

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *WORK LIFE BALANCE*  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN  
ORGANISASI PADA DINAS KEPEMUDAAN DAN  
KEOLAHRAGAAN PROVINSI SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

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



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

Nama : Chairunnisa

NPM : 2005160479

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2024**



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 SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 10 Juni 2024, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya

**MEMUTUSKAN**

Nama : CHAIRUNNISA  
NPM : 2005160479  
Program Studi : MANAJEMEN  
Kosentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI PADA DINAS KEPEMUDAAN DAN KEOLAHRAGAAN PROVINSI SUMATERA UTARA

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

(ASWIN BANCIN, S.E., M.Pd.)

Penguji II

(WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si.)

Pembimbing

(SUSI HANDAYANI, S.E., MEM.)

**PANITIA UJIAN**

Ketua

(Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA.)

Sekretaris

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 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : CHAIRUNNISA  
N.P.M : 2005160479  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI PADA DINAS KEPEMUDAAN DAN KEOLAHRAGAAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, 30 Mei 2024

Pembimbing Skripsi

SUSI HANDAYANI, S.E., M.M.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.



Dr. H. JANJARI, 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 SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Chairunnisa  
NPM : 2005160479  
Dosen Pembimbing : Susi Handayani, S.E., M.M.  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Penelitian : Pengaruh Budaya Organisasi dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Perbaiki Latar Belakang Masalah	5/4-24	R
Bab 2	- Tambahkan Referensi / Teori	11/4-24	R
Bab 3	- Tambahkan Teknik Pengumpulan Data	18/4-24	R
Bab 4	- Tambahkan Pembahasan	16/5-24	R
Bab 5	- Perbaiki Kesimpulan	23/5-24	R
Daftar Pustaka	- Perbaiki Mendteley	27/5-24	R
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc sidang Meja Hijau.	30/5-24	R

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

Medan, Mei 2024  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

  
JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

  
SUSI HANDAYANI, S.E., 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 SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Chairunnisa

NPM : 2005160479

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara ” 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



Chairunnisa

## ABSTRAK

### PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI PADA DINAS KEPEMUDAAN DAN KEOLAHRAGAAN PROVINSI SUMATERA UTARA

#### CHAIRUNNISA

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan

Email : [cnisaa091@gmail.com](mailto:cnisaa091@gmail.com)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh budaya organisasi dan *work life balance* terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara. penelitian menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 87 responden dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi dokumen, observasi dan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, menggunakan uji Analisis *Outer Model*, Analisis *Inner Model* dan Uji hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sementara berdampak negatif terhadap komitmen organisasi. *Work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan komitmen organisasi. komitmen organisasi juga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selain itu, komitmen organisasi berpengaruh positif dalam memediasi hubungan antara *work life balance* dan kinerja pegawai sementara itu komitmen organisasi berpengaruh negatif dalam memediasi hubungan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai.

**Kata Kunci : Budaya Organisasi, *Work Life Balance*, Kinerja Pegawai, Komitmen Organisasi**

## **ABSTRACT**

### **THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK LIFE BALANCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH ORGANIZATIONAL COMMITMENT AT THE YOUTH AND SPORTS OFFICE OF THE PROVINCE OF NORTH SUMATRA**

**CHAIRUNNISA**

*Management Study Program, Muhammadiyah University of North Sumatra*

*Address of Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan*

*Email: : [cnisaa091@gmail.com](mailto:cnisaa091@gmail.com)*

*This study aims to determine and analyze the effect of organizational culture and work life balance on employee performance through organizational commitment at the Department of Youth and Sports of North Sumatra Province. The research uses an associative approach to determine the relationship of each variable. The population in this study were all ASN employees at the Office of Youth and Sports of North Sumatra Province, totaling 87 respondents using saturated samples. The data collection techniques used were document study, observation and questionnaire. The data analysis technique in this study uses a quantitative approach, using the Outer Model Analysis test, Inner Model Analysis and Hypothesis testing. Data processing in this study used the SmartPLS 4.0 software program. The results showed that organizational culture has a positive effect on employee performance, while negatively affecting organizational commitment. Work life balance has a positive effect on employee performance and organizational commitment. organizational commitment also has a positive effect on employee performance. In addition, organizational commitment has a positive effect in mediating the relationship between work life balance and employee performance while organizational commitment has a negative effect in mediating the relationship between organizational culture and employee performance.*

**Keywords: Organizational Culture, Work Life Balance, Employee Performance, Organizational Commitment**

## KATA PENGANTAR



**Assalamua'alaikum Warahmatullaahi Wabarokaatuh.**

Segala puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) dalam program studi manajemen.

Skripsi ini berjudul "**Pengaruh Budaya Organisasi dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara** " yang diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan program studi manajemen. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi.

Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data melalui kuesioner yang diberikan kepada pegawai Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara. Analisis data yang digunakan adalah analisis SEM-PLS dengan metode kuantitatif. Saya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu saya mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.



Akhir kata, saya menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu saya dalam penyelesaian skripsi ini, khususnya kepada:

1. Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat, hidayah, serta kesehatan kepada penulis.
2. Teristimewa kepada kedua orang tua yang selalu peduli dan sayang kepada penulis, sehingga penulis termotivasi dalam menyelesaikan pembuatan proposal ini.
3. **Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP**, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. **Bapak Assoc. Prof Dr. Januri, SE, MM, M.Si.** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. **Bapak Assoc. Prof Dr. Ade Gunawan, SE, M.Si.** selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. **Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si.** selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. **Bapak Jasman Saripuddin, SE, M.Si.** selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
8. **Bapak Prof Dr. Jufrizen, SE, M.Si.** selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. **Ibu Susi Handayani, SE., MM.** selaku dosen pembimbing skripsi saya yang senantiasa membimbing dan selalu memberikan arahan kepada penulis.

10. **Bapak dan ibu Dosen FEB** Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah berjasa memberikan ilmu dan mendidik penulis.
11. Seluruh Staf Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
12. **Bapak H.Baharuddin Siagian, SH, M.SI** selaku Kepala Dinas Kepemudaan & Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara yang sudah memberikan izin kepada penulis dalam meneliti serta telah banyak membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
13. Seluruh pegawai Dinas Kepemudaan & Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
14. Keluarga dan teman-teman yang telah memberikan dukungan moral dan materil selama penyusunan skripsi ini.

Penulis tidak dapat membalasnya kecuali doa. Semoga Allah SWT memberikan imbalan dan pahala-nya atas kemurahan hati dan bantuan jasa dari pihak-pihak yang terkait tersebut. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua khususnya pada penulis sendiri dan semoga Allah SWT senantiasa melindungi kita semua.

**Wassalaamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarokaatuh**

**Medan, Mei 2024**

**Chairunnisa**

**NPM: 2005160479**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b><i>ABSTRACT</i> .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>x</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.3 Batasan Masalah.....	7
1.4 Rumusan Masalah .....	8
1.5 Tujuan Penelitian.....	9
1.6 Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>12</b>
2.1 Landasan Teori .....	12
2.1.1 Kinerja Pegawai .....	12
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai .....	12
2.1.1.2 Tujuan Kinerja Pegawai .....	14
2.1.1.3 Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai .....	15
2.1.1.4 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai .....	17
2.1.1.5 Indikator Kinerja Pegawai.....	18
2.1.2 Komitmen Organisasi.....	20
2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi .....	20
2.1.2.2 Manfaat Komitmen Organisasi .....	21
2.1.2.3 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi....	22
2.1.2.4 Indikator Komitmen Organisasi .....	24
2.1.3 Budaya Organisasi .....	26
2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi .....	26

2.1.3.2	Karakteristik Budaya Organisasi.....	28
2.1.3.3	Manfaat Budaya Organisasi .....	29
2.1.3.4	Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi.....	30
2.1.3.5	Indikator Budaya Organisasi.....	32
2.1.4	<i>Work Life Balance</i> .....	34
2.1.4.1	Pengertian <i>Work Life Balance</i> .....	34
2.1.4.2	Tujuan <i>Work Life Balance</i> .....	35
2.1.4.3	Manfaat <i>Work Life Balance</i> .....	37
2.1.4.4	Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi <i>Work Life Balance</i> .....	39
2.1.4.5	Indikator <i>Work Life Balance</i> .....	42
2.2	Kerangka Konseptual .....	43
2.2.1	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai .....	43
2.2.2	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Pegawai.....	44
2.2.3	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai .....	44
2.2.4	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi .....	45
2.2.5	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Komitmen Organisasi .....	46
2.2.6	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi .....	46
2.2.7	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi .....	47
2.3	Hipotesis.....	49
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN .....</b>		<b>50</b>
3.1	Pendekatan Penelitian .....	50
3.2	Definisi Operasional Variabel .....	50
3.2.1	Kinerja Pegawai (Y).....	50
3.2.2	Komitmen Organisasi (Z) .....	51
3.2.3	Budaya Organisasi (X1).....	52
3.2.4	<i>Work Life Balance</i> (X2).....	52
3.3	Tempat dan Waktu Penelitian.....	53
3.4	Teknik Pengambilan Sampel.....	54
3.4.1	Populasi.....	54
3.4.2	Sampel.....	54
3.5	Teknik Pengumpulan Data .....	55
3.5.1	Studi Dokumen.....	55



3.5.2 Observasi.....	55
3.5.3 Angket/Kuesioner.....	55
3.5.3.1 Uji Validitas.....	56
3.5.3.2 Uji Reliabilitas .....	57
3.6 Teknik Analisis Data .....	57
3.6.1 Analisis Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ).....	58
3.6.2 Analisis Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ).....	59
3.6.2.1 <i>R-Square</i> .....	59
3.6.2.2 <i>F-Square</i> .....	60
3.6.3 Pengujian Hipotesis.....	60
3.6.3.1 <i>Direct Effect</i> .....	61
3.6.3.2 <i>Indirect Effect</i> .....	61
3.6.3.3 <i>Total Effect</i> .....	62
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>63</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	63
4.1.1 Deskripsi Data Penelitian.....	63
4.1.2 Identitas Responden .....	63
4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian .....	67
4.2 Analisis Data .....	73
4.2.1 Analisis Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ).....	73
4.2.2 Analisis Model Structural ( <i>Inner Model</i> ).....	75
4.3 Pengujian Hipotesis.....	78
4.3.1 <i>Direct Effects</i> (Pengaruh Langsung) .....	79
4.3.2 <i>Indirect Effect</i> (Pengaruh Tidak Langsung) .....	81
4.3.3 <i>Total Effect</i> .....	82
4.4 Pembahasan.....	84
<b>BAB 5 PENUTUP .....</b>	<b>91</b>
5.1 Kesimpulan .....	91
5.2 Saran.....	93
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	94
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>94</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>104</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1	Indikator Kinerja Pegawai.....	51
Tabel 3. 2	Indikator Komitmen Organisasi .....	51
Tabel 3. 3	Indikator Budaya Organisasi .....	52
Tabel 3. 4	Indikator <i>Work Life Balance</i> .....	53
Tabel 3. 5	Waktu Penelitian.....	53
Tabel 3. 6	Pegawai ASN DISPORASU .....	54
Tabel 3. 7	Skala Likert .....	56
Tabel 4. 1	Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	64
Tabel 4. 2	Identifikasi Responden Berdasarkan Usia .....	64
Tabel 4. 3	Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	65
Tabel 4. 4	Identifikasi Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan .....	66
Tabel 4. 5	Identifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	66
Tabel 4. 6	Skor Angket Variabel Kinerja Pegawai .....	67
Tabel 4. 7	Skor Angket Variabel Budaya Organisasi .....	69
Tabel 4. 8	Skor Angket Variabel <i>Work Life Balance</i> .....	70
Tabel 4. 9	Skor Angket Variabel Komitmen Organisasi .....	72
Tabel 4. 10	<i>Construct reliability and validity</i> .....	74
Tabel 4. 11	<i>Haretroit-Monotraid Ratio (HTMT)</i> .....	75
Tabel 4. 12	<i>R-Square</i> .....	76
Tabel 4. 13	<i>F-Square</i> .....	77
Tabel 4. 14	<i>Direct Effects</i> .....	80
Tabel 4. 15	<i>Indirect Effects</i> .....	82
Tabel 4. 16	<i>Total Effect</i> .....	83

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual .....	48
Gambar 4. 1 <i>Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model</i> .....	79
Gambar 4. 2 <i>Direct Effect</i> .....	81

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam suatu organisasi atau instansi peranan sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga, karena kualitas manusia akan membantu keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan, maka sumber daya manusia dan kualitasnya merupakan masalah strategis yang penting. Setiap organisasi atau bisnis berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan agar tujuan instansi dapat tercapai seefektif mungkin. Bahkan dengan modal besar dan teknologi yang canggih sekalipun, instansi tidak dapat melepaskan diri dari tenaga kerja manusia karena tanpa adanya sumber daya manusia yang mendukung kemajuan teknologi yang dimiliki, tujuan organisasi tidak akan tercapai (Erawati & Wahyono, 2019)

Oleh karena itu kinerja umumnya berbanding lurus dengan bagaimana kinerja pegawainya jika pegawai berkinerja baik akan menghasilkan kinerja yang baik juga bagi instansi. Pegawai dengan prestasi dan kemampuan yang memadai sangat penting bagi instansi mana pun karena mereka akan bekerja sebaik mungkin untuk memberikan performa yang maksimal bagi instansi (Handayani & Daulay, 2021)

Dengan begitu kinerja pegawai menjadi unsur mendasar dalam keberlanjutan hidup instansi, karena dari kinerja pegawai bisa melihat tujuan instansi yang terealisasikan. Selain itu kinerja penting untuk instansi karena kinerja pegawai mengarahkan pada kesuksesan dalam instansi dan juga kinerja penting



bagi individu supaya dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh instansi (Jufrizen et al., 2020)

Maka diperlukan pegawai negeri sipil (PNS) yang harus menjalankan perannya sebagai abdi masyarakat dan abdi negara. Selain itu, demi kebaikan negara dan masyarakat, PNS harus mampu menjaga kehormatan dan reputasi aparatur sipil negara karena salah satu kunci keberhasilan pencapaian tujuan instansi adalah dengan mengawasi kinerja pegawai (Munir et al., 2020)

Sehingga kinerja yang dilakukan oleh pegawai harus sesuai dengan tugasnya, dengan pencapaian suatu tugas baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Pekerja yang efektif dan efisien diperlukan dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Hal ini dimaksudkan untuk membantu pegawai dalam menghemat waktu melaksanakan pekerjaannya terutama yang berkaitan dengan cara kerja sehingga hasil yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Untuk itu, kinerja yang dimaksud adalah kinerja yang tepat dan terukur, dapat dikuantifikasi dan dinilai secara kualitatif dan obyektif, menunjukkan pencapaian hasil, manfaat, dan dampak, serta efektif (Kurniawan & Kusumawardani, 2024).

Dengan begitu terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kemampuan dan keahlian, rancangan kerja, budaya organisasi, komitmen dan disiplin kerja (Ariawaty & Cahyani, 2019). Faktor lainnya yaitu keseimbangan waktu antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, kualitas kerja, kuantitas kerja dan komitmen organisasi (Anugrah & Priyambodo, 2021). Dalam penelitian ini salah satu faktor tersebut adalah budaya organisasi yang terukur. Budaya organisasi merupakan praktik yang telah lama dilakukan dan terbiasa dalam aktivitas kerja sehari-hari sebagai salah satu dorongan untuk meningkatkan kualitas pegawai

melalui pemahaman bersama yang dianut oleh seluruh anggota instansi. Dengan mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam melayani masyarakat konsumen dan mencapai tujuan organisasi, budaya organisasi yang di definisikan sebagai norma-norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filosofi, dan kebiasaan organisasi yang telah dikembangkan dalam jangka waktu yang lama oleh para pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi. Norma-norma ini kemudian disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru dan diterapkan dalam kegiatan organisasi (Nathania, 2018)

Budaya organisasi yang selalu di terapkan pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara yaitu melaksanakan apel pagi setiap hari senin, yang dimana kegiatan rutin di pagi hari diikuti oleh seluruh anggota organisasi yang berkumpul di lapangan apel sebelum memulai kerja. Tujuannya untuk menyatukan visi dan misi organisasi, menyampaikan informasi penting, serta membangun sinergi dalam bekerja selanjutnya senam pagi yang dilaksanakan setiap hari jumat sebagai rutinitas untuk menjaga kesehatan dan kebugaran jasmani pegawai. Senam pagi juga dapat meningkatkan antusias dan energi pegawai serta menciptakan suasana kerja yang lebih positif. Dari kedua kegiatan ini tidak hanya memberikan manfaat fisik tetapi juga mendukung kesejahteraan pegawai, dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Yusnandar et al., 2020). Terdapat beberapa faktor yang dapat menumbuhkan budaya organisasi yaitu komunikasi internal yang efektif, motivasi, ciri-ciri organisasi, prosedur administratif, struktur organisasi dan gaya manajemen (W. D. Wahyudi & Tupti, 2019)

Selain itu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu *work life balance* adalah menyeimbangkan waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan

pribadi pegawai, untuk mengelola *work life balance* secara efektif bagi tenaga kerjanya, instansi harus menetapkan kebijakan, mengambil tindakan yang tepat, dan memenuhi harapan pekerja. Dalam penelitian Tamunomiebi & Oyibo (2020), organisasi mengadopsi kebijakan *work life balance* yang efektif untuk mendorong interaksi sosial di antara pegawai dan mendorong keterlibatan masyarakat. Kebijakan ini juga mengendalikan biaya yang terkait dengan perekrutan dan pemecatan pegawai yang meningkatkan kinerja.

Sehingga mengacu pada kemampuan individu untuk mengelola kewajiban mereka terhadap kehidupan pribadi dan komitmen lainnya tanpa menimbulkan konflik, dan menyeimbangkan kewajiban profesional mereka dengan kegiatan yang tidak berhubungan dengan keluarga untuk meningkatkan kinerja di tempat kerja. *work life balance* telah dipandang penting bagi organisasi yang bisa berdampak pada kinerja pegawai secara positif (Batara P et al., 2024). Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *work life balance* diantaranya faktor individual, faktor organisasional, faktor lingkungan dan faktor lainnya (Pratiwi & Silvianita, 2020)

Selanjutnya kinerja pegawai perlu diperhatikan dari faktor komitmen organisasi yang merupakan suatu kebijakan yang menguraikan peraturan, prosedur, dan tujuan yang akan diikuti oleh organisasi dan telah disepakati oleh seluruh anggotanya yang dapat mempengaruhi sebuah sikap mencakup keinginan untuk bekerja sesuai dengan keinginan organisasi, seperangkat keyakinan, dan kepatuhan terhadap aturan, visi misi dan tujuan organisasi. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan jika mereka memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap instansi (Angraini et al., 2021). Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi

yaitu faktor individu, semangat kerja, karakteristik struktur dan pengalaman kerja (Bowo & Junaedi, 2023)

Peneliti ini dilakukan pada Dinas Kepemudaaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara yaitu sebuah instansi pemerintah yang bergerak dalam bidang kepemudaaan dan keolahragaan di Provinsi Sumatera Utara yang bertempat di Jl. Williem Iskandar, Kenangan Baru, Percut Sei Tuan, Deli Serdang, Sumatera Utara, Indonesia, 20371 . Dinas ini memiliki visi untuk mewujudkan pemuda dan masyarakat olahraga Sumatera Utara yang berwawasan kebangsaan, trampil, mandiri, sehat, berprestasi, dan berdaya saing yang dilandasi iman dan taqwa. Serta misinya adalah mengembangkan potensi dan kreativitas pemuda dalam menciptakan masyarakat Sumatera Utara yang terampil dan berdaya saing, membentuk pemuda yang memiliki jiwa kewirausahaan dan kemandirian, serta meningkatkan kualitas dan kuantitas prestasi olahraga di Sumatera Utara.

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan selama kurang lebih 40 hari kerja dalam melaksanakan magang / praktek kerja di Dinas Kepemudaaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara. Penulis menemukan terdapat masalah yang terkait dengan kinerja pegawai, budaya organisasi, *work life balance* dan komitmen organisasi yaitu masih memiliki kinerja pegawai di bawah standar karena beberapa pegawai tidak dapat melaksanakan tugasnya secara akurat dan sesuai jadwal, dilihat dari adanya pegawai yang masih suka menunda-nunda pekerjaan yang dianggap sulit / tidak menyenangkan dengan melakukan aktivitas yang lain yaitu menghabiskan terlalu banyak waktu untuk kegiatan yang tidak produktif seperti berlebihan saat mengobrol dengan rekan kerja sehingga membuat kinerja menjadi lambat dan tidak akurat



Kemudian penerapan budaya organisasi tersebut masih kurang optimal karena terlihat beberapa pegawai sering kali tidak memiliki kontrol diri dalam hal ketepatan waktu dan tidak ikut serta dalam mengikuti apel pagi dan senam karena tidak disiplin waktu dan lebih memilih duduk santai di ruang kerja fenomena lainnya yaitu beberapa pegawai masih kesulitan dalam mengelola waktu dengan lebih mementingkan kehidupan pribadi dari pada pekerjaan seperti pergi keluar dengan alasan menjemput anak/istri di saat jam kerja dan menghabiskan waktu istirahat yang panjang untuk makan siang yang mengakibatkan kurangnya fokus dalam bekerja dan penumpukkan kerja dengan begitu tidak dapat menjalankan tanggung jawab yang di berikan hal ini berdampak pada hasil kerja yang tidak sesuai dengan yang diharapkan instansi dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Kemudian masih rendahnya komitmen pegawai terhadap peraturan yang telah dibuat hal ini dapat dilihat adanya pegawai yang kurang disiplin dalam menghargai waktu dan sering terlambat masuk jam kerja karena pegawai merasa bahwa ketetapan gaji dan tunjangan yang diterima dari pemerintah, dimana pegawai dengan bekerja sedikit ataupun banyak akan mendapatkan gaji yang sama, sehingga pegawai tidak terpacu dalam melaksanakan pekerjaan yang lebih baik hal ini akan berdampak pada kinerja pegawai

Berdasarkan dari latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara”**

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan yang telah diuraikan di dalam latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang menjadi landasan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai masih di bawah standar karena beberapa pegawai tidak dapat melaksanakan tugasnya secara akurat dan sesuai jadwal
2. Masih rendahnya komitmen organisasi terhadap peraturan yang telah dibuat seperti beberapa pegawai kurang disiplin dalam menghargai waktu dan sering terlambat masuk jam kerja
3. Penerapan budaya organisasi belum optimal karena masih rendahnya kesadaran dari pegawai terhadap nilai-nilai dan aturan di dalam organisasi
4. Masih kesulitan dalam mengelola waktu dengan lebih mementingkan kehidupan pribadi dari pada pekerjaan sehingga kurangnya fokus ketika bekerja dan penumpukkan kerja

## 1.3 Batasan Masalah

Bedasarkan dari latar belakang masalah dan identifikasi masalah, maka perlu adanya batasan masalah penelitian ini dengan lebih tepat dan sesuai dengan permasalahan penelitian yang teridentifikasi yaitu variabel penelitian dibatasi pada budaya organisasi dan *work life balance* sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat serta komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Selain itu yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara

## 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam pembahasan ini, yaitu sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah ada pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara?
4. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi Pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara?
5. Apakah ada pengaruh *work life balance* terhadap komitmen organisasi Pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara?
6. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi Pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara?
7. Apakah ada pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi Pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara?

## 1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian penulis dalam pembahasan ini, yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi Pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap komitmen organisasi Pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi Pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi Pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara



## 1.6 Manfaat Penelitian

Adapun dua jenis manfaat dari penelitian ini sebagai berikut yaitu :

### 1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu dan pengetahuan mengenai pengaruh budaya organisasi dan *work life balance* terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara
- b. Dapat memperkuat bukti empiris dalam pengaruh budaya organisasi dan *work life balance* terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara

### 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan penulis tentang pengaruh budaya organisasi dan *work life balance* terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara
- b. Untuk peneliti selanjutnya penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi, informasi dan bahan untuk melihat perbedaan dan perbandingan peneliti tentang pengaruh budaya organisasi dan *work life balance* terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara

- c. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan komitmen organisasi untuk mencapai tujuan instansi yang optimal

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja Pegawai**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai merupakan landasan bagi sebuah instansi, yang berarti seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dapat mencapai hasil kerja dengan dua cara, yaitu secara kuantitatif dan kualitatif. Hal ini dilakukan sesuai dengan wewenang dan tugasnya, serta dilakukan dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara moral, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Adhan & Prayogi, 2021)

Kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil kerja yang dapat diukur dengan membandingkan hasil penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi dalam jangka waktu tertentu. Hal ini memungkinkan perbandingan hasil kerja pegawai dengan tolok ukur yang telah ditetapkan, yang menunjukkan sejauh mana pegawai telah memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, kriteria utama untuk mengevaluasi keberhasilan dan produktivitas individu dalam kerangka kerja adalah kinerja mereka sebagai pegawai (Jufrizen & Rahmadhani, 2020)

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang diperoleh pegawai. Pencapaian kinerja yang diperoleh dapat diukur dengan menentukan kinerja berdasarkan standar penilaian tertentu yang ditetapkan instansi sehingga standar penilaian ini memberikan kerangka kerja yang jelas untuk mengevaluasi kualitas serta kuantitas

kerja yang dilakukan oleh pegawai, membantu dalam menentukan sejauh mana tujuan kinerja individu telah tercapai (Daulay & Kurnia, 2021)

Kinerja pegawai secara umum mengacu pada kapasitas seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan pedoman atau persyaratan yang ditetapkan oleh badan yang berwenang. Hal ini mencakup efektivitas, output, dan kualitas dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan. Dalam hal ini, untuk mencapai kinerja sesuai standar yang disyaratkan oleh lembaga atau instansi maka harus memahami dan mematuhi proses dan standar yang berlaku (Amalia & Saragih, 2023)

Oleh karena itu, perhatian utama manajemen dalam mencapai tujuan instansi adalah kinerja pegawai. Maka manajemen harus menyadari dan mengetahui berbagai aspek yang terkait dengan kinerja pegawai. Manajemen dapat memastikan bahwa para pegawai dapat melakukan pekerjaan yang diberikan kepada mereka dengan kemampuan terbaik mereka, yang akan meningkatkan produktivitas dan berdampak baik pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan, dengan mengawasi dan mengatur elemen-elemen (Jufrizen & Sitorus, 2021)

Berdasarkan definisi kinerja pegawai dari para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah sejauh mana seseorang berhasil melaksanakan tujuan dan tugasnya dalam parameter pekerjaan mereka, sesuai dengan wewenang, tugas, dan tanggung jawab mereka, dengan tujuan utama untuk mencapai tujuan dan misi lembaga. Evaluasi kinerja pegawai tidak hanya memperhitungkan pencapaian tujuan kerja, tetapi juga sejauh mana pekerja tersebut fleksibel dan dapat memberikan kontribusi yang konstruktif bagi kemajuan dan

efisiensi organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, menilai efektivitas individu di tempat kerja dan memastikan pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawai

### **2.1.1.2 Tujuan Kinerja Pegawai**

Adapun tujuan penilaian kinerja pegawai menurut (Gerung et al., 2022) ,yaitu :

1. Individu dalam organisasi di evaluasi. Tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk mengevaluasi kinerja setiap pegawai di dalam instansi. Tujuan ini mungkin berguna dalam menentukan jenis dan jumlah gaji yang berhak diterima oleh setiap pegawai di instansi
2. Pertumbuhan pribadi setiap anggota di dalam instansi. Menilai kinerja berdasarkan tujuan ini bermanfaat untuk kemajuan staf. Setiap pegawai di instansi di evaluasi kinerjanya. Pegawai yang berkinerja rendah harus dikembangkan melalui instruksi dan pelatihan
3. Sistem pengawasan beberapa subsistem yang membentuk sistem organisasi semuanya saling terkait satu sama lain. Ketika salah satu subsistem tidak bekerja dengan benar, itu akan mempengaruhi bagaimana subsistem lain berjalan. Akibatnya, sistem organisasi harus dirancang dengan benar
4. Penyimpanan catatan manfaat dari penilaian kinerja akan berfungsi sebagai dasar untuk pemantauan posisi kerja

Selain itu tujuan kinerja pegawai menurut (Nabila & Syarvina, 2022), yaitu :

1. Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi di waktu yang akan datang
2. Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya
3. Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan
4. Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi
5. Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat
6. Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari

### **2.1.1.3 Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai**

Adapun manfaat dalam penilaian kinerja pegawai menurut (Sinollah & Hermawanto, 2020) , yaitu :

1. Meningkatkan kinerja secara khusus, jika penilaian kinerja individu kurang dari referensi yang ditentukan sebelumnya, baik pengawas dan pihak yang

terkena dampak akan segera berusaha untuk meningkatkan kinerja itu, mungkin melalui lebih banyak usaha dan ketekunan

2. Pembangunan SDM. Potensi setiap orang dapat dikembangkan oleh manajemen dan orang lain, baik untuk memenuhi persyaratan lembaga atau organisasi atau untuk memajukan tujuan profesional masing-masing orang
3. Pengembalian rencana kompensasi yang adil harus ditentukan oleh kinerja atau nilai setiap pegawai untuk bisnis
4. Inisiatif untuk meningkatkan kinerja, seperti perencanaan karir untuk anggota staf dan promosi, rotasi, dan mutasi
5. Menahan diri dari memperlakukan orang lain dengan tidak adil

Selain itu manfaat kinerja pegawai menurut (Rosmaini & Tanjung, 2019), yaitu :

1. Memberikan masukan penting bagi pimpinan organisasi dalam pengambilan keputusan di bidang sumber daya manusia, seperti promosi, transfer, dan pemutusan hubungan kerja
2. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan melalui evaluasi kinerja dapat menunjuk dengan tepat keterampilan dan kompensasi pegawai yang tidak memadai untuk kemudian dapat dikembangkan dan diperbaiki melalui program
3. Mengetahui efektivitas seleksi/penempatan pegawai baru dan program pendidikan dan pelatihan
4. Memberikan umpan balik kepada pegawai melalui bagaimana pandangan organisasi akan kinerja mereka

5. Digunakan sebagai dasar untuk alokasi ganjaran seperti kenaikan gaji, pemberian insentif dan imbalan lainnya.

#### **2.1.1.4 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai menurut (Safrizal, 2022) , yaitu :

1. Kemampuan dan keahlian: Kemampuan dan keahlian adalah faktor yang penting dalam menentukan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kemampuan dan keahlian yang tinggi akan lebih efektif dan produktif
3. Rancangan kerja: Rancangan kerja yang baik akan mempermudah pegawai dalam menyelesaikan tugas atau proyek. Pegawai yang memiliki rancangan kerja yang baik akan lebih efektif dan efisien
4. Budaya organisasi: Budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki budaya organisasi yang baik akan lebih produktif dan efisien
5. Komitmen: Komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan lebih produktif dan efisien.
6. Disiplin kerja: Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik akan lebih produktif dan efisien

Selain itu faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai menurut (Anugrah & Priyambodo, 2021) , yaitu :

1. Keseimbangan waktu antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, Pegawai atau pekerja yang mampu mengelola waktu dengan baik akan memiliki peluang lebih besar untuk menyelesaikan tugasnya tepat waktu. Menjaga



keseimbangan dalam menyelesaikan pekerjaan adalah sebuah bentuk tanggung jawab yang harus diemban oleh seorang pekerja

2. Kualitas kerja adalah faktor kunci yang mempengaruhi kesuksesan dalam menyelesaikan sebuah tugas. Kualitas kerja yang dihasilkan oleh pekerja merupakan tolak ukur apakah mereka cekatan dalam pekerjaan yang ditangani
3. Kuantitas adalah jumlah kuantitatif dari output yang dihasilkan dalam bentuk produk atau jasa. Produksi yang dikerjakan oleh pekerja juga bisa menjadi acuan, karena ketika pekerja menghasilkan banyak output, hal tersebut dapat meningkatkan kinerja organisasi atau instansi
4. Komitmen organisasi adalah hubungan yang mengikat antara pekerja dengan organisasi atau tanggung jawab yang dimiliki pekerja terhadap organisasi atau instansi. Pekerja yang berkomitmen tinggi akan menyelesaikan tugas mereka dengan penuh tanggung jawab

#### **2.1.1.5 Indikator Kinerja Pegawai**

Ada beberapa indikator kinerja pegawai yang dapat diukur menurut (Amelia & Setyawati, 2023), yaitu :

1. Kualitas, standar kerja ditentukan oleh penilaian pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan penyelesaian pekerjaan dengan memperhatikan kompetensi pegawai
2. Kuantitas, dihasilkan biasanya dinyatakan dalam bentuk jumlah unit atau siklus aktivitas yang diselesaikan

3. Ketepatan waktu adalah derajat suatu kegiatan diselesaikan dalam jangka waktu tertentu yang ditetapkan sebagai tolak ukur pemenuhan waktu penyelesaian pekerjaan
4. Efektivitas adalah sejauh mana sumber daya organisasi seperti waktu, uang, energi, dan bahan mentah digunakan seefisien mungkin untuk meningkatkan kinerja dan jumlah sumber daya yang digunakan oleh setiap unit
5. Kemandirian adalah kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dan pengabdianya terhadap pekerjaannya di masa yang akan datang. Pada tahap ini, pekerja bertanggung jawab terhadap organisasi dan mempunyai komitmen kerja terhadap instansi

Selain itu indikator kinerja pegawai menurut (Pramono & Suhendi, 2020), dapat di ukur sebagai berikut yaitu :

1. Ketaatan terhadap waktu kerja adalah sikap dan kesediaan seseorang untuk patuh pada aturan instansi mulai dari saat masuk kerja, selama bekerja di kantor, hingga saat diizinkan pulang
2. Bertanggung jawab terhadap pekerjaan berarti seorang pegawai bersedia untuk mengemban segala tanggung jawab dan beban kerja sesuai dengan batas-batas yang telah ditetapkan dalam tugas atau deskripsi pekerjaan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai tersebut
3. Ketaatan terhadap prosedur kerja merupakan kesadaran pegawai untuk bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh instansi dengan

sangat hati-hati, teliti, dan efisien, serta senantiasa menggunakan sumber daya secara efektif

4. Kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja merupakan keterampilan yang dimiliki seorang pegawai untuk bekerja bersama dengan orang-orang lain di tempat kerja dengan saling menguntungkan demi mencapai tujuan yang sama

## **2.1.2 Komitmen Organisasi**

### **2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan relatif dari identifikasi dan keterlibatan individu dalam organisasi tertentu. Terdiri dari keinginan kuat untuk menggunakan upaya serius demi kepentingan organisasi, kemauan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, dan kepercayaan terhadap tujuan organisasi. dan nilai (Nurhasanah et al., 2022)

Komitmen organisasi mencerminkan upaya individu untuk mengidentifikasi diri dengan suatu organisasi, yang ditandai dengan adanya loyalitas dan kesetiaan terhadap organisasi tersebut dalam mencapai tujuan bersama. Ini mencakup rasa keterikatan yang kuat terhadap nilai-nilai, misi, dan budaya organisasi, serta kesediaan untuk memberikan kontribusi secara aktif untuk mencapai keberhasilan bersama (Prayogi & Annisa, 2023)

Komitmen organisasi diartikan sebagai kepatuhan terhadap peraturan atau kebijakan instansi dalam bekerja dan dipahami juga sebagai menepati komitmen yang dibuat satu sama lain. Pegawai yang menepati janji dan komitmen yang telah

disepakati akan berusaha untuk bekerja secara efisien dan akan mengalami rasa malu jika tidak mampu memenuhi kewajiban tersebut (Jasin, 2022)

Komitmen organisasi sebagai perasaan pegawai untuk menjadi bagian dari organisasi atau perusahaan dan mengakui tujuan, nilai, norma dan standar etika di suatu organisasi dan menyatakan komitmen serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Daulay et al., 2019)

Komitmen organisasi adalah keyakinan yang dimiliki orang-orang dalam menganut prinsip dan tujuan organisasi. Orang yang mempunyai komitmen organisasi yang kuat akan mempunyai motivasi yang tinggi untuk tetap bertahan dalam organisasinya. Sebaliknya jika komitmen organisasi berkurang maka kecenderungan untuk keluar dari organisasi semakin besar (Jufrizen et al., 2022)

Berdasarkan definisi komitmen organisasi dari para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah sejauh mana seseorang mengidentifikasi diri dan terlibat dalam suatu organisasi. Hal ini mencakup keinginan yang kuat untuk mengerahkan upaya yang signifikan demi kepentingan organisasi, kemauan yang kuat untuk tetap menjadi anggota, keyakinan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan ketaatan terhadap kebijakan, kesetiaan, dan tujuan organisasi

### **2.1.2.2 Manfaat Komitmen Organisasi**

Adapun manfaat dari komitmen organisasi menurut (Wahab, 2021) , yaitu :

1. Kemungkinan tingkat keterlibatan yang tinggi dalam organisasi jauh lebih tinggi di antara pegawai yang tulus menunjukkan komitmen yang tinggi kepada instansi

2. Memiliki kemauan yang lebih besar untuk dipekerjakan dalam instansi yang ada saat ini dan mampu terus membantu mencapai tujuan
3. Benar-benar fokus pada pekerjaannya, karena ini berfungsi sebagai saluran dan mekanisme penting bagi orang-orang untuk membantu bisnis mencapai tujuannya

Selain itu manfaat komitmen organisasi menurut (Angraini et al., 2021) , yaitu :

1. Para pegawai yang serius menunjukkan komitmen tinggi kepada organisasi memiliki kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat keikutsertaan yang tinggi dalam organisasi
2. Mempunyai keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja di organisasi yang sekarang bias dan terus memberikan sumbangan untuk mencapai tujuan
3. Secara penuh terlibat dengan pekerjaan, karena pekerjaan tersebut merupakan mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangan dalam pencapain tujuan organisasi

### **2.1.2.3 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut (Bowo & Junaedi, 2023) , yaitu :

1. Faktor Individu seperti kesadaran pegawai tentang kurangnya rasa tanggung jawab atas tugas yang diterima menyebabkan kurangnya kedisiplinan kerja
2. Pegawai tidak memiliki semangat kerja yang tinggi menyebabkan kinerja menurun

3. Karakteristik struktur suatu organisasi mencakup ukuran, bentuk, tenaga kerja, tingkat kendali yang dijalankannya, dan faktor-faktor lainnya
4. Pengalaman kerja seperti tingkat komitmen pekerja bervariasi tergantung pada berapa lama mereka telah bekerja di suatu instansi

Selain itu faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut (Puryana & Shidiqy, 2021), yaitu :

1. Faktor Kesadaran: Ini mencakup kesadaran individu terhadap nilai-nilai, tujuan, dan budaya organisasi. Ketika anggota organisasi merasa terhubung dengan visi dan misi perusahaan serta memahami pentingnya kontribusi mereka, mereka cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi.
2. Faktor Aturan: Aturan dan kebijakan organisasi juga mempengaruhi tingkat komitmen karyawan. Jika aturan tersebut adil, konsisten, dan mendukung keadilan organisasional, karyawan akan cenderung lebih termotivasi untuk berkomitmen pada perusahaan.
3. Faktor Organisasi: Struktur organisasi, gaya kepemimpinan, dan budaya kerja juga memainkan peran penting. Organisasi yang memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan, mempromosikan kolaborasi, dan membangun lingkungan kerja yang positif akan mendorong komitmen karyawan.
4. Faktor Pendapatan: Meskipun gaji bukanlah satu-satunya faktor yang mempengaruhi komitmen, kompensasi yang adil dan kompetitif masih penting. Karyawan yang merasa dibayar dengan layak untuk kontribusi dan kinerja mereka cenderung lebih berkomitmen.

5. Faktor Kemampuan Keterampilan: Karyawan yang merasa bahwa organisasi memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan bakat mereka, baik melalui pelatihan, pengembangan karir, atau proyek-proyek menantang, akan lebih mungkin untuk tetap berkomitmen.
6. Faktor Sarana Pelayanan: Fasilitas fisik dan dukungan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan juga memainkan peran dalam komitmen. Ini mencakup aspek-aspek seperti lingkungan kerja yang aman dan nyaman, keseimbangan kerja-hidup, akses ke program kesehatan dan kesejahteraan, dan dukungan bagi karyawan dalam mengatasi tantangan pribadi atau profesional

#### **2.1.2.4 Indikator Komitmen Organisasi**

Adapun indikator komitmen organisasi menurut (Rahayu & Dahlia, 2023), yaitu:

1. Keinginan yang kuat untuk tetap berada dalam kelompok. Para pekerja berpendapat bahwa instansi adalah tempat yang menyenangkan untuk bekerja dan senang bekerja di sana
2. Dorongan untuk memberikan segalanya dalam pekerjaan. Kenyamanan karyawan menginspirasi mereka untuk selalu berusaha mencapai kesuksesan yang lebih besar
3. Menganut cita-cita instansi. Para pekerja percaya bahwa prinsip-prinsip yang dijunjung oleh organisasi tercermin dalam nilai-nilai yang diterapkan dan dijalankan di sana

4. Kepatuhan terhadap tujuan organisasi. pegawai bekerja sangat keras untuk memenuhi tanggung jawab mereka guna membantu instansi mencapai tujuannya karena mereka ingin tetap bersama instansi

Selain itu komitmen organisasi dapat diukur dengan tiga indikator menurut (Anggara, Sujana, & Novarini, 2022) , yaitu :

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) adalah keinginan untuk merasakan keterhubungan dengan organisasi. Orang-orang tetap berada dalam instansi karena kemauannya, maka itu merupakan kunci dari komitmen organisasi
2. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*) adalah suatu komitmen yang didasarkan oleh persyaratan yang masuk akal. Dengan kata lain, komitmen ini dibangun berdasarkan untung dan rugi, dengan mempertimbangkan hal-hal yang harus dikorbankan agar tetap menjadi bagian dari suatu organisasi. Pentingnya kelangsungan hidup adalah dasar dari komitmen organisasi
3. Komitmen Normatif ( *Normative Commitment* ) adalah komitmen organisasi yang dilandasi oleh norma-norma yang telah ditetapkan mencerminkan rasa tanggung jawab setiap orang terhadap instansi yang percaya bahwa kesetiaan menuntut untuk hidup. Persyaratan untuk tetap berada di instansi sangat penting untuk komitmen ini



## **2.1.3 Budaya Organisasi**

### **2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah mencerminkan nilai-nilai yang diadopsi dan diperkuat untuk membimbing kehidupan sehari-hari serta aktivitas di dalam suatu instansi. Nilai-nilai ini didesain agar sesuai dengan misi dan visi instansi, membentuk kerangka kerja yang mengarahkan tindakan dan interaksi antar anggota organisasi. Dengan menginternalisasi nilai-nilai tersebut, anggota organisasi dapat memperkuat identitas dan tujuan bersama serta kinerja yang berkelanjutan (Daulay & Kurnia, 2021)

Budaya organisasi merupakan hasil dari diskusi terus menerus antar anggota organisasi mengenai kesesuaian, tujuan, dan nilai yang dipegang bersama. Proses ini melibatkan pertukaran gagasan, pengalaman, dan keyakinan antara individu-individu dalam organisasi, yang secara bertahap membentuk norma-norma, kepercayaan, dan pola perilaku yang terintegrasi. Dengan demikian, budaya organisasi tidaklah statis, melainkan dinamis dan terus berkembang seiring waktu sejalan dengan evolusi organisasi dan interaksi antar anggota yang terlibat. (Binh et al., 2022)

Budaya organisasi adalah suatu sistem makna umum yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Hal ini mencakup nilai-nilai, norma-norma, kepercayaan, dan praktik yang secara bersama-sama membentuk identitas unik dari suatu entitas organisasi. Budaya tersebut mencerminkan cara di mana anggota organisasi berinteraksi, mengambil keputusan, dan menyelesaikan masalah, serta menentukan bagaimana mereka merespon lingkungan internal dan eksternal (Jufrizen & Azila, 2023)

Budaya Organisasi adalah cara berpikir, merasakan, dan berperilaku sesuai dengan pola tertentu yang ada baik secara keseluruhan maupun sebagian dalam organisasi. Ini mencakup keyakinan bersama, nilai-nilai, norma, dan tradisi yang membentuk kerangka kerja yang mengarahkan tindakan dan interaksi antara anggota organisasi. Dengan memahami dan menghargai budaya organisasi, individu dapat lebih baik beradaptasi, berkontribusi, dan berinteraksi dalam lingkungan kerja yang kompleks dan dinamis, sambil mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif (Muis et al., 2018)

Budaya organisasi adalah upaya membangun sumber daya manusia melalui pengembangan ciri-ciri pergeseran sikap dan perilaku yang diharapkan dapat menyesuaikan diri dengan tantangan yang ada dan yang akan datang. Ini melibatkan pembentukan lingkungan kerja yang mendorong inovasi, kreativitas, dan ketahanan terhadap perubahan, sehingga anggota organisasi dapat beradaptasi dengan cepat terhadap dinamika lingkungan. Budaya tersebut menciptakan kerangka kerja yang memungkinkan individu untuk belajar, tumbuh, dan berkembang, sambil memberikan dukungan dan kesempatan bagi pegawai untuk meraih potensi yang maksimal (Siswadi et al., 2023)

Berdasarkan definisi budaya organisasi dari para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat nilai, norma, kepercayaan, dan sikap yang muncul dalam rutinitas kerja sehari-hari, mencakup interaksi anggota, metode kerja, harapan untuk masa depan, serta ide dan ideologi organisasi. Budaya tersebut menciptakan landasan yang kuat bagi identitas organisasi dan membentuk pola perilaku yang diterima dan diikuti oleh anggota. Dengan memahami dan memelihara budaya organisasi yang khas, organisasi dapat

menciptakan lingkungan kerja yang mempromosikan kolaborasi, inovasi, dan kinerja yang tinggi, serta mendorong pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan

### **2.1.3.2 Karakteristik Budaya Organisasi**

Karakteristik budaya organisasi menjadi beberapa elemen menurut (Gusnita, 2024) , yaitu :

1. Keteraturan perilaku yang telah dipatuhi atau peraturan yang harus dipatuhi. Anggota organisasi berkomunikasi satu sama lain menggunakan protokol, kosa kata, dan ekspresi yang sama, yang semuanya menunjukkan sikap sopan dan hormat
2. Norma adalah perilaku yang memberikan petunjuk tentang apa yang harus dilakukan, yaitu tidak terlalu banyak dan tidak terlalu sedikit
3. Nilai-Nilai Dominan, juga dikenal sebagai nilai-nilai panduan, adalah cita-cita paling signifikan dari sebuah organisasi yang harus dijunjung tinggi oleh para anggotanya. Contohnya seperti Kualitas produk yang baik, tingkat ketidakhadiran yang rendah, dan tingkat efisiensi yang tinggi
4. Aturan filosofis yaitu ketika seseorang bergabung dengan suatu organisasi, ada standar yang harus diikuti. Untuk dapat diterima dalam organisasi, anggota baru harus mempelajarinya
5. Suasana organisasi, yang mencakup sikap terhadap perusahaan secara keseluruhan seperti yang ditunjukkan dalam desain, cara pegawai berkomunikasi satu sama lain, dan cara mereka terhubung dengan klien atau dunia luar

### 2.1.3.3 Manfaat Budaya Organisasi

Adapun manfaat budaya organisasi menurut (Hairi & Syahrani, 2021) , yaitu:

1. Memberikan rasa identitas kepada anggotanya di dalam organisasi : Dengan budaya organisasi yang baik, anggota organisasi akan merasa memiliki identitas yang kuat, membuat mereka merasa terikat dan bangga dengan organisasi tempat mereka bekerja. Ini bisa mendorong partisipasi anggota dalam mencapai tujuan bersama
2. Membangkitkan loyalitas kelompok : Budaya organisasi yang solid dapat membangkitkan loyalitas anggota terhadap kelompok atau tim kerja. Dengan adopsi nilai-nilai dan norma-norma budaya organisasi, anggota cenderung memiliki loyalitas dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi
3. Meningkatkan kestabilan sistem sosial: Budaya organisasi yang konsisten dan transparan dapat membantu mempertahankan kestabilan dalam sistem sosial di dalam organisasi. Anggota akan lebih lancar berinteraksi dan bekerjasama dalam lingkungan yang memiliki budaya organisasi yang kokoh
4. Mengubah pandangan manajer terhadap kehadiran mereka: Budaya organisasi juga bisa mempengaruhi cara manajer melihat kehadiran anggota dalam organisasi. Dengan budaya yang mendorong kolaborasi, ide baru, dan transparansi, para manajer akan cenderung menghargai sumbangsih dari anggota tim dan memberikan perlakuan yang adil serta menghormati mereka

Selain itu manfaat budaya organisasi menurut (D. S. S. Astuti, 2022), yaitu :

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

#### **2.1.3.4 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi menurut (W. D. Wahyudi & Tupti, 2019) , yaitu :

1. Komunikasi internal yang efektif : Manajemen dapat menyebarkan kesadaran akan kebijakan yang ada, mengkomunikasikan standar bisnis, dan mensosialisasikan misi dan tujuan instansi melalui komunikasi yang efisien
2. Motivasi: Budaya khas instansi dibentuk oleh upaya manajemen untuk menginspirasi anggota staf. Apakah pekerja selalu mempunyai insentif finansial untuk bekerja keras, apakah instansi menghargai kerja keras, dan seberapa besar instansi mempertimbangkan lingkungan kerja

3. Ciri-ciri organisasi: Tingkat ikatan pribadi dan spesialisasi dalam organisasi akan bergantung pada ukuran dan kompleksitasnya. Faktor-faktor tersebut juga akan mempengaruhi derajat kekuasaan pengambilan keputusan, kebebasan, akuntabilitas, dan prosedur komunikasi yang berlangsung
4. Prosedur administratif: Yang dimaksud di sini mencakup pemberian penghargaan kepada mereka yang berprestasi tinggi, toleransi terhadap perbedaan pendapat, dan proyek kolektif. Pendekatan ini akan berdampak pada budaya karena akan mengungkapkan siapa yang dianggap sukses dalam organisasi, bagaimana perselisihan ditangani, dan apakah upaya kelompok atau individu diprioritaskan
5. Struktur Organisasi : Terdapat dua jenis struktur organisasi yaitu fleksibel dan kaku. Selain itu, terdapat tingkat formalisasi dan sentralisasi yang berbeda-beda di setiap organisasi. Budaya organisasi dipengaruhi oleh semua ini. Kebiasaan tersebut akan diterapkan dalam kerangka yang ketat dan formalisasi tingkat tinggi untuk menghilangkan ketidakpastian dan mengharuskan segala sesuatunya di dokumentasikan
6. Gaya Manajemen: Dapat mempengaruhi budaya organisasi, gaya manajemen terkait dengan kepemimpinan. Cara tugas-tugas direncanakan, disusun, dipimpin, dan dikendalikan akan mewakili pendekatan manajemen yang digunakan oleh bisnis

Selain itu faktor-faktor yang dapat mempengaruhi budaya organisasi menurut (Harahap & Nasution, 2023), yaitu :

1. Pola perilaku yang diamati, mengacu pada keteraturan dalam cara anggota organisasi bertindak yang dapat diamati

2. Norma, mencakup berbagai perilaku termasuk pedoman tentang cara melaksanakan pekerjaan
3. Nilai dominan, mengacu pada nilai-nilai inti yang dimiliki oleh semua anggota organisasi, seperti kualitas produk yang tinggi, ketidakhadiran yang rendah, atau efisiensi tinggi
4. Filosofi, termasuk kebijakan yang mencerminkan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan
5. Aturan, mengacu pada pedoman yang kuat terkait dengan kemajuan organisasi
6. Iklim organisasi, termasuk perasaan keseluruhan yang tercermin dan dikomunikasikan melalui kondisi spasial, interaksi di antara anggota organisasi, dan perlakuan terhadap diri sendiri, pelanggan, atau orang.

#### **2.1.3.5 Indikator Budaya Organisasi**

Adapun indikator dari budaya organisasi menurut (Ahmad et al., 2022) , yaitu :

1. Norma yaitu pedoman tak terucapkan yang disetujui oleh anggota kelompok
2. Nilai-nilai dominan adalah nilai-nilai utama yang dianut oleh anggota organisasi. Nilai juga merupakan kesadaran, keinginan efektif, atau keinginan yang mengarahkan perilaku sehingga seorang pegawai dapat bekerja pada tingkat kualitas dan efisiensi yang tinggi
3. Aturan adalah Kebijakan, prosedur, dan peraturan tertulis yang telah disepakati dan wajib dipatuhi dan diterapkan oleh semua pekerja dalam suatu organisasi

4. Iklim organisasi yaitu ekspresi sentimen atau keterbukaan karyawan di tempat kerja dan hal ini berguna dalam menilai semua masalah di tempat kerja untuk mencapai tujuan organisasi

Selain itu Indikator-indikator untuk mengukur budaya organisasi dalam penelitian (Ariani & Harun, 2023) , yaitu :

1. Inovasi dan pengambilan risiko, khususnya sejauh mana instansi mendorong stafnya untuk kreatif dan berani dalam mengambil risiko
2. Perhatian terhadap detail yang mengacu pada seberapa besar tuntutan instansi agar pekerjanya menunjukkan ketelitian, pemikiran kritis, dan perhatian terhadap detail
3. Orientasi hasil, atau sejauh mana instansi mengutamakan hasil dibandingkan cara memperolehnya
4. Orientasi tim, atau sejauh mana instansi mengutamakan kerja tim di atas upaya individu dalam menyelesaikan tugas
5. Agresivitas yaitu hal ini mengacu pada seberapa besar instansi mendorong pekerjanya untuk menyelesaikan tugas dengan cepat dibandingkan beristirahat
6. Stabilitas/stabilitas, atau sejauh mana organisasi memprioritaskan upaya untuk mempertahankan status quo ketika memutuskan bagaimana melanjutkannya



## **2.1.4 Work Life Balance**

### **2.1.4.1 Pengertian *Work Life Balance***

*Work-life balance* itu sendiri merupakan kemampuan mengelola kewajiban pekerjaan dengan kewajiban pribadi dan keluarga secara seimbang. Ini melibatkan kesadaran dan pengaturan waktu serta energi untuk memenuhi tanggung jawab di tempat kerja tanpa mengorbankan kebutuhan dan kebahagiaan pribadi. Dengan adanya *work-life balance*, individu dapat menjaga keseimbangan antara produktivitas dan kualitas hidup, memungkinkan mereka untuk merasa lebih puas dan bugar secara fisik, emosional, dan mental (Larasati & Rahayu, 2019)

*Work-life balance* merupakan upaya untuk menetapkan prioritas yang seimbang antara "pekerjaan" (karier dan ambisi) dan "kehidupan" (kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pertumbuhan spiritual). Ini mencakup mencari keseimbangan antara dedikasi terhadap pekerjaan dan investasi waktu dan energi dalam aspek-aspek kehidupan yang lebih personal dan bermakna (Lumunon et al., 2019)

*Work life balance* merupakan upaya yang dilakukan untuk mencapai keseimbangan yang baik antara tanggung jawab di tempat kerja dan kehidupan pribadi. Hal ini melibatkan pengaturan waktu, energi, dan perhatian secara proporsional antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan dan keinginan pribadi. Dengan menciptakan keseimbangan yang sehat antara kedua aspek ini, individu dapat merasa lebih puas, bahagia, dan produktif dalam menjalani kehidupan sehari-hari (Choeriyah & Utami, 2023)

*Work life balance* merupakan konsep tentang keseimbangan kehidupan kerja yang mencakup keselarasan antara waktu pribadi, fleksibilitas jadwal kerja,

dan pertimbangan terhadap kebutuhan diri sendiri. Ini melibatkan pengaturan yang seimbang antara waktu yang dihabiskan untuk bekerja dengan waktu yang dialokasikan untuk kegiatan-kegiatan yang meningkatkan kesejahteraan pribadi, seperti beristirahat, menjaga kesehatan fisik dan mental, menjalankan hobi, serta berinteraksi dengan keluarga dan teman-teman (Sinaga & Sijabat, 2022)

*Work life balance* adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas baik di tempat kerja maupun di rumah tanpa membahayakan kesejahteraan fisik atau mental. Ketika seseorang dapat mengatur kebutuhan pribadi dan keluarganya selain kewajiban pekerjaannya, maka ia dapat mencapai keseimbangan pekerjaan dan kehidupan (Jufrizen et al., 2023)

Berdasarkan definisi *work-life balance* dari para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* adalah kemampuan atau upaya untuk menyeimbangkan aktivitas di tempat kerja dan di rumah. Ini mencakup keseimbangan antara tugas pekerjaan dan kehidupan pribadi, menggabungkan persyaratan pekerjaan dengan kewajiban pribadi dan keluarga, dan menetapkan prioritas yang sesuai di antara keduanya. Dengan memperhatikan kedua bidang ini secara seimbang, individu dapat mengurangi stres, meningkatkan kesejahteraan, dan menciptakan kualitas hidup yang lebih baik secara keseluruhan

#### **2.1.4.2 Tujuan *Work Life Balance***

Adapun tujuan dari *work-life balance* menurut (Ramadhan & Marinda, 2019), yaitu :

1. Menciptakan peluang untuk mengambil kendali di mana dan kapan : *Work-life balance* memberikan individu kesempatan kepada individu untuk mengatur waktu dan tempat kerja sesuai dengan preferensi dan kebutuhan

mereka. Ini berarti bahwa seseorang dapat memilih untuk bekerja dari rumah, kafe, atau lokasi lain yang nyaman bagi mereka

2. Bagaimana beroperasi untuk menghasilkan karya terbaik : Dengan menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, seseorang dapat bekerja dalam kondisi optimal untuk menciptakan karya terbaik. Dengan memberikan waktu untuk beristirahat, berlibur, dan mengejar hobi di luar pekerjaan, seseorang bisa mendapatkan energi yang diperlukan untuk mencapai hasil kerja yang baik
3. Mempunyai waktu senggang untuk memulihkan diri dan mengikuti kegiatan di luar : Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi juga penting agar individu memiliki waktu yang cukup untuk bersantai dan berpartisipasi dalam kegiatan di luar pekerjaan. Dengan meluangkan waktu untuk beristirahat dan melakukan hal-hal menyenangkan di luar pekerjaan, seseorang dapat menjaga keseimbangan emosional, fisik, dan mental mereka. Ini membantu meningkatkan kondisi keseluruhan, sehingga individu dapat tetap sehat, bahagia, dan produktif dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi mereka

Selain itu tujuan *work life balance* menurut (Asari, 2022), yaitu :

1. Kepuasan Kerja: *work life balance* dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui pengurangan konflik peran dan meningkatkan kemampuan individu untuk menyeimbangkan tugas pekerjaan dengan kehidupan pribadi

2. Produktivitas Kerja: *work life balance* juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, karena karyawan yang lebih puas dengan pekerjaannya cenderung lebih produktif dan efektif dalam pekerjaannya
3. Kualitas Kehidupan: *work life balance* dapat meningkatkan kualitas kehidupan individu melalui pengurangan stres dan meningkatkan kemampuan individu untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan pekerjaan
4. Keseimbangan Peran: *work life balance* membantu individu mencapai keseimbangan peran, yaitu kemampuan untuk menyeimbangkan tugas pekerjaan dengan tugas lainnya seperti keluarga, kegiatan komunitas, dan pengembangan diri

#### **2.1.4.3 Manfaat *Work Life Balance***

Adapun manfaat dari *work-life balance* bagi instansi menurut (Lintong et al., 2023) , yaitu :

1. Kurangnya ketidakhadiran dan keterlambatan  
Pekerja yang mempertahankan keseimbangan kerja-hidup yang sehat lebih cenderung dapat diandalkan dalam hal kedatangan dan jam kerja. Ini menurunkan tingkat absen dan telat, yang dapat berdampak pada kinerja dan fungsi yang efisien dari instansi
2. Peningkatan kinerja  
Prestasi pegawai dapat ditingkatkan dengan menemukan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Karena mereka dapat menjaga hal-hal yang stabil dan seimbang di bidang lain dalam hidup mereka, mereka lebih berkonsentrasi dan efektif dalam pekerjaan mereka

3. Pencapaian kinerja dan loyalitas

Pegawai yang merasa dihargai di pekerjaan biasanya memiliki tingkat loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi. Ini dapat meningkatkan tingkat pencapaian kinerja mereka dan mendorong komitmen yang kuat

4. Peningkatan kepuasan pegawai

Karena keseimbangan kerja dan kehidupan memungkinkan pegawai untuk mengejar kehidupan pribadi mereka tanpa mengorbankan kesenangan mereka di tempat kerja, itu dapat meningkatkan kepuasan pegawai. Kepuasan pegawai dikaitkan dengan peningkatan antusiasme dan produktivitas

5. Penurunan *turn-over* pegawai

Pekerja yang melihat keseimbangan kerja hidup yang sehat sering lebih bahagia dan kurang cenderung untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Ini dapat menurunkan tingkat *turn-over* yang menurunkan biaya perekrutan dan pelatihan pegawai baru

Sementara itu manfaat *work-life balance* bagi pegawai antara lain:

1. Peningkatan kepuasan kerja

Pegawai yang dapat menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka

2. Peningkatan stabilitas kerja

*Work-life balance* dapat memberikan stabilitas dalam karir pegawai, karena mereka dapat mengelola tuntutan pekerjaan dan hidup pribadi dengan lebih baik

3. Kontrol yang lebih baik atas keseimbangan kerja hidup

Pegawai memiliki kemampuan untuk mengatur waktu dan energi mereka dengan lebih baik, memberikan mereka kontrol lebih besar atas kehidupan mereka

4. Penurunan tingkat stress terkait kerja

Dengan adanya keseimbangan, pegawai dapat mengurangi tingkat stres terkait pekerjaan, meningkatkan kesejahteraan mental dan emosional mereka

5. Mempertahankan kesejahteraan fisik dan emosional pegawai

*Work-life balance* membantu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan hidup pribadi, yang mendukung kesejahteraan fisik dan emosional pegawai

#### **2.1.4.4 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi *Work Life Balance***

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi *Work-life balance* menurut (Ariawaty & Cahyani, 2019) , yaitu :

1. *Role overload*, yaitu Ketika ada terlalu banyak peran, itu dapat menyebabkan perselisihan dan membuat sulit untuk mengalokasikan waktu. Jumlah yang panjang dan distribusi minimal di seluruh tanggung jawab yang dipegang dalam kasus ini adalah waktu yang dibahas. Sangat mungkin bahwa ada tantangan dalam mencari waktu yang ideal dan seimbang karena ada terlalu banyak pekerjaan
2. *Work to family Interference & family-to- work-interference*, yaitu jenis konflik ini terjadi ketika ada perbedaan dalam jumlah tanggung jawab yang ditugaskan untuk masing-masing fungsi. Apa yang sebenarnya terjadi adalah bahwa peran di dunia kerja mengambil persentase yang lebih besar

dari kehidupan di dunia non-pekerja, atau sebaliknya, dan dampak perbedaan ini pada produktivitas tenaga kerja jauh lebih tinggi

3. *Caregiver's strain*, yaitu Beratnya keberadaan sehari-hari berlebihan dan dapat menyebabkan konflik di semua peran bukan hanya satu

Selain itu faktor yang mempengaruhi *work-life balance* menurut (Pratiwi & Silvanita, 2020) , yaitu :

1. Faktor Individual

- a. Kepribadian dapat dipengaruhi oleh kesungguhan yaitu individu yang memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan dan dapat mengelola waktu dengan efektif
- b. Kesejahteraan dapat dipengaruhi dua komponen yaitu *cognitive component (life satisfaction)* adalah kesejahteraan hidup yang tinggi dapat menciptakan fondasi positif untuk keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dan *affective component (emotional well being)* adalah menyadari dan mengelola emosi dengan baik dapat membantu individu menghadapi tantangan di tempat kerja dan dalam kehidupan pribadi mereka
- c. *Emotional Intelligence (EI)* yaitu kemampuan untuk memahami, mengelola, dan menggunakan emosi dengan bijak dapat membantu individu merespon stres dengan lebih efektif dan menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi

2. Faktor Organisasional

- a. Pengaturan kerja, atau kesederhanaan dengan mana mereka dapat diubah, dapat membantu individu dalam lebih baik

mengintegrasikan kegiatan di dalam dan di luar kantor dan membantu instansi dalam menarik, mempekerjakan, dan memotivasi anggota staf

- b. Bantuan organisasi formal dapat mengambil bentuk jadwal kerja yang fleksibel dan penyediaan kebijakan dan manfaat kerja-keluarga. Di sisi lain, bantuan informal mungkin berasal dari rekan kerja, pengawas, dan dorongan untuk karir pegawai
- c. Pandangan seseorang tentang lingkungan kerja mereka dikenal sebagai stres kerja
- d. Peran termasuk kebingungan peran, beban peran, dan konflik peran
- e. Teknologi membuat pekerjaan di rumah dan di kantor jauh lebih cepat dan lebih mudah, yang baik untuk manajemen waktu

### 3. Faktor Lingkungan

- a. Perawatan anak yaitu jumlah anak dan siapa yang bertanggung jawab untuk mengawasinya
- b. Pasangan, keluarga, dan orang tua yang memberikan bantuan
- c. faktor tambahan dari lingkungan sosial, termasuk rumah dan interaksi dengan teman sekelas dan tetangga

### 4. Faktor Lainnya

Tingkat staf, usia, jenis pekerjaan, jenis kerja, struktur keluarga, status orang tua, dan pendapatan. Elemen organisasi, yang termasuk lingkungan kerja, dukungan organisasi, stres kerja, peran, dan teknologi, digunakan dalam Penelitian ini



#### 2.1.4.5 Indikator *Work Life Balance*

Adapun indikator dari *work life balance* menurut (Saifullah, 2020) ,

yaitu :

1. Keseimbangan waktu yaitu distribusi waktu yang adil dan seimbang antara pekerjaan dan tanggung jawab keluarga dikenal sebagai keseimbangan waktu
2. Keseimbangan keterlibatan yang adil dalam peran keluarga dan tempat kerja
3. Keseimbangan antara tanggung jawab profesional dan keluarga, dengan tingkat kepuasan yang sama

Selain itu *work-life balance* memiliki 4 dimensi pembentuk menurut (Nafis et al., 2020) , yaitu :

1. WIPL (*Work Interference With Personal Life*) yaitu menggambarkan sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat terhambat atau terganggu oleh profesi mereka. Misalnya, merencanakan waktu untuk kehidupan pribadi seseorang bisa menjadi tantangan karena pekerjaan
2. PLIW (*Personal Life Interference With Work*) adalah tingkat di mana kehidupan pribadi seseorang menghalangi kehidupan kerja mereka disebutkan dalam dimensi-dimensi ini. Misalnya, ketika seseorang berjuang dalam kehidupan pribadi mereka, itu bisa mempengaruhi seberapa baik mereka tampil di tempat kerja
3. PLEW (*Personal Life Enhancement Of Work*) adalah tingkat di mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja adalah fokus dari dimensi ini. Misalnya, ketika kehidupan pribadi

seseorang memuaskan, secara alami hasilnya bahwa sikap mereka di tempat kerja juga akan positif

4. WEPL (*Work Enhancement Of Personal Life*) adalah tingkat di mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas hidup pribadi seseorang adalah fokus dari dimensi ini. Misalnya, kemampuan yang diperoleh orang dari pekerjaan mereka memungkinkan mereka untuk menggunakan kemampuan ini dalam kehidupan sehari-hari

## **2.2 Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual adalah hasil dari membandingkan dan mengkontraskan beberapa konsep masalah untuk memperkirakan hasil potensial dari penelitian. Dalam kerangka konseptual ini, peneliti memberikan ide atau gambar untuk mengkarakterisasi variabel penelitian (Widyastuti et al., 2020)

### **2.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh budaya organisasi, sehingga budaya organisasi yang lebih tinggi akan menghasilkan kinerja pegawai yang lebih tinggi. Budaya organisasi merupakan keyakinan, kebiasaan, sikap, dan etika kerja suatu organisasi sering kali menjadi pengikat bagian-bagiannya. Komponen-komponen tersebut berfungsi sebagai landasan untuk mengatur bagaimana pegawai berperilaku, berkolaborasi, dan berinteraksi dengan lingkungan mereka. Budaya instansi yang kuat memiliki kekuatan untuk meningkatkan produktivitas pekerja dan menambah kesuksesan dalam mencapai tujuan instansi (Rivai, 2020)

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Yusnandar et al., 2020); (Hendra, 2020); (Febriani & Ramli, 2023);(D. W. Wahyudi & Tupti, 2019); (Sibarani et al., 2020); (Isnada, 2019) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

### **2.2.2 Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai**

Seorang pegawai menunjukkan kinerja yang baik ketika dia menyelesaikan tugasnya dalam waktu yang ditentukan, pengukuran kuantitas dan kualitas dapat dilakukan untuk hal ini. Keberlanjutan bisnis atau lembaga akan mendapat manfaat dari kinerja yang kuat dengan menjaga keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi adalah salah satu dari banyak variabel yang mendorong peningkatan kinerja. Mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi bagi pegawai dapat menurunkan tingkat stres karena hal ini memungkinkan kehidupan mereka berjalan lebih lancar, meningkatkan kualitas hidup, dan meningkatkan kinerja (Windika & Frianto, 2023)

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Lukmiati et al., 2020); (Mundung et al., 2022); (Lestari et al., 2021); (Isabella & Saragih, 2021) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

### **2.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Komitmen organisasi yang kuat dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pekerja dengan tingkat dedikasi yang tinggi terhadap instansi biasanya lebih antusias dan berkomitmen untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasi melalui elemen-elemen seperti motivasi, loyalitas, dan kepatuhan. Tingkat komitmen organisasi yang tinggi

biasanya dikaitkan dengan pekerja yang lebih bahagia yang juga lebih mengabdikan pada tugas dan tanggung jawab serta terdorong untuk memenuhi tujuan (Angraini et al., 2021)

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Frimayasa & Lawu, 2020); (D. S. S. Astuti, 2022); (Kadek et al., 2022); (Badrianto & Astuti, 2023); (Angraini et al., 2021) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

#### **2.2.4 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi dapat ditingkatkan melalui budaya organisasi, dalam contoh ini dengan mendorong inovasi, melakukan pekerjaan seremonial, dan menyelesaikan tugas secara metodis dan benar. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang lebih baik akan menghasilkan tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi (Asi et al., 2021)

Keberlangsungan sebuah organisasi terkait erat dengan komitmen organisasi, yang merupakan komponen penting dari semua organisasi. Kepuasan kerja akan ditentukan oleh hal ini. Oleh karena itu, manajemen perlu melakukan sejumlah tindakan untuk mendukung keadaan tersebut agar dapat melibatkan komitmen organisasi, seperti mengembangkan budaya yang mendorong terciptanya lingkungan kerja yang nyaman (Triyanto & Jaenab, 2020)

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Utarayana & Adnyani, 2020); (Triyanto & Jaenab, 2020); (Heriyanti & Zayanti, 2020); (Ayal et al., 2019) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

### **2.2.5 Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Komitmen Organisasi**

*Work-life balance* atau keseimbangan antara pekerjaan dan kewajiban pribadi, dapat mempengaruhi komitmen organisasi terhadap instansi. Kontribusi pegawai terhadap bisnis biasanya meningkat ketika keseimbangan kehidupan kerja didukung oleh organisasi. Komitmen organisasi dari pekerja terhadap agensi dapat ditingkatkan dengan keseimbangan kehidupan kerja yang sehat. Pekerja yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang sehat biasanya lebih dekat dan lebih berdedikasi pada instansi. Pengabdian dan loyalitas pegawai kepada instansi dapat meningkat sebagai hasilnya (Badrianto & Ekhsan, 2021)

Berdasarkan dari hasil penelitian yang di lakukan oleh (Choeriyah & Utami, 2023); (Ardiansyah & Surjanti, 2020); (Tutupoho & Fasak, 2021); (Mulatta & Waskito, 2024); (Rahmadina & Setyaningrum, 2023) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

### **2.2.6 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi**

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh komitmen organisasi, yang dibangkitkan oleh budaya organisasi yang kuat. Mempertahankan budaya organisasi melalui kegiatan-kegiatan yang meningkatkan kepuasan kerja memungkinkan instansi untuk meningkatkan komitmen organisasi, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai. Budaya organisasi berfungsi sebagai perekat dan komitmen kolektif di antara anggota organisasi, memberikan identitas organisasi, dan membentuk kestabilan sistem sosial di dalam organisasi. Komitmen pegawai terhadap organisasi tampak meningkat seiring dengan kualitas budaya organisasi yang dimiliki. Hal ini mengimplikasikan bahwa komitmen organisasi terhadap

instansi dapat ditingkatkan dengan memiliki budaya organisasi yang kuat (Anggara, Sujana, & Novarini, 2022)

Berdasarkan dari hasil penelitian yang di lakukan oleh (Rantauwati et al., 2022); (Frimayasa & Lawu, 2020);(Windrawati et al., 2020); (Anggara, Sujana, & Novarini, 2022); (Liana, 2020) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi

Sedangkan dari hasil penelitian Bela et al (2022) terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan pada budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi, namun tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, tetapi komitmen organisasi memiliki dampak yang menguntungkan pada kinerja pegawai. Dalam hal ini, komitmen organisasi dipengaruhi oleh budaya organisasi, yang kemudian dapat berdampak pada kinerja pegawai. Oleh karena itu, sangat penting bagi instansi untuk memprioritaskan memiliki budaya organisasi yang kuat

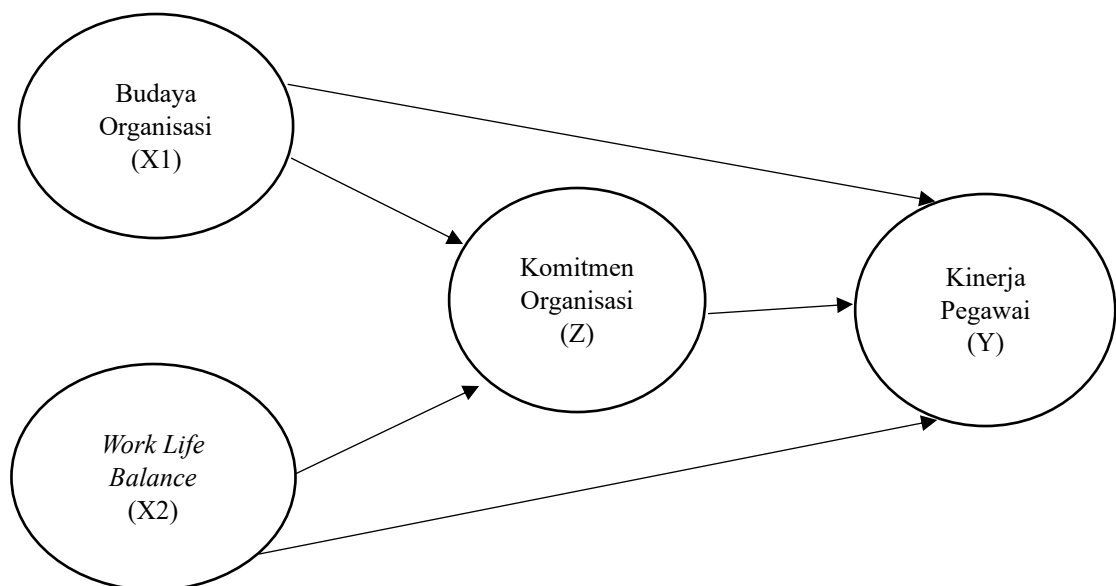
### **2.2.7 Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui**

#### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi pekerja terhadap instansi dapat ditingkatkan dengan keseimbangan kehidupan kerja yang sehat. Pekerja yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang sehat biasanya lebih dekat dan lebih berdedikasi kepada instansi. Kinerja pegawai terhadap instansi dapat meningkat sebagai hasil dari hal ini, karena hal ini dapat menumbuhkan lebih banyak kesetiaan dan pengabdian pegawai terhadap pekerjaan mereka (A. K. Astuti & Respati, 2020)

Berdasarkan dari hasil penelitian yang di lakukan oleh (Badrianto & Ekhsan, 2021; (Lestari et al., 2023); (Windika & Frianto, 2023) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi

Sedangkan dari hasil penelitian Ardiansyah & Surjanti (2020) bahwa komitmen organisasi dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh *work life balance*. Namun, *work life balance* memiliki dampak langsung yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, *work life balance* yang sehat dapat meningkatkan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

## 2.3 Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara
2. *Work life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara
3. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara
4. Budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara
5. *Work life balance* berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara
6. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara
7. *Work life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara



## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian untuk memastikan hubungan antara dua variabel atau lebih, penelitian asosiatif menggunakan variabel intervening, yang tidak diobservasi atau diukur, tetapi secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan dependen secara tidak langsung. Variabel ini, yang bersifat independen dan intervening, tidak memiliki hubungan langsung dengan terjadinya atau berubahnya variabel independen (Sugiyono, 2019)

Dalam penelitian ini ingin mengetahui pengaruh budaya organisasi dan *work life balance* terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara

#### **3.2 Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional adalah penjelasan yang lebih rinci dari definisi dengan menggunakan variabel sebagai panduan untuk mengukur dan menentukan kualitas pengukuran dalam suatu penelitian. Definisi operasional dalam penelitian ini sebagai berikut :

##### **3.2.1 Kinerja Pegawai (Y)**

Secara umum, kinerja merujuk pada kemampuan individu untuk berhasil menyelesaikan suatu tugas dengan mematuhi protokol atau standar yang ditetapkan

oleh instansi terkait. Hal ini mencakup efisiensi, produktivitas, dan kualitas dalam pelaksanaan tugas yang telah diberikan. Dalam konteks ini, penting bagi individu untuk memahami dan mematuhi prosedur serta standar yang berlaku agar dapat mencapai tingkat kinerja yang diharapkan oleh instansi atau organisasi tempat mereka bekerja (Amalia & Saragih, 2023)

**Tabel 3. 1**

**Indikator Kinerja Pegawai**

No	Variabel penelitian	Indikator
1	Kinerja Pegawai	Kualitas kerja
2		Kuantitas kerja
3		Ketepatan waktu
4		Efektivitas
5		Kemandirian

Sumber : (Amelia & Setyawati, 2023)

### 3.2.2 Komitmen Organisasi (Z)

Komitmen organisasi diartikan sebagai kepatuhan terhadap peraturan atau kebijakan instansi dalam bekerja dan dipahami juga sebagai menepati komitmen yang dibuat satu sama lain. Pegawai yang menepati janji dan komitmen yang telah disepakati akan berusaha untuk bekerja secara efisien dan akan mengalami rasa malu jika tidak mampu memenuhi kewajiban tersebut (Jasin, 2022)

**Tabel 3. 2**

**Indikator Komitmen Organisasi**

No	Variabel penelitian	Indikator
1	Komitmen Organisasi	Komitmen afektif
2		Komitmen berkelanjutan
3		Komitmen normatif

Sumber : (Anggara, Sujana, & Novarini, 2022)

### 3.2.3 Budaya Organisasi (X1)

Budaya organisasi adalah mencerminkan nilai-nilai yang diadopsi dan diperkuat untuk membimbing kehidupan sehari-hari serta aktivitas di dalam suatu instansi. Nilai-nilai ini didesain agar sesuai dengan misi dan visi instansi, membentuk kerangka kerja yang mengarahkan tindakan dan interaksi antar anggota organisasi. Dengan menginternalisasi nilai-nilai tersebut, anggota organisasi dapat memperkuat identitas dan tujuan bersama serta kinerja yang berkelanjutan (Daulay & Kurnia, 2021)

**Tabel 3. 3**

#### **Indikator Budaya Organisasi**

No	Variabel penelitian	Indikator
1	Budaya Organisasi	Norma
2		Nilai Dominan
3		Aturan
4		Iklm Organisasi

Sumber : (Ahmad et al., 2022)

### 3.2.4 *Work Life Balance* (X2)

*Work-life balance* merupakan upaya untuk menetapkan prioritas yang seimbang antara "pekerjaan" (karier dan ambisi) dan "kehidupan" (kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pertumbuhan spiritual). Ini mencakup mencari keseimbangan antara dedikasi terhadap pekerjaan dan investasi waktu dan energi dalam aspek-aspek kehidupan yang lebih personal dan bermakna (Lumunon et al., 2019)

Tabel 3. 4

**Indikator *Work Life Balance***

No	Variabel penelitian	Indikator
1	<i>Work Life Balance</i>	Keseimbangan Waktu
2		Keseimbangan Keadilan dalam peran keluarga dan tempat kerja
3		Keseimbangan antara tanggung jawab profesional kerja dan keluarga

Sumber : (Saifullah, 2020)

**3.3 Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jl. Williem Iskandar No.9, Kenangan Baru, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20371, Indonesia. Sedangkan waktu penelitian dilakukan pada bulan Januari s/d bulan Juni 2024. Untuk lebih jelasnya terhadap kegiatan penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 3. 5

**Waktu Penelitian**

NO	Kegiatan	Januari				Februari				Maret				April				Mei				Juni			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra riset	■	■	■																					
2	Pengajuan Judul				■	■	■	■																	
3	Penyusunan Proposal							■	■	■															
4	Seminar proposal									■	■														
5	Riset											■	■												
6	Penyusunan skripsi													■	■	■									



### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

#### **3.5.1 Studi Dokumen**

Studi dokumentasi yaitu mengumpulkan informasi tentang judul yang sedang diselidiki pada instansi, termasuk jumlah pegawai, latar belakang instansi, dan data pendukung penelitian lainnya (Yusra et al., 2021)

#### **3.5.2 Observasi**

Observasi bisa diartikan sebagai “Pengamatan dan pencatatan secara sistematis atas fenomena-fenomena yang diteliti”. Dari pengertian tersebut dapat dikemukakan bahwa observasi adalah pengumpulan data dengan cara melakukan penelitian langsung di lapangan secara cermat dan sistematis (Alfani, 2018)

#### **3.5.3 Angket/Kuesioner**

Kuesioner adalah metode yang digunakan untuk mengumpulkan data atau informasi melalui formulir dengan pernyataan-pernyataan sesuai dengan masalah yang akan diteliti. Responden mengisi formulir tersebut untuk mendapatkan tanggapan, yang kemudian akan diteliti oleh peneliti (A. Ardiansyah et al., 2023). Responden dalam penelitian ini adalah pegawai ASN Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara

Pernyataan-pernyataan dalam kuesioner disesuaikan dengan setiap variabel yang diukur dengan Skala Likert, sebuah alat untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban responden disediakan dalam bentuk daftar pertanyaan, dengan setiap pernyataan memiliki lima kemungkinan jawaban yang dapat dipilih. Seperti yang ditunjukkan

oleh skor, hal ini berguna untuk memastikan dan memahami frekuensi kecenderungan responden terhadap setiap pertanyaan. Adapun opsi jawaban tersebut yaitu :

**Tabel 3. 7**

**Skala Likert**

NO	Opsi Jawaban	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)

### 3.5.3.1 Uji Validitas

Pengukuran validitas yaitu mengevaluasi kegunaan instrumen untuk menilai sebuah penelitian. Semakin baik instrumen menggambarkan masalah penelitian, semakin tinggi nilainya.

Penting untuk menilai hubungan antar variabel, termasuk Discriminant Validity dan Average Variance Extracted (AVE) dengan nilai AVE yang diharapkan  $>0,5$ , untuk menentukan validitas.

Nilai loading factor untuk setiap indikator konstruk menunjukkan hasil uji validitas yang dilakukan dengan aplikasi SmartPLS 4.0. Nilai loading factor harus  $> 0,70$  agar validitas dapat dievaluasi. Selain itu, validitas diskriminan terkait dengan gagasan bahwa variabel manifes, atau pengukur, dari berbagai konstruk seharusnya tidak memiliki tingkat korelasi yang tinggi. Untuk menguji validitas diskriminan dengan menggunakan indikator refleksif, maka harus memastikan bahwa nilai cross loading setiap variabel  $> 0,70$  dan lebih tinggi dari variabel lainnya (Slamet & Wahyuningsih, 2020)

### 3.5.3.2 Uji Reliabilitas

Untuk menunjukkan ketepatan, konsistensi, dan keakuratan instrumen dalam mengukur konstruk, maka dilakukan uji reliabilitas. Nilai composite reliability pada PLS-SEM dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 4.0 dapat digunakan untuk menilai ketergantungan konstruk dengan indikator refleksif. Reliabilitas konstruk sering dievaluasi dengan menggunakan kriteria yaitu composite reliability harus  $> 0,7$  untuk penelitian yang bersifat confirmatory dan nilai  $0,6 - 0,7$  masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat exploratory. Karena setiap indikasi dalam variabel laten dianggap independen atau tidak berkorelasi, uji reliabilitas tidak dapat dilakukan pada model formatif (Slamet & Wahyuningsih, 2020)

### 3.6 Teknik Analisis Data

Untuk menjawab pertanyaan penelitian, pengujian dilakukan dengan menggunakan uji statistik dengan menggunakan uji hipotesis untuk memastikan ada atau tidaknya pengaruh langsung maupun tidak langsung antara variabel independen dengan variabel dependen dengan menggunakan variabel *intervening*. Hal ini dilakukan berdasarkan data yang dikumpulkan atau diterima. *Partial least square - structural equation model* (PLS-SEM), yang mencoba melakukan analisis jalur (*path analysis*) dengan variabel laten, merupakan metode analisis statistik yang digunakan dalam prosedur analisis data penelitian ini. Istilah analisis multivariat "generasi kedua" biasanya digunakan untuk menggambarkan teknik ini. Analisis persamaan struktural (SEM) berdasarkan variasi, yang memiliki



kemampuan untuk mengevaluasi model struktural dan model pengukuran pada saat yang bersamaan (Aurellia & Perdana, 2020)

Penggunaan (*Partial Least Square*) PLS dimaksudkan untuk membantu peneliti menghasilkan prediksi dengan memprediksi hubungan antara konstruk dan dengan memberikan nilai variabel laten yang akan digunakan dalam penelitian pembuatan prediksi. Kombinasi linear dari indikator-indikatornya membentuk variabel laten. Berdasarkan bagaimana *outer model* (model pengukuran, yaitu hubungan antara indikator dan konstruknya) dan *inner model* (model struktural yang menghubungkan variabel laten) dibentuk, estimasi bobot diturunkan untuk membangun komponen skor variabel laten. Hasilnya, varians residual variabel dependen yang mencakup variabel laten dan indikator dikurangi (Fazriansyah et al., 2022)

Karena PLS bergantung pada beberapa asumsi dan tidak memerlukan data berdistribusi normal multivariat, PLS merupakan teknik analisis yang ampuh (indikator dengan skala kategorikal, ordinal, interval, atau rasio dapat digunakan dalam model yang sama). Program *Smart PLS for Windows* digunakan untuk mengevaluasi model struktural dalam PLS (Juliandi, 2018)

### **3.6.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)**

Untuk memastikan pengukuran yang dilakukan sesuai dengan pengukuran (valid dan reliabel), maka dilakukan analisis model pengukuran (*outer model*). Hubungan antara variabel laten dan indikatornya dispesifikasikan dalam model ini melalui analisis.

Ada dua uji yang digunakan dalam analisis model pengukuran, antara lain (Irwan & Adam, 2018) :

1. *Construct reliability and validity*

Pengujian untuk mengukur ketergantungan konstruk meliputi validitas dan reliabilitas konstruk. Skor konstruk harus memiliki ketergantungan yang cukup tinggi. Seperti yang dapat dilihat dari reliabilitas komposit, 0,6 adalah ambang batas untuk validitas dan reliabilitas konstruk.

2. *Discriminant Validity*

Sejauh mana sebuah konsep benar-benar berbeda dari konstruk lain dikenal sebagai validitas diskriminan (konstruknya unik). Nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) adalah kriteria pengukuran yang paling berguna akhir-akhir ini. Validitas diskriminan sebuah konstruk sangat baik jika nilai  $HTMT < 0,90$

### **3.6.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)**

Model jalur struktural atau yang sering disebut juga inner model, menggambarkan hubungan antara variabel laten/konstruk Analisis model struktural (*inner model*) menggunakan tiga pengujian antara lain (1) *R-square*; (2) *F-square*; dan (3) pengujian hipotesis yaitu (a) *direct effect*); (b) *indirect effect* dan (c) *total effect* (Irwan & Adam, 2018)

#### **3.6.2.1 *R-Square***

*R-Square* adalah mengukur persentase nilai variabel yang dipengaruhi (independen) variabel yang terpengaruh yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (dependen). Ini berguna untuk memprediksi kebaikan atau keburukan model.

Kriteria dari *R-Square* adalah (Aurellia & Perdana, 2020):

Jika nilai (*adjusted*) = 0.75 → model adalah substansial (kuat)

Jika nilai (*adjusted*) = 0.50 → model adalah moderate (sedang)

Jika nilai (*adjusted*) = 0.25 → model adalah lemah (buruk)

### 3.6.2.2 *F-Square*

Pengaruh suatu variabel eksogen yang mempengaruhi terhadap variabel endogen yang dipengaruhi adalah pengukuran *F-Square* yang disebut juga dengan *effect size*. Pengukuran *F-square*, juga dikenal sebagai perubahan efek, adalah kemampuan untuk menilai apakah suatu variabel eksogen mempunyai dampak signifikan terhadap konstruk endogen dengan menganalisis perubahan nilainya ketika variabel tersebut dikeluarkan dari model.

Kriteria *F-Square* adalah sebagai berikut (Aurellia & Perdana, 2020) :

Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen

Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen

Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen

### 3.6.3 Pengujian Hipotesis

Analisis pengujian hipotesis (*hypotesis testing*) mengandung tiga sub analisis, antara lain (Irwan & Adam, 2018) :

- a. *Direct Effect*
- b. *Indirect Effect*
- c. *Total Effect*

Berikut penjelasan dari ketiga efek mediasi yaitu sebagai berikut :

### 3.6.3.1 *Direct Effect*

Tujuan analisis *direct effect* (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen).

Kriteria untuk pengujian hipotesis *direct effect* (pengaruh langsung) adalah seperti dibawah ini :

- a. Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah *positif*, maka pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah searah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabelnya juga meningkat/naik
- b. Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah *negative*, maka pengaruh suatu variabelnya dengan variabel lainnya adalah berlawanan arah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah
- c. Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) *T Statistic*-nya dengan standar  $>1,96$ , maka terdapat pengaruh signifikan, begitu juga sebaliknya jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) *T Statistic*-nya standar  $<1,96$ , maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Kedua, nilai profitabilitas/signifikan (*P-Value*) jika nilai *P Value*  $< 0.05$ , maka signifikan; dan jika nilai *P-Value*  $> 0.05$ , maka tidak signifikan

### 3.6.3.2 *Indirect Effect*

Menguji hipotesis efek langsung atau tidak langsung dari variabel (eksogen) pada variabel yang terpengaruh (endogen), diantara oleh variabel moderator, adalah kegunaan analisis efek tidak langsung

Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) adalah :

- a. Jika nilai P-Value  $< 0.05$ , maka signifikan, artinya variabel mediator (Komitmen Organisasi), memediasi pengaruh variabel eksogen (Budaya Organisasi) dan (*Work Life Balance*) terhadap variabel endogen (Kinerja Pegawai), dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung
- b. Jika nilai P-Value  $> 0.05$ , maka tidak signifikan, artinya variabel mediator (Komitmen Organisasi), memediasi pengaruh variabel eksogen (Budaya Organisasi) dan (*Work Life Balance*) terhadap variabel endogen (Kinerja Pegawai), dengan kata lain pengaruhnya adalah langsung

### **3.6.3.3 Total Effect**

*Total effect* (total efek) merupakan Jumlah dampak langsung dan tidak langsung yang mengacu pada dampak tidak langsung dari variabel eksogen pada variabel endogen kedua atau berikutnya melalui variabel intermedia endogen. Nilai rute variabel endogen menengah ke kedua (dekat) endogennya dihitung dengan menambahkan nilai koefisien jalur dari variabel eksogen ke variabel menengah endogen

## **BAB 4**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Deskripsi Data Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel Budaya Organisasi (XI), 9 pernyataan untuk variabel *Work Life Balance* (X2), 10 pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y), 9 pernyataan untuk variabel Komitmen Organisasi (Z). Angket tersebut telah disebarakan kepada 87 pegawai ASN Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara. Keseluruhan responden telah mengembalikan angket tersebut kepada peneliti dan dilakukan penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel checklist yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian.

##### **4.1.2 Identitas Responden**

###### **4.1.2.1 Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin**

Responden pada penelitian ini sebanyak 87 responden yang masing-masing terdiri dari sebagai berikut :

**Tabel 4. 1****Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	52	59,8%
2	Perempuan	35	40,2%
<b>Total</b>		<b>87</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan Tabel 4.1 mengenai jenis kelamin responden diatas, jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 52 orang dengan persentase 59,8%, jumlah responden yang berjenis kelamin Perempuan berjumlah 35 orang dengan persentase 40,2%. Dengan demikian dapat dikatakan mayoritas pegawai yaitu berjenis kelamin laki-laki.

**4.1.2.2 Identitas Berdasarkan Usia**

Untuk mengetahui jumlah persentase responden berdasarkan usia dari 87 responden dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4. 2****Identifikasi Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	21-25 Tahun	5	5,7%
2	31-35 Tahun	4	4,6%
3	>40 Tahun	78	89,7%
<b>Total</b>		<b>87</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan Tabel 4.2 mengenai usia responden diatas, jumlah responden yang usianya diantara 21-25 tahun terdiri dari 5 orang dengan persentase 5,7%, jumlah responden yang usianya diantara 31-35 tahun terdiri dari 4 orang dengan persentase 4,6%, jumlah responden yang usianya lebih dari 40 tahun terdiri dari 78 orang dengan persentase 89,7%. Dengan demikian dapat dikatakan mayoritas pegawai berusia lebih dari 40 tahun.

#### 4.1.2.3 Identitas Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Untuk mengetahui jumlah persentase responden berdasarkan Tingkat pendidikan dari 87 responden dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4. 3**

#### **Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SMA	30	34,5%
2	D3	2	2,3%
3	S1	42	48,3%
4	S2	11	12,6%
5	S3	2	2,3%
<b>Total</b>		<b>87</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan Tabel 4.3 mengenai tingkat pendidikan, jumlah responden yang tingkat pendidikannya Starata 3 (S3) terdiri dari 2 orang dengan persentase 2,3% , Starata 2 (S2) terdiri dari 11 orang dengan persentase 12,6%, jumlah responden yang tingkat pendidikannya Strata 1 (S1) terdiri dari 42 orang dengan persentase 48,3%, jumlah responden yang tingkat pendidikan Diploma 3 (D3) terdiri dari 3 orang dengan persentase 2,3%, jumlah responden yang tingkat Pendidikan SMA terdiri dari 30 orang dengan persentase 34,5%. Dengan demikian dapat dikatakan mayoritas pegawai yaitu pendidikan dengan Strata 1 (S1).

#### 4.1.2.4 Identifikasi Berdasarkan Pangkat/ Golongan

Untuk mengetahui jumlah persentase responden berdasarkan pangkat/golongan dari 87 responden dapat dilihat pada tabel berikut :



**Tabel 4.4****Identifikasi Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan**

No	Golongan	Jumlah	Presentase
1	I/d	1	1,1%
2	II/b	7	8%
3	II/c	8	9,2%
4	II/d	6	6,9%
5	III/a	7	8%
6	III/b	20	23%
7	III/c	10	11,5%
8	III/d	19	21,8%
9	IV/a	6	6,9%
10	IV/b	2	2,3%
11	IV/d	1	1,1%
<b>Jumlah</b>		<b>87</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan Tabel 4.4 mengenai pangkat/golongan, dengan demikian dapat dikatakan mayoritas pegawai yaitu golongan III/b dan III/d .

**4.1.2.5 Identifikasi Berdasarkan Masa Kerja**

Untuk mengetahui jumlah persentase responden berdasarkan masa kerja dari 87 responden dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4. 5****Identifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1	1-5 Tahun	4	4,6%
2	6-10 Tahun	4	4,6%
3	11-15 Tahun	35	40,2%
4	>16 Tahun	44	50,6%
<b>Total</b>		<b>87</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan Tabel 4.5 mengenai masa kerja, jumlah responden yang masa kerjanya 1-5 tahun terdiri dari 4 orang dengan persentase 4,6%, jumlah responden yang masa kerjanya 6-10 tahun terdiri dari 4 orang dengan persentase 4,6%, jumlah responden yang masa kerjanya 11-15 tahun terdiri dari 35 orang dengan persentase 40,2%, jumlah responden yang masa kerjanya >16 tahun terdiri dari 44 orang

dengan persentase 50,6%. Dengan demikian dapat dikatakan mayoritas pegawai yaitu masa kerjanya lebih dari 16 tahun.

### 4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

#### 4.1.3.1 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berikut merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian pada variable kinerja pegawai yang telah dirangkum pada tabel berikut :

**Tabel 4.6**

#### **Skor Angket Variabel Kinerja Pegawai**

Jawaban Responden Kinerja Pegawai												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	29	61	70	1	1	0	0	0	0	87	100
2	19	22	68	78	0	0	0	0	0	0	87	100
3	19	22	56	64	12	14	0	0	0	0	87	100
4	17	20	56	64	14	16	0	0	0	0	87	100
5	25	29	51	58	11	13	0	0	0	0	87	100
6	30	34	57	66	0	0	0	0	0	0	87	100
7	35	40	41	47	11	13	0	0	0	0	87	100
8	33	38	42	48	12	14	0	0	0	0	87	100
9	26	30	49	56	12	14	0	0	0	0	87	100
10	28	32	47	54	12	14	0	0	0	0	87	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden” Saya berusaha menyelesaikan tugas dengan baik dan benar” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 61 responden (70%).
2. Jawaban responden “Saya selalu teliti dalam menyelesaikan tugas” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 68 responden (78%).
3. Jawaban responden “Pekerjaan yang saya lakukan dapat memenuhi target yang ditetapkan instansi” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 56 responden (64%).

4. Jawaban responden “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah standar yang ditetapkan instansi” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 56 responden (64%).
5. Jawaban responden “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 51 responden (58%).
6. Jawaban responden “Saya tidak pernah menunda pekerjaan” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 57 responden (66%).
7. Jawaban responden “Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian kerja yang disepakati” mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 41 responden (47%).
8. Jawaban responden “Saya memiliki keahlian untuk mencapai hasil maksimal dalam pekerjaan” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42 responden (48%).
9. Jawaban responden “Saya mampu membuat keputusan sendiri dalam menyelesaikan permasalahan” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 49 responden (56%).
10. Jawaban responden “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sendiri tanpa bergantung kepada orang lain” mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 47 responden (54%).

#### **4.1.3.2 Variabel Budaya Organisasi (X1)**

Berikut merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian pada variable budaya organisasi yang telah dirangkum pada tabel berikut :

**Tabel 4. 7**  
**Skor Angket Variabel Budaya Organisasi**

<b>Jawaban Responden Budaya Organisasi</b>												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	20	70	80	0	0	0	0	0	0	87	100
2	14	16	58	67	15	17	0	0	0	0	87	100
3	11	13	58	67	18	20	0	0	0	0	87	100
4	13	15	60	69	14	16	0	0	0	0	87	100
5	19	22	56	64	12	14	0	0	0	0	87	100
6	11	13	64	74	12	14	0	0	0	0	87	100
7	15	17	72	83	0	0	0	0	0	0	87	100
8	9	10	64	74	14	16	0	0	0	0	87	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden “Saya selalu menjunjung tinggi aturan yang berlaku di instansi” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 70 responden (80%).
2. Jawaban responden “Saya merasa bahwa pegawai di semua tingkatan diperlakukan secara adil dan dihargai” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 58 responden (67%).
3. Jawaban responden “Saya selalu jujur dalam melaksanakan pekerjaan” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 58 responden (67%).
4. Jawaban responden “Saya dapat membedakan hal yang baik dan buruk di dalam instansi” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 60 responden (69%).
5. Jawaban responden “Saya selalu mengerjakan tugas sesuai prosedur yang ditetapkan oleh instansi” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 56 responden (64%).
6. Jawaban responden “Saya selalu masuk dan pulang kerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 64 responden (73%).

7. Jawaban responden “Suasana kerja di kantor sangat kondusif” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 72 responden (83%).
8. Jawaban responden “Saya merasa hubungan antar teman sekerja harmonis” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 64 responden (73%).

#### 4.1.3.3 Variabel *Work Life Balance* (X2)

Berikut merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian pada variabel *work life balance* yang telah dirangkum pada tabel berikut :

**Tabel 4. 8**

#### **Skor Angket Variabel *Work Life Balance***

<b>Jawaban Responden <i>Work Life Balance</i></b>												
<b>No</b>	<b>SS</b>		<b>S</b>		<b>KS</b>		<b>TS</b>		<b>STS</b>		<b>Jumlah</b>	
	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
1	51	58	25	29	11	13	0	0	0	0	87	100
2	40	46	28	32	19	22	0	0	0	0	87	100
3	18	20	52	60	17	20	0	0	0	0	87	100
4	20	23	53	61	14	16	0	0	0	0	87	100
5	18	20	51	59	18	20	0	0	0	0	87	100
6	21	24	47	54	19	22	0	0	0	0	87	100
7	32	37	36	41	19	22	0	0	0	0	87	100
8	44	50	26	30	17	20	0	0	0	0	87	100
9	15	17	55	63	17	20	0	0	0	0	87	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawab responden “ Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang sudah di tentukan instansi” mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 responden (29%).
2. Jawaban responden “Saya dapat melakukan hal-hal pribadi setelah saya pulang kantor” mayoritas responden menjawab menjawab setuju sebanyak 28 responden (32%).
3. Jawaban responden “Saya mampu menyesuaikan waktu kerja dan pribadi” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 52 responden (60%).

4. Jawaban responden “Saya merasa didukung oleh atasan dan rekan kerja dalam mengelola tanggung jawab kehidupan pribadi saya” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 53 responden (61%).
5. Jawaban responden “Saya merasa memiliki akses yang memadai terhadap program seperti cuti hamil, cuti melahirkan, atau cuti keluarga di instansi” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 51 responden (59%).
6. Jawaban responden “Saya merasa memiliki fleksibilitas yang cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarga tanpa mengorbankan kinerja kerja saya” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 47 responden (54%).
7. Jawaban responden “Saya merasa bahwa instansi ini mendukung upaya saya untuk selalu menyesuaikan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 responden (41%).
8. Jawaban responden “Saya dapat membagi kewajiban antara kehidupan pribadi dan pekerjaan” mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 responden (30%).
9. Jawaban responden “Saya mampu menjalankan pekerjaan secara kompeten walaupun ada masalah di kehidupan pribadi” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 55 responden (63%).

#### **4.1.3.4 Variabel Komitmen Organisasi (Z)**

Berikut merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian pada variabel komitmen organisasi yang telah dirangkum pada tabel berikut :

**Tabel 4. 9**  
**Skor Angket Variabel Komitmen Organisasi**

Jawaban Responden Komitmen Organisasi												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	44	50	43	50	0	0	0	0	0	0	87	100
2	42	48	45	52	0	0	0	0	0	0	87	100
3	44	50	37	42	6	8	0	0	0	0	87	100
4	50	57	29	33	8	9	0	0	0	0	87	100
5	50	57	31	36	6	8	0	0	0	0	87	100
6	44	50	39	45	4	6	0	0	0	0	87	100
7	40	46	47	54	0	0	0	0	0	0	87	100
8	38	44	49	56	0	0	0	0	0	0	87	100
9	50	57	31	36	6	8	0	0	0	0	87	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawab responden “ Saya merasa nyaman di dalam organisasi ini” mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 44 responden (50%).
2. Jawaban responden “Saya menganggap rekan kerja sebagai keluarga baru” mayoritas responden menjawab menjawab setuju sebanyak 42 responden (48%).
3. Jawaban responden “Saya merasa bangga menjadi bagian dari instansi” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 responden (50%).
4. Jawaban responden “Saya ingin bertahan di instansi karena mendapatkan keuntungan selama bekerja” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 50 responden (57%).
5. Jawaban responden “Saya berkeinginan tetap bekerja di instansi karena kebutuhan gaji” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 50 responden (57%).

6. Jawaban responden “Saya merasa keberatan jika harus meninggalkan instansi” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 responden (50%).
7. Jawaban responden “Saya ingin menghabiskan karir saya di instansi” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 responden (46%).
8. Jawaban responden “Saya harus mampu memajukan instansi sesuai target” mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 38 responden (44%).
9. Jawaban responden “Saya merasa instansi ini layak mendapatkan loyalitas dari saya” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 50 responden (57%).

## **4.2 Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik yakni *partial least square – Structural Equation Model (SEM –PLS)* yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur path dengan variabel laten.

### **4.2.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)**

Analisis model pengukuran/*measurement model analisis (outer model)* menggunakan dua pengujian, antara lain: (1) *Construct reliability and validity* dan (2) *Discriminant validity* (Irwan & Adam, 2018)

#### **4.2.1.1 *Construct reliability and validity***

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur keandalan suatu konstruk. Keandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria validitas dan reliabilitas konstruk dilihat dari *composite reliability* adalah  $> 0.6$  sedangkan *Average Variance Extracted (AVE)* menggambarkan sebesar apa suatu variabel



laten (konstruk) mampu menjelaskan variance dari indikatornya. Nilai AVE yang direkomendasikan yaitu  $> 0,5$  (Irwan & Adam, 2018)

**Tabel 4. 10**

***Construct reliability and validity***

<b>Variabel</b>	<b><i>Composite Reliability</i></b>	<b>AVE</b>
Budaya Organisasi (X1)	0,974	0,826
<i>Work Life Balance</i> (X2)	0,973	0,801
Kinerja Pegawai (Y)	0,979	0,827
Komitmen Organisasi (Z)	0,983	0,867

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SmartPLS (2024)

Berdasarkan Tabel 4.10 diatas, maka nilai *Composite Reliability* yang didapat dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Variabel budaya organisasi memiliki nilai *composite reliability* sebesar 0,974  $> 0,6$  dan nilai AVE sebesar 0,826  $> 0,5$ , maka variabel budaya organisasi adalah reliabel.
2. Variabel *work life balance* memiliki nilai *composite reliability* sebesar 0,973  $> 0,6$  dan nilai AVE sebesar 0,801  $> 0,5$ , maka variabel *work life balance* adalah reliabel.
3. Variabel kinerja pegawai memiliki nilai *composite reliability* sebesar 0,979  $> 0,6$  dan nilai AVE sebesar 0,827  $> 0,5$  , maka variabel kinerja pegawai adalah reliabel.
4. Variabel komitmen organisasi memiliki nilai *composite reliability* sebesar 0,973  $> 0,6$  dan nilai AVE sebesar 0,867  $> 0,5$ , maka variabel komitmen organisasi adalah reliabel

#### **4.2.1.2 Discriminant Validity**

*Discriminant validity* adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang

terbaik adalah melihat nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT). Jika nilai HTMT < 0.90 maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik (Irwan & Adam, 2018)

**Tabel 4. 11**

***Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)***

	Budaya Organisasi (X1)	Kinerja Pegawai (Y)	Komitmen Organisasi (Z)	<i>Work Life Balance</i> (X2)
Budaya Organisasi (X1)				
Kinerja Pegawai (Y)	0,813			
<i>Work Life Balance</i> (X2)	0,863	0,893		
Komitmen Organisasi (Z)	0,635	0,817	0,870	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SmartPLS (2024)

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa nilai HTMT pada setiap variabel < 0,90 maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik.

#### **4.2.2 Analisis Model Struktural (Inner Model)**

Analisis model struktural (*inner model*) biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model dan substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisis model struktural (*inner model*) menggunakan tiga pengujian antara lain (1) *R-square*; (2) *F-square*; dan (3) pengujian hipotesis yakni (a) *direct effect*; (b) *indirect effect* dan (c) *total effect* (Irwan & Adam, 2018)

##### **4.2.2.1 R-Square**

*R-Square* adalah mengukur persentase nilai variabel yang dipengaruhi (independen) variabel yang terpengaruh yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (dependen). Ini berguna untuk memprediksi kebaikan atau keburukan model (Irwan & Adam, 2018)

Kriteria dari *R-Square* adalah (Aurellia & Perdana, 2020):

Jika nilai (*adjusted*) = 0.75 → model adalah substansial (kuat)

Jika nilai (*adjusted*) = 0.50 → model adalah moderate (sedang)

Jika nilai (*adjusted*) = 0.25 → model adalah lemah (buruk)

**Tabel 4. 12**

***R-Square***

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0,825	0,819
Komitmen Organisasi (Z)	0,790	0,785

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SmartPLS (2024)

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan bahwa *R-Square* pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai *R-Square Adjusted* sebesar 0,819 artinya kemampuan variabel budaya organisasi, *work life balance* dalam menjelaskan variabel Kinerja Pegawai adalah sebesar 81,9%. Dengan demikian model ini tergolong kuat (besar).
2. Variabel komitmen organisasi memiliki nilai *R-Square Adjusted* sebesar 0,785 artinya kemampuan variabel budaya organisasi, *work life balance* dalam menjelaskan variabel komitmen organisasi adalah sebesar 78,5%. Dengan demikian model ini tergolong kuat (besar).

#### **4.2.2.2 F-Square**

Pengukuran *F-Square* atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (*F-square*) disebut juga efek perubahan. Artinya perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang

dihilangkan memiliki dampak substantif pada konstruk endogen (Irwan & Adam, 2018)

Kriteria *F-Square* adalah sebagai berikut (Aurellia & Perdana, 2020) :

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
3. Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

**Tabel 4. 13**

***F-Square***

	Budaya Organisasi (X1)	Kinerja Pegawai (Y)	Komitmen Organisasi (Z)	<i>Work Life Balance</i> (X2)
Budaya Organisasi (X1)		0,280	0,095	
Kinerja Pegawai (Y)				
Komitmen Organisasi (Z)		0,076		
<i>Work Life Balance</i> (X2)		0,049	1,607	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SmartPLS (2024)

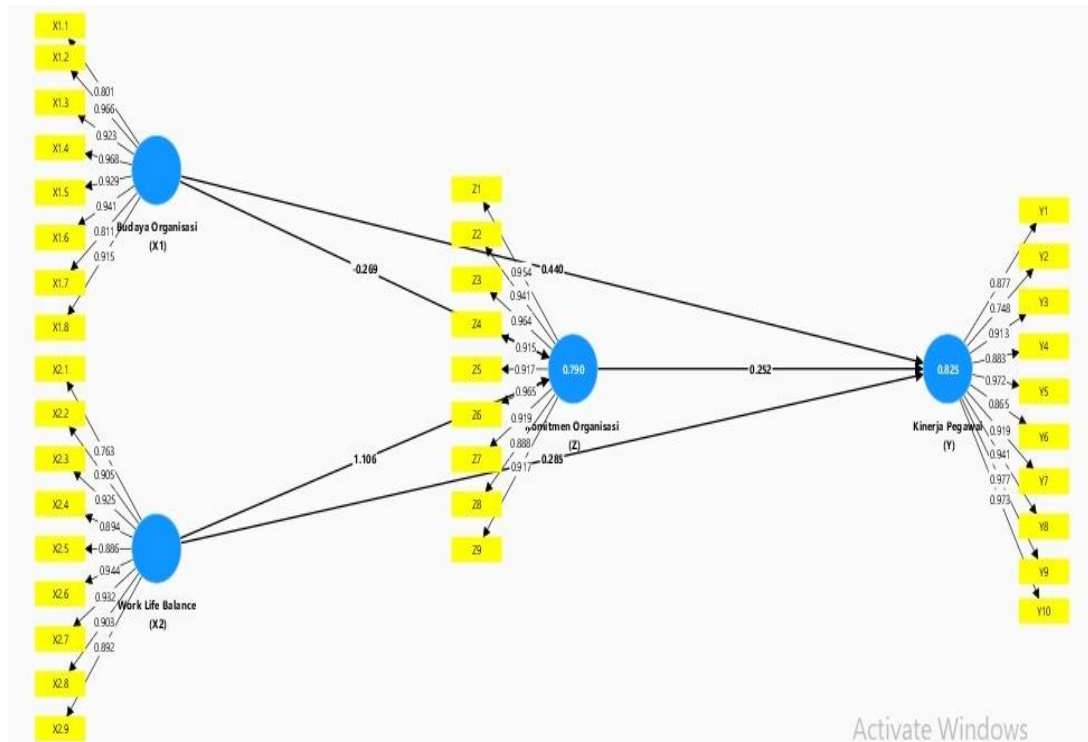
Berdasarkan Tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan bahwa *F-Square* pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh variabel Budaya Organisasi (X1) terhadap terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai *F-Square* = 0,280 artinya terdapat efek yang besar dari variabel X1 terhadap variabel Y
2. Pengaruh variabel Budaya Organisasi (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Z) memiliki nilai *F-Square* = 0,095 artinya terdapat efek yang kecil dari variabel X1 terhadap variabel Z

3. Pengaruh variabel Komitmen Organisasi (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai *F-Square* = 0,076 artinya terdapat efek yang kecil dari variabel Y terhadap variabel Z
4. Pengaruh variabel *Work Life Balance* (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai *F-Square* = 0,049 artinya terdapat efek yang besar dari variabel X2 terhadap variabel Y
5. Pengaruh variabel *Work Life Balance* (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Z) memiliki nilai *F-Square* = 1,607 artinya terdapat efek yang sangat besar dari variabel X2 terhadap variabel Z

### **4.3 Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji signifikan hubungan atas pengujian hipotesis yang dilakukan, dan untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini untuk melihat pengaruh langsung.



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

### 4.3.1 Direct Effects (Pengaruh Langsung)

Pengujian hipotesis *direct effects* dapat dilihat jika nilai koefisien jalur positif maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya searah dan kebalikannya jika nilai koefisien jalurnya negatif maka pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya berlawanan arah. Nilai probabilitas/signifikan (P-Value) dilihat dari jika nilai  $P\text{-Value} < 0,05$  maka signifikan kebalikannya jika nilai  $P\text{-Value} > 0,05$  maka tidak signifikan (Irwan & Adam, 2018)

Tabel 4. 14

*Direct Effects*

	Original Sample (O)	Sample Mean(M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Budaya Organisasi (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,440	0,437	0,110	3,996	0,000
Budaya Organisasi (X1) -> Komitmen Organisasi (Z)	-0,269	-0,280	0,084	3,192	0,001
Komitmen Organisasi (Z)-> Kinerja Peawai (Y)	0,252	0,243	0,094	2,663	0,004
Work Life Balance (X2) -> Kinerja Peawai (Y)	0,285	0,294	0,154	1,844	0,033
Work Life Balance (X2) -> Komitmen Organisasi (Z)	1,106	1,116	0,075	14,780	0,000

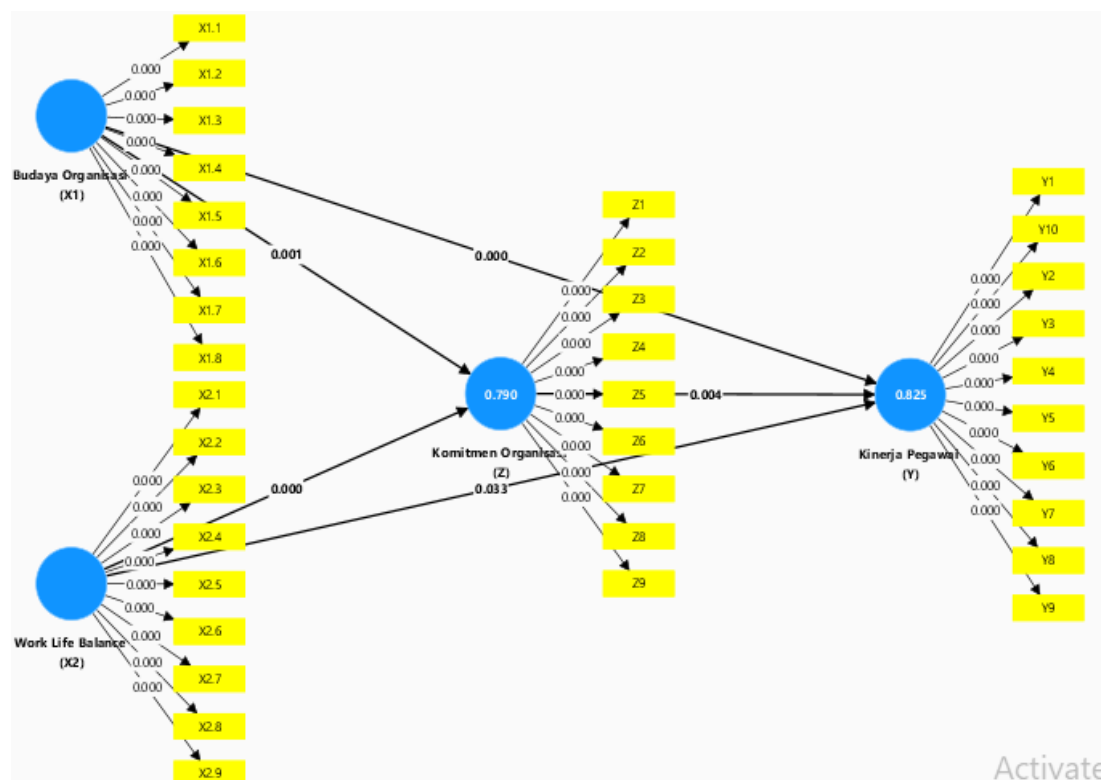
Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SmartPLS (2024)

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas dapat disimpulkan bahwa pengujian hipotesis ini adalah sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,440 dengan nilai P-Values sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai positif dan signifikan.
2. Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi memiliki nilai koefisien jalur sebesar -0,269 dengan nilai P-Values sebesar  $0,001 < 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi negatif dan signifikan.
3. Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,252 dengan nilai P-Values sebesar  $0,004 < 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai positif dan signifikan.
4. *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,285 dengan nilai P-Values sebesar  $0,033 < 0,05$  sehingga dapat

dikatakan bahwa pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai positif dan signifikan.

5. *Work Life Balance* terhadap Komitmen Organisasi memiliki nilai koefisien jalur sebesar 1,106 dengan nilai P-Values sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh *Work Life Balance* terhadap Komitmen Organisasi positif dan signifikan



Gambar 4.2 *Direct Effect*

### 4.3.2 *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Pengujian *indirect effect* dapat dilihat dari jika nilai P Values  $< 0,05$  maka dikatakan signifikan, artinya variabel mediator keterikatan kerja memediasi variabel Budaya Organisasi dan *Work Life Balance* terhadap variabel Kinerja Pegawai. Sebaliknya jika nilai P Values  $> 0,05$  maka dikatakan tidak signifikan,



artinya variabel mediator Komitmen Organisasi tidak memediasi variabel Budaya Organisasi dan *Work Life Balance* terhadap variabel Kinerja Pegawai (Irwan & Adam, 2018)

**Tabel 4. 15**

***Indirect Effect***

	<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample Mean(M)</b>	<b>Standard Deviation (STDEV)</b>	<b>T Statistics ((O/STDEV))</b>	<b>P Values</b>
Budaya Organisasi (X1) -> Komitmen Organisasi (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	-0,068	-0,064	0,026	2,599	0,005
<i>Work Life Balance</i> (X2) -> Komitmen Organisasi (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,278	0,268	0,100	2,785	0,003

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SmartPLS (2024)

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas dapat disimpulkan bahwa pengujian *indirect effect* adalah sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi melalui Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar -0,068 dengan P Values  $0,005 < 0,05$ , artinya negatif dan signifikan sehingga dikatakan variabel Komitmen Organisasi ada pengaruh atau memediasi antara variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai
2. *Work Life Balance* melalui Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,278 dengan P Values  $0,003 > 0,05$ , artinya positif dan signifikan sehingga dikatakan variabel Komitmen Organisasi ada pengaruh atau memediasi variabel *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai

### **4.3.3 Total Effect**

Total *effect* merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) (Irwan & Adam, 2018)

Tabel 4. 16

**Total Effect**

	Original Sample (O)	Sample Mean(M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Budaya Organisasi (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,372	0,373	0,111	3,361	0,000
Budaya Organisasi (X1) -> Komitmen Organisasi (Z)	-0,269	-0,280	0,084	3,192	0,001
Komitmen Organisasi (Z)-> Kinerja Pegawai (Y)	0,252	0,243	0,094	2,663	0,004
<i>Work Life Balance</i> (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,563	0,563	0,106	5,288	0,000
<i>Work Life Balance</i> (X2) -> Komitmen Organisasi (Z)	1,106	1,116	0,075	14,780	0,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SmartPLS (2024)

Berdasarkan Tabel 4.16 diatas dapat disimpulkan bahwa pengujian Total effect adalah sebagai berikut :

1. Total Effect untuk hubungan antara variabel Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai adalah 0,372
2. Total Effect untuk hubungan antara Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi adalah -0,269
3. Total Effect untuk hubungan antara Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai adalah 0,252
4. Total Effect untuk hubungan antara *Work Life Balance* dan Kinerja Pegawai adalah 0,563
5. Total Effect untuk hubungan antara *Work Life Balance* dan Komitmen Organisasi adalah 1,106

## 4.4 Pembahasan

Hasil dalam penelitian ini yaitu mengenai hasil penelitian terhadap kesesuaian teori maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya. Berikut tujuh bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, sebagai berikut :

### 4.4.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilihat dari nilai *direct effect* (pengaruh langsung) yaitu budaya organisasi terhadap kinerja pegawai memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,440 dengan nilai P-Values sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dinyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara

Maka penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yusnandar et al., 2020); (Hendra, 2020); (Febriani & Ramli, 2023); (D. W. Wahyudi & Tupti, 2019); (Sibarani et al., 2020); (Isnada, 2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Hal ini menunjukkan budaya organisasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja pegawai yang lebih tinggi. Budaya organisasi pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara mampu meyakinkan, kebiasaan, sikap, dan etika kerja suatu organisasi yang sering kali menjadi pengikat bagian-bagiannya. Komponen-komponen tersebut berfungsi sebagai landasan untuk mengatur bagaimana pegawai berperilaku, berkolaborasi, dan berinteraksi dengan lingkungan

mereka sehingga budaya instansi memiliki kekuatan untuk meningkatkan produktivitas pekerja dan menambah kesuksesan dalam mencapai tujuan instansi

#### **4.4.2 Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilihat dari nilai *direct effect* (pengaruh langsung) yaitu *work life balance* terhadap kinerja pegawai memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,285 dengan nilai P-Values sebesar  $0,033 < 0,05$  sehingga dapat dinyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara

Maka penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lukmiati et al., 2020); (Mundung et al., 2022); (Lestari et al., 2021); (Isabella & Saragih, 2021) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Hal ini berdasarkan dari seorang pegawai menunjukkan kinerja yang baik ketika dia menyelesaikan tugasnya dalam waktu yang ditentukan, pengukuran kuantitas dan kualitas dapat dilakukan untuk hal ini. Maka keberlanjutan instansi akan mendapat manfaat dari kinerja yang kuat dengan menjaga keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi adalah salah satu dari banyak variabel yang mendorong peningkatan kinerja. Dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi bagi pegawai dapat menurunkan tingkat stres karena hal ini memungkinkan kehidupan mereka berjalan lebih lancar, meningkatkan kualitas hidup, dan meningkatkan kinerja

#### **4.4.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilihat dari nilai *direct effect* (pengaruh langsung) yaitu komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,252 dengan nilai P-Values sebesar  $0,004 < 0,05$  sehingga dapat dinyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara

Maka penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Frimayasa & Lawu, 2020); (D. S. S. Astuti, 2022); (Kadek et al., 2022); (Badrianto & Astuti, 2023); (Angraini et al., 2021) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang kuat dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pekerja dengan tingkat dedikasi yang tinggi terhadap instansi biasanya lebih antusias dan berkomitmen untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasi melalui elemen-elemen seperti motivasi, loyalitas, dan kepatuhan. Tingkat komitmen organisasi yang tinggi biasanya dikaitkan dengan pekerja yang lebih bahagia yang juga lebih mengabdikan pada tugas dan tanggung jawab serta terdorong untuk memenuhi tujuan instansi

#### **4.4.4 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi**

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilihat dari nilai *direct effect* (pengaruh langsung) yaitu budaya organisasi terhadap komitmen organisasi memiliki nilai koefisien jalur sebesar -0,269 dengan nilai P-Values sebesar  $0,001 < 0,05$  sehingga dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara

negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara

Maka penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Gunawan & Ardana, 2020) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

Hal ini menunjukkan bahwa semakin buruk penerapan budaya organisasi sebagai pegawai maka semakin rendah tingkat komitmen organisasi yang akan dibentuk, Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana budaya organisasi dapat berpengaruh pada komitmen organisasi dan mengambil langkah untuk mengoptimalkan budaya organisasi yang mendukung komitmen organisasi. Maka instansi harus mampu meningkatkan budaya organisasi melalui komitmen organisasi dengan mendorong inovasi, melakukan pekerjaan seremonial, dan menyelesaikan tugas secara metodis dan benar. Bahwa budaya organisasi yang lebih baik akan menghasilkan tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi

Keberlangsungan sebuah instansi terkait erat dengan komitmen organisasi, yang merupakan komponen penting dari semua organisasi. Oleh karena itu, manajemen perlu melakukan sejumlah tindakan untuk mendukung keadaan tersebut agar dapat melibatkan komitmen organisasi, seperti mengembangkan budaya yang mendorong terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan adil

#### **4.4.5 Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Komitmen Organisasi**

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilihat dari nilai *direct effect* (pengaruh langsung) yaitu *work life balance* terhadap komitmen organisasi memiliki nilai koefisien jalur sebesar 1,106 dengan nilai P-Values sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat dinyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh secara positif

dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara

Maka penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Choeriyah & Utami, 2023); (Ardiansyah & Surjanti, 2020); (Tutupoho & Fasak, 2021); (Mulatta & Waskito, 2024); (Rahmadina & Setyaningrum, 2023) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

Hal ini menunjukkan bahwa *work life balance* atau keseimbangan antara pekerjaan dan kewajiban pribadi, dapat mempengaruhi komitmen organisasi terhadap instansi. Kontribusi pegawai terhadap bisnis biasanya meningkat ketika keseimbangan kehidupan kerja didukung oleh organisasi. Sehingga komitmen organisasi dari pekerja terhadap agensi dapat ditingkatkan dengan keseimbangan kehidupan kerja yang sehat. Pekerja yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang sehat biasanya lebih dekat dan lebih berdedikasi pada instansi. Pengabdian dan loyalitas pegawai kepada instansi dapat meningkat sebagai hasilnya

#### **4.4.6 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi**

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilihat dari nilai *direct effect* (pengaruh langsung) yaitu budaya organisasi melalui komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar -0,068 dengan P Values  $0,005 < 0,05$ , artinya negatif dan signifikan sehingga dapat dinyatakan komitmen organisasi memediasi hubungan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai dengan pengaruh negatif dan signifikan pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara

Maka penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bela et al (2022) bahwa komitmen organisasi tidak dapat memediasi budaya organisasi dan kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah komitmen organisasi maka semakin besar dampak budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dan begitupun sebaliknya, jika komitmen organisasi semakin kuat maka kinerja pegawai semakin meningkat. Dalam hal ini komitmen organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai, yang kemudian dapat berdampak pada budaya organisasi. Oleh karena itu, sangat penting bagi instansi untuk memprioritaskan budaya organisasi yang kuat dan untuk memahami bagaimana komitmen organisasi dapat berpengaruh pada budaya organisasi dan mengambil langkah untuk meningkatkan komitmen organisasi yang mendukung kinerja pegawai

Untuk itu Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara harus mampu membangun tradisi yang positif seperti nilai-nilai yang positif di dalam organisasi yang harus dijaga dan dibudayakan sehingga menjadi kebiasaan yang patut untuk dicontoh generasi berikutnya. Kebiasaan tersebut akan melahirkan tradisi yang positif pula, yang akan menguntungkan organisasi sehingga meningkatkan kinerja pegawai dan komitmen organisasi sehingga harus mempersiapkan langkah yang tepat dalam menangani keluhan dapat menumbuhkan komitmen berorganisasi karena organisasi mempunyai panduan yang jelas

#### **4.4.7 Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui**

##### **Komitmen Organisasi**

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilihat dari nilai *direct effect* (pengaruh langsung) yaitu *work life balance* melalui komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,278 dengan P Values  $0,003 > 0,05$ , artinya positif



dan signifikan sehingga dinyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara

Maka penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Badrianto & Ekhsan, 2021; (Lestari et al., 2023); (Windika & Frianto, 2023) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi

Hal ini menunjukkan bahwa *work life balance* yakni keseimbangan atau interaksi antara pekerjaan dan kegiatan lain yang mencakup keluarga, komunitas, waktu luang dan pengembangan pribadi, maka akan membuat pegawai semakin berkomitmen terhadap pekerjaan dan pada akhirnya berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara, sehingga *work life balance* yang sehat dapat ditingkatkan dengan komitmen organisasi. Pekerja yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang sehat biasanya lebih dekat dan lebih berdedikasi kepada instansi. Kinerja pegawai terhadap instansi dapat meningkat sebagai hasil dari hal ini, karena hal ini dapat menumbuhkan lebih banyak kesetiaan dan pengabdian pegawai terhadap pekerjaan mereka

## BAB 5

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai “Pengaruh budaya organisasi dan *work life balance* terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara” adalah sebagai berikut :

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara, yang artinya budaya organisasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja pegawai yang lebih tinggi. Budaya organisasi pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara mampu meyakinkan, kebiasaan, sikap, dan etika kerja suatu organisasi yang sering kali menjadi pengikat bagian-bagiannya.
2. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara, yang artinya bahwa dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi bagi pegawai dapat menurunkan tingkat stres karena hal ini memungkinkan kehidupan mereka berjalan lebih lancar, meningkatkan kualitas hidup, dan meningkatkan kinerja
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara, yang artinya bahwa komitmen organisasi yang kuat dapat meningkatkan kinerja

pegawai. Pekerja dengan tingkat dedikasi yang tinggi terhadap instansi biasanya lebih antusias dan berkomitmen untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik

4. Budaya organisasi berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara, yang artinya bahwa semakin buruk penerapan budaya organisasi sebagai pegawai maka semakin rendah tingkat komitmen organisasi yang akan dibentuk
5. *Work life balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara, yang artinya bahwa pekerja yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang sehat biasanya lebih dekat dan lebih berdedikasi pada instansi. Pengabdian dan loyalitas pegawai kepada instansi dapat meningkat sebagai hasilnya
6. Komitmen organisasi memediasi pengaruh secara negatif dan signifikan melalui Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara, yang artinya bahwa komitmen organisasi yang lemah akan merugikan instansi sehingga menurunkan kinerja pegawai dan berdampak pada budaya organisasi
7. *Work life balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara, yang artinya bahwa *work life balance* yang sehat dapat ditingkatkan dengan komitmen organisasi. Pekerja yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang sehat biasanya lebih dekat dan

lebih berdedikasi kepada instansi maka kinerja pegawai terhadap instansi dapat meningkat sebagai hasilnya

## **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka ada beberapa saran yang dapat diberikan sebagai bahan masukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan komitmen organisasi dalam diri pegawai, maka disarankan agar setiap pegawai harus memberikan prioritas utama untuk kepentingan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan selama ini
2. Agar setiap pegawai bekerja tepat waktu masuk dan pulang kantor, maka disarankan agar organisasi memang pringer print yakni alat pengecekan ketepatan waktu pegawai masuk kantor
3. Sebaiknya organisasi memberikan fasilitas kerja bagi setiap pegawai sehingga penyelesaian pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan hasil kerja yang optimal
4. Disarankan agar setiap pegawai ditanamkan dalam diri untuk menerapkan budaya organisasi yang membangun tradisi yang positif seperti nilai-nilai yang positif di dalam organisasi yang harus dijaga dan dibudayakan sehingga menjadi kebiasaan yang patut untuk dicontoh pada generasi berikutnya

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini mempunyai keterbatasan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk penelitian berikutnya agar mendapatkan hasil yang lebih baik dari penelitian ini. Keterbatasan penelitian ini antara lain:

1. Keterbatasan jumlah responden hanya 87 sehingga penelitian ini menggunakan sampel jenuh maka masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya
2. Keterbatasan dalam pengambilan data menggunakan kuesioner, informasi yang diberikan responden dalam menjawab kuesioner terkadang tidak menunjukkan hal yang sebenarnya, dikarenakan setiap pendapat responden yang berbeda-beda, perbedaan pemahaman responden dalam menjawab kuisisioner dan juga kejujuran responden dalam menjawab kuesioner.
3. Adanya keterbatasan waktu penelitian, tenaga dan kemampuan penelitian

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., & Prayogi, M. A. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. *SiNTESa CERED Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1(1), 260–274.
- Ahmad, S. H. T., Arilaha, M. A., & Soleman, M. M. (2022). Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus di PT. PLN Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan Ternate). *Jurnal Manajemen Sinergi*, 11(1), 39–61.
- Alfani, M. H. (2018). Analisis Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank BRI Syariah Cabang Pekan Baru. *Jurnal Tabarru' : Islamic Banking and Finance*, 1(1), 1–13.
- Amalia, R., & Saragih, N. M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Mutiara Sawit Lestari. *Student Research Journal*, 1(2), 224–249.
- Amelia, H., & Setyawati, K. (2023). Analisis Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kelurahan Bidara Cina Kota Administrasi Jakarta Timur. *PANDITA: Interdisciplinary Journal of Public Affairs*, 6(2), 181–192. <http://pandita-fia.unkris.ac.id/>
- Anggara, K. P., Sujana, W. I., & Novarini, N. N. A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Koperasi Unit Desa Pedungan. *Jurnal Emas*, 3(6), 94–107.
- Angraini, R., Parawangi, A., & Mustari, N. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 2(3), 876–888. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Anugrah, P. G., & Priyambodo, A. B. (2021). Peran Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang Menerapkan Work From Home (WFH) di Masa Pandemi COVID-19: Studi Literatur. In *Seminar Nasional Psikologi Dan Ilmu Humaniora (SENAPIH)*, 1(1), 340–349.
- Ardiansyah, A., Risnita, R., & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *Jurnal Pendidikan Islam*, 2(1), 1–9. <http://ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id/index.php/ihsan>
- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1211–1221.

- Ariani, Hj. M., & Harun, I. (2023). Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Mempengaruhi Kinerja Karyawan ( Studi Kasus PT. SUMRE1CON di Kota Balikpapan). *Jurnal Geo Ekonomi*, 6(2), 32–44. <http://jurnal.fem.uniba-bpn.ac.id/index.php/geoekonomi>
- Ariawaty, R. R. N., & Cahyani, M. D. (2019). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Work Life Balance Karyawan. *Jurnal Bisma*, 13(2), 97–104. <https://jurnal.unej.ac.id/index.php/BISMA>
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 843–852.
- Asi, L. L., Gani, A., & Sukmawati, S. T. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Dosen Universitas Negeri Gorontalo. *Journal of Management Science (JMS)*, 2(1), 1–24.
- Astuti, A. K., & Respati, A. D. (2020). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja. *In Prosiding Seminar Nasional Dan Call For Papers Falkutas Ekonomi Universitas Kristen Immanuel*, 2(1), 89–97.
- Astuti, D. S. S. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68.
- Aurellia, T., & Perdana, H. (2020). Penerapan Structural Equation Modeling Partial Least Square Pada Kepuasan Masyarakat Terhadap Pelayanan Publik Kepolisian Kalimantan Barat. *Bimaster: Buletin Ilmiah Matematika, Statistika Dan Terapannya*, 9(4), 475–482.
- Ayal, A., Tewal, B., & Trang, I. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi di Kantor Kecamatan Sonder. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4524–4533.
- Badrianto, Y., & Astuti, D. (2023). Peran Kepuasan kerja sebagai Mediasi pada Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 6(1), 841–848. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1013>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- Batara P, N. A., Yusuf, D. P., Sambara, K., & Rasinan, D. (2024). Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work-Life Balance) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT. Putra Celebes Utama Mandiri. *Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(3), 2234–2245. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v6i3.6112>
- Bela, A. O., Yulia, Y., Putra, R. B., & Fitri, H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Kantor KUD Sinar Makmur. *Journal of Law and Economics*, 1(1), 1–9. <https://doi.org/10.56347/jle.v1i1.13>

- Binh, V. T. T., Tran, N. M., & Vu, M. C. (2022). The Effect of Organizational Culture on the Quality of Accounting Information Systems: Evidence From Vietnam. *Sage Open*, 12(3), 1–12. <https://doi.org/10.1177/21582440221121599>
- Bowo, A. B. P., & Junaedi, H. (2023). Analisis Pengaruh Pengembangan SDM, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan: Literatur Review. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(1), 10–18. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i1.895>
- Choeriyah, A. N., & Utami, A. T. (2023). Pengaruh Work Life Balance terhadap Komitmen Organisasi pada Dosen Hybrid Working. *Jurnal Riset Psikologi*, 8(2), 9–16. <https://doi.org/10.29313/jrp.v3i1.1800>
- Darwel, D., Musdalifah, S., Ramlan, P., Samad, M. A., Syakurah, R. A., Ngkolu, N. W., Lestari, P. P., & Rahmawati, R. (2020). *Statistik Kesehatan Teori dan Aplikasi*. [www.globaleksekutifteknologi.co.id](http://www.globaleksekutifteknologi.co.id)
- Daulay, R., & Kurnia, E. (2021). The Influence Of Islamic Organizational Culture, Work Ability and Emotional Intelligence On Employee Performance In Islamic Education Institutions. *Proceeding International Seminar on Islamic Studies*, 2(1), 833–842.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Seminar Nasional Kerwirausahaan*, 1(1), 209–218. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>
- Erawati, A., & Wahyono, W. (2019). Peran Kmitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai. *Economic Education Analysis Journal*, 8(1), 288–301. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- Fazriansyah, F., Sari, N. A., & Mawardi, M. (2022). Apakah persepsi kemudahan penggunaan dan persepsi kegunaan berpengaruh terhadap niat untuk menggunakan dan penggunaan aktual pada aplikasi pembayaran digital? *Jurnal Manajemen*, 14(2), 271–283.
- Febriani, F. A., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2), 309–320. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i2.1999>
- Frimayasa, A., & Lawu, S. H. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Human Capital Terhadap Kinerja Pada PT. Frisian Flag. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1), 36–47.
- Gerung, C. J., Dotulong, L. O. H., & Raintung, M. C. (2022). Analisis Perbandingan Kinerja PNS dan THL Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA*, 10(2), 418–428.
- Gunawan, I. Ketut. A. . P., & Ardana, I. K. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *Manajemen & Bisnis*, 9(5), 1858–1878.



- Gusnita, G. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Karya Surya Kencana di Pontianak Kalimantan Barat. *Jurnal Ekonomi Integra*, 14(1), 489–498. <http://journal.stieip.ac.id/index.php/iga>
- Hairi, A. M. R., & Syahrani, S. (2021). Budaya Organisasi dan Dampaknya Terhadap Lembaga Pendidikan. *Adiba: Journal Of Education*, 1(1), 79–87.
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *SiNTESa CERED Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1(1), 544–548.
- Harahap, F. A., & Nasution, A. E. (2023). Budaya Organisasi dan Stres Kerja Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan. *Jesya*, 6(2), 2317–2330. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1259>
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas TjutNyak Dhien Medan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12.
- Heriyanti, S. S., & Zayanti, R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi yang di Mediasi Kepuasan Kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 267–277. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.319>
- Irwan, I., & Adam, K. (2018). Metode Partial Least Square (PLS) dan Terapannya (Studi Kasus: Analisis Kepuasan Pelanggan terhadap Layanan PDAM Unit Camming Kab. Bone). *Jurnal Teknosains*, 9(1), 53–68.
- Isabella, P. A. I., & Saragih, E. H. (2021). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan Generasi X dan Y di Jakarta. *Journal of Emerging Business Management and Entrepreneurship Studies*, 1(1), 48–57. <http://jebmes.pppmschool.ac.id/48>
- Isnada, I. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Utara. *Jurnal Katalogis*, 4(2), 62–75.
- Jasin, H. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen organisasi Pada PT. Bank Mandiri (PERSERO) Tbk Area Medan Imam Bonjol. *In Prosiding Seminar Nasional USM*, 3(1), 327–347.
- Jufrizen, J., & Azila, A. (2023). Organizational Culture and Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior: The Mediation Role of Organizational Commitment. *International Journal Of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS)*, 3(3), 862–873.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4159>
- Jufrizen, J., Kurniawan, D., & Febrianti, L. E. (2023). Work-Life Balance, Work Engagement, And In-Role Performance: Moderating Roles Of Self-Efficacy. *Internasional Journal Reglement & Society*, 4(3), 157–174.

- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Jufrizen, J., Rizki, B. O., & Arif, M. (2022). Mediation Role of Work Motivation: Organizational Commitment and Work Involvement on Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 4(1), 18–33.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *SiNTESa CERED Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) Dengan Smartpls*. 5. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1243777>
- Kadek, B. I., Mitariani, N. W. E., & Imbayani, I. G. A. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT. Adidaya Madani Denpasar. *Jurnal Emas*, 3(6), 139–151.
- Kurniawan, B. W., & Kusumawardani, M. R. (2024). Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 10(1), 167–178. <https://doi.org/10.37905/aksara.10.1.167-178.2024>
- Larasati, I., & Rahayu, E. (2019). Hubungan Tingkat Work Life Balance Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Organisasi Pelayanan Kemanusiaan, Karyawan Yayasan Plan International Indonesia. *Jurnal Ilmu Kesejahteraan Sosial*, 20(2), 94–111.
- Lestari, Y., Ahman, E., & Santoso, B. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4(2), 952–962. <https://journal.ikopin.ac.id>
- Lestari, Y., Ahman, E., & Santoso, B. (2023). Pengaruh Work Life Balance dan Workload Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi, Koperasi & Kewirausahaan*, 14(5), 548–553. <https://journal.ikopin.ac.id>
- Liana, Y. (2020). Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajerial*, 7(1), 86–100. <https://doi.org/10.30587/manajerial.v7i1.1311>
- Lintong, V. M. C., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Work-life Balance Terhadap Produktivitas Kerja di Sintesa Peninsula Hotel Manado. *Jurnal Productivity*, 4(2), 155–163.
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Staff Produksi PT. Muara Tunggal Cibadak - Sukabumi. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50.
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tirta Investama (DANONE) Aqua Airmadidi. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4671–4680.

- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(1), 9–25.
- Mulatta, D. S., & Waskito, J. (2024). The Influence Of Work Family Conflict, Work Life Balance, And Workload On Nurse Performance Is Mediated By Organizational Commitment at RSAU dr Siswanto Pengaruh Work Family Conflict, Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi Pada RSAU dr Siswanto. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 970–982. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Mundung, M. S., Trang, I., & Lumintang, G. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama di Minahasa. *Jurnal EMBA*, 10(3), 353–364.
- Munir, M., Fachmi, M., & Sani, A. (2020). Pengaruh Disiplin dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 161–170.
- Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 1–10.
- Nafis, B., Chan, A., & Jaja, R. U. (2020). Analisis Work-Life Balance para Karyawan Bank BJB Cabang Indramayu. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 8(1), 115.
- Nathania, Y. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Warunk Upnormal Surabaya. *Jurnal Agora*, 6(1), 1–9.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Pramono, A., & Suhendi, A. (2020). Analisis Kinerja Pegawai Ditinjau dari Indikator Disiplin dan Motivasi (Studi Kasus Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Penyuluhan Pertanian Kecamatan Negara Batin Kabupaten Way Kanan). *Jurnal Relevansi : Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 13–24.
- Pratiwi, D. P., & Silvianita, A. (2020). Analisis Faktor-faktor Work Life Balance Pada Pegawai PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (PERSERO) Bandung. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 123–131.
- Prayogi, M. A., & Annisa, D. (2023). Training, Work Ability and employees' performance: The mediating role of Organizational Commitment. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 4(2), 112–122. <https://doi.org/10.30596/ijbe.v4i2.13705>
- Puryana, P. P., & Shidiqy, M. W. A. (2021). Faktor-faktor Pembentuk Komitmen Organisasi. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 4(1), 559–566.

- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 370–386. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.925>
- Rahmadina, A. R., & Setyaningrum, R. P. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Trust Employee Terhadap Commitment Organization Dimediasi Job Satisfaction Pada PT. XYZ Di Cikarang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 377–385. <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>
- Ramadhan, N., & Marinda, V. S. (2019). Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Ibu Bekerja Sebagai Guru PAUD di Kota Cimahi. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 4(3), 205–220. <https://doi.org/10.32503/jmk.v4i3.592>
- Rantauwati, E. A., Zulkifli, Z., & Putriana, L. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Digital, Pengembangan Karier dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Riset Manajemen & Akuntansi*, 2(2), 38–49.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5291>
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Safrizal, Dr. H. B. A. (2022). *Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai* (Dr. H. B. A. Safrizal, Ed.). 2022.
- Saifullah, F. (2020). Pengaruh Work Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawan Muslimah Konveksi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 8(1), 29–36. <https://doi.org/10.21043/bisnis.v8i1.7045>
- Sibarani, P. M., Soekapdjo, S., & Aryani, T. D. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Era Millennial. *Akuntabel: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 17(1), 133–139. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/AKUNTABEL>
- Sinaga, O., & Sijabat, R. (2022). Analisis Pengaruh Employee Motivation, Employee Empowerment, Work Life Balance Terhadap Employee Retention Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi pada PT XYZ. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 12(1), 87–95.
- Sinollah, S., & Hermawanto, H. (2020). Analisis Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan dan Dampaknya Pada Kinerja. *DIALEKTIKA: Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 5(1), 1–22. <https://doi.org/10.36636/dialektika.v5i1.408>
- Siswadi, Y., Jufrizen, J., Saripuddin, J., Farisi, S., & Sari, M. (2023). Organizational Culture and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role Of Learning Organizations and Organizational Commitment. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 16(1), 74–82.

- Slamet, R., & Wahyuningsih, S. (2020). Validitas dan Reliabilitas Terhadap Instrumen Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 51–59.
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Cv Saba Jaya.
- Tamunomiebi, M. D., & Oyibo, C. (2020). Work-Life Balance and Employee Performance: A Literature Review. *European Journal of Business and Management Research*, 5(2), 1–10. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.2.196>
- Triyanto, A., & Jaenab, J. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Kantor Camat. *Terakreditasi Nasional JIM UPB*, 8(2), 110–114. <http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/jim>
- Tutupoho, S., & Fasak, H. D. S. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Yang Sudah Menikah. *Manis: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 52–64. <https://doi.org/10.30598/manis.5.1.52-64>
- Utarayana, I. G., & Adnyani, D. I. G. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(1), 344–363. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i01.p18>
- Wahab, W. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Sucofindo Cabang Pekanbaru. *Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomidan Perbankan*, 1(2), 127–139.
- Wahyudi, D. W., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Homepage*, 2(1), 31–44. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3363>
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3363>
- Widyastuti, S. R., Tola, B., & Tjalla, A. (2020). Kerangka Konseptual Perancangan Model Authentic Assessment. *In Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana*, 4(2), 360–371.
- Windika, P. S., & Frianto, A. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 293–305.
- Windrawati, F., Purwanto, A., & Mas, N. (2020). Analisis Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening PT. Pomi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 1–12.
- 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*, 4(1), 61–72. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora>
- Yusra, Z., Zulkarnain, R., & Sofino, S. (2021). Pengelolaan LKP Pada Masa Pandemi Covid-19. *Journal Lifelog Learning*, 4(1), 15–22.

**LAMPIRAN**

**KUESIONER PENELITIAN**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *WORK LIFE BALANCE*  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN  
ORGANISASI PADA DINAS KEPEMUDAAN DAN  
KEOLAHRAHAAN PROVINSI SUMATERA UTARA**

**IDENTITAS RESPONDEN :**

1. Nama Responden : \_\_\_\_\_
2. Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan
3. Usia :  21-25 Tahun  26-30 Tahun  
 31-35 Tahun  > 40 Tahun
4. Tingkat Pendidikan :  SMA  D3  S  S3
5. Pangkat / Golongan :  I/a  I/b  I/c  I/d  
 II/a  II/b  II/c  II/d  
 III/a  III/b  III/c  III/d  
 IV/a  IV/b  IV/c  IV/d
6. Masa Kerja :  1-5 Tahun  6-10 Tahun  11-15 Tahun  
 > 16 Tahun

**PETUNJUK PENGISIAN**

1. Berilah tanda checklist (  $\checkmark$  ) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia pada masing – masing pernyataan
2. Kuesioner dibawah ini memuat sejumlah pernyataan. Bapak/Ibu diminta untuk memberikan tanggapan atas pernyataan yang ada pada kuesioner ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu

## **KETERANGAN**

(1) STS : Sangat Tidak Setuju

(2) TS : Tidak Setuju

(3) KS : Kurang Setuju

(4) S : Setuju

(5) SS : Sangat Setuju

### **1. Kuesioner Kinerja Pegawai (Y)**

<b>Indikator</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
Kualitas Kerja	1. Saya berusaha menyelesaikan tugas dengan baik dan benar					
	2. Saya selalu teliti dalam menyelesaikan tugas					
Kuantitas Kerja	3. Pekerjaan yang saya lakukan dapat memenuhi target yang ditetapkan instansi					
	4. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah standar yang ditetapkan instansi					
Ketepatan waktu	5. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan					
	6. Saya tidak pernah menunda pekerjaan					
Efektivitas	7. Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian kerja yang disepakati					
	8. Saya memiliki keahlian untuk mencapai hasil maksimal dalam pekerjaan					
Kemandirian	9. Saya mampu membuat keputusan sendiri dalam menyelesaikan permasalahan					
	10. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sendiri tanpa bergantung kepada orang lain					

### **2. Kuesioner Budaya Organisasi (X1)**

<b>Indikator</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
Norma	1. Saya selalu menjunjung tinggi aturan yang berlaku di instansi					
	2. Saya merasa bahwa pegawai di semua tingkatan diperlakukan secara adil dan dihargai					
Nilai dominan	3. Saya selalu jujur dalam melaksanakan pekerjaan					
	4. Saya dapat membedakan hal yang baik dan buruk di dalam instansi					
Aturan	5. Saya selalu mengerjakan tugas sesuai prosedur yang ditetapkan oleh instansi					
	6. Saya selalu masuk dan pulang kerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan					
Iklim organisasi	7. Suasana kerja di kantor sangat kondusif					
	8. Saya merasa hubungan antar teman sekerja harmonis					

### 3. Kuesioner *Work Life Balance* (X2)

Indikator	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Keseimbangan Waktu	1. Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang sudah di tentukan instansi					
	2. Saya dapat melakukan hal-hal pribadi setelah saya pulang kantor					
	3. Saya mampu menyesuaikan waktu kerja dan pribadi					
Keseimbangan Keadilan dalam peran keluarga dan tempat kerja	4. Saya merasa didukung oleh atasan dan rekan kerja dalam mengelola tanggung jawab kehidupan pribadi saya					
	5. Saya merasa memiliki akses yang memadai terhadap program seperti cuti hamil, cuti melahirkan, atau cuti keluarga di instansi					
	6. Saya merasa memiliki fleksibilitas yang cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarga tanpa mengorbankan kinerja kerja saya					
Keseimbangan antara tanggung jawab profesional kerja dan keluarga	7. Saya merasa bahwa instansi ini mendukung upaya saya untuk selalu menyesuaikan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi					
	8. Saya dapat membagi kewajiban antara kehidupan pribadi dan pekerjaan					
	9. Saya mampu menjalankan pekerjaan secara kompeten walaupun ada masalah di kehidupan pribadi					

### 4. Kuesioner *Komitmen Organisasi* (Z)

Indikator	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Komitmen afektif	1. Saya merasa nyaman di dalam organisasi ini					
	2. Saya menganggap rekan kerja sebagai keluarga baru					
	3. Saya merasa bangga menjadi bagian dari instansi					
Komitmen berkelanjutan	4. Saya ingin bertahan di instansi karena mendapatkan keuntungan selama bekerja					
	5. Saya berkeinginan tetap bekerja di instansi karena kebutuhan gaji					
	6. Saya merasa keberatan jika harus meninggalkan instansi					
Komitmen normatif	7. Saya ingin menghabiskan karir saya di instansi					
	8. Saya harus mampu memajukan instansi sesuai target					
	9. Saya merasa instansi ini layak mendapatkan loyalitas dari saya					



Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi									
No									Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	5	5	5	5	5	5	5	4	39
4	5	5	5	5	5	5	5	4	39
5	5	5	4	5	5	4	5	4	37
6	5	5	4	5	5	4	5	4	37
7	5	5	4	4	5	4	5	4	36
8	5	4	4	4	5	4	5	4	35
9	5	4	4	4	5	4	4	4	34
10	5	4	4	4	5	4	4	4	34
11	4	4	4	4	5	4	4	4	33
12	4	4	4	4	5	4	4	4	33
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	4	4	4	4	4	4	4	4	32
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32
19	4	4	4	4	4	4	4	4	32
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	4	4	4	4	4	4	4	4	32
31	4	4	4	4	4	4	4	4	32
32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
33	4	4	4	4	4	4	4	4	32
34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
35	4	4	4	4	4	4	4	4	32
36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
37	4	4	4	4	4	4	4	4	32
38	4	4	4	4	4	4	4	4	32
39	4	4	4	4	4	4	4	4	32
40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
41	4	4	4	4	4	4	4	4	32
42	4	4	4	4	4	4	4	4	32
43	4	4	4	4	4	4	4	4	32
44	4	4	4	4	4	4	4	4	32

45	4	4	4	4	4	4	4	4	32
46	4	4	4	4	4	4	4	4	32
47	4	4	4	4	4	4	4	4	32
48	4	4	4	4	4	4	4	4	32
49	4	4	4	4	4	4	4	4	32
50	4	4	4	4	4	4	4	4	32
51	4	4	4	4	4	4	4	4	32
52	4	4	4	4	4	4	4	4	32
53	4	4	4	4	4	4	4	4	32
54	4	4	4	4	4	4	4	4	32
55	4	4	4	4	4	4	4	4	32
56	4	4	3	4	4	4	4	4	31
57	4	4	3	4	4	4	4	4	31
58	4	4	3	4	4	4	4	4	31
59	4	3	3	4	4	4	4	4	30
60	4	3	3	3	4	4	4	3	28
61	4	3	3	3	4	4	4	3	28
62	4	3	3	3	3	3	4	3	26
63	4	3	3	3	3	3	4	3	26
64	4	3	3	3	3	3	4	3	26
65	4	3	3	3	3	3	4	3	26
66	5	5	5	5	5	5	5	5	40
67	5	5	5	5	5	5	5	5	40
68	5	5	5	5	5	5	5	5	40
69	5	5	5	5	5	5	5	5	40
70	5	5	5	5	5	5	5	5	40
71	5	5	5	5	5	5	5	5	40
72	5	5	5	5	5	5	5	5	40
73	4	4	4	4	4	4	4	4	32
74	4	4	4	4	4	4	4	4	32
75	4	4	4	4	4	4	4	4	32
76	4	4	4	4	4	4	4	4	32
77	4	4	4	4	4	4	4	4	32
78	4	4	4	4	4	4	4	4	32
79	4	4	4	4	4	4	4	4	32
80	4	3	3	3	3	3	4	3	26
81	4	3	3	3	3	3	4	3	26
82	4	3	3	3	3	3	4	3	26
83	4	3	3	3	3	3	4	3	26
84	4	3	3	3	3	3	4	3	26
85	4	3	3	3	3	3	4	3	26
86	4	3	3	3	3	3	4	3	26
87	4	3	3	3	3	3	4	3	26

Jawaban Responden Variabel <i>Work Life Balance</i>										
No										Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
9	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
10	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
11	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
12	5	5	4	5	4	5	5	5	4	42
13	5	5	4	5	4	5	5	5	4	42
14	5	5	4	4	4	5	5	5	4	41
15	5	5	4	4	4	4	5	5	4	40
16	5	5	4	4	4	4	5	5	4	40
17	5	5	4	4	4	4	5	5	4	40
18	5	5	4	4	4	4	5	5	4	40
19	5	5	4	4	4	4	5	5	4	40
20	5	5	4	4	4	4	5	5	4	40
21	5	5	4	4	4	4	5	5	4	40
22	5	5	4	4	4	4	5	5	4	40
23	5	5	4	4	4	4	5	5	4	40
24	5	5	4	4	4	4	5	5	4	40
25	5	5	4	4	4	4	5	5	4	40
26	5	5	4	4	4	4	4	5	4	39
27	5	5	4	4	4	4	4	5	4	39
28	5	5	4	4	4	4	4	5	4	39
29	5	5	4	4	4	4	4	5	4	39
30	5	5	4	4	4	4	4	5	4	39
31	5	5	4	4	4	4	4	5	4	39
32	5	5	4	4	4	4	4	5	4	39
33	5	5	4	4	4	4	4	5	4	39
34	5	4	4	4	4	4	4	5	4	38
35	5	4	4	4	4	4	4	5	4	38
36	5	4	4	4	4	4	4	5	4	38
37	5	4	4	4	4	4	4	5	4	38
38	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
39	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
40	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
41	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
42	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
43	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
44	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37

45	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
46	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
47	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
48	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
50	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
51	4	3	4	4	3	4	4	4	4	34
52	4	3	4	4	3	4	4	4	4	34
53	4	3	3	3	3	4	4	4	4	32
54	4	3	3	3	3	4	4	4	4	32
55	4	3	3	3	3	3	3	4	4	30
56	4	3	3	3	3	3	3	4	4	30
57	4	3	3	4	3	3	3	3	3	29
58	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28
59	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28
60	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
66	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
67	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
71	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
72	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
80	4	4	4	4	4	3	3	3	3	32
81	4	4	4	4	4	3	3	3	3	32
82	3	4	4	4	4	3	3	3	3	31
83	3	4	4	4	4	3	3	3	3	31
84	3	3	3	4	4	3	3	3	3	29
85	3	3	3	4	4	3	3	3	3	29
86	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
87	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27

Jawaban Responden Variabel <i>Work Life Balance</i>										
No										Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
9	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
10	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
11	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
12	5	5	4	5	4	5	5	5	4	42
13	5	5	4	5	4	5	5	5	4	42
14	5	5	4	4	4	5	5	5	4	41
15	5	5	4	4	4	4	5	5	4	40
16	5	5	4	4	4	4	5	5	4	40
17	5	5	4	4	4	4	5	5	4	40
18	5	5	4	4	4	4	5	5	4	40
19	5	5	4	4	4	4	5	5	4	40
20	5	5	4	4	4	4	5	5	4	40
21	5	5	4	4	4	4	5	5	4	40
22	5	5	4	4	4	4	5	5	4	40
23	5	5	4	4	4	4	5	5	4	40
24	5	5	4	4	4	4	5	5	4	40
25	5	5	4	4	4	4	5	5	4	40
26	5	5	4	4	4	4	4	5	4	39
27	5	5	4	4	4	4	4	5	4	39
28	5	5	4	4	4	4	4	5	4	39
29	5	5	4	4	4	4	4	5	4	39
30	5	5	4	4	4	4	4	5	4	39
31	5	5	4	4	4	4	4	5	4	39
32	5	5	4	4	4	4	4	5	4	39
33	5	5	4	4	4	4	4	5	4	39
34	5	4	4	4	4	4	4	5	4	38
35	5	4	4	4	4	4	4	5	4	38
36	5	4	4	4	4	4	4	5	4	38
37	5	4	4	4	4	4	4	5	4	38
38	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
39	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
40	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
41	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
42	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
43	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
44	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37

45	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
46	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
47	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
48	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
50	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
51	4	3	4	4	3	4	4	4	4	34
52	4	3	4	4	3	4	4	4	4	34
53	4	3	3	3	3	4	4	4	4	32
54	4	3	3	3	3	4	4	4	4	32
55	4	3	3	3	3	3	3	4	4	30
56	4	3	3	3	3	3	3	4	4	30
57	4	3	3	4	3	3	3	3	3	29
58	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28
59	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28
60	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
66	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
67	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
71	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
72	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
80	4	4	4	4	4	3	3	3	3	32
81	4	4	4	4	4	3	3	3	3	32
82	3	4	4	4	4	3	3	3	3	31
83	3	4	4	4	4	3	3	3	3	31
84	3	3	3	4	4	3	3	3	3	29
85	3	3	3	4	4	3	3	3	3	29
86	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
87	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27

Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai											
No											Total
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
14	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
15	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
16	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
17	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
18	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	47
19	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
20	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	44
21	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	44
22	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	43
23	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	43
24	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
25	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
26	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
27	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
28	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

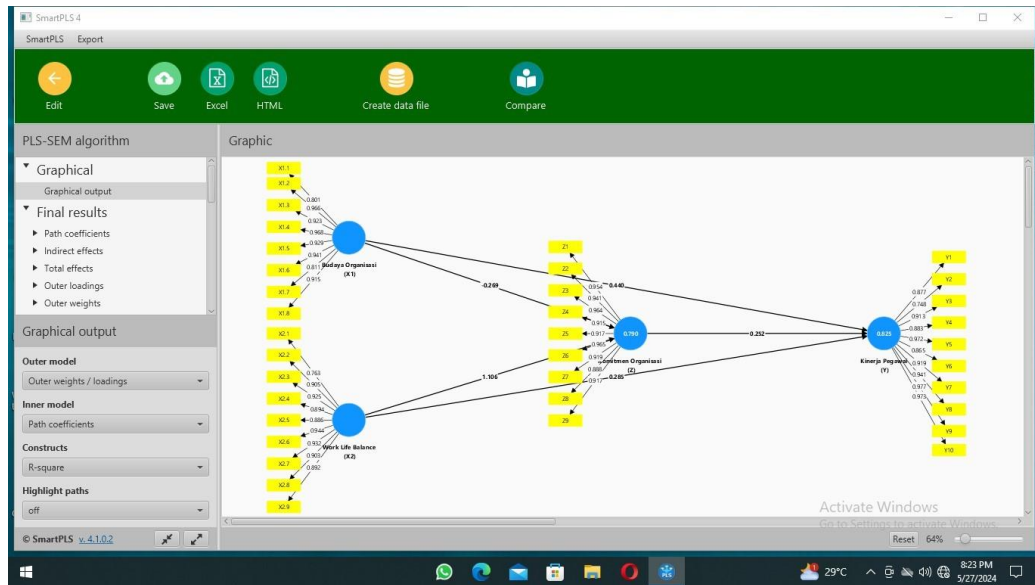
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
60	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
61	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
62	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	35
63	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	33
64	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	33
65	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	32
66	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
67	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
68	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
69	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48
70	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48
71	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
72	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
80	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	33
81	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	33
82	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	33
83	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	33
84	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	33
85	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	33
86	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	33
87	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	33



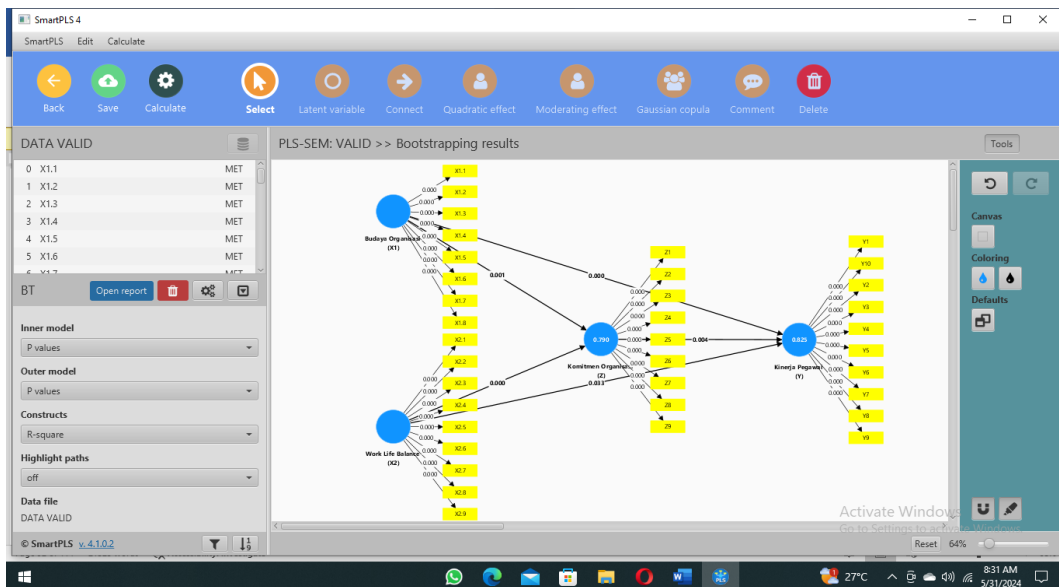
Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi										
No										Total
	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
32	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
33	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
34	5	5	5	5	5	5	4	4	5	43
35	5	5	5	5	5	5	4	4	5	43
36	5	4	5	5	5	5	4	4	5	42
37	5	4	5	5	5	5	4	4	5	42
38	4	4	4	5	5	4	4	4	5	39
39	4	4	4	5	5	4	4	4	5	39
40	4	4	4	5	5	4	4	4	5	39
41	4	4	4	5	5	4	4	4	5	39
42	4	4	4	5	5	4	4	4	5	39
43	4	4	4	5	5	4	4	4	5	39
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36

50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
60	4	4	4	3	4	4	4	4	3	34
61	4	4	3	3	4	4	4	4	3	33
62	4	4	3	3	3	3	4	4	3	31
63	4	4	3	3	3	3	4	4	3	31
64	4	4	3	3	3	3	4	4	3	31
65	4	4	3	3	3	3	4	4	3	31
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
86	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34
87	4	4	3	3	3	4	4	4	4	33

Gambar *Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model*



Gambar *Direct Effect*



Tabel *Construct reliability and validity*

SmartPLS 4 - Construct reliability and validity - Overview

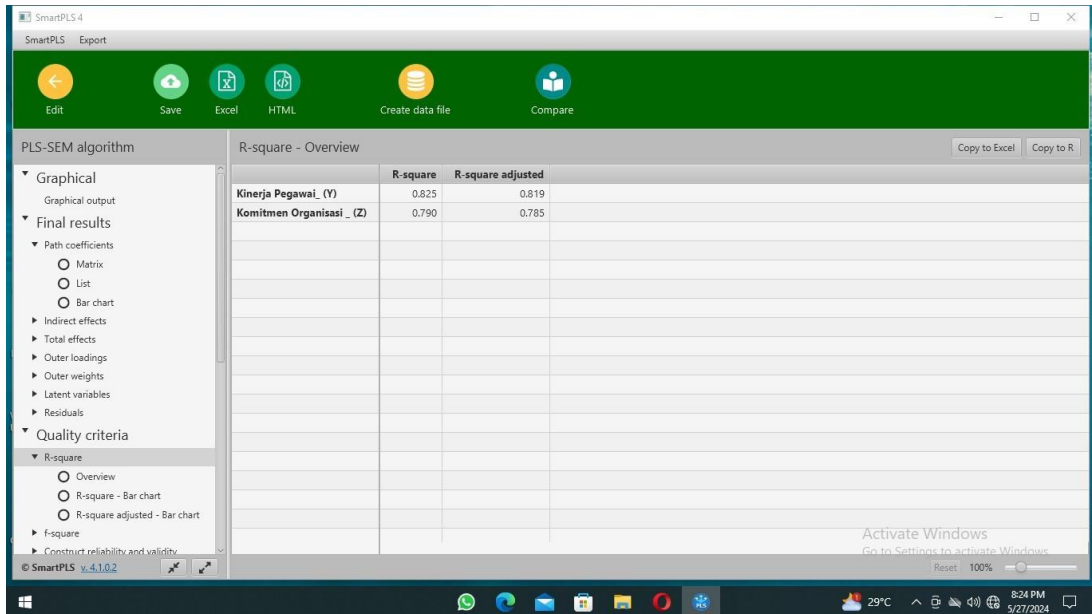
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Budaya Organisasi_ (X1)	0.969	0.975	0.974	0.826
Kinerja Pegawai_ (Y)	0.976	0.981	0.979	0.827
Komitmen Organisasi_ (Z)	0.981	0.981	0.983	0.867
Work Life Balance_ (X2)	0.969	0.971	0.973	0.801

Tabel *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*

SmartPLS 4 - Discriminant validity - Heterotrait-monotrait ratio (HTMT) - Matrix

	Budaya Organisasi_ (X1)	Kinerja Pegawai_ (Y)	Komitmen Organisasi_ (Z)	Work Life Balance_ (X2)
Budaya Organisasi_ (X1)				
Kinerja Pegawai_ (Y)	0.863			
Komitmen Organisasi_ (Z)	0.684	0.812		
Work Life Balance_ (X2)	0.875	0.899	0.896	

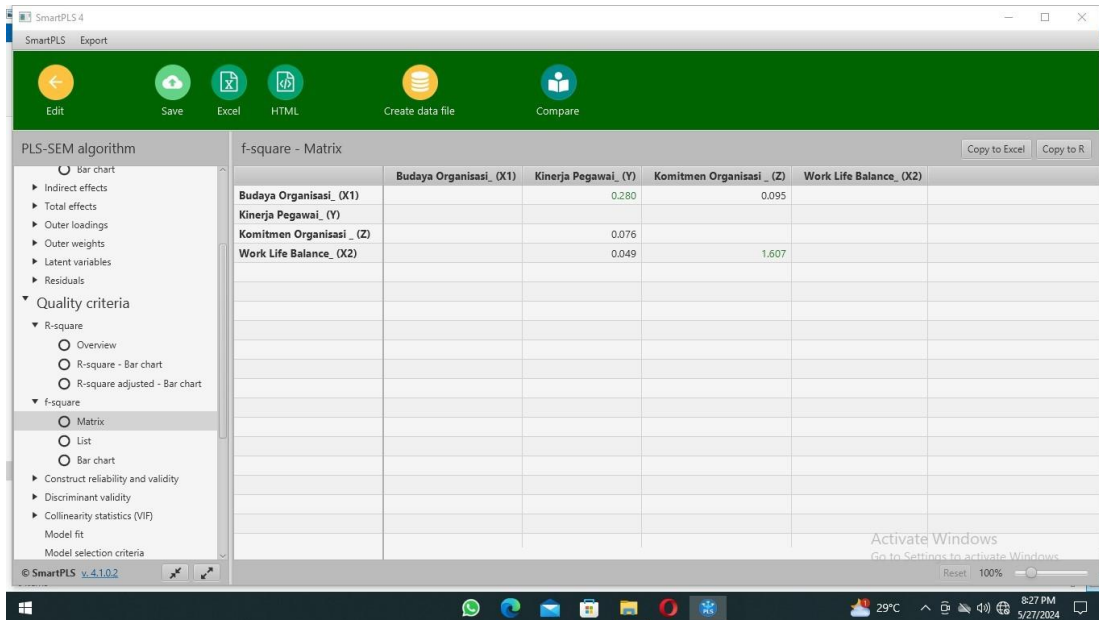
## Tabel R-Square



The screenshot shows the 'R-square - Overview' window in SmartPLS 4. The left sidebar is set to 'R-square' > 'Overview'. The main table displays the following data:

	R-square	R-square adjusted
Kinerja Pegawai_ (Y)	0.825	0.819
Komitmen Organisasi_ (Z)	0.790	0.785

## Tabel F-Square



The screenshot shows the 'f-square - Matrix' window in SmartPLS 4. The left sidebar is set to 'f-square' > 'Matrix'. The main table displays the following data:

	Budaya Organisasi_ (X1)	Kinerja Pegawai_ (Y)	Komitmen Organisasi_ (Z)	Work Life Balance_ (X2)
Budaya Organisasi_ (X1)		0.280	0.095	
Kinerja Pegawai_ (Y)			0.076	
Komitmen Organisasi_ (Z)		0.049		1.607
Work Life Balance_ (X2)				

## Table Direct Effect

SmartPLS 4 - Export

Bootstrapping

- Graphical
- Graphical output
- Final results
  - Path coefficients
    - Mean, STDEV, T values, p values
    - Confidence intervals
    - Confidence intervals bias correct
  - Intercepts
  - Total indirect effects
  - Specific indirect effects
  - Total effects
  - Outer loadings
  - Outer weights
  - Quality criteria
    - R-square
    - R-square adjusted
    - f-square
    - Average variance extracted (AVE)
    - Composite reliability (rho\_c)

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O /STDEV)	P values
Budaya Organisasi_ (X1) -> Kinerja Pegawai_ (Y)	0.440	0.437	0.110	3.996	0.000
Budaya Organisasi_ (X1) -> Komitmen Organisasi_ (Z)	-0.269	-0.280	0.084	3.192	0.001
Komitmen Organisasi_ (Z) -> Kinerja Pegawai_ (Y)	0.252	0.243	0.094	2.663	0.004
Work Life Balance_ (X2) -> Kinerja Pegawai_ (Y)	0.285	0.294	0.154	1.844	0.033
Work Life Balance_ (X2) -> Komitmen Organisasi_ (Z)	1.106	1.116	0.075	14.780	0.000

© SmartPLS v.4.1.0.2

Activate Windows  
Go to Settings to activate Windows

8:30 PM  
5/27/2024

## Table Indirect Effect

SmartPLS 4 - Export

Bootstrapping

- Confidence intervals bias correct
- Intercepts
- Total indirect effects
  - Mean, STDEV, T values, p values
  - Confidence intervals
  - Confidence intervals bias correct
- Specific indirect effects
  - Mean, STDEV, T values, p values
  - Confidence intervals
  - Confidence intervals bias correct
- Total effects
  - Mean, STDEV, T values, p values
  - Confidence intervals
  - Confidence intervals bias correct
- Outer loadings
  - Mean, STDEV, T values, p values
  - Confidence intervals
  - Confidence intervals bias correct
- Outer weights
  - Mean, STDEV, T values, p values

Specific indirect effects - Mean, STDEV, T values, p values

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O /STDEV)	P values
Work Life Balance_ (X2) -> Komitmen Organisasi_ (Z) -> Kinerja Pegawai_ (Y)	0.278	0.268	0.100	2.785	0.003
Budaya Organisasi_ (X1) -> Komitmen Organisasi_ (Z) -> Kinerja Pegawai_ (Y)	-0.068	-0.064	0.026	2.599	0.005

© SmartPLS v.4.1.0.2

Activate Windows  
Go to Settings to activate Windows

8:34 PM  
5/27/2024

## Tabel Total Effect

SmartPLS 4

SmartPLS Export

Bootstrapping

Graphical  
 Graphical output  
 Final results  
 Path coefficients  
 Mean, STDEV, T values, p values  
 Confidence intervals  
 Confidence intervals bias corrected  
 Intercepts  
 Total indirect effects  
 Mean, STDEV, T values, p values  
 Confidence intervals  
 Confidence intervals bias corrected  
 Specific indirect effects  
 Mean, STDEV, T values, p values  
 Confidence intervals  
 Confidence intervals bias corrected  
 Total effects  
 Mean, STDEV, T values, p values  
 Confidence intervals

Total effects - Mean, STDEV, T values, p values

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O /STDEV)	P values
Budaya Organisasi_ (X1) -> Kinerja Pegawai_ (Y)	0.372	0.373	0.111	3.361	0.000
Budaya Organisasi_ (X1) -> Komitmen Organisasi_ (Z)	-0.269	-0.280	0.084	3.192	0.001
Komitmen Organisasi_ (Z) -> Kinerja Pegawai_ (Y)	0.252	0.243	0.094	2.663	0.004
Work Life Balance_ (X2) -> Kinerja Pegawai_ (Y)	0.563	0.563	0.106	5.288	0.000
Work Life Balance_ (X2) -> Komitmen Organisasi_ (Z)	1.106	1.116	0.075	14.780	0.000

© SmartPLS v.4.1.0.2

Activate Windows  
Go to Settings to activate Windows.

8:32 PM  
4/27/2024



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

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

**PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN**

No. Agenda: 3545/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/26/6/2023

Medan, 26/6/2023

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

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Chairunnisa  
NPM : 2005160479  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : SDM

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

Identifikasi Masalah : 1. Terbatasnya kreatifitas dan inovasi untuk kepentingan dan kemajuan perusahaan  
2. Masih minimnya informasi tentang syarat proses jabatan yang menyebabkan karyawan tidak memiliki pegangan dalam mengembangkan karir mereka  
3. Terdapat karyawan yang mudah emosional sehingga cenderung membawa masalah pribadi ke pekerjaannya maka karyawan tersebut dikatakan tidak profesional dalam bekerja  
4. terdapat perbedaan kompensasi dimana karyawan lama/senior jauh lebih besar dari pada karyawan junior padahal jabatannya sama.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja  
2. Pengaruh Kompensasi, Keselamatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja  
3. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Waruna Shipyards Indonesia

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

Hormat Saya  
Pemohon

  
(Chairunnisa)



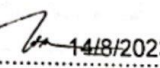


MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**


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

**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

Nomor Agenda: 3545/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/26/6/2023


Nama Mahasiswa : Chairunnisa  
NPM : 2005160479  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : SDM  
Tanggal Pengajuan Judul : 26/6/2023  
Nama Dosen Pembimbing\*) : Susi Handayani, SE., MM  14/8/2023  
Judul Disetujui\*\*) : "Pengaruh Budaya organisasi dan work life Balance Terhadap kinerja Pegawai melalui komitmen organisasi Pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara"

Disahkan oleh:  
Ketua Program Studi Manajemen

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

Medan, .....

Dosen Pembimbing

  
(Susi Handayani, SE., MM)

Keterangan:

\*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

\*\*) Diisi oleh Dosen Pembimbing

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

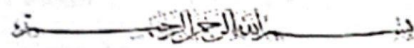


**UMSU**  
Universitas Sumatera Utara

## PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, ..... II  
.....20...M

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



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : C H A I R U N N I S A

NPM : 2 0 0 5 1 6 0 4 7 9

Tempat.Tgl. Lahir : B E L A W A N . 1 8 . S E P T E M B E R  
1 0 0 2

Program Studi : Akuntansi/  
Manajemen

Alamat Mahasiswa : J L . C I M A N U K B A R U G g .  
1 4 . B E L A W A N

Tempat Penelitian : D I N A S K E P E M U D A A N D A N  
K E O L A H R A G A A N P R O V I N S  
I S U M A T E R A U T A R A

Alamat Penelitian : J L . W I L L I E M I S K A N D A R  
N O . 9 , I N D R A K A S I H . M E D  
A N T E M B U N G .

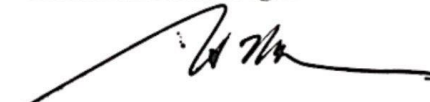
Memohon kepada Bapak untuk pembuatan izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain:

1. Transkrip nilai sementara
2. Kwitansi SPP tahap berjalan

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

Diketahui  
Ketua/Sekretaris Program Studi

  
(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE, M.Si)

Wassalam  
Pemohon

  
(Chairunnisa.....)



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

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

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

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

[feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

Nomor : 282 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2024  
Lampiran :  
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 26 Rajab 1445 H  
07 Februari 2024 M

Kepada Yth.  
Bapak / Ibu Pimpinan  
Dinas Pemuda Dan Olahraga Provsu  
Jln.Williem Iskandar No.9 Medan  
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

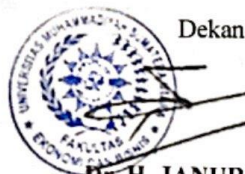
Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan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

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

Nama : Chairunnisa  
Npm : 2005160479  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VIII (Delapan)  
Judul : Pengaruh Budaya Organisasi dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara.

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

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

Tembusan :  
1.Pertinggal







**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Unggul | Cerdas | Terpercaya  
Sila kunjungi: <http://feb.umsu.ac.id>

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

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

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 282 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2024**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

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

**Program Studi** : Manajemen  
**Pada Tanggal** : 7 februari 2024

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

**Nama** : Chairunnisa  
**N P M** : 2005160479  
**Semester** : VIII (Delapan)  
**Program Studi** : Manajemen  
**Judul Proposal / Skripsi** : Pengaruh Budaya Organisasi dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara

**Dosen Pembimbing** : Susi Handayani, SE., M.M.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL "** bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **07 Februari 2025**
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
Pada Tanggal : 26 Rajab 1445 H  
07 Februari 2024 M



Dekan

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

**Tembusan :**  
1. Peringgal.





PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA  
**DINAS KEPEMUDAAN DAN KEOLAHRAGAAN**

Jalan Williem Iskandar No. 9, Medan, Kode Pos 20222  
Telepon/Faksimile (061) 6645501  
Pos-el [dispورا@sumutprov.go.id](mailto:dispورا@sumutprov.go.id), Laman [dispورا.sumutprov.go.id](http://dispورا.sumutprov.go.id)

Medan, 27 Februari 2024

Nomor : 40031/714 /Dis Pora/II/2024  
Sifat : --  
Lampiran : --  
Perihal : **Izin Riset**

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara  
di  
Medan

Menindaklanjuti surat Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor 306/II.3-AU/UMSU-05/F/2024 tanggal 12 Februari 2024 Perihal Izin Riset Pendahuluan.

Sehubungan hal di atas, pada saat ini kami dapat menerima Mahasiswi Saudara untuk melakukan Penelitian Riset pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara. Adapun nama yang Saudara usulkan adalah sebagai berikut :

Nama : **CHAIRUNNISA**  
NPM : 2005160479  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VIII (Delapan)  
Judul : *"Pengaruh Budaya Organisasi dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provisin Sumatera Utara"*

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

a.n.KEPALA DINAS KEPEMUDAAN  
DAN KEOLAHRAGAAN  
SEKRETARIS



ISMAIL, S.H, M.SP.  
PENATA TINGKAT/IV.a  
NIP.197911122007011004





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

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Chairunnisa  
NPM : 2005160479  
Dosen Pembimbing : Susi Handayani, SE., MM  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Penelitian : Pengaruh Budaya Organisasi dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Perbaiki latar blks pada identifikasi masalah	22/2-24	
Bab 2	- Tambahkan teori	25/2-24	
Bab 3	- Perbaiki populasi - Perbaiki teknik analisis data	1/3-24	
Daftar Pustaka	- Mendeteksi	1/3-24	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	-		
Persetujuan Seminar Proposal	- Acc	5/3-24	

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

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

Medan, 2024  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

Susi Handayani, SE., MM



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

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN**

Pada hari ini *Rabu, 20 Maret 2024* telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

**N a m a** : Chairunnisa  
**N .P.M.** : 2005160479  
**Tempat / Tgl.Lahir** : Belawan,18 September 2002  
**Alamat Rumah** : Jl.Cimanuk Baru Gg.14, No.17B, Belawan  
**Judul Proposal** : Pengaruh Budaya Organisasi dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara.

Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
<i>Judul</i>	.....
<b>Bab I</b>	Perbaiki Sistematika Penulisan dalam bentuk Piramida terbalik, Tambahkan variabel yang diteliti dalam faktor yg mempengaruhi kinerja Pegawai, Fokus jelaskan variabel yg diteliti saja. Jangan pakai kata-kata-kata menduot tapi letak referensinya di akhir kalimat saja.
<b>Bab II</b>	Faktor yang mempengaruhi kinerja ditambahkan harus ada faktornya dengan kinerja dan variabel X1, X2 dan Z, Djuan Work life balance di tambah referensinya, kerangka konseptual tidak usah pakai kata pendahuluan & buat referensinya; tambahkan referensi datam definisi Operasional.
<b>Bab III</b>	teknik Pengumpulan data tambahkan observasi, uji validitas & Reliabilitas jangan akuat sub baru tapi di gabungkan dengan angket.
<b>Lainnya</b>	.....
<b>Kesimpulan</b>	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, *Rabu, 20 Maret 2024*

**TIM SEMINAR**

Ketua

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

Pembimbing

  
**Susi Handayani, SE., MM**

Sekretaris

  
**Prof. Dr. Julfrizen, SE., M.Si.**

Panbanding

  
**Assoc. Prof. Raihanah Daulay, SE., M.Si.**



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Rabu, 20 Maret 2024* menerangkan bahwa:

Nama : Chairunnisa  
N.P.M. : 2005160479  
Tempat / Tgl.Lahir : Belawan,18 September 2002  
Alamat Rumah : Jl.Cimanuk Baru Gg.14, No.17B, Belawan  
Judul Proposal :Pengaruh Budaya Organisasi dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Susi Handayani,SE.,MM*

Medan, Rabu, 20 Maret 2024

TIM SEMINAR

Ketua

  
Jasman Saripuddin,SE., M.Si.

Pembimbing

  
Susi Handayani,SE.,MM

Sekretaris

  
Prof. Dr. Juirizen, SE., M.Si.

Pembanding

  
Assoc. Prof. Raihanah Dauly, SE., M.Si.

Diketahui / Disetujui  
A.n. Dekan  
Wakil Dekan - I

  
Assoc.Prof. Ade Gunawan, SE., M.Si.  
NIDN : 0105087601





**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003  
<http://feb.umsu.ac.id> [feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 1297 /II.3-AU/UMSU-05/F/2024  
Lamp. : -  
Hal : MENYELESAIKAN RISET

Medan, 06 Dzulqiyadah 1445 H  
14 Mei 2024 M

Kepada Yth.  
Bapak / Ibu Pimpinan  
Dinas Pemuda Dan Olahraga Provsu  
Di  
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : Chairunnisa  
N P M : 2005160479  
Semester : VIII (Delapan)  
Jurusan : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara.

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

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

Tembusan :  
I. Peringgal





PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA  
**DINAS KEPEMUDAAN DAN KEOLAHRAGAAN**

Jalan Williem Iskandar No. 9, Medan, Kode Pos 20222

Telepon/Faksimile (061) 6645501

Pos-el dispورا@sumutprov.go.id, Laman dispورا.sumutprov.go.id

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 000.9 / 1703 / Dis Pora/2024

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : ISMAIL, S.H, M.SP.  
NIP : 197911122007011004  
Pangkat/Gol. : Pembina/IV.a  
Jabatan : Sekretaris Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provsu

Dengan ini menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : Chairunnisa  
NPM : 2005160479  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Jurusan : Manajemen

Benar telah selesai melaksanakan Riset pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Medan  
Pada tanggal : 31 Mei 2024

a.n. KEPALA DINAS KEPEMUDAAN  
DAN KEOLAHRAGAAN  
SEKRETARIS,



ISMAIL, S.H, M.SP.  
PEMBINA/IV.a  
NIP.19791112 200701 1004

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### DATA PRIBADI

Nama : Chairunnisa  
NPM : 2005160479  
Tempat & tanggal lahir : Belawan, 18 September 2002  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Alamat : Jl. Cimanuk Baru Gg. 14 Belawan  
Anak Ke : 4 dari 4 Bersaudara

### NAMA ORANG TUA

Ayah : Taufik Tanjung  
Ibu : Desmawati Koto  
Alamat : Jl. Cimanuk Baru Gg. 14 Belawan

### PENDIDIKAN FORMAL

1. SDN 69 (2008-2014)
2. SMP Muhammadiyah 06 (2014-2017)
3. SMA Negeri 3 Medan (2017-2020)
4. Tahun 2020, tercatat sebagai Mahasiswa pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, 3 Juni 2024



CHAIRUNNISA