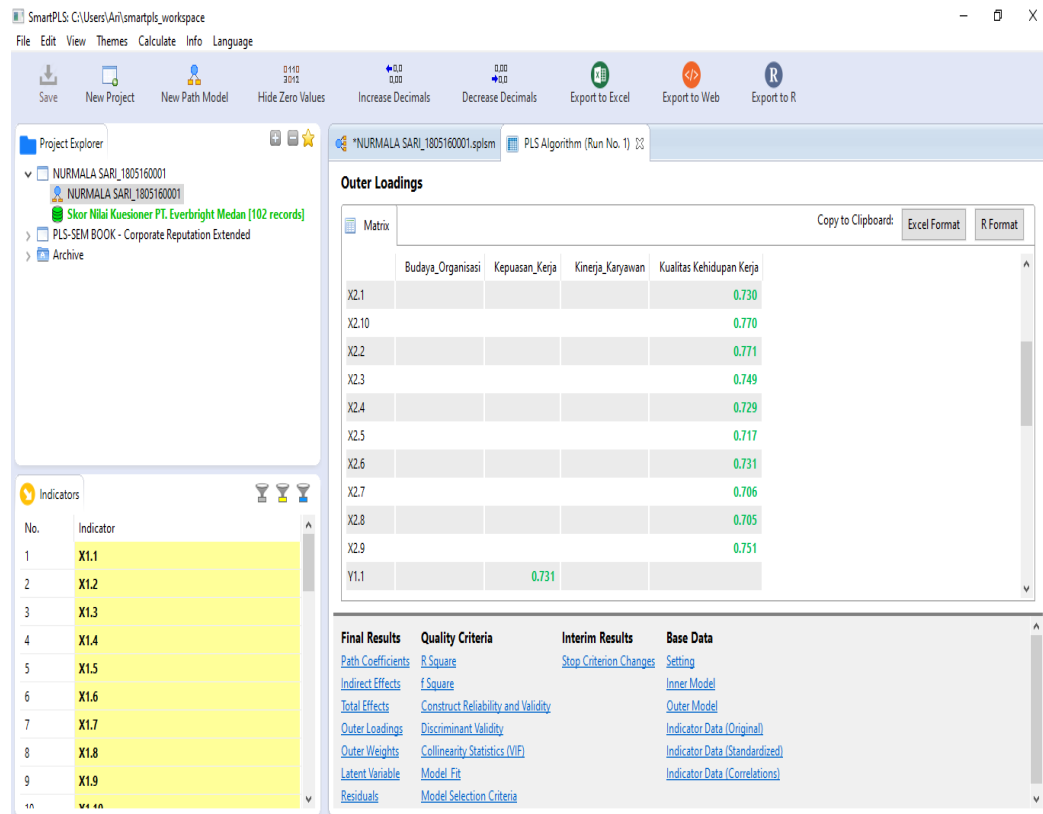
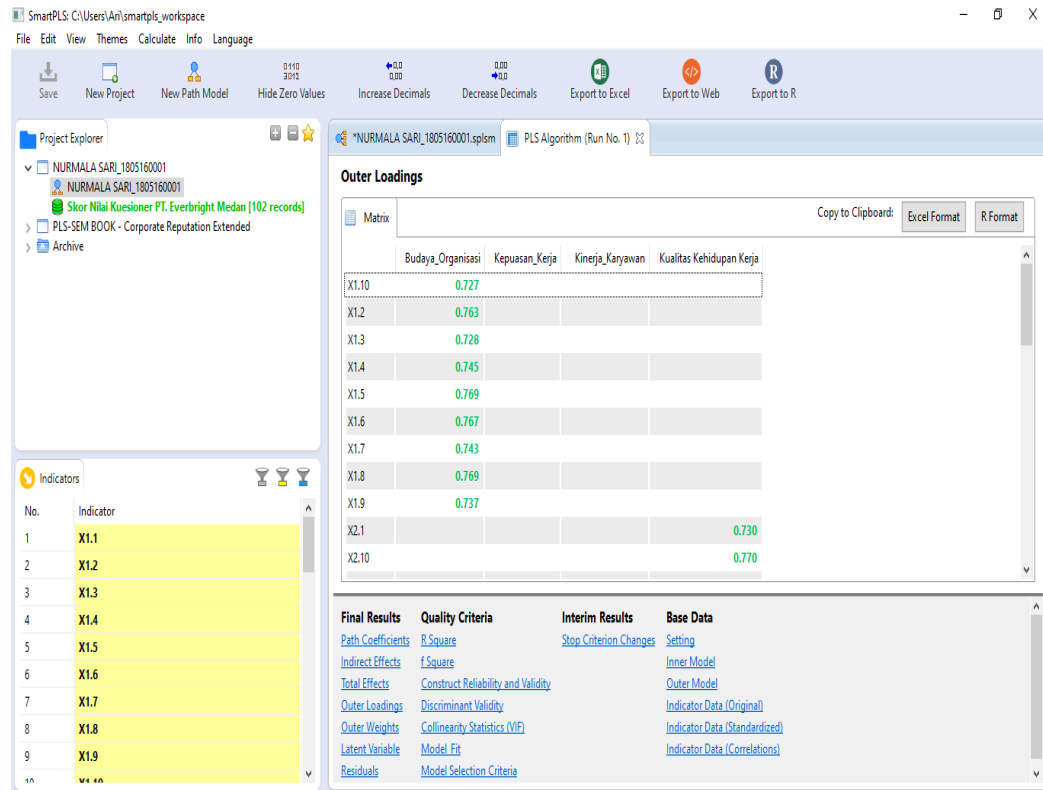
Total Effects

