

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH
KOMITMEN ORGANISASI PADA PT PERKEBUNAN
NUSANTARA II (PERSERO)**

SKRIPSI

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

NAMA : RARA PUJI RAHAYU
NPM : 1905160167
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 07 Agustus 2023, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

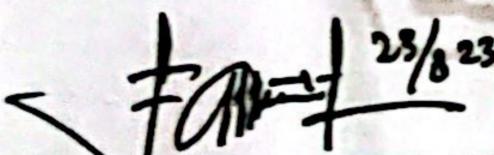
Nama : RARA PUJI RAHAYU
NPM : 1905160167
Program Studi : MANAJEMEN
Kosentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH *WORL LIFE BALANCE* DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH KOMITMEN ORGANISASI DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II (PERSERO)

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

Tim Penguji

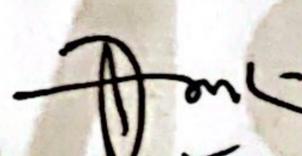
Penguji I

Penguji II


Dr. FAJAR PASARIBU, SE., M.Si.

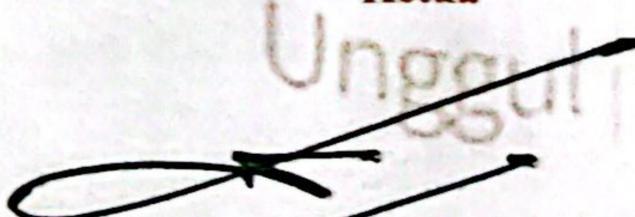

WILLY YUSNANDAR, SE., M.Si.

Pembimbing


MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, SE., M.Si.

Ketua

Sekretaris


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


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





UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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 Lengkap : RARA PUJI RAHAYU
NPM : 1905160167
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MEDIASI OLEH KOMITMEN ORGANISASI PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II (PERSERO)

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Juli 2023

Pembimbingan Skripsi

MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, SE, M.Si

Diketahui/Disetujui
Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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



Asso. Prof. Dr. H. JANURI, SE., M.M., 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

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : Rara Puji Rahayu
NPM : 1905160167
Dosen Pembimbing : Muhammad Andi Prayogi, SE, M.Si
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh *Work Life Balance* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi oleh Komitmen Organisasi pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero)

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf
BAB 1	- SPASI PENULISAN - IDENTIFIKASI MASALAH - RUMUSAN MASALAH - LUTIPAN AHLI	15/1-2023	
BAB 2	- TAMBAH TEORI AHLI SESUAI VARIABEL - TAMBAH FAKTOR MENYEPHARUHI VARIABEL - TAMBAH INDIKATOR VARIABEL - KEMBARA KONSEPTA	22/2-2023	
BAB 3	- TEMPAT PENELITIAN - TEKNIK PENGUMPULAN DATA - TEKNIK ANALISA DATA - POPULASI DAN SAMPEL	25/2-2023	
BAB 4	- TEKNIK VALID DAN RELIABEL - DIRECT DAN INDIRECT VARIABEL - R-SQUARE - BIODATA RESPONDEH	22/6-2023	
BAB 5	- KESIMPULAN DAN SARAN - SPASI PENULISAN	15/7-2023	
Daftar Pustaka	- GUNAKAN MENDELEY - TAMBAH SITASI ARTIKEL JURNAL DOSEN UMSU - SPASI PENULISAN	24/7-2023	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC SIDANG MEJA HIJAU	25/7-2023	

Medan, 24 Juli 2023

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hasibuan, SE, M.Si

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Muhammad Andi Prayogi, SE, M.Si

ABSTRAK

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH KOMITMEN ORGANISASI PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA II (PERSERO)

**RARA PUJI RAHAYU
NPM. 1905160167**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email: rararpujirahayu2@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Work Life Balance* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan dimediasi Komitmen Organisasi di PT Perkebunan Nusantara II (Persero) secara langsung maupun secara tidak langsung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Perkebunan Nusantara II (Persero) berjumlah 105 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh berjumlah 105 orang pegawai PT Perkebunan Nusantara II (Persero). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software PLS (Partial Least Square). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara langsung *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan secara tidak langsung *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan dimediasi Komitmen Organisasi. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan dimediasi Komitmen Organisasi pada PT Perkebunan Nusantara II (Persero).

***Kata Kunci* : *Work Life Balance*, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan dan Komitmen Organisasi**

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK LIFE BALANCE AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE MEDIATED BY ORGANIZATIONAL COMMITMENT AT PT PERKEBUNAN NUSANTARA II (PERSERO)

**RARA PUJI RAHAYU
NPM. 1905160167**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email: rararpujirahayu2@gmail.com

The purpose of this study was to examine and analyze the effect of Work Life Balance and Work Discipline on Employee Performance mediated by Organizational Commitment at PT Perkebunan Nusantara II (Persero) directly or indirectly. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study were all employees of PT Perkebunan Nusantara II (Persero) totaling 105 people. The sample in this study used a saturated sampling of 105 employees of PT Perkebunan Nusantara II (Persero). Data collection techniques in this study used observation techniques and questionnaires. Data analysis techniques in this study used a quantitative approach using statistical analysis. Data processing in this study uses the PLS (Partial Least Square) software program. The results of this study prove that directly Work Life Balance has a significant effect on Employee Performance. Work Discipline has a significant effect on Employee Performance. Work Life Balance has a significant effect on Organizational Commitment. Work Discipline has a significant effect on Organizational Commitment. Organizational Commitment has a significant effect on Employee Performance. And indirectly Work Life Balance has a significant effect on Employee Performance mediated by Organizational Commitment. Work Discipline has a significant effect on Employee Performance mediated by Organizational Commitment at PT Perkebunan Nusantara II (Persero).

Keywords: Work Life Balance, Work Discipline, Employee Performance and Organizational Commitment

KATA PENGANTAR



Assalamu Alaikum Wr. Wb

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah Swt. yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh *Work Life Balance* Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero)**”

Shalawat beriring salam penulis persembahkan kepada Nabi besar Muhammad Saw. yang memiliki akhlakulkarimah sebagai penuntun para umat, semoga kita dapat berpegang teguh pada ajarannya sehingga dapat menghantarkan kita syafaatnya (kemuliaan dan kebahagiaan) di dunia dan akhirat kelak.

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan program Disiplin Kerja Strata Satu (S1) guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, sudah selayaknya segala keindahan hati mengucapkan terima kasih yang tulus kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu. Kepada yang terhormat

1. Ayahanda tercinta Suyono dan Ibunda tercinta Gunanti yang selalu memberikan do'a, semangat, bimbingan mendidik dan mengasuh dengan seluruh curahan kasih sayang hingga saya dapat meraih Disiplin Kerja yang layak hingga bangku perkuliahan

2. Bapak Prof . Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, SE,MM.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof Dr. Ade Gunawan, SE.,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen SE, M.Si selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Muhammad Andi Prayogi, SE, M.Si Selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi.
9. Terima kasih juga saya ucapkan kepada seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Terima kasih juga saya ucapkan seluruh Staff Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis juga mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak yang telah membaca skripsi ini demi perbaikan-perbaikan kedepannya dan untuk penyempurnaan skripsi ini dimasa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat menambah dan memperluas pengetahuan terutama bagi penulis dan pembaca lainnya.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih, semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua.

Amin Ya Rabbal'alamin

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, Juli 2023

Penulis

Rara Puji Rahayu
NPM 1905160167

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	6
1.3. Batasan Masalah	7
1.4. Rumusan Masalah	7
1.5. Tujuan Penelitian	8
1.6. Manfaat Penelitian	9
BAB 2 LANDASAN TEORI	11
2.1. Uraian Teoritis	11
2.1.1. Kinerja Karyawan.....	11
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	11
2.1.1.2. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan.....	12
2.1.1.3. Manfaat Kinerja Karyawan	14
2.1.1.4. Indikator Kinerja Karyawan	16
2.1.2. Komitmen Organisasi	18
2.1.2.1. Pengertian Komitmen Organisasi	18
2.1.2.2. Faktor Faktor Komitmen Organisasi	19
2.1.2.3. Tujuan dan Manfaat Komitmen Organisasi	21
2.1.2.4. Indikator Komitmen Organisasi	24
2.1.3. <i>Work Life Balance</i>	25
2.1.3.1. Pengertian <i>Work Life Balance</i>	25
2.1.3.2. Faktor-Faktor <i>Work Life Balance</i>	26
2.1.3.3. Aspek Aspek <i>Work Life Balance</i>	28
2.1.3.4. Indikator <i>Work Life Balance</i>	28
2.1.4. Disiplin Kerja.....	29
2.1.4.1. Pengertian Disiplin Kerja	29
2.1.4.2. Faktor Faktor Disiplin Kerja.....	31
2.1.4.3. Manfaat Disiplin Kerja	34
2.1.4.4. Indikator Disiplin Kerja.....	35
2.2 Kerangka Konseptual	36
2.2.1 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	36
2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	37
2.2.3 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Komitmen Organisasi ..	38
2.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi	38

2.2.5 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	39
2.2.6 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi Komitmen Organisasi.....	40
2.2.7 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi Komitmen Organisasi.....	41
2.3 Hipotesis	42
BAB 3 METODE PENELITIAN	44
3.1. Pendekatan Penelitian	44
3.2 Definisi Oprasional	44
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	47
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	47
3.5 Teknik Pengumpulan Data	49
3.6 Teknik Analisis Data	50
BAB 4 HASIL PENELITIAN	56
4.1. Hasil Penelitian	56
4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian.....	56
4.1.2 Identitas Responden	56
4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian	58
4.1.4 Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	65
4.1.5 Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	71
4.1.6 Koefisien Determinasi (<i>R Square</i>)	74
4.2. Pembahasan	75
BAB 5 PENUTUP.....	83
5.1. Kesimpulan	83
5.2. Saran	83
5.2. Keterbatasan Penelitian	84
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja Karyawan.....	45
Tabel 3.2 Indikator Komitmen Organisasi.....	45
Tabel 3.3 Indikator <i>Work Life Balance</i>	46
Tabel 3.4 Indikator Disiplin Kerja.....	46
Tabel 3.5 Waktu Penelitian.....	47
Tabel 3.6 Populasi.....	48
Tabel 3.7 Skala Pengukuran.....	50
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	56
Tabel 4.2 Tingkatan Pendidikan responden.....	57
Tabel 4.3 Umur Responden.....	57
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden.....	58
Tabel 4.5 Skor Angket Kinerja Karyawan.....	58
Tabel 4.6 Skor Angket Komitmen Organisasi.....	59
Tabel 4.7 Skor Angket <i>Work Life Balance</i>	62
Tabel 4.8 Skor Angket Disiplin Kerja.....	64
Tabel 4.9. Analisis Konvergen.....	66
Tabel 4.10. Validitas Konsistensi Internal.....	67
Tabel 4.11. Validitas Diskriminan.....	68
Tabel 4.12.Kolineiritas.....	70
Tabel 4.13. Hipotesis Pengaruh langsung.....	72
Tabel 4.14. Hipotesis Pengaruh Tidak langsung.....	74
Tabel 4.15. Koefisien Determinasi.....	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	42
Gambar 4.1 Pengujian Hipotesis.....	71

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada saat ini, persaingan antar organisasi yang baru maupun yang lama semakin ketat. Organisasi dituntut lebih efektif dan efisien. Untuk menjadi sebuah organisasi efektif dan efisien, memerlukan SDM berkualitas. Karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh SDM yang dimilikinya. SDM yang berkualitas merupakan aset dari sebuah organisasi. SDM merupakan penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya. Demi tercapainya tujuannya organisasi perlu mengolah SDM yang dimilikinya, agar SDM mau bekerja secara maksimal. Salah satu cara agar SDM mau bekerja dengan maksimal

Sumber daya manusia yang berkualitas hanya mungkin diperoleh melalui perencanaan dan pembinaan yang terencana serta terarah, hal ini dapat diwujudkan dengan kepemimpinan yang efektif dan bagaimana cara memberikan motivasi yang tepat sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global yang sering berubah.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi akan selalu sadar secara penuh mengenai tanggung jawabnya masing-masing dan berusaha melaksanakan segala tugas yang diberikan kepadanya dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal

Memperhatikan sangat pentingnya peranan strategis sumber daya manusia ini maka perusahaan harus memanfaatkan SDM nya dengan seefektif mungkin agar memiliki kinerja yang baik. Salah satunya dengan meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian kompensasi yang sesuai sebagai balas jasa kepada karyawan atas usaha yang mereka lakukan kepada perusahaan ini dikarenakan setiap orang bekerja memiliki motif untuk mendapat keuntungan atau manfaat dalam bekerja. Disamping kompensasi peningkatan kinerja karyawan juga dapat dilakukan dengan cara menciptakan disiplin kerja, karena disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja (Jufrizen, 2018b)

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan adalah perilaku dari seorang karyawan yang menghasilkan suatu prestasi kerja yang baik apakah secara kualitas maupun kuantitas pada waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan kepadanya (Winata, 2020).

Kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diukur dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan atasan kepadanya (Muis & Hasibuan, 2021).

Karyawan merupakan aset terpenting bagi sebuah perusahaan. Tanpa adanya karyawan, kegiatan perusahaan tidak dapat berjalan sebagaimana

mestinya. Agar karyawan dapat bekerja dengan baik, diperlukan manajemen sumber daya manusia yang baik. Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan pengadaan, pengembangan, pengupahan, integrasi, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja guna mencapai tujuan organisasi. Sebuah perusahaan dapat beroperasi dengan baik jika kinerja karyawannya juga baik. “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar prestasi kerja (Prayogi & Annisa, 2023)

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah Komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam mewujudkan kinerja pegawai menjadi lebih baik. Dimana seorang pegawai yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan senantiasa berusaha untuk mengembangkan diri demi kemajuan organisasi (Saraswati & Hakim, 2019).

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen yang tinggi dapat diartikan bahwa pemihakan pegawai (loyalitas) pada organisasi yang mempekerjakannya adalah tinggi. (Robbins & Judge, 2021).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah *Work Life Balance*. *Work Life Balance* merupakan suatu strategi organisasi yang bijaksana atau kegiatan administratif yang direncanakan untuk mengurangi konflik kehidupan kerja dan mendukung pegawai untuk lebih baik di kehidupan pribadinya (Adekunle et al., 2018).

Dengan kata lain, *Work Life Balance* adalah cara pegawai yang mampu menyeimbangkan antara kehidupan pribadinya dan kehidupan kerjanya agar pegawai bisa menjalankan pekerjaannya dengan baik. *Work Life Balance* ini diperlukan dalam diri pegawai agar perasaan pegawai lebih bahagia sehingga dalam mengerjakan pekerjaan bisa lebih fokus, lebih produktif dan mampu memberikan inovasi-inovasi untuk kinerja yang lebih baik, pegawai juga dapat menjaga batasan sehat antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerjanya serta dapat membuat pegawai untuk mengeksplorasi hobi diluar pekerjaannya.

Faktor yang mempengaruhi kinerja selanjutnya adalah disiplin. Disiplin merupakan sesuatu yang harus ditanamkan kepada setiap karyawan (Prayogi et al., 2016). Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Fasilitas yaitu peralatan teknologi memudahkan dan mendekatkan karyawan dalam menyelesaikan tugas administrasi secara efektif dan efisien meskipun jarak antar kantor sejauh ribuan mil dari kantor mereka karyawan (Jufrizen, 2018b).

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi. Kedisiplinan dalam suatu organisasi dapat ditegakkan apabila sebagian besar peraturan-peraturannya ditaati para anggota organisasi tersebut. Kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan

kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan karyawan akan memperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya (Siswadi, 2017)

PT. Perkebunan Nusantara II atau biasa disingkat menjadi PTPN II, adalah anak usaha PTPN III yang bergerak di bidang agroindustri kelapa sawit, tebu, dan tembakau. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1996 sebagai hasil penggabungan antara PT. Perkebunan II dan PT. Perkebunan IX.

PT. Perkebunan Nusantara II dibentuk berdasarkan PP No. 7 Tahun 1996 tanggal 14 Februari 1996 tentang Peleburan Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Perkebunan II dan Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perkebunan IX Menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Perkebunan Nusantara II. Selain di Sumatera Utara, perusahaan ini juga mengembangkan penanaman kelapa sawit di Papua, yaitu di Kabupaten Manokwari, Arso, dan Jayapura. Pada tahun 2014, Pemerintah Indonesia resmi menyerahkan mayoritas saham perusahaan ini ke PTPN III, sebagai bagian dari upaya untuk membentuk holding BUMN di bidang perkebunan.

Pada bulan Oktober 2022, sebagai bagian dari upaya untuk membentuk subholding pabrik gula di internal PTPN III, perusahaan ini resmi menyerahkan semua asetnya yang berupa pabrik gula ke anak usaha PTPN III yang lain, yakni PT Sinergi Gula Nusantara. Walaupun begitu, perusahaan ini tetap mengelola aset yang berupa kebun tebu. PT. Perkebunan Nusantara II yang bergerak di bidang agroindustri kelapa sawit, tebu, dan tembakau yang berlokasi di Jl. Raya Medan Tj. Morawa Km.16. Sumatera Utara, Indonesia.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang penulis lakukan maka dapat dilihat ada permasalahan PT. Perkebunan Nusantara II, penulis menemukan masalah dimana belum seimbangnya antara kinerja dengan kehidupan pribadinya. Karyawan belum mampu meningkatkan kinerjanya di tempat kerja dan meningkatkan kualitas hidup pribadinya. Selain itu juga masih kurangnya kedisiplinan karyawan hal ini dapat dilihat dari masih adanya karyawan yang datang terlambat serta keluar ruangan sebelum jam yang ditentukan bahkan kembali dengan terlambat. Dan hasil kerja karyawan yang menurun yang dapat dilihat dari hasil kerja karyawan yang kurang memuaskan. Serta menurunnya komitmen organisasi karyawan disebabkan oleh beban kerja karyawan yang terlalu banyak mengakibatkan Komitmen organisasi belum memuaskan, dikarenakan adanya karyawan yang masih belum berkontribusi secara baik terhadap tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Work Life Balance* Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi Pada PT Perkebunan Nusantara II (Persero)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan sebagai berikut :

1. Masih kurangnya menyeimbangkan *work llife balance* belum mampu meningkatkan kinerjanya di tempat kerja dan meningkatkan kualitas hidup pribadinya

2. Masih kurangnya disiplin para karyawan dilihat dari adanya yang terlambat dalam jam masuk kerja sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan.
3. Masih rendahnya kinerja karyawan yang dapat dilihat dari hasil kerja karyawan yang kurang memuaskan.
4. Komitmen organisasi belum memuaskan, dikarenakan adanya karyawan yang masih belum berkontribusi secara baik terhadap tujuan perusahaan

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan Namun untuk menghindari pembahasan yang melebar, maka penulis membatasi penelitian ini dengan hanya meliputi variabel *Work Life Balance*, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi . Dan objek penelitian pada karyawan tetap PT Perkebunan Nusantara II (Persero).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara II (Persero)?
2. Apakah Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara II (Persero)?
3. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Pada PT Perkebunan Nusantara II (Persero)?
4. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Pada PT Perkebunan Nusantara II (Persero)?

5. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara II (Persero)?
6. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Komitmen Organisasi Pada PT Perkebunan Nusantara II (Persero)?
7. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Komitmen Organisasi Pada PT Perkebunan Nusantara II (Persero)?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan mengandalisis pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara II (Persero).
2. Untuk mengetahui dan mengandalisis pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara II (Persero).
3. Untuk mengetahui dan mengandalisis pengaruh *Work Life Balance* terhadap Komitmen Organisasi Pada PT Perkebunan Nusantara II (Persero).
4. Untuk mengetahui dan mengandalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pada PT Perkebunan Nusantara II (Persero).
5. Untuk mengetahui dan mengandalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara II (Persero).
6. Untuk mengetahui dan mengandalisis pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Komitmen Organisasi Pada PT Perkebunan Nusantara II (Persero)

7. Untuk mengetahui dan mengandalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Komitmen Organisasi Pada PT Perkebunan Nusantara II (Persero).

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini pada akhirnya diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- a. Dapat menambah teori atau wawasan mengenai Pengaruh *Work Life Balance* Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi.
- b. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Pengaruh *Work Life Balance* Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi .

2. . Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti Penelitian ini merupakan bagian dari proses belajar yang diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan, sehingga dapat lebih memahami teori-teori yang selama ini dipelajari dibandingkan dengan kondisi yang sesungguhnya di lapangan.
- b. Bagi Perusahaan Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna dan pertimbangan yang bermanfaat bagi instansi terkait untuk lebih mengetahui seberapa besar Pengaruh *Work Life Balance* Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi Pada PT Perkebunan Nusantara
II (Persero)

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja seorang pegawai akan meningkat jika didukung oleh kemampuan kerja yang tinggi, lingkungan kerja yang baik, komitmen kerja yang baik, dan sikap kerja yang baik. Jika semua faktor dapat terpenuhi dengan baik maka output yang akan dihasilkan oleh para pegawai tersebut akan lebih baik dari sebelumnya.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang karyawan yang diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang sangat berbeda –beda dalam mengerjakan tugasnya masing-masing. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas hasil kerjanya masing-masing dari apa yang mereka capai.

Menurut (Siswadi & Farisi, 2022) bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian yang hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Dan kinerja merupakan penampilan hasil kerja karyawan baik secara kuantitas maupun mutu (Lesmana & Farisi, 2022).

Dan (Tirtayasa, 2019) menyatakan Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang diperlihatkan oleh karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Sementara (Jufrizen, 2018b) mengatakan kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja karyawan yang baik dari

segi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan ataupun pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan.

Sedangkan (Julita & Arianty, 2019) menyampaikan kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Dan kinerja ialah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang, dan tanggung jawabnya (Sinambela & Tanjung, 2018).

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan kinerja sebagai kualitas dan kuantitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan.

2.1.1.2 Faktor Faktor Kinerja Karyawan

Adapun kinerja karyawan dalam suatu organisasi, dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari dalam karyawan itu sendiri maupun faktor organisasi itu sendiri.

Menurut (Kasmir, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2. Pengetahuan

Maksudnya seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.

3. Rancangan kerja

Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara benar.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang .

5. Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggungjawab yang diberikannya

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Iklim Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan yang dimiliki oleh suatu perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Sedangkan Menurut (Mangkunegara, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor kemampuan,

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge + Skill*). Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*Situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan alat yang bermanfaat tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi karyawan. Menurut (Hasibuan, 2019) bahwa beberapa manfaat penilaian kinerja adalah :

1. Posisi tawar

Untuk memungkinkan manajemen melakukan negoisasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh atau langsung dengan karyawan.

2. Perbaiki kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer.

3. Kepuasan penempatan

Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.

4. Pelatihan dan pengembangan

Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan.

5. Perencanaan dan pengembangan karir

Umpan balik prestasi megarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.

6. Ketidakakuratan informasi

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumberdaya manusia, atau komponen-komponen lan system informasi manajemen personalia.

7. Evaluasi proses staffing

Prestasi kerja baik atau buruk adalah mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.

8. Menjamin kesempatan kerja yang adil

Penilaian prestasi kerja yang akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal dimbil tanpa diskriminasi.

9. Mengatasi tantangan-tantangan eksternal

Kadang-kadang prestasi seseorang dipengaruhi oleh faktor – faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, dan masalah-masalah pribadi lainnya.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) tujuan penilaian kinerja adalah :

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang di embannya sekarang.
4. Mendefenisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2017) indikator kinerja yaitu :

1. Kualitas

Kualitas yaitu seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas yaitu seberapa lama seseorang karyawan bekerja dalam satu

harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab

Kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Menurut (Kasmir, 2019) menyatakan bahwa untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator yaitu :

1. Absensi

Absensi merupakan keberadaan atau bukti kehadiran karyawan pada saat masuk kerja sampai dengan pulang kerja. Tingkat kehadiran karyawannya biasanya dihitung berdasarkan harian, mingguan atau bulanan tergantung dari kebijakan.

2. Kejujuran

Kejujuran merupakan perilaku karyawan selama bekerja dalam suatu periode. Nilai kejujuran seseorang karyawan biasanya dinilai berdasarkan ukuran yang telah ditetapkan sebelumnya.

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan unsur yang cukup penting terhadap kinerja seseorang. Artinya, karyawan yang memenuhi kriteria bertanggung jawab maka nilai kinerjanya akan baik.

4. Kemampuan (hasil kerja)

Kemampuan merupakan ukuran bagi seseorang karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

5. Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan seseorang karyawan terhadap perusahaan.

6. Kepatuhan

Kepatuhan merupakan ketatnya karyawan dalam mengikuti seluruh kebijakan atau peraturan perusahaan.

7. Kerjasama

Kerjasama merupakan saling membantu diantaranya karyawan baik antar bagian atau dengan bagian lain.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja yaitu : kualitas, kuantitas, pemahaman, tanggung jawab, kecepatan kerja, keakuratan kerja dan kerjasama yang semuanya mampu untuk mengembangkan presentasi atau kinerja

2.1.2. Komitmen Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Setiap individu dalam mengerjakan sebuah sesuatu pekerjaan tentu memiliki pandangan yang berbeda dimata perusahaan. Dimana pekerjaan yang diberikan pihak perusahaan tentu dapat mengetahui seberapa serius pegawai untuk ikut berpartisipasi dalam memajukan perusahaan. Sehingga perusahaan dapat mengambil tindakan yang mampu menguntungkan pegawai dan perusahaan

Menurut (Bismala et al., 2019) Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi

keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu.

Menurut (Mujiatun et al., 2019) Komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat dari pegawai untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut, untuk bekerja keras, keyakinan pegawai dan penerimaan akan nilai dan tujuan organisasi.

Menurut (Nawawi, 2013) Komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi.

Menurut (Muhammad Taufik Lesmana & Prayogi, 2021) Komitmen Organisasional merupakan salah satu topik yang akan selalu menjadi tinjauan baik bagi pihak manajemen dalam sebuah organisasi maupun bagi para peneliti yang khususnya berfokus pada perilaku manusia. Komitmen Organisasional menjadi penting khususnya bagi organisasi yang ada saat ini dikarenakan dengan melihat sejauh mana keberpihakan seorang pegawai terhadap organisasi, dan sejauh mana pegawai tersebut berniat untuk memelihara keanggotaannya terhadap organisasi maka dapat diukur pula sebaik apa komitmen seorang pegawai terhadap organisasinya

Berdasarkan pendapat diatas di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi adalah Komitmen organisasi adalah derajat yang mana pegawai percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

2.1.2.2. Faktor Faktor Komitmen Organisasi

Menurut (Muis et al., 2018) faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

1. Kepercayaan

Pegawai yang memiliki komitmen organisasi tentunya akan merasa bangga dapat bergabung dengan perusahaannya. Dalam kerangka komitmen, kepercayaan pegawai pada organisasi menyebabkan antara lain pegawai merasa organisasi mampu memenuhi kebutuhan dan menyediakan sarana yang diperlukan.

2. Kemauan

Kemauan pegawai untuk bekerja lebih giat dan dengan sekuat tenaga demi mencapai tujuan organisasi mencerminkan tingginya tingkat komitmen pegawai. Dengan adanya kemauan dari para pegawai paling tidak dapat digunakan untuk memprediksi tingkah laku pegawai, dalam hal ini tanggung jawabnya pada perusahaan.

3. Kesetiaan

Secara umum kesetiaan menunjuk kepada tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang disertai dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Pegawai yang mempunyai kesetiaan yang tinggi pada perusahaan tercermin dari sikap dan tingkah lakunya dalam melaksanakan tugas serta tekad dan kesanggupan mereka terhadap apa yang sedang disepakati bersama

Sementara menurut (Sopiah, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah

1. Faktor personal

Yang salah satunya merupakan faktor kepribadian. Yang mana sebagai pondasi komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai, hal ini meliputi

usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian, dan lain sebagainya

2. Faktor organisasi

Meliputi *initial works experience, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor ini akan memunculkan dan membentuk tanggung jawab.

3. Non-organizational

Yang meliputi *avalibleity of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalkan ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada yang lebih baik maka pegawai akan meninggalkannya

4. Karakteristik pekerjaan

Misalnya lingkungan jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.

5. Iklim organisasi

Iklim organisasi merupakan suatu pedoman atau asumsi dasar yang diterapkan pegawai dalam berperilaku di suatu organisasi.

6. Pengalaman kerja

Hal ini sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen pegawai dalam organisasi. Sebab tingkat komitmen antara pegawai yang memang sudah puluhan tahun bekerja akan berbeda dengan pegawai yang baru saja bekerja

2.1.2.3. Tujuan dan Manfaat Komitmen Organisasi

Menurut (Mangkunegara, 2017) ada tujuan dari Komitmen organisasi, yaitu :

1. Untuk menciptakan rasa memiliki tersebut, maka salah satu pihak dalam manajemen harus mampu membuat pegawai:
 - a. Mampu mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi.
 - b. Merasa yakin bahwa apa yang dilakukan atau pekerjaannya adalah berharga bagi organisasi.
 - c. Merasa nyaman dengan organisasi.
 - d. Merasa mendapat dukungan yang penuh dari organisasi dalam bentuk misi yang jelas (apa yang direncanakan untuk dilakukan), nilai-nilai yang ada (apa yang diyakini sebagai hal yang penting oleh manajemen), norma-norma yang berlaku (cara-cara berperilaku yang bisa diterima oleh organisasi).
2. Adanya keterikatan atau kegairahan terhadap pekerjaan. Perasaan seperti itu dapat dimunculkan dengan cara :
 - a. Mengenali faktor-faktor motivasi dalam mengatur desain pekerjaan (*job design*).
 - b. Kualitas kepemimpinan.
 - c. Kemampuan dari manajer dan supervisor untuk mengenali bahwa komitmen pegawai bisa meningkatkan jika ada perhatian terus menerus, memberi delegasi atas wewenang serta memberi kesempatan dan ruang yang cukup bagi pegawai untuk menggunakan keterampilan dan keahlian secara maksimal.
3. Pentingnya rasa memiliki

Rasa memiliki bisa muncul jika pegawai merasa bahwa mereka benar-benar diterima menjadi bagian atau kunci penting dari organisasi. Ikut

sertakan keterlibatan pegawai dalam memuat keputusan dan jika mereka merasa ideidenya di dengar dan merasa telah memberikan kontribusi pada hasil yang dicapai, maka mereka akan cenderung menerima keputusan-keputusan atau perubahan yang dimiliki, hal ini dikarenakan mereka merasa dilibatkan dan bukan karena dipaksa.

Menurut (Luthans, 2011) Organisasi menginginkan agar seluruh pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi, manfaat komitmen pegawai bagi organisasi, yaitu :

1. Menghindari biaya pergantian pegawai yang tinggi

Seseorang yang berkomitmen tidak menyukai untuk berhenti dari pekerjaannya dan menerima pekerjaan lainnya. Ketika seorang pegawai berkomitmen maka tidak akan terjadi pergantian pegawai yang tinggi. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang pegawai akan tetap bertahan sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mencari pekerjaan lain. Keluarnya seorang pegawai dari suatu organisasi dapat dilakukan secara sukarela atau dikeluarkan secara paksa oleh organisasi. Seorang pegawai yang memiliki komitmen yang kuat maka dia akan bertahan untuk anggota organisasi. Pegawai yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi maka dia akan mudah untuk menarik diri atau keluar dari suatu organisasi.

2. Mengurangi atau meringankan supervise pegawai

Pegawai yang berkomitmen dan memiliki keahlian yang tinggi akan mengurangi keperluan supervise terhadapnya. Supervise yang ketat dan pengawasan yang melekat akan membuang-buang waktu dan biaya.

3. Meningkatkan efektifitas organisasi

Penelitian menunjukkan bahwa ketiadaan komitmen dapat mengurangi efektifitas organisasi. Sebuah organisasi yang pegawainya memiliki komitmen organisasi akan mendapatkan hasil yang diinginkan seperti kinerja tinggi, tingkat pergantian pegawai rendah dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Selain itu juga akan menghasilkan hal lain yang diinginkan yaitu komitmen organisasi yang hangat, mendukung menjadi anggota tim yang baik dan siap membantu.

2.1.2.4. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut (Robbins & Judge, 2017) indikator dari komitmen organisasi adalah :

1. Affective commitment

Hal ini berkaitan dengan adanya ikatan emosional pegawai, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi karena keinginan dari diri sendiri..

2. Continuance commitment

Adalah komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain komitmen ini terbentuk atas dasar untung dan rugi yang didapatkan oleh pegawai. Sehingga menjadi bahan pertimbangan apa yang harus dikorbankan bila menetap pada suatu organisasi.

3. Normative commitment

Adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri pegawai. Yang berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Jadi seorang pegawai bertahan karena adanya loyalitas.

Menurut (Luthans, 2011) Indikator dari komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

1. Komitmen berkesinambungan.

Yaitu komitmen yang berkaitan dengan dedikasi anggota dalam melanjutkan kelangsungan hidup organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.

2. Komitmen terpadu

Yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Hal ini terjadi karena kepercayaan pegawai pada normanorma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.

3. Komitmen terkontrol

Yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya. Sebab norma-norma tersebut mampu dan sesuai dalam memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

2.1.3 Work life balance

2.1.3.1 Pengertian Work life balance

worklife balance individu akan terganggu ketika pekerjaan sudah mengintervensi atau mencampuri kehidupan pribadi dan sebaliknya. ketidakseimbangan kehidupan kerja mempengaruhi keseluruhan kesejahteraan individu menyebabkan masalah seperti ketidakpuasan dari kehidupan, kesedihan yang berkepanjangan. Keseimbangan kehidupan kerja merupakan sejauhmana

individu beradasama-sama terlibat dalam pekerjaan dan kehidupan keluarga dan sama-samapuas di keduanya

Menurut (Erwin et al., 2019) *Work life balance* didefinisikan sebagai pemenuhan tuntutan yang memuaskan dalam tiga bidang dasar kehidupan yaitu pekerjaan, keluarga dan pribadi seseorang. Dan (Wardani & Firmansyah, 2019) menyatakan *Work life balance* adalah keadaan dimana seseorang mampu meminimalkan konflik antara kehidupan pribadi dan tuntutan pekerjaannya.

Menurut (Abdirahman, 2018) *Work life balance* didefinisikan sebagai keharusan seseorang dalam meningkatkan kinerjanya di tempat kerja dan meningkatkan kualitas hidup pribadinya. *Work Life Balance* adalah suatu bentuk kepuasan pada individu dalam mencapai keseimbangan kehidupan dalam pekerjaannya (Prayogi et al., 2019).

Sedangkan (A. Putri & Amran, 2021) *Work life balance* adalah konsep luas yang melibatkan pengaturan prioritas yang tepat antara pekerjaan di satu sisi dan kehidupan pribadi (kebahagian, waktu luang, keluarga dan perkembangan di sisi lain. *Work life balance* adalah sejauh mana individu sama-sama terlibat dalam pekerjaan dan kehidupan keluarga dan sama-sama puas dalam keduanya (Erdianza et al., 2020)

Berdasarkan pengertian diatas *Work life balance* didefinisikan sebagai sejauh mana seorang individu terlibat secara setara dan sama-sama puas dengan peran pekerjaannya dan peran keluarganya.

2.1.3.2 Faktor Faktor *Work life balance*

Menurut (Anugrah & Priyambodo, 2021) faktor – faktor yang dapat mempengaruhi *Work life balance*, adalah :

1. Waktu

Faktor ini mencakup sedikit banyaknya waktu yang digunakan di lokasi pekerjaan atau sedikit banyaknya waktu yang digunakan untuk kehidupan pribadi.

2. Rencana kegiatan

Hal ini dapat mempengaruhi *Work life balance* jika jadwal yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dibandingkan untuk waktu pribadi.

3. Kelelahan

Faktor ini menjadi kondisi penentu yang mana dapat dikatakan sebagai penurunan kapasitas yang dimiliki individu untuk bekerja dan mengalami penurunan efisiensi produktivitas kerja.

Dan menurut (Uresha, 2021) faktor – faktor yang dapat mempengaruhi

Work life balance, yaitu :

1. Beban kerja yang tinggi.
2. Jam kerja yang panjang.
3. Kurangnya dukungan manjerial.
4. Keterlibatan kerja yang lebih besar.
5. Usia.
6. Status perkawinan.
7. Jumlah anak.
8. Kurangnya dukungan keluarga.
9. Berbagai peran lainnya yang dilakukan individu.

2.1.3.3 Manfaat *Work life balance*

Menurut (Fotiadis et al., 2019) ada beberapa manfaat dengan adanya penerapan *Work life balance*, diantaranya sebagai berikut:

1. Mengurangi biaya dan beban terkait dengan rekrutmen dan ketidakhadiran.
2. Meningkatkan perekrutan tenaga kerja, tingkat kinerja komitmen pegawai dan tingkat keterlibatan pegawai.
3. Mensejahterahkan pegawai dengan psikologis yang lebih tinggi
4. Membantu mengukur tingkat kontribusi, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Sedangkan menurut (Bahar & Prasetio, 2021) ada beberapa manfaat *Work life balance*, diantaranya sebagai berikut :

1. Efektif dalam penyelesaian segala masalah pribadi.
2. Dapat mengurangi beban kerja pegawai lainnya.
3. Menciptakan lingkungan kerja dan kehidupan yang seimbang dapat menjadikan faktor strategis utama dalam menarik dan mempertahankan pegawai yang paling berbakat.
4. Memberikan kesejahteraan terhadap pegawai seperti perawatan yang diberikan kepada pegawai lansia yang tetap aktif di tempat kerja, bonus sat tidak bekerja seperti liburan, kompensasi sakit, asuransi dan masih banyak layanan lainnya.

2.1.3.4 Indikator *Work life balance*

Menurut (Wardani & Firmansyah, 2019) *Work life balance* meliputi beberapa indikator, yaitu :

1. Time balance (keseimbangan waktu)

Menyangkut jumlah waktu seseorang yang dilakukan untuk bekerja dan peran diluar pekerjaannya. Waktu yang diberikan untuk melaksanakan pekerjaannya dalam perusahaan dan perannya dalam kehidupan individu tersebut, misalnya seorang pegawai yang bekerja juga membutuhkan waktu untuk liburan, berkumpul bersama teman dan menghabiskan waktu santai bersama keluarganya.

2. Involvement balance (keseimbangan keterlibatan)

Menyangkut keterlibatan tingkat psikologis atau komitmen untuk bekerja dan diluar pekerjaannya. Keseimbangan ini melibatkan diri individu pada tingkat stress dan keterlibatan individu dalam bekerja dan dalam kehidupan pribadinya.

3. Statisfaction balance (keseimbangan kepuasan)

Tingkat kepuasan yang dirasakan oleh individu melalui pekerjaannya ataupun hal diluar pekerjaannya.

Sedangkan menurut (McDonald & Bradley, 2017) adapun indikator work life balance adalah

1. Keseimbangan waktu.
2. Keseimbangan keterlibatan psikologis dan komitmen dalam bekerja atau di luar pekerjaan.
3. Keseimbangan kepuasan kerja

2.1.4. Disiplin Kerja

2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh para karyawan sangat penting bagi karyawan perusahaan untuk memahami tujuan organisasi. Tanpa Disiplin kerja

karyawan yang hebat berat untuk mencapai hasil yang ideal. Disiplin kerja adalah sikap yang sangat penting dalam menyelesaikan setiap pekerjaan oleh masing-masing individu dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuan asosiasi. Disiplin yang hebat mencerminkan kesadaran yang luar biasa akan harapan tertentu seseorang untuk usaha yang dialokasikan untuk dia. Masalah ini mendukung energi kerja, kegairahan kerja, karyawan, masyarakat dan tujuan perusahaan.

Menurut (Sutrisno, 2014) bahwa disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Dalam arti sempit, biasanya dihubungkan dengan hukuman. Padahal sebenarnya menghukum seorang karyawan hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin. Hal demikian jarang terjadi dan hanya dilakukan apabila usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan.

Menurut (Hasibuan, 2019) Disiplin atau kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut (Tupti & Lesmana, 2021) disiplin kerja adalah sikap patuh para pegawai terhadap aturan-aturan pekerjaan yang ada di perusahaan untuk tercapainya suatu tujuan perusahaan. Disiplin kerja diperlukan untuk tujuan perusahaan yang lebih baik.

Sedangkan (Siswadi & Arif, 2021) disiplin kerja, penulis dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan ketaatan seseorang atau sekelompok terhadap peraturan dan syarat-syarat lain yang berlaku pada perusahaan yang bertujuan untuk memaksimalkan pencapaian target yang dibebankan kepada seseorang atau sekelompok orang tersebut. Dan disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Arif et al., 2020)

Berdasarkan pengertian pengertian di atas dapat kita simpulkan bahwa disiplin adalah sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

2.1.4.2. Faktor Faktor Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2014) mengemukakan bahwa ada beberapa Faktor yang mempengaruhi disiplin yakni :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi disiplin. Karyawan akan mematuhi setiap aturan, dengan asumsi mereka merasa bahwa mereka mendapatkan kompensasi yang sebanding dengan upaya mereka yang telah ditambahkan ke organisasi. Jika mereka mendapatkan upah yang memuaskan, mereka akan benar-benar ingin bekerja dengan tenang dan tekun, dan selalu berusaha memberikan yang terbaik

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Model administrasi sangat penting, mengingat dalam iklim organisasi, semua perwakilan akan terus fokus pada bagaimana perintis dapat menerapkan pengendalian diri dan bagaimana ia dapat menangani diri dari

kata-kata, kegiatan, dan mentalitas yang dapat merusak pedoman disiplin yang telah ditetapkan. Misalnya, jika standar jam kerja adalah pukul 08.00, maka si pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Bila aturan disiplin hanya menurut selera pimpinan saja, atau berlaku untuk orang tertentu saja, jangan diharap bahwa para karyawan akan mematuhi aturan tersebut.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam situasi demikian, maka semua karyawan akan benar-benar terhindar dari sikap sembrono, asal jadi seenaknya sendiri dalam perusahaan. Sebaliknya, bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan, walaupun sudah terang-terangan karyawan tersebut melanggar disiplin,

tetapi tidak ditegur/dihukum, maka akan berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apa pun juga. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Mungkin untuk sebagian karyawan yang sudah menyadari arti disiplin, pengawasan seperti ini tidak perlu, tetapi bagi karyawan lainnya, tegaknya disiplin masih perlu agak dipaksakan, agar mereka tidak berbuat semaunya dalam perusahaan. Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan. yang bersangkutan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja

yang baik. Karena ia bukan hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian jarak batin.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain: saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.

Menurut (Afandi, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu :

1. Faktor kepemimpinan
2. Faktor system penghargaan
3. Faktor kemampuan
4. Faktor balas jasa
5. Faktor keadilan
6. Faktor pengawasan meleka
7. Faktor sanksi hukuman
8. Faktor ketegasan
9. Faktor hubungan kemanusiaan

2.1.4.3. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2014) menyatakan bahwa tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan

2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan
3. Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja pada karyawan

Sedangkan Manfaat disiplin kerja menurut (Hamali, 2019) yaitu :

1. Bagi organisasi
Menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.
2. Bagi karyawan
Akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.1.3.4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2014) Indikator disiplin kerja yaitu:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan, meningkatnya efisien
5. Produktifitas kerja para karyawan.

Menurut (Afandi, 2018) adapun indikator disiplin kerja adalah

1. Masuk kerja tepat waktu
2. Penggunaan waktu secara efektif
3. Tidak pernah mangkir/tidak kerja

Mematuhi semua perturan organisasi atau perusahaan.

2.2. Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh *Work life balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan yang tidak mampu menjaga hubungan harmonis di perusahaan dimana karyawan tidak bisa memilah antara pekerjaan dan kehidupan keluarga, maka karyawan akan memilih untuk mencari pekerjaan lain atau memilih berhenti dari perusahaan karena karyawan itu menganggap *Work life balance* penting dalam menjalani pekerjaan. Sedangkan jika karyawan itu dapat menjaga keharmonisan pekerjaan dan kehidupan pribadi, tentunya akan merasakan kinerja yang lemah (Prayogi et al., 2019).

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Sinambela & Tanjung, 2018). Pegawai yang mampu menyeimbangkan pekerjaan dan aktivitas pribadinya akan mengurangi ketidakhadiran, meningkatkan kinerja dan mengarah pada perilaku kewarganegaraan organisasi yang mampu mempengaruhi produktivitas organisasi. Ketika sebuah organisasi gagal untuk mengimplementasikan *Work life balance* dengan tepat maka akan berdampak buruk pada kinerja pegawai, kepuasan kerja, produktivitas, kesehatan dan loyalitas pegawai kepada organisasi. Kehidupan pribadi pegawai dapat

memberikan kekuatan serta semangat dalam bekerja yang menjadikan pegawai tidak mudah untuk mengeluh dan tidak membesarkan masalah diluar proporsinya (Erdianza et al., 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh (Anugrah & Priyambodo, 2021), dan (Firman et al., 2023) yang menyimpulkan bahwa *Work life balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk meningkatkannya. Salah satu adalah melalui penilaian kinerja atau manajemen kinerja (Nasution & Hadi, 2021). Oleh sebab itu, secara tidak

langsung perusahaan diharuskan selalu mengawasi kinerja karyawannya. Hal tersebut menjadi faktor penting sebab kurangnya kinerja karyawan mengurangi faktor produksi perusahaan itu sendiri sampai batas tertentu (Nasution et al., 2022)

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan. Oleh karena itu manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan disiplin yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor mempengaruhinya (Harahap & Tirtayasa, 2020)

Menurut (Hasibuan, 2019) mengemukakan kedisiplinan adalah fungsi operator keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin, semakin tinggi prestasi karyawan yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Maharani et al., 2022), (Yusnandar & Hasibuan, 2021), (Muis & Hasibuan, 2021), (Astuti & Pratama, 2021), (Azhar et al., 2020), (Farisi et al., 2020), (Arif et al., 2020), (Jufrizen & Hadi, 2021), (Rivai, 2021) (H. Hasyim & Pasaribu, 2021),(Yusnandar et al., 2020), (Syahputra et al., 2020), (Hasibuan & Silvy, 2019),(Arianty, 2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3 Pengaruh *Work life balance* Intrinsik terhadap Komitmen Organisasi

Work life balance merupakan keseimbangan kehidupan di dalam pekerjaan. dari masing-masing individu. Keseimbangan dalam bekerja ini merupakan faktor penting yang dapat mendukung meningkatnya kinerja kerja terhadap suatu pekerjaan. Program *Work life balance* yang diterapkan dalam suatu perusahaan diharapkan mampu meningkatkan tingkat kinerja kerja pada pegawai sehingga dapat menimbulkan semangat kerja bagi pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya terhadap perusahaan (Saina et al., 2016).

Komitmen organisasional merupakan suatu kondisi dimana seorang karyawan dipercayakan kepada suatu organisasi tertentu untuk tujuan-tujuannya dan berniat mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Kartika & Jufrizen, 2022)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Saputri & Helmy, 2021), (Aker et al., 2019), (Abdirahman, 2018) yang menyatakan bahwa *Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

2.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasional merupakan salah satu topik yang akan selalu menjadi tinjauan baik bagi pihak manajemen dalam sebuah organisasi maupun

bagi para peneliti yang khususnya berfokus pada perilaku manusia. Komitmen Organisasional menjadi penting khususnya bagi organisasi yang ada saat ini dikarenakan dengan melihat sejauh mana keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi, dan sejauh mana karyawan tersebut berniat untuk memelihara keanggotaannya terhadap organisasi maka dapat diukur pula sebaik apa komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya (Lesmana & Prayogi, 2021)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Azhar et al., 2020) yang menyatakan bahwa Disiplin Kejr aberpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

2.2.5 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama. Keberhasilan dalam pencapaian tujuan dapat dilihat dari hasil kinerja organisasi tersebut yang tidak terlepas dari hasil kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi (Ainanur & Tirtayasa, 2018)

Menurut (Jufrizen, 2018) Seorang anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi. Komitmen organisasional secara umum dapat diartikan sebagai identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat dalam suatu organisasi (Jufrizen et al., 2022)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen et al., 2018), (Jufrizen et al., 2022), (Siswadi et al., 2023), (Farisi et al., 2021), (Mujiatun et al., 2019),

(Jufrizen, 2018), (Adhan et al., 2020), (Nasution, 2017), (Jufrizen, Suri, et al., 2019), (Muis et al., 2018), (Farisi, 2021), (Jufrizen, 2015), (Jufrizen et al., 2019), (Jufrizen et al., 2021), (Prayogi et al., 2019) dan (Jufrizen et al., 2021) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2.2.6 Pengaruh *Work life balance* terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh dengan Komitmen Organisasi.

Kinerja pada dasarnya adalah suatu yang berikan karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang memiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan (Farisi et al., 2020)

Work life balance merupakan keadaan yang memiliki keseimbangan dimana ada tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang adalah sama. Dalam persepsi pegawai keseimbangan pekerjaan merupakan pilihan antara mengatur kewajiban kerja dan kewajiban dalam kehidupan pribadi, atau tanggungjawab pada keluarga. Sedangkan perusahaan memiliki persepsi yang berbeda, *work-life balance* merupakan suatu kondisi yang menantang untuk bisa menciptakan dan mendukung budaya kerja yang berfokus pada pekerjaan ditempat kerja (Prayogi et al., 2019).

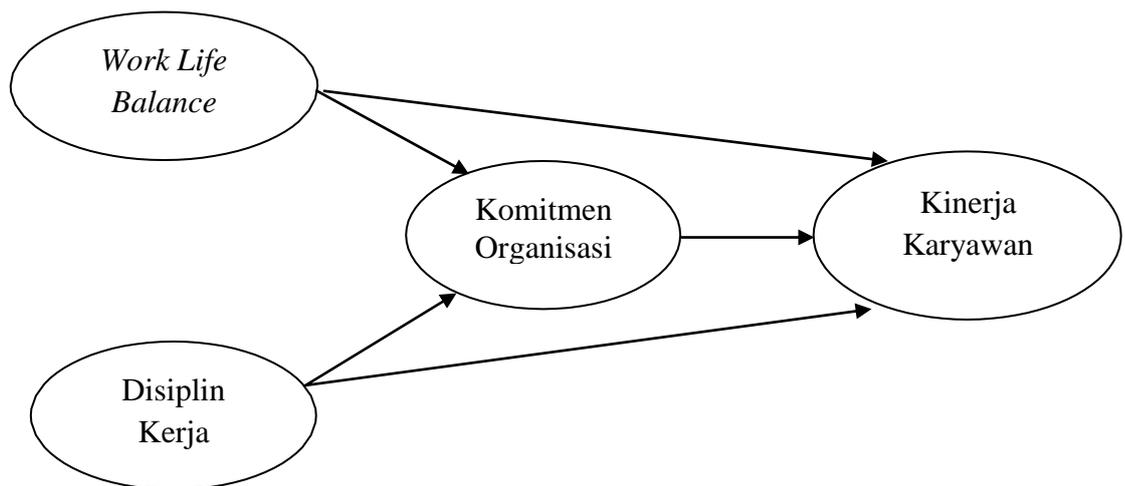
Komitmen pegawai pada organisasi merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kekuatan pegawai dalam

bertahan dan melaksanakan tugas dan kewajibannya pada organisasi. Komitmen di pandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya (Muis et al., 2018)

2.2.7 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi.

Menurut (Siswadi, 2017) Pada umumnya apabila seseorang mendengar kata disiplin, orang tersebut cenderung mendefinisikannya dalam pengertian yang sempit dan bersifat menghukum. Padahal disiplin itu mempunyai arti yang lebih luas dari pada hukuman. Seharusnya karyawan mengerti bahwa dengan mempunyainya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah (Hasibuan & Handayani, 2017).

Kerangka konseptual pada penelitian ini dapat dilihat dari gambar dibawah ini :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Hipotesis merupakan kebenaran sementara yang masih harus diuji. Oleh karena itu hipotesis berfungsi sebagai cara untuk menguji kebenaran (Suryani & Hendrayani, 2015)

1. *Work life balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara II (Persero).
2. Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara II (Persero).
3. *Work life balance* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Pada PT Perkebunan Nusantara II (Persero).
4. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Pada PT Perkebunan Nusantara II (Persero).

5. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara II (Persero).
6. *Work life balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Komitmen Organisasi Pada PT Perkebunan Nusantara II (Persero)
7. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Komitmen Organisasi Pada PT Perkebunan Nusantara II (Persero).

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut (Sugiyono, 2019) Penelitian asosiatif adalah “ penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”. Sedangkan menurut (Juliandi et al., 2018). Penelitian asosiatif adalah penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki ketertarikan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasional adalah:

3.2.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang karyawan yang diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang sangat berbeda –beda dalam mengerjakan tugasnya masing-masing.

Tabel 3.1. Kinerja Karyawan

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Kualitas	2
2	Kuantitas	2
3	Pelaksanaan Tugas	2
4	Tanggung Jawab	2

Sumber : (Mangkunegara, 2017)

3.2.2 Variabel Komitmen organisasi (Z)

Komitmen organisasi adalah suatu perilaku karyawan yang berkaitan dengan kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi.

Tabel 3.2

Indikator Komitmen organisasi

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	<i>Affective commitment</i>	3
2	<i>Continuance commitment</i>	3
3	<i>Normative commitment</i>	3

Sumber : (Robbins & Judge, 2017)

3.2.3 Variabel *Work Life Balance* (X1)

Work Life Balance adalah keseimbangan kehidupan antara waktu untuk diri sendiri, keluarga, teman, agama dan karir dimana seorang individu harus bisa mengatur untuk mengurangi kesenjangan antara kehidupan saat bekerja dan kehidupan pribadinya.

Tabel 3.3
Indikator *work life balance*

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Time balance (keseimbangan waktu)	3
2	Involvement balance (keseimbangan keterlibatan)	3
3	Satisfaction balance (keseimbangan kepuasan)	3

Sumber : (Wardani & Firmansyah, 2019)

3.2.4 Variabel Disiplin Kerja (X2)

Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku

Tabel 3.4
Indikator Disiplin

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Rasa Kepedulian yang tinggi	2
2	Semangat dan gairah kerja yang tinggi.	2
3	Besarnya rasa tanggung jawab.	2
4	Rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi.	2
5	Produktifitas kerja para karyawan	2

Sumber : (Sutrisno, 2014)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan Penelitian dilakukan pada Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara II.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai dari bulan Maret sampai Agustus 2023, Rencana kegiatan penelitian sebagai berikut

Tabel 3.5 Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	2023																							
		Maret				April				Mei			Juni				Juli				Agustus				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Pengajuan Judul	■																							
2	Prariset Penelitian		■	■	■																				
3	Penyusunan Proposal					■	■	■																	
4	Bimbingan Proposal								■	■	■														
5	Seminar Proposal											■	■												
6	Revisi Proposal														■	■	■	■							
7	Penyusunan Skripsi																			■	■				
8	Bimbingan Skripsi																					■	■	■	■
9	Sidang Meja Hijau																								■

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti

untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan/karyawan PT. Perkebunan Nusantara II berjumlah 105 karyawan.

Tabel 3.6
Populasi Penelitian

No	Unit Kerja	Jumlah
1	Bagian Sekretariat Perusahaan	11 Orang
2	Bagian Satuan Pengawasan Intern	15 Orang
3	Bagian Tanaman	9 Orang
4	Bagian Teknik dan Pengolahan	12 Orang
5	Bagian Keuangan dan Akuntansi	20 Orang
6	Bagian Sumber Daya Manusia	10 Orang
7	Bagian Pengadaan dan Umum	7 Orang
8	Bagian Hukum	7 Orang
9	Bagian Perencanaan dan Sustainability	9 Orang
10	Bagian Operasional Eks HGU dan Pengamanan Asset	5 Orang
JUMLAH		105 Orang

3.4.2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diambil untuk diteliti dan hasil penelitiannya digunakan sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan. Dengan demikian, sampel dapat dinyatakan sebagai bagian dari populasi yang diambil dengan teknik atau metode tertentu untuk diteliti dan digeneralisasi terhadap populasi (Suryani & Hendryadi, 2015). Sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan/karyawan PT. Perkebunan Nusantara II berjumlah 105 karyawan

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (total sampling). Sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi kurang dari 100 (Suryani & Hendryadi, 2015).

Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 105 karyawan, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

1. Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data-data jumlah pegawai yang ada di perusahaan. Dokumen ini diperlukan untuk menyempurnakan/mendukung pembahasan di dalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya.

2. Daftar Pertanyaan (*Quesioner*)

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu karyawan/karyawan PT. Perkebunan Nusantara II

Angket/kuesioner, yaitu pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditujukan dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai berikut:

Tabel 3.7
Skala Pengukuran

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Skala pengukuran tersebut menggunakan skala likert, untuk mengukur orang tentang fenomena sosial.

3.6 Teknik Analisis Data

Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni *partial least square – structural equation model* (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali & Latan 2015). Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi)

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Dimana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemprediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten

didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang powerfull oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama).

Menurut (Hair Jr et al., 2017) Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu

1. Analisis model pengukuran (*Outer Model*), yakni
 - a. validitas konvergen (*Convergent Validity*);
 - b. realibilitas dan validitas konstruk (*Construct Reliability And Validity*);
 - c. validitas diskriminan (*Discriminant Validity*)
2. Analisis model struktural (*Inner Model*), yakni
 - a. Koefisien determinasi (*R-Square*);
 - b. f-square; dan
 - c. pengujian hipotesis

Estimasi parameter yang didapat dengan (*Partial Least Square*) PLS dapat dikategorikan sebagai berikut: kategori pertama, adalah weight estimate yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kategori kedua, mencerminkan estimasi jalur (*Path Estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (*Loading*). Kategori ketiga adalah berkaitan

dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten.

Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, (*Partial Least Square*) PLS menggunakan proses literasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

1. Menghasilkan *weight estimate*.
2. Menghasilkan estimasi untuk inner model dan outer model.
3. Menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta).

3.6.1 Analisa Outer Model

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indicator-indikatornya. Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator:

1. Convergent Validity

Adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antar item score/component score dengan construct score, yang dapat dilihat dari standardized loading factor yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya.

Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,7$ dengan konstruk yang ingin diukur, nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup.

2. Discriminant Validity

Merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan crossloading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk

dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut model lain untuk menilai discriminant validity yaitu dengan membandingkan nilai *Squareroot Of Average Variance Extracted* (AVE).

3. *Composite reliability*

Merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada *View Latent Variable Coefficient*. Untuk mengevaluasi 60 composite reliability terdapat dua alat ukur yaitu internal consistency dan *Cronbach's Alpha*. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

4. *Cronbach's Alpha*

Merupakan uji reliabilitas yang dilakukan merupakan hasil dari composite reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,7$.

3.6.2 Analisis Inner Model

Analisis Inner Model biasanya juga disebut dengan (*Inner Relation, Structural Model Dan Substantive Theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada substantive theory. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk predictive dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam pengevaluasi inner model dengan (*Partial Least Square*) PLS dimulai dengan cara melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen.

Kemudian dalam penginterpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantive. Selain melihat nilai R-square, pada model (*Partial Least Square*) PLS juga dievaluasi dengan melihat nilai Q-square prediktif relevansi untuk model konstruktif. Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameter. Nilai Q-square lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance, sedangkan apabila nilai Q-square kurang dari 0 (nol), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance.

3.6.3 Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak ketika t-statistik $> 1,96$. Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika nilai probabilitas $< 0,05$.

3.6.4 Spesifikasi Model Dan Persamaan Struktural

Hubungan antar variabel dalam suatu diagram alur dapat membantu dalam merangkai hubungan sebab akibat antar konstruk dari model teoritis sebelumnya.

3.6.5 Uji Kecocokan (Testing Fit)

Pengujian pada inner model atau model struktural dilakukan untuk menguji hubungan antar konstruk laten. Inner model meliputi inner relation, structural model dan substantive theory menggambarkan hubungan antara variabel

laten berdasarkan pada teori substantive. Inner model diuji dengan melihat nilai R-square, Q-square dan path coefficient (koefisien jalur) untuk mendapatkan informasi seberapa besar variabel laten dependen dipengaruhi oleh variabel laten independen, serta uji signifikansi untuk menguji nilai signifikansi hubungan atau pengaruh antar variabel (Ghozali & Latan, 2015).

1. R-Square Test

Nilai R-square atau koefisien determinasi menunjukkan keragaman konstruk-konstruk eksogen yang mampu menjelaskan konstruk endogen secara serentak. Nilai R-square digunakan untuk mengukur tingkat variabilitas perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Parameter ini juga digunakan untuk mengukur kelayakan model prediksi dengan rentang 0 sampai 1. Semakin tinggi nilai R-square maka semakin besar pula pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. Perubahan nilai R-square (r^2) digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen tertentu terhadap variabel laten dependen secara substantive (Ghozali & Latan, 2015)

2. Path Coefficient Test.

Koefisien jalur menunjukkan seberapa besar hubungan atau pengaruh konstruk laten yang dilakukan dengan prosedur bootstrapping. Antar konstruk memiliki hubungan yang kuat apabila nilai path coefficient lebih dari 0,01 . Serta hubungan antara variabel laten dikatakan signifikan jika path coefficient pada level 0,050

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y), 9 pernyataan untuk Komitmen Organisasi (Z), 9 pernyataan untuk *Work Life Balance* (X1), dan 10 pernyataan untuk Disiplin Kerja (X2). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 105 orang responden pegawai PT Perkebunan Nusantara II (Persero) sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.1. Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1.
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki Laki	68	64,6 %
2	Perempuan	37	35,24 %
TOTAL		105	100 %

Sumber : Data Diolah 2023

Dari tabel 4.1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 68 (64,6%) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 37 (35,24%) orang. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah laki laki pada pegawai PT Perkebunan Nusantara II (Persero).

4.1.2.2. Identitas Berdasarkan Umur

Tabel 4.2
Umur Responden

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	21 – 30 Tahun	23	21,90 %
2	31 – 40 Tahun	35	33,33 %
3	41 - 50 Tahun	30	28,58 %
4	51 - 60 Tahun	17	16,19 %
TOTAL		105	100 %

Sumber : Data Diolah 2023

Dari tabel 4.2 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari karyawan yang berumur 21-30 tahun sebanyak 23 orang (21,90 %), berumur 31 - 40 tahun sebanyak 35 orang (33,33 %), berumur 41- 50 tahun yaitu sebanyak 30 orang (28,58 %), dan yang berumur 51 - 60 tahun sebanyak 17 orang (16,19 %). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang berumur rentang waktu 31 sampai 40 tahun pada pegawai PT Perkebunan Nusantara II (Persero).

4.1.2.3. Identitas Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3
Tingkatan Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	D3	19	18,09 %
2	S1	68	64,76 %
3	S2	16	15,24 %
4	S3	2	1,91 %
TOTAL		105	100 %

Sumber : Data Diolah 2023

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari karyawan yang berlatar belakang pendidikan D3 sebanyak 19 orang (18,09%), pendidikan S1 sebanyak 68 orang (64,76 %), pendidikan Strata-2 yaitu sebanyak 16 orang (15,24 %) dan pendidikan Strata-3 yaitu sebanyak 2 orang (1,91%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang berlatar belakang pendidikan Strata-1 pada pegawai PT Perkebunan Nusantara II (Persero).

4.1.2.4. Identitas Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4
Lama Bekerja Responden

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	< 10 Tahun	37	35,24 %
2	11 - 20 Tahun	44	41,90 %
3	> 20 Tahun	24	22,86 %
TOTAL		105	100 %

Sumber : Data Diolah 2023

Dari tabel 4.4 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari karyawan yang lama bekerja < 10 tahun sebanyak 37 orang (35,24 %), lama bekerja 11 - 20 tahun sebanyak 44 orang (41,90 %), lama bekerja lebih 20 tahun yaitu sebanyak 24 orang (22,86 %). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang berumur rentang waktu 11 sampai 20 tahun pada pegawai PT Perkebunan Nusantara II (Persero).

4.1.3. Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu Kinerja Karyawan (Y), Komitmen Organisasi (Z), *Work Life Balance* (X1) dan Disiplin Kerja (X2). Deskripsi dari pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap

responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden

4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai PT Perkebunan Nusantara II (Persero) diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kinerja Karyawan sebagai berikut :

Tabel 4.5
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No Pert	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	64	60.95	18	17.14	7	6.67	7	6.67	9	8.57	105	100
2	54	51.43	23	21.9	9	8.57	11	10.5	8	7.62	105	100
3	49	46.67	26	24.76	12	11.43	10	9.52	8	7.62	105	100
4	46	43.81	25	23.81	16	15.24	9	8.57	9	8.57	105	100
5	50	47.62	25	23.81	13	12.38	8	7.62	9	8.57	105	100
6	48	45.71	29	27.62	11	10.48	9	8.57	8	7.62	105	100
7	33	31.43	40	38.1	12	11.43	9	8.57	11	10.48	105	100
8	45	42.86	25	23.81	16	15.24	9	8.57	10	9.52	105	100

Data Penelitian Diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan adalah:

1. Jawaban responden Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 64 orang (60,95%).
2. Jawaban responden Saya selalu dapat dihandalkan dalam pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 54 orang (51.43%).
3. Jawaban responden Saya melakukan pekerjaan dengan loyalitas dan tanggung jawab, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 49 orang (46.67%).

4. Jawaban responden Saya mampu mengerjakan tugas sesuai dengan target yang ditentukan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang (43.81%).
5. Jawaban responden Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah di tentukan, menjawab sangat setuju sebanyak 50 orang (47.62%)
6. Jawaban responden Saya mampu bekerja sesuai dengan program yang telah ditetapkan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 48 orang (45.71%).
7. Jawaban responden Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 orang (38.1%).
8. Jawaban responden Saya selalu berusaha menjadi karyawan yang teladan yang bisa kerjasama dengan karyawan lain, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 45 orang (42.86%).

4.1.3.2 Variabel Komitmen Organisasi (Z)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai PT Perkebunan Nusantara II (Persero) diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Komitmen Organisasi sebagai berikut :

Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Komitmen Organisasi (Z)

Pert	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	41	39.05	31	29.52	11	10.48	11	10.48	11	10.48	105	100
2	47	44.76	20	19.05	14	13.33	14	13.33	10	9.52	105	100
3	46	43.81	18	17.14	17	16.19	12	11.43	12	11.43	105	100
4	36	34.29	23	21.9	26	24.76	10	9.52	10	9.52	105	100
5	37	35.24	23	21.9	19	18.1	17	16.19	9	8.57	105	100
6	40	38.10	22	20.95	24	22.86	12	11.43	7	6.67	105	100
7	40	38.10	36	34.29	11	10.48	10	9.52	8	7.62	105	100
8	53	50.48	20	19.05	13	12.38	10	9.52	9	8.57	105	100
9	50	47.62	19	18.1	17	16.19	12	11.43	7	6.67	105	100

Data Penelitian Diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Komitmen Organisasi adalah:

1. Jawaban responden, Saya berkeinginan menghabiskan sepanjang hidup di perusahaan ini, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang (39.05%).
2. Jawaban responden, Saya akan tetap di bekerja di perusahaan karena saya membutuhkan pekerjaan ini, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 47 orang (44.76%)
3. Jawaban responden, Saya merasa masalah yang terjadi di organisasi menjadi permasalahan saya juga, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang (43.81%).
4. Jawaban responden, Saya merasa berat jika meninggalkan perusahaan karena sudah lama bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang (34.29%)
5. Jawaban responden, Saya memiliki ikatan yang kuat terhadap perusahaan ini, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang (35.24%).
6. Jawaban responden, Saya merasa bertanggung jawab atas perkembangan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang (38.10%).
7. Jawaban responden, Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 40 orang (38.10%).
8. Jawaban responden, Saya masih ada tanggung jawab jika saya ingin keluar dari perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 53 orang (50.48%).

9. Jawaban responden, Saya sudah merasa aman dan nyaman bekerja di perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 50 orang (47.62%)

4.1.3.3 Variabel *Work Life Balance* (X1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai PT Perkebunan Nusantara II (Persero) diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel *Work Life Balance* sebagai berikut :

Tabel 4.7

Skor Angket Untuk Variabel *Work Life Balance* (X1)

No Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	51	48.57	25	23.81	13	12.38	10	9.52	6	5.71	105	100
2	46	43.81	32	30.48	10	9.524	10	9.52	7	6.67	105	100
3	48	45.71	27	25.71	11	10.48	10	9.52	9	8.57	105	100
4	37	35.24	29	27.62	13	12.38	17	16.2	9	8.57	105	100
5	44	41.90	33	31.43	10	9.524	8	7.62	10	9.52	105	100
6	51	48.57	26	24.76	10	9.524	10	9.52	8	7.62	105	100
7	49	46.67	28	26.67	8	7.619	11	10.5	9	8.57	105	100
8	40	38.10	38	36.19	9	8.571	9	8.57	9	8.57	105	100
9	51	48.57	28	26.67	10	9.524	8	7.62	8	7.62	105	100

Data Penelitian Diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel *Work Life Balance* adalah:

1. Jawaban responden Waktu saya untuk melakukan pekerjaan lebih banyak dibanding melakukan aktivitas pribadi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 51 orang (48.57%).
2. Jawaban responden Saya merasa membutuhkan lebih banyak waktu untuk melakukan aktivitas pribadi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang (43.81%).

3. Jawaban responden Selama bekerja saya sering mengabaikan aktivitas pribadi demi tuntutan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 48 orang (45.71%).
4. Jawaban responden Saya dapat membagi tanggung jawab antara keluarga dan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang (35.24%).
5. Jawaban responden Aktivitas dalam kehidupan pribadi membuat saya sulit melakukan pekerjaan dengan baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 44 orang (41.90%).
6. Jawaban responden, Beban pekerjaan menjadikan saya sulit menjalani kehidupan pribadi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 51 orang (48.57%).
7. Jawaban responden, Aktivitas dalam kehidupan pribadi mendukung dan memotivasi saya dalam menjalankan pekerjaan saat dirumah, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 49 orang (46.67%).
8. Jawaban responden, Saat bekerja dari rumah saya dapat menyisihkan waktu diluar pekerjaan untuk keluarga dan aktivitas lain, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang (38.10%)
9. Jawaban responden, Saya menyukai suasana dalam pekerjaan dapat mendukung aktivitas saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 51 orang (48.57%)

4.1.3.4 Variabel Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai PT Perkebunan Nusantara II (Persero) diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Disiplin Kerja sebagai berikut :

Tabel 4.8
Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja (X2)

Pert	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	42	40.00	27	25.71	23	21.90	6	5.71	7	6.67	105	100
2	41	39.05	32	30.48	14	13.33	10	9.52	8	7.62	105	100
3	44	41.90	30	28.57	17	16.19	8	7.62	6	5.71	105	100
4	44	41.90	29	27.62	16	15.24	10	9.52	6	5.71	105	100
5	42	40.00	24	22.86	18	17.14	13	12.38	8	7.62	105	100
6	41	39.05	29	27.62	18	17.14	10	9.52	7	6.67	105	100
7	41	39.05	31	29.52	18	17.14	8	7.62	7	6.67	105	100
8	43	40.95	29	27.62	16	15.24	9	8.57	8	7.62	105	100
9	41	39.05	33	31.43	13	12.38	8	7.62	10	9.52	105	100
10	44	41.90	30	28.57	14	13.33	8	7.62	9	8.57	105	100

Data Penelitian Diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Disiplin Kerja adalah:

1. Jawaban responden Saya selalu hadir tepat waktu ini, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42 orang (40.00%).
2. Jawaban responden Saya selalu hadir bekerja jika tidak ada halangan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang (39.05%)
3. Jawaban responden Saya selalu berusaha untuk memperbaiki meningkatkan cara kerja saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 44 orang (41.90%).

4. Jawaban responden Saya selalu mengikuti tata cara kerja yang di tetapkan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 44 orang (41.90%).
5. Jawaban responden Saya mempertanggungjawabkan segala pekerjaan yang saya kerjakan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 42 orang (40.00%).
6. Jawaban responden Saya memiliki tanggung jawab yang ada pada atasan saya untuk menyelesaikan pekerjaan yang diperintahnya, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang (39.05%).
7. Jawaban responden Saya sadar akan pentingnya kedisiplinan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang (39.05%).
8. Jawaban responden Saya sadar bahwa kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang (40.95%).
9. Jawaban responden Saya selalu mengikuti aturan yang berlaku yang telah ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang (39.05%).
10. Jawaban responden Saya mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 44 orang (41.90%).

4.1.4 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

4.1.4.1. Validitas Konvergen

Validitas konvergen digunakan untuk melihat sejauh mana sebuah pengukuran berkorelasi secara positif dengan pengukuran alternative dari

konstruk yang sama. Untuk melihat suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, maka dilihat dari nilai *outer loading*nya. Jika nilai *outer loading* lebih besar dari (0,4) maka suatu indikator adalah valid (Hair Jr et al., 2017).

Tabel 4.9 Validitas Konvergen

	X1. Work Life Balance	X2. Disiplin Kerja	Y. Kinerja Karyawan_	Z. Komitmen organisasi
X1.1	0.890			
X1.2	0.850			
X1.3	0.877			
X1.4	0.836			
X1.5	0.878			
X1.6	0.894			
X1.7	0.882			
X1.8	0.900			
X1.9	0.881			
X2.1		0.801		
X2.10		0.748		
X2.2		0.860		
X2.3		0.935		
X2.4		0.918		
X2.5		0.851		
X2.6		0.872		
X2.7		0.863		
X2.8		0.807		
X2.9		0.722		
Y1			0.888	
Y2			0.843	
Y3			0.869	
Y4			0.798	
Y5			0.835	
Y6			0.889	
Y7			0.774	
Y8			0.794	
Z.9				0.806
Z1				0.811
Z2				0.800
Z3				0.847
Z4				0.844

Z5				0.830
Z6				0.837
Z7				0.894
Z8				0.883

Sumber : SEM PLS (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa

1. Nilai *outer loading* untuk variabel *Work Life Balance* lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada variabel *Work Life Balance* dinyatakan valid.
2. Nilai *outer loading* untuk variabel Disiplin Kerja lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada variabel Disiplin Kerja dinyatakan valid.
3. Nilai *outer loading* untuk variabel Kinerja Karyawan lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid.
4. Nilai *outer loading* untuk variabel Komitmen Organisasi lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada variabel Komitmen Organisasi dinyatakan valid.

4.1.4.2. Analisis Konsistensi Internal

Analisis konsistensi internal adalah bentuk reliabilitas yang digunakan untuk menilai konsistensi hasil lintas item pada suatu tes yang sama. Pengujian konsistensi internal menggunakan nilai reliabilitas komposit dengan kriteria suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai reliabilitas komposit $> 0,600$ (Hair Jr et al., 2017)

Tabel 4.10 Analisis Konsistensi Internal

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
X1. <i>Work Life Balance</i>	0.962	0.964	0.968	0.769
X2. Disiplin Kerja	0.953	0.955	0.960	0.706
Y. Kinerja Karyawan	0.939	0.940	0.949	0.701
Z. Komitmen organisasi	0.948	0.950	0.956	0.705

Sumber : SEM PLS (2023)

Berdasarkan data analisis konsistensi internal pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa variabel

1. *Work Life Balance* memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,968 > 0,600$ maka variabel *Work Life Balance* adalah reliabel
2. Disiplin Kerja memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,960 > 0,600$ maka variabel Disiplin Kerja adalah reliabel
3. Kinerja Karyawan memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,949 > 0,600$ maka variabel Kinerja Karyawan adalah reliabel
4. Komitmen Organisasi memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,956 > 0,600$ maka variabel Komitmen Organisasi (Z) adalah reliable.

4.1.4.3. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan bertujuan untuk menilai suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, yakni dengan cara melihat Nilai *Heterotrait Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) $< 0,90$, maka variabel memiliki validitas diskriminan yang baik (valid) (Hair Jr et al., 2017).

Tabel 4.11
Validitas Diskriminan

	X1. Work Life Balance	X2. Disiplin Kerja	Y. Kinerja Karyawan_	Z. Komitmen organisasi
X1. Work Life Balance				
X2. Disiplin Kerja	0.804			
Y. Kinerja Karyawan_	0.837	0.843		
Z. Komitmen organisasi	0.795	0.781	0.841	

Sumber : SEM PLS (2023)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) maka

1. Variabel *Work Life Balance* dengan Disiplin Kerja sebesar $0,804 < 0,900$, korelasi variabel *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT). *Work Life Balance* dengan Kinerja Karyawan sebesar $0,837 < 0,900$ korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel *Work Life Balance* dengan Komitmen Organisasi sebesar $0,795 < 0,900$, dengan demikian seluruh nilai korelasi *Work Life Balance* dinyatakan valid.
2. Nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan sebesar $0,843 < 0,900$, nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel Disiplin Kerja dengan Komitmen Organisasi sebesar $0,781 < 0,900$, dengan demikian seluruh nilai korelasi Disiplin Kerja dinyatakan valid.
3. Nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel Kinerja Karyawan terhadap Komitmen Organisasi adalah sebesar $0,841 < 0,900$, dengan demikian seluruh nilai korelasi Kinerja Karyawan dinyatakan valid.

4.1.4.4. Kolinearitas (*Colinierity /Variance Inflation Factor/VIF*)

Pengujian kolinearitas adalah untuk membuktikan korelasi antar variabel laten/konstruktif apakah kuat atau tidak. Jika terdapat korelasi yang kuat berarti model mengandung masalah jika dipandang dari sudut metodologis, karena memiliki dampak pada estimasi signifikansistatistiknya. Masalah ini disebut dengan kolinearitas (*colinearity*). Nilai yang digunakan untuk menganalisisnya adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (*VIF*) (Hair Jr et al., 2017).

Jika nilai VIF lebih besar dari 5,00 maka berarti terjadi masalah kolinearitas, dan sebaliknya tidak terjadi masalah kolinearitas jika nilai $VIF < 5,00$ (Hair Jr et al., 2017).

Tabel 4.12
Kolinieritas

	X1. Work Life Balance	X2. Disiplin Kerja	Y. Kinerja Karyawan_	Z. Komitmen organisasi
X1. Work Life Balance			3.118	2.481
X2. Disiplin Kerja			2.895	2.481
Y. Kinerja Karyawan_				
Z. Komitmen organisasi			2.843	

Sumber : SEM PLS (2023)

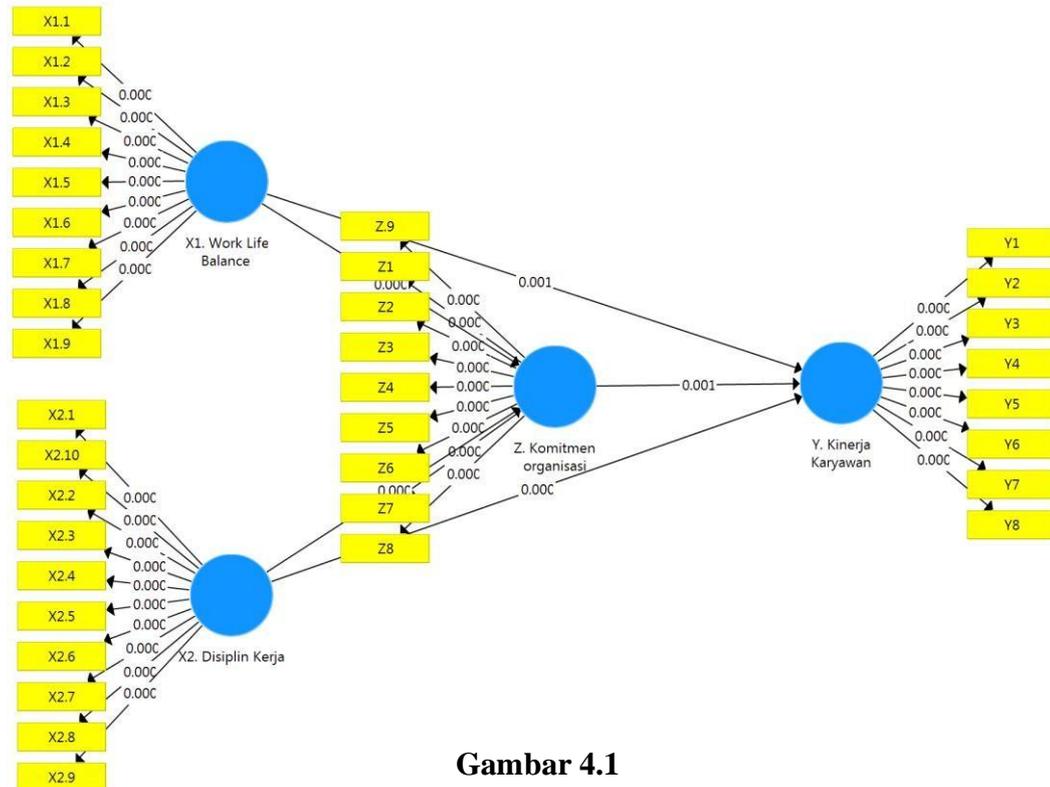
Dari data di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

1. VIF untuk korelasi *Work Life Balance* dengan Kinerja Karyawan adalah $3,118 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
2. VIF untuk korelasi Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan adalah $2,895 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
3. VIF untuk korelasi *Work Life Balance* dengan Komitmen Organisasi adalah $2,451 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
4. VIF untuk korelasi Disiplin Kerja dengan Komitmen Organisasi adalah $2,451 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
5. VIF untuk korelasi Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan adalah $2,843 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)

Dengan demikian, dari data-data di atas, model struktural dalam kasus ini tidak semua korelasi yang terbebas dari masalah kolinearitas.

4.1.5. Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Dalam pengujian ini terdapat dua tahapan, yakni pengujian hipotesis pengaruh langsung dan pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung. Adapun koefisien-koefisien jalur pengujian hipotesis terdapat pada gambar di bawah ini :



Gambar 4.1
Pengujian Hipotesis

4.1.5.1. Pengujian Pengaruh Langsung

Pengujian hipotesis pengaruh langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara langsung (tanpa perantara) yakni :

1. Jika nilai koefisien jalur adalah positif mengindikasikan bahwa kenaikan nilai suatu variabel diikuti oleh kenaikan nilai variabel lainnya.
2. Jika nilai koefisien jalur adalah negatif mengindikasikan bahwa kenaikan suatu variabel diikuti oleh penurunan nilai variabel lainnya. (Hair Jr et al., 2017)

Dan untuk nilai Probabilitasnya adalah :

1. Jika nilai probabilitas (P-Value) < Alpha (0,05) maka Ho ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah signifikan).
2. Jika nilai probabilitas (P-Value) > Alpha (0,05) maka Ho diterima (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah tidak signifikan)

Tabel 4.13
Hipotesis Pengaruh Langsung

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X1. <i>Work Life Balance</i> -> Y. Kinerja Karyawan	0.291	0.291	0.085	3.423	0.001
X1. <i>Work Life Balance</i> -> Z. Komitmen organisasi	0.473	0.473	0.101	4.687	0.000
X2. Disiplin Kerja -> Y. Kinerja Karyawan	0.326	0.317	0.091	3.574	0.000
X2. Disiplin Kerja -> Z. Komitmen organisasi	0.382	0.381	0.100	3.812	0.000
Z. Komitmen organisasi -> Y. Kinerja Karyawan	0.332	0.341	0.099	3.351	0.001

Sumber : SEM PLS (2023)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diperoleh

1. Pengaruh langsung *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan mempunyai koefisien jalur sebesar 0.291 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,001 maka $0,001 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh langsung *Work Life Balance* terhadap Komitmen Organisasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0.473 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

3. Pengaruh langsung Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan mempunyai koefisien jalur sebesar 0,326 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan .
4. Pengaruh langsung Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0,382 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi
5. Pengaruh langsung Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan mempunyai koefisien jalur sebesar 0,332 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,001 maka $0,001 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan .

4.1.5.2 Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara tidak langsung (melalui perantara).

1. Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $>$ koefisien pengaruh langsung, maka bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.
2. Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $<$ koefisien pengaruh langsung, maka tidak bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya (Hair Jr et al., 2017).

Tabel 4.14
Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X1. <i>Work Life Balance</i> -> Z. Komitmen organisasi -> Y. Kinerja Karyawan	0.157	0.163	0.065	2.407	0.016
X2. Disiplin Kerja -> Z. Komitmen organisasi -> Y. Kinerja Karyawan	0.127	0.129	0.050	2.524	0.012

Sumber : SEM PLS (2023)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh

1. Pengaruh tidak langsung *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Komitmen Organisasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0,157 (positif) dan memiliki nilai *P Values* sebesar 0,016 maka $0,016 < 0,05$, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Komitmen Organisasi.
2. Pengaruh tidak langsung Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Komitmen Organisasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0,127 (positif) memiliki nilai *P Values* sebesar 0,012 maka $0,012 < 0,05$ dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Komitmen Organisasi.

4.1.6. Koefisien Determinasi (*R Square*)

Koefisien Determinasi (*R Square*) bertujuan untuk mengevaluasi keakuratan prediksi suatu variabel. Dengan kata lain untuk mengevaluasi bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas pada sebuah model jalur. (Hair Jr et al., 2017)

1. Nilai *R Square* sebesar 0,75 menunjukkan model PLS yang kuat

2. R Square sebesar 0,50 menunjukkan model PLS yang moderat/sedang.
3. Nilai R Square sebesar 0,25 menunjukkan model PLS yang lemah
(Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 4.15 Koefisien Determinasi

	R Square	Adjusted R Square
Y. Kinerja Karyawan_	0.757	0.749
Z. Komitmen organisasi	0.648	0.641

Sumber : SEM PLS (2023)

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh *Work Life Balance* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,757 artinya besaran pengaruh 75,7%, hal ini berarti menunjukkan PLS yang sangat kuat . Kemudian, hasil pengaruh *Work Life Balance* dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi adalah sebesar 0,648 artinya besaran pengaruh 64,8 % hal ini berarti menunjukkan PLS juga kuat.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan .

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0.291 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,001 maka $0,001 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada pegawai PT Perkebunan Nusantara II (Persero).

Karyawan yang tidak mampu menjaga hubungan harmonis di perusahaan dimana karyawan tidak bisa memilah antara pekerjaan dan kehidupan keluarga, maka karyawan akan memilih untuk mencari pekerjaan lain atau memilih berhenti dari perusahaan karena karyawan itu menganggap *Work Life Balance* penting dalam menjalani pekerjaan. Sedangkan jika karyawan itu dapat menjaga

keharmonisan pekerjaan dan kehidupan pribadi, tentunya akan merasakan kinerja yang lemah (Prayogi et al., 2019).

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Sinambela & Tanjung, 2018). Pegawai yang mampu menyeimbangkan pekerjaan dan aktivitas pribadinya akan mengurangi ketidakhadiran, meningkatkan kinerja dan mengarah pada perilaku kewarganegaraan organisasi yang mampu mempengaruhi produktivitas organisasi. Ketika sebuah organisasi gagal untuk mengimplementasikan *Work Life Balance* dengan tepat maka akan berdampak buruk pada kinerja pegawai, kepuasan kerja, produktivitas, kesehatan dan loyalitas pegawai kepada organisasi. Kehidupan pribadi pegawai dapat memberikan kekuatan serta semangat dalam bekerja yang menjadikan pegawai tidak mudah untuk mengeluh dan tidak membesarkan masalah diluar proporsinya (Erdianza et al., 2020).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Anugrah & Priyambodo, 2021), dan (Firman et al., 2023) yang menyimpulkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

4.2.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur 0,326 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada pegawai PT Perkebunan Nusantara II (Persero).

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk meningkatkannya. Salah satu adalah melalui penilaian kinerja atau manajemen kinerja (Nasution & Hadi, 2021). Oleh sebab itu, secara tidak

langsung perusahaan diharuskan selalu mengawasi kinerja karyawannya. Hal tersebut menjadi faktor penting sebab kurangnya kinerja karyawan mengurangi faktor produksi perusahaan itu sendiri sampai batas tertentu (Nasution et al., 2022)

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan. Oleh karena itu manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan disiplin yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor mempengaruhinya (Harahap & Tirtayasa, 2020)

Menurut (Hasibuan, 2019) mengemukakan kedisiplinan adalah fungsi operator keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin, semakin tinggi prestasi karyawan yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Maharani et al., 2022), (Yusnandar & Hasibuan, 2021), (Muis & Hasibuan, 2021), (Astuti & Pratama, 2021), (Azhar et al., 2020), (Farisi et al., 2020), (Arif et al., 2020), (Jufrizen & Hadi, 2021), (Rivai, 2021) (H. Hasyim & Pasaribu, 2021),(Yusnandar et al., 2020), (Syahputra et al., 2020), (Hasibuan & Silvy, 2019),(Arianty, 2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

4.2.3. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur 0.473 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada pegawai PT Perkebunan Nusantara II (Persero).

Work Life Balance merupakan keseimbangan kehidupan di dalam pekerjaan. dari masing-masing individu. Keseimbangan dalam bekerja ini merupakan faktor penting yang dapat mendukung meningkatnya kinerja kerja terhadap suatu pekerjaan. Program *Work Life Balance* yang diterapkan dalam suatu perusahaan diharapkan mampu meningkatkan tingkat kinerja kerja pada pegawai sehingga dapat menimbulkan semangat kerja bagi pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya terhadap perusahaan (Saina et al., 2016).

Komitmen organisasional merupakan suatu kondisi dimana seorang karyawan dipercayakan kepada suatu organisasi tertentu untuk tujuan-tujuannya dan berniat mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Kartika & Jufrizen, 2022)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saputri & Helmy, 2021), (Akter et al., 2019), (Abdirahman, 2018) yang menyatakan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi

4.2.4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur 0,382 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada pegawai PT Perkebunan Nusantara II (Persero).

Komitmen Organisasional merupakan salah satu topik yang akan selalu menjadi tinjauan baik bagi pihak manajemen dalam sebuah organisasi maupun bagi para peneliti yang khususnya berfokus pada perilaku manusia. Komitmen Organisasional menjadi penting khususnya bagi organisasi yang ada saat ini dikarenakan dengan melihat sejauh mana keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi, dan sejauh mana karyawan tersebut berniat untuk memelihara keanggotaannya terhadap organisasi maka dapat diukur pula sebaik apa komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya (Lesmana & Prayogi, 2021)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Azhar et al., 2020) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi

4.2.5 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,332 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,001 maka $0,001 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada pegawai PT Perkebunan Nusantara II (Persero).

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama. Keberhasilan dalam pencapaian tujuan dapat dilihat dari hasil kinerja organisasi tersebut yang tidak terlepas dari hasil kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi (Ainanur & Tirtayasa, 2018)

Menurut (Jufrizen, 2018) Seorang anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi. Komitmen organisasional secara umum dapat diartikan sebagai identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat dalam suatu organisasi (Jufrizen et al., 2022)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen et al., 2018), (Jufrizen et al., 2022), (Siswadi et al., 2023), (Farisi et al., 2021), (Mujiatun et al., 2019), (Jufrizen, 2018), (Adhan et al., 2020), (Nasution, 2017), (Jufrizen, Suri, et al., 2019), (Muis et al., 2018), (Farisi, 2021), (Jufrizen, 2015), (Jufrizen et al., 2019), (Jufrizen et al., 2021), (Prayogi et al., 2019) dan (Jufrizen et al., 2021) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.2.6 Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi oleh Komitmen Organisasi

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,157 (positif) dan memiliki nilai *P Values* sebesar 0,016 maka $0,016 < 0,05$, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Komitmen Organisasi pada pegawai PT Perkebunan Nusantara II (Persero)

Kinerja pada dasarnya adalah suatu yang berikan karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja

menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang memiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan (Farisi et al., 2020)

Work Life Balance merupakan keadaan yang memiliki keseimbangan dimana ada tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang adalah sama. Dalam persepsi pegawai keseimbangan pekerjaan merupakan pilihan antara mengatur kewajiban kerja dan kewajiban dalam kehidupan pribadi, atau tanggungjawab pada keluarga. Sedangkan perusahaan memiliki persepsi yang berbeda, *work-life balance* merupakan suatu kondisi yang menantang untuk bisa menciptakan dan mendukung budaya kerja yang berfokus pada pekerjaan ditempat kerja (Prayogi et al., 2019).

Komitmen pegawai pada organisasi merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kekuatan pegawai dalam bertahan dan melaksanakan tugas dan kewajibannya pada organisasi. Komitmen di pandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya (Muis et al., 2018).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (S. W. Putri & Frianto, 2023) dan (Badrianto & Ekhsan, 2021) yang menyatakan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Interveing.

4.2.7 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi oleh Komitmen Organisasi

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,127 (positif) memiliki nilai *P Values* sebesar 0,012 maka $0,012 < 0,05$ dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Komitmen Organisasi pada pegawai PT Perkebunan Nusantara II (Persero).

Menurut (Siswadi, 2017) Pada umumnya apabila seseorang mendengar kata disiplin, orang tersebut cenderung mendefinisikannya dalam pengertian yang sempit dan bersifat menghukum. Padahal disiplin itu mempunyai arti yang lebih luas dari pada hukuman. Seharusnya karyawan mengerti bahwa dengan mempunyainya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah (Hasibuan & Handayani, 2017).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Iskandar et al., 2020) dan (W. Hasyim et al., 2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Interveing.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Persero).
2. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Persero).
3. *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Persero).
4. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Persero).
5. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Persero).
6. *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Komitmen Organisasi pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Persero).
7. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Komitmen Organisasi pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Persero).

5.2. Saran

Berdasarkan fenomena sebelumnya dan hasil penelitian, maka penulis dapat memberikan saran adalah sebagai berikut :

1. Pemimpin PT Perkebunan Nusantara II (Persero) agar lebih meningkatkan pengawasannya sehingga pegawai selalu disiplin.
2. Pegawai agar lebih menerapkan jiwa Komitmen Organisasi dalam pekerjaan sehari harinya.
3. Peneliti selanjutnya menambah variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.

5.3. Keterbatasan Penelitian

1. Dalam penelitian ini faktor yang digunakan untuk meneliti Kinerja Karyawan (OCB) hanya menggunakan *Work Life Balance*, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan (OCB).
2. Adanya keterbatasan waktu dalam pembagian dan pengisian kuesioner penelitian ini dikarenakan kesibukan para pegawai.
3. Masih terdapat jawaban kuesioner yang tidak konsisten menurut pengamatan peneliti, dikarenakan responden yang cenderung kurang teliti terhadap pernyataan yang ada pada kuesioner sehingga jawaban kuesioner tidak konsisten.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdirahman, H. I. H. (2018). The Relationship Between Job Satisfaction, Work-Life Balance And Organizational Commitment On Employee Performance. *Academic Journal of Economic Studies*, 6(3), 12–17.
- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta Di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)* (Revisi). Zanafa Publishing.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Akter, A., Hossen, M. A., & Islam, M. N. (2019). Impact Of Work Life Balance On Organizational Commitment Of University Teachers: Evidence From Jashore University Of Science And Technology. *International Journal of Scientific Research and Management*, 7(04), 1073–1079.
- Anugrah, P. G., & Priyambodo, A. B. (2021). Peran Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Yang Menerapkan Work From Home (Wfh) Di Masa Pandemi Covid-19: Studi Literatur. *Seminar Nasional Psikologi UM*, 1(1), 340–349.
- Arianty, N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo Cabang Belawan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 4(2), 1–9.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 106–119.
- Astuti, R., & Pratama, N. N. (2021). The Effect of Work Discipline and Work Ability On Employee Performance at PT. PLN (Persero) Rayon Medan Selatan. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)*, 2(1), 121–132.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60.

- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962.
- Bahar, D. F., & Prasetyo, A. P. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Work Life Balance Pada Pegawai Perum Bulog Jakarta Selatan. *EProceedings of Management*, 8(4), 3276–3281.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2019). *Perilaku Organisasi*. Umsu Press.
- Erdianza, N., Tentama, F., & Sari, E. Y. D. (2020). The Effect Of Work Enjoyment And Work-Life Balance On Organizational Citizenship Behavior With Job Satisfaction As Mediator. *International Journal Of Management And Humanities*, 4(7), 67–73.
- Erwin, S., Rahmat, S. T. Y., Angga, N. D., & Semerdanta, P. (2019). Transformational Leadership Style And Work Life Balance: The Effect On Employee Satisfaction Through Employee Engagement. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 91(7), 310–318.
- Farisi, S. (2021). The Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance Mediated by Citizenship Behavior. *Journal of International Conference Proceedings*, 4(2), 413–432.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Farisi, S., Kalsum, U., & Hadinata, M. N. (2021). Peran Mediasi Organizational Citizenship Dalam Mediasi Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 631–647.
- Firman, D., Mandasari, J., & Arif, M. (2023). The Influence of Work Environment and Leadership Style on Employee Job Satisfaction Through Motivation as an Intervening Variable. *Proceeding Medan International Conference Economics and Business*, 2337–2353.
- Fotiadis, A., Abdulrahman, K., & Spyridou, A. (2019). The Mediating Roles Of Psychological Autonomy, Competence And Relatedness On Work-Life Balance And Well-Being. *Frontiers in Psychology*, 10(1), 1–10.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*.

BP UNDIP.

- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2017). *Advanced Issues In Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. Sage Publications.
- Hamali, A. Y. (2019). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. CAPS.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(10), 419–428.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134–147.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasyim, H., & Pasaribu, F. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor SAMSAT Labuhan Batu Utara. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 5(1), 153–169.
- Hasyim, W., Putra, M., & Wijayati, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Dimediasi oleh Komitmen Organisasi. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 583–589.
- Iskandar, I., Matriadi, F., & Aiyub, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personil Polri Dengan Dimediasi oleh Komitmen Organisasi Pada Polres Kota Lhokseumawe. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 4(2), 41–66.
- Jufrizen, J. (2015). The Effect Of Compensation And Career Development On Organizational Commitment With Job Satisfaction As An Intervening Variable At Pt. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Scientific Journal Of Management And Business*, 15(01), 1–11.
- Jufrizen, J. (2018a). 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*, 15(1), 37–47.

- Jufrizen, J. (2018b). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conference on Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect Of Organizational Culture And Islamic Work Ethic On Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance. *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES)*, 179–186.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., Nadia, N., & Muslih, M. (2022). Mediation Role of Job Satisfaction on the Influence of Emotional Intelligence and Transformational Leadership on Organizational Commitment. *International Journal of Science, Technology & Management*, 3(4), 985–996.
- Jufrizen, J., Pohan, M., Nurmala, D., & Jasin, H. (2021). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture On Organizational Commitment and Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 2(2), 86–98.
- Jufrizen, J., Rizki, B. O., & Arif, M. (2022). Effect of Mediation Work Motivation on the Effect of Organizational Commitment and Work Engagement on Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 4(1), 18–33.
- 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.
- Jufrizen, J., Suri, I. P., & Siswadi, Y. (2019). The Effect of Affective, Continuance and Normative Commitments to Employee Performance. *The 1 International Conference on Innovation of Small Medium-Sized Enterprise (ICIS) 2019*, 1(1), 145–154.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2018). *Mengolah Data Penelitian Bisnis*

Dengan SPSS. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.

- Julita, J., & Arianty, N. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan. *Ekonomi Dan Bisnis Umsu*, 195–205.
- Kartika, R., & Jufrizen, J. (2022). Effect Of Work Ethics And Job Satisfaction On Employee Performance With Intervening Variable Organizational Commitment. *Proceeding International Seminar of Islamic Studies*, 3(1), 1456–1465.
- Kasmir, K. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Lesmana, M. Taufik, & Farisi, S. (2022). Peran Kinerja Karyawan Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi pada PT. PN III (PERSERO). *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 3(1), 717–727.
- Lesmana, Muhammad Taufik, & Prayogi, M. A. (2021). Peranan Komitmen Organisasional Karyawan: Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 323–335.
- Luthans, F. (2011). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). Andi.
- Maharani, A., Tanjung, H., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30–41.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- McDonald, P., & Bradley, L. M. (2017). *The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. Hudson Global Resources.
- Muis, M. R., & Hasibuan, J. S. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja dan Kepemimpinan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 275–288.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018a). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018b). The Influence Of Organizational Culture And Organizational Commitment On Employee Performance. *Jesya*

(*Journal of Islamic Economics and Economics*), 1(1), 9–25.

- Mujiatun, S., Jufrizen, J., & Ritonga, P. (2019). Model Kelelahan Emosional: Antaseden Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dosen. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(3), 293–236.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 407–428.
- Nasution, M. I., & Hadi, M. F. (2021). Peran Efikasi Diri dan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora, 2014*, 1046–1054.
- Nasution, M. I., Samboja, D., & Jufrizen, J. (2022). Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi Dan Promosi Jabatan: Apakah Penting Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 3(1), 540–558.
- Nawawi, I. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja*. Penerbit Kencana.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2015). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents And Consequences*. Sage Publications.
- Prayogi, M. A., & Annisa, D. (2023). Training , Work Ability And Employees ' Performance : The Mediating Role Of Organizational Commitment. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 4(2), 112–122.
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39–51.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 665–670.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). The Influence of Communication and Work Commitment on Employee Performance. *Proceedings of the First International Conference on Administration Science (ICAS 2019)*, 423–426. <https://doi.org/10.36555/almana.v6i2.1910>
- Putri, A., & Amran, A. (2021). Employees Work-Life Balance Reviewed From Work From Home Aspect During Covid-19 Pandemic. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 1(1), 30–34.

- Putri, S. W., & Frianto, A. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 293–305.
- Rivai, A. (2021). Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 11–22.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Perilaku Organisasi* (Edisi 12). Salemba Empat.
- Saina, I. V., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh Worklife Balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 4(3), 1–9.
- Saputri, Z. R., & Helmy, I. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Work Life Balance Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Dimediasi oleh Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(5), 933–959.
- Saraswati, K. D. A., & Hakim, G. R. U. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Malang. *Jurnal Sains Psikologi*, 8(2), 238–247.
- Sinambela, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Siswadi, Y. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 124–137.
- Siswadi, Y., & Arif, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 366–379.
- Siswadi, Y., & Farisi, S. (2022). Peran Kinerja Karyawan Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Cabang HM. Yamin Medan. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 3(1), 694–705.
- Siswadi, Y., Jufrizen, J., Saripuddin, J., Farisi, S., & Sari, M. (2023). Organizational Culture And Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role Of Learning Organizations And Organizational Commitment. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 16(1), 73–82.
- Sopiah, S. (2019). *Perilaku Organisasional*. Andi.

- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suryani, S., & Hendryadi, H. (2015). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Prenadamedia Grup.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranada Media Group.
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Pamator Journal*, 13(1), 110–117.
- Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Tupty, Z., & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Disiplin Kerja Pegawai : Leadership dan Pengawasan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1(1), 380–392.
- Uresha, K. I. (2021). Influence of Telecommuting on Work-life Balance and Employee Happiness An Empirical Study of Sri Lankan Employees. *International Journal of Management Excellence (ISSN: 2292-1648)*, 15(3), 2234–2243.
- Wardani, L. M. I., & Firmansyah, R. (2019). The Work-Life Balance Of Blue-Collar Workers: The Role Of Employee Engagement And Burnout. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 6(2), 227–241.
- Winata, E. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada Grand Inna Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 23–27.
- Yusnandar, W., & Hasibuan, J. S. (2021). The Role of Employee Performance Regarding the Effect of Work Discipline and Leadership. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)*, 2(1), 189–203.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72.

**KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI
PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH KOMITMEN
ORGANISASI PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA II (PERSERO)**

Kepada Yth. Bapak / Ibu

Karyawan PT PERKEBUNAN NUSANTARA II (PERSERO)

Di Tempat

Dengan Hormat

Perkenalkan nama saya Rara Puji Rahayu (1905160167) mahasiswa Program Studi Manajemen S-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Bersama ini saya memohon kesediaannya untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada Program Studi Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya mohon untuk kesediaan Bapak/Ibu dalam membantu saya mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu jawaban atau pendapat yang Bapak/Ibu berikan sangat bermanfaat bagi pengembang ilmu. Saya menyadari permohonan ini sedikit mengganggu kegiatan Bapak/Ibu dalam kuesioner ini tidak ada hubungannya dengan status atau kedudukan dalam instansi, maka jawaban yang benar adalah jawaban yang menggambarkan keadaan Saudara/Saudari. Saya mengucapkan banyak terima kasih atas kesediaan dan partisipasi Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner ini dalam waktu singkat.

Hormat Saya

RARA PUJI RAHAYU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

A. Petunjuk Pengisian

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

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

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

B. Identitas Responden

No Responden :

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Umur (Tahun)

Pendidikan : SMA D3 S1 S2 S3

Masa Bekerja : < 10 Tahun 11-20 tahun > 20 Tahun

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

1. KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Kualitas						
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
2	Saya selalu dapat diandalkan dalam pekerjaan yang diberikan					
Kuantitas						
3	Saya melakukan pekerjaan dengan loyalitas dan tanggung jawab					
4	Saya mampu mengerjakan tugas sesuai dengan target yang ditentukan					
Pelaksanaan Tugas						
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah di tentukan					
6	Saya mampu bekerja sesuai dengan program yang telah ditetapkan					
Tanggung Jawab						
7	Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan					
8	Saya selalu berusaha menjadi karyawan yang teladan yang bisa kerjasama dengan karyawan lain					

2. KOMITMEN ORGANISASI (Z)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Affective commitmen						
1	Saya berkeinginan menghabiskan sepanjang hidup di perusahaan ini					
2	Saya akan tetap di bekerja di perusahaan karena saya membutuhkan pekerjaan ini.					
3	Saya merasa masalah yang terjadi di organisasi menjadi permasalahan saya juga					
Continuance commitment						
4	Saya merasa berat jika meninggalkan perusahaan karena sudah lama bekerja					
5	Saya memiliki ikatan yang kuat terhadap perusahaan ini					
6	Saya merasa bertanggung jawab atas perkembangan perusahaan					
Normative commitment						
7	Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan					
8	Saya masih ada tanggung jawab jika saya ingin keluar dari perusahaan					
9	Saya sudah merasa aman dan nyaman bekerja di perusahaan					

3. Work Life Balance (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Time balance (keseimbangan waktu)						
1	Waktu saya untuk melakukan pekerjaan lebih banyak dibanding melakukan aktivitas pribadi					
2	Saya merasa membutuhkan lebih banyak waktu untuk melakukan aktivitas pribadi					
3	Selama bekerja saya sering mengabaikan aktivitas pribadi demi tuntutan pekerjaan					
Involvement balance (keseimbangan keterlibatan)						
4	Saya dapat membagi tanggung jawab antara keluarga dan pekerjaan					
5	Aktivitas dalam kehidupan pribadi membuat saya sulit melakukan pekerjaan dengan baik					
6	Beban pekerjaan menjadikan saya sulit menjalani kehidupan pribadi					
Satisfaction balance (keseimbangan kepuasan)						
7	Aktivitas dalam kehidupan pribadi mendukung dan memotivasi saya dalam menjalankan pekerjaan saat dirumah					
8	Saat bekerja dari rumah saya dapat menyisihkan waktu diluar pekerjaan untuk keluarga dan aktivitas lain					
9	Saya menyukai suasana dalam pekerjaan dapat mendukung aktivitas saya					

4. DISIPLIN KERJA (X2)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Rasa Kepedulian yang tinggi						
1	Saya selalu hadir tepat waktu					
2	Saya selalu hadir bekerja jika tidak ada halangan					
Semangat dan gairah kerja yang tinggi.						
3	Saya selalu berusaha untuk memperbaiki meningkatkan cara kerja saya					
4	Saya selalu mengikuti tata cara kerja yang di tetapkan oleh perusahaan.					
Besarnya rasa tanggung jawab.						
5	Saya mempertanggungjawabkan segala pekerjaan yang saya kerjakan					
6	Saya memiliki tanggung jawab yang ada pada atasan saya untuk menyelesaikan pekerjaan yang diperintahnya					
Rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi.						
7	Saya sadar akan pentingnya kedisiplinan dalam bekerja					
8	Saya sadar bahwa kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik.					
Produktifitas kerja para karyawan						
9	Saya selalu mengikuti aturan yang berlaku yang telah ditetapkan					

	perusahaan					
10	Saya mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah ditetapkan perusahaan					



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

LAMPIRAN LAMPIRAN

1. Jawaban Kuisisioner Kinerja Karyawan

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	TOTAL
A01	5	5	3	5	5	5	5	5	38
A02	5	2	5	5	3	5	4	5	34
A03	5	3	5	5	4	5	4	5	36
A04	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A05	1	5	5	4	4	4	3	4	30
A06	4	1	5	4	5	4	3	4	30
A07	4	4	1	4	4	4	4	4	29
A08	5	2	4	1	5	5	3	1	26
A09	5	5	5	3	1	5	4	5	33
A10	1	5	2	2	2	1	5	5	23
A11	5	5	3	3	3	3	1	4	27
A12	4	4	4	4	1	4	5	1	27
A13	5	4	4	4	4	4	4	4	33
A14	1	1	1	1	1	1	1	1	8
A15	2	2	2	2	2	2	2	2	16
A16	5	5	5	5	5	5	4	5	39
A17	4	5	2	1	5	4	4	4	29
A18	5	5	5	5	5	5	1	5	36
A19	3	3	3	3	3	3	3	5	26
A20	5	5	5	5	5	5	4	4	38
A21	5	5	5	4	5	5	5	2	36
A22	5	5	5	5	5	4	5	5	39
A23	2	2	2	2	2	2	2	2	16
A24	5	5	5	5	5	5	2	5	37
A25	1	1	1	1	1	1	1	1	8
A26	3	4	4	3	5	4	3	4	30
A27	5	4	5	5	5	3	3	1	31
A28	3	3	3	3	3	4	1	5	25
A29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
A30	4	5	4	5	5	5	1	5	34
A31	5	2	4	4	5	5	4	5	34
A32	5	5	5	5	5	4	4	4	37
A33	5	5	5	4	5	4	5	5	38
A34	5	4	5	5	5	4	4	4	36
A35	5	5	5	5	5	3	3	3	34
A36	4	5	5	3	5	4	2	2	30

A37	3	3	3	3	3	4	5	3	27
A38	2	2	2	2	2	2	2	2	16
A39	1	1	1	1	1	1	1	1	8
A40	5	5	5	5	5	4	4	4	37
A41	3	3	3	3	5	5	5	5	32
A42	5	5	4	4	5	5	4	5	37
A43	3	3	3	3	5	2	5	5	29
A44	5	5	5	5	5	5	3	5	38
A45	4	4	4	4	4	4	4	3	31
A46	3	3	3	3	5	3	3	3	26
A47	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A48	4	4	4	4	5	4	5	5	35
A49	4	5	4	4	5	4	4	4	34
A50	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A51	5	5	5	3	5	5	5	5	38
A52	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A53	2	2	2	2	2	2	2	2	16
A54	4	4	4	4	4	4	4	4	32
A55	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A56	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A57	1	1	1	1	1	1	1	1	8
A58	5	5	5	2	5	5	5	5	37
A59	5	5	4	4	5	4	4	5	36
A60	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A61	5	5	2	5	5	5	5	5	37
A62	4	4	4	4	4	4	4	4	32
A63	5	3	3	3	3	3	3	3	26
A64	5	4	5	3	4	5	5	3	34
A65	5	3	3	4	3	3	3	3	27
A66	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A67	5	4	4	4	4	4	4	4	33
A68	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A69	2	2	2	2	2	2	2	2	16
A70	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A71	4	4	3	4	4	3	5	5	32
A72	4	4	4	4	4	2	4	4	30
A73	5	5	4	5	4	5	4	5	37
A74	5	4	5	1	5	4	4	5	33
A75	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A76	5	4	4	5	4	5	4	3	34
A77	1	1	1	4	1	1	1	1	11

A06	5	5	4	4	3	5	4	4	3	37
A07	4	5	4	3	4	4	4	4	3	35
A08	4	5	5	3	3	3	4	4	4	35
A09	1	4	5	5	5	5	5	5	5	40
A10	4	1	5	3	5	5	5	5	5	38
A11	4	4	1	3	4	4	4	5	5	34
A12	4	2	4	1	3	4	5	4	4	31
A13	4	4	4	5	1	4	4	5	4	35
A14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
A15	2	2	2	2	2	2	1	2	2	17
A16	3	2	4	3	2	3	3	1	3	24
A17	4	4	4	1	4	4	4	4	1	30
A18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A19	3	4	3	3	4	3	3	3	3	29
A20	3	2	3	3	5	5	4	4	5	34
A21	3	2	3	3	5	4	4	3	5	32
A22	2	1	2	5	2	4	5	4	5	30
A23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
A24	5	5	5	3	5	5	5	5	5	43
A25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
A26	4	5	3	3	3	3	3	3	3	30
A27	3	3	3	3	3	3	2	4	4	28
A28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A29	4	4	4	4	4	4	5	1	4	34
A30	5	5	4	4	4	5	5	5	3	40
A31	4	4	5	5	5	4	5	5	5	42
A32	4	4	5	3	5	5	5	5	5	41
A33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A34	4	5	3	3	3	3	3	3	3	30
A35	3	3	2	5	3	2	4	3	3	28
A36	2	2	2	2	2	2	4	2	2	20
A37	4	2	4	4	4	4	4	4	4	34
A38	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
A39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
A40	4	3	1	3	2	5	4	4	3	29
A41	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44
A42	4	5	3	3	4	5	5	5	4	38
A43	5	5	2	3	4	5	4	5	4	37
A44	4	5	3	3	2	5	4	5	5	36
A45	1	1	1	1	1	1	1	1	5	13
A46	3	3	3	3	3	5	3	3	3	29

A47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A48	2	5	5	5	5	5	5	5	5	42
A49	4	4	4	4	2	4	4	4	4	34
A50	5	3	5	3	5	5	5	5	3	39
A51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A52	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44
A53	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
A54	2	3	1	2	1	4	4	4	5	26
A55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A56	5	3	1	4	3	5	2	5	5	33
A57	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
A58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A59	4	5	5	5	5	5	5	5	4	43
A60	5	3	5	5	5	5	5	5	5	43
A61	5	5	5	5	5	4	5	5	2	41
A62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
A63	3	3	3	3	3	4	4	5	4	32
A64	3	2	3	4	2	3	4	5	3	29
A65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
A66	5	5	5	5	3	5	5	5	5	43
A67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
A68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A69	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
A70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A71	5	5	4	4	3	5	5	5	4	40
A72	4	3	4	4	4	4	4	3	2	32
A73	4	3	5	5	4	5	4	3	4	37
A74	4	4	5	4	4	5	4	4	5	39
A75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A76	5	3	5	4	2	3	5	3	5	35
A77	1	4	4	4	4	4	4	4	3	32
A78	4	5	5	4	3	5	4	5	5	40
A79	4	5	5	5	4	4	4	5	5	41
A80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A81	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
A82	4	5	5	5	4	3	4	5	4	39
A83	4	5	5	4	4	3	4	5	3	37
A84	4	5	5	5	3	3	4	5	5	39
A85	1	5	4	5	4	3	4	5	3	34
A86	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
A87	5	4	4	4	3	4	3	5	5	37

A88	4	4	5	4	5	3	3	3	5	36
A89	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A90	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A91	5	5	5	5	5	3	5	5	5	43
A92	5	4	5	3	5	5	5	5	5	42
A93	5	3	5	3	5	2	4	5	5	37
A94	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
A95	5	5	5	3	5	3	4	5	5	40
A96	5	5	3	4	5	4	4	4	5	39
A97	4	5	5	4	4	4	3	4	4	37
A98	5	4	4	4	5	3	4	5	5	39
A99	3	4	5	4	5	3	3	2	5	34
A100	5	5	5	5	5	3	5	5	5	43
A101	5	5	3	5	3	3	4	5	5	38
A102	5	5	5	5	5	3	5	5	5	43
A103	4	4	3	3	4	3	4	4	4	33
A104	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A105	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18

3. Jawaban Kuisisioner Work Life Balance

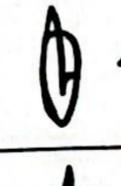
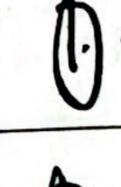
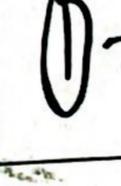
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	TOTAL
A01	3	4	4	4	4	5	3	4	5	36
A02	2	5	5	5	5	5	5	5	5	42
A03	3	2	4	2	3	2	2	4	4	26
A04	5	5	2	5	5	5	5	5	5	42
A05	5	4	4	4	4	4	5	4	4	38
A06	5	4	4	3	4	5	4	4	4	37
A07	4	5	4	5	4	5	5	4	4	40
A08	4	3	4	4	4	4	4	4	3	34
A09	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A11	5	5	5	4	5	4	4	5	5	42
A12	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
A13	5	5	5	2	5	5	5	5	5	42
A14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
A15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
A16	4	4	4	4	5	5	5	4	4	39

A58	5	5	4	4	3	4	5	4	5	39
A59	4	5	3	2	1	4	2	4	1	26
A60	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
A61	5	5	3	1	5	5	5	4	4	37
A62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
A63	3	4	1	1	1	1	1	1	1	14
A64	4	4	5	5	5	5	5	4	4	41
A65	3	5	3	3	3	3	3	3	3	29
A66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A67	4	4	3	5	5	3	5	4	4	37
A68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A69	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
A70	5	5	5	5	5	5	1	4	4	39
A71	4	4	3	2	4	4	4	4	4	33
A72	5	3	4	2	4	5	5	5	5	38
A73	5	4	5	4	4	4	5	4	4	39
A74	5	4	5	5	5	5	5	4	5	43
A75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A76	5	5	5	4	4	4	3	4	4	38
A77	4	5	4	2	3	2	5	4	3	32
A78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A79	5	5	5	1	3	1	5	5	5	35
A80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A81	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
A82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A83	3	3	3	3	1	3	3	3	3	25
A84	5	5	5	4	4	4	5	5	5	42
A85	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
A86	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
A87	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
A88	4	5	4	3	4	4	4	5	5	38
A89	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
A90	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
A92	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
A93	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26
A94	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
A95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
A96	5	5	5	5	5	5	5	5	3	43
A97	5	5	5	5	3	5	5	5	5	43
A98	5	5	5	4	4	4	5	5	5	42

A71	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
A72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
A74	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
A75	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
A76	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	43
A77	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
A78	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	43
A79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A81	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
A82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A83	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
A84	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
A85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A86	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
A87	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	45
A88	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
A89	5	5	5	3	5	5	5	5	3	1	42
A90	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	45
A91	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
A92	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	33
A93	1	1	3	3	3	4	4	4	1	1	25
A94	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
A95	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
A96	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	33
A97	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
A98	5	4	4	5	5	5	5	5	2	2	42
A99	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
A100	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	46
A101	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A102	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	45
A103	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	46
A104	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
A105	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Rara Puji Rahayu
 NPM : 1905160167
 Dosen Pembimbing : Muhammad Andi Prayogi, S.E., M.Si.
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi oleh Komitmen Organisasi pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero).

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- SPASI PENULISAN - IDENTIFIKASI MASALAH - RUMUSAN MASALAH - KUTIPAH AHLI	15/1 - 2023	
Bab 2	- TAMBAH TEORI AHLI SESUAI VARIABEL - TAMBAH FAKTOR MEMPENGARUHI VARIABEL - TAMBAH INDIKATOR VARIABEL	22/2 - 2023	
Bab 3	- TEMPAT PENELITIAN - POPULASI DAN SAMPEL - TEKNIK PENGUMPULAN DATA - TEKNIK ANALISA DATA.	25/2 - 2023	
Daftar Pustaka	- GURUKAN MENDELET - TAMBAH JURNAL DOSEN UMSU - SPASI PENULISAN	28/2 - 2023	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	- TEKNIK PENGUMPULAN DATA - TABEL PENELITIAN - SPASI PENULISAN	4/3 - 2023	
Persetujuan Seminar Proposal	ACC SEMINAR PROPOSAL	6/3 - 2023	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi



Jasman Saripuddin Hasibuan, SE, M.Si.

Medan, 6 Maret 2023
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing



Muhammad Andi Prayogi, S.E., M.Si.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Rara Puji Rahayu
NPM : 1905160167
Fak/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi oleh Komitmen Organisasi pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero)

Menyatakan bahwa:

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

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Maret 2023
Pembuat Pernyataan


RARA PUJI RAHAYU

NB :

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



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, _____ H
..... 20.... M

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



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : R A R A P U J I R A H A Y U

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

Tempat.Tgl. Lahir : M E D A N 1 9 O K T O B E R
2 0 0 1

Program Studi : Akuntansi /
Manajemen

Alamat Mahasiswa : 2 L . P E R D U A N G A N G G M U S
Y A W A R A H N O . 1 1

Tempat Penelitian : P T . P E R K E B U N A N N U S A N T
A R A I I

Alamat Penelitian : 2 L . R A Y A M E D A N - T A N J U N
G M O R A W A K M . 1 6

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

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain:

- 1. Transkrip nilai sementara
- 2. Kwitansi SPP tahap berjalan

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

Diketahui
Ketua/Sekretaris Program Studi

(JASMAH SARIPPUDIN HSB, SE, M, Si.)

Wassalam
Pemohon

(RARA PUJI RAHAJU)



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](#)

UMSU

Cerdas | Terpercaya

Menjawab surat ini agar disebutkan dan tanggalnya

Nomor : 216 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2023
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 09 Rajab 1444 H
31 Januari 2023 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Perkebunan Nusantara (Persero) II
Jln.Raya Medan Tj.Morawa Km.16
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 : **Rara Puji Rahayu**
Npm : **1905160167**
Jurusan : **Manajemen**
Semester : **VII (Tujuh)**
Judul : **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Komitmen Organisasi Pada PT. Perkebunan Nusantara II**

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

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



Tembusan :
1.Pertinggal

Tanjung Morawa, 6 Februari 2023

Nomor : 2.6 / X / 85 / II / 2023
Lampiran : -
Hal : **PENDIDIKAN**
Pelaksanaan Riset

Kepada Yth. :
Ketua Prodi. Manajemen
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Mukhtar Basri No. 3 Medan

Menghunjuk surat Saudara Nomor : 216/II.3-AU/UMSU-05/F/2023 tanggal 31 Januari 2023 perihal Izin Riset Pendahuluan atas nama :

No.	Nama Mahasiswa	NIM	Program Studi
1	Rara Puji Rahayu	1905160167	Manajemen

Dengan ini disampaikan bahwa pada prinsipnya PT Perkebunan Nusantara II dapat memberikan izin kepada Mahasiswa yang namanya tersebut di atas untuk melaksanakan Riset di Bagian Sumber Daya Manusia Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara II pada tanggal 10 Februari 2023 s/d 28 Februari 2023 dengan judul penelitian "**Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Komitmen Organisasi Pada PT Perkebunan Nusantara II**" dan ketentuan tetap mematuhi *Protokol COVID-19* yang berlaku di Perusahaan.

Segala biaya yang berkenaan dengan kegiatan tersebut ditanggung oleh Mahasiswa yang bersangkutan dan kepada Mahasiswa yang bersangkutan diharuskan menyampaikan hasil Riset selama di Kantor Direksi yang diketahui oleh Kepala Bagian. Selanjutnya menyerahkan 1 (satu) exemplar Laporan hasil Riset ke Bagian SDM apabila telah selesai.

Demikian disampaikan agar Saudara maklum.

PT Perkebunan Nusantara II
Bagian Sumber Daya Manusia,



Lovianna Magda Hasibuan
Pj. Kepala Bagian



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

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bila menjabar surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

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](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 216 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2023

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 : 1/31/2023

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Rara Puji Rahayu
N P M : 1905160167
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Komitmen Organisasi Pada PT. Perkebunan Nusantara II

Dosen Pembimbing : Muhammad Andi Prayogi, SE.,M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **31 Januari 2024**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 09 Rajab 1444 H
31 Januari 2023 M



Dekan

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

Tembusan :

1. Pertiinggal





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

menjalin surat es agar diselesaikan
ur dan tanggalnya

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 : 1554 /II.3-AU/UMSU-05/F/2023

Lamp. : -

H a l : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 01 Dzulhijjah 1444 H

20 Juni 2023 M

Kepada Yth.

Bapak / Ibu Pimpinan

PT.Perkebunan Nusantara (Persero) II

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 Pimpinan, 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 : **Rara Puji Rahayu**

N P M : **1905160167**

Semester : **VIII (Delapan)**

Jurusan : