

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KUALITAS KEHIDUPAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI KEPUASAN
KERJA PADA PT.TELKOM WITEL MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi
Syarat-syarat Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Pada Program Studi Manajemen*



TASYA PARAMITA
NPM: 1805160316

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



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 14 September 2022, Pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : TASYA PARAMITA
N P M : 1805160316
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PT. TELKOM WITEL MEDAN

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

TIM PENGUJI

Penguji I

(RADIMAN, S.E., M.Si.)

Penguji II

(ERI YANTI NASUTION, S.E., M.Ec)

Pembimbing

(MUHAMMAD HIFAN NASUTION, S.E., M.M.)

PANITIA UJIAN

Unggul Ketua

Terpercaya Sekretaris

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)
Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : TASYA PARAMITA
N P M : 1805160316
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KUALITAS
KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DIMEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PT. TELKOM
WITEL MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, September 2022

Pembimbing Skripsi

MUHAMMAD IRFAN NASUTION, SE., M.M.

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

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

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

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : Tasya Paramita
 N.P.M : 1805160316
 Program Studi : Ekonomi dan Bisnis
 Konsentrasi : Manajemen
 Nama Dosen Pembimbing : Muhammad Irfan Nasution, SE.,M.M.
 Judul Penelitian : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PT.TELKOM WITEL MEDAN

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1			
Bab 2			
Bab 3			
Bab 4	Pembahasan ditubuhkan dan di analisis	1/9/2022	<i>[Signature]</i>
Bab 5	Keuphatan bus swan selatan	5/9/22	<i>[Signature]</i>
Daftar Pustaka	berjil penduley	5/9/22	<i>[Signature]</i>
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc oleh depu byan	3/9/22	<i>[Signature]</i>

Diketahui oleh:
 Ketua Program Studi

[Signature]
 (Jasman Saripudin, S.E.,M.Si.)

Medan, 2022

Disetujui Oleh
 Dosen Pembimbing

[Signature]
 (Muhammad Irfan Nasution, SE.,M.M.)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tasya Paramita
NPM : 1805160316
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PT. TELKOM WITEL MEDAN

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa data-data laporan keuangan dalam skripsi dan data-data lainnya adalah benar saya peroleh dari Instansi tersebut

Dan apabila ternyata di kemudian hari data-data dari skripsi ini salah dan merupakan hasil **plagiat** karya orang lain maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, September 2022

Yang membuat pernyataan



TASYA PARAMITA

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Syukur Alhamdulillah penulis ke khadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat, karunia, hidayah, semangat, kesempatan dan kesehatan kepada hambanya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi , Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Kepuasan Kerja Pada PT Telekom Witel Medan”. Tak lupa pula shawalat dan salam penulis hadiahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, Nabi akhir zaman yang telah membawa kita menuju alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Proposal ini dibuat oleh penulis sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana (S1) jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam penulisan proposal ini penulis menyadari masih banyak rintangan, dan tantang, namun berkat usaha, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak akhirnya penulis mampu menyelesaikannya walaupun masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis dengan senang hati menerima kritikan dan saran guna memperbaiki proposal ini. Pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya dengan penuh rasa kasih sayang dan ketulusan kepada Allah SWT terhadap kerberhasilan dalam penyusunan proposal ini oleh karena itu pada kesempatan ini Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ayahanda dan Ibunda Selaku Orang Tua Saya Yang Memberikan Perhatian,

Do'a, serta Dukungan Yang Menjadi Salah Satu Motivasi Saya Sehingga Penulis Dapat Menyelesaikan Dan Menyusun Proposal ini.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP, Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, SE.,MM.M.Si, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc Prof Dr. Ade Gunawan, SE.,M.Si., Selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Sarifuddin HSB,SE.,M.Si., Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Assoc Prof Dr. Jufrizen, SE.,M.Si, Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.
7. Bapak Muhammad Irfan Nasution, SE.,M.M. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, saran, bantuan, dan masukkan kepada penulis dalam penyusunan proposal ini.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan berguna dalam memperkaya Ilmu Pendidikan bagi pembaca dan pihak yang membutuhkan terutama kepada penulis sendiri agar dapat melihat sejauh mana kemampuan yang dimiliki penulis selama mengikuti perkuliahan program S1 jurusan Manajemen di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Kepada semua pihak yang telah memberikan semangat dan dorongan

kepada penulis tiada imbalan yang layak disampaikan, hanya doa yang dapat penulis panjatkan kepada Allah SWT dan smoga amal kebaikan dibalas dengan lebih baik. Aamiin. Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Medan, September 2022
Penulis

TASYA PARAMITA

ABSTRAK

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Pt.Telkom Witel Medan Tasya Paramita

Email :

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsi dan mengetahui kepuasan Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom witel Medan, didalam penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif untuk menggambarkan hasil penelitian yang dilakukan Populasi yang diteliti yaitu berjumlah 69 Karyawan yg bekerja di PT.Telkom witel Medan, teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dimana semua populasi yang berjumlah 69 orang dijadikan sampel, data yang penulis olah merupakan data primer yang bersumber dari kuisisioner Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik analisis SEM dengan PLS, adapun yang menjadi hasil penelitian ini adalah tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan karyawan pada PT. Telkom witel Medan. Terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan karyawan pada PT. Telkom witel Medan ini berarti semakin baik Kualitas Kehidupan Kerja maka akan semakin baik kepuasan kerja karyawan. Tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Telkom witel Medan Dalam penelitian ini Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan pada PT. Telkom witel Medan dalam penelitian ini hipotesis IV di tolak kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja. Dalam penelitian ini kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan pada PT. Telkom witel Medan artinya dalam penelitian ini hipotesis V di tolak kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja.

Kata kunci : *Budaya Organisasi, Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja dan Kepuasan Kerja*

ABSTRACT

The purpose of this study was to describe and determine job satisfaction can affect employee performance at PT. Telkom Witel Medan, in this study using quantitative descriptive to describe the results of research conducted. The population studied is 69 employees who work at PT. Telkom Witel Medan, the sample technique used is a saturated sample where all the population of 69 people is sampled, the data which the author processed is primary data sourced from questionnaires. The analytical technique used in this study is the SEM analysis technique with PLS, while the results of this study are that there is no influence of organizational culture on employee satisfaction at PT. Telkom Witel Medan. There is an effect of quality of work life on employee satisfaction at PT. Telkom Witel Medan means that the better the Quality of Work Life, the better the job satisfaction of employees. There is no effect of job satisfaction on the work performance of employees at PT. Telkom witel Medan In this study Organizational Culture has no effect on employee performance which is mediated by satisfaction at PT. Telkom Witel Medan in this study hypothesis IV rejected job satisfaction does not mediate the relationship between organizational culture and performance. In this study, the quality of work life has no effect on employee performance which is mediated by satisfaction at PT. Telkom witel Medan means that in this study hypothesis V rejected job satisfaction does not mediate the relationship between the quality of work life on performance.

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

DAFTAR ISI

	HALAMAN
ABSTRAK	i
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
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.	8
1.6 Manfaat Penelitian.	9
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Landasan Teori	10
2.2 Kinerja Karyawan	10
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	10
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	11
2.2.3 Manfaat Dan Tujuan Kinerja Karyawan.....	12
2.2.4 Indikator Kinerja Karyawan.	14

2.3 Kepuasan Kerja.....	15
2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	15
2.3.2 Dimensi Kepuasan Kerja.	15
2.2.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	17
2.2.3 Indikator Kualitas Kepuasan Kerja.....	17
2.4 Budaya Organisasi.....	19
2.4.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	19
2.4.2 Manfaat Budaya Organisasi.....	19
2.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi.....	20
2.4.4 Indikator Budaya Organisasi	21
2.5 Kualitas Kehidupan Kerja	23
2.5.1 Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja.....	23
2.5.2 Dimensi Kualitas Kehidupan Kerja	23
2.5.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja.....	25
2.5.4 Indikator Kualitas Kehidupan Kerja.	26
2.6 Kerangka Konseptual	27
2.7 Hipotes	32
BAB 3 METODE PENELITIAN	34
3.1 Jenis Penelitian.....	34
3.2 Definisi Operasional.....	34
3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian.	36
3.3.1 Tempat Penelitian.	36
3.3.2 Waktu Penelitian.....	37

3.4	Populasi Dan Sampel	38
3.4.1	Populasi.....	38
3.4.2	Sampel	38
3.5	Teknik Pengumpulan Data	38
3.6	Teknik Analisis Data.....	39
	BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....	43
4.1	Hasil Penelitian.....	43
4.1.1	Deskripsi Data.....	43
4.1.2	Identitas Responden.....	43
4.1.3	Analisis Variabel Penelitian.....	45
4.1.4	Analisis Data.....	51
4.2	Pengujian Hipotesis.....	61
4.3	Pembahasan.....	64
	BAB 5 PENUTUP.....	71
5.1	Hasil Penelitian.....	71
5.2	Saran.....	72
5.3	Keterbatasan Penelitian	73
	DAFTAR PUSTAKA	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.5 Kerangka Konseptual.....	32
Gambar 4.1 Inner Model Penelitian.....	60

DAFTAR TABEL

Tabel 3.2 Definisi Operasional	34
Tabel 3.3.2 Waktu Penelitian	37
Tabel 3.5 Skala Likert.....	39
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	44
Tabel 4.3 Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	45
Tabel 4.4 Skor Angket Variabel Kinerja Karyawan.....	45
Tabel 4.5 Skor Angket Variabel Kepuasan Kerja.....	47
Tabel 4.6 Skor Angket Variabel Budaya Organisasi.....	48
Tabel 4.7 Skor Angket Variabel Kualitas Kehidupan Kerja.....	50
Tabel 4.8 Composite Realibility.....	52
Tabel 4.9 Discriminat validity (Cross loadings).....	53
Tabel 4.10 Discriminat validity (Fornell Lacker Criterium).....	54
Tabel 4.11 Outer Loading.....	55
Tabel 4.12 R-Square.....	56
Tabel 4.13 F-Square.....	57
Tabel 4.14 Direct Effect.....	59
Tabel 4.15 Total Effect.....	61
Tabel 4.16 Spesific Indirect Effect.....	63

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi terdapat faktor penting yang sangat berpengaruh, yaitu sumber daya manusia (SDM) yang mengoperasikan seluruh sumber daya lain dalam suatu organisasi. Setiap organisasi, pastinya memerlukan berbagai sumber daya. Sumber daya yang ada, akan tidak berguna jika tidak ditangani dengan benar. Karena sumber daya yang dibutuhkan ialah sumber daya manusia yang berkualitas untuk mengelolanya. Maka dari itu Sumber daya manusia sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan karena memberikan energi, ide, dan kreativitas yang dibutuhkan oleh suatu organisasi tersebut.

Sumber daya manusia juga merupakan modal yang menentukan keunggulan kompetitif perusahaan dan kemampuan untuk mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan tersebut, karyawan harus memiliki kemauan, kemampuan, dan sikap untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sedemikian rupa sehingga hasil pekerjaannya sesuai dengan tujuan perusahaan. Mengelola sumber daya manusia dapat menyebabkan berbagai masalah. Seperti kinerja karyawan yang kurang produktif dan maksimal tidak seperti yang diharapkan oleh suatu organisasi.

Kinerja karyawan merupakan suatu faktor penentu kemampuan suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya. Menurut (Jufrizen et al., 2019) Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri tetapi berkaitan dengan pekerjaan. Karena itu, eksekutif perusahaan harus memperhatikan kinerja

staf, karena kinerja karyawan yang buruk dapat berdampak negatif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Menurut (Jufrizen & Erika, 2021) Untuk memiliki kinerja yang baik perusahaan juga harus mengembangkan kepribadian yang baik terhadap karyawannya.

Menurut (Asbari et al., 2021) Kinerja karyawan merupakan awal proses yang berorientasi pada tujuan yang telah diarahkan untuk memastikan bahwa setiap proses organisasi berada pada tempatnya agar memaksimalkan produktivitas karyawan, tim, dan juga organisasi itu sendiri Bahkan untuk mengetahui kinerja pegawai dalam suatu organisasi serta diperlukan beberapa aspek tertentu. Menurut (Kalogiannidis, 2020) Sebagian besar karyawan yang kompeten dan terampil cenderung menunjukkan tingkat keahlian dan komitmen yang tinggi pada pekerjaan yang mengarah pada kinerja karyawan yang lebih besar dibandingkan dengan mereka yang kurang memiliki keahlian dan keterampilan. Menurut (Syardiansah et al., 2020), Setiap perusahaan untuk dapat berkembang dan maju selalu membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang handal. Selain itu ada faktor tambahan yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan selain produktivitas komunikasi yang efektif dalam suatu organisasi adalah salah satu faktor yang paling penting yang mempengaruhi kinerja karyawan dan tingkat produktivitas agar dapat mewujudkan kinerja pegawai yang kompeten, dibutuhkan beberapa faktor untuk mempengaruhi agar pegawai terpicu untuk meningkatkan kinerjanya termasuk kepuasan kerja. Menurut (Jufrizen & Kandhita, 2021) Pencapaian kinerja suatu instansi pemerintah (termasuk pemerintah daerah) seringkali diukur dari perspektif masing-masing pemangku

kepentingan, misalnya lembaga legislatif, instansi pemerintah, pelanggan, pemasok, dan masyarakat umum.

Kepuasan kerja memiliki cara pandang seseorang baik positif maupun negatif tentang pekerjaannya dan sangat terkait dengan perilaku seorang karyawan di tempat kerja. Lalu kepuasan kerja juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. (Ramli, 2019) Tingkat kepuasan kerja akan mempengaruhi kinerja tersebut karena Jika karyawan merasa puas dalam bekerja , dengan sendirinya kinerja karyawan tersebut akan naik , dan sebaliknya kepuasan kerja yang rendah secara otomatis akan mengurangi kinerja karyawan .

Kepuasan kerja karyawan juga merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Menurut (Jufrizen et al., 2021) Kepuasan kerja akan terlihat dari kinerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan ,ketika kinerjanya baik, itu menunjukkan bahwa orang tersebut puas dengan pekerjaannya. Tidak akan ada diskusi tentang kepuasan kerja tanpa menyebutkan bahwa ada beberapa aspek yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, Maka dari itu Setiap perusahaan harus menganggap serius kepuasan kerja pada karyawan. Menurut (Jufrizen, 2015) Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Sebab jika tidak ada rasa puas dalam menerima dan menyampaikan sesuatu, maka aktivitas maupun apa yang telah dijalani tidak akan pernah bisa mewujudkan potensinya secara maksimal. Agar kepuasan karyawan senantiasa konsisten, perusahaan harus memperhatikan dengan seksama lingkungan di mana karyawan melakukan

pekerjaannya, seperti rekan kerja, pimpinan, lingkungan kerja, dan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Selain itu Pengaruh budaya organisasi juga penting dan mampu mendukung rencana organisasi dan merespon atau mengatasi kesulitan lingkungan dengan cepat dan tepat dan bisa menjadi sumber utama keunggulan kompetitif bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, Menurut (Jufrizen & Intan, 2021) Budaya organisasi dikenal luas sebagai dasar sistem dan aktivitas manajemen dalam setiap organisasi. Bahkan budaya organisasi dapat berfungsi sebagai sistem perekat dan acuan perilaku. Sebaliknya, budaya organisasi yang buruk akan menghambat operasional organisasi. Menurut (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi. Menurut (Muis et al., 2018) s, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi.

Menurut (Jufrizen & Intan, 2021) Budaya organisasi sering diartikan sebagai sistem kepercayaan dan sikap bersama yang berkembang dalam suatu organisasi dan membimbing perilaku para anggotanya . Oleh karena itu budaya organisasi yang berjalan dengan baik akan dapat meningkatkan kepuasan kerja seorang karyawan, Selain itu Menurut (Jufrizen et al., 2019) Memiliki karyawan/pegawai dengan tingkat kinerja yang tinggi merupakan keinginan semua perusahaan ataupun organisasi. Seperti Salah satu faktor yang

mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri adalah lingkungan kerja dan budaya organisasi. Menurut (Jufrizen & Sitorus, 2021) Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang dihasilkan dengan baik dapat menunjang tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. karena karyawan yang lebih puas dengan pekerjaan mereka lebih mungkin untuk tetap bekerja, dan menjadi lebih produktif, lebih terorganisir, dan lebih puas dengan kehidupan kerja mereka sehingga pengembangan budaya organisasi dapat berlangsung antara lain apabila dalam organisasi terdapat budaya yang bersifat mendorong kinerja dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja untuk menciptakan daya saing yang diperlukan. Menurut (Jufrizen & Intan, 2021).

Menurut (Sapta et al., 2021) Namun penelitian lain menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun sebagai mediator.

Dengan demikian , segala sesuatu yang terkait dengan kesejahteraan dan kenyamanan karyawan di tempat kerja disebut sebagai *Quality of Work Life* (QWL). (Sugiono et al., 2020) *Quality of Work Life* (QWL) Merupakan suatu cara untuk menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja yang bertujuan agar SDM di lingkungannya dapat bersaing. Kesiadaan karyawan untuk bertahan dalam organisasi dapat didorong dengan adanya kualitas kehidupan kerja yang layak, Reaksi perusahaan terhadap karyawan adalah kualitas kehidupan kerja baik, yang memungkinkan orang untuk membangun kehidupan yang lebih baik dalam organisasi. Selain itu Menurut (Sari et al., 2019) Kualitas Kehidupan Kerja yang tinggi tercapai jika karyawan mendapatkan kepuasan kerja baik dalam

berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, maupun seperti memiliki kesempatan untuk berkembang karena karyawan yang puas adalah karyawan yang diberdayakan, dengan kata lain, mereka memiliki sumber daya, pelatihan, dan tanggung jawab untuk memahami dan melayani kebutuhan perusahaan .

Ketika karyawan memiliki kualitas hidup yang baik di tempat kerja, mereka cenderung ingin bertahan dan menetap di perusahaan bahkan kepuasan karyawan dapat ditentukan dari perlakuan perusahaan. Kepuasan karyawan dapat didefinisikan sebagai pernyataan positif dari hasil evaluasi karyawan atas apa yang telah dilakukan dan diberikan perusahaan/organisasi untuk mereka Maka dari itu Kualitas kehidupan kerja dapat ditentukan dari Kepuasan karyawan karena memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan observasi sementara , Penelitian ini mencoba mengkaji pengaruh budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Setelah semua faktor tersebut dimasukkan ke dalam matriks korelasi, jenis survei yang digunakan dalam penelitian ini akan diselidiki menggunakan analisis jalur Karyawan PT. Telkom Witel yang digunakan sebagai unit analisis, dan stratified random sampling yang digunakan untuk mengambil berbagai sampel. Temuan penelitian ini akan bermanfaat bagi manajemen Telkom Witel dan Setiap perubahan atau disparitas kinerja karyawan disebuah perusahaan dapat disebabkan oleh budaya perusahaan, kualitas kehidupan kerja, dan kepuasan kerja. Menurut peneliti, budaya perusahaan , kualitas kehidupan kerja serta kepuasan kerja juga menjadi pertimbangan penting untuk suatu perusahaan .

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul : “ Pengaruh Budaya Organisasi , Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Kepuasan Kerja Pada PT. Telkom Witel Medan .

1.2 Identifikasi Masalah

Dengan adanya identifikasi masalah peneliti akan dapat merumuskan permasalahan secara tepat dan jelas . Berdasarkan hasil uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Adanya karyawan yang telah mendapatkan pelatihan / praktik kerja, tetapi belum dapat sepenuhnya melaksanakan hasil program sesuai dengan apa yang telah dipelajarinya.
2. Kurangnya kesempatan karyawan untuk memperoleh upah dan tunjangan di dalam suatu perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang dijalani.
3. Terdapat kurangnya karyawan memiliki kesempatan untuk maju. Dalam hal ini kesempatan untuk memperoleh peningkatan pengalaman dan kemampuan kerja selama bekerja masih minim.

1.3 Batasan Masalah

Karena keterbatasan, penelitian ini lebih terkonsentrasi dan tidak melampaui pembahasan. oleh karena itu ruang lingkup tugas akhir ini Memfokuskan pada “ Pengaruh budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dalam mediasi kepuasan kerja di PT Telkom Witel Medan “.

1.4 Rumusan Masalah

Perumusan masalah merupakan sebagai pertanyaan yang perlu dijawab melalui pengumpulan data dan kajian., Adapun Rumusan Masalah yg telah diuraikan didalam peneliatian ini sebagai berikut :

1. Apakah Budaya organisasi mempengaruhi Kepuasan Karyawan pada PT. Telkom Witel Medan?
2. Apakah kualitas kehidupan kerja mempengaruhi kepuasan karyawan pada PT.Telkom Witel Medan?
3. Apakah pengaruh kepuasan kerja berdampak terhadap proses kinerja Karyawan pada PT.Telkom Witel Medan?
4. Apakah ada pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di mediasi kepuasan karyawan pada PT. Telkom Witel Medan ?
5. Apakah ada pengaruh Kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan di mediasi kepuasan karyawan pada PT. Telkom Witel Medan ?

1.5 Tujuan Penelitian

Memperoleh pengetahuan atau penemuan baru merupakan salah satu tujuan penelitian. Sebagai sarana pembuktian atau pembuktian kebenaran pengetahuan yang sudah ada sebelumnya :

1. Untuk mendeskripsi dan mengetahui Budaya Organisasi dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Telekom Witel Medan
2. Untuk mendeskripsi dan mengetahui Kualitas kehidupan Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Witel Medan.
3. Untuk mendeskripsi dan mengetahui kepuasan Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Witel Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Berikut manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Secara Teoritis

Secara teoretis, temuan penelitian ini harus bernilai dan bermanfaat dalam hal-hal berikut:

- a. Berkontribusi pada ilmu manajemen dengan memahami bagaimana budaya organisasi, kualitas kehidupan kerja, dan Kepuasan kerja yg dapat mempengaruhi kinerja karyawan di lokasi penelitian selain itu
- b. Sebagai menjadi batu loncatan dan referensi untuk penelitian masa depan tentang kinerja karyawan, dan untuk menjadi subjek penelitian Selanjutnya.

2. Secara Praktis

Diperkirakan dapat membantu perusahaan dan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan, musyawarah, pertimbangan Dalam tahap penentuan selanjutnya dalma membantu meningkatkan Kinerja karyawan pada PT. Telkom Witel Medan , dan kemungkinan kemungkinan penelitian ini akan membantu untuk lebih berkembang lagi Perusahaan ini di masa mendatang.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini Dapat dijadikan sebagai sumber informasi, dan sumber bahan referensi penelitian, sehingga dapat dikembangkan lebih lanjut untuk meningkatkan pengetahuan sebelum masuk kedalam dunia bisnis.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 PENGERTIAN Kinerja Karyawan

Pekerjaan yang diselesaikan seseorang di perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab khusus mereka untuk memenuhi tujuan organisasi dikenal sebagai kinerja. Pekerjaan personel organisasi menentukan kinerjanya. Atasan, di sisi lain, dapat membantu merancang, mengelola, dan mengendalikan organisasi. Dalam keadaan ini, atasan harus memainkan peran penting dalam memotivasi dan mengelola staf mereka.

Dalam bahasa Inggris, kinerja juga dikenal sebagai (*Job Performancet*) atau (*Actual Permormance*). Yang merupakan kemampuan karyawan untuk melakukan tugas. Kinerja adalah sifat kolektif, bukan sifat individu. seperti bakat atau kemampuan, tetapi itu adalah personifikasi dari bakat atau kemampuan. Kinerja adalah hasil kemampuan sendiri dilihat dari Pekerjaan dan perilaku kerja yang telah diamati memiliki kinerja yg baik dan dapat menyelesaikan tujuan dan tanggung jawab yang ditetapkan dalam kerangka waktu tertentu Motivasi dan kinerja saling terkait kemampuan. seseorang harus memiliki kemampuan untuk menyelesaikan aktivitas atau pekerjaan serta memiliki tingkat kemampuan tertentu dan tingkat penampilan tertentu.

Menurut (Jufrizen, 2017) kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan atau atasannya berdasarkan di dalam

perusahaan. oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan pada periode tertentu.

2.1.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Akbar, 2018) Ada banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja diantaranya adalah proses recruitment dan pemberian motivasi kepada karyawan :

1. Proses rekrutmen karyawan, membutuhkan perencanaan yang baik terkait kebutuhan organisasi akan tenaga kerja serta perlu analisa yang baik pula dalam menempatkan seorang pekerja pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya.
2. Selanjutnya, pemberian motivasi merupakan faktor penting lainnya dalam meningkatkan hasil kerja karyawan. Pemberian motivasi oleh sebuah organisasi merupakan suatu kewajiban dan tuntutan, dengan pemberian motivasi yang baik dan berkelanjutan dalam bentuk arahan atau penghargaan kepada karyawan dapat memberikan rangsangan kepada karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan semula

Menurut (Chauhan, 2017) Selain itu ada berbagai faktor yang muncul yaitu : Kompetensi, diartikan sebagai kemampuan yang kemampuan yang dibutuhkan dibutuhkan untuk melakukan atau untuk melakukan atau melaksanakan pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja.

1. Peran dan tanggung jawab, mengajarkan kita tentang bahwa sesuatu yang di lakukan harus di tanggung resiko nya
2. Pencapaian tujuan, Upaya penetapan tujuan total harus dianggap sebagai suatu proses. Oleh karena itu diperlukan pentahapan untuk menjamin tercapainya tujuan akhir, baik pentahapan dalam penyelesaian bagian-bagiannya maupun pentahapan dalam hal periodisasinya.

2.1.3 Manfaat dan Tujuan kinerja Karyawan

Organisasi yang sehat hampir pasti memiliki manajemen yang baik, yang dapat diukur dari kinerja pegawai yang optimal. Ada berbagai keuntungan manfaat dan tujuan untuk kinerja staf yang baik sebagai berikut :

- a. Tujuan kinerja karyawan adalah agar perusahaan memperoleh pengertian tentang ruang lingkup pencapaian dan keberhasilannya selama periode waktu tertentu. Menurut (Kreitner et al., 2017) tujuan dari penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk:
 1. Administrasi penggajian /payroll, adalah pekerjaan rutin dan merupakan salah satu bagian terpenting dalam manajemen perusahaan.
 2. Umpan balik kinerja, pemberian informasi tentang tepat dan tidaknya atau baik dan tidaknya pekerjaan yang dilakukan karyawan pada periode tertentu.
 3. Mendokumentasi keputusan kepegawaian, adalah Surat Keputusan dibidang Kepegawaian yang dikeluarkan oleh Pejabat yang berwenang.
 4. Penghargaan terhadap kinerja individu, Dengan adanya penghargaan yang baik diharapkan pegawai mampu meningkatkan kinerja serta lebih memiliki keinginan yang tinggi untuk unggul dalam melakukan pekerjaan

5. Mengidentifikasi kinerja buruk, sebagai kegagalan untuk melakukan tugas-tugas yang diberikan dalam pekerjaan sebagaimana diminta oleh para pemimpin perusahaan/ organisasi.
 6. Membantu dalam mengidentifikasi tujuan, yaitu proses memutuskan apa yang ingin Anda capai.
 7. Menetapkan keputusan promosi, merupakan suatu proses kegiatan pembelian yang tampak hanyalah satu tahap dari keseluruhan proses pembelian konsumen.
 8. Pemberhentian pegawai, ialah pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena suatu sebab tertentu dan mendapatkan ganti rugi.
 9. Mengevaluasi pencapaian tujuan, supaya segala pekerjaan yang dilakukan tetap sesuai dengan rencana awal.
- b. Manfaatnya ialah metrik ini dapat dijadikan sebagai tolak ukur peningkatan kualitas kerja perusahaan, khususnya kerja para pekerjanya. Menurut (Wibowo & Andreani, 2012) Penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:
- 1) Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu 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.

2.1.4 Indikator – Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja merupakan sebuah ukuran kinerja karyawan di sebuah organisasi atau perusahaan tertentu dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan yaitu seperti berikut :

1. Kualitas

Kualitas yang dihasilkan dijelaskan tentang jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas.

2. Ketepatan Waktu

Waktu kerja dijelaskan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.

Selain itu indikator kinerja karyawan Menurut (Arif et al., 2019) yaitu :
Pekerjaan berkualitas, Ketepatan waktu, Kehadiran, Kerjasama

Kemampuan. Adapun pendapat lain mengenai Indikator kinerja yaitu seperti kuantitas kerja, kualitas kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kejujuran, dan inovasi.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sebuah perasaan yg mengacu pada karyawan tentang peran dan pekerjaannya di sebuah perusahaan. Perasaan Timbal balik yang diharapkan memiliki dampak yang signifikan terhadap Perusahaan karena adanya kepuasan kerja itu sendiri , bahkan Kepuasan karyawan dalam bekerja akan terdorong dengan adanya lingkungan kerja yang kolaboratif.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap yang baik , yg mengacu terhadap pekerjaan yang merupakan hasil dari penilaian menyeluruh dari setiap fitur pekerjaan. Menurut (Asbari et al., 2020) kepuasan kerja adalah perbedaan antara apa yang diperoleh dengan apa yang seharusnya diperoleh. Semakin sedikit perbedaan yang diperoleh, maka dapat dikatakan individu tersebut puas dengan pekerjaannya.

2.2.2 Dimensi Kepuasan Kerja

Banyak penulis dan penelitian mengeksplorasi berbagai aspek kepuasan kerja, dengan beberapa menekankan pentingnya dimensi kepuasan seperti kompensasi, promosi, pengawasan, dan pengembalian, serta kepuasan dengan prosedur kerja dan pekerjaan itu sendiri. Menurut (Hameed et al., 2022) Melalui pemaparan sebelumnya dari proposisi intelektual ini, kami menemukan bahwa

sebagian besar dari mereka sepakat bahwa dimensi kepuasan kerja adalah:

1. Upah: Upah tidak mewakili sumber pemenuhan kebutuhan minimum, dan ketersediaannya tidak menyebabkan kepuasan atau kebahagiaan, tetapi hanya mencegah perasaan dendam menguasai individu, dan isi dari pepatah ini adalah bahwa upah tidak mewakili elemen kepuasan yang penting dalam masyarakat di mana pekerja memiliki tingkat upah yang memberi mereka kebutuhan dasar untuk hidup.
2. Konten Pekerjaan: Dalam konteks ini, banyak peneliti akhirnya menyimpulkan bahwa konten pekerjaan dianggap sebagai faktor utama kebahagiaan di tempat kerja. Sebaliknya, mungkin penting sejauh melihatnya sebagai satu-satunya faktor bagi beberapa pekerja untuk memasukkan beberapa variabel yang terkait dengan isi pekerjaan, tingkat keragaman tugas pekerjaan, tingkat pengendalian diri yang tersedia untuk karyawan. individu, bersama dengan penggunaan akhir individu dari kemampuannya.
3. Peluang Promosi: Semakin karyawan merasa bahwa apa yang dia lakukan adalah pantas mendapatkan ucapan terima kasih dan penghargaan tertinggi serta bahwa dia harus, dan pada akhirnya akan mendapatkan, promosi yang benar-benar dan efektif memungkinkan dia untuk meningkatkan posisinya, semakin dia menjadi benar-benar puas dengan pekerjaannya dan dengan demikian efisiensinya dalam bekerja meningkat.
4. Gaya Pengawasan: Bahwa sejauh manajer peka terhadap kebutuhan dan perasaan bawahannya, ini membantunya dalam memperoleh loyalitas dan kepuasan mereka, sarana gratifikasi dan insentif di bawah kendalinya

meningkatkan efek perilaku manajer pada kepuasan kerja mereka. Dan mencapai kepuasan kerja, seperti bagi manajer yang mendelegasikan kebebasan luas ini kepada individu yang lebih menyukai tanggung jawab terbatas dengan kemampuan rendah, ia menciptakan kebingungan dan ketegangan di antara bawahannya dan dengan demikian meningkatkan kebencian mereka terhadap pekerjaan.

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu faktor intrinsik dan faktor eksternal.

1. Faktor intrinsik adalah unsur-unsur yang berasal dari dalam diri personel, seperti harapan dan keinginan pribadi.
2. Sedangkan faktor ekstrinsik, atau yang berasal dari luar individu, antara lain kebijakan perusahaan, kondisi kerja, interaksi dengan rekan kerja, sistem penggajian, dan sebagainya.

2.2.4 Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap individu, kenikmatan emosional, dan antusiasme untuk pekerjaannya. Semangat kerja, disiplin, dan kinerja mencerminkan mentalitas ini. Kepuasan kerja di tempat kerja, di luar pekerjaan, dan campuran keduanya. Dengan pernyataan tersebut, Menurut (Jufrizen, 2017) kepuasan kerja dapat diukur dengan beberapa Indikator kepuasan kerja sebagai berikut

- 1) GAJI

2) Gaji adalah balas jasa berupa uang yang diberikan perusahaan kepada pegawai atau karyawannya. Apabila jumlah bayaran atau gaji yang diterima seseorang adil sesuai dengan beban kerjanya, prestasinya, dan kinerjanya dalam perusahaan maka karyawan akan merasa puas, karena merasa dihargai dengan setimpal.

3) Pekerjaan

Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan juga dipengaruhi oleh pekerjaan yang dikerjakannya. Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

4) Rekan sekerja

Rekan kerja dalam suatu perusahaan juga memberikan pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Hubungan yang baik dengan sesama karyawan akan membuat suasana kerja yang nyaman, tidak tertekan dan dapat saling membantu.

5) Atasan

Atasan atau pimpinan merupakan orang yang mengatur jalannya operasi perusahaan. Pemimpin yang menentukan kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Cara atau gaya pemimpin dalam mengelola perusahaan akan mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

6) Promosi

Perusahaan perlu mengadakan program promosi bagi karyawan yang memiliki prestasi yang bagus dan kinerja yang baik. Karyawan akan termotivasi untuk berprestasi dan meningkatkan kinerjanya sehingga karyawan akan merasa diakui eksistensinya dalam perusahaan

2.3 Budaya Organisasi

2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut (Fitria, 2018) Budaya organisasi adalah ikatan sosial yang mengikat bersama dan menciptakan perasaan sebagai bagian dari pengalaman organisasi, Budaya organisasi juga memudahkan karyawan untuk memahami apa yang diharapkan dari mereka dan berinteraksi dengan karyawan lain yang mengenal dan mempercayai mereka selain itu Karyawan termotivasi untuk menginternalisasi budaya organisasi karena mereka dapat memenuhi kebutuhan mereka.

Selain itu budaya organisasi juga mampu mendukung rencana organisasi dan merespon atau mengatasi kesulitan lingkungan dengan cepat dan tepat dan bisa menjadi sumber utama keunggulan kompetitif bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, Bahkan budaya organisasi dapat berfungsi sebagai sistem perekat dan acuan perilaku. Sebaliknya, budaya organisasi yang buruk akan menghambat operasional organisasi.

Pengertiannya, bahwa budaya perusahaan adalah nilai yang menentukan arah perilaku dari anggota di dalam organisasi. Jika value tadi menjadi shared value, maka terbentuk sebuah kesamaan persepsi akan perilaku yang sesuai dengan karakter organisasi. Dengan demikian, budaya organisasi memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

2.3.2 Manfaat Budaya Organisasi

Menurut (Tulcanaza-Prieto et al., 2021) Budaya organisasi dipandang sebagai dasar dari manajemen pengetahuan, hal ini menganggap karyawan

sebagai aset paling vital dari perusahaan karena mereka secara langsung menghubungi pelanggan dan pesaing. Menurut (Neno, 2019) Manfaat budaya organisasi antara lain:

1. Memberikan identitas. Identitas timbul melalui ciri perilaku yang membedakan suatu perusahaan dengan perusahaan lainnya serta memberikan kebanggaan kepada seluruh karyawan.
2. Membentuk komitmen bersama. Budaya perusahaan menjadi perekat bagi karyawan untuk membentuk komitmen bersama di atas kepentingan individu.
3. Memperkuat standar perilaku untuk pelayanan pelanggan yang unggul. Nilai-nilai perusahaan sering secara langsung menjadi motto bagi pelayanan kepada masyarakat.
4. Membangun sistem kontrol dan stabilitas organisasi. Budaya perusahaan mengendalikan cara-cara berinteraksi antar karyawan, dan dengan pihak di luar perusahaan.

2.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

(Divya et al., 2022) mengungkapkan beberapa faktor untuk menumbuhkan budaya organisasi yaitu:

1. Innovation and risk-taking (inovasi dan pengambilan resiko), inovasi dan pengambilan risiko, Sejauh mana para karyawan didorong untuk inovatif dan mengambi risiko.
2. Openness (Keterbukaan), Transparansi atau keterbukaan merupakan hal positif

dalam budaya organisasi bisnis, karena dapat meningkatkan kepercayaan karyawan.

3. Identity (Identitas), Identitas yang terbentuk dalam kehidupan suatu karyawan yang terbentuk melalui beberapa tahap.
4. Result Orientation (Orientasi hasil), Sejauh mana manajemen memfokus pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
5. Management Support (Dukungan Manajemen), adalah kegiatan yang berdampak, mengarahkan dan menjaga perilaku manusia yang ditunjukkan oleh direktur, presiden, kepada divisi dan sebagainya dalam organisasi.

2.3.4 Indikator Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah seperangkat norma dan nilai yang diciptakan dan digunakan perusahaan untuk mempengaruhi sifat dan perilaku karyawannya, memungkinkan mereka untuk menyelesaikan tugas tepat waktu dan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur budaya organisasi. (Jufrizen, 2017) Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersiapkan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi menyatakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu.

Menurut (Menda et al., 2018) menunjukkan bahwa ada beberapa indikator budaya organisasi utama yang secara keseluruhan merupakan hakikat kultur sebuah organisasi, di antaranya:

- a) Inovasi dan keberanian mengambil resiko. Sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
- b) Perhatian pada hal-hal rinci. Sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal detail.
- c) Orientasi hasil. Sejauh mana karyawan manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- d) Orientasi orang. Sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada dalam organisasi.
- e) Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasi pada tim ketimbang pada individu-individu.
- f) Keagresifan. Sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai.
- g) Stabilitas. Sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan. Menurut (Sugiono et al., 2020) Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sebuah karakter yang sering dilakukan di dalam suatu perusahaan untuk memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal dan biasanya membentuk norma dan nilai yang baik.

Jadi budaya organisasi pada hakekatnya mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dengan organisasi-organisasi lain. Berdasarkan uraian di atas dapat digunakan

sebagai pedoman untuk melihat bagaimana budaya organisasi yang diterapkan perusahaan satu dengan perusahaan lain.

2.4 Kualitas Kehidupan Kerja

2.4.1 Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan Kerja atau yg lebih dikenal dengan sebutan *Quality of Work Life* (QWL) merupakan filosofi manajemen yang digunakan untuk mengelola organisasi pada umumnya dan sumber daya manusia pada khususnya. Kualitas Kehidupan Kerja adalah perspektif manajemen pada orang-orang dalam organisasi sebagai filosofi . Menurut (Pramudena, 2019) dapat disintesa bahwa kualitas kehidupan kerja adalah seperangkat persepsi karyawan atas keamanan dan kenyamanan dalam bekerja dan kondisi untuk tumbuh dan berkembang sebagai manusia yang bertujuan untuk dapat meningkatkan kesejahteraan, memenuhi harapan, dan kehidupan kerja yang lebih bermakna dan bermanfaat bagi dirinya.

2.4.2 Dimensi Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut (Stefana et al., 2021) Mengekukan bawasannya ada beberapa dimensi QWL yaitu :

1. Dimensi Kontrol, mengacu pada tingkat kebebasan atau keleluasaan yang dimiliki pekerja dalam pekerjaannya, misalnya dalam hal otonomi dalam mengatur ritme kerja, kemungkinan kesepakatan langsung dengan rekan kerja dan manajemen/pengusaha. Kami memasukkan dalam dimensi ini juga fitur pekerjaan yang memungkinkan pekerja untuk berbicara tentang masalah terkait

pekerjaan yang penting bagi mereka, dalam hal representasi dan suara.

2. Dalam dimensi ekonomi, kami mempertimbangkan remunerasi pekerjaan dan keamanannya, misalnya dalam hal pendapatan, senioritas, keamanan kerja, asuransi sosial, pembagian keuntungan, upah, perspektif karir, dan perlindungan.
3. Dimensi ergonomis, mengacu pada kondisi dan lingkungan kerja, misalnya dalam hal lingkungan kerja (misalnya ruang individu, asap dan debu), kecepatan dan intensitas, upaya kognitif, dan stress.
4. Dimensi kompleksitas, menilai kebutuhan pekerja untuk menggunakan atau mengembangkan keterampilan dalam pekerjaan mereka, misalnya dalam hal pengakuan kemampuan seseorang, keragaman dan kekayaan pekerjaan, upaya yang diperlukan, dan pelatihan.
5. Dimensi social, berkaitan dengan kualitas hubungan pekerja dengan rekan kerja, manajemen/ pengusaha, dan bawahan, dengan mempertimbangkan juga elemen-elemen yang terkait dengan penghargaan orang lain, pengakuan atas kemampuan profesional, berbagi keputusan, kepuasan kehidupan kerja, dan kepuasan kerja.
6. Dimensi *work life balance*, mempertimbangkan kemungkinan pekerja untuk menyeimbangkan komitmen pekerjaan dan kehidupan mereka, misalnya dalam hal perlindungan kehamilan, cuti orang tua, manajemen dan ketersediaan hari libur berbayar, partisipasi karyawan dalam pengelolaan distribusi jam kerja dan shift, dan ketersediaan kebijakan ramah keluarga.

2.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut (Ilamathian, 2021) Faktor-faktor yang mempengaruhi dan menentukan Kualitas kehidupan kerja adalah yaitu:

1. Sikap

Pengetahuan, keterampilan, pengalaman, kemauan untuk belajar hal baru, dinamisme, rasa memiliki, pekerjaan keterlibatan, hubungan antar personel, kemampuan beradaptasi, ide-ide inovatif, daya saing, bekerja di bawah tekanan, kualitas kepemimpinan, dan semangat tim

2. Lingkungan

Pelanggan dengan tingkat toleransi yang bervariasi, preferensi mereka, perilaku mereka, pemahaman mereka; berurusan dengan mesin berbahaya di mana tindakan pencegahan keamanan maksimum harus diperhatikan yang membutuhkan banyak konsentrasi, kehadiran pikiran, tindakan tidak disengaja, tingkat kesabaran, kebijaksanaan, dan kontrol yang tinggi atas emosi.

3. Peluang

Kesempatan untuk belajar, penelitian, penemuan baru, pengembangan diri, pengembangan keterampilan, inovasi, pengakuan masyarakat, eksplorasi.

4. Sifat Pekerjaan

Karyawan seperti Pengebor, penyelam, pemadam kebakaran, polisi, staf bangunan, tukang las dll.

5. Orang-Orang

Karyawan harus berinteraksi dengan orang yang berbeda di tempat kerja. Yaitu, rekan kerja manajer dan bawahan.

6. Level Stres

Stres memainkan peran utama dalam keseimbangan kehidupan kerja karyawan.

Stres mungkin stres mental/fisik.

7. Prospek Karir

Prospek karir merupakan salah satu faktor penting yang menentukan kualitas kehidupan kerja.

8. Tantangan

Tantangan dalam pekerjaan tentunya akan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik di perusahaan.

Berdasarkan beberapa sudut pandang di atas, dapat dinyatakan bahwa variabel yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja antara lain kebutuhan (rewards), keinginan (lingkungan kerja yang menyenangkan), dan kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan keahlian karyawan untuk digunakan dalam organisasi. Dimana mereka bekerja. Karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan efisien dalam pengaturan ini, mencapai tujuan yang diinginkan.

2.4.3 Indikator Kualitas Kehidupan Kerja

Indikator dalam pengukuran kualitas kehidupan kerja yang dikembangkan oleh (Pramudena, 2019) yaitu sebagai berikut :

1. Imbalan motivatif

Imbalan yang diberikan kepada pegawai diharapkan diperoleh dengan memuaskan berbagai kebutuhan sesuai dengan taraf hidup pegawai yang bersangkutan dengan standar pengupahan yang ada dan penggajian yang

berlaku sesuai. Sistem penghargaan ini mencakup gaji, tunjangan, bonus, dan berbagai fasilitas lainnya yang dianggap sebagai imbalan atas kerja karyawan di tempat kerja.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif sangat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Hal tersebut antara lain berkaitan dengan penentuan jam kerja, peraturan yang berlaku, sikap pimpinan, dan lingkungan fisik.

Lingkungan kerja ini penting, terutama untuk kesehatan, keselamatan dan keamanan karyawan dalam menjalankan tugasnya.

3. Restrukturisasi kerja

Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan pekerjaan yang menantang (job enrichment) dan kesempatan yang lebih luas untuk pengembangan diri karyawan.

Hal ini dapat mendorong karyawan untuk lebih mengembangkan diri.

2.5 Kerangka Konseptual

2.5.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Karakteristik budaya organisasi akan menentukan kuat atau lemahnya budaya tersebut, dan kekuatan budaya tersebut pada akhirnya akan berdampak pada kepuasan dan kinerja karyawan.

Dari pernyataan tersebut menyatakan bahwa budaya organisasi dirancang oleh perusahaan untuk memacu kinerja karyawan agar nantinya mencapai prestasi dan tujuan sehingga karyawan merasa puas dengan pekerjaannya dan perusahaan tempatnya bekerja. (Suci et al., 2021) Faktor yang mempengaruhi kepuasan

karyawan salah satunya adalah budaya organisasi, budaya organisasi adalah suatu kegiatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan pegawai dalam suatu organisasi untuk melakukan aktifitas kerja serta Kepuasan kerja dapat terbentuk melalui budaya organisasi yang pada akhirnya juga akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan (Bismala, 2020) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja.

2.5.1 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Kualitas hidup di tempat kerja (*workplace quality of life*) dapat mempengaruhi sikap karyawan dan kontribusi positif yang mereka berikan kepada perusahaan. Timbulnya motivasi dan semangat yang tinggi terhadap pekerjaannya, meningkatnya kesejahteraan karyawan, terciptanya suasana dan hubungan kerja yang baik antara manajemen dan karyawan, serta meningkatnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan merupakan contoh sikap positif yang muncul dari diri Anda sebagai karyawan sebagai hasil dari kualitas hidup yang baik kualitas kehidupan kerja yang baik. Karena pekerjaan orang merupakan sumber kebahagiaan yang esensial, kualitas kehidupan kerja dimaksudkan untuk meningkatkan kepercayaan karyawan, keterlibatan, dan penyelesaian masalah untuk meningkatkan kepuasan kerja dan efektivitas organisasi. Penelitian ini juga sejalan dengan (Sambul, 2022) yang menemukan bahwa adanya dampak yang signifikan antara (Kualitas Kehidupan Kerja) terhadap Kepuasan Kerja yang menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) memiliki

pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

2.5.2 Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

(Nurhasanah et al., 2022) Didalam suatu perusahaan atau organisasi kepuasan kerja karyawan tentunya dikaitkan dengan hasil dari pekerjaan atau kinerja karyawan. Ketika karyawan merasah sangat puas dengan pekerjaannya maka hal ini akan berdampak pada pencapaian dari hasil kinerja karyawan tersebut yaitu mengarah pada hal yang positif baik untuk diri karyawan tersebut maupun perusahaan ataupun organisasi. (Azhari et al., 2021) Sehingga sangat penting untuk mengetahui hal-hal yang mampu meningkatkan kepuasan kerja agar kinerja juga meningkat.

Hasil penelitian lain yang sejalan dikemukakan (Sabuhari et al, 2020) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.5.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi adalah kepribadian yang berkembang sebagai hasil dari sistem nilai yang menetapkan norma-norma di seluruh perusahaan dalam persepsi, sikap, dan perilaku orang, yang memengaruhi hampir setiap elemen kehidupan atau budaya organisasi. Menurut (Rosvita et al., 2017) Pengembangan budaya organisasi dapat berlangsung antara lain apabila dalam organisasi terdapat budaya yang bersifat mendorong kinerja. Hal ini juga sejalan dengan Menurut (Ainanur & Tirtayasa, 2018) Budaya organisasi sebagai nilai-nilai ataupun pedoman dalam

sebuah perusahaan memiliki banyak pengertian secara luas, meskipun demikian budaya organisasi yang diterapkan oleh semua perusahaan hanya memiliki satu tujuan yaitu pencapaian terhadap target perusahaan. Menurut (Hendra, 2020) Budaya organisasi yang baik dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama jika budaya organisasi mampu mendukung strategi organisasi dan mampu menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Selain itu juga Menurut (Gultom & Arif, 2017) Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Maka dari itu Budaya organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja untuk menciptakan daya saing yang diperlukan. Hasil Penelitian (Rosvita et al., 2017) menunjukkan secara parsial variabel budaya organisasi, berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

2.5.4 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Sambul, 2022) Menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik memiliki tujuan untuk mewujudkan iklim kerja yang dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja agar mencapai kinerja yang optimal serta memiliki sasaran-sasaran untuk memenuhi kebutuhan karyawan. (Gopinath, 2019) Dalam banyak hal, kualitas kehidupan kerja adalah campuran dari minat nyata dalam nilai-nilai kemanusiaan di masa kini masyarakat, dengan kesadaran bahwa setiap orang mengabdikan hidup yang lebih dewasa untuk bekerja,

sehingga berkembang waktu, tenaga, dan materi serta sumber daya yang tidak memihak dari usaha ini.

2.5.5 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Budaya yang tertanam kuat mungkin sangat penting bagi kesuksesan perusahaan. Oleh karena itu, organisasi harus menyesuaikan diri dengan perubahan bisnis yang dimediasi Kepuasan kerja yang berdampak pada interaksi antara budaya organisasi dan kinerja karyawan, serta hubungan lingkungan, harus memiliki orang-orang yang kompeten dengan kemampuan tinggi untuk memenuhi tujuan organisasi. Selain itu Kinerja karyawan berpengaruh positif dan cukup besar terhadap kepuasan kerja dan budaya organisasi, sehingga suatu organisasi dapat disebut efisien.

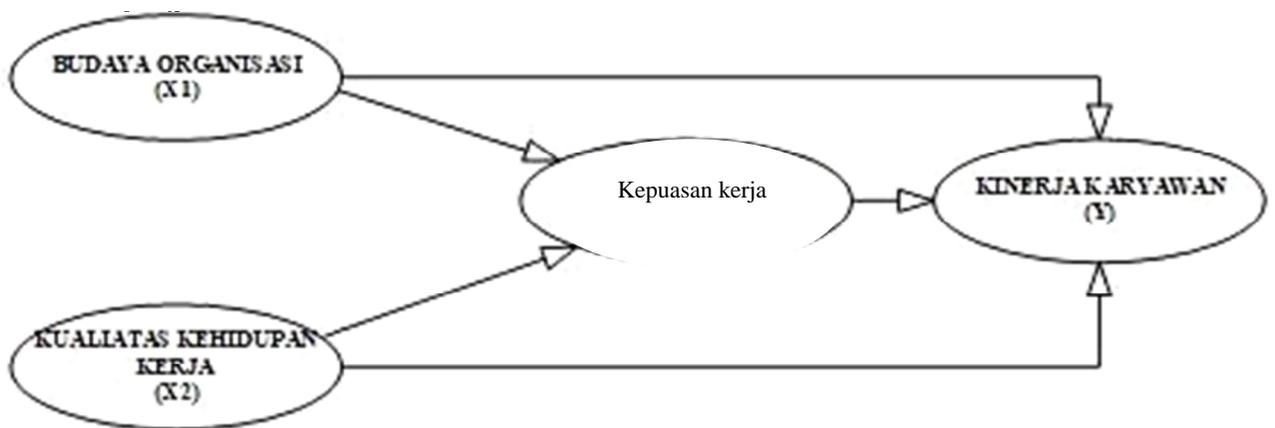
Jika perusahaan memiliki budaya organisasi yang baik maka kepuasan kerja akan menjadi tinggi dan berdampak pada peningkatan kinerja. Sebaliknya, jika budaya organisasi tidak sehat maka hal itu akan memicu penurunan kinerja individu anggota organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Selanjutnya, kepuasan kerja berfungsi sebagai penghubung antara budaya organisasi dan kinerja karyawan.

Menurut (Fidyah & Setiawati, 2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan melalui kepuasan kerja.

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

Kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Karena peningkatan kualitas sumber daya manusia perusahaan merupakan salah satu faktor yang paling signifikan untuk mendapatkan keunggulan kompetitif. Pendapat (Shepti & Awaluddin, 2021) kualitas kehidupan kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterlibatan karyawan. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbedabeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

Berdasarkan uraian diatas dapat digambarkan kerangka beripikir sebagai



Gambar 2.5 Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Berikut konsep hipotesis tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan karyawan pada PT.

Telkom witel Medan.

2. Ada Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Telkom Witel Medan
3. Ada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Witel Medan.
4. Ada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan pada PT. Telkom Witel Medan
5. Ada Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada PT. Telkom Witel Medan

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penulis menggunakan metodologi kuantitatif dan metode pendekatan didalam penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif untuk menggambarkan hasil penelitian yang dilakukan, berdasarkan jenis data yang dikumpulkan oleh penulis dalam penelitian ini.

3.2 Definisi Operasional

Berdasarkan Operationalisasi penelitian ini terdiri dari variabel independen, variabel interpening serta variabel dependen yang dijelaskan ke Tabel 3.2 sebagai berikut

Tabel 3.2 Definisi Operasional

Variabel	Difinisi	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan atau atasannya berdasarkan di dalam perusahaan.	<ol style="list-style-type: none">1. Ketepatan waktu2. Pekerjaan berkualitas3. Kehadiran4. disiplin kerja5. inisiatf6. ketelitian7. kerja sama kemampuan <p>(Arif et al., 2019)</p>	Likert

Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan kerja adalah perbedaan antara apa yang diperoleh dengan apa yang seharusnya diperoleh. Semakin sedikit perbedaan yang diperoleh, maka dapat dikatakan individu tersebut puas dengan pekerjaannya.	<ul style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Perkerjaan 3. Rekan kerja 4. Atasan 5. Promosi <p>(Jufrizen, 2017)</p>	Likert
Budaya Organisasi (X1)	Budaya organisasi merupakan tata nilai yang disepakati dan dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi yang sifatnya dinamis dan mampu untuk meningkatkan produktivitas organisasi	<ul style="list-style-type: none"> 1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko 2. Perhatian pada hal-hal rinci. 3. Orientasi hasil. 4. Orientasi orang. 5. Orientasi tim. 6. Keagresifan. 7. Stabilitas. <p>(Menda et al., 2018)</p>	
Kualitas Kehidupan Kerja (X2)	Kualitas Kehidupan kerja merupakan persepsi yang dimiliki oleh karyawan mengenai keinginan untuk memperoleh rasa aman, kepuasan terhadap pekerjaan, serta mampu tumbuh dan berkembang	<ul style="list-style-type: none"> 1. Imbalan motivatif 2. Lingkungan Kerja 3. Restrukturisasi kerja <p>(Pramudena, 2019)</p>	Likert

Sumber : (Sudaryono:2017, Rinanti: 2018, Ardi:2020, jufrizen:2018)

3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat yg ditujui peneliti mengenai Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja dilaksanakan di PT. Telekom Witel Medan.

3.4 Populasi Dan Sempel

3.4.1 Populasi

Populasi yang diperlukan dalam sebuah penelitian untuk mengumpulkan data dari variabel yang diteliti yaitu berjumlah 69 Karyawan yg bekerja di PT.Telkom Witel Medan .

3.4.2 Sempel

Di dalam penelitian ini , peneliti menggunakan strategi sampling jenuh untuk mengumpulkan data. Sampling jenuh adalah metode pengambilan sampel yang memasukkan semua anggota termasuk 69 karyawan yg akan dimasukkan kedalam populasi dalam sampel.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data sangat penting untuk keberhasilan penelitian. Ini berkaitan dengan bagaimana data dikumpulkan, siapa sumbernya, dan alat apa yang digunakan. Teknik pengumpulan data adalah strategi atau pendekatan untuk mengumpulkan informasi. Kuesioner, wawancara, observasi, pengujian, dokumentasi, dan sebagainya adalah contoh teknik yang dapat digunakan untuk menunjukkan keefektifannya. Instrumen pengumpul data, di sisi lain, adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data.

Instrumen tersebut dapat berbentuk lembar check list, kuesioner (kuesioner terbuka/tertutup), pedoman wawancara, dan bentuk lainnya karena merupakan alat. Sumber data yang digunakan penulis adalah sumber data primer, Data Primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari hasil wawancara, observasi

dan kuesioner yang disebarakan kepada sejumlah sampel responden yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi yang dalam penelitian ini yaitu Karyawan PT. Telekom witel medan .

Data yg diberikan untuk penelitian ini berasal dari angket (kuesioner) yang dibagikan oleh penulis kepada PT.Telkom Witel Medan . Kuesioner adalah serangkaian pertanyaan atau pernyataan tentang topik tertentu yang diberikan kepada subjek sebagai kelompok atau individu untuk memperoleh informasi tertentu menggunakan skala Likert dalam bentuk daftar periksa, dengan setiap pertanyaan memiliki alternatif. Dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) pilihan seperti yang terlihat pada table berikut ini :

Tabel 3.5 Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang setuju (KS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik analisis SEM dengan PLS yang merupakan suatu teknik alternatif pada analisis SEM dimana data yang dipergunakan tidak harus berdistribusi normal multivariate . Tujuan menggunakan Smart PLS diantara lain adalah untuk memprediksi

hubungan antar konstruk, mengkonfirmasi teori serta dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antara variabel laten . selain itu , SEM dengan PLS memiliki 3 tiga komponen, yaitu untuk menguji keempat hipotesis yang diberikan dalam penelitian ini, digunakan analisis regresi parsial (Partial Least Square/PLS).

Dengan menggunakan Software SmartPLS 3.0 untuk menguji setiap hipotesis. Untuk melihat apakah ada hubungan antara dua variable. Menurut (Purwohandoko, 2018) (Purwanto, 2019) ada beberapa langkah yang akan dicapai dalam analisis PLS yaitu: (1) Merancang model struktural(model dalam); (2) Pengukuran model merancang (model luar); (3) Mengkonstruksi Diagram jalur; (4) Konversi diagram jalur ke sistem persamaan; (5) Estimasi koefisien jalur dan bobot; (5) Evaluasi kesesuaian;(6) Pengujian hipotesis (Resampling bootstrap).

3.6.2.1 Analisis Model Pengukuran (Outer Models)

Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model) menggunakan 2 pengujian, antara lain :

1. Validitas dan reliabilitas konstruk (construct reliability and validity)

Menurut (Sugiono et al., 2020) Hubungan antara validitas dengan reliabilitas dapat digambarkan sebagaimana tembakan yang selalu tepat mengenai sasaran yang diinginkan, bahkan proses pengujian validitas konstruk adalah menghubungkan alat ukur itu dengan alat ukur lain yang memiliki kesamaan konsep atau dengan alat -alat ukur lain yang secara teoritis.

2. Validitas diskriminan (discriminant validity).

Menurut (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) Discriminant validity (validitas diskriminan) adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).

3.6.2.2 Analisis Model Pengukuran (InnerModels)

Analisis model struktural menggunakan 3 pengujian, antara lain:

1. R-square : merupakan angka yang berkisar antara 0 sampai 1 yang mengindikasikan besarnya kombinasi variabel independen secara bersama – sama mempengaruhi nilai variabel dependen. Semakin mendekati angka satu, model yang dikeluarkan oleh regresi tersebut akan semakin baik.
2. f-square : Nilai f-square digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel prediktor terhadap variabel dependen.
3. *Mediation effects* : Mediasi adalah nama yang diberikan untuk model di mana efek dari anteseden atau variabel independen (X) pada variabel dependen (Y) ditransmisikan melalui intervensi ketiga atau variabel mediasi (M). Dengan kata lain, X mempengaruhi M, yang pada gilirannya mempengaruhi Y.
4. *Direct effects* : efek langsung, seperti namanya, menangani dampak langsung dari satu individu pada orang lain ketika tidak dimediasi atau ditularkan melalui individu ketiga. Efek tidak langsung dapat didefinisikan sebagai dampak dari satu organisme atau spesies yang lain, dimediasi atau ditularkan oleh ketiga.
5. Indirect : Speech (disebut juga Reported Speech) adalah kalimat yang dikatakan untuk menyampaikan perkataan orang lain
6. Effects : merupakan noun atau kata benda yang berarti “efek” atau “pengaruh”

atau “akibat”.

7. *Total effects.*

3.6.3 Analisis Efek Mediasi (*Mediation effects*)

Dengan menggunakan Analisis efek mediasi ini untuk menganalisis pengaruh langsung Budaya organisasi terhadap kepuasan karyawan , Kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan karyawan , tujuan kerja terhadap kinerja karyawan , serta pengaruh tidak langsung budaya organisasi , kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja.

Analisis efek mediasi ini menggunakan tahap analisis sebagai berikut:

1. Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model)
2. Analisis model struktural/structural model analysis (inner model). Berikut ini hasil analisis efek mediasi yang telah penulis lakukan.

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi data

Dalam penelitian ini yang dilakukan riset pada PT.Telkom Witel Medan, Serta penulis akan membuat pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 6 pernyataan pada variabel X1, kemudian 6 pernyataan pada variabel X2, 6 pertanyaan pada variabel Z, Serta 6 pernyataan pada variabel Y . yang di mana menjadi variabel X1 yaitu Budaya Organisasi, Variabel X2 Kualitas Kehidupan Kerja, Dan variabel Z yaitu Kepuasan Kerja , Serta Variabel Y yaitu Kinerja Karyawan. Kemudian bebrapa angket ini akan diberikan kepada 69 responden yang ada di PT. Telkom Witel Medan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala Likert .

4.1.2 Identitas Responden

Berikut identitas responden yang dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini: Ada beberapa data-data yang telah diterima dan diperoleh dari angket yang akan diolah berupa bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 69 orang. Dan dari 69 responden tersebut identifikasi datanya akan disajikan penulis sebagai berikut.

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	28	40,6%
2	Perempuan	41	59,4%
	Jumlah	69	100,00%

Dari tabel di atas menyebutkan bahwa dari 69 responden yang diteliti, yaitu responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 40,6%, selain itu responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 59,4%. Selanjutnya responden penelitian ini dapat dikelompokkan sebagai responden yang berusia 21-30 tahun, 31-40 tahun, 41-50 tahun dan usia 50-60 tahun, untuk hasil selengkapnya dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	21-30 tahun	46	66,7%
2	31-40 tahun	14	20,3%
3	41-50 tahun	9	13%
4	50-60 tahun	0	0%
	Jumlah	69	100,00%

Dari tabel di atas menjelaskan bahwa 69 responden yang diteliti, responden yang berusia 20-30 tahun adalah sebanyak 46 orang (66,7%) , Lalu responden yang berusia 31-40 tahun adalah sebanyak 14 orang (20,3%). Selain itu responden yang berusia 41-50 tahun adalah sebanyak 9 orang (13%) dan responden yang berusia 50-60 tahun sebanyak 0 orang (0%).

Kemudian dari 69 orang responden dan jenis pendidikan terakhir yang dimiliki karyawan dapat dikelompokkan dalam 4 kelompok yakni : SMA, D-3, dan S-1 serta S-2. Selain itu adapun deskripsi responden menurut jenis pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.3
Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	SMA	21	30,4%
2	D-3	6	8,7%
3	S-1	37	53,6%
4	S-2	5	7,2%
	Total	69	100

Dari tabel diatas, diketahui bahwa tingkat pendidikan responden pada PT. Telkom Witel Medan tercatat bahwa yang paling sedikit adalah responden dengan tingkat pendidikan S-2 yaitu sebanyak 5 orang (7,2%). Dan responden yang paling banyak mayoritasnya dengan tingkat pendidikan S-1 sebanyak 37 orang (53,6%). Selanjutnya yang responden dengan tingkat pendidikan D-3 sebanyak 6 orang (8,7%), Serta responden dengan tingkat pendidikan SMA yaitu sebanyak 21 orang (30,4%) . Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa responden yang menjadi sampel penelitian adalah karyawan pada PT.Telkom Witel Medan yaitu yang berpendidikan S-1.

4.1.3 Analisis Variabel Penelitian

1) Variabel Kinerja karyawan (Y)

Berikut adapun hasil dari tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel kinerja karyawan diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel 4.4
Skor Angket Variabel Kinerja karyawan (Y)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	38	55,1%	24	34,8%	6	8,7%	0	0,0%	1	1,4%	69	100%
2	27	39,1%	26	37,7%	14	20,3%	1	1,4%	1	1,4%	69	100%

3	32	46,4%	32	46,4%	4	5,8%	0	0,0%	1	1,4%	69	100%
4	28	40,6%	36	52,2%	4	5,8%	0	0,0%	1	1,4%	69	100%
5	30	43,5%	31	44,9%	7	10,1%	0	0,0%	1	1,4%	69	100%
6	27	39,1%	34	49,3%	6	8,7%	1	1,4%	1	1,4%	69	100%

Penjelasan dari tabel diatas adalah

1. Pada pernyataan “Saya dapat bekerja sesuai dengan SOP” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab sangat setuju yakni 38 (55,1%).
2. Pada pernyataan “Saya dapat bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab sangat setuju yakni 27 (39,1%).
3. Pada pernyataan “Saya bisa kolaborasi dengan orang lain dan berjalan dengan baik” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab sangat setuju yakni 32 (46,4%).
4. Pada pernyataan “Saya memiliki ide kreatif terhadap pengembangan dan masalah di perusahaan” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni 36 (52,2%).
5. Pada pernyataan “Saya mampu mengatasi masalah dengan baik pada berbagai situasi yang sulit” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab sangat setuju yakni 31 (44,9%).
6. Pada pernyataan “Kesalahan yang saya buat pada tempat bekerja, saya mampu mengidentifikasi untuk diperbaiki” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab sangat setuju yakni 34 (49,3%).

Tabel jawaban diatas dapat dilihat responden variabel kinerja karyawan sudah sangat baik dan hal ini terlihat dari mayoritas responden yang menjawab

sangat setuju dan setuju lebih dari 50%. Maka dari itu hal ini dapat dikatakan bahwa karyawan memiliki kinerja yang tinggi. Selain itu dapat dilihat dari kualitas kerja dan kuantitas kerja karyawan yang dapat diandalkan dan sikap karyawan dalam bekerja dip perusahaan .

2) Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Adapun hasil dari tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel kepuasan kerja diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel 4.5
Skor Angket Variabel Kepuasan Kerja (Z)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	37,7%	33	47,8%	8	11,6%	1	1,4%	1	1,4%	69	100%
2	32	46,4%	29	42,3%	5	7,2%	2	2,9%	1	1,4%	69	100%
3	33	47,8%	26	37,7%	7	10,1%	2	2,9%	1	1,4%	69	100%
4	29	42,3%	31	44,9%	6	8,7%	2	2,9%	1	1,4%	69	100%
5	25	36,2%	31	44,9%	10	14,5%	2	2,9%	1	1,4%	69	100%
6	27	39,1%	28	40,6%	8	11,6%	5	7,2%	1	1,4%	69	100%

Penjelasan dari tabel diatas adalah

1. Pada pernyataan “Saya percaya bekerja baik untuk kesehatan fisik saya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju yakni 33 (48.7%).
2. Pada pernyataan “Saya suka bekerja di perusahaan ini” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab sangat setuju yakni 32 (46.4%).
3. Pada pernyataan “Saya merasa dekat dengan rekan kerja saya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab sangat setuju yakni 33 (48.7%).

4. Saya merasa puas dengan pekerjaan dan tempat bekerja saya sekarang” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab sangat setuju yakni 31 (44.9%).
5. Pada pernyataan “Semua bakat dan kemampuan saya dimanfaatkan dengan baik di tempat kerja saya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab sangat setuju yakni 31 (44.9%).
6. Pada pernyataan “Saya rukun dengan supervisor/rantai komando saya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab sangat setuju yakni 28 (40.6%).

Dari tabel jawaban diatas dapat dilihat responden variabel kepuasan kerja sudah sangat baik dan hal ini terlihat dari mayoritas responden yang menjawab sangat setuju dan setuju lebih dari 50%. Maka dari itu hal ini dapat dikatakan bahwa karyawan memiliki kinerja yang tinggi. Selain itu dapat dilihat dari kualitas kerja dan kuantitas kerja karyawan yang dapat diandalkan dan sikap karyawan dalam bekerja diperusahaan .

3) Variabel Budaya Organisasi (X₁)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel Budaya Organisasi dapat diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel 4.6
Skor Angket untuk Variabel Budaya Organisasi (X₁)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	34	49,3%	25	36,2%	8	11,6%	1	1,4%	1	1,4%	69	100%
2	39	56,5%	21	30,4%	8	11,6%	0	0,0%	1	1,4%	69	100%
3	36	52,2%	24	34,8%	8	11,6%	0	0,0%	1	1,4%	69	100%

4	30	43,5%	27	39,1%	9	13,1%	3	4,3%	0	0,0%	69	100%
5	35	50,7%	19	27,5%	6	8,7%	3	4,3%	0	1,4%	69	100%
6	35	50,7%	21	30,4%	6	8,7%	4	5,8%	3	4,3%	69	100%

Penjelasan dari tabel diatas adalah

1. Pada pernyataan “Saya menjalin hubungan dengan baik dengan rekan kerja saya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab sangat setuju yakni 34 (49.3%).
2. Pada pernyataan “Saya selalu menjalin komunikasi yang harmonis antar pegawai maupun pimpinan” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab sangat setuju yakni 39 (56.5%).
3. Pada pernyataan “Saya selalu bekerja sama dengan rekan kerja saya pada saat bekerja” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab sangat setuju yakni 36 (52.2%).
4. Pada pernyataan “Saya suka membantu rekan kerja saya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab sangat setuju yakni 30 (43.5%).
5. Pada pernyataan “Saya selalu memakai seragam kerja saya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab sangat setuju yakni 35 (50.7%).
6. Pada pernyataan “Dalam melakukan pekerjaan saya selalu menggunakan perlindungan kerja” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab sangat setuju yakni 35 (50.7%)

Melihat jawaban responden diatas untuk variabel Budaya Organisasi sudah sangat baik , hal ini terlihat dari mayoritas responden yang menjawab sangat setuju dan setuju lebih dari 50%. Dengan demikian dapat dikatakan bawasannya

karyawan memiliki Budaya organisasi yang tinggi. Selain itu dapat dilihat dari kualitas kerja dan kuantitas kerja karyawan yang dapat diandalkan dan sikap karyawan dalam bekerja diperusahaan.

4) Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X_2)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel Kualitas Kehidupan Kerja karyawan yang diperoleh hasil data sebagai berikut ini:

Tabel 4.7
Skor Angket Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X_2)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	37	53,6%	25	36,2%	5	7,2%	1	1,4%	1	1,4%	69	100%
2	32	46,4%	29	42,3%	5	7,2%	2	2,9%	1	1,4%	69	100%
3	33	47,8%	26	37,7%	6	8,7%	2	2,9%	2	2,9%	69	100%
4	26	37,7%	31	44,9%	11	15,9%	1	1,4%	0	0,0%	69	100%
5	28	40,6%	31	44,9%	8	11,6%	0	0,0%	2	2,9%	69	100%
6	31	44,9%	26	37,7%	10	14,5%	1	1,4%	1	1,4%	69	100%

Penjelasan dari tabel diatas adalah

1. Pada pernyataan “Saya dapat berkomunikasi dengan baik terhadap sesama karyawan” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab sangat setuju yakni 37 (53.6%)
2. Pada pernyataan “Saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan teamwork” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab sangat setuju yakni 32 (46.4%)
3. Pada pernyataan “Saya merasa dihargai oleh rekan kerja dan atasan saya, atas kelebihan dan halhal positif yang saya lakukan di lingkungan kerja” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab sangat setuju yakni 33

(47.8%)

4. Pada pernyataan “Selama ini perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab sangat setuju yakni 31 (44.9%)
5. Pada pernyataan “Saya aktif menyampaikan pendapat serta saran selama mendiskusikan masalah pekerjaan dengan rekan kerja saya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab sangat setuju yakni 31 (44.9%)
6. Pada pernyataan “Jika saya mempelajari keahlian atau pengetahuan baru maka saya akan mencatatnya agar pengetahuan tersebut dapat digunakan oleh rekan kerja lainnya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab sangat setuju yakni 31 (44.9%).

Melihat dari jawaban responden tabel diatas yaitu variabel Budaya Organisasi sudah sangat baik , hal ini dapat dilihat dari mayoritas responden yang menjawab sangat setuju dan setuju lebih dari 50%. Dengan demikian dikatakan bahwa karyawan memiliki Kualitas Kehidupan kerja yang tinggi. Serta dapat dilihat dari kualitas kerja dan kuantitas kerja karyawan yang dapat diandalkan dan sikap karyawan dalam bekerja diperusahaan .

4.1.4 Analisis Data

1) Analisis Model Pengukuran/Masurement Model Analysis (Outer Model)

Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model) menggunakan 2 pengujian, antara lain; (1) Validitas dan reliabilitas konstruk

(construct reliability and validity) dan (2) Validitas Diskriminan (discriminant validity).

1) . ***Construct reliability and validity***

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria composite reliability adalah > 0.6 (Juliandi, 2018)

Tabel 4.8 Composite Reliability

	<i>Composite Reliability</i>
X1	0,913
X2	0,914
Y	0,921
Z	0,920

Sumber : Data SEM-PLS 2022

Kesimpulan pengujian composite reliability sebagai berikut:

- a) Variabel Budaya Organisasi (X1) adalah reliable, karena nilai composite reliability $0.913 > 0.6$
- b) Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X2) adalah reliable, karena nilai composite reliability $0.914 > 0.6$
- c) Variabel kinerja karyawan (Y) adalah reliable, karena nilai composite reliability $0.921 > 0.6$.
- d) Variabel Kepuasan Kerja (Z) adalah reliable, karena nilai composite reliability $0.920 > 0.6$.

2) ***Discriminant Validity***

Discriminant validity dari model pengukuran dengan refleksi indikator bisa dilihat dari nilai *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Jikalau korelasi konstruk pengukuran nilainya lebih besar dari konstruk lainnya, maka

menunjukkan bahwa konstruk laten memiliki ukuran pada blok mereka lebih baik dari ukuran pada blok lainnya (Ghozali, 2014). Berikut ini merupakan hasil output dari uji *discriminant validity* menggunakan SmartPLS 3.0 :

Gambar 4.9 *Discriminant validity (Cross Loadings)*

Variabel	X1	X12	Y	Z
X11	0.684	0.482	0.451	0.328
X12	0.822	0.663	0.671	0.646
X13	0.810	0.703	0.624	0.605
X14	0.832	0.750	0.573	0.668
X15	0.850	0.763	0.491	0.691
X16	0.776	0.673	0.640	0.432
X21	0.702	0.753	0.663	0.537
X22	0.744	0.809	0.558	0.717
X23	0.703	0.791	0.485	0.723
X24	0.662	0.831	0.675	0.670
X25	0.643	0.781	0.646	0.550
X26	0.638	0.833	0.631	0.620
Y1	0.548	0.622	0.795	0.492
Y2	0.620	0.605	0.817	0.523
Y3	0.597	0.611	0.819	0.541
Y4	0.584	0.655	0.798	0.528
Y5	0.643	0.622	0.863	0.607
Y6	0.543	0.554	0.783	0.488
Z1	0.590	0.752	0.649	0.764
Z2	0.526	0.588	0.418	0.806
Z3	0.646	0.724	0.502	0.874
Z4	0.520	0.556	0.496	0.799
Z5	0.562	0.604	0.497	0.823
Z6	0.644	0.603	0.571	0.796

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *loading factor* untuk setiap indikator dari masing masing variabel laten memiliki nilai yang lebih besar jika dibandingkan dengan nilai indikator variabel laten lainnya. Sebagai contoh perbandingan nilai *loading factor* pada kinerja karyawan yang lebih besar dari nilai *loading factor* konstruk lainnya,). Menurut hasil di atas dapat dilihat bahwa semua variabel laten sudah memiliki *discriminant validity* yang

baik. Maka dapat disimpulkan bahwa uji validitas *discriminant validity* sudah terpenuhi, dan dapat dinyatakan valid.

Selain menggunakan nilai loading factor, metode yang dapat digunakan untuk melakukan penilaian terhadap *discriminant validity* adalah dengan membandingkan nilai akar kuadrat dari average variance extracted untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk satu dengan konstruk lainnya dalam model. Apabila pada suatu model memiliki akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dan konstruk lainnya, maka dikatakan bahwa model tersebut memiliki *discriminant validity* yang baik. Untuk melihat nilai akar kuadrat dari AVE dapat dilihat pada tabel Fornell Lacker Criterium, sebagai berikut.

Gambar 4.10 Discriminant Validity (Fornell Lacker Criterium)

Variabel	X1	X12	Y	Z
X1	0.798			
X2	0.852	0.800		
Y	0.726	0.762	0.813	
Z	0.722	0.796	0.654	0.811

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dilihat bahwa nilai akar kuadrat AVE pada variabel X1 (0,798) X2 (0,800) Y (0,813) dan Z(0,811) Nilai tersebut lebih besar daripada variabel lain , Maka, berdasarkan pembahasan tersebut dapat disimpulkan bahwa semua konstruk dalam model yang sudah diestimasi memiliki nilai *discriminant validity* yang cukup baik.

3) Menilai *Outer Model* (Model Pengukuran)

Guna melakukan evaluasi terhadap *outer model* atau model pengukuran perlu dilakukan penilaian terhadap uji validitas konstruk dan uji reliabilitas konstruk. Pada uji

validitas konstruk diukur menggunakan *convergent validity* dan *discriminant validity*.

Tabel 4.11 Outer Loading (Measurement Model)

Variabel	X1	X12	Y	Z
X11	0.684			
X12	0.822			
X13	0.810			
X14	0.832			
X15	0.850			
X16	0.776			
X21		0.753		
X22		0.809		
X23		0.791		
X24		0.831		
X25		0.781		
X26		0.833		
Y1			0.795	
Y2			0.817	
Y3			0.819	
Y4			0.798	
Y5			0.863	
Y6			0.783	
Z1				0.764
Z2				0.806
Z3				0.874
Z4				0.799
Z5				0.823
Z6				0.796

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat disimpulkan bahwa nilai *outerloading* sudah memenuhi kriteria dari *convergent validity* dan dapat dinyatakan valid.

a. Analisis Model Struktural/Structural Model Analysis (Inner Model)

Analisis model struktural menggunakan 3 pengujian, antara lain: (1) *Rsquare*; (2) *f-square*; (3) *Mediation effects*: (a) *Direct effects*; (b) *Indirect effects*; dan (c) *Total effects*.

1) R-Square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (*endogen*) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk (Juliandi, 2018). Kriteria dari R-Square adalah: (1) jika nilai (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai (adjusted) = 0.25 → model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

Gambar 4.12 R-Square

	R-Square	R-Square Adjusted
Y	0,606	0,587
Z	0,641	0,631

(1) R-Square Adjusted Model = 0,587. Artinya kemampuan variabel X1 (Budaya Organisasi) dan X2 (Kualitas Kehidupan Kerja) dalam menjelaskan Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 58,7% dengan demikian model tergolong sedang (baik). Sedangkan R-Square Adjusted Model = 0,631 Artinya kemampuan variabel X1 (Budaya Organisasi) dan X2 (Kualitas Kehidupan Kerja) dalam menjelaskan Z (Kepuasan Kerja) adalah sebesar 63,1% dengan demikian model tergolong kuat (baik).

2) F-Square

Pengukuran F-Square atau effect size adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (*endogen*). Pengukuran (f-

square) 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 substansif pada konstruk *endogen* (Juliandi, 2018).

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

Tabel 4.13 F-Square

	X1	X2	Y	Z
X1	-	-	0.048	0.020
X2	-	-	0.110	0.344
Y	-	-	-	-
Z	-	-	0.008	-

Kesimpulan nilai F-Square dapat dilihat pada tabel 4.8 adalah sebagai berikut: Variabel 1X (Budaya Organisasi) dan X2 (Kualitas Kehidupan Kerja) terhadap Y (kinerja) memiliki nilai $F = 0,344$, maka efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap *endogen*, kemudian untuk Variabel X1 (Budaya Organisasi) dan X2 (Kualitas Kehidupan Kerja) terhadap Z (kepuasan) memiliki nilai $F = 0,008$, maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap *endogen*.

3) Efek Mediasi

Analisis model struktural menggunakan 3 pengujian, antara lain: (1) R-square; (2) f-square; (3) *Mediation effects*: (a) *Direct effects*; (b) *Indirect effects*;

dan (c) *Total effects*.

a) *Direct effect*

Tujuan analisis *direct effect* (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (*endogen*) (Juliandi, 2018). Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung (*direct effect*) adalah seperti terlihat di dalam bagian di bawah ini.

Pertama, koefisien jalur (*path coefficient*): (a) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik; dan (b) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah. Kedua, nilai probabilitas/signifikansi (*P-Values*):

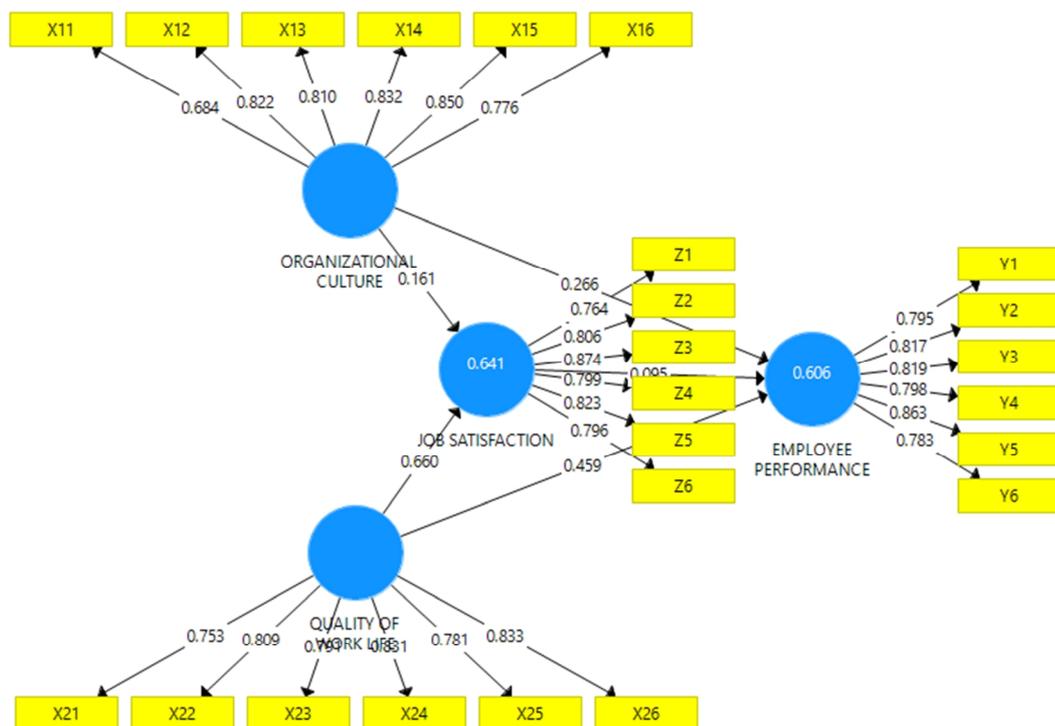
- 1) Jika nilai *P-Values*<0.05, maka signifikan; dan
- 2) Jika nilai *P-Values*>0.05, maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

Tabel 4.14 *Direct effect*

	<i>Original sample</i>	<i>P-Values</i>
X1→Y	0,281	0,044
X1→Z	0,161	0,185
X2→Y	0,552	0,000
X2→Z	0,660	0,000
Z→Y	0,095	0,734

Sumber: Data SEM-PLS 2022

Koefisien jalur (*path coefficient*) dalam Tabel 4.14 memperlihatkan bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada *original sample*), antara lain: pengaruh antara Budaya Organisasi dengan kinerja adalah 0,281 dan p values sebesar 0,044 menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan, lalu pengaruh antara Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja adalah 0,161 dan p values sebesar 0,185 menunjukkan hubungan yang tidak positif dan tidak signifikan, pengaruh antara Kepuasan Kerja dengan kinerja adalah 0,095 dan p values sebesar 0,734 menunjukkan hubungan yang positif tapi tidak signifikan, pengaruh antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan kinerja adalah 0,552 dan p values 0,000 menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan kemudian hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kepuasan Kerja adalah 0,660 dan p values 0,000 menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan



Gambar 4.1 Inner Model Penelitian

Secara grafis ringkasan dari hasil pengaruh langsung (*direct effect*) di atas dapat dilihat di dalam gambar 4.1

b) *Indirect effect*

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (*endogen*) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) (Juliandi, 2018) adalah : (1) jika nilai *P-Values* <0.05 , maka signifikan, artinya variabel memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung dan (2) jika nilai *P-Values* >0.05 , maka tidak signifikan artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel *endogen* (X1/kinerja). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

c) **Total Effect**

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

Tabel 4.15 total Effect

	<i>Original sample</i>	<i>P-Values</i>
X1→ Y	0,281	0,044
X1→Z	0,161	0,185
X2→ Y	0,552	0,000
X2→Z	0,660	0,000
Z→Y	0,095	0,734

Sumber: Data SEM-PLS 2022

pengaruh antara Budaya Organisasi dengan kinerja adalah 0,281 dan p

values sebesar 0,044 menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan, lalu pengaruh antara Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja adalah 0,161 dan p values sebesar 0,185 menunjukkan hubungan yang positif dan tidak signifikan, pengaruh antara Kepuasan Kerja dengan kinerja adalah 0,095 dan p values sebesar 0,734 menunjukkan hubungan yang positif tapi tidak signifikan, pengaruh antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan kinerja adalah 0,552 dan p values 0,000 menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan kemudian hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kepuasan Kerja adalah 0,660 dan p values 0,000 menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis pada *Partial Least Square* dapat dilakukan dengan metode *bootstrapping*. Dalam metode *bootstrapping* juga dapat melihat nilai koefisien jalur strukturalnya. Berikut ini merupakan hasil uji menggunakan *bootstrapping*:

a. Pengujian Pengaruh Langsung (*direct effect*)

Uji hipotesis pada *Partial Least Square* dapat dilakukan dengan metode *bootstrapping*. Dalam metode *bootstrapping* juga dapat melihat nilai koefisien jalur strukturalnya. Berikut ini merupakan hasil uji menggunakan *bootstrapping*:

Tabel 4. 16 Total Effect

	<i>Original sample</i>	<i>P-Values</i>
X1→ Y	0,281	0,044
X1→Z	0,161	0,185
X2→ Y	0,552	0,000
X2→Z	0,660	0,000
Z→Y	0,095	0,734

Sumber: Data SEM-PLS 2022

1. Pengujian Hipotesis I (Ada Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan karyawan pada PT. Telkom witel Medan), dari tabel , *P-Values* memiliki nilai

korelasi sebesar $0.185 > 0.05$ Nilai tersebut berarti tidak terdapat pengaruh positif antara Budaya Organisasi terhadap Kepuasan karyawan pada PT. Telkom witel Medan.

2. Pengujian Hipotesis II (Ada Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Telkom witel Medan) dari tabel *P-Values* memiliki nilai korelasi sebesar $0.000 < 0.05$ Nilai tersebut berarti terdapat pengaruh positif antara Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Telkom witel Medan ini berarti semakin baik Kualitas Kehidupan Kerja maka akan semakin baik kepuasan kerja karyawan.
3. Pengujian Hipotesis III (Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Witel Medan.) dari tabel *P-Values* memiliki nilai korelasi sebesar $0.734 > 0.05$ Nilai tersebut berarti tidak terdapat pengaruh positif antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Witel Medan.

b. Pengujian Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect effect*)

Uji hipotesis pengaruh tidak langsung pada *Partial Least Square* dapat dilakukan dengan metode *bootstrapping*. Dalam metode *bootstrapping* juga dapat melihat nilai koefisien jalur strukturalnya. Berikut ini merupakan hasil uji menggunakan *bootstrapping*: dengan melihat nilai *Specific Indirect effect*

Tabel 4.16 *Specific Indirect effect*

	<i>Original sample</i>	Sample Mean	Standart Deviation	P values
X1→Z→Y	0.015	0.023	0.063	0.809
X2→Z→Y	0.063	0.097	0.189	0.740

4. Pengujian Hipotesis IV (Ada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan pada PT. Telkom witel Medan) dalam penelitian ini Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan pada PT. Telkom witel Medan hal ini terlihat dari nilai *original sampel* yakni 0.015 dan nilai *p values* sebesar 0.809 artinya dalam penelitian ini hipotesis IV di tolak kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja.
5. Pengujian Hipotesis V (Ada Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada PT. Telkom witel Medan) dalam penelitian ini kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan pada PT. Telkom witel Medan hal ini terlihat dari nilai *original sampel* yakni 0.063 dan nilai *p values* sebesar 0.740 artinya dalam penelitian ini hipotesis V di tolak kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian Hipotesis I (Ada Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan karyawan pada PT. Telkom witel Medan), dari tabel , *P-Values* memiliki nilai korelasi sebesar $0.185 > 0.05$ Nilai tersebut berarti tidak terdapat pengaruh positif antara Budaya Organisasi terhadap Kepuasan karyawan pada PT. Telkom witel Medan. Hal ini bermakna bahwa karakteristik budaya organisasi akan menentukan kuat atau lemahnya budaya tersebut, dan kekuatan budaya tersebut pada akhirnya

akan berdampak pada kepuasan dan kinerja karyawan.

Dari pernyataan tersebut menyatakan bahwa budaya organisasi dirancang oleh perusahaan untuk memacu kinerja karyawan agar nantinya mencapai prestasi dan tujuan sehingga karyawan merasa puas dengan pekerjaannya dan perusahaan tempatnya bekerja. (Suci et al., 2021) Faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan salah satunya adalah budaya organisasi, budaya organisasi adalah suatu kegiatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan pegawai dalam suatu organisasi untuk melakukan aktifitas kerja serta Kepuasan kerja dapat terbentuk melalui budaya organisasi yang pada akhirnya juga akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan (Bismala, 2020) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja.

4.3.2 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian Hipotesis II (Ada Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Telkom witel Medan) dari tabel *P-Values* memiliki nilai korelasi sebesar $0.000 < 0.05$ Nilai tersebut berarti terdapat pengaruh positif antara Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Telkom witel Medan ini berarti semakin baik Kualitas Kehidupan Kerja maka akan semakin baik kepuasan kerja karyawan. Kualitas hidup di tempat kerja (*workplace quality of life*) dapat mempengaruhi sikap karyawan dan kontribusi positif yang mereka berikan kepada perusahaan. Timbulnya motivasi dan semangat yang tinggi terhadap pekerjaannya, meningkatnya kesejahteraan karyawan, terciptanya suasana dan hubungan kerja yang baik antara manajemen dan karyawan, serta

meningkatnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan merupakan contoh sikap positif yang muncul dari diri Anda sebagai karyawan sebagai hasil dari kualitas hidup yang baik kualitas kehidupan kerja yang baik. Karena pekerjaan orang merupakan sumber kebahagiaan yang esensial, kualitas kehidupan kerja dimaksudkan untuk meningkatkan kepercayaan karyawan, keterlibatan, dan penyelesaian masalah untuk meningkatkan kepuasan kerja dan efektivitas organisasi.

Hal ini berarti semakin baik Kualitas Kehidupan Kerja maka akan semakin baik kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan (Sambul, 2022) yang menemukan bahwa adanya dampak yang signifikan antara (Kualitas Kehidupan Kerja) terhadap Kepuasan Kerja yang menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

4.3.3 Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian Hipotesis III (Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Witel Medan.) dari tabel *P-Values* memiliki nilai korelasi sebesar $0.734 > 0.05$ Nilai tersebut berarti tidak terdapat pengaruh positif antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Witel Medan. Didalam suatu perusahaan atau organisasi kepuasan kerja karyawan tentunya dikaitkan dengan hasil dari pekerjaan atau kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa sangat puas dengan pekerjaannya maka hal ini akan berdampak pada pencapaian dari hasil kinerja karyawan tersebut yaitu mengarah pada hal yang positif baik untuk diri karyawan tersebut maupun perusahaan ataupun organisasi.

Kepuasan kerja adalah sebuah perasaan yg mengacu pada karyawan tentang peran dan pekerjaannya di sebuah perusahaan. Perasaan Timbal balik yang diharapkan memiliki dampak yang signifikan terhadap Perusahaan karena adanya kepuasan kerja itu sendiri , bahkan Kepuasan karyawan dalam bekerja akan terdorong dengan adanya lingkungan kerja yang kolaboratif. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap yang baik , yg mengacu terhadap pekerjaan yang merupakan hasil dari penilaian menyeluruh dari setiap fitur pekerjaan. Menurut (Asbari et al., 2020) kepuasan kerja adalah perbedaan antara apa yang diperoleh dengan apa yang seharusnya diperoleh. Semakin sedikit perbedaan yang diperoleh, maka dapat dikatakan individu tersebut puas dengan pekerjaannya.

(Azhari et al., 2021) Sehingga sangat penting untuk mengetahui hal-hal yang mampu meningkatkan kepuasan kerja agar kinerja juga meningkat. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan yang dikemukakan (Sabuhari et al, 2020) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.4 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Pekerjaan yang diselesaikan seseorang di perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab khusus mereka untuk memenuhi tujuan organisasi dikenal sebagai kinerja. Pekerjaan personel organisasi menentukan kinerjanya. Atasan, di sisi lain, dapat membantu merancang, mengelola, dan mengendalikan organisasi. Dalam keadaan ini, atasan harus memainkan peran penting dalam memotivasi dan mengelola staf mereka. Hasil Pengujian Hipotesis IV (Ada

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan pada PT. Telkom witel Medan) menunjukkan bahwa dalam penelitian ini Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan pada PT. Telkom witel Medan hal ini terlihat dari nilai *original sampel* yakni 0.015 dan nilai p values sebesar 0.809 artinya dalam penelitian ini hipotesis IV di tolak kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja.

Jika perusahaan memiliki budaya organisasi yang baik maka kepuasan kerja akan menjadi tinggi dan berdampak pada peningkatan kinerja. Sebaliknya, jika budaya organisasi tidak sehat maka hal itu akan memicu penurunan kinerja individu anggota organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Selain itu Pengaruh budaya organisasi juga penting dan mampu mendukung rencana organisasi dan merespon atau mengatasi kesulitan lingkungan dengan cepat dan tepat dan bisa menjadi sumber utama keunggulan kompetitif bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, Menurut (Jufrizen & Intan, 2021) Budaya organisasi dikenal luas sebagai dasar sistem dan aktivitas manajemen dalam setiap organisasi. Bahkan budaya organisasi dapat berfungsi sebagai sistem perekat dan acuan perilaku. Sebaliknya, budaya organisasi yang buruk akan menghambat operasional organisasi. Menurut (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi. Menurut (Muis et al., 2018) s, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu

persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi.

Selanjutnya, kepuasan kerja berfungsi sebagai penghubung antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian menurut (Fidyah & Setiawati, 2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan melalui kepuasan kerja.

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja hal ini menunjukkan bahwa jika kebiasaan kebiasaan baik berjalan pada suatu perusahaan maka kinerja karyawan akan berjalan dengan baik juga tanpa harus dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan. Artinya tanpa harus memikirkan kepuasan jika suatu perusahaan bisa menerapkan kebiasaan kebiasaan yang baik pada perusahaan akan menaikkan kinerja karyawannya.

4.3.5 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Hasil Pengujian Hipotesis V (Ada Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada PT. Telkom witel Medan) menunjukkan bahwa dalam penelitian ini kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan pada PT. Telkom witel Medan hal ini terlihat dari nilai *original sampel* yakni 0.063 dan nilai *p values* sebesar 0.740 artinya dalam penelitian ini hipotesis V di tolak kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja.

Kualitas kehidupan Kerja atau yg lebih dikenal dengan sebutan *Quality of Work Life* (QWL) merupakan filosofi manajemen yang digunakan untuk mengelola organisasi pada umumnya dan sumber daya manusia pada khususnya. Kualitas Kehidupan Kerja adalah perspektif manajemen pada orang-orang dalam organisasi sebagai filosofi . Menurut (Pramudena, 2019) dapat disintesa bahwa kualitas kehidupan kerja adalah seperangkat persepsi karyawan atas keamanan dan kenyamanan dalam bekerja dan kondisi untuk tumbuh dan berkembang sebagai manusia yang bertujuan untuk dapat meningkatkan kesejahteraan, memenuhi harapan, dan kehidupan kerja yang lebih bermakna dan bermanfaat bagi dirinya.

Kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Karena peningkatan kualitas sumber daya manusia perusahaan merupakan salah satu faktor yang paling signifikan untuk mendapatkan keunggulan kompetitif. Hasil penelitian ini tidak sependapat (Shepti & Awaluddin, 2021) yang menyatakan kualitas kehidupan kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterlibatan karyawan. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbedabeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja hal ini menunjukkan bahwa jika kualitas kehidupan kerja seorang karyawan berjalan dengan baik maka kinerja mereka akan berjalan dengan baik juga tanpa harus dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Hasil Penelitian

Adapun hasil penelitian ini adalah

1. Tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan karyawan pada PT. Telkom witel Medan ini berarti semakin baik budaya organisasi maka tidak akan semakin baik kepuasan kerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan karyawan pada PT. Telkom witel Medan ini berarti semakin baik Kualitas Kehidupan Kerja maka akan semakin baik kepuasan kerja karyawan.
3. Tidak terdapat pengaruh pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Telkom witel Medan ini berarti semakin baik Kepuasan Kerja maka tidak akan semakin baik kinerja karyawan.
4. Dalam penelitian ini Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan pada PT. Telkom witel Medan dalam penelitian ini hipotesis IV di tolak kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja.
5. Dalam penelitian ini kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan pada PT. Telkom witel Medan artinya dalam penelitian ini hipotesis V di tolak kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian saran yang dapat peneliti sampaikan adalah :

1. Hasil penelitian dapat diketahui bahwa kualitas kehidupan kerja tidak dapat karyawan rasakan. Hal itu disebabkan oleh kurangnya interaksi dengan rekan kerja dan juga lingkungan yang kurang nyaman. Oleh karena itu diharapkan pihak perusahaan dapat mempererat lagi kerjasama antar karyawan dengan cara saling menghargai dan menghormati, keterbukaan, dan membangun komunikasi yang baik.
2. Ditinjau dari kepuasan kerja diketahui bahwa gaji yang diterima karyawan tidak sebanding dengan pekerjaan dan tempat istirahat yang kurang memadai. Maka dari itu peneliti berharap pihak perusahaan dapat memperbaiki tempat istirahat dan perusahaan sebaiknya melakukan evaluasi secara berkala terhadap sistem gaji yang dijalankan, diharapkan perusahaan dapat memberikan yang terbaik karyawan dengan memberikan gaji yang adil dan disesuaikan dengan kenaikan tingkat harga, besarnya gaji diperusahaan lainnya yang sejenis, dan perubahan-perubahan yang terjadi yang dapat mempengaruhi pandangan karyawan mengenai adil atau tidaknya gaji yang diterima.
3. Budaya organisasi juga tak kalah penting bagi perusahaan oleh karena itu pengembangan karir bagi karyawan yang masih potensial agar mereka dapat menghargai perusahaan dan mengurangi turn over pada perusahaan. Selain itu, dapat diupayakan pula bagi perusahaan agar lebih mampu mengkomunikasikan dan menyosialisasikan visi, misi, kebijakan, strategi,

peraturan-peraturan, dan nilai-nilai organisasi pada para karyawan melalui pembinaan, bimbingan serta melibatkan karyawan dalam perumusan kebijakan. Dengan demikian, diharapkan karyawan semakin merasa memiliki kesanggupan untuk menjadi anggota organisasi sampai akhir karirnya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis tidak bisa menutupi bahwa pastilah ada kekurangan dalam penelitian ini, maka adapun keterbatasan penelitian ini adalah :

1. Kinerja yang ada pada PT. Telkom witel Medan tentulah berbeda jika diterapkan pada perusahaan lain, sehingga apa yang menjadi hasil penelitian ini tidak bisa menjadi patokan kepada semua perusahaan
2. Masih terdapat faktor faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini sehingga kepada peneliti selanjutnya bisa menggunakan variabel lain.
3. Pada saat pengambilan data penulis tidak mengawasi secara langsung sehingga kesalahan dalam pengumpulan data tidak bisa terhindarkan

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kerja. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance Muhammad. *Journal of Hunan University Natural Sciences*, 265–276. <https://journal.uui.ac.id/icabe/article/view/14723>
- Asbari, M., Bernarto, I., Pramono, R., Purwanto, A., Hidayat, D., Sopa, A., Alamsyah, V. U., Senjaya, P., Fayzhall, M., & Mustofa. (2020). The effect of work-family conflict on job satisfaction and performance: A study of Indonesian female employees. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(3), 6724–6748.
- Asbari, M., Hidayat, D., & Purwanto, A. (2021). Managing Employee Performance: From Leadership to Readiness for Change. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 02(01), 74–85. <https://ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/12/12>

- Azhari, Z., Resmawan, E., & Ikhsan, M. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan The effect of job satisfaction on employee performance. *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 23(2), 187–193.
- Bismala, L. (2020). Peranan Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja: Studi Pada Usaha Kecil Menengah. *Seminar of Social Sciences Engineering*, 174–187.
- Chauhan, A. S. (2017). Does Empowering Employee Enhance Employee Performance? *Prestige International Journal of Management & IT - Sanchayan*, 06(01), 53–66. <https://doi.org/10.37922/pijmit.2017.v06i01.004>
- Fidyah, D. N., & Setiawati, T. (2019). Influence of Organizational Culture and Employee Engagement on Employee Performance: Job Satisfaction as Intervening Variable. *Integrative Business & Economics*, 9(4), 64–81. www.telkom.co.id
- Fitria, H. (2018). The influence of organizational culture and trust through the teacher performance in the private secondary school in Palembang. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(7), 82–86.
- Gopinath. (2019). Quality Of Work Life (QWL) Among The Employees Of Lic. *International Journal of Scientific Research and Review*, 8(2), 554–559.
- Gultom, D. K., & Arif, M. (2017). Kontribusi Nilai-Nilai Islam Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepemimpinan: Studi Pada Pegawai Biro Universitas Islam Swasta Di Kota Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(3), 97–102. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1048900>
- Hameed, D. L. M., Taher, D. M. H., & Hussein, D. A. M. (2022). The Impact of Job Satisfaction in Achieving Strategic Agility through the Mediating Role of Knowledge Sharing. *Webology*, 19(1), 807–831. <https://doi.org/10.14704/web/v19i1/web19057>
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Ilamathian, E. (2021). Understanding The Factors Of Quality Of Worklife Of Employees. *NVEO Natural Volatiles & Essential Oils*, 8(4), 14404–14407.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, Vol 15(01), 1–11.

- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 34–53.
- Jufrizen, J., & Erika, V. (2021). The Influence of Work Ethics, Work Engagement and Personality on Employee Performance. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS)*, 1(1), 71–78. <https://doi.org/10.54443/ijebas.v1i1.25>
- Jufrizen, J., & Intan, N. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Proceeding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 420–435.
- Jufrizen, J., & Kandhita, E. S. (2021). The Effect of Organizational Justice on Employee Performance By Job Satisfaction As An Intervening Variable. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 10(1), 1. <https://doi.org/10.24036/jkmb.11219200>
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Jufrizen, J., Sari, M., Muslih, M., & Purnama, N. I. (2021). The Role of Moderation of Organizational Support on Social Capital Effects on Performance of Lecturers. *Independent Journal of Management & Production*, 12(2), 450–469. <https://doi.org/10.14807/ijmp.v12i2.1304>
- Jufrizen, J., Sari, M., Nasutian, M. I., Radiman, R., & Wahyuni, S. F. (2019). The Strategy of Spiritual Leadership: The Role of Spiritual Survival, Workplace Spirituality and Organizational Commitment at Private Universities. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, 8(1), 64–72. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v8i1.194>
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Kalogiannidis, S. (2020). Impact of Effective Business Communication on Employee Performance. *EJBMR, European Journal of Business and Management Research*, 5(6), 1–6. <https://doi.org/10.24924/ijabm/2016.04/v4.iss1/76.85>
- Menda, J. F., Tewel, B., & Sendow, G. M. (2018). Pengaruh Manajemen Perubahan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada RSUD Bitung). *Jurnal EMBA*, 6(4), 2578–2587.

- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Neno, M. (2019). Analisis Budaya Organisasi (Studi Kasus Pada Koperasi Credit Union Kasih Sejahtera Atambua). *Journal Of Management (SME's)*, 10(3), 347–360.
- 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>
- Pramudena, S. M. (2019). The effect of quality of worklife and job satisfaction on organizational commitment. *The Management Journal of Binaniaga*, 4(1), 23. <https://doi.org/10.33062/mjb.v4i1.351>
- Purwanto, N. (2019). Variabel Dalam Penelitian Pendidikan. *Jurnal Teknodik*, 6115, 196–215. <https://doi.org/10.32550/teknodik.v0i0.554>
- Ramli, A. H. (2019). Compensation, Job Satisfaction and Employee Performance in Health Services. *Business and Entrepreneurial Review*, 18(2), 177–186. <https://doi.org/10.25105/ber.v18i2.5335>
- Rosvita, V., Setyowati, E., & Fanani, Z. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesia Jurnal Farmasi*, 2(1), 14–20.
- Sambul, S. A. P. (2022). Dampak Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Perilaku Keinginan Keluar Karyawan Best Western Lagoon Manado. *Productivity*, 3(2), 2723–0112.
- Sapta, I. K. S., Muafi, & Setini, N. M. (2021). The Role of Technology, Organizational Culture, and Job Satisfaction in Improving Employee Performance during the Covid-19 Pandemic. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 495–505. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.495>
- Sari, N. P. R., Bendesa, I. K. G., & Antara, M. (2019). The Influence of Quality of Work Life on Employees' Performance with Job Satisfaction and Work Motivation as Intervening Variables in Star-Rated Hotels in Ubud Tourism Area of Bali. *Journal of Tourism and Hospitality Management*, 7(1), 74–83. <https://doi.org/10.15640/jthm.v7n1a8>
- Shepti, N., & Awaluddin, R. (2021). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen Internasional Bina Bangsa (BBIJBM)*, 1(2), 158–165. <https://doi.org/10.46306/bbijbm.v1i2.16>

- Stefana, E., Marciano, F., Rossi, D., Cocca, P., & Tomasoni, G. (2021). Composite Indicators to Measure Quality of Working Life in Europe: A Systematic Review. In *Social Indicators Research* (Vol. 157, Issue 3). Springer Netherlands. <https://doi.org/10.1007/s11205-021-02688-6>
- Suci, D. W., Firman, & Neviyarni. (2021). Peningkatan Keterampilan Berpikir Kritis Siswa Melalui Pendekatan Realistik di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(3), 1683–1688.
- Sugiono, Noerdjanah, & Wahyu, A. (2020). Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur SG Posture Evaluation. *Jurnal Keterampilan Fisik*, 5(1), 55–61. <https://doi.org/10.1007/s11205-021-02688-6>
- Syardiansah, S., Latief, A., Daud, M. N., Windi, W., & Suharyanto, A. (2020). The Effect of Job Satisfaction and Organizational Culture on Employee Performance of the Royal Hotel in East Aceh District. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 849–857. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.912>
- Tulcanaza-Prieto, A. B., Aguilar-Rodríguez, I. E., & Artieda, C. (2021). Organizational culture and corporate performance in the ecuadorian environment. *Administrative Sciences*, 11(4). <https://doi.org/10.3390/admsci11040132>
- Wibowo, M., & Andreani, F. (2012). Analisis Penerapan Sistem Manajemen Limbah Berdasarkan Sertifikasi. *Jurnal Manajemen*, 2(1), 1–13.

Tabel Populasi Karyawan Pada PT.Telkom Witel Medan

MUSTAKIM WAHYUDI	II	GM WITEL MEDAN	GM / DGM
HASNUL ARIF RANGKUTI, M.Si	III	DGM WITEL MEDAN	GM / DGM
NUR HASANAH AZKA TIFFANY	V	HEAD OF REPRESENTATIVE OFFICE PULOBRAYAN	WITEL MEDAN
ARNOLD PARLINDUNGAN	V	HEAD OF REPRESENTATIVE OFFICE PDG BULAN	WITEL MEDAN
ATMAKA ARIF PRATAMA	V	HEAD OF REPRESENTATIVE OFFICE SIMP LIMUN	WITEL MEDAN
YAUMIL FAUZI, S.T., M.T.	VI	HEAD OF REPRESENTATIVE OFFICE SUKARAMAI	WITEL MEDAN
RANI DWIFENTARY	V	HEAD OF REPRESENTATIVE OFFICE GAHARU	WITEL MEDAN
MUHAMMAD ILMAN NAFIAN	V	HEAD OF REPRESENTATIVE OFFICE CINTADAMAI	WITEL MEDAN
TRINANDA ADITYA ARYA WIBISONO	V	OFF 2 PERFORMANCE	WAR ROOM
SONNY YUHENSKY S.T, M.T	III	MGR ACCESS & SERVICE OPERATION	ACCESS & SERVICE OPERATION
ALBENO SALEH AHMAD	IV	ASMAN WITEL OPERATION CENTER	ACCESS & SERVICE OPERATION
NADIFA WANARA	VI	OFF 3 FULFILLMENT	ACCESS & SERVICE OPERATION
HENDRAWAN SAPTA NUGROHO	III	MGR ACCESS OPTIMA & CONSTRUCTION SPV	ACCESS OPTIMA & CONSTRUCTION SPV
ALAN NUSRA	IV	ASMAN DEPL & SOL PARTNERSHIP SUPERVISORY	ACCESS OPTIMA & CONSTRUCTION SPV
SOFIAN SURI	IV	SENIOR STAFF REHIRE IV ACCESS DEPLOYMENT	ACCESS OPTIMA & CONSTRUCTION SPV
COSMAS SARAGI TURNIP, ST	III	MGR NETWORK AREA & IS OPERATION	NETWORK AREA & IS OPERATION
SUBANDIO	IV	ASMAN DATA CENTER & DEFA	NETWORK AREA & IS OPERATION
DILLA FAJAR SUKMA DILAGA	VI	OFF 3 OM SWITCHING	NETWORK AREA & IS OPERATION
SARWONO UTOMO	IV	ASMAN BGES & WIFI FULFILLMENT	BGES & WIFI OPERATION
MUTIA TRI RAMADHIAN	VI	OFF 3 DIGITAL OPERATION SOLUTION	BGES & WIFI OPERATION
JAKA TRI MULYA	III	MGR WHOLESALE ACCESS NETWORK	WHOLESALE ACCESS NETWORK
ANDIKA YOGY PRADANA	VI	OFF 3 TGROUPO FULFILLMENT & ASSURANCE	WHOLESALE ACCESS NETWORK
ARIEF MUHAMMAD LUBIS	VI	OFF 3 TGROUPO FULFILLMENT & ASSURANCE	WHOLESALE ACCESS NETWORK
SUNEDY ABDILA	IV	MANAGER ACCESS DATA MANAGEMENT	ACCESS DATA MANAGEMENT
NURHAYATI	IV	ASMAN DAVAL & INVENTORY MGT SUPERVISORY	ACCESS DATA MANAGEMENT
TRESNA HUZAIRY	III	MGR ACCESS MAINT & QUALITY ENHANCEMENT	ACCESS MAINT & QUALITY ENHANCEMENT

PARLINDUNGAN NASUTION	IV	ASMAN NE FTM ACCESS MAINT & PRTRNSH CTRL	ACCESS MAINT & QUALITY ENHANCEMENT
MUHAMMAD FARIS SYAFIQ	VI	OFF 3 ACCESS MAINTENANCE	ACCESS MAINT & QUALITY ENHANCEMENT
ROESDIAD IBRAHIM	III	MGR HOME SERVICE	HOME SERVICE
ISNAINI	IV	ASMAN PARTNERSHIP & AGENCY	HOME SERVICE
WIWIK SRI HARTATI	IV	ASMAN APARTMENT & PREMIUM CLUSTER	HOME SERVICE
GIOVANI FIRYAN DARA	V	OFF 2 APARTMENT & PREMIUM CLUSTER	HOME SERVICE
IRHAM MU'ALIMIN ARRIJAL	V	OFF 2 MICRO DEMAND	HOME SERVICE
ROBY KRISTIAN	III	MGR DIGITAL SERVICE & WIFI	DIGITAL SERVICE & WIFI
KAMASE EPRIYANTI	IV	ASMAN DIGITAL SERVICE	DIGITAL SERVICE & WIFI
SONDANG MERIATI PANJAITAN, IR	III	MGR CUSTOMER CARE	CUSTOMER CARE
RUMINDU SITUMORANG	IV	ASMAN SERVICE ASSURANCE	CUSTOMER CARE
RIZKA SARI MEUTIA	IV	ASMAN CRM & CUSTOMER LEVERAGING	CUSTOMER CARE
TRIANSAARI PRAHARA	V	SPV PLASA ISKANDAR MUDA	CUSTOMER CARE
VEBERIA PANJAITAN	VI	OFF 3 DATA CUSTOMER	CUSTOMER CARE
JUNIAR FIRNANDO SIRAIT	III	MGR SHARED SERVICE PAYMENT COLLECTION	BUSINESS SERVICE
PRAMUDIASTUTI AGENG NURSYACHBANI	V	ACCOUNT MANAGER 1	BUSINESS SERVICE
NI KETUT PUTRI LIDYA	V	OFF 2 BS SALES ENGINEER	BUSINESS SERVICE
KHAIRUL ABRAR	V	OFF 2 BS TERRITORY SALES	BUSINESS SERVICE
WULAN ALFISAHRI RAMADHAN	VI	JUNIOR ACCOUNT MANAGER 2	BUSINESS SERVICE
LYANIE NOVRIDHA	III	MGR ENTERPRISE SERVICE	ENTERPRISE SERVICE
YESSI CLAUDIA SIANIPAR	V	ACCOUNT MANAGER 1	ENTERPRISE SERVICE
ANITA FITRIA	VI	ACCOUNT MANAGER 2	ENTERPRISE SERVICE
LUQMAN KURNIAWAN	V	OFF 2 ES SALES ENGINEER	ENTERPRISE SERVICE
RIYANDHANI	IV	ASMAN ES BIDDING MGT & OBL	ENTERPRISE SERVICE
VERONICA MEGASARI TARIGAN	V	OFF 2 ES TERRITORY SALES	ENTERPRISE SERVICE
BUDI JULIANSYAH	V	JUNIOR ACCOUNT MANAGER 1	GOVERNMENT SERVICE
IVAN SANDY	VI	JUNIOR ACCOUNT MANAGER 2	GOVERNMENT SERVICE
ALAMANDARI FARIS	V	OFF 2 LEGAL & REGULATORY AFFAIR	LOGISTIK & GENERAL SUPPORT
DIANA SUSAN	IV	ASMAN ASSET MGT & FACILITY SUPPORT	LOGISTIK & GENERAL SUPPORT
HIDA TRIWARANCE	III	MGR SHARED SERVICE HC & FINANCE	SHARED SERVICE HC & FINANCE
AULIA PUTRI UTAMI	IV	ASMAN HUMAN CAPITAL	SHARED SERVICE HC & FINANCE

MELINDA SINULINGGA	V	OFF 2 HUMAN CAPITAL	SHARED SERVICE HC & FINANCE
MARFRIAN ZARDI	IV	ASMAN COMMUNITY DEVELOPMENT CENTER	SHARED SERVICE HC & FINANCE
MEDIA SALFIANA	IV	ASMAN FINANCE	SHARED SERVICE HC & FINANCE
SILVIA WANNENDA ROZA	III	MGR SHARED SERVICE PAYMENT COLLECTION	SHARED SERVICE PAYMENT COLLECTION
ELVI SILALAH	IV	ASMAN PAYMENT COLLECTION CONSUMER	SHARED SERVICE PAYMENT COLLECTION
EVY EMMA SIAHAAN	IV	ASMAN DEBT MGT & COLLECTION PARTNERSHIP	SHARED SERVICE PAYMENT COLLECTION
SIMSON HARRY GM TAMPUBOLON	III	MGR SECURITY & SAFETY	SECURITY & SAFETY
JACOBUS MELVIN N. P.	III	KAKANDATEL BINJAI	KANDATEL BINJAI
RENGGA SANDITYA	VI	HEAD OF REPRESENTATIVE OFFICE BINJAI	KANDATEL BINJAI
RIZKY HANIFAH DWI NINGRUM	VI	OFF 3 SALES & CUSTOMER CARE	KANDATEL BINJAI
T. SURYA HASRI	III	KAKANDATEL LUBUK PAKAM	KANDATEL LUBUK PAKAM
EVA YULIANA DEWI KRISTYANINGRUM	VI	HEAD OF REPRESENTATIVE OFFICE LUBUKPAKAM	KANDATEL LUBUK PAKAM
MAIMUNAH	IV	ASMAN SALES & CUSTOMER CARE	KANDATEL LUBUK PAKAM
ASMER SINAGA	IV	ASMAN SUPPORT	KANDATEL LUBUK PAKAM



PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 2172/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/5/2/2022

Medan, 5/2/2022

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 : Tasya Paramita
NPM : 1805160316
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber daya manusia

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

Identifikasi Masalah : * Lemahnya sistem pengawasan dari pihak manajemen Dapat mengakibatkan karyawan bertindak tidak sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan (tidak adanya kepatuhan dari karyawan terhadap peraturan perusahaan).

* Masih rendahnya kesadaran etika pada karyawan sehingga dapat mengakibatkan perilaku karyawan menjadi tidak etis apabila dihadapkan dengan kebutuhan yang mendesak pada diri karyawan.

* Adanya kekecewaan dan ketidakpuasan dari karyawan mengakibatkan karyawan bertindak secara tidak etis (tidak sesuai dengan aturan) dengan melakukan pencurian atau kecurangan yang dilakukan di dalam perusahaan.

* jumlah karyawan dengan beban kerja yang tidak seimbang, artinya beban kerja lebih besar dari pada jumlah personal

Rencana Judul : 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Atau Karyawan
3. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Jasa Marga Cabang Belmera
Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

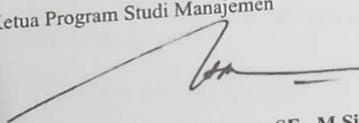
(Tasya Paramita)



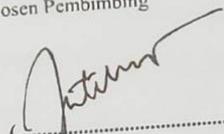
PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nama Mahasiswa : Tasya Paramita
 NPM : 1805160316
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Sumber daya manusia
 Tanggal Pengajuan Judul : 5/2/2022
 Nama Dosen Pembimbing*) : Muhammad
 Irfan Nst, SE.,M.M. 9/2/2022

Judul Disetujui**) : Pengaruh Budaya Organisasi , Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di
 Mediasi Kepuasan Kerja Pada PT Telkom Witel Medan

Ketua Program Studi Manajemen

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

Disahkan oleh:

Medan,
 Dosen Pembimbing

 (.....)

Keterangan:
 *) Disetujui oleh Pimpinan Program Studi
 **) Disetujui 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

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Membangun generasi unggul dan berprestasi
melalui ilmu pengetahuan

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

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

Nomor : 510 /IL3-AU/UMSU-05/ F / 2022
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 07 Sya'ban 1443 H
10 Maret 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT. Telkom Witel Medan
Jln. Prof. Dr. H. M. Yamin No. 2 Perintis 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 : Tasya Paramita
Npm : 1805160316
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Budaya Organisasi , Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Kepuasan Kerja Pada PT Telkom Witel Medan

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

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb



Dekan

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

Tembusan :

1. Peringgal



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

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

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 510 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2022

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Program Studi : **Manajemen**
Pada Tanggal : **10 Maret 2022**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : **Tasya Paramita**
N P M : **1805160316**
Semester : **VIII (Delapan)**
Program Studi : **Manajemen**
Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Budaya Organisasi , Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Kepuasan Kerja Pada PT Telkom Witel Medan**

Dosen Pembimbing : **Muhamamd Irfan Nasution, 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 : 10 Maret 2023**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 07 Sya'ban 1443 H
10 Maret 2022 M



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

Tembusan :
1. Pertiinggal

Nomor : Tel.109/PD 520/R1W-1A1P0000/2022

Medan, 28 Maret 2022

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Muchtar Basri No.3
Medan

Lampiran : 1 (satu) File
Perihal : **Persetujuan Izin Riset Pendahuluan**

Dengan Hormat,

Menindak lanjuti surat Saudara Nomor: 510/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 10 Maret 2022 Perihal: Izin Riset Pendahuluan, dengan ini diberitahukan bahwa Mahasiswa Saudara dapat melaksanakan Riset Pendahuluan mulai tanggal 29 Maret 2022 s/d Selesai 2022, Mahasiswa yang dimaksud sesuai daftar dibawah ini :

NO	NAMA	NIM/NIS/NPM	LOKASI RISET	PEMBIMBING
1	Tasya Paramita	1805160316	Human Capital	Hida Triwarance / 820055

Apabila lokasi atau tempat Riset dimaksud sejalan dengan keinginan dan harapan Saudara, maka Mahasiswa yang bersangkutan agar melengkapi persyaratan sbb :

- Menandatangani surat kesediaan (TP-2) yang berisi antara lain tentang :
 - Bersedia ditempatkan dimana saja lokasi Riset/Magang/Kerja Praktek yang membutuhkan sesuai kesepakatan.
 - PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. akan memberikan Surat Keterangan dan/ atau Sertifikat dan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. tidak akan membubuhkan tandatangan dan/ atau stempel pada Surat Keterangan dan/ atau Sertifikat yang dikeluarkan oleh pihak lain (pihak sekolah) selain Laporan Hasil Akhir Kegiatan Riset/Magang/Kerja Praktek
- Menandatangani surat pernyataan (TP-1) yang berisi tentang kerahasiaan dan tidak akan menyalahgunakan informasi maupun data tentang PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk.
- Dalam pelaksanaan Riset/Magang/Kerja Praktek PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. akan menyediakan seorang pembimbing (tersebut diatas) sekaligus penilaian sesuai kriteria yang ada.
- Pembimbing PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. tidak wajib menandatangani berkas selain Laporan Hasil Akhir Kegiatan Riset/Magang/Kerja Praktek
- Selama menjalankan kegiatan Riset/Magang/Kerja Praktek harus berpakaian seragam sekolah, rapi dan sopan sesuai dengan tata tertib di lingkungan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk.

Kantor Witel Medan
PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, Tbk
Jl. Prof.H.M. Yamin,S.H. No. 13
Medan (20234)

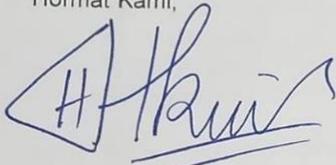
T : 061-4530001
F : 061-4530002

6. Dilarang membawa senjata tajam & barang/ segala sesuatu yang dilarang oleh undang-undang.
7. Mematuhi Peraturan kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan memperhatikan rambu/tanda K3 demi keselamatan dan kenyamanan diri sendiri maupun orang lain yang berada dilingkungan PT. Telekomunikasi Indones
8. Selama melaksanakan Riset/Magang/Kerja Praktek tidak berikan uang jasa/ uang transport, dan sejak menjadi peserta Magang diharuskan untuk mengenakan kartu pengenal yang dikeluarkan oleh Unit Safety & Security di Lantai I Jalan Prof.H.M.Yamin SH No.13 Medan.
9. Sebelum melaksanakan Kerja Praktek supaya melaporkan ke HR WITEL Medan Jalan Prof. H.M. Yamin SH. No.13 dengan Sdri. Melinda Sinulingga NIK. 840059, mengisi dan menyerahkan "Surat Pernyataan" bermaterai Rp 6.000,- sebanyak 2 (dua) lembar atau Rp 10.000,- sebanyak 1 (satu) lembar "Surat Kesediaan", dan Pas Photo berwarna ukuran 2x3 sebanyak 2 (dua) lembar, paling lambat 1 (satu) minggu sebelum tanggal pelaksanaan.

Apabila dalam waktu yang telah ditentukan peserta tidak melapor, maka kami anggap yang bersangkutan telah mengundurkan diri.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasama Saudara kami ucapkan terimakasih

Hormat Kami,



Hida Triwarance
MGR SHARED SERVICE HC & FINANCE MEDAN

Tembusan
Sdr. MGR SECURITY & SAFETY MEDAN



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

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Kamis, 14 April 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Tasya Paramita
N .P.M. : 1805160316
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 22 February 2001
Alamat Rumah : Jl. Rawa II , Gg.Nangka Lr.Sempurna No.5
JudulProposal : Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja pada PT.Telkom Witel Medan

Disetujui / tidak disetujui *)

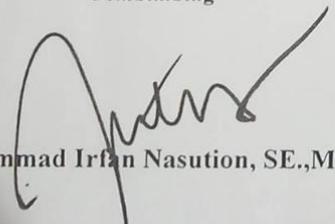
Item	Komentar
Judul
Bab I	Menyamakan rumusan masalah dengan hipotesis
Bab II	Menyamakan Hipotesis dengan rumusan masalah
Bab III	Kerangka konsep & populasi (tabel populasi)
Lainnya
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Kamis, 14 April 2022

TIM SEMINAR

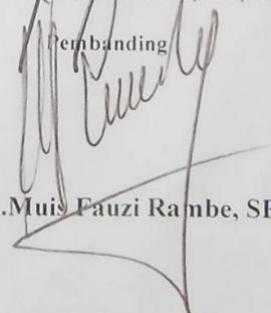
Ketua

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

Pembimbing

Muhammad Irfan Nasution, SE., M.M.

Sekretaris

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

Pembanding

Asso. Prof. H. Muis Fauzi Rambe, SE., M.M.



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

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



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Kamis, 14 April 2022** menerangkan bahwa:

Nama : Tasya Paramita
N .P.M. : 1805160316
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 22 February 2001
Alamat Rumah : Jl. Rawa II , Gg.Nangka Lr.Sempurna No.5
JudulProposal : Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja pada PT.Telkom Witel Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Muhammad Irfan Nasution, SE.,M.M.*

Medan, Kamis, 14 April 2022

TIM SEMINAR

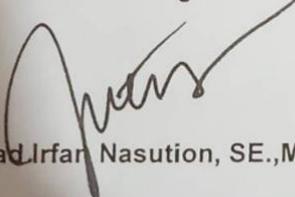
Ketua


Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

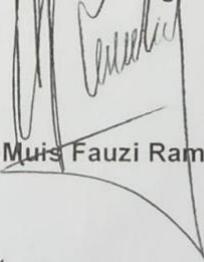
Sekretaris


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

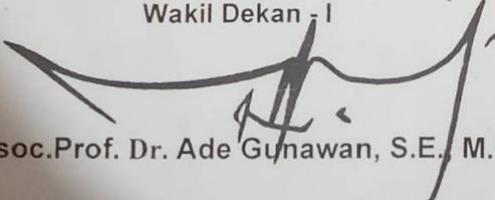
Pembimbing


Muhammad Irfan Nasution, SE., M.M.

Pembanding


Asso. Prof. H. Muis Fauzi Rambe, SE., M.M.

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


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



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

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Lengkap : Tasya Paramita
N.P.M : 1805160316
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Nama Dosen Pembimbing : Muhammad Irfan Nasution, SE.,M.M.
Judul Penelitian : Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi Kepuasan Kerja Pada PT. Telkom Witel Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab I	Jelaskan permasalahan variabel & skripsi	21/3/22	
Bab II	Sebuah variabel minimal 2 referensi	30/3/22	
Bab III	Buat kerangka SKM PLS	2/3/22	
Daftar Pustaka	Tambahkan buku 2 dari Jones user.	31/3/22	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	Buat kuisioner.	3/3/22	
Persetujuan Seminar Proposal	Acc seminar proposal	3/3/22	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

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

Medan, 2022
Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing

(Muhammad Irfan Nasution, SE., M.M.)



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 [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 2626/II.3-AU/UMSU-05/F/2022
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 08 Shafar 1444 H
05 September 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Telkom Witel Medan
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 : **Tasya Paramita**
N P M : **1805160316**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada PT Telkom Witel Medan**

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

Wassalamu 'alaikumi Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

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

Tembusan :
1. Pertiinggal



Nomor : Tel.282/PD 520/R1W-1A1P0000/2022

Medan, 07 September 2022

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mochtar Basri No.3
Medan

Lampiran : 1 (satu) File
Perihal : **Selesai Riset**

Dengan hormat,

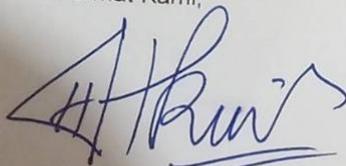
Menunjuk :

1. Surat Saudara Nomor: 510/II.3-AU/UMSU-05/F/2022, tanggal 10 Maret 2022 Perihal: Izin Riset Pendahuluan
2. Surat kami No.Tel.109/PD 520/R1W-1A1P0000/2022, tanggal 28 Maret 2022 Perihal: Persetujuan Permohonan Riset

Dengan ini diberitahukan bahwa **Tasya Paramita , NPM. 1805160316** telah selesai melaksanakan Riset yang dilaksanakan mulai tanggal 29 Maret 2022 s/d Selesai 2022 di Human Capital Witel Medan.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih

Hormat Kami,



Hida Triwarance
MGR SHARED SERVICE HC & FINANCE MEDAN

Tembusan
Sdr. MGR SECURITY & SAFETY MEDAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Tasya Paramita
NPM : 1805160316
Tempat dan tanggal lahir : Medan, 22 february 2001
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jl. Rawa II GG. Nangka Ir.sempurna no.5
Anak Ke : 2 dari 3 bersaudara

Nama Orang Tua

Nama Ayah : M. Zain Tanjung
Nama Ibu : Arnita
Alamat : Jl. Rawa II GG. Nangka Ir.sempurna no.5

Pendidikan Formal

1. SD Muhammadiyah 08 Medan
2. SMP Muhammadiyah 01 Medan
3. SMA Negeri 6 Medan
4. Tahun 2018 - 2022, tercatat sebagai Mahasiswa pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, September 2022

TASYA PARAMITA