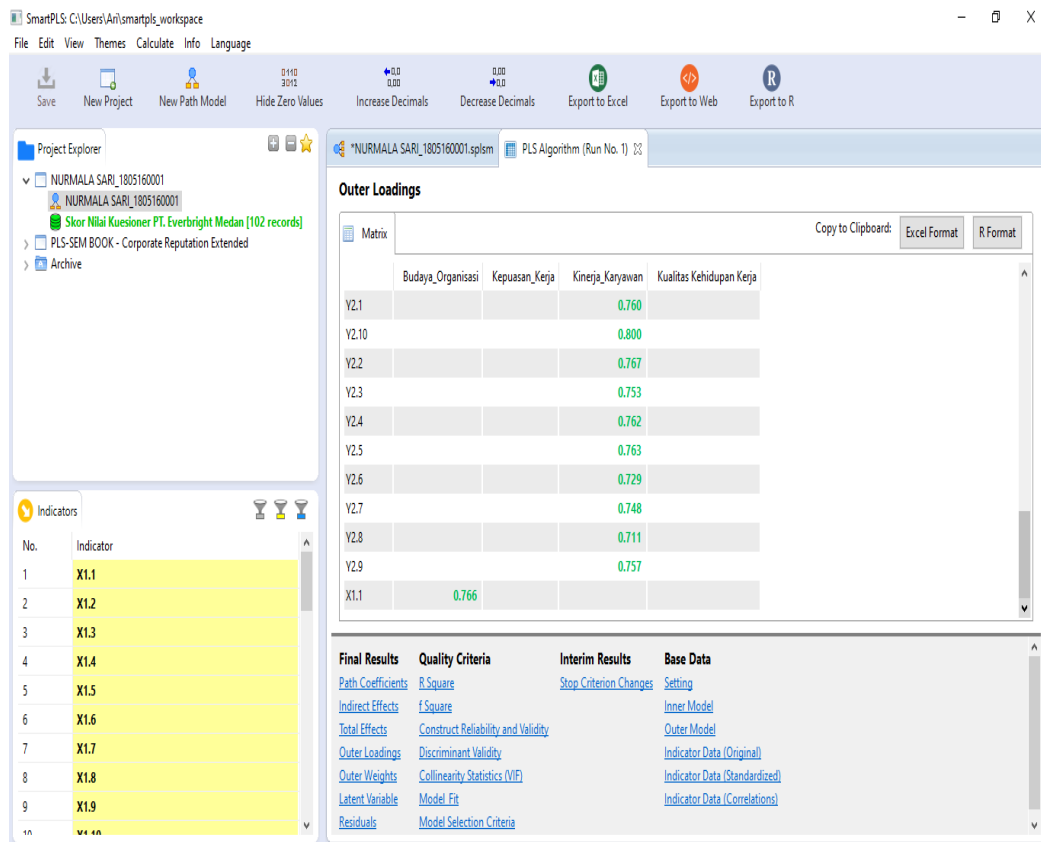
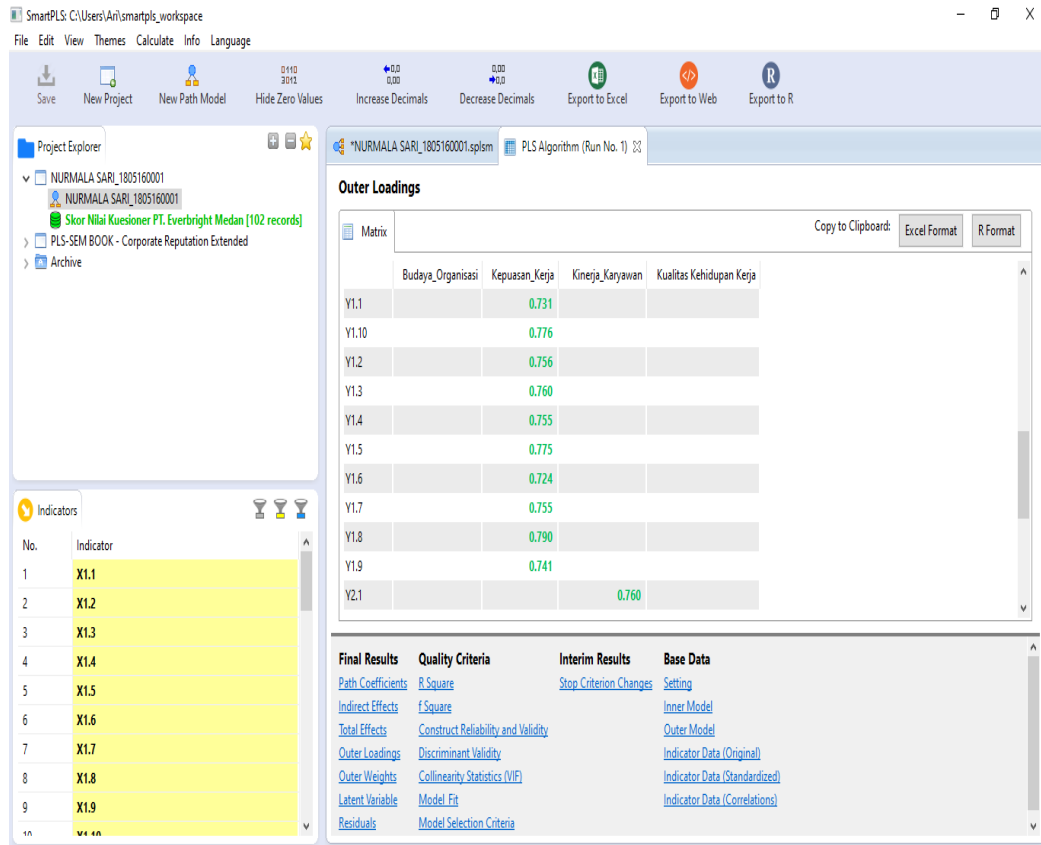
Matrix Copy to Clipboard: Excel Format R Format

	Budaya_Organisasi	Kepuasan_Kerja	Kinerja_Karyawan	Kualitas Kehidupan Kerja
Budaya_Organisasi		0.071	0.262	
Kepuasan_Kerja			0.762	
Kinerja_Karyawan				
Kualitas Kehidupan Kerja		0.476	0.119	

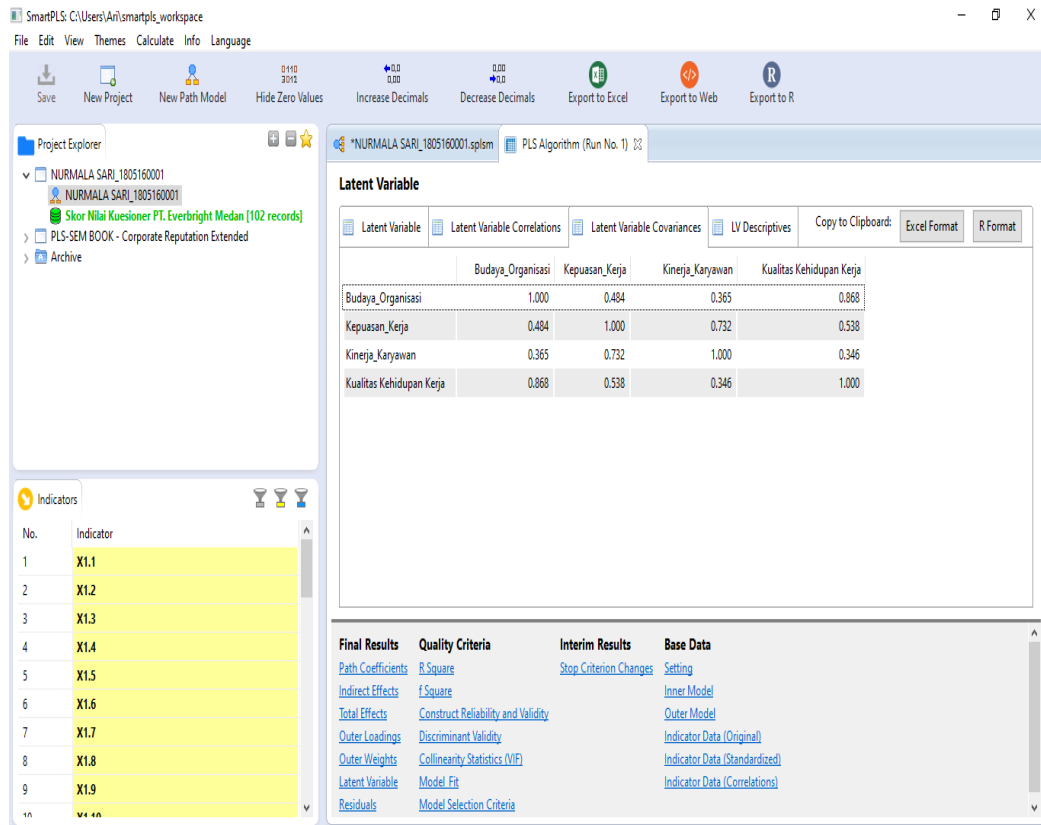
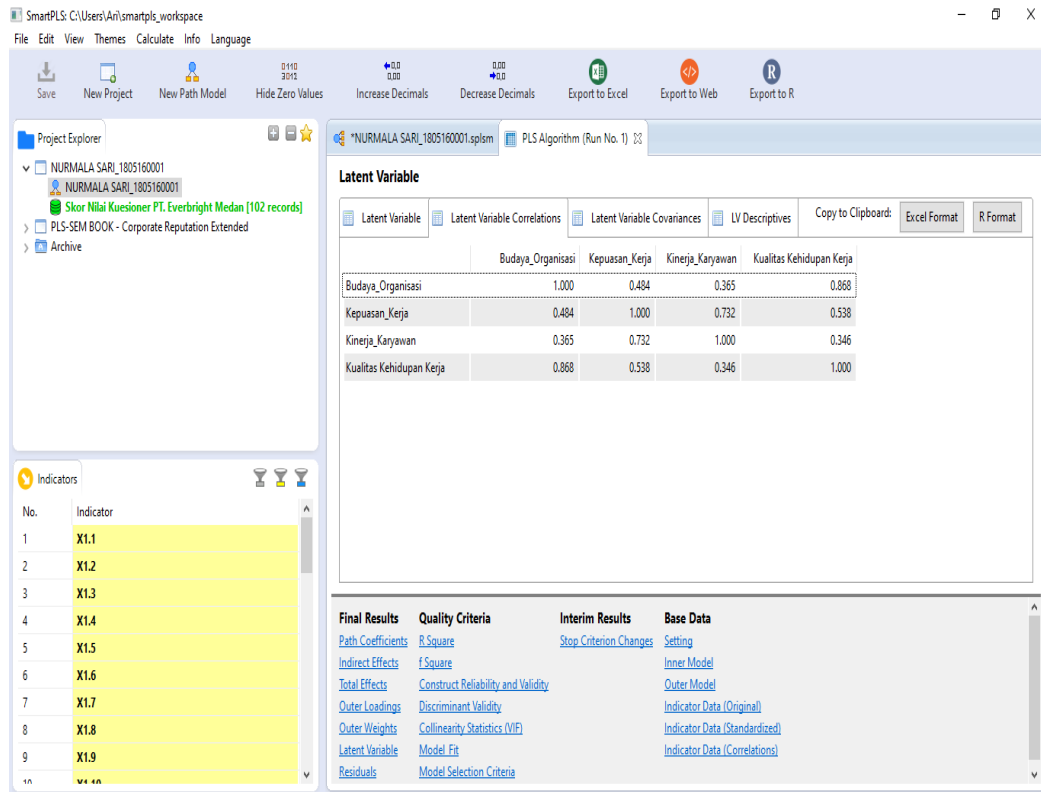
Final Results	Quality Criteria	Interim Results	Base Data
Path Coefficients	R Square	Stop Criterion Changes	Setting
Indirect Effects	f Square		Inner Model
Total Effects	Construct Reliability and Validity		Outer Model
Outer Loadings	Discriminant Validity		Indicator Data (Original)
Outer Weights	Collinearity Statistics (VIF)		Indicator Data (Standardized)
Latent Variable	Model Fit		Indicator Data (Correlations)
Residuals	Model Selection Criteria		

Outer Loadings

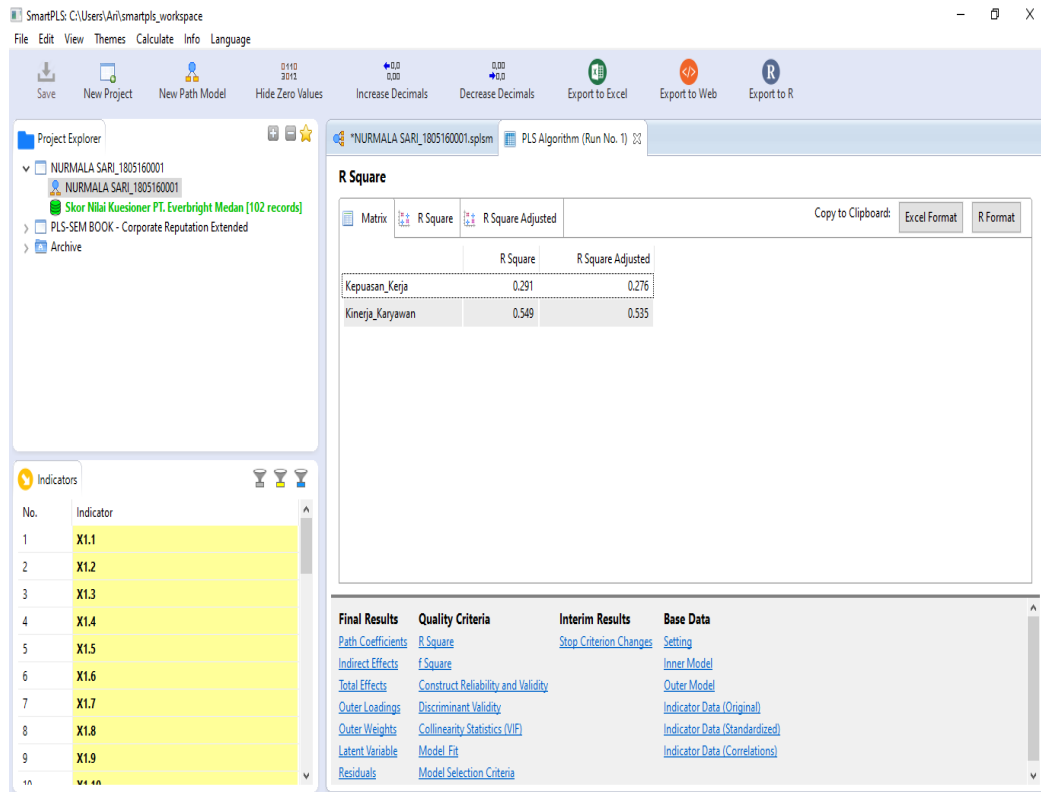




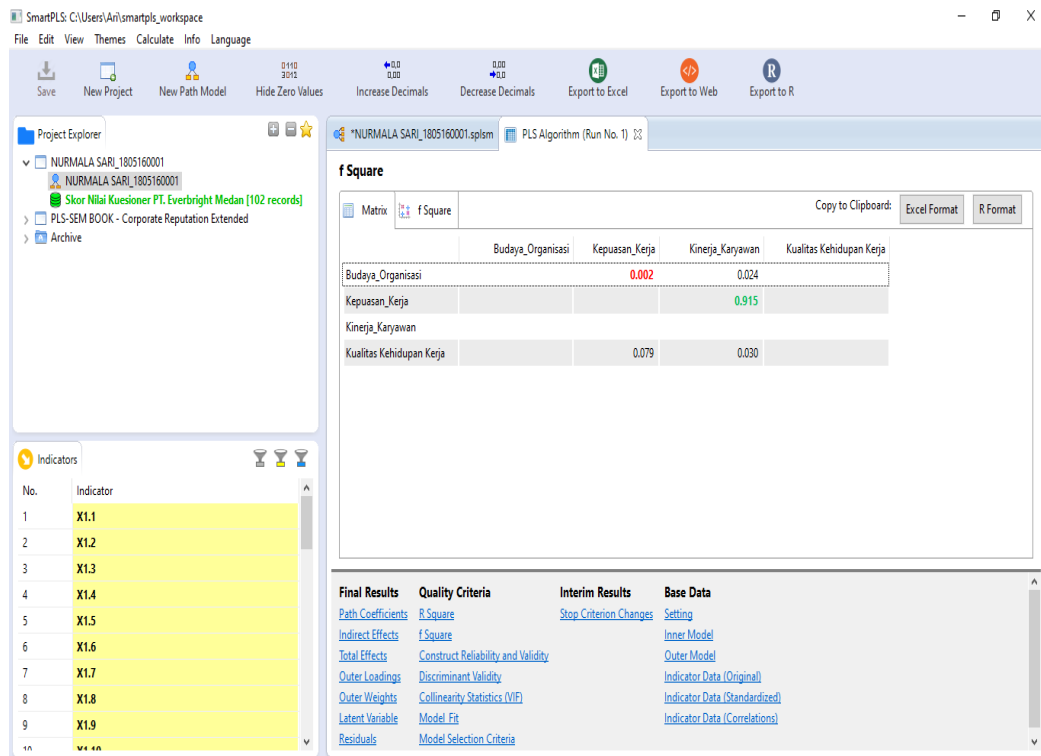
Latent Variable



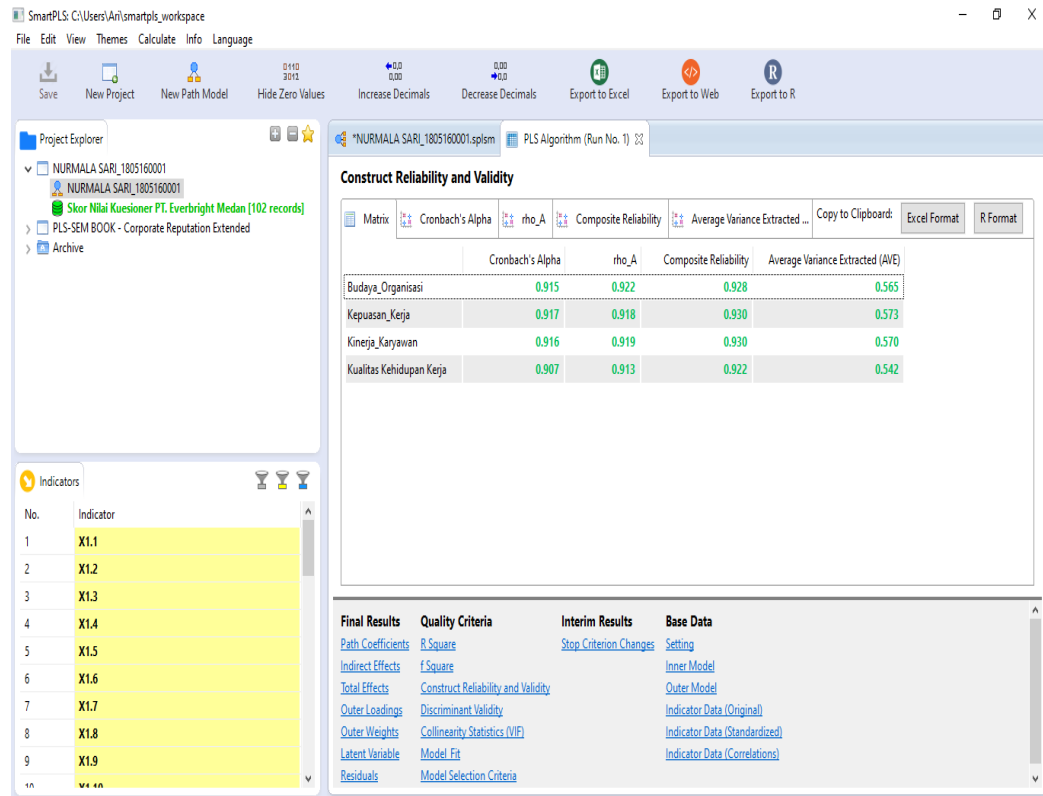
R - Square



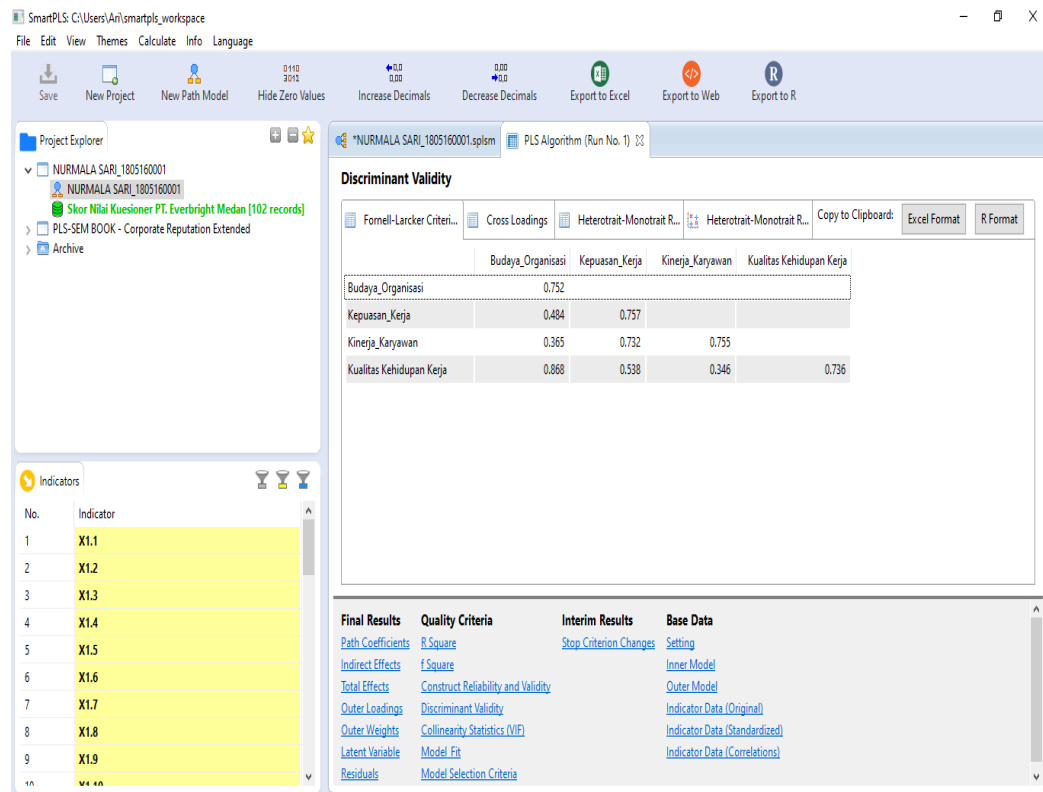
F - Square



Construct Reliability and Validity



Discriminant Validity



Dicriminant Validity (Cross Loadings)

SmartPLS: C:\Users\An\smartpls_workspace

File Edit View Themes Calculate Info Language

Save New Project New Path Model Hide Zero Values Increase Decimals Decrease Decimals Export to Excel Export to Web Export to R

Project Explorer

- NURMALA SARI_1805160001
 - NURMALA SARI_1805160001
 - Skor Nilai Kuesioner PT. Everbright Medan [102 records]
 - PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
 - Archive

Indicators

No.	Indicator
1	X1.1
2	X1.2
3	X1.3
4	X1.4
5	X1.5
6	X1.6
7	X1.7
8	X1.8
9	X1.9
10	X1.10

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criteri... Cross Loadings Heterotrait-Monotrait R... Heterotrait-Monotrait R... Copy to Clipboard: Excel Format R Format

	Budaya_Organisasi	Kepuasan_Kerja	Kinerja_Karyawan	Kualitas Kehidupan Kerja
X1.10	0.727	0.330	0.259	0.591
X1.2	0.763	0.530	0.266	0.659
X1.3	0.728	0.331	0.282	0.647
X1.4	0.745	0.306	0.194	0.632
X1.5	0.769	0.327	0.257	0.676
X1.6	0.767	0.274	0.261	0.602
X1.7	0.743	0.246	0.226	0.613
X1.8	0.769	0.413	0.376	0.693
X1.9	0.737	0.379	0.303	0.705
X2.1	0.582	0.413	0.246	0.730
X2.10	0.668	0.390	0.277	0.770

Final Results Quality Criteria Interim Results Base Data

[Path Coefficients](#) [R Square](#) [Stop Criterion Changes](#) [Setting](#)

[Indirect Effects](#) [f Square](#) [Inner Model](#)

[Total Effects](#) [Construct Reliability and Validity](#) [Outer Model](#)

[Outer Loadings](#) [Discriminant Validity](#) [Indicator Data \(Original\)](#)

[Outer Weights](#) [Collinearity Statistics \(VIF\)](#) [Indicator Data \(Standardized\)](#)

[Latent Variable](#) [Model Fit](#) [Indicator Data \(Correlations\)](#)

[Residuals](#) [Model Selection Criteria](#)

SmartPLS: C:\Users\An\smartpls_workspace

File Edit View Themes Calculate Info Language

Save New Project New Path Model Hide Zero Values Increase Decimals Decrease Decimals Export to Excel Export to Web Export to R

Project Explorer

- NURMALA SARI_1805160001
 - NURMALA SARI_1805160001
 - Skor Nilai Kuesioner PT. Everbright Medan [102 records]
 - PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
 - Archive

Indicators

No.	Indicator
1	X1.1
2	X1.2
3	X1.3
4	X1.4
5	X1.5
6	X1.6
7	X1.7
8	X1.8
9	X1.9
10	X1.10

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criteri... Cross Loadings Heterotrait-Monotrait R... Heterotrait-Monotrait R... Copy to Clipboard: Excel Format R Format

	Budaya_Organisasi	Kepuasan_Kerja	Kinerja_Karyawan	Kualitas Kehidupan Kerja
X2.1	0.582	0.413	0.246	0.730
X2.10	0.668	0.390	0.277	0.770
X2.2	0.672	0.563	0.282	0.771
X2.3	0.657	0.397	0.300	0.749
X2.4	0.614	0.354	0.178	0.729
X2.5	0.696	0.326	0.195	0.717
X2.6	0.621	0.311	0.265	0.731
X2.7	0.627	0.293	0.219	0.706
X2.8	0.633	0.413	0.323	0.705
X2.9	0.628	0.397	0.220	0.751
Y1.1	0.293	0.731	0.449	0.361

Final Results Quality Criteria Interim Results Base Data

[Path Coefficients](#) [R Square](#) [Stop Criterion Changes](#) [Setting](#)

[Indirect Effects](#) [f Square](#) [Inner Model](#)

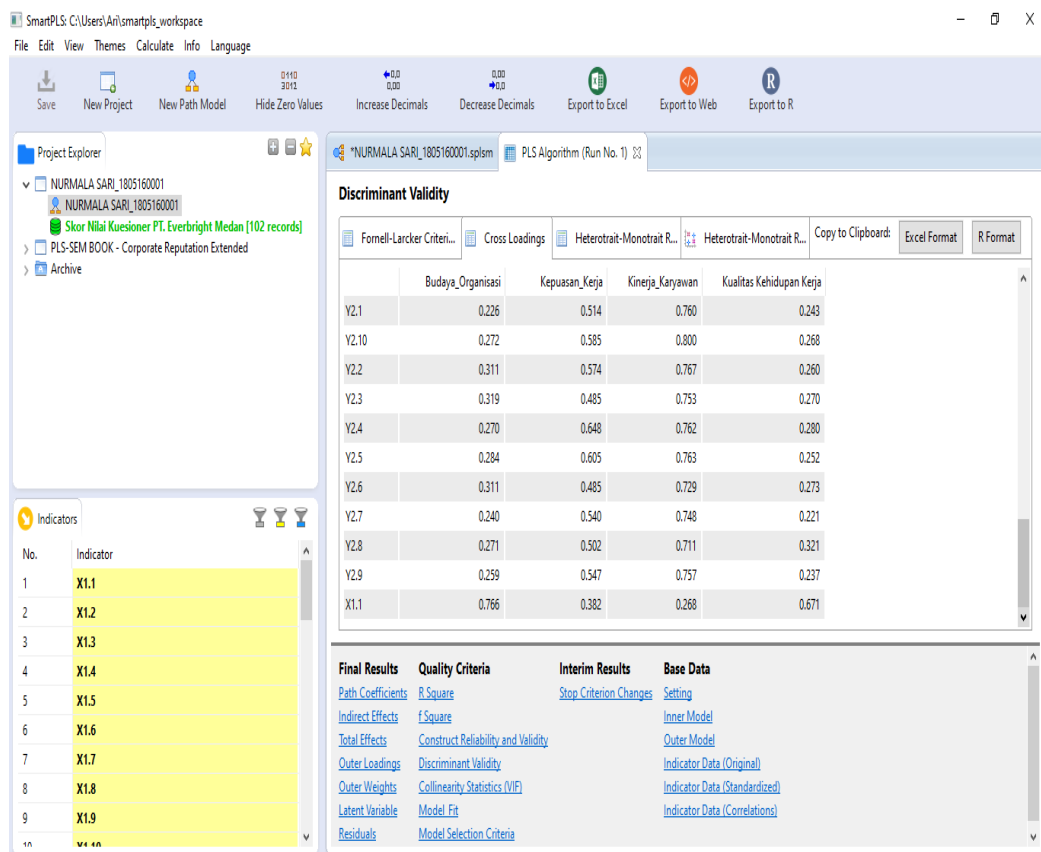
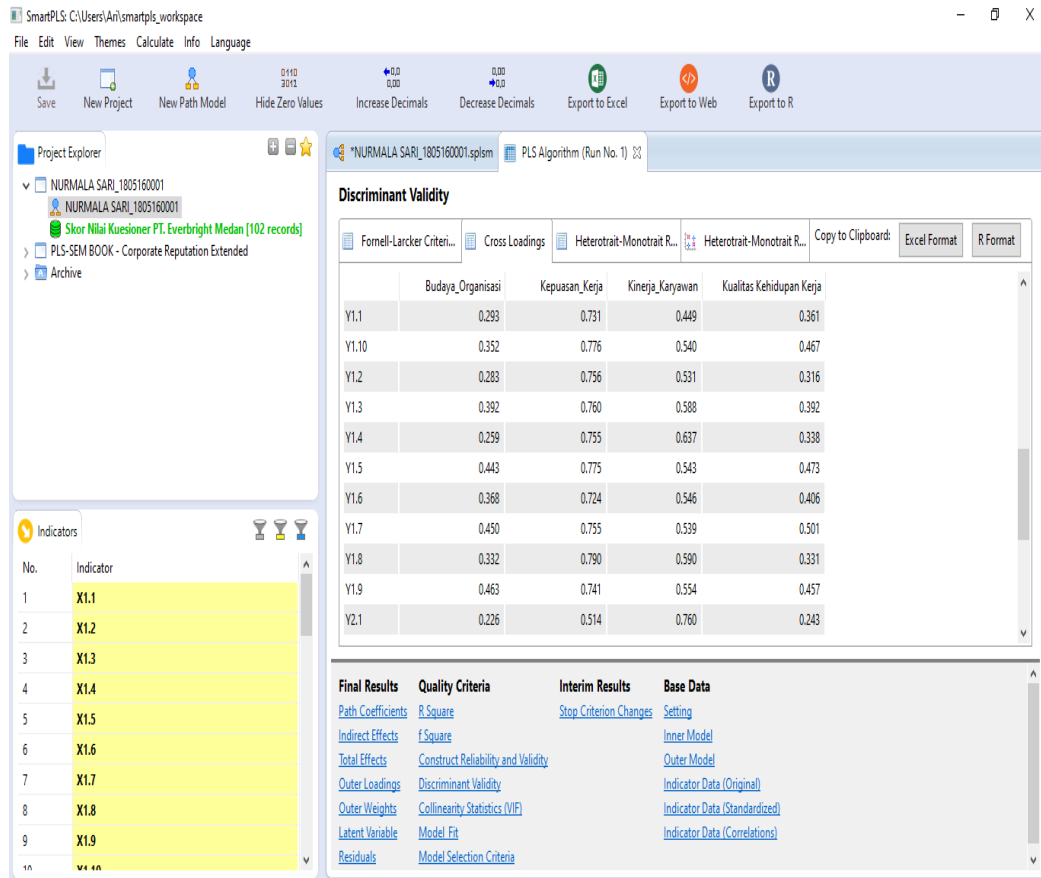
[Total Effects](#) [Construct Reliability and Validity](#) [Outer Model](#)

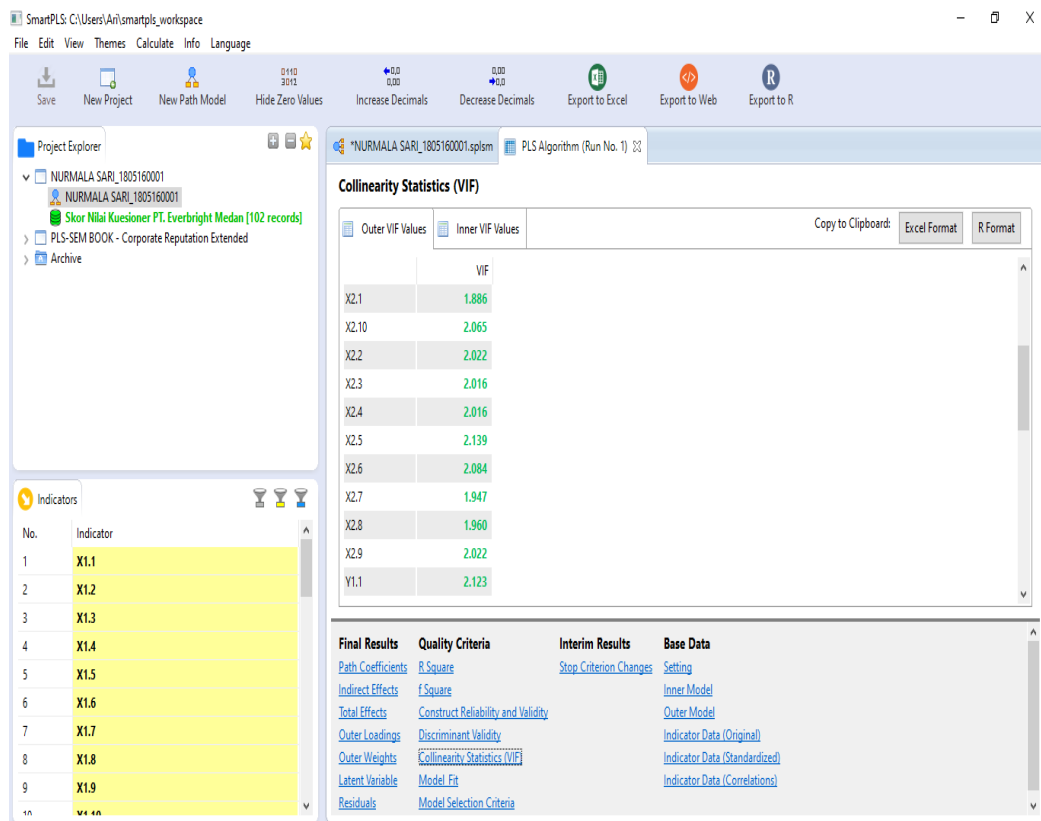
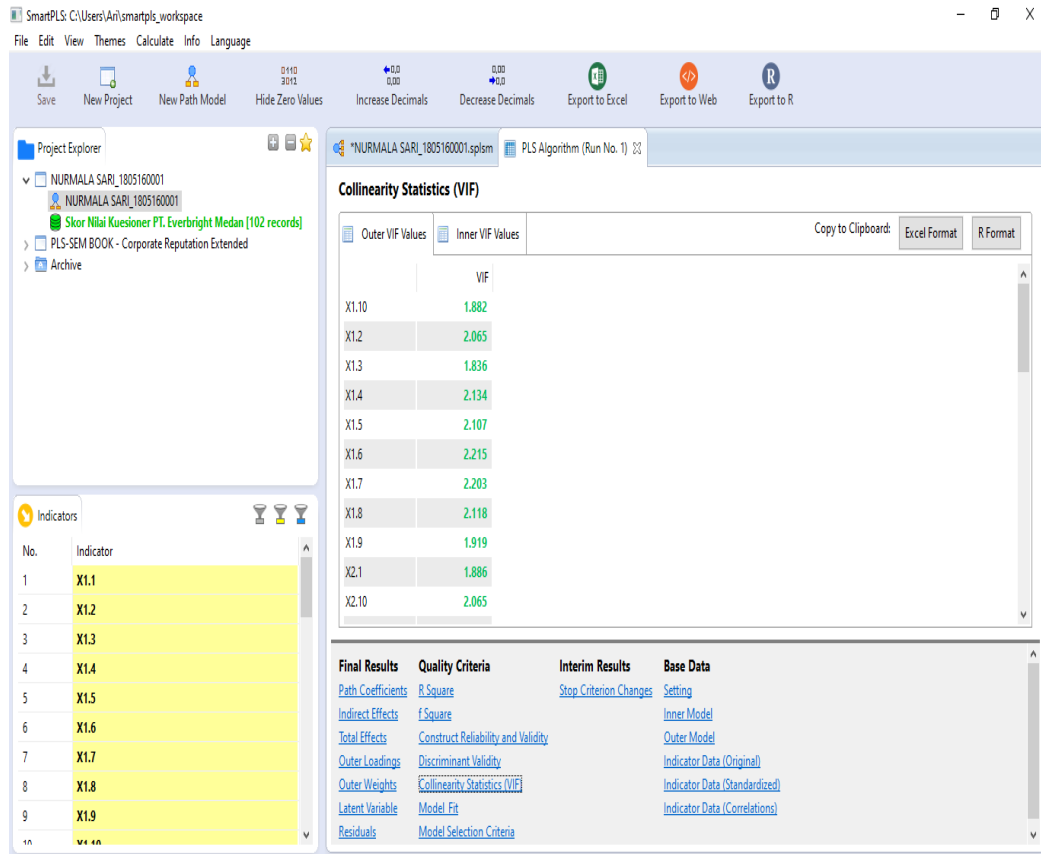
[Outer Loadings](#) [Discriminant Validity](#) [Indicator Data \(Original\)](#)

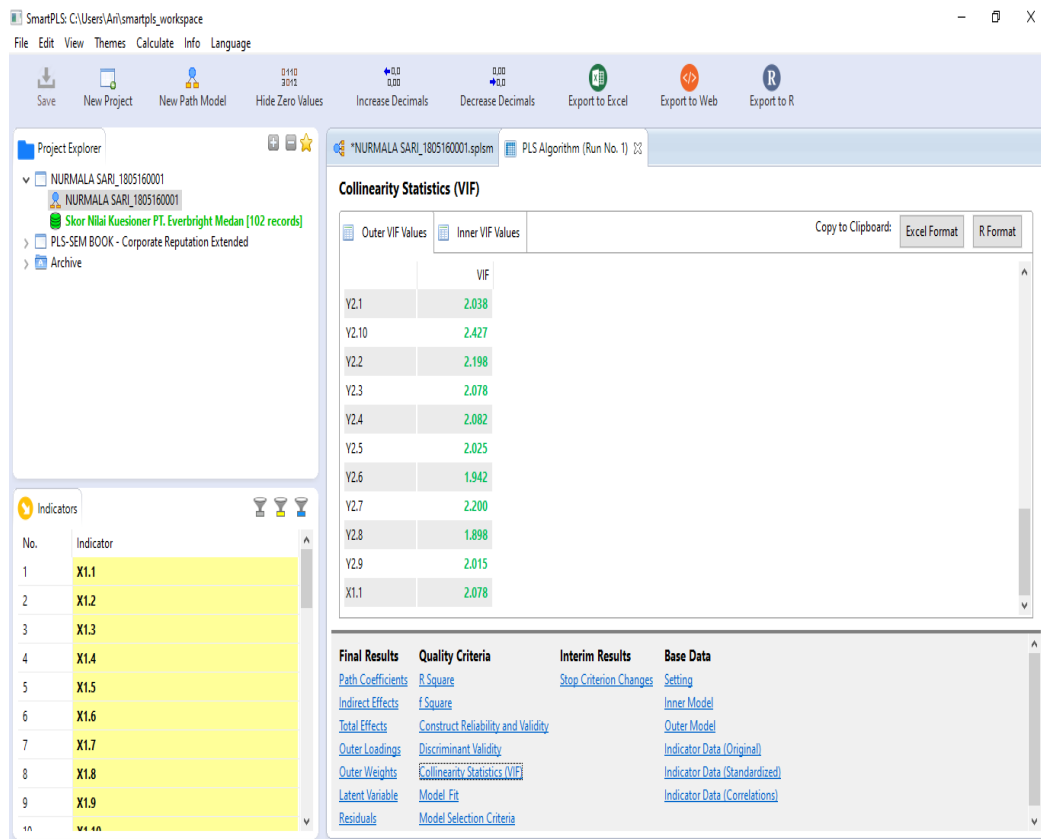
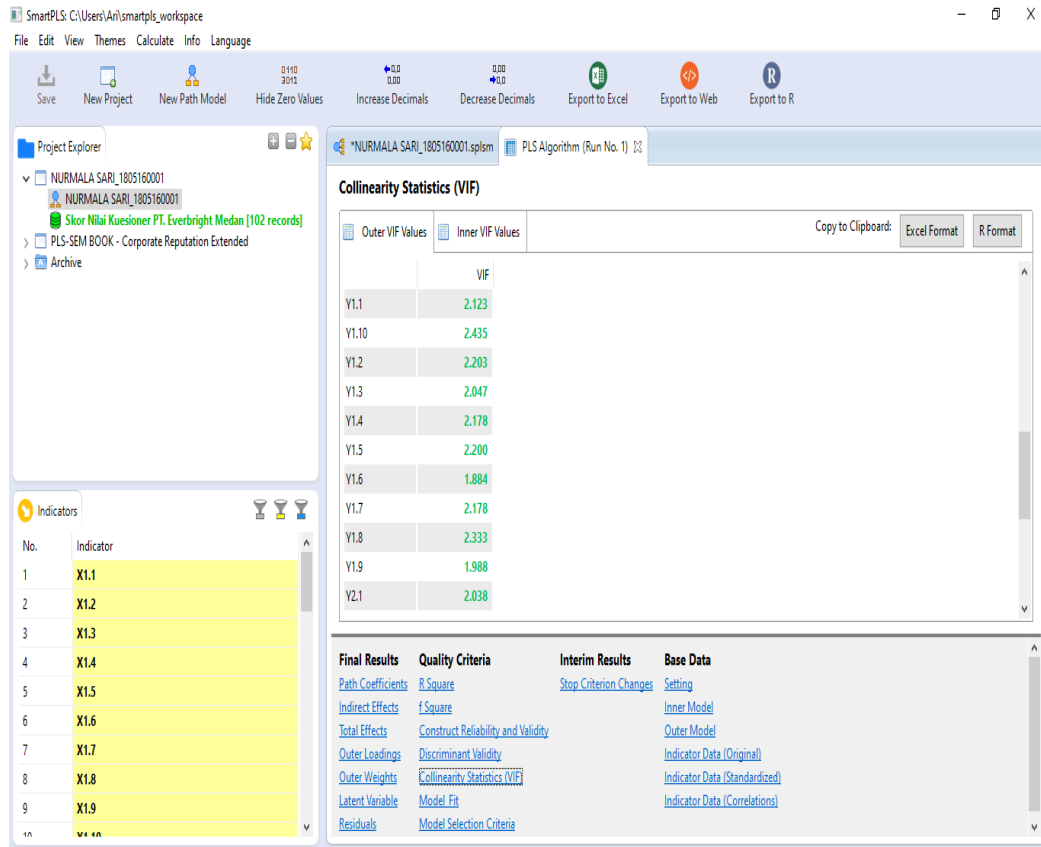
[Outer Weights](#) [Collinearity Statistics \(VIF\)](#) [Indicator Data \(Standardized\)](#)

[Latent Variable](#) [Model Fit](#) [Indicator Data \(Correlations\)](#)

[Residuals](#) [Model Selection Criteria](#)







DATA RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Nurmala Sari
NPM : 1805160001
Tempat dan tanggal lahir : Rengas Pulau, 29 September 2000
Jenis kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Jl. Jala Lingkungan-19

Nama Orang Tua

Nama Ayah : Budianto
Nama Ibu : Rustinah
Alamat : Jl. Jala Lingkungan - 19

Pendidikan Formal

1. SD Swasta Budi Agung
Tamat Tahun 2012
2. MTS Darul Ulum Budi Agung
Tamat Tahun 2015
3. SMK-BM Sinar Husni Helvetia Medan
Tamat Tahun 2018
4. Tahun 2018-2022 tercatat sebagai Mahasiswa pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, 18 Juli 2022

Hormat Saya,



Nurmala Sari



MSU

ntas | Terpercaya

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

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

Nomor : 362 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2022
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 20 Rajab 1443 H
21 Februari 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Everbright
Jln.Binjai Kp.Lalang Paya Geli Kec.Sunggal
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 skripsi 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 : Nurmalia Sari
Npm : 1805160001
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Dimediasi Oleh Kualitas Kehidupan Kerja (Studi Kasus Pada PT. Everbright)

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Pertiagal



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

Nomor : 1083/IL3-AU/UMSU-05/F/2022
Lamp. : -
Hal : MENYELESAIKAN RISET

Medan, 17 Syawal 1443 H
18 Mei 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Everbright
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 Skripsi 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 : **Nurmala Sari**
N P M : **1805160001**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Dimediasi Oleh Kinerja Karyawan Pada PT. Everbright Medan**

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

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



SURAT KETERANGAN
No. 25/Personel-E/VIII/2022

Lampiran : -
Perihal : Surat Selesai Melaksanakan Riset

Kepada Yth
Pimpinan
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kampten Muctar Basri No. 3, Glugur Darat II
Kec. Medan Timur Medan – Sumatera Utara

Dengan Hormat,

Menunjuk :

1. Surat Saudara dengan Nomor : 362/IL.3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 22 Februari 2022, Perihal : Permohonan Izin Riset Skripsi
2. Surat Kami dengan Nomor : 23/Personel-E/XII/2022 tanggal 22 Februari 2022, Perihal : Persetujuan Permohonan Izin Riset

Maka dengan ini PT. Everbright memberitahukan yang tersebut dibawah ini:

Nama : Nurmala Sari
Npm : 1805160001
Jurusan : Manajemen

Telah Selesai Melaksanakan Riset/Magang yang dilakukan mulai tanggal 22 Februari 2022 s/d 25 Juli 2022 di PT. Everbright Jl. Binjai KM 9,5 KP. Lalang – Medan, Sumatera Utara dengan sebenar-benarnya. Demikian Surat Keterangan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerja samanya kami ucapkan Terima Kasih.

Medan, 25 Juli 2022

Kepala Personalia



(Samsir Alam)



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

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 362 / TGS / IL.3-AU / UMSU-05 / F / 2022

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 21 Februari 2022

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Nurmala Sari
N P M : 1805160001
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Dimediasi Oleh Kualitas Kehidupan Kerja (Studi Kasus Pada PT. Everbright)

Dosen Pembimbing : Lila Bismala, ST.,M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 21 Februari 2022**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 20 Rajab 1443 H
21 Februari 2022 M



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

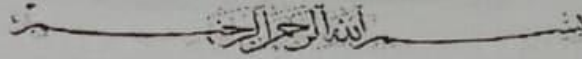




PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

Medan, 20 Rajab 1443 H
21 Februari 2022

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 : Nurmala Sari
NPM : 1805160001
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Kelas/Semester : 7 Manajemen Malam

Merencanakan pengajuan judul untuk pembuatan SKRIPSI yaitu:

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Dimediasi Oleh Kualitas Kehidupan Kerja (Studi Kasus Pada PT. Everbright).

Berdasarkan hasil pertemuan dengan ketua program studi maka ditetapkan calon pembimbing yaitu:

Nama Pembimbing: Lila Bismala, ST., M.Si

Dari hasil Survey & kunjungan ke Perusahaan/tempat Penelitian serta proses pembimbing dapat diidentifikasi masalah Penelitian sebagai berikut:

1. Lambatnya karyawan dalam hal melaksanakan tanggung jawabnya yang mengakibatkan budaya kerja tersebut tidak terlaksanakan
2. Ketidakpuasaan karyawan dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan, sehingga karyawan kurang maksimal dalam melaksanakan tanggung jawabnya.
3. Ketidakefektifan karyawan dan tidak termotivasinya karyawan dalam meningkatkan kepuasan kerja pada kinerjanya, sehingga mengakibatkan budaya organisasi yang kurang optimal dan kualitas kehidupan kerja kurang baik.

Dengan demikian judul yang diseg kurantujui bersama Dosen Pembimbing adalah:

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Dimediasi Oleh Kualitas Kehidupan Kerja (Studi Kasus Pada PT. Everbright).

Nomor Agenda

1920/SD/SKR/MAN/FEB/UMSU/16/12/2021

Ketua/Sekretaris Program Studi

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

Pemohon

(Nurmala Sari)

Catatan:

1. Proposal Penelitian harus di Agendakan paling lama 1 (Satu) bulan setelah di paraf oleh program studi
2. Seminar Proposal Paling lama 1 (Satu) bulan setelah judul di Agendakan

Diketahui oleh Pembimbing

(Lila Bismala, ST., M.Si)



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

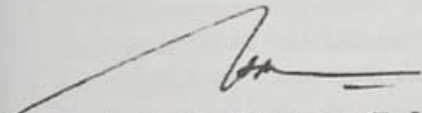
Nomor Agenda:

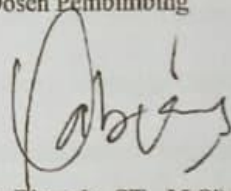
1920/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/16/12/2021

Nama Mahasiswa : Nurmala Sari
NPM : 1805160001
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 16/12/2021
Nama Dosen Pembimbing*) : Lila Bismala, ST., M.Si 17/12/2021
Judul Disetujui**) : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Dimediasi Oleh Kualitas Kehidupan Kerja (Studi Kasus Pada PT. Everbright).

Medan, 21 Februari 2022
Dosen Pembimbing

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


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


(Lila Bismala, ST., M.Si)

Keterangan:

*) Disetujui oleh Pimpinan Program Studi

**) Disetujui oleh Dosen Pembimbing

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



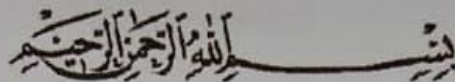
UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474

Website: <http://www.umsu.ac.id> Email: rector@umsu.ac.id



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

NAMA : NURMALA SARI
NPM : 1805160001
Dosen Pembimbing : LILA BISMALA, ST., M. Si
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN
DIMEDIASI OLEH KUALITAS
KEHIDUPAN KERJA

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB I	1) Perbaiki identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian manfaat praktis 2) Perbaiki latar belakang masalah.	1) 25/01/2022 2) 12/01/2022	
BAB II	1) Perbaiki kerangka konseptual & Hipotesis 2) Perbaiki penulisan referensi	25/01/2022	
BAB III	1) Perbaiki teknik analisis data 2) Perbaiki hipotesis menggunakan intervening	14/02/2022	
Daftar Pustaka	Pengumpulan Rapi	21/02/2022	
Lainnya			
Persetujuan Seminar Proposal	Acc proposal		

Medan, 24 Februari 2022

Dikeketahui oleh:
Ketua Program Studi

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

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Lila Bismala, ST., M. Si)

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Selasa, 08 Maret 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen
mengabarkan bahwa :

Nama : Nurmala Sari
N.P.M. : 1805160001
Tempat / Tgl.Lahir : Jl. Jala Lingkungan-19
Alamat Rumah : Rengas Pulau, 29 September 2000
JudulProposal : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Dimediasi
Oleh Kualitas Kehidupan Kerja
Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja
Bab I	perbaiki judul proposal dengan menambah 1 variabel lagi
Bab II	Gambar kerangka konseptual diperbaiki
Bab III	perbaiki pengaruh langsung atau tidak langsung
Lainnya	
Kesimpulan	☒ Lulus ☐ Tidak Lulus

Medan, Selasa, 08 Maret 2022

TIM SEMINAR

Ketua

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

Pembimbing

Assoc.Prof Lila Bismala, ST., M.Si

Sekretaris

Assoc.Prof.Dr.Jufrizen,SE.,M.Si.

Pembanding

Muslih, SE., M.Si.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI 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 **Selasa, 08 Maret 2022** menerangkan bahwa:

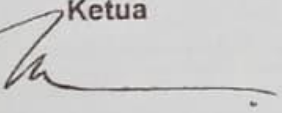
Nama : Nurmala Sari
N .P.M. : 1805160001
Tempat / Tgl.Lahir : Jl. Jala Lingkungan-19
Alamat Rumah : Rengas Pulau, 29 September 2000
JudulProposal : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Dimediasi Oleh Kualitas Kehidupan Kerja

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Assoc.Prof.Lila Bismala, ST., M.Si*

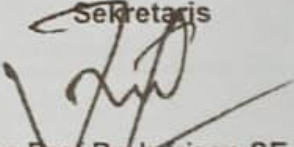
Medan, Selasa, 08 Maret 2022

TIM SEMINAR

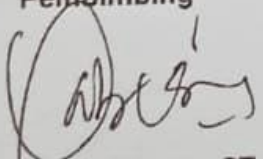
Ketua


Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

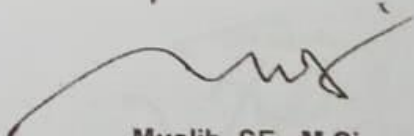
Sekretaris


Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

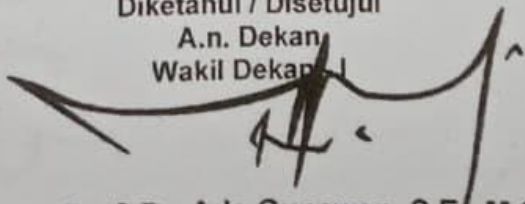
Pembimbing


Assoc. Prof. Lila Bismala, ST., M.Si

Pembanding


Muslih, SE., M.Si.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan I


Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.