

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI FASILITAS KERJA DAN
PROKRASTINASI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PT. PLN
UP3 MEDAN**

TUGAS AKHIR

*Diajukan untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Program Studi Manajemen*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH:

NAMA	: ISRA SABINA REZKI
NPM	: 2305160724P
PROGRAM STUDI	: MANAJEMEN
KOSENTRASI	: MANAJEMEN SDM

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



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 12 September 2025, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : ISRA SABINA REZKI
NPM : 2305160724P
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI FASILITAS KERJA DAN PROKRASTINASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PLN UP3 MEDAN

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

Tim Penguji

Penguji I

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si

Penguji II

DOBY FIRMAN, S.E., M.M

Pembimbing

SALMAN FARISI, S.Psi, M.M

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama : ISRA SABINA REZKI
N.P.M : 2305160724P
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI FASILITAS KERJA DAN PROKRASTINASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PLN UP3 MEDAN

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

Medan, 03 September 2025

Pembimbing Tugas Akhir

Salman Farisi S.Psi, M.M.

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Agus Sani, S.E., M.Sc.

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

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



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

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

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Isra Sabina Rezki
NPM : 2305160724P
Dosen Pembimbing : Salman Farisi, S.Psi, M.M.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Fasilitas Kerja dan Prokrastinasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. PLN UP3 Medan.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Kata pengantar diperbaiki - Daftar isi diperjelas	6/5, 25	f
Bab 2	- landasan teori diperbaiki - kerangka konsep & hipotesis diperbaiki	15/5, 25	f
Bab 3	- teknik Analisis data diperbaiki	3/6, 25	f
Bab 4	Pembahasan diperbaiki	30/7, 25	f
Bab 5	Keterbatasan penelitian	12/8, 25	f
Daftar Pustaka	mendeley	22/8, 25	f
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc di sidang km	3/9, 25	f

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Agus Sani, S.E., M.Sc.

Medan, 03 September 2025

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Salman Farisi, S.Psi, M.M



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR



Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Isra Sabina Rezki
NPM : 2305160724P
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah Tugas Akhir saya yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Fasilitas Kerja dan Prokrastinasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. PLN UP3 Medan”** adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



Isra Sabina Rezki

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI FASILITAS KERJA DAN PROKRASTINASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PLN UP3 MEDAN

Isra Sabina Rezki

Program Studi Manajemen

E-mail: israsabinarezki@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, fasilitas kerja dan prokrastinasi secara langsung terhadap kinerja karyawan. pengaruh budaya organisasi terhadap fasilitas kerja, pengaruh budaya organisasi terhadap prokrastinasi. dan pengaruh budaya organisasi secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui fasilitas kerja dan prokrastinasi. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan sampel sebanyak 50 responden yang merupakan karyawan di PT. PLN UP3 Medan. Teknik pengumpulan data menggunakan daftar pernyataan seperti kuesioner dan teknik analisis data menggunakan *Partial Least Square* (SmartPLS). Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi, fasilitas kerja dan prokrastinasi terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap fasilitas kerja, terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap prokrastinasi, terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui fasilitas kerja dan prokrastinasi.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Fasilitas Kerja, Prokrastinasi

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH WORK FACILITIES AND PROCRASTINATION AS INTERVENING VARIABLES AT PT. PLN UP3 MEDAN

Isra Sabina Rezki

Management Study Program

E-mail: israsabinarezki@gmail.com

The purpose of this study is to identify and analyze the influence of organizational culture, work facilities, and procrastination directly on employee performance; the influence of organizational culture on work facilities; the influence of organizational culture on procrastination; and the indirect influence of organizational culture on employee performance through work facilities and procrastination. This research employs an associative method with a sample of 50 respondents consisting of employees at PT. PLN UP3 Medan. Data collection was conducted using questionnaires, and data analysis was carried out using Partial Least Squares (SmartPLS). The results of the study indicate that organizational culture, work facilities, and procrastination have a significant effect on employee performance. Furthermore, organizational culture has a significant influence on work facilities, a significant influence on procrastination, and a significant indirect influence on employee performance through work facilities and procrastination.

Keywords: *Organizational Culture, Employee Performance, Work Facilities, Procrastination*

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan mengucapkan syukur kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan berkat dan karunia-Nya berupa, kesehatan, keselamatan dan kelapangan waktu sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini tepat pada waktunya dan tanpa hambatan yang banyak sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Pendidikan Strata Satu (S1) di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan tidak lupa Shalawat beriringan salam penulis ucapkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW yang kita harapkan syafaatnya.

Penulis menyusun Tugas Akhir ini untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen, pada program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera. Tugas Akhir ini berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Fasilitas Kerja Dan Prokrastinasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. PLN UP3 Medan”**. Dalam menulis Tugas Akhir ini, penulis banyak mengalami kesulitan karena keterbatasan pengetahuan, pengalaman dan buku-buku serta sumber informasi yang relevan. Namun berkat bantuan dan motivasi baik dosen, teman-teman, serta keluarga sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Tugas Akhir ini sebaik mungkin, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Teristimewa penulis ucapkan terima kasih kepada kedua orangtua tercinta, Ayahanda Alm M. Nasir Wahab dan Ibunda Deliyanti Naim yang telah memberikan motivasi, dorongan doa dan dukungan materi.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Januri, S.E, M.M, M.Si., CMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan arahan, bimbingan, dan motivasi selama penulis menempuh pendidikan hingga proses penyusunan Tugas Akhir ini.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil-I Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Assoc. Prof. Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku Wakil-III Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Agus Sani, S.E., M.Sc selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Salman Farisi, S.Psi, M.M selaku Dosen Pembimbing Tugas Akhir yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, saran dan bimbingan, bantuan dan petunjuk dalam perkuliahan serta menyelesaikan penulisan Tugas Akhir ini dengan baik.

9. Keempat saudara saya Bang Ryan, Kak Sherly, Bang Farhan, Kak Meli yang telah banyak mendukung dan membantu saya dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini
10. Teman-teman ekstensi tersayang Raisa, Lilah, Zara, Farha, Haya yang telah mengisi hari-hari dari awal kuliah hingga menyelesaikan kuliah bersama-sama.
11. Naufal Alwi Nasution yang selalu ada membantu dan memberikan semangat kepada penulis selama mengerjakan Tugas Akhir ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan Tugas Akhir ini masih jauh dari sempurna, untuk itu dengan kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan Tugas Akhir ini dari semua pihak.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga Tugas Akhir ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan dapat memperluas cakrawala pemikiran kita dimasa yang akan datang dan berharap Tugas Akhir ini dapat menjadi lebih sempurna kedepannya.

Medan, September 2025
Penulis,

Isra Sabina Rezki
NPM: 205160724P

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Batasan Masalah	5
1.4 Rumusan Masalah	5
1.5 Tujuan Penelitian.....	6
1.6 Manfaat Penelitian	7
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Kinerja karyawan	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja karyawan.....	9
2.1.1.2 Manfaat dan Tujuan Kinerja karyawan	10
2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	11
2.1.1.4 Indikator Kinerja karyawan	13
2.1.2 Budaya Organisasi	15
2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi	15
2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Budaya Organisasi.....	17
2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi	19
2.1.2.4 Indikator Budaya Organisasi	20
2.1.3 Fasilitas Kerja	23
2.1.3.1 Pengertian Fasilitas Kerja	23
2.1.3.2 Manfaat dan Tujuan Fasilitas Kerja.....	25
2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Fasilitas Kerja	27
2.1.3.4 Indikator Fasilitas Kerja	28
2.1.4 Prokrastinasi	29
2.1.4.1 Pengertian Prokrastinasi	29
2.1.4.2 Manfaat dan Tujuan Prokrastinasi	31
2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prokrastinasi.....	33
2.1.4.4 Indikator Prokrastinasi.....	34
2.2 Kerangka Konseptual	35
2.3 Hipotesis.....	41

BAB 3 METODE PENELITIAN	42
3.1 Pendekatan Penelitian	42
3.2 Defenisi Operasional	42
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	43
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	44
3.5 Teknik Pengumpulan Data	45
3.6 Teknik Analisis Data	46
 BAB 4 HASIL PENELITIAN	 52
4.1 Hasil Penelitin	52
4.1.1 DeTugas Akhir Hasil Penelitian	52
4.1.2 Identitas Responden	52
4.1.3 Analisis Variabel Penelitian	55
4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)	55
4.1.3.2 Variabel Budaya Organisasi (X)	56
4.1.3.3 Variabel Fasilitas Kerja (Z1)	57
4.1.3.4 Variabel Prokrastinasi (Z2)	59
4.2 Analisis Data	60
4.2.1 Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	60
4.2.2 Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	64
4.3 Pembahasan	70
4.3.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	70
4.3.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Fasilitas Kerja	71
4.3.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prokrastinasi	73
4.3.4 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	74
4.3.5 Pengaruh Prokrastinasi Terhadap Kinerja Karyawan	75
4.3.6 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Fasilitas Kerja	77
4.3.7 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Prokrastinasi	78
 BAB 5 PENUTUP	 80
5.1 Kesimpulan	80
5.2 Saran	80
5.3 Keterbatasan Penelitian	82
 DAFTAR PUSTAKA	 83
 LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Prasurvei Mengenai Variabel Bebas	3
Tabel 3.1 Definisi Operasional.....	42
Tabel 3.2 Skedul Rencana Penelitian	43
Tabel 3.3 Jumlah Karyawan PT. PLN UP3 Medan.....	44
Tabel 3.4 Skala Likert	46
Tabel 4.1 Skala Likert	52
Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan	53
Tabel 4.4 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	54
Tabel 4.5 Skor Angket Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	55
Tabel 4.6 Skor Angket Variabel Budaya Organisasi (X).....	56
Tabel 4.7 Skor Angket Variabel Fasilitas Kerja (Z1)	58
Tabel 4.8 Skor Angket Variabel Prokrastinasi (Z2)	59
Tabel 4.9 <i>Outer Loading</i>	61
Tabel 4.10 <i>AVE</i>	62
Tabel 4.11 <i>Cronbach Alpha</i>	63
Tabel 4.12 <i>Composite Reliability</i>	63
Tabel 4.13 <i>R-Square</i>	64
Tabel 4.14 <i>F-Square</i>	65
Tabel 4.15 <i>Path Coeficient</i>	66
Tabel 4.16 <i>Indirect Effect</i>	68
Tabel 4.17 <i>Total Effect</i>	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	40
Gambar 4.1 Hasil Uji <i>Algorithm (Outer Loading)</i>	62
Gambar 4.2 Hasil Uji <i>Bootstrapping (Direct Effect)</i>	67

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang sangat pesat, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan proses bisnisnya. Salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan organisasi dalam menghadapi persaingan tersebut adalah kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil dari perilaku kerja yang terencana dan bertujuan, mencerminkan kontribusi nyata individu terhadap pencapaian tujuan organisasi (Mangkunegara, 2019). Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi suatu keharusan bagi manajemen.

Sumber daya manusia (SDM) adalah elemen penting dalam organisasi karena keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kualitas individunya. Di PT PLN UP3 Medan, SDM memegang peran strategis dalam mencapai target operasional. SDM yang kompeten dan selaras dengan budaya kerja akan mendorong tercapainya tujuan perusahaan. Sebaliknya, manajemen SDM yang buruk dapat menghambat perkembangan organisasi. Karena itu, pengelolaan SDM juga harus mencakup adaptasi terhadap budaya organisasi guna menciptakan sinergi yang mendukung kinerja berkelanjutan.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi mencerminkan sistem nilai, norma, dan keyakinan yang dianut bersama oleh anggota organisasi yang kemudian memengaruhi sikap dan perilaku mereka dalam bekerja (Robbins & Judge, 2022). Budaya yang kuat dan positif dapat membentuk lingkungan kerja yang kondusif,

memperkuat loyalitas, serta mendorong semangat kerja yang tinggi. Sebaliknya, budaya yang lemah dan tidak konsisten dapat menimbulkan ketidakjelasan peran, konflik internal, dan penurunan motivasi kerja. Budaya kerja yang baik tidak hanya membentuk identitas perusahaan, tetapi juga menjadi landasan dalam pembentukan perilaku kerja yang produktif.

Selain budaya organisasi, faktor fasilitas kerja juga berperan besar dalam mendukung produktivitas dan kenyamanan kerja. Fasilitas kerja mencakup segala sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan untuk menunjang aktivitas karyawan, seperti ruang kerja yang nyaman, peralatan kerja yang memadai, sistem teknologi informasi, dan fasilitas pendukung lainnya. Ketersediaan fasilitas yang baik dapat meningkatkan efisiensi kerja, mengurangi kelelahan fisik dan mental, serta menciptakan suasana kerja yang menyenangkan (Sedarmayanti, 2019). Sebaliknya, keterbatasan fasilitas dapat menjadi sumber stres dan gangguan dalam pelaksanaan tugas, sehingga berpotensi menurunkan kinerja.

Namun demikian, tidak dapat diabaikan bahwa faktor perilaku individu, seperti prokrastinasi kerja, juga memengaruhi pencapaian kinerja. Prokrastinasi adalah kecenderungan untuk menunda penyelesaian tugas secara sengaja meskipun menyadari adanya konsekuensi negative (Piers Steel, 2007). Dalam konteks kerja, prokrastinasi dapat menghambat produktivitas, mengganggu ritme kerja tim, dan menurunkan kualitas output. Beberapa studi menyebutkan bahwa prokrastinasi tidak hanya dipengaruhi oleh faktor psikologis pribadi, tetapi juga oleh faktor lingkungan seperti tekanan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dan fasilitas pendukung yang tersedia (Özer, Saçkes, & Tuckman, 2013).

PT PLN UP3 Medan sebagai bagian dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam penyediaan energi listrik di wilayah Sumatera Utara memiliki peran strategis dalam memastikan kontinuitas pelayanan kepada masyarakat. Dalam menghadapi tantangan modernisasi dan digitalisasi layanan, organisasi ini harus memastikan bahwa seluruh unit kerja mampu mencapai target kinerja yang telah ditetapkan.

Berdasarkan observasi awal dan wawancara informal dengan beberapa pegawai, ditemukan adanya perbedaan persepsi terhadap nilai-nilai budaya kerja, keluhan terhadap keterbatasan fasilitas, serta perilaku prokrastinasi yang masih terjadi pada sebagian pegawai. Hal ini menimbulkan pertanyaan apakah kinerja karyawan di PT PLN UP3 Medan lebih banyak dipengaruhi oleh aspek struktural seperti budaya dan fasilitas, ataukah oleh perilaku individual seperti prokrastinasi. Hal ini sesuai dengan hasil prasurvei yang dilakukan kepada 30 karyawan PT PLN UP3 Medan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1. Hasil Prasurvei Mengenai Budaya Organisasi, Fasilitas Kerja, Prokrastinasi Dan Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Setuju (Orang)	Tidak Setuju (Orang)
1	Saya merasa nilai-nilai kerja di perusahaan telah diterapkan dengan baik.	8 (26,7%)	22 (73,3%)
2	Fasilitas kerja yang tersedia di perusahaan sudah memadai untuk mendukung pekerjaan.	10 (33,3%)	20 (66,7%)
3	Saya jarang menunda-nunda pekerjaan yang seharusnya bisa diselesaikan lebih cepat.	12 (40,0%)	18 (60,0%)
4	Saya merasa produktivitas kerja saya sudah optimal setiap harinya.	11 (36,7%)	19 (63,3%)

Sumber: prasurvei, 2025

Berdasarkan tabel di atas, ditemukan bahwa mayoritas responden menyatakan ketidakpuasan terhadap beberapa aspek penting di perusahaan. Sebanyak 73,3% responden tidak setuju bahwa nilai-nilai kerja di perusahaan telah diterapkan dengan baik, dan 66,7% menilai fasilitas kerja yang tersedia

belum memadai. Selain itu, 60,0% responden masih sering menunda pekerjaan, serta 63,3% merasa produktivitas kerjanya belum optimal. Temuan ini menunjukkan adanya permasalahan yang cukup serius terkait penerapan budaya organisasi, ketersediaan fasilitas kerja, perilaku prokrastinasi, serta kinerja karyawan secara keseluruhan. Kondisi ini perlu menjadi perhatian manajemen agar dapat dilakukan perbaikan, karena faktor-faktor tersebut berpotensi memengaruhi pencapaian target kerja dan produktivitas perusahaan.

Berdasarkan berbagai penjelasan yang telah disampaikan, peneliti berencana untuk melaksanakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Fasilitas Kerja Dan Prokrastinasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. PLN UP3 Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan di atas, identifikasi masalah dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat perbedaan persepsi di antara pegawai terhadap penerapan nilai-nilai budaya organisasi, yang mengakibatkan ketidakkonsistenan dalam sikap kerja dan pengambilan keputusan.
2. Fasilitas kerja yang disediakan belum sepenuhnya memadai, baik dari segi kenyamanan tempat kerja, ketersediaan alat penunjang, maupun sistem informasi kerja yang mendukung efisiensi tugas.
3. Terlihat adanya kecenderungan perilaku prokrastinasi atau penundaan tugas oleh sebagian pegawai, yang berdampak terhadap produktivitas individu maupun tim.

4. Indikasi bahwa budaya organisasi, fasilitas kerja, dan perilaku individu seperti prokrastinasi memiliki peran yang saling terkait dalam memengaruhi kinerja karyawan, namun hubungan antarvariabel tersebut belum teridentifikasi secara jelas.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terfokus dan tidak meluas, maka batasan masalah dalam penelitian ini ditentukan sebagai berikut:

1. Penelitian ini difokuskan pada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT PLN UP3 Medan.
2. Fasilitas kerja dan prokrastinasi diposisikan sebagai variabel intervening yang berperan dalam hubungan antara budaya organisasi dan kinerja.
3. Responden dalam penelitian ini dibatasi pada pegawai PT PLN UP3 Medan dengan status tetap dan kontrak yang aktif bekerja pada saat penelitian dilakukan.
4. Penelitian ini tidak membahas faktor eksternal seperti kondisi pasar, kebijakan pemerintah, atau faktor ekonomi makro lainnya yang dapat memengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN UP3 Medan?

2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap fasilitas kerja pada PT. PLN UP3 Medan?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap prokrastinasi pada PT. PLN UP3 Medan?
4. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN UP3 Medan?
5. Apakah prokrastinasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN UP3 Medan?
6. Apakah fasilitas kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN UP3 Medan?
7. Apakah prokrastinasi memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pada PT. PLN UP3 Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian diperlukan untuk memberikan arah dalam melangkah dengan maksud penelitian. Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN UP3 Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap fasilitas kerja pada PT. PLN UP3 Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap prokrastinasi pada PT. PLN UP3 Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN UP3 Medan.

5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh prokrastinasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN UP3 Medan.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dimediasi fasilitas kerja pada PT. PLN UP3 Medan.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dimediasi prokrastinasi pada PT. PLN UP3 Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang akan di capai, maka penelitian ini akan memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan mempertimbangkan variabel intervening seperti fasilitas kerja dan prokrastinasi. Penelitian ini juga dapat memperkaya kajian empiris mengenai hubungan antara aspek organisasi dan perilaku individu dalam konteks perusahaan milik negara, serta memperluas pemahaman mengenai model-model pengaruh tidak langsung dalam pengukuran kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini menjadi sarana pengembangan pengetahuan dan keterampilan dalam melakukan penelitian ilmiah secara sistematis. Selain itu, penulis memperoleh pengalaman empiris dalam mengidentifikasi dan menganalisis

masalah manajerial yang berkaitan dengan sumber daya manusia, serta memahami secara langsung dinamika kerja di lingkungan perusahaan.

b. Bagi Peneliti lainnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dan landasan awal bagi peneliti berikutnya yang ingin mengembangkan studi serupa, baik dengan variabel yang sama maupun dengan pendekatan dan metode yang berbeda. Penelitian ini juga dapat menjadi dasar untuk melakukan studi komparatif atau longitudinal di masa mendatang.

c. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berharga bagi manajemen PT PLN UP3 Medan dalam merumuskan kebijakan pengembangan sumber daya manusia, terutama dalam membangun budaya organisasi yang kuat, menyediakan fasilitas kerja yang optimal, serta mengelola perilaku prokrastinasi karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan efektivitas kerja dan mencapai kinerja yang lebih baik secara keseluruhan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Istilah kinerja sering kali kita dengar dan sangat penting bagi organisasi dalam mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan. Dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia, kinerja karyawan sangat dibutuhkan karena semakin tinggi kualitas sumber daya manusia didalam suatu organisasi maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dicapai.

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi (Moeheriono, 2019). Kinerja adalah konsep multikomponen dan pada tingkat fundamental seseorang dapat membedakan aspek proses kinerja, yaitu keterlibatan perilaku dari hasil yang diharapkan (Pradhan & Jena, 2017).

Kinerja adalah sebagai proses komunikasi yang dilakukan terus-menerus dalam kemitraan karyawan dengan atasan langsung (Wibowo, 2019). Kinerja dapat diartikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang selama kurun waktu tertentu. Kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang berikan organisasi pada priode tertentudan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja (Siagian & Khair, 2018).

Menurut (Hughes, Ginnet, & Curphy, 2012) Kinerja berkaitan dengan perilaku kearah pencapaian tujuan atau misi organisasi, atau produk dan jasa yang dihasilkan dari perilaku tersebut. Di tempat kerja atau disekolah, kita dapat memilih melakukan berbagai bentuk perilaku, tetapi kinerja hanya meliputi perilaku yang berhubungan dengan penciptaan barang atau jasa atau perolehan nilai yang baik.

Berdasarkan definisi-definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan proses atau hasil kerja yang dicapai oleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting bagi organisasi karena berkaitan langsung dengan pencapaian tujuan organisasi. Semakin baik kinerja karyawan, semakin mudah pula tujuan organisasi dapat direalisasikan.

2.1.1.2 Manfaat dan Tujuan Kinerja Pegawai

Manfaat dari kinerja karyawan menurut (Rismawati & Mattalata, 2018) sebagai berikut:

- 1) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
- 2) Perbaikan kinerja.
- 3) Kebutuhan latihan dan pengembangan.
- 4) Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi,
- 5) Pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja.

Adapun tujuan dan manfaat kinerja menurut (Moeheriono, 2019), adalah sebagai berikut:

- 1) Sebagai acuan atau standar di dalam membuat keputusan yang
- 2) berhubungan dengan presentasi kerja.

- 3) Umpan balik organisasi pada kemampuan dan keahlian karyawan.
- 4) Membantu manajemen untuk memotivasi dan meningkatkan
- 5) kualitas kerja karyawan berdasarkan prestasi dan wawasannya
- 6) pada tujuan organisasi.

2.1.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Organisasi, sebagai entitas yang memiliki tujuan utama untuk memperoleh keuntungan, dapat beroperasi dengan baik berkat berbagai kegiatan atau aktivitas yang dilaksanakan oleh para pegawai. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh pegawai memiliki peran penting dalam menjaga kelancaran operasional organisasi. Oleh karena itu, kinerja pegawai yang berkualitas menjadi faktor yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja yang baik dari pegawai akan berdampak pada peningkatan efektivitas dan efisiensi organisasi, yang pada gilirannya akan mendukung kemajuan serta perubahan positif dalam berbagai aspek operasional. Peningkatan kinerja pegawai tidak hanya berkontribusi pada pencapaian tujuan jangka pendek, tetapi juga memastikan keberlanjutan dan perkembangan organisasi dalam menghadapi tantangan di masa depan. Dengan demikian, kualitas kinerja pegawai sangat menentukan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuannya dan berkembang secara berkelanjutan. Menurut (Fay & Frese, 2001) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor Kemampuan Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan

sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

- 2) Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi), artinya seorang pegawai harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai. Mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi.

Menurut (Moeheriono, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, merupakan faktor yang perlu diperhatikan karena disiplin kerja merupakan hal pokok yang menjadi tujuan pencapaian perusahaan dalam memelihara kelangsungan hidup perusahaan.
- 2) Kompensasi secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap prestasi kerja, Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan haruslah setimpal dengan posisi jabatan yang dijalankan oleh setiap karyawan dan kompensasi tak hanya tentang gaji tetapi juga termasuk uang bonus, uang lembur, insentif, dan komisi.

- 3) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, lingkungan kerja dapat menimbulkan dampak positif dan dampak negatif bagi karyawan dalam mencapai hasil kerja. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kerja para karyawan, namun lingkungan kerja dapat berpengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses kerja.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja adalah ukuran atau parameter yang digunakan untuk menilai sejauh mana kinerja karyawan, tim, atau organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ada beberapa indikator kinerja menurut (Mangkunegara, 2019), yaitu sebagai berikut:

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seseorang terhadap hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan sehingga dapat memenuhi atau melebihi harapan perusahaan tersebut dimana kualitas ini dinilai dari ketepatan, keterampilan ketelitian, dan kebersihan dari kerja seseorang.

2) Kuantitas kerja

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah suatu penilaian untuk menentukan karyawan tersebut memiliki kuantitas kerja yang baik atau tidak.

3) Keandalan

Keandalan seseorang karyawan merupakan penilaian dari kinerja yang dimilikinya sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang diinginkan perusahaan. Dimana seorang karyawan dapat dikatakan handal jika dapat

mengikuti instruksi ketika bekerja, mempunyai inisiatif, rajin dan selalu memiliki kehatian-hatian dalam bekerja.

4) Sikap

Sikap ini terdiri dari sikap seorang karyawan terhadap perusahaan, maupun sikap karyawan tersebut terhadap karyawan lain dan pekerjaan serta kerja sama.

Adapun (Wijono, 2018) menyebutkan bahwa indikator kinerja karyawan ada tiga, yaitu sebagai berikut:

1) Efisiensi

Hubungan antara input dan output, dimana penggunaan barang dan jasa dibeli oleh organisasi untuk mencapai output tertentu.

2) Efektivitas

Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.

3) Ekonomi

Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.

Berdasarkan uraian di atas, penulis menyimpulkan bahwa setiap karyawan diharapkan untuk dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja mereka, agar dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Selain itu, sikap yang positif terhadap organisasi, rekan kerja lainnya, serta kemampuan untuk bekerja sama dalam tim sangat penting untuk mendukung tercapainya

tujuan organisasi. Pimpinan, dalam hal ini, memiliki peran yang sangat penting untuk memotivasi karyawan, dengan cara memberikan dorongan dan bimbingan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja mereka. Melalui motivasi yang efektif, diharapkan karyawan dapat berusaha lebih keras dalam mencapai hasil yang optimal, sehingga berkontribusi secara signifikan terhadap keberhasilan organisasi.

2.1.2 Budaya Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Kesadaran tentang keberhasilan kinerja berakar pada nilai-nilai yang bermula dari adat istiadat, kebiasaan, agama dan kaidah lainnya yang menjadi suatu keyakinan selanjutnya menjadi kebiasaan dalam perilaku orang-orang dalam melaksanakan pekerjaan. Sikap dan perilaku individu dan kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari itulah yang kemudian dinamakan budaya organisasi.

Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal (Mangkunegara, 2019).

Budaya organisasi yang baik dapat menghasilkan karyawan dengan moralitas yang tinggi, karena budaya tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap sikap, perilaku, dan cara kerja para pegawai. Dengan budaya yang positif, para pegawai cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang kuat, etika

kerja yang baik, serta komitmen yang tinggi terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.

Budaya organisasi adalah sistem persepsi bersama atau makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari yang lain (Robbins & Judge, 2022). Pendapat ini menekankan pentingnya kesepakatan nilai-nilai dan makna yang dipahami bersama oleh seluruh anggota organisasi.

Budaya organisasi terdiri dari nilai-nilai, simbol-simbol, cerita-cerita, kepahlawanan, dan sumber daya yang memiliki arti khusus bagi orang-orang dalam perusahaan. Budaya organisasi menghadirkan rasa emosional, bagian yang intangible dari organisasi (Sutrisno, 2018). Selanjutnya, menurut (Agustini, 2019) budaya organisasi juga dapat dianggap sebagai kebiasaan yang diadopsi oleh sekelompok individu dalam organisasi dan menjadi nilai serta gaya hidup yang diikuti oleh anggota selanjutnya.

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan kebiasaan atau pola yang menjadi dasar tindakan dan perilaku dalam suatu organisasi. Budaya ini mencakup nilai-nilai, harapan, kebiasaan, serta keyakinan bersama yang dijunjung oleh seluruh anggota organisasi. Nilai-nilai dan keyakinan ini berfungsi sebagai pedoman yang mengarahkan setiap individu dalam melaksanakan tugasnya dan berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, budaya organisasi memainkan peran yang sangat penting dalam membentuk sikap dan perilaku yang mendukung tercapainya visi dan misi organisasi secara efektif.

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Budaya Organisasi

Pada suatu organisasi, budaya organisasi atau perusahaan memiliki berbagai tujuan. Menurut (Robbins & Judge, 2022) tujuan adanya budaya organisasi antara lain:

- 1) Menyampaikan rasa identitas untuk anggota-anggota organisasi.
- 2) Memudahkan komitmen untuk sesuatu yang lebih besar daripada diri sendiri,
- 3) Meningkatkan stabilitas sosial.
- 4) Menyediakan premises (pokok pendapat) yang diterima dan diakui untuk pengambilan keputusan.

Adapun menurut (Riani, 2011) budaya memiliki beberapa tujuan didalam suatu organisasi, yaitu sebagai berikut:

- 1) Budaya memiliki suatu peran dalam batas-batas penentu, yaitu menciptakan perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.
- 2) Untuk menyampaikan rasa identitas kepada anggota-anggota organisasi.
- 3) Mempermudah penerusan komitmen hingga mencapai batasan yang lebih luas, melebihi batasan ketertarikan individu.
- 4) Mendorong stabilitas sistem sosial. Budaya merupakan suatu ikatan sosial yang membantu mengikat kebersamaan organisasi dengan menyediakan standar-standar yang sesuai mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan pegawai.
- 5) Bertugas sebagai pembentuk perilaku serta sikap pegawai. Memperhatikan fungsi-fungsi tersebut, kita ambil kesimpulan
- 6) Budaya organisasional memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi.

Beberapa manfaat budaya organisasi yang dikemukakan oleh (Robbins, Coulter, & Decenzo, 2017) sebagai berikut:

- 1) Membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain. Setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam sistem dan kegiatan yang ada dalam organisasi.
- 2) Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi para anggota organisasi. Dengan budaya organisasi yang kuat, anggota organisasi akan merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasi.
- 3) Mementingkan tujuan bersama daripada mengutamakan kepentingan individu. Menjaga stabilitas organisasi. Kesatuan komponen-komponen organisasi yang diertakan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi organisasi relatif stabil.

Menurut (Purnamasari, 2019) manfaat dari penerapan budaya organisasi yang baik, yaitu sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan jiwa gotong royong
- 2) Meningkatkan kebersamaan
- 3) Saling terbuka satu sama lain
- 4) Meningkatkan jiwa kekeluargaan
- 5) Meningkatkan rasa kekeluargaan
- 6) Membangun komunikasi yang lebih baik
- 7) Meningkatkan produktivitas kerja
- 8) Tanggap dengan perkembangan dunia luar

2.1.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk lingkungan kerja serta kinerja pegawai dalam suatu instansi atau organisasi. Faktor-faktor ini dapat memengaruhi cara kerja, interaksi antar individu, serta sikap yang berkembang di dalam organisasi. Berikut ini adalah penjelasan mengenai faktor-faktor tersebut menurut beberapa ahli, yang memberikan wawasan lebih dalam tentang bagaimana faktor-faktor ini dapat membentuk dan memengaruhi budaya organisasi secara keseluruhan. Menurut (Andayani & Tirtayasa, 2019), faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi terdiri dari:

- 1) Faktor eksternal: Segala hal yang berada di luar organisasi namun memiliki pengaruh besar terhadap organisasi dan budayanya.
- 2) Faktor internal: Budaya organisasi yang dianut oleh seluruh sumber daya manusia dalam organisasi, yang sangat berperan dalam mendukung kinerja organisasi.

Sedangkan menurut (Lewaherilla et al., 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi mencakup:

- 1) Kondisi fisik: Kesehatan tubuh yang baik dan terhindar dari penyakit berkepanjangan akan mendukung aktivitas sehari-hari dan kinerja.
- 2) Kondisi mental perilaku: Pikiran, emosi, dan kondisi kejiwaan seseorang mempengaruhi perilaku dan interaksi di lingkungan kerja.
- 3) Kondisi sosial ekonomi dan budaya: Status sosial yang mencerminkan peran yang diakui secara wajar dalam masyarakat, serta pemenuhan kebutuhan dasar sebagai anggota masyarakat.

- 4) Kondisi lingkungan khusus: Lingkungan tertentu, seperti lingkungan keluarga atau lingkungan kerja, dapat memengaruhi kebahagiaan dan keseimbangan individu.

Dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, suatu organisasi dapat mengidentifikasi aspek-aspek yang perlu mendapatkan perhatian khusus dan dikelola dengan baik. Hal ini penting untuk menciptakan budaya organisasi yang tidak hanya mendukung, tetapi juga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sebuah budaya yang positif akan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang produktif, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

2.1.2.4 Indikator Budaya Organisasi

Menurut (Robbins & Judge, 2022) terdapat alat ukur penting budaya organisasi diantaranya yaitu:

1) Inovasi dan keberanian mengambil risiko

Pegawai memiliki dorongan untuk terus berinovasi seperti berkreativitas dalam melakukan pekerjaannya serta berani mengambil risiko dan bertanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakannya. Menguasai pemahaman inovasi dan keberanian mengambil resiko.

2) Perhatian terhadap detail

Pegawai memiliki perhatian terhadap detail dalam melaksanakan pekerjaannya seperti memperhatikan posisi kecermatan, menganalisis, dan perhatian pada setiap rincian pekerjaan.

3) Berorientasi pada hasil

Pegawai mampu mencapai target atau hasil yang telah ditentukan serta mampu memanajemen pekerjaannya, yang manahasil pekerjaan tersebut berfokus pada hasil yang ingin dicapai.

4) Berorientasi kepada manusia

Pegawai memberikan pelayanan yang baik kepada orang yang dilayani, hal tersebut akan sangat berdampak baik kepada orang yang dilayani dan untukpegawai dalam meningkatkan kinerjanya.

5) Berorientasi tim

Pegawai pada kantor memiliki hubungan yang baik anggota sehingga mampu bekerja sama dengan baik anggota anggota lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan.

6) Agresif

Pegawai pada kantor memiliki inisiatif sendiri apa yang seharusnya dikerjakan tanpa harus menunggu perintah pimpinan agar dapat mengefesiensikan waktu pekerjaan.

7) Stabil

Pegawai memiliki dorongan untuk terus berprestasi dengan memberikan hasil kerja yang memuaskan untuk meningkatkan kinerja bukan menjadikan kinerja menurun dan tidak memiliki motivasi untuk berprestasi.

Adapun menurut (Ramadhan & Rudy, 2016) bahwa secara umum terdapat tiga indikator budaya organisasi yaitu:

- 1) Budaya konstruktif Budaya konstruktif adalah budaya dimana para pegawai didorong untuk berinteraksi dengan orang lain dan mengerjakan tugas dan

proyeknya dengan cara yang akan membantu mereka dalam memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang. Tipe budaya ini mendukung keyakinan yang berhubungan dengan pencapaian tujuan aktualisasi diri, penghargaan yang manusiawi dan persatuan.

- 2) Budaya pasif Defensif budaya pasif bercirikan keyakinan yang memungkinkan bahwa pegawai berinteraksi dengan pegawai lain dengan cara yang tidak mengancam keamanan kerja sendiri.
- 3) Budaya agresif Defensif budaya agresif mendorong pegawainya untuk mengerjakan tugasnya dengan kerja keras untuk melindungi keamanan kerja dan status mereka. Tipe budaya ini lebih bercirikan keyakinan yang mencerminkan oposisi, kekuasaan, kompetitif dan perfeksionis.

Menurut peraturan Menteri BUMN RI (PER -06 /MBU/ 07 /2020) pasal 2 bahwa dalam berperilaku sehari-hari, anggota organisasi BUMN harus berlandaskan pada nilai dan kode etik-perilaku yang terimplementasi ke dalam *core value* AKHLAK.

1) Amanah,

Memenuhi janji dan komitmen yang telah disepakati, bertanggung jawab, dan berpegang teguh pada nilai moral dan etika.

2) Kompeten

Terus meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah.

3) Harmonis

Menghargai setiap orang, apa pun latar belakangnya, dan membangun lingkungan kerja yang kondusif.

4) Loyal

Menjaga nama baik sesama pegawai, pimpinan, BUMN, dan negara

5) Adaptif

Terus menerus melakukan perbaikan mengikuti perkembangan teknologi

6) Kolaboratif

Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama

2.1.3 Fasilitas Kerja

2.1.3.1 Pengertian Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan salah satu komponen penting dalam mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan di lingkungan organisasi. Fasilitas kerja yang memadai dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif, sehingga memengaruhi semangat, efisiensi, dan efektivitas kerja pegawai.

Menurut (Sedarmayanti, 2019), fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang disediakan oleh organisasi untuk membantu karyawan dalam melaksanakan tugasnya secara optimal, baik berupa alat kerja, tempat kerja, maupun lingkungan kerja secara keseluruhan. Fasilitas kerja ini dapat dibagi ke dalam dua kategori utama, yaitu:

- 1) Fasilitas fisik, seperti meja, kursi, komputer, AC, pencahayaan, dan ruang kerja yang nyaman.
- 2) Fasilitas non-fisik, seperti sistem informasi, prosedur kerja yang efisien, jaringan komunikasi, dan dukungan administratif.

Penelitian oleh (Sutrisno, 2018) menekankan bahwa fasilitas kerja yang baik akan memperlancar aktivitas kerja dan mengurangi kelelahan serta tekanan kerja karyawan. Sebaliknya, kekurangan atau ketidaksesuaian fasilitas kerja dapat menyebabkan stres, prokrastinasi, dan penurunan produktivitas. Lebih lanjut, (Hasibuan, 2019) menyatakan bahwa karyawan membutuhkan fasilitas yang sesuai dengan pekerjaannya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Ketika fasilitas tersedia dengan baik, maka waktu dan tenaga karyawan tidak terbuang untuk menyesuaikan diri atau mencari alternatif, sehingga produktivitas meningkat.

Selain itu, (Handoko, 2020) menambahkan bahwa kondisi fisik lingkungan kerja seperti pencahayaan, sirkulasi udara, dan tingkat kebisingan juga merupakan bagian dari fasilitas kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan dan keselamatan kerja. Apabila aspek ini diabaikan, risiko kecelakaan kerja dan ketidakpuasan kerja akan meningkat. Beberapa indikator fasilitas kerja yang sering digunakan dalam penelitian manajemen sumber daya manusia antara lain:

- 1) Ketersediaan dan kelayakan peralatan kerja
- 2) Kebersihan dan kenyamanan ruang kerja
- 3) Keamanan dan keselamatan kerja
- 4) Ketersediaan teknologi pendukung kerja
- 5) Dukungan sistem informasi dan komunikasi

Studi oleh (Nelly & Erdiansyah, 2022) juga menunjukkan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dalam penelitiannya di PT Pakar Anugerah Gemilang, ditemukan bahwa kualitas fasilitas kerja berkontribusi positif terhadap semangat kerja dan pencapaian target organisasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja merupakan faktor pendukung yang sangat penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan. Dalam kerangka penelitian ini, fasilitas kerja juga berperan sebagai variabel intervening yang dapat memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

2.1.3.2 Manfaat dan Tujuan Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan salah satu elemen penting dalam lingkungan organisasi yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas oleh karyawan. Menurut (Sedarmayanti, 2019), fasilitas kerja mencakup segala bentuk sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan untuk menunjang kegiatan operasional dan membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara optimal.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, fasilitas kerja tidak hanya dilihat sebagai pelengkap, melainkan sebagai alat strategis untuk meningkatkan produktivitas, kenyamanan kerja, serta kepuasan karyawan. Oleh karena itu, penyediaan fasilitas kerja yang memadai merupakan tanggung jawab penting manajemen dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Tujuan utama dari penyediaan fasilitas kerja dalam suatu organisasi meliputi:

- 1) Meningkatkan Efektivitas Kerja Fasilitas kerja yang memadai memungkinkan karyawan menyelesaikan tugas dengan lebih cepat, akurat, dan efisien. Misalnya, komputer dengan spesifikasi tinggi, akses internet yang stabil, serta

sistem manajemen data yang terintegrasi akan memperlancar alur kerja dan mengurangi waktu tunggu.

- 2) Mendukung Pencapaian Target Organisasi Ketersediaan fasilitas kerja yang baik akan membantu organisasi mencapai tujuan strategisnya karena aktivitas operasional dapat berjalan lancar tanpa hambatan teknis atau logistik.
- 3) Meningkatkan Kenyamanan dan Kesehatan Kerja Fasilitas seperti ventilasi yang baik, pencahayaan yang memadai, tempat duduk ergonomis, serta kebersihan ruang kerja dapat meningkatkan kenyamanan dan menjaga kesehatan fisik karyawan, sehingga mengurangi risiko kelelahan dan penyakit akibat kerja.
- 4) Meningkatkan Moral dan Semangat Kerja Karyawan Karyawan akan merasa dihargai dan diperhatikan apabila perusahaan memberikan fasilitas yang lengkap dan nyaman. Hal ini akan berdampak pada peningkatan loyalitas dan semangat kerja dalam jangka panjang.
- 5) Mengurangi Kesalahan dan Kecelakaan Kerja Alat kerja yang sesuai standar dan ruang kerja yang tertata dengan baik dapat mengurangi potensi kesalahan manusia (human error) maupun kecelakaan kerja, sehingga meningkatkan keselamatan kerja.
- 6) Mempercepat Proses Inovasi dan Kolaborasi Fasilitas yang mendukung seperti ruang diskusi, coworking space, perangkat lunak kolaboratif, dan sistem informasi modern memungkinkan terciptanya kerja sama antarbagian dan mendorong ide-ide baru yang inovatif.

Secara lebih luas, manfaat dari penyediaan fasilitas kerja yang optimal dapat dirasakan oleh karyawan, antara lain:

- 1) Produktivitas meningkat: Pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan efisien dengan bantuan peralatan yang menunjang.
- 2) Kepuasan kerja meningkat: Lingkungan kerja yang nyaman menimbulkan rasa betah dan puas dalam bekerja.
- 3) Motivasi terjaga: Karyawan merasa bahwa perusahaan peduli terhadap kesejahteraan mereka, sehingga muncul semangat kerja yang lebih tinggi.
- 4) Keseimbangan kerja: Dengan fasilitas yang baik, beban kerja fisik maupun mental berkurang, yang membantu karyawan menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

2.1.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Fasilitas Kerja

Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kualitas dan ketersediaan fasilitas kerja di suatu organisasi. Faktor-faktor ini penting untuk dipahami dalam rangka menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

1) Anggaran dan Kemampuan Finansial Perusahaan

Faktor utama dalam pengadaan fasilitas kerja adalah kemampuan finansial perusahaan. Organisasi dengan anggaran yang cukup akan lebih leluasa menyediakan fasilitas yang modern dan lengkap. Sebaliknya, keterbatasan anggaran dapat menghambat penyediaan fasilitas kerja yang memadai (Sedarmayanti, 2019).

2) Kebijakan Manajemen

Keputusan manajerial, terutama yang berkaitan dengan prioritas investasi dalam sumber daya manusia dan infrastruktur kerja, sangat memengaruhi kualitas fasilitas. Organisasi yang menempatkan kesejahteraan karyawan

sebagai prioritas akan lebih serius dalam menyediakan fasilitas kerja yang optimal (Mangkunegara, 2019).

3) Jenis dan Sifat Pekerjaan

Fasilitas kerja sangat dipengaruhi oleh jenis pekerjaan. Misalnya, pekerjaan teknis membutuhkan alat dan perlengkapan kerja khusus, sedangkan pekerjaan administratif membutuhkan ruang kerja yang tenang, komputer, dan koneksi internet yang stabil (Robbins & Judge, 2022).

4) Perkembangan Teknologi

Kemajuan teknologi mendorong organisasi untuk terus memperbarui fasilitas kerjanya agar tidak ketinggalan zaman. Penggunaan perangkat lunak, sistem informasi, dan perangkat keras yang mutakhir akan mendukung efisiensi kerja (Hasibuan, 2019)

5) Kondisi dan Ukuran Organisasi

Organisasi yang sudah mapan dan memiliki struktur yang besar umumnya memiliki fasilitas kerja yang lebih lengkap dan sistematis dibandingkan dengan organisasi kecil. Ukuran organisasi sering kali berkorelasi dengan kemampuan menyediakan fasilitas yang memadai.

6) Lokasi dan Lingkungan Fisik Kantor

Kondisi geografis dan fisik bangunan juga berpengaruh terhadap fasilitas kerja. Misalnya, lokasi kantor di daerah padat dapat memengaruhi desain ruang kerja, aksesibilitas, dan ketersediaan fasilitas umum seperti parkir atau ruang hijau.

2.1.3.4 Indikator Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah sarana fisik maupun non-fisik yang disediakan organisasi untuk mendukung kelancaran dan kenyamanan proses kerja karyawan.

Untuk menilai sejauh mana fasilitas kerja memadai dan berkontribusi terhadap kinerja, diperlukan indikator yang jelas dan terukur. Menurut (Sedarmayanti, 2019) dan (Hasibuan, 2019), indikator fasilitas kerja meliputi aspek-aspek sebagai berikut:

1) Kelengkapan Peralatan Kerja

Ketersediaan alat dan perlengkapan yang sesuai dengan jenis pekerjaan merupakan indikator utama. Kelengkapan alat seperti komputer, printer, alat tulis kantor, mesin produksi, hingga peralatan keselamatan sangat penting dalam menunjang efektivitas kerja.

2) Kondisi dan Kualitas Peralatan

Bukan hanya tersedia, peralatan juga harus dalam kondisi baik, terawat, dan mudah digunakan. Peralatan yang rusak atau usang justru dapat menurunkan produktivitas dan menyebabkan frustrasi kerja.

3) Kenyamanan Lingkungan Fisik Kerja

Aspek ini meliputi pencahayaan, ventilasi, suhu ruangan, kebersihan, dan estetika tempat kerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan konsentrasi dan mencegah stres.

4) Keamanan dan Keselamatan Kerja

Fasilitas keselamatan kerja meliputi alat pemadam kebakaran, rambu evakuasi, kotak P3K, serta sistem keamanan gedung. Organisasi yang baik harus memastikan perlindungan terhadap risiko kerja.

5) Aksesibilitas dan Ketersediaan Fasilitas Penunjang

Fasilitas seperti toilet bersih, tempat ibadah, pantry, ruang istirahat, hingga tempat parkir mempengaruhi kenyamanan kerja secara tidak langsung. Fasilitas

ini menunjukkan perhatian perusahaan terhadap kebutuhan dasar dan kenyamanan personal karyawan.

6) Teknologi dan Sistem Pendukung

Adanya sistem informasi, perangkat lunak kerja, dan teknologi otomatisasi mendukung pekerjaan lebih cepat, tepat, dan modern.

Indikator fasilitas kerja sangat penting untuk mengukur kontribusinya terhadap kenyamanan dan produktivitas kerja. Dengan memperhatikan indikator-indikator tersebut, organisasi dapat melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap lingkungan kerjanya agar tercipta kondisi kerja yang optimal dan mendukung pencapaian kinerja karyawan.

2.1.4 Prokrastinasi

2.1.4.1 Pengertian Prokrastinasi

Prokrastinasi merupakan perilaku menunda-nunda pekerjaan yang sebenarnya dapat diselesaikan segera. Dalam konteks organisasi, prokrastinasi menjadi tantangan serius karena dapat menurunkan produktivitas, mengganggu alur kerja tim, dan berujung pada kinerja yang rendah.

Menurut (Piers Steel, 2007), prokrastinasi adalah kecenderungan sistematis untuk menunda secara tidak perlu tugas yang direncanakan, meskipun menyadari bahwa penundaan tersebut akan membawa dampak negatif. Prokrastinasi sering kali bukan sekadar persoalan manajemen waktu, tetapi berkaitan erat dengan aspek psikologis seperti kontrol diri, motivasi, dan persepsi terhadap tugas.

Prokrastinasi adalah perilaku menunda pekerjaan secara sadar dan disengaja, baik tugas yang tidak disukai maupun tugas penting, dengan alasan-

alasan tertentu yang bersifat irasional (Ghufron & Risnawita, 2017). Prokrastinasi merupakan penundaan tugas yang tidak perlu, kontraproduktif, dan merugikan diri sendiri, yang lebih dipengaruhi oleh regulasi emosi (*emotional regulation*) ketimbang alasan manajemen waktu (Pychyl & Sirois, 2016).

Dapat disimpulkan bahwa prokrastinasi adalah perilaku menunda pelaksanaan tugas secara sadar, biasanya disertai dengan alasan-alasan yang tidak rasional, dan dapat menyebabkan perasaan bersalah serta stres akibat tugas yang belum terselesaikan.

2.1.4.2 Manfaat dan Tujuan Prokrastinasi

Meskipun prokrastinasi sering dikaitkan dengan dampak negatif, beberapa studi menunjukkan bahwa dalam konteks tertentu, penundaan dapat memberikan manfaat psikologis dan strategis (Steel & Klingsieck, 2016).

Manfaat Prokrastinasi:

1) Sebagai Mekanisme Pengelolaan Stres

Prokrastinasi terkadang digunakan individu untuk menghindari ketegangan atau tekanan dari tugas yang dirasa berat. Menunda pekerjaan bisa memberikan waktu jeda emosional sebelum menghadapi tugas yang menantang

2) Mendorong Kreativitas

Beberapa studi menunjukkan bahwa prokrastinasi aktif (*active procrastination*), yaitu menunda tugas sambil memikirkan solusi — dapat mendorong munculnya ide-ide kreatif karena individu memiliki waktu untuk mempertimbangkan berbagai alternatif.

3) Mengutamakan Prioritas yang Lebih Mendesak

Dalam beberapa situasi, menunda suatu pekerjaan bisa berarti memilih prioritas lain yang lebih penting atau mendesak. Ini bisa menjadi strategi manajemen waktu jika dilakukan dengan sadar dan terencana.

4) Memperbaiki Kualitas Hasil

Ada orang yang merasa bekerja lebih efektif di bawah tekanan waktu. Bagi tipe ini, prokrastinasi bisa membuatnya bekerja lebih fokus dan intens saat mendekati tenggat waktu, meskipun berisiko.

Tujuan Prokrastinasi:

1) Menghindari Tugas yang Tidak Menyenangkan

Orang sering menunda tugas yang dianggap sulit, membosankan, atau menakutkan untuk mengurangi ketidaknyamanan emosional.

2) Mengatur Emosi Diri

Prokrastinasi dapat menjadi bentuk pengaturan emosi sementara untuk menghindari kecemasan atau tekanan, walaupun konsekuensinya bisa merugikan di kemudian hari

3) Menunda Pengambilan Keputusan

Kadang seseorang menunda pekerjaan karena belum yakin atau masih ingin mencari informasi tambahan. Dalam hal ini, prokrastinasi bertujuan menghindari kesalahan keputusan.

4) Memberi Ruang Waktu untuk Refleksi

Beberapa individu menggunakan waktu menunda tugas untuk merefleksikan situasi, mempertimbangkan ide, atau menyusun strategi, meskipun sering kali ini berubah menjadi prokrastinasi pasif.

Meski ada manfaatnya, prokrastinasi tetap berisiko jika tidak terkontrol — bisa berdampak buruk pada produktivitas, kesehatan mental, dan hubungan sosial. Oleh karena itu, prokrastinasi sebaiknya dikelola agar tidak menjadi kebiasaan merugikan.

2.1.4.3 Faktor Yang Mempengaruhi Prokrastinasi

Menurut (Ferrari, 2012), terdapat beberapa faktor yang menyebabkan prokrastinasi, antara lain:

- 1) Ketakutan akan kegagalan atau perfeksionisme
- 2) Motivasi rendah
- 3) Kurangnya kejelasan tujuan kerja
- 4) Ketidaksesuaian antara nilai pribadi dan tuntutan organisasi

Adapun menurut (Ghufron & Risnawita, 2017) Prokrastinasi dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal yang saling berinteraksi.

- 1) Faktor internal adalah faktor faktor yang terdapat dalam diri individu yang mempengaruhi prokrastinasi. Faktor faktor itu meliputi kondisi fisik individu dan kondisi psikologis dari individu.
- 2) Faktor eksternal adalah faktor faktor yang terdapat diluar diri individu yang mempengaruhi prokrastinasi. Faktor faktor itu berupa gaya pengasuhan orangtua dan lingkungan yang kondusif, yaitu lingkungan yang *lenient*.

Jadi dapat disimpulkan bahwa prokrastinasi dapat dipengaruhi oleh faktor internal, yaitu faktor yang ada dalam diri individu dan faktor eksternal berupa faktor diluar diri individu. Faktor tersebut dapat memunculkan perilaku prokrastinasi maupun menjadi faktor kondusif yang akan menjadi katalisator

sehingga perilaku prokrastinasi seseorang semakin meningkat dengan adanya pengaruh faktor tersebut.

2.1.4.4 Indikator Prokrastinasi

Untuk mengidentifikasi tingkat prokrastinasi akademik, beberapa indikator dapat digunakan (Santosa & Muchsini, 2024):

1) Menunda dalam mengerjakan tugas

Merupakan perilaku individu yang secara sadar menunda memulai atau menyelesaikan tugas meskipun ada waktu yang cukup dan konsekuensi dari penundaan tersebut telah diketahui.

2) Terlambat dalam mengerjakan tugas

Perilaku yang ditandai dengan tidak menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditentukan, yang bisa berdampak pada keterlambatan hasil kerja dan target organisasi.

3) Kesenjangan antara rencana dengan kinerja aktual

Terjadi saat individu memiliki rencana atau target waktu penyelesaian tugas, namun kenyataannya jauh dari harapan karena cenderung menunda atau terganggu aktivitas lain.

4) Berpartisipasi dalam kegiatan lain.

Individu lebih memilih melakukan aktivitas lain yang lebih menyenangkan atau tidak berhubungan dengan tugas utama, sebagai bentuk pengalihan (escape) dari pekerjaan yang seharusnya dilakukan.

Sementara itu, (Özer et al., 2013) mengembangkan instrumen *Procrastination Scale* yang mengukur prokrastinasi berdasarkan tiga dimensi utama:

- 1) Penundaan tugas: kecenderungan untuk menunda memulai atau menyelesaikan tugas.
- 2) Ketidakmampuan mengatur waktu: kesulitan dalam menetapkan prioritas dan menjadwalkan tugas dengan tepat.
- 3) Kecenderungan menghindari tugas yang tidak menyenangkan: perilaku menunda pekerjaan yang dianggap sulit, membosankan, atau menimbulkan tekanan.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi pada intinya berfungsi untuk mengatur para karyawan agar mereka memahami bagaimana mereka seharusnya bersikap terhadap profesinya, beradaptasi terhadap rekan kerja dan lingkungan kerja, serta berperilaku reaktif terhadap kebijakan pimpinannya. Ketika hal itu terlaksana maka terbentuklah system nilai, kebiasaan, dan etos kerja dalam kehidupan didalam organisasi sehingga akan mampu mendorong diberikannya apresiasi terhadap karyawan yang selalu mengalami peningkatan prestasi kerja. Dengan demikian karyawan akan menghasilkan kinerja yang optimal (Busro, 2018).

Penelitian yang dilakukan (Gultom, 2014) dengan hasil pengujian pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk Medan dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dan memiliki hubungan yang positif terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan, bahwa ada Pengaruh signifikan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh, (Yusnandar, Nefri, & Siregar, 2020), (Jufrizen & Rahmadhani, 2020), (Hidayat, Tanjung, & Juliandi, 2020), (Ainanur & Tirtayasa, 2018), (Andayani & Tirtayasa, 2019), (Jufrizen, Lumbanraja, Salim, & Gultom, 2017), (Jufrizen, Mukmin, Nurmala, & Jasin, 2021) dan (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018) menyimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Fasilitas Kerja

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, dan keyakinan yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan dijadikan pedoman dalam bertindak serta berinteraksi di lingkungan kerja. Budaya organisasi yang baik akan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang mendukung, termasuk dalam penyediaan fasilitas kerja yang memadai. Menurut (Robbins & Judge, 2022), budaya organisasi yang kuat dapat membentuk perilaku kerja yang positif, termasuk dalam hal perhatian manajemen terhadap kelengkapan fasilitas untuk mendukung produktivitas karyawan.

Organisasi yang menjunjung nilai-nilai kerja seperti profesionalisme, kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan, dan komitmen terhadap kualitas layanan, cenderung akan menyediakan fasilitas kerja yang memadai. Hal ini disebabkan karena budaya organisasi yang positif mendorong pimpinan untuk memperhatikan kenyamanan dan kebutuhan kerja karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan. Hasil penelitian (Oktaviani & Utami, 2021) menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan yang menyediakan fasilitas kerja yang disediakan perusahaan. Budaya organisasi yang kuat akan membangun komitmen perusahaan untuk menyediakan lingkungan

kerja yang nyaman, aman, dan lengkap guna mendukung efektivitas kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prokrastinasi

Budaya kerja yang menanamkan nilai kedisiplinan, kepedulian terhadap waktu, dan penghargaan terhadap produktivitas akan mengurangi kecenderungan karyawan untuk menunda pekerjaan. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah dan permisif dapat menciptakan iklim kerja yang kurang terkontrol sehingga mendorong karyawan melakukan penundaan tugas (prokrastinasi). Hal ini diperkuat oleh penelitian dari (Sofyanty, 2017) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku prokrastinasi. Artinya, semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin rendah tingkat prokrastinasi di kalangan karyawan.

Karyawan yang bekerja di lingkungan dengan budaya kerja yang disiplin, kolaboratif, dan menghargai pencapaian cenderung memiliki motivasi kerja lebih tinggi, lebih menghargai waktu, serta termotivasi untuk menyelesaikan tugas tepat waktu. Budaya organisasi yang baik juga memberikan sanksi maupun penghargaan secara konsisten terhadap perilaku karyawan, sehingga mendorong mereka untuk tidak menunda pekerjaan.

2.2.4 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh organisasi sangat mendukung perawat dalam bekerja. Aktivitas di suatu organisasi memerlukan fasilitas yang mendukung pekerjaannya agar aktivitas organisasi berjalan sesuai tujuan organisasi. Seorang perawat harus dapat mengoperasikan atau memanfaatkan fasilitas yang ada. Menurut (Moenir, 2016) Fasilitas adalah segala sesuatu yang

digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

Banyak cara yang dapat dilakukan oleh organisasi guna meningkatkan kinerja pegawainya seperti penyediaan kelengkapan fasilitas kerja. Penyediaan fasilitas kerja yang lengkap dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan adalah satu upaya organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, sehingga hal tersebut secara nyata berpengaruh pada kemajuan organisasi. Bagi organisasi yang memaksimalkan fasilitas kerja, sangat wajar mendapatkan keuntungan yang maksimal juga. Hal ini dikarenakan fasilitas yang lengkap akan mendukung kegiatan kerja para pekerja sehingga pekerja dapat mengeluarkan semua kemampuan tanpa hambatan/kendala dengan alat-alat yang sudah disediakan oleh organisasi

Berdasarkan hasil Penelitian yang dilakukan oleh (Hannani, Muzakkir, & Ilyas, 2016), (Lajatuma, Nuraina, & Murwani, 2017) dan (Anam & Rahardja, 2017) menyimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.2.5 Pengaruh Prokrastinasi Terhadap Kinerja Karyawan

Prokrastinasi merupakan perilaku menunda tugas atau pekerjaan yang seharusnya segera diselesaikan, meskipun individu menyadari adanya konsekuensi negatif dari tindakan tersebut. Dalam lingkungan kerja, perilaku prokrastinasi menjadi ancaman terhadap produktivitas karena dapat menghambat penyelesaian tugas, menurunkan efektivitas kerja, serta berdampak langsung pada pencapaian kinerja individu maupun organisasi. Menurut (Pychyl & Sirois, 2016), prokrastinasi berkaitan erat dengan ketidakmampuan individu dalam mengelola

waktu, motivasi, dan pengendalian diri yang berujung pada penurunan kualitas hasil kerja.

Karyawan yang memiliki kebiasaan menunda pekerjaan cenderung mengalami tekanan waktu, tergesa-gesa dalam menyelesaikan tugas, dan menghasilkan kualitas kerja yang kurang optimal. Hal ini juga memicu ketidaksesuaian antara target kerja yang ditetapkan dengan hasil aktual, serta meningkatkan risiko kesalahan kerja. Penelitian oleh (Adityas & Hadi, 2022) menunjukkan bahwa prokrastinasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat prokrastinasi seseorang, maka semakin rendah kinerjanya karena tidak mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan berkualitas.

2.2.6 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Fasilitas Kerja

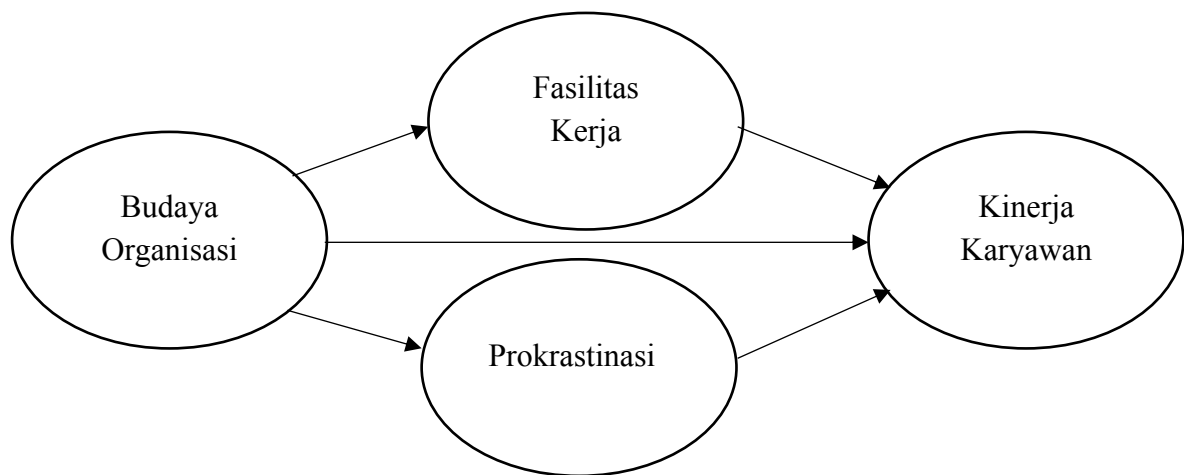
Budaya kerja merupakan seperangkat nilai, norma, serta kebiasaan yang dianut bersama di dalam organisasi dan berperan dalam membentuk perilaku kerja para karyawan. Budaya kerja yang positif akan menciptakan suasana kerja yang nyaman, disiplin, dan produktif, sehingga mendorong organisasi untuk menyediakan fasilitas kerja yang layak demi mendukung aktivitas karyawan. (Robbins & Judge, 2022) menyatakan bahwa budaya kerja yang kuat mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta mendorong penyediaan sarana dan prasarana kerja yang aman, nyaman, dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, sehingga dapat menunjang peningkatan kinerja karyawan.

Fasilitas kerja memiliki peran penting sebagai penunjang pelaksanaan tugas karyawan. Lingkungan kerja yang dilengkapi fasilitas memadai, seperti

ruangan yang nyaman, peralatan kerja yang lengkap, serta sarana pendukung lainnya akan meningkatkan kenyamanan kerja, motivasi, serta efektivitas pelaksanaan tugas. Budaya kerja yang positif mendorong penyediaan fasilitas yang baik, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan.

2.2.7 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Prokrastinasi

Perilaku prokrastinasi berkaitan erat dengan budaya organisasi yang berlaku. Jika budaya kerja dalam organisasi tidak menekankan nilai-nilai kedisiplinan, tanggung jawab, dan ketepatan waktu, maka kecenderungan karyawan untuk menunda pekerjaan akan semakin tinggi. Penelitian oleh (Adityas & Hadi, 2022) membuktikan bahwa prokrastinasi memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, di mana semakin tinggi tingkat prokrastinasi, semakin rendah pula kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian, hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan melalui skema berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah asumsi sementara tentang variabel yang diteliti oleh peneliti dan digambarkan sebagai hubungan antara dua atau lebih variabel (Sugiyono, 2019). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis adalah asumsi sementara tentang fenomena. Berdasarkan teori, hipotesis hanya dapat dibuat. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN UP3 Medan.
2. Budaya organisasi berpengaruh terhadap fasilitas kerja pada PT. PLN UP3 Medan.
3. Budaya organisasi berpengaruh terhadap prokrastinasi pada PT. PLN UP3 Medan.
4. Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN UP3 Medan.
5. Prokrastinasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN UP3 Medan.
6. Fasilitas kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN UP3 Medan.
7. Prokrastinasi memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pada PT. PLN UP3 Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian (Nasution, Fahmi, Jufrizen, Muslih, & Prayogi, 2020). Pendekatan Penelitian yang di gunakan penulis adalah pendekatan penelitian asosiatif. Menurut (Sugiyono, 2019) pendekatan asosiatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menggabungkan antara dua variable atau lebih guna mengetahui pengaruh antara variabel satu dengan variabel. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kuantitatif yang menggambarkan dan meringkaskan berbagai kondisi, situasi dan variabel. Analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Definisi Operasional

Defenisi Operasional adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mendeteksi variabel-variabel dengan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian dan untuk memudahkan pemahaman dalam penelitian. Defenisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1. Definisi Oeprasional

No	Variabel	Defenisi	Indikator
1	Kinerja Karyawan	Kinerja merupakan proses atau hasil kerja yang dicapai oleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Keandalan 4. Sikap (Mangkunegara, 2019)
2	Budaya Organisasi	Budaya organisasi merupakan kebiasaan atau pola yang menjadi dasar tindakan dan perilaku dalam suatu organisasi. Budaya ini mencakup nilai-nilai, harapan,	1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko 2. Perhatian terhadap detail 3. Berorientasi pada hasil 4. Berorientasi kepada manusia

Jenis *nonprobability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut (Sugiyono, 2019) pengertian dari sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel. Oleh karena itu, sampel yang digunakan adalah sebanyak 50 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sebelum dilakukan pengumpulan data, seorang penulis harus terlebih dahulu untuk menentukan cara pengumpulan data apa yang akan digunakan digunakan. Alat pengumpulan data yang digunakan harus sesuai dengan kesahihan (validitas) dan keandalan atau konsistensi (realibilitas) (Sugiyono, 2019). Ada 3 alat pengumpulan data yang akan digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Wawancara/*Interview*, wawancara merupakan dialog langsung antara peneliti dengan responden. Wawancara dapat dilakukan apabila jumlah respondennya hanya sedikit. Wawancara tersebut untuk mengetahui permasalahan dari variabel yang akan diteliti. Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada karyawan PT PLN UP3 Medan.
2. Studi Kepustakaan, dilakukan dengan cara mengumpulkan artikel- artikel, teori yang relevan, dan literatur lainnya yang ada kaitannya dengan penelitian ini.
3. Angket, angket merupakan pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti, angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak. Lembar angket yang diberikan pada responden di ukur dengan skala likert yang

terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai:

Tabel 3.4. Skala Likert

No	Pertanyaan	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Sugiyono, 2019)

3.6 Teknik Analisis Data

Data dalam penelitian ini dianalisis dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Pendekatan ini melibatkan angka-angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, hingga penyajian hasilnya. Selanjutnya, data didideTugas Akhirkan secara deduktif yang berangkat dari teori-teori umum, kemudian melalui observasi diuji validitas penerapan teori tersebut, dan akhirnya diambil kesimpulan. Hasil analisis ini kemudian dijabarkan secara deskriptif karena diarahkan untuk menggambarkan data yang diperoleh dan menjawab rumusan masalah.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik *Structural Equation Modeling – Partial Least Squares* (SEM-PLS). Metode ini bertujuan untuk melakukan analisis jalur (*path analysis*) pada variabel laten. SEM-PLS dikenal sebagai generasi kedua dari analisis multivariat (Ghozali & Latan, 2015). Metode ini merupakan analisis persamaan struktural berbasis varian yang secara simultan dapat menguji model pengukuran dan model struktural.

Tujuan utama dari penggunaan *Partial Least Square* (PLS) adalah untuk melakukan prediksi. Prediksi ini berfokus pada hubungan antar konstruk dan membantu peneliti dalam memperoleh nilai variabel laten yang digunakan untuk

memperkirakan hubungan tersebut. Variabel laten sendiri merupakan agregat linear dari indikator-indikatornya. Estimasi bobot (*weight estimate*) untuk membentuk skor komponen variabel laten diperoleh dari spesifikasi *inner model* (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer model* (model pengukuran, yaitu hubungan antar indikator dengan konstruksinya). Hasil akhirnya adalah meminimalkan residual variance dari variabel dependen, baik itu variabel laten maupun indikator.

PLS merupakan metode analisis yang cukup *powerful* karena tidak memerlukan banyak asumsi dan tidak mengharuskan data berdistribusi normal *multivariat*. Indikator dengan skala kategori, ordinal, interval, maupun rasio dapat digunakan dalam model yang sama. Pengujian model struktural dengan PLS dilakukan menggunakan software Smart PLS versi 3 *for Windows*. Terdapat dua tahap utama dalam menganalisis SEM-PLS, yaitu (1) analisis model pengukuran (*outer model*), yang meliputi *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, dan *Cronbach alpha*, serta (2) analisis model struktural (*inner model*), yang mencakup nilai *R-square*, *F-square*, dan pengujian hipotesis. Dalam metode *Partial Least Square* (PLS), teknik analisis yang dilakukan mengikuti tahapan-tahapan berikut:

3.6.1 Analisis Outer Model

Analisis model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk memastikan bahwa pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini layak, baik secara valid maupun reliabel. Dalam tahap ini, hubungan antara variabel laten dan indikator-indikatornya dispesifikasikan. Menurut (Juliandi, 2018), analisis model pengukuran (*measurement model analysis/outer model*) menggunakan empat jenis

pengujian utama, yaitu *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, dan *Cronbach alpha*.

1) *Convergent Validity*

Merupakan indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antara skor item atau skor komponen dengan skor konstruk. Hal ini dapat dilihat melalui nilai *standardized loading factor* yang menunjukkan besarnya korelasi antara masing-masing item pengukuran (indikator) dengan konstruknya. Suatu indikator refleksif individu dikatakan tinggi jika nilai korelasinya lebih dari 0,7. Namun, nilai *outer loading* antara 0,5–0,6 masih dianggap cukup memadai.

2) *Discriminant Validity*

Discriminant validity menunjukkan seberapa baik model pengukuran dapat membedakan konstruk yang berbeda. Model ini dinilai melalui *crossloading* antara item pengukuran dan konstruk. Jika korelasi antara konstruk dengan item pengukuran lebih besar dibandingkan dengan ukuran konstruk lainnya, maka ini menunjukkan bahwa item tersebut lebih cocok berada pada blok konstruknya sendiri. *Discriminant validity* juga dapat diuji melalui perbandingan nilai *square root of average variance extracted* (AVE).

3) *Composite Reliability*

Merupakan indikator untuk mengevaluasi reliabilitas konstruk yang dapat dilihat pada *view latent variable coefficient*. Untuk menilai *composite reliability* digunakan dua alat ukur, yaitu *internal consistency* dan *Cronbach's alpha*. Apabila nilai *composite reliability* $> 0,70$, maka konstruk dianggap memiliki reliabilitas yang tinggi.

4) *Cronbach's Alpha*

Merupakan pengujian reliabilitas yang juga menjadi bagian dari *composite reliability*. Suatu konstruk dianggap reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih dari 0,70.

3.6.2 Analisis *Inner Model*

Analisis model struktural (inner model), yang juga dikenal dengan sebutan inner relation, structural model, atau substantive theory, berfokus pada hubungan antar variabel laten berdasarkan substantive theory. Analisis model struktural ini melibatkan tiga jenis pengujian utama, yaitu (1) nilai *R-square*, (2) nilai *F-square*, serta (3) pengujian hipotesis yang mencakup (a) *direct effect*, (b) *indirect effect*, dan (c) *total effect* (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2016).

1) *R-Square*

R-Square merupakan ukuran proporsi variasi pada variabel endogen yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel eksogen yang memengaruhinya. Nilai ini bermanfaat untuk memprediksi apakah model yang digunakan tergolong baik atau buruk. Adapun kriteria R-Square adalah:

- a) Nilai (adjusted) sebesar 0,75 menunjukkan model yang substantial (kuat).
- b) Nilai (adjusted) sebesar 0,50 menunjukkan model yang moderate (sedang).
- c) Nilai (adjusted) sebesar 0,25 menunjukkan model yang weak (lemah).

2) f^2 Effect Size (f-Square)

f^2 Effect Size (f-Square) adalah ukuran yang digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh relatif suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen. Nilai ini diperoleh dari perubahan R^2 saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, sehingga dapat dievaluasi apakah variabel tersebut memiliki dampak

signifikan pada konstruk endogen (Juliandi, 2018). Adapun kriteria nilai f-Square adalah sebagai berikut:

- a) Nilai $f^2 = 0,02 \rightarrow$ menunjukkan efek kecil variabel eksogen terhadap variabel endogen.
- b) Nilai $f^2 = 0,15 \rightarrow$ menunjukkan efek sedang/moderat variabel eksogen terhadap variabel endogen.
- c) Nilai $f^2 = 0,35 \rightarrow$ menunjukkan efek besar variabel eksogen terhadap variabel endogen.

3) Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis (hypothesis testing) terdiri dari tiga sub-analisis, yaitu: (a) *direct effect*, (b) *indirect effect*, dan (c) *total effect*.

a) *Direct Effects* (Pengaruh Langsung)

Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh langsung antara variabel eksogen terhadap variabel endogen. Kriteria pengujiannya didasarkan pada nilai probabilitas/signifikansi (P-Value):

- a. Jika nilai P-Value $< 0,05$, maka hasilnya signifikan.
- b. Jika nilai P-Value $> 0,05$, maka hasilnya tidak signifikan (Juliandi, 2018).

b) *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Analisis ini berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen yang dimediasi oleh variabel intervening (mediator) (Juliandi, 2018) adalah:

- a. Jika nilai P-Value $< 0,05$, maka signifikan, yang berarti variabel mediator (Z) memediasi pengaruh variabel eksogen (X1 dan X2) terhadap variabel endogen (Y), menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung.

b. Jika nilai P-Value $> 0,05$, maka tidak signifikan, yang berarti variabel mediator (Z) tidak memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen, menunjukkan pengaruhnya bersifat langsung.

c) *Total Effect* (Pengaruh Total)

Total effect adalah hasil penggabungan antara *direct effect* dan *indirect effect* (Juliandi, 2018).

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 DeTugas Akhir Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. PLN UP3 Medan. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y), 10 pernyataan untuk variabel budaya organisasi (X), 10 pernyataan untuk variabel fasilitas kerja (Z1), dan 10 pernyataan untuk variabel prokrastinasi (Z2). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada karyawan PT. PLN UP3 Medan yang berjumlah 50 orang sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan skala likert dengan 5 (lima) opsi sebagai berikut:

Tabel 4.1. Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat Tidak setuju	1

Ketentuan diatas berlaku dalam menghitung variabel X, Y dan Z. Jadi untuk setiap responden yang menjawab angket maka skor tertinggiya adalah 5 dan skor terendah adalah 1.

4.1.2 Identitas Responden

Data di dalam tabel-tabel dibawah ini menunjukan identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, pendidikan, dan lama bekerja.

4.1.2.1 Jenis Kelamin

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.2. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	30	60.0	60.0	60.0
	Perempuan	20	40.0	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Dari tabel 4.2 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 30 (60%) orang karyawan laki-laki dan perempuan sebanyak 20 (40%) orang. Bisa ditarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan PT. PLN UP3 Medan yang berjenis kelamin laki-laki. Hal ini menandakan bahwa lingkungan kerja di PT. PLN UP3 Medan lebih condong pada pekerjaan yang umumnya lebih banyak diisi oleh laki-laki, baik dari segi fisik maupun teknis.

4.1.2.2 Pendidikan Terakhir

Adapun identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	13	26.0	26.0	26.0
	Diploma	7	14.0	14.0	40.0
	Sarjana	30	60.0	60.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Dari tabel 4.4 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 30 (60%) orang karyawan yang berlatar belakang pendidikan Sarjana, 13 (26%) orang karyawan yang berlatar belakang pendidikan SMA/SMK, dan 7 (14%)

orang karyawan yang berlatar belakang pendidikan Diploma. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang berlatar belakang pendidikan Sarjana. Hal ini menandakan PT. PLN UP3 Medan cenderung merekrut karyawan dengan kualifikasi pendidikan yang tinggi, khususnya lulusan Sarjana. Ini menunjukkan bahwa perusahaan menghargai dan mengutamakan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan dan keterampilan akademis yang lebih mendalam.

4.1.2.3 Lama Bekerja

Adapun identitas responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4. Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	18	36.0	36.0	36.0
	6-10 Tahun	27	54.0	54.0	90.0
	> 10 Tahun	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Dari tabel 4.5 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 27 (54%) orang karyawan yang sudah bekerja selama 6-10 tahun, 18 (36%) orang karyawan yang sudah bekerja selama 1-5 Tahun, dan 5 (10%) orang yang bekerja selama lebih dari 10 tahun. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang sudah bekerja selama 6-10 tahun. Karyawan dengan masa kerja 6-10 tahun umumnya sudah memiliki pengalaman dan keahlian yang mendalam dalam bidang mereka. Mereka telah melalui berbagai pelatihan dan pengalaman praktis yang membuat mereka lebih mahir dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan.

4.1.3 Analisis Variabel Penelitian

4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 4.5. Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	10	24	48	11	22	7	3	3	6	50	100
2	5	10	17	34	19	38	6	12	3	6	50	100
3	7	14	24	48	15	30	3	6	1	2	50	100
4	12	24	19	38	13	26	3	6	3	6	50	100
5	9	18	16	32	17	34	6	12	2	4	50	100
6	8	16	17	34	17	34	5	10	3	6	50	100
7	5	10	23	46	16	32	5	10	1	2	50	100
8	9	18	20	40	13	26	5	10	3	6	50	100
9	7	14	23	46	15	30	4	8	1	2	50	100
10	8	16	15	30	17	34	8	16	2	4	50	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Dari Tabel 4.5 Diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kinerja karyawan Bahwa:

- 1) Jawaban responden saya menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 48%.
- 2) Jawaban responden saya selalu berusaha memberikan hasil kerja terbaik mayoritas responden menjawab setuju sebesar 34%.
- 3) Jawaban responden saya teliti dalam melaksanakan tugas untuk meminimalisir kesalahan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 48%.
- 4) Jawaban responden saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target mayoritas responden menjawab setuju sebesar 38%.
- 5) Jawaban responden saya bekerja dengan produktivitas yang tinggi setiap hari mayoritas responden menjawab setuju sebesar 32%.

- 6) Jawaban responden saya dapat diandalkan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu mayoritas responden menjawab setuju sebesar 34%.
- 7) Jawaban responden saya konsisten dalam memenuhi standar kerja yang ditetapkan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 46%.
- 8) Jawaban responden saya bersikap positif dan ramah dalam bekerja mayoritas responden menjawab setuju sebesar 40%.
- 9) Jawaban responden saya terbuka terhadap masukan dan siap bekerja sama mayoritas responden menjawab setuju sebesar 46%.
- 10) Jawaban responden saya menjaga sikap ramah dan sopan terhadap rekan kerja dan atasan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 30%.

4.1.3.2 Variabel Budaya Organisasi (X)

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel budaya organisasi sebagai berikut:

Tabel 4.6. Skor Angket Untuk Variabel Budaya Organisasi

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	26	26	52	8	16	1	2	2	4	50	100
2	14	28	23	46	8	16	3	6	2	4	50	100
3	9	18	24	48	11	22	4	8	2	4	50	100
4	6	12	17	34	17	34	7	14	3	6	50	100
5	7	14	24	48	14	28	1	2	4	8	50	100
6	9	18	20	40	15	30	4	8	2	4	50	100
7	6	12	21	42	14	28	7	14	2	4	50	100
8	9	18	21	42	15	30	3	6	2	4	50	100
9	11	22	19	38	12	24	7	14	1	2	50	100
10	9	18	31	62	7	14	2	4	1	2	50	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Dari tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel budaya organisasi bahwa:

- 1) Jawaban responden saya didorong untuk mencoba cara kerja baru yang lebih efisien mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 52%.

- 2) Jawaban responden saya berani mengambil keputusan demi kemajuan pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 46%.
- 3) Jawaban responden saya teliti dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 48%.
- 4) Jawaban responden saya selalu fokus mencapai target kerja yang telah ditetapkan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 34%.
- 5) Jawaban responden saya merasa diperhatikan sebagai individu di tempat kerja mayoritas responden menjawab setuju sebesar 48%.
- 6) Jawaban responden pimpinan mendengarkan masukan dan kebutuhan karyawan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 40%.
- 7) Jawaban responden saya senang bekerja sama dan mendukung rekan satu tim mayoritas responden menjawab setuju sebesar 42%.
- 8) Jawaban responden saya bekerja dengan semangat dan penuh energi mayoritas responden menjawab setuju sebesar 42%.
- 9) Jawaban responden saya cepat merespon tantangan kerja yang datang mayoritas responden menjawab setuju sebesar 38%.
- 10) Jawaban responden saya merasa bekerja di lingkungan kerja yang stabil dan terstruktur mayoritas responden menjawab setuju sebesar 62%.

4.1.3.3 Variabel Fasilitas Kerja (Z1)

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel fasilitas kerja sebagai berikut:

Tabel 4.9. Skor Angket Untuk Variabel Fasilitas Kerja

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	18	22	44	12	24	3	6	4	8	50	100
2	7	14	18	36	17	34	5	10	3	6	50	100
3	12	24	20	40	14	28	3	6	1	2	50	100
4	10	20	21	42	15	30	3	6	1	2	50	100
5	11	22	21	42	13	26	4	8	1	2	50	100
6	9	18	24	48	11	22	5	10	1	2	50	100
7	9	18	19	38	12	24	5	10	5	10	50	100
8	10	20	16	32	19	38	2	4	3	6	50	100
9	13	26	22	44	9	18	4	8	2	4	50	100
10	11	22	25	50	11	22	1	2	2	4	50	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Dari tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel fasilitas kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden saya mendapatkan peralatan kerja yang sesuai dengan kebutuhan tugas saya mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 44%.
- 2) Jawaban responden perusahaan menyediakan semua alat kerja yang diperlukan untuk efisiensi kerja mayoritas responden menjawab setuju sebesar 36%.
- 3) Jawaban responden peralatan kerja yang saya gunakan berada dalam kondisi baik mayoritas responden menjawab setuju sebesar 40%.
- 4) Jawaban responden kualitas alat kerja yang tersedia cukup andal dan memadai mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 42%.
- 5) Jawaban responden lingkungan kerja saya bersih, tertata, dan nyaman mayoritas responden menjawab setuju sebesar 42%.
- 6) Jawaban responden saya merasa aman saat bekerja di lingkungan kantor atau lapangan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 48%.
- 7) Jawaban responden fasilitas penunjang seperti ruang istirahat dan toilet tersedia dan mudah diakses mayoritas responden menjawab setuju sebesar 38%.

- 8) Jawaban responden semua fasilitas pendukung pekerjaan tersedia sesuai kebutuhan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 32%.
- 9) Jawaban responden saya dibantu oleh sistem dan teknologi kerja yang modern dan efisien mayoritas responden menjawab setuju sebesar 44%.
- 10) Jawaban responden teknologi kerja yang tersedia mempercepat proses penyelesaian tugas mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50%.

4.1.3.4 Variabel Prokrastinasi (Z2)

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel prokrastinasi sebagai berikut:

Tabel 4.8. Skor Angket Untuk Variabel Prokrastinasi

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	16	22	44	9	18	10	20	1	2	50	100
2	5	10	17	34	18	36	8	16	2	4	50	100
3	15	30	23	46	9	18	2	4	1	2	50	100
4	15	30	25	50	3	6	5	10	2	4	50	100
5	8	16	20	40	15	30	4	8	3	6	50	100
6	7	14	20	40	13	26	9	18	1	2	50	100
7	13	26	32	64	3	6	1	2	1	2	50	100
8	13	26	25	50	8	16	2	4	2	4	50	100
9	11	22	15	30	15	30	8	16	1	2	50	100
10	13	26	27	54	5	10	3	6	2	4	50	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Dari tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel prokrastinasi bahwa:

- 1) Jawaban responden saya menyelesaikan tugas tepat waktu tanpa menundanya mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 44%.
- 2) Jawaban responden saya langsung mengerjakan tugas yang diberikan tanpa menunggu batas waktu mayoritas responden menjawab setuju sebesar 34%.
- 3) Jawaban responden saya berusaha menyelesaikan tugas sesuai dengan target waktu yang diberikan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 46%.

- 4) Jawaban responden saya mampu mengatur waktu kerja dengan baik setiap harinya mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50%.
- 5) Jawaban responden saya menetapkan prioritas dengan jelas dalam menyelesaikan pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 40%.
- 6) Jawaban responden saya memiliki jadwal kerja yang teratur sehingga pekerjaan selesai tepat waktu mayoritas responden menjawab setuju sebesar 40%.
- 7) Jawaban responden saya menggunakan waktu kerja secara efektif untuk menyelesaikan tugas mayoritas responden menjawab setuju sebesar 61,8%.
- 8) Jawaban responden saya tetap mengerjakan tugas walaupun terasa kurang menyenangkan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 64%.
- 9) Jawaban responden saya menghadapi semua jenis tugas dengan tanggung jawab penuh mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50%.
- 10) Jawaban responden saya fokus menyelesaikan tugas meski ada pekerjaan yang kurang saya sukai mayoritas responden menjawab setuju sebesar 30%.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Model Pengukuran/*Measurement Model Analysis (Outer Model)*

Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model) menggunakan 4 pengujian, antara lain: *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, dan *cronbach alpha* berikut ini hasil pengujiannya:

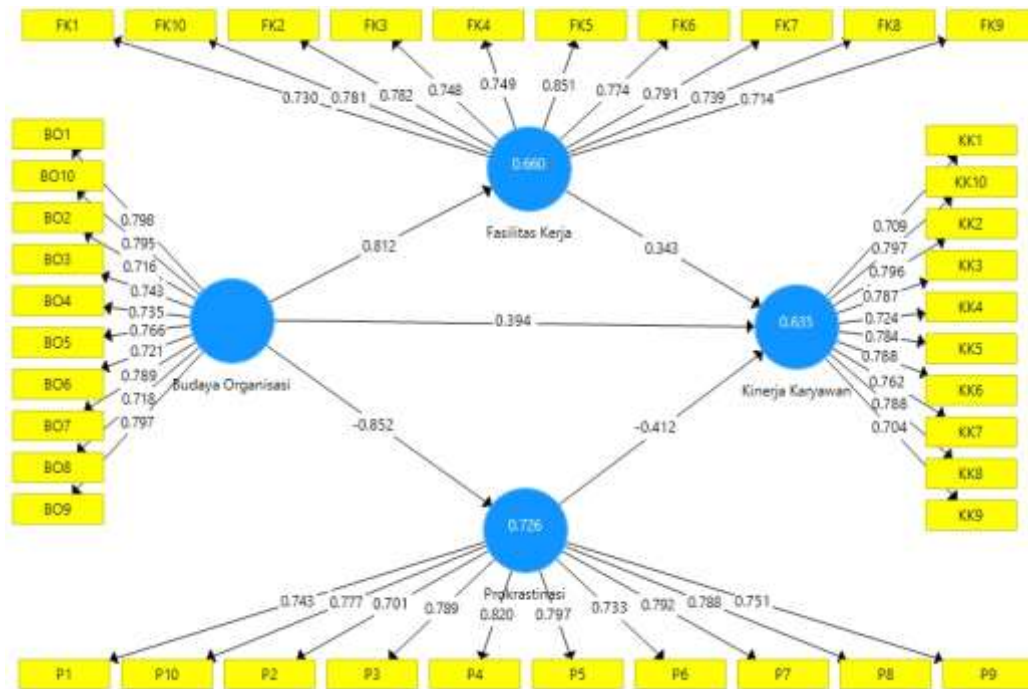
4.2.1.1 *Convergent Validity*

Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,70$ dengan konstruk yang diukur. Namun menurut (Ghozali & Latan, 2015) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5-0,6 dianggap cukup memadai.

Tabel 4.9. *Outer Loading*

	Budaya Organisasi	Fasilitas Kerja	Kinerja Karyawan	Prokrastinasi
BO1	0,798			
BO2	0,716			
BO3	0,743			
BO4	0,735			
BO5	0,766			
BO6	0,721			
BO7	0,789			
BO8	0,718			
BO9	0,797			
BO10	0,795			
FK1		0,730		
FK2		0,782		
FK3		0,748		
FK4		0,749		
FK5		0,851		
FK6		0,774		
FK7		0,791		
FK8		0,739		
FK9		0,714		
FK10		0,781		
KK1			0,709	
KK2			0,796	
KK3			0,787	
KK4			0,724	
KK5			0,784	
KK6			0,788	
KK7			0,761	
KK8			0,788	
KK9			0,704	
KK10			0,797	
P1				0,743
P2				0,701
P3				0,789
P4				0,820
P5				0,797
P6				0,733
P7				0,792
P8				0,788
P9				0,751
P10				0,777

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)



Gambar 4.1. Hasil Uji *Algorithm* (Outer Loading)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Kesimpulan pengujian *convergent validity* adalah seluruh nilai *loading* di atas 0,70, maka dapat disimpulkan bahwasanya seluruh nilai *loading* sudah memadai.

4.2.1.2 *Discriminant Validity*

Merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. (Ghozali, 2013) menyatakan bahwa pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur *reliabilitas component score* variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibanding dengan *composite reliability*. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar dari nilai 0,70.

Tabel 4.10. Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya Organisasi	0,521
Fasilitas Kerja	0,531
Kinerja Karyawan	0,506
Prokrastinasi	0,512

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai AVE (*Average Variance Extracted*) untuk semua konstruk memiliki nilai $> 0,50$. Oleh karena itu tidak ada permasalahan *discriminant validity* pada model yang diuji.

4.2.1.3 Cronbach Alpha

Cronbach alpha harus > 0.70 untuk *confirmatory research*, dan > 0.53 masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Hair et al., 2021).

Tabel 4.11. Cronbach Alpha

	Cronbach's Alpha
Budaya Organisasi	0,896
Fasilitas Kerja	0,901
Kinerja Karyawan	0,868
Prokrastinasi	0,879

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

Dengan melihat nilai *cronbach alpha* dari blok indikator yang mengukur konstruk dapat disimpulkan dari tabel di atas seluruh konstruk memiliki reliabilitas yang sudah sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

4.2.1.4 Composite Reliability

Composite reliability harus > 0.70 untuk *confirmatory research*, 0.53-0.70 masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Hair et al., 2021).

Tabel 4.12. Composite Reliability

	Composite Reliability
Budaya Organisasi	0,915
Fasilitas Kerja	0,918
Kinerja Karyawan	0,893
Prokrastinasi	0,903

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

Tabel di atas menunjukkan nilai *composite reliability* untuk semua konstruk berada di atas nilai 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

4.2.2 Analisis Model Struktural / *Structural Model Analysis (Inner Model)*

Analisis model struktural menggunakan 3 pengujian, antara lain: (1) *R-Square*; (2) *F-Square*; (3) *Hypothesis Test*. Berikut ini hasil pengujiannya:

4.2.2.1 *R-Square*

Kriteria dari *R-Square* adalah: (1) jika nilai (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai (adjusted) = 0.25 → model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

Tabel 4.13. *R-Square*

	R Square	R Square Adjusted
Fasilitas Kerja	0,660	0,653
Kinerja Karyawan	0,635	0,611
Prokrastinasi	0,726	0,720

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

Kesimpulan dari pengujian nilai *R-square* Tabel 4.13 adalah sebagai berikut: *R-Square Adjusted* jalur I = 0.611 Artinya kemampuan variabel X yaitu budaya organisasi dalam menjelaskan Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 61,1% dengan demikian model tergolong sedang. *R-Square Adjusted* jalur 2 = 0.653 Artinya kemampuan variabel X yaitu budaya organisasi dalam menjelaskan Z1 (fasilitas kerja) adalah sebesar 65,3% dengan demikian model tergolong sedang. *R-Square Adjusted* jalur III = 0.720 Artinya kemampuan variabel X yaitu budaya organisasi dalam menjelaskan Z2 (prokrastinasi) adalah sebesar 72% dengan demikian model tergolong sedang.

4.2.2.2 *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). Perubahan nilai saat variabel

eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria F-Square menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 4.14. *F-Square*

	Fasilitas Kerja	Kinerja Karyawan	Prokrastinasi
Budaya Organisasi	1,938	0,306	2,647
Fasilitas Kerja		0,101	
Prokrastinasi		0,118	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

Kesimpulan nilai *F-Square* dapat dilihat pada tabel diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel X (budaya organisasi) terhadap Y (kinerja karyawan) memiliki nilai = 0,306, maka efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 2) Variabel X (budaya organisasi) terhadap Z1 (fasilitas kerja) memiliki nilai = 1,938 , maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 3) Variabel X (budaya organisasi) terhadap Z2 (prokrastinasi) memiliki nilai = 2,647, maka efek yang besar dari variabel mediator terhadap endogen.
- 4) Variabel Z1 (fasilitas kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) memiliki nilai = 0,101, maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 5) Variabel Z2 (prokrastinasi) terhadap Y (kinerja karyawan) memiliki nilai = 0,118, maka efek yang kecil dari variabel mediator terhadap endogen.

4.2.2.3 Pengujian Hipotesis

1) *Direct Effects* (Pengaruh Langsung)

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Jika nilai $P\text{-Values} < 0.05$, maka signifikan; dan Jika nilai $P\text{-Values} > 0.05$, maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

Tabel 4.15. *Direct Effect*

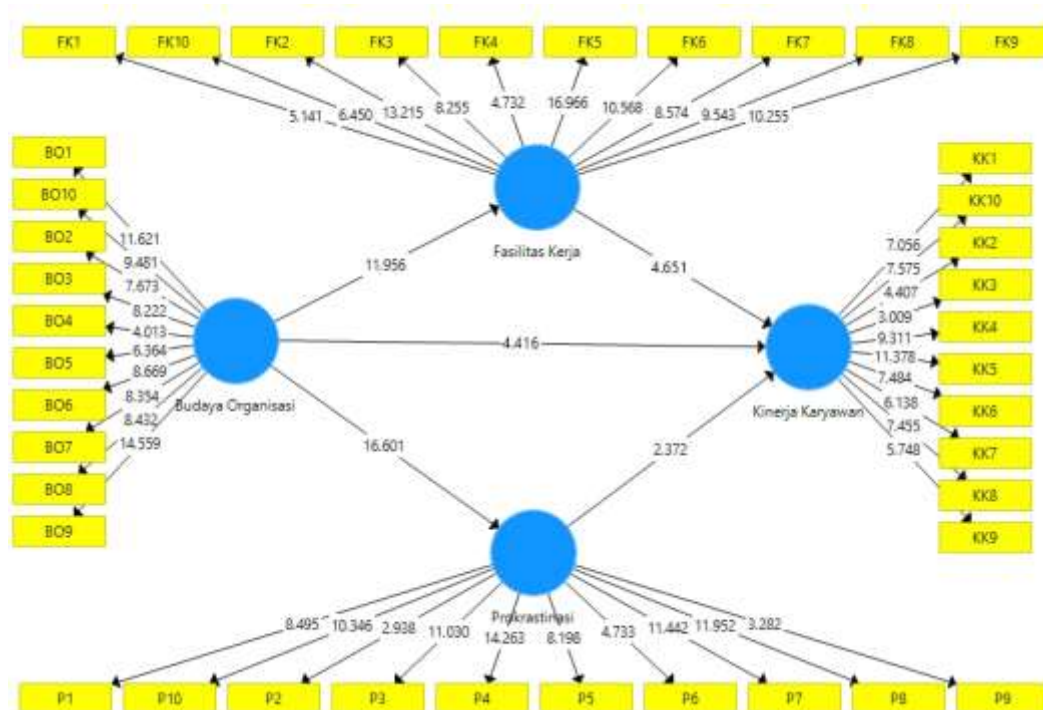
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi - > Fasilitas Kerja	0,812	0,807	0,068	11,956	0,000
Budaya Organisasi - > Kinerja Karyawan	0,394	0,364	0,127	4,416	0,000
Budaya Organisasi - > Prokrastinasi	-0,852	0,851	0,051	16,601	0,000
Fasilitas Kerja -> Kinerja Karyawan	0,343	0,384	0,108	4,651	0,000
Prokrastinasi -> Kinerja Karyawan	-0,412	0,417	0,174	2,372	0,018

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

Koefisien jalur (*path coefficient*) dalam Tabel di atas memperlihatkan bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada $TStatistic(|O/STDEV|)$), antara lain:

- 1) X terhadap Y: nilai *Original Sampel* = 0,394, $TStatistics(|O/STDEV|)$ = 4,416 dan $P\text{-Value}$ = 0.000 < 0.05 artinya, pengaruh X (budaya organisasi) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah positif dan signifikan.
- 2) X terhadap Z1 : nilai *Original Sampel* = 0,812 , $TStatistics(|O/STDEV|)$ = 11,956 dan $P\text{-Value}$ = 0.000 < 0.05 artinya, pengaruh X (budaya organisasi) terhadap Z1 (fasilitas kerja) adalah positif dan signifikan.
- 3) X terhadap Z2 : nilai *Original Sampel* = -0,852 , $TStatistics(|O/STDEV|)$ = 16,601 dan $P\text{-Value}$ = 0.000 < 0.05 artinya, pengaruh X (budaya organisasi) terhadap Z2 (prokrastinasi) adalah negatif dan signifikan.

- 4) Z1 terhadap Y : nilai *Original Sampel* = 0,343, *TStatistics*($|O/STDEV|$) = 4,651 dan *P-Value* = 0.000 < 0.05 artinya, pengaruh Z1 (fasilitas kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah positif dan signifikan.
- 5) Z2 terhadap Y : nilai *Original Sampel* = -0,412, *TStatistics*($|O/STDEV|$) = 2,372 dan *P-Value* = 0.018 < 0.05 artinya, pengaruh Z2 (prokrastinasi) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah negatif dan signifikan.



Gambar 4.2. Hasil Uji Bootstrapping (Direct Effect)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

2) Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) (Juliandi, 2018) adalah

:

- 1) Jika nilai $P\text{-Values} < 0.05$, maka signifikan, artinya variabel mediator, memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung.
- 2) Jika nilai $P\text{-Values} > 0.05$, maka tidak signifikan artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

Tabel 4.16. Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi -> Fasilitas Kerja -> Kinerja Karyawan	0,379	0,317	0,183	4,523	0,000
Budaya Organisasi -> Prokrastinasi -> Kinerja Karyawan	-0,351	0,354	0,150	2,347	0,019

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

Dengan demikian, dapat disimpulkan nilai *indirect effect* yang terlihat pada tabel 4.16 yaitu:

- 1) Pengaruh tidak langsung budaya organisasi (X) -> fasilitas kerja (Z1) -> kinerja karyawan (Y) nilai *Original Sampel* = 0,379, *TStatistics*(|O/STDEV|) adalah 4,523, dengan $P\text{-Values}$ $0.000 < 0.05$ (signifikan), maka fasilitas kerja secara positif memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
- 2) Pengaruh tidak langsung budaya organisasi (X) -> prokrastinasi (Z2) -> kinerja karyawan (Y) nilai *Original Sampel* = -0,351, *TStatistics*(|O/STDEV|) adalah 2,347, dengan $P\text{-Values}$ $0.019 < 0.05$ (signifikan), prokrastinasi secara negatif memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

3) Total Effect (Pengaruh Total)

Total effect (total efek) merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

Tabel 4.17. Total Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi -> Fasilitas Kerja	0,812	0,807	0,068	11,956	0,000
Budaya Organisasi -> Kinerja Karyawan	0,724	0,735	0,060	12,113	0,000
Budaya Organisasi -> Prokrastinasi	-0,852	0,851	0,051	16,601	0,000
Fasilitas Kerja -> Kinerja Karyawan	0,343	0,384	0,078	4,651	0,000
Prokrastinasi -> Kinerja Karyawan	-0,412	0,417	0,174	2,372	0,018

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

- 1) *Total effect* untuk hubungan X (budaya organisasi) dan Y (kinerja karyawan) nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ adalah sebesar 12,113 dengan $P-Values$ $0.000 < 0.05$ (berpengaruh signifikan).
- 2) *Total effect* untuk hubungan X (budaya organisasi) dan Z1 (fasilitas kerja) nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ adalah sebesar 11,956 dengan $P-Values$ $0.000 < 0.05$ (berpengaruh signifikan).
- 3) *Total effect* untuk hubungan X (budaya organisasi) dan Z2 (prokrastinasi) nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ adalah sebesar 16,601 dengan $P-Values$ $0.000 < 0.05$ (berpengaruh signifikan).
- 4) *Total effect* untuk hubungan Z1 (fasilitas kerja) dan Y (kinerja karyawan) nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ adalah sebesar 4,651 dengan $P-Values$ $0.000 < 0.05$ (berpengaruh signifikan).
- 5) *Total effect* untuk hubungan Z2 (prokrastinasi) dan Y (kinerja karyawan) nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ adalah sebesar 2,372 dengan $P-Values$ $0,018 < 0.05$ (berpengaruh signifikan).

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dengan nilai *Original Sampel* = 0,394, *TStatistics*($|O/STDEV|$) = 4,416 dan *P-Value* = 0.000 < 0.05, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Artinya, semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Nilai koefisien sebesar 0,394 menunjukkan bahwa kontribusi budaya organisasi cukup kuat dalam mendorong peningkatan kinerja, baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini menegaskan bahwa budaya organisasi berperan penting sebagai landasan perilaku kerja karyawan, di mana nilai, norma, dan aturan yang diterapkan perusahaan dapat menjadi pedoman dalam bertindak serta memotivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Dengan demikian, keberadaan budaya organisasi yang positif mampu menciptakan lingkungan kerja kondusif yang berdampak pada peningkatan kinerja individu maupun keseluruhan organisasi.

Budaya organisasi pada intinya berfungsi untuk mengatur para karyawan agar mereka memahami bagaimana mereka seharusnya bersikap terhadap profesinya, beradaptasi terhadap rekan kerja dan lingkungan kerja, serta berperilaku reaktif terhadap kebijakan pimpinannya. Ketika hal itu terlaksana maka terbentuklah system nilai, kebiasaan, dan etos kerja dalam kehidupan didalam organisasi sehingga akan mampu mendorong diberikannya apresiasi

terhadap karyawan yang selalu mengalami peningkatan prestasi kerja. Dengan demikian karyawan akan menghasilkan kinerja yang optimal (Busro, 2018).

Penelitian yang dilakukan (Gultom, 2014) dengan hasil pengujian pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk Medan dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dan memiliki hubungan yang positif terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan, bahwa ada Pengaruh signifikan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh, (Yusnandar, Nefri, & Siregar, 2020), (Jufrizen & Rahmadhani, 2020), (Hidayat, Tanjung, & Juliandi, 2020), (Ainanur & Tirtayasa, 2018), (Andayani & Tirtayasa, 2019), (Jufrizen, Lumbanraja, Salim, & Gultom, 2017), (Jufrizen, Mukmin, Nurmala, & Jasin, 2021) dan (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018) menyimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

4.3.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Fasilitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh budaya organisasi terhadap fasilitas kerja, dengan nilai *Original Sampel* = 0,812 , $TStatistics(|O/STDEV|) = 11,956$ dan $P-Value = 0.000 < 0.05$, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif signifikan antara budaya organisasi terhadap fasilitas kerja.

Artinya, semakin baik budaya organisasi yang diterapkan dalam perusahaan, maka semakin besar pula dukungan terhadap penyediaan fasilitas kerja bagi karyawan. Nilai koefisien sebesar 0,812 menunjukkan pengaruh yang sangat kuat, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa budaya organisasi yang

positif mendorong manajemen untuk memperhatikan kelengkapan, kenyamanan, serta kualitas fasilitas yang dibutuhkan karyawan dalam bekerja. Dengan adanya fasilitas kerja yang memadai, karyawan dapat menyelesaikan tugas lebih efektif dan efisien. Hal ini menegaskan bahwa budaya organisasi tidak hanya membentuk perilaku kerja, tetapi juga memengaruhi kebijakan perusahaan dalam penyediaan sarana dan prasarana yang menunjang produktivitas.

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, dan keyakinan yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan dijadikan pedoman dalam bertindak serta berinteraksi di lingkungan kerja. Budaya organisasi yang baik akan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang mendukung, termasuk dalam penyediaan fasilitas kerja yang memadai. Menurut (Robbins & Judge, 2022), budaya organisasi yang kuat dapat membentuk perilaku kerja yang positif, termasuk dalam hal perhatian manajemen terhadap kelengkapan fasilitas untuk mendukung produktivitas karyawan.

Organisasi yang menjunjung nilai-nilai kerja seperti profesionalisme, kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan, dan komitmen terhadap kualitas layanan, cenderung akan menyediakan fasilitas kerja yang memadai. Hal ini disebabkan karena budaya organisasi yang positif mendorong pimpinan untuk memperhatikan kenyamanan dan kebutuhan kerja karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan. Hasil penelitian (Oktaviani & Utami, 2021) menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan yang menyediakan fasilitas kerja yang disediakan perusahaan. Budaya organisasi yang kuat akan membangun komitmen perusahaan untuk menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman guna mendukung efektivitas kinerja karyawan.

4.3.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prokrastinasi

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh budaya organisasi terhadap prokrastinasi, dengan nilai *Original Sampel* = -0,852 , *TStatistics*($|O/STDEV|$) = 16,601 dan *P-Value* = 0.000 < 0.05, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh negatif signifikan antara budaya organisasi terhadap prokrastinasi.

Artinya, semakin baik budaya organisasi yang diterapkan di perusahaan, maka semakin rendah tingkat prokrastinasi karyawan. Nilai koefisien yang negatif dan besar (-0,852) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki peran yang sangat kuat dalam menekan kebiasaan menunda pekerjaan. Hal ini dapat dipahami karena budaya organisasi yang positif mendorong terbentuknya disiplin kerja, tanggung jawab, serta orientasi pada pencapaian target, sehingga karyawan terdorong untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Sebaliknya, apabila budaya organisasi lemah dan kurang terstruktur, maka kecenderungan prokrastinasi akan meningkat karena karyawan merasa tidak memiliki dorongan maupun aturan yang jelas dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian, budaya organisasi berfungsi sebagai kontrol sosial yang mampu meminimalisir perilaku prokrastinasi di lingkungan kerja.

Budaya kerja yang menanamkan nilai kedisiplinan, kepedulian terhadap waktu, dan penghargaan terhadap produktivitas akan mengurangi kecenderungan karyawan untuk menunda pekerjaan. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah dan permisif dapat menciptakan iklim kerja yang kurang terkontrol sehingga mendorong karyawan melakukan penundaan tugas (prokrastinasi). Hal ini diperkuat oleh penelitian dari (Sofyanty, 2017) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku prokrastinasi. Artinya,

semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin rendah tingkat prokrastinasi di kalangan karyawan.

Karyawan yang bekerja di lingkungan dengan budaya kerja yang disiplin, kolaboratif, dan menghargai pencapaian cenderung memiliki motivasi kerja lebih tinggi, lebih menghargai waktu, serta termotivasi untuk menyelesaikan tugas tepat waktu. Budaya organisasi yang baik juga memberikan sanksi maupun penghargaan secara konsisten terhadap perilaku karyawan, sehingga mendorong mereka untuk tidak menunda pekerjaan.

4.3.4 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan, dengan nilai *Original Sampel* = 0,343, *TStatistics*($|O/STDEV|$) = 4,651 dan *P-Value* = 0.000 < 0.05, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan.

Artinya, semakin memadai fasilitas kerja yang disediakan perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Nilai koefisien sebesar 0,343 menunjukkan bahwa fasilitas kerja memiliki kontribusi yang cukup penting dalam mendukung peningkatan kinerja, terutama dalam hal efektivitas dan efisiensi kerja. Fasilitas yang lengkap, nyaman, dan sesuai dengan kebutuhan akan membantu karyawan menyelesaikan pekerjaannya lebih cepat, mengurangi hambatan teknis, serta meningkatkan kualitas hasil kerja. Dengan demikian, penyediaan fasilitas kerja yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas individu maupun pencapaian tujuan organisasi.

Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh organisasi sangat mendukung perawat dalam bekerja. Aktivitas di suatu organisasi memerlukan fasilitas yang mendukung pekerjaannya agar aktivitas organisasi berjalan sesuai tujuan organisasi. Seorang perawat harus dapat mengoperasikan atau memanfaatkan fasilitas yang ada. Menurut (Moenir, 2016) Fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

Banyak cara yang dapat dilakukan oleh organisasi guna meningkatkan kinerja pegawainya seperti penyediaan kelengkapan fasilitas kerja. Penyediaan fasilitas kerja yang lengkap dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan adalah satu upaya organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, sehingga hal tersebut secara nyata berpengaruh pada kemajuan organisasi. Bagi organisasi yang memaksimalkan fasilitas kerja, sangat wajar mendapatkan keuntungan yang maksimal juga. Hal ini dikarenakan fasilitas yang lengkap akan mendukung kegiatan kerja para pekerja sehingga pekerja dapat mengeluarkan semua kemampuan tanpa hambatan/kendala dengan alat-alat yang sudah disediakan oleh organisasi

Berdasarkan hasil Penelitian yang dilakukan oleh (Hannani, Muzakir, & Ilyas, 2016), (Lajatuma, Nuraina, & Murwani, 2017) dan (Anam & Rahardja, 2017) menyimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.3.5 Pengaruh Prokrastinasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh prokrastinasi terhadap kinerja karyawan, dengan nilai *Original Sampel* = -0,412, *TStatistics*($|O/STDEV|$) = 2,372 dan *P-Value* = 0.018 < 0.05, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat

pengaruh negatif signifikan antara prokrastinasi terhadap kinerja karyawan.

Artinya, semakin tinggi tingkat prokrastinasi yang dilakukan karyawan, maka semakin rendah kinerja yang dihasilkan. Nilai koefisien negatif sebesar -0,412 menunjukkan bahwa prokrastinasi berkontribusi cukup besar dalam menurunkan kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Hal ini dapat dipahami karena kebiasaan menunda pekerjaan menghambat alur kerja, menumpuk beban tugas, serta menurunkan efektivitas karyawan dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Sebaliknya, semakin rendah tingkat prokrastinasi, maka kinerja karyawan akan semakin optimal. Dengan demikian, perilaku prokrastinasi terbukti menjadi faktor penghambat yang harus diminimalisir agar produktivitas dan kinerja karyawan tetap terjaga.

Prokrastinasi merupakan perilaku menunda tugas atau pekerjaan yang seharusnya segera diselesaikan, meskipun individu menyadari adanya konsekuensi negatif dari tindakan tersebut. Dalam lingkungan kerja, perilaku prokrastinasi menjadi ancaman terhadap produktivitas karena dapat menghambat penyelesaian tugas, menurunkan efektivitas kerja, serta berdampak langsung pada pencapaian kinerja individu maupun organisasi. Menurut (Pychyl & Sirois, 2016), prokrastinasi berkaitan erat dengan ketidakmampuan individu dalam mengelola waktu, motivasi, dan pengendalian diri yang berujung pada penurunan kualitas hasil kerja.

Karyawan yang memiliki kebiasaan menunda pekerjaan cenderung mengalami tekanan waktu, tergesa-gesa dalam menyelesaikan tugas, dan menghasilkan kualitas kerja yang kurang optimal. Hal ini juga memicu ketidaksesuaian antara target kerja yang ditetapkan dengan hasil aktual, serta

meningkatkan risiko kesalahan kerja. Penelitian oleh (Adityas & Hadi, 2022) menunjukkan bahwa prokrastinasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat prokrastinasi seseorang, maka semakin rendah kinerjanya karena tidak mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan berkualitas.

4.3.6 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Fasilitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi fasilitas kerja, dengan nilai *Original Sampel* = 0,379, *TStatistics*($|O/STDEV|$) adalah 4,523, dengan *P-Values* $0.000 < 0.05$, dari hasil tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi fasilitas kerja. Hal ini berarti variabel mediasi (fasilitas kerja) menjadi mediator antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

Artinya, budaya organisasi yang baik tidak hanya berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan, tetapi juga berpengaruh secara tidak langsung melalui penyediaan fasilitas kerja yang memadai. Dengan adanya budaya organisasi yang menekankan disiplin, kepedulian, serta orientasi pada pencapaian tujuan, perusahaan terdorong untuk menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung karyawan dalam bekerja. Ketersediaan fasilitas kerja yang baik kemudian mempermudah karyawan dalam menyelesaikan tugas, meningkatkan efektivitas, serta mengurangi hambatan teknis, sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih optimal.

Budaya kerja merupakan seperangkat nilai, norma, serta kebiasaan yang dianut bersama di dalam organisasi dan berperan dalam membentuk perilaku kerja para karyawan. Budaya kerja yang positif akan menciptakan suasana kerja yang nyaman, disiplin, dan produktif, sehingga mendorong organisasi untuk menyediakan fasilitas kerja yang layak demi mendukung aktivitas karyawan. (Robbins & Judge, 2022) menyatakan bahwa budaya kerja yang kuat mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta mendorong penyediaan sarana dan prasarana kerja yang aman, nyaman, dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, sehingga dapat menunjang peningkatan kinerja karyawan.

Fasilitas kerja memiliki peran penting sebagai penunjang pelaksanaan tugas karyawan. Lingkungan kerja yang dilengkapi fasilitas memadai, seperti ruangan yang nyaman, peralatan kerja yang lengkap, serta sarana pendukung lainnya akan meningkatkan kenyamanan kerja, motivasi, serta efektivitas pelaksanaan tugas. Budaya kerja yang positif mendorong penyediaan fasilitas yang baik, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan.

4.3.7 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Prokrastinasi

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi prokrastinasi, dengan nilai *Original Sampel* = -0,351, *TStatistics*($|O/STDEV|$) adalah 2,347, dengan *P-Values* $0.019 < 0.05$, dari hasil tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh negatif antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi prokrastinasi. Hal ini berarti variabel mediasi (prokrastinasi) menjadi mediator antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

Artinya, meskipun budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara langsung, namun ketika melalui prokrastinasi, pengaruh tersebut justru menjadi negatif. Nilai koefisien $-0,351$ menunjukkan bahwa prokrastinasi memperlemah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. Hal ini terjadi karena budaya organisasi yang lemah dapat meningkatkan perilaku menunda pekerjaan, yang pada akhirnya menurunkan produktivitas, kualitas, dan ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan tugas. Sebaliknya, budaya organisasi yang kuat mampu menekan perilaku prokrastinasi, sehingga kinerja karyawan tetap terjaga optimal.

Perilaku prokrastinasi berkaitan erat dengan budaya organisasi yang berlaku. Jika budaya kerja dalam organisasi tidak menekankan nilai-nilai kedisiplinan, tanggung jawab, dan ketepatan waktu, maka kecenderungan karyawan untuk menunda pekerjaan akan semakin tinggi. Penelitian oleh (Adityas & Hadi, 2022) membuktikan bahwa prokrastinasi memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, di mana semakin tinggi tingkat prokrastinasi, semakin rendah pula kinerja yang dihasilkan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian ini dari responden yang berjumlah 50 orang, kemudian telah di analisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN UP3 Medan.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap fasilitas kerja pada PT. PLN UP3 Medan.
3. Budaya organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap prokrastinasi pada PT. PLN UP3 Medan.
4. Fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN UP3 Medan.
5. Prokrastinasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN UP3 Medan.
6. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi fasilitas kerja pada PT. PLN UP3 Medan.
7. Budaya organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi prokrastinasi pada PT. PLN UP3 Medan.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan & Sosialisasi Nilai Budaya: Lakukan program sosialisasi dan refreshment training secara berkala mengenai budaya organisasi PLN agar seluruh pegawai memiliki pemahaman yang sama. Pimpinan di setiap level harus menjadi teladan (role model) dalam menerapkan nilai budaya, sehingga pegawai melihat contoh nyata. Bentuk forum atau FGD internal untuk menyamakan persepsi pegawai terhadap nilai-nilai budaya organisasi, sekaligus memberi ruang untuk menyampaikan aspirasi.
2. Peningkatan Infrastruktur & Peralatan Kerja: Evaluasi kebutuhan fasilitas kerja (kursi, meja, ruang kerja nyaman, pendingin ruangan) serta ketersediaan alat kerja (komputer, perangkat lunak, internet cepat) untuk menunjang efisiensi. Tingkatkan integrasi sistem digital dalam operasional kerja agar informasi lebih mudah diakses dan alur tugas lebih cepat. Lakukan survey internal rutin untuk mengetahui fasilitas apa yang paling mendesak dibutuhkan pegawai.
3. Manajemen Waktu & Target: Terapkan sistem manajemen kinerja berbasis target (*Key Performance Indicator/KPI*) yang terukur dan diawasi secara berkala. Adakan pelatihan mengenai time management, self-discipline, dan manajemen stres untuk menekan kebiasaan menunda pekerjaan. Pegawai yang menyelesaikan tugas tepat waktu diberi penghargaan, sedangkan keterlambatan yang berulang diberi evaluasi khusus.
4. Riset Internal & Monitoring: Bentuk tim HR untuk melakukan analisis mendalam mengenai hubungan antarvariabel ini melalui survey, wawancara, atau FGD. Susun program pengembangan SDM yang menyatukan aspek budaya organisasi, peningkatan fasilitas kerja, dan pengendalian perilaku prokrastinasi agar kinerja lebih optimal.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang dapat untuk diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Keterbatasan utama dalam penelitian ini adalah generalisasi hasil. Penelitian ini dilakukan hanya pada PT. PLN UP3 Medan, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat langsung digeneralisasi ke organisasi atau sektor lain. Hasil penelitian ini hanya berlaku untuk sampel yang digunakan dan tidak dapat mewakili semua jenis organisasi atau konteks kerja lainnya.
2. Penelitian ini mengandalkan data yang diperoleh melalui kuesioner dari responden. Ketergantungan pada respons sendiri memiliki risiko bias, seperti bias responden atau kesalahan dalam mengisi kuesioner, yang dapat mempengaruhi hasil penelitian.
3. Penelitian ini dilakukan dalam periode tertentu dan situasi tertentu. Kondisi dan lingkungan organisasi dapat berubah dari waktu ke waktu, sehingga hasil penelitian ini mungkin tidak mencerminkan kondisi di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityas, A., & Hadi, C. (2022). Perilaku Prokrastinasi: Berbasis Performansi Kerja. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 2(1), 324–329.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Uisu Press.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Anam, K., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal Of Management*, 6(4), 502–512.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019a). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Busro, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Fay, D., & Frese, M. (2001). The Concept Of Personal Initiative: An Overview Of Validity Studies. *Human Performance*, 14(1), 97–124.
- Ferrari, A. (2012). Digital Competence In Practice: An Analysis Of Framework. *Joint Research Center Institute For Prospective Technological Studies*, 1–91.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart Pls 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghufron, M. N., & Risnawita, R. (2017). *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- 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(2), 176–184.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2016). *A Primer O Partial Least Squares Structural Aquation Modeling (Pls-Sem)*. Washinton Dc: Sage Publication.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogaykarta: Bpfe Yogyakarta.

- Hannani, A., Muzakkir, M., & Ilyas, G. B. (2016). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan, Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai Ii Rsu Wisata Uit Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 1(2), 516–526.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 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), 189–206.
- Hughes, R. L., Ginnet, R. C., & Curphy, G. L. (2012). *Charisma And Transformational Leadership*. Jakarta: Erlangga.
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect Of Compensation, Organizational Culture And Islamic Work Ethic Towards The Job Satisfaction And The Impact On The Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Jufrizen, J., Mukmin, M., Nurmala, D., & Jasin, H. (2021). Effect Of Moderation Of Work Motivation On The Influence Of Organizational Culture On Organizational Commitment And Employee Performance. *International Journal Of Business Economics (Ijbe)*, 2(2), 86–98.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Based Partial Least Square Sem-Pls Menggunakan Smartpls*. Batam: Universitas Batam.
- Lajatuma, T. A., Nuraina, E., & Murwani, J. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun. *Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi*, 5(1), 98–109.
- Lewaherilla, N. C., Kurniullah, A. Z., Arsawan, I. W. E., Salim, N. A., Nurul Hikmah, A., Harto, P., Wisnujati, N. S., Et Al. (2020). *Knowledge Management*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono, M. (2019). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Moenir, A. S. (2016). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality Of Small And Medium Enterprises Performance Using The Structural Equation Model-Part Least Square (Sem-Pls). *Journal Of Physics: Conference Series*, 1–7.
- Nelly, R., & Erdiansyah, R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Pt Pakar Anugerah Gemilang). *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(4), 427–432.
- Oktaviani, D., & Utami, I. R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Ketersediaan Sarana Kerja Di Lingkungan Rumah Sakit. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 9(1), 23–32.
- Özer, B. U., Saçkes, M., & Tuckman, B. W. (2013). Psychometric Properties Of The Tuckman Procrastination Scale In A Turkish Sample. *Psychological Reports*, 113(3), 874–884.
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee Performance At Workplace: Conceptual Model And Empirical Validation. *Business Perspectives And Research*, 5(1), 69–85.
- Prayogi, M. A., Farisi, S., & Salwa, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 1068-1076.
- Purnamasari, D. (2019). Budaya Kerja Pegawai Pada Bagian Organisasi Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Donggal. *E-Jurnal Katalogis*, 3(8), 57–64.
- Pychyl, T. A., & Sirois, F. M. (2016). *Procrastination, Emotion Regulation, And Well-Being*. Cambridge: Elsevier Academic Press.
- Ramadhan, P., & Rudy, F. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Informasi Dengan Sistem Informasi Akuntansi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi*, 3(4), 1–11.
- Riani, A. L. (2011). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Rismawati, R., & Mattalata, M. (2018). *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Yogyakarta: Celebes Media Perkasa.
- Robbins, S. P., Coulter, M., & Decenzo, D. A. (2017). *Fundamentals Of Management* (10th Ed.). London: Pearson Education Limited.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th Editi.). United Kingdom: Pearson.
- Santosa, I. V., & Muchsini, B. (2024). Theory Planned Of Behavior : Intensi Prokrastinasi Akademik Mahasiswa Pendidikan Akuntansi. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 6(4), 4270–4282.
- Sedarmayanti, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- 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), 59–70.
- Sofyanty, D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Prokrastinasi Kerja. *Jurnal Ecodemica*, 1(2), 201–209.
- Steel, P., & Klingsieck, K. B. (2016). Academic Procrastination: Psychological Antecedents Revisited. *Australian Psychologist*, 51(1), 36–46.
- Steel, Piers. (2007). The Nature Of Procrastination: A Meta-Analytic And Theoretical Review Of Quintessential Self-Regulatory Failure. *Psychological Bulletin*, 133(1), 65–94.
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 2.). Jakarta: Erlangga.
- Wibowo. (2019). *Perilaku Dalam Organisasi*. Depok: Rajawali Pers.
- Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah Di Kota Medan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72.

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Isra Sabina Rezki (2305160724P) memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan Tugas Akhir pada program Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Fasilitas Kerja Dan Prokrastinasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. PLN UP3 Medan”**. Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | | |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS | : Sangat Setuju | : dengan Skor 5 |
| b. S | : Setuju | : dengan Skor 4 |
| c. KS | : Kurang Setuju | : dengan Skor 3 |
| d. TS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

1. No. Responden : (Di isi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
3. Pendidikan Terakhir : ☐ SMA/SMK ☐ Diploma ☐ Sarjana ☐ Pascasarjana
4. Lama Bekerja : ☐ 1-5 Tahun ☐ 6-10 tahun
☐ >10 Tahun

Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kualitas Kerja					
1	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan					
2	Saya selalu berusaha memberikan hasil kerja terbaik					
3	Saya teliti dalam melaksanakan tugas untuk meminimalisir kesalahan					
	Kuantitas Kerja					
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target					
5	Saya bekerja dengan produktivitas yang tinggi setiap hari					
	Keandalan					
6	Saya dapat diandalkan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
7	Saya konsisten dalam memenuhi standar kerja yang ditetapkan					
	Sikap					
8	Saya bersikap positif dan ramah dalam bekerja					
9	Saya terbuka terhadap masukan dan siap bekerja sama					
10	Saya menjaga sikap ramah dan sopan terhadap rekan kerja dan atasan					

Budaya Organisasi (X)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Inovasi dan keberanian mengambil risiko					
1	Saya didorong untuk mencoba cara kerja baru yang lebih efisien					
2	Saya berani mengambil keputusan demi kemajuan pekerjaan					
	Perhatian terhadap detail					
3	Saya teliti dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan					
	Berorientasi pada hasil					
4	Saya selalu fokus mencapai target kerja yang telah ditetapkan					
	Berorientasi kepada manusia					
5	Saya merasa diperhatikan sebagai individu di tempat kerja					
6	Pimpinan mendengarkan masukan dan kebutuhan karyawan					
	Berorientasi tim					
7	Saya senang bekerja sama dan mendukung rekan satu tim					
	Agresif					
8	Saya bekerja dengan semangat dan penuh energi					
9	Saya cepat merespon tantangan kerja yang datang					
	Stabil					
10	Saya merasa bekerja di lingkungan kerja yang stabil dan terstruktur					

Fasilitas Kerja (Z1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kelengkapan peralatan kerja					
1	Saya mendapatkan peralatan kerja yang sesuai dengan kebutuhan tugas saya					
2	Perusahaan menyediakan semua alat kerja yang diperlukan untuk efisiensi kerja					
	Kondisi dan kualitas peralatan					
3	Peralatan kerja yang saya gunakan berada dalam kondisi baik					
4	Kualitas alat kerja yang tersedia cukup andal dan memadai					
	Kenyamanan lingkungan fisik kerja					
5	Lingkungan kerja saya bersih, tertata, dan nyaman					
	Keamanan dan keselamatan kerja					
6	Saya merasa aman saat bekerja di lingkungan kantor atau lapangan					
	Aksesibilitas dan ketersediaan fasilitas penunjang					
7	Fasilitas penunjang seperti ruang istirahat dan toilet tersedia dan mudah diakses					
8	Semua fasilitas pendukung pekerjaan tersedia sesuai kebutuhan					
	Teknologi dan system pendukung					
9	Saya dibantu oleh sistem dan teknologi kerja yang modern dan efisien					
10	Teknologi kerja yang tersedia mempercepat proses penyelesaian tugas					

Prokrastinasi (Z2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Penundaan tugas					
1	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu tanpa menundanya					
2	Saya langsung mengerjakan tugas yang diberikan tanpa menunggu batas waktu					
3	Saya berusaha menyelesaikan tugas sesuai dengan target waktu yang diberikan					
	Ketidakmampuan mengatur waktu					
4	Saya mampu mengatur waktu kerja dengan baik setiap harinya					
5	Saya menetapkan prioritas dengan jelas dalam menyelesaikan pekerjaan					
6	Saya memiliki jadwal kerja yang teratur sehingga pekerjaan selesai tepat waktu					
7	Saya menggunakan waktu kerja secara efektif untuk menyelesaikan tugas					
	Kecendrungan menghindari tugas yang tidak menyenangkan					
8	Saya tetap mengerjakan tugas walaupun terasa kurang menyenangkan					
9	Saya menghadapi semua jenis tugas dengan tanggung jawab penuh					
10	Saya fokus menyelesaikan tugas meski ada pekerjaan yang kurang saya sukai					

Distribusi Jawaban Responden

BUDAYA ORGANISASI											
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
N	Valid	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	2	4.0	4.0	4.0
	Tidak setuju	1	2.0	2.0	6.0
	Kurang setuju	8	16.0	16.0	22.0
	Setuju	26	52.0	52.0	74.0
	Sangat setuju	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	2	4.0	4.0	4.0
	Tidak setuju	3	6.0	6.0	10.0
	Kurang setuju	8	16.0	16.0	26.0
	Setuju	23	46.0	46.0	72.0
	Sangat setuju	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	2	4.0	4.0	4.0
	Tidak setuju	4	8.0	8.0	12.0
	Kurang setuju	11	22.0	22.0	34.0
	Setuju	24	48.0	48.0	82.0
	Sangat setuju	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	3	6.0	6.0	6.0
	Tidak setuju	7	14.0	14.0	20.0
	Kurang setuju	17	34.0	34.0	54.0

	Setuju	17	34.0	34.0	88.0
	Sangat setuju	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	4	8.0	8.0	8.0
	Tidak setuju	1	2.0	2.0	10.0
	Kurang setuju	14	28.0	28.0	38.0
	Setuju	24	48.0	48.0	86.0
	Sangat setuju	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	2	4.0	4.0	4.0
	Tidak setuju	4	8.0	8.0	12.0
	Kurang setuju	15	30.0	30.0	42.0
	Setuju	20	40.0	40.0	82.0
	Sangat setuju	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	2	4.0	4.0	4.0
	Tidak setuju	7	14.0	14.0	18.0
	Kurang setuju	14	28.0	28.0	46.0
	Setuju	21	42.0	42.0	88.0
	Sangat setuju	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	2	4.0	4.0	4.0
	Tidak setuju	3	6.0	6.0	10.0
	Kurang setuju	15	30.0	30.0	40.0
	Setuju	21	42.0	42.0	82.0
	Sangat setuju	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Tidak setuju	7	14.0	14.0	16.0
	Kurang setuju	12	24.0	24.0	40.0
	Setuju	19	38.0	38.0	78.0
	Sangat setuju	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Tidak setuju	2	4.0	4.0	6.0
	Kurang setuju	7	14.0	14.0	20.0
	Setuju	31	62.0	62.0	82.0
	Sangat setuju	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

FASILITAS KERJA											
		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10
N	Valid	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Z1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	4	8.0	8.0	8.0
	Tidak setuju	3	6.0	6.0	14.0
	Kurang setuju	12	24.0	24.0	38.0
	Setuju	22	44.0	44.0	82.0
	Sangat setuju	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Z2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	3	6.0	6.0	6.0
	Tidak setuju	5	10.0	10.0	16.0
	Kurang setuju	17	34.0	34.0	50.0
	Setuju	18	36.0	36.0	86.0

	Sangat setuju	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Z3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Tidak setuju	3	6.0	6.0	8.0
	Kurang setuju	14	28.0	28.0	36.0
	Setuju	20	40.0	40.0	76.0
	Sangat setuju	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Z4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Tidak setuju	3	6.0	6.0	8.0
	Kurang setuju	15	30.0	30.0	38.0
	Setuju	21	42.0	42.0	80.0
	Sangat setuju	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Z5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Tidak setuju	4	8.0	8.0	10.0
	Kurang setuju	13	26.0	26.0	36.0
	Setuju	21	42.0	42.0	78.0
	Sangat setuju	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Z6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Tidak setuju	5	10.0	10.0	12.0
	Kurang setuju	11	22.0	22.0	34.0
	Setuju	24	48.0	48.0	82.0
	Sangat setuju	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Z7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	5	10.0	10.0	10.0
	Tidak setuju	5	10.0	10.0	20.0
	Kurang setuju	12	24.0	24.0	44.0
	Setuju	19	38.0	38.0	82.0
	Sangat setuju	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Z8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	3	6.0	6.0	6.0
	Tidak setuju	2	4.0	4.0	10.0
	Kurang setuju	19	38.0	38.0	48.0
	Setuju	16	32.0	32.0	80.0
	Sangat setuju	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Z9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	2	4.0	4.0	4.0
	Tidak setuju	4	8.0	8.0	12.0
	Kurang setuju	9	18.0	18.0	30.0
	Setuju	22	44.0	44.0	74.0
	Sangat setuju	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Z10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	2	4.0	4.0	4.0
	Tidak setuju	1	2.0	2.0	6.0
	Kurang setuju	11	22.0	22.0	28.0
	Setuju	25	50.0	50.0	78.0
	Sangat setuju	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

PROKRASTINASI											
		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10
N	Valid	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Z1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Tidak setuju	10	20.0	20.0	22.0
	Kurang setuju	9	18.0	18.0	40.0
	Setuju	22	44.0	44.0	84.0
	Sangat setuju	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Z2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	2	4.0	4.0	4.0
	Tidak setuju	8	16.0	16.0	20.0
	Kurang setuju	18	36.0	36.0	56.0
	Setuju	17	34.0	34.0	90.0
	Sangat setuju	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Z3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Tidak setuju	2	4.0	4.0	6.0
	Kurang setuju	9	18.0	18.0	24.0
	Setuju	23	46.0	46.0	70.0
	Sangat setuju	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Z4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	2	4.0	4.0	4.0
	Tidak setuju	5	10.0	10.0	14.0
	Kurang setuju	3	6.0	6.0	20.0
	Setuju	25	50.0	50.0	70.0
	Sangat setuju	15	30.0	30.0	100.0

	Total	50	100.0	100.0	
--	-------	----	-------	-------	--

Z5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	3	6.0	6.0	6.0
	Tidak setuju	4	8.0	8.0	14.0
	Kurang setuju	15	30.0	30.0	44.0
	Setuju	20	40.0	40.0	84.0
	Sangat setuju	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Z6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Tidak setuju	9	18.0	18.0	20.0
	Kurang setuju	13	26.0	26.0	46.0
	Setuju	20	40.0	40.0	86.0
	Sangat setuju	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Z7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Tidak setuju	1	2.0	2.0	4.0
	Kurang setuju	3	6.0	6.0	10.0
	Setuju	32	64.0	64.0	74.0
	Sangat setuju	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Z8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	2	4.0	4.0	4.0
	Tidak setuju	2	4.0	4.0	8.0
	Kurang setuju	8	16.0	16.0	24.0
	Setuju	25	50.0	50.0	74.0
	Sangat setuju	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Z9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Tidak setuju	8	16.0	16.0	18.0
	Kurang setuju	15	30.0	30.0	48.0
	Setuju	15	30.0	30.0	78.0
	Sangat setuju	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Z10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	2	4.0	4.0	4.0
	Tidak setuju	3	6.0	6.0	10.0
	Kurang setuju	5	10.0	10.0	20.0
	Setuju	27	54.0	54.0	74.0
	Sangat setuju	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

KINERJA KARYAWAN											
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
N	Valid	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	3	6.0	6.0	6.0
	Tidak setuju	7	14.0	14.0	20.0
	Kurang setuju	11	22.0	22.0	42.0
	Setuju	24	48.0	48.0	90.0
	Sangat setuju	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	3	6.0	6.0	6.0
	Tidak setuju	6	12.0	12.0	18.0
	Kurang setuju	19	38.0	38.0	56.0
	Setuju	17	34.0	34.0	90.0
	Sangat setuju	5	10.0	10.0	100.0

	Total	50	100.0	100.0	
--	-------	----	-------	-------	--

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Tidak setuju	3	6.0	6.0	8.0
	Kurang setuju	15	30.0	30.0	38.0
	Setuju	24	48.0	48.0	86.0
	Sangat setuju	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	3	6.0	6.0	6.0
	Tidak setuju	3	6.0	6.0	12.0
	Kurang setuju	13	26.0	26.0	38.0
	Setuju	19	38.0	38.0	76.0
	Sangat setuju	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	2	4.0	4.0	4.0
	Tidak setuju	6	12.0	12.0	16.0
	Kurang setuju	17	34.0	34.0	50.0
	Setuju	16	32.0	32.0	82.0
	Sangat setuju	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	3	6.0	6.0	6.0
	Tidak setuju	5	10.0	10.0	16.0
	Kurang setuju	17	34.0	34.0	50.0
	Setuju	17	34.0	34.0	84.0
	Sangat setuju	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Tidak setuju	5	10.0	10.0	12.0
	Kurang setuju	16	32.0	32.0	44.0
	Setuju	23	46.0	46.0	90.0
	Sangat setuju	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	3	6.0	6.0	6.0
	Tidak setuju	5	10.0	10.0	16.0
	Kurang setuju	13	26.0	26.0	42.0
	Setuju	20	40.0	40.0	82.0
	Sangat setuju	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Tidak setuju	4	8.0	8.0	10.0
	Kurang setuju	15	30.0	30.0	40.0
	Setuju	23	46.0	46.0	86.0
	Sangat setuju	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	2	4.0	4.0	4.0
	Tidak setuju	8	16.0	16.0	20.0
	Kurang setuju	17	34.0	34.0	54.0
	Setuju	15	30.0	30.0	84.0
	Sangat setuju	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	30	60.0	60.0	60.0
	Perempuan	20	40.0	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

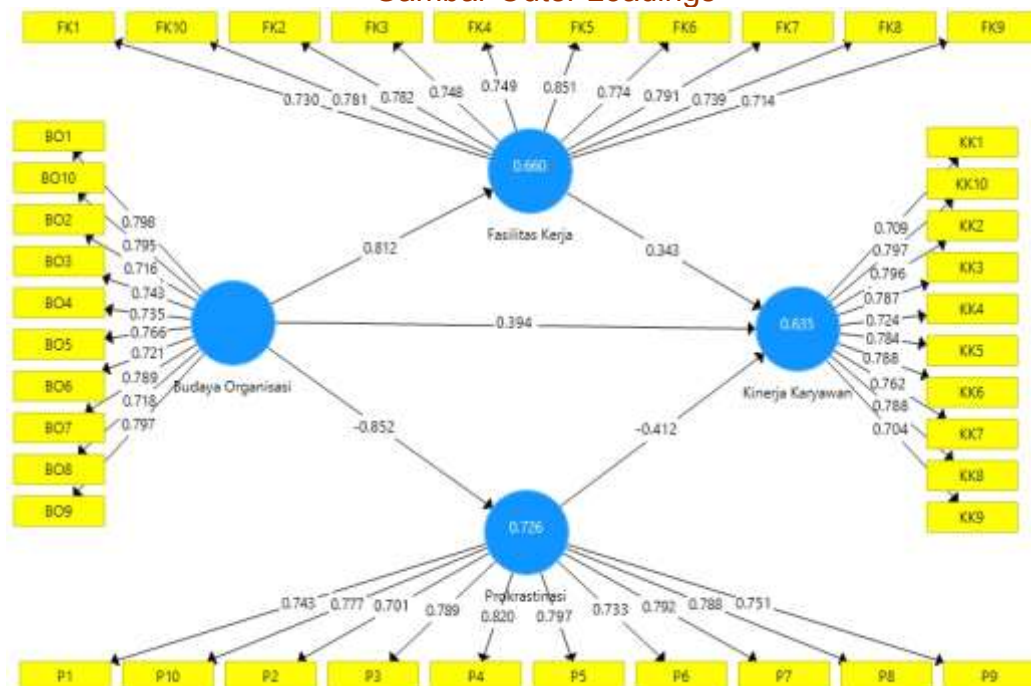
Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	13	26.0	26.0	26.0
	Diploma	7	14.0	14.0	40.0
	Sarjana	30	60.0	60.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	18	36.0	36.0	36.0
	6-10 Tahun	27	54.0	54.0	90.0
	> 10 Tahun	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Convergent Validity

Gambar Outer Loadings



Tabel Outer Loadings

	Budaya Organisasi	Fasilitas Kerja	Kinerja Karyawan	Prokrastinasi
BO1	0,798			
BO10	0,795			
BO2	0,716			
BO3	0,743			
BO4	0,735			
BO5	0,766			
BO6	0,721			
BO7	0,789			
BO8	0,718			
BO9	0,797			
FK1		0,730		
FK10		0,781		
FK2		0,782		
FK3		0,748		
FK4		0,749		
FK5		0,851		
FK6		0,774		
FK7		0,791		
FK8		0,739		
FK9		0,714		
KK1			0,709	
KK10			0,797	
KK2			0,796	
KK3			0,787	
KK4			0,724	
KK5			0,784	
KK6			0,788	
KK7			0,761	
KK8			0,788	
KK9			0,704	
P1				0,743
P10				0,777
P2				0,701
P3				0,789
P4				0,820
P5				0,797
P6				0,733
P7				0,792
P8				0,788
P9				0,751

Discriminant Validity

	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya Organisasi	0,521
Fasilitas Kerja	0,531
Kinerja Karyawan	0,506
Prokrastinasi	0,512

Cronbach Alpha

	Cronbach's Alpha
Budaya Organisasi	0,896
Fasilitas Kerja	0,901
Kinerja Karyawan	0,868
Prokrastinasi	0,879

Composite Reliability

	Composite Reliability
Budaya Organisasi	0,915
Fasilitas Kerja	0,918
Kinerja Karyawan	0,893
Prokrastinasi	0,903

Analisis Model Struktural (Inner Model)

R Square

	R Square	R Square Adjusted
Fasilitas Kerja	0,660	0,653
Kinerja Karyawan	0,635	0,611
Prokrastinasi	0,726	0,720

F Square

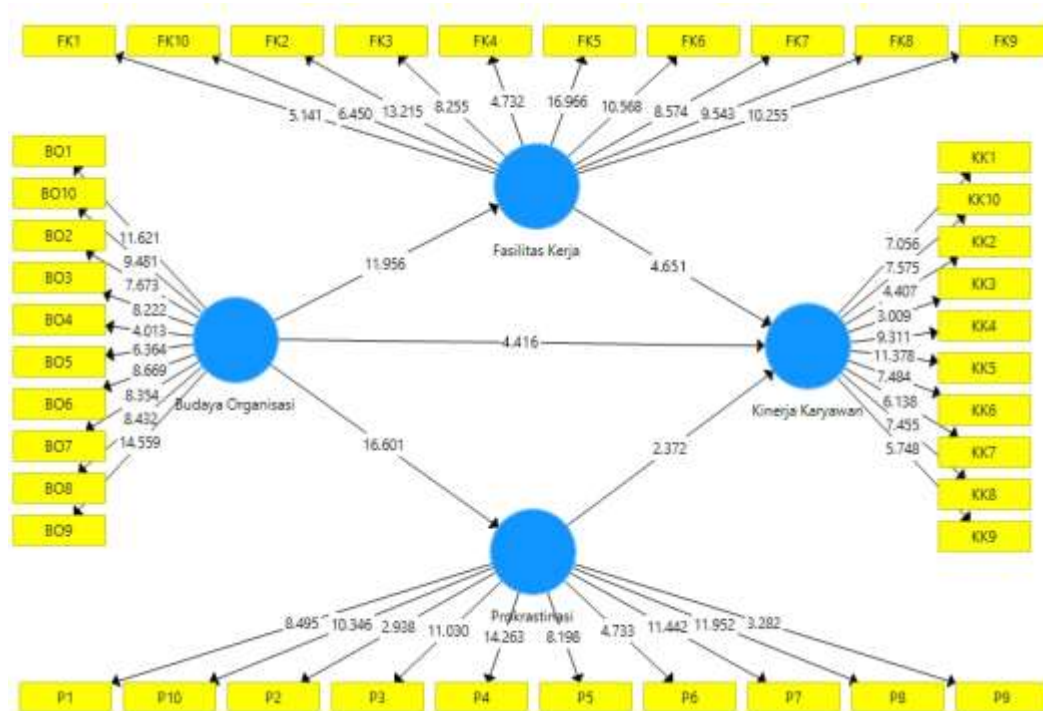
	Fasilitas Kerja	Kinerja Karyawan	Prokrastinasi
Budaya Organisasi	1,938	0,306	2,647
Fasilitas Kerja		0,101	
Prokrastinasi		0,118	

Pengujian Hipotesis

Direct Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi - > Fasilitas Kerja	0,812	0,807	0,068	11,956	0,000
Budaya Organisasi - > Kinerja Karyawan	0,394	0,364	0,127	4,416	0,000
Budaya Organisasi - > Prokrastinasi	-0,852	0,851	0,051	16,601	0,000
Fasilitas Kerja -> Kinerja Karyawan	0,343	0,384	0,108	4,651	0,000
Prokrastinasi -> Kinerja Karyawan	-0,412	0,417	0,174	2,372	0,018

Gambar Direct Effect



Specific Indirect Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi -> Fasilitas Kerja -> Kinerja Karyawan	0,379	0,317	0,183	4,523	0,000
Budaya Organisasi -> Prokrastinasi -> Kinerja Karyawan	-0,351	0,354	0,150	2,347	0,019

Total Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi -> Fasilitas Kerja	0,812	0,807	0,068	11,956	0,000
Budaya Organisasi -> Kinerja Karyawan	0,724	0,735	0,060	12,113	0,000
Budaya Organisasi -> Prokrastinasi	-0,852	0,851	0,051	16,601	0,000
Fasilitas Kerja -> Kinerja Karyawan	0,343	0,384	0,078	4,651	0,000
Prokrastinasi -> Kinerja Karyawan	-0,412	0,417	0,174	2,372	0,018

Tabulasi Jawaban Kuesioner Responden

Kinerja Karyawan

KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10
4	3	4	4	3	3	3	3	4	3
2	3	4	5	5	5	2	1	1	2
4	3	2	3	2	1	3	4	2	3
4	3	5	4	3	4	3	2	4	3
5	5	3	1	3	2	4	4	4	1
2	3	4	5	3	3	2	1	4	2
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
4	3	4	5	4	4	4	4	4	3
3	2	4	5	5	5	4	4	4	5
2	2	3	2	3	2	4	3	4	4
4	4	4	3	3	4	3	3	4	4
4	3	4	4	3	3	3	3	3	3
1	1	5	1	1	3	1	1	3	1
3	3	4	4	3	3	4	4	2	3
3	4	4	5	4	2	4	4	2	3
3	4	3	2	3	4	4	5	3	5
4	3	4	4	2	4	4	3	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	2	3	4	1	2	4	3	5
3	3	4	3	3	3	5	3	4	2
3	3	3	4	2	3	3	3	3	3
4	3	4	4	4	3	3	4	4	3
3	4	4	4	4	3	3	4	3	4
3	3	4	4	3	4	5	5	4	4
4	5	5	5	5	5	4	3	5	4
4	4	4	3	3	3	4	4	4	3
4	4	4	5	5	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	5	4	5	4	5	5	4
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	5	4	3
1	1	1	1	1	1	2	2	2	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	5	4	5	5	5
4	3	5	4	5	4	3	5	3	4
1	4	3	2	2	4	3	2	3	3
2	1	3	4	2	4	4	3	5	3
4	4	2	3	3	4	4	3	3	2
4	2	4	4	4	2	3	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
2	2	3	4	2	2	5	5	4	2

4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
2	3	3	3	3	3	3	2	3	2
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
5	4	3	4	4	3	2	2	3	3
4	2	3	3	4	3	3	4	4	2
2	2	3	3	4	3	3	3	3	3

Budaya Organisasi

BO1	BO2	BO3	BO4	BO5	BO6	BO7	BO8	BO9	BO10
4	3	4	3	3	3	3	4	4	4
4	3	5	3	5	5	5	3	2	5
4	3	2	1	1	3	2	3	2	2
5	5	5	2	4	4	2	4	5	4
5	3	4	5	4	5	3	5	5	3
4	5	3	2	4	5	1	3	3	4
3	4	5	3	4	4	4	4	4	3
4	5	4	4	5	5	5	5	4	4
5	4	2	4	3	3	4	3	5	5
1	1	1	3	3	2	3	3	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	2	3	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	3	4	4	3	4	4	3	4
4	2	5	3	5	5	2	5	3	4
5	5	2	1	3	4	4	3	5	4
5	4	4	2	4	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	2	1	2	4	3	4	4
4	3	2	4	5	3	2	1	2	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	3	4	3	4
4	4	4	5	5	4	4	3	5	4
4	4	4	4	3	3	3	3	4	4
4	4	3	4	4	3	3	5	5	5
5	4	4	3	4	4	4	4	5	5
5	5	4	3	4	5	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
5	5	5	5	3	3	3	4	5	5
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
3	2	3	4	3	4	2	3	2	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	3	4	4	4

4	4	5	5	4	5	4	4	4	4
5	5	5	4	5	4	5	5	4	3
3	4	5	3	4	2	5	5	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	5	5	4	5	5	4
5	1	4	5	3	2	4	1	1	4
4	5	3	3	3	4	4	3	4	4
4	4	3	3	2	3	2	3	3	4
3	3	4	2	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	3	4	3	2	2
2	2	3	3	3	3	2	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	3	3	3	4	4
4	3	4	3	3	4	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Prokrastinasi

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
4	3	3	4	3	3	4	3	3	4
2	2	5	5	3	2	5	5	5	5
4	5	3	2	1	3	4	4	3	2
4	3	5	5	3	4	4	5	3	5
3	4	5	1	3	4	5	2	5	1
2	2	5	4	3	4	5	4	2	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	5	5	4	3	5	4	4	4
5	3	5	5	5	5	4	4	5	5
2	2	2	2	2	3	1	2	2	2
4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
3	2	4	4	4	4	4	4	3	4
1	1	1	1	1	2	2	1	2	1
2	4	3	3	3	2	4	3	3	4
2	2	4	4	5	1	4	5	5	4
3	1	4	5	5	5	4	5	2	5
5	4	4	4	5	2	5	5	1	5
4	3	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	1	2	4	4	3	5
2	3	3	2	4	5	4	3	4	4

4	3	3	4	3	4	4	3	4	4
4	3	5	5	3	4	5	5	3	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	3	3	4	4	5	4
4	4	4	5	3	4	4	4	3	3
3	3	4	4	4	3	4	4	3	4
5	4	4	4	4	4	4	5	4	5
4	4	4	5	4	3	5	5	4	5
4	4	4	5	4	4	5	4	4	5
4	3	4	3	2	2	4	4	2	4
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	4	4	5	4	3	4
2	3	4	2	4	2	4	1	5	3
4	4	4	5	3	3	4	5	5	5
4	4	4	4	3	4	4	4	2	4
2	2	4	4	4	2	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	3	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	3	3	3	3	3	2
3	3	4	4	2	2	4	4	2	3
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	3	4	4	2	4
3	3	4	4	3	3	4	3	3	3
2	2	2	2	2	3	3	4	4	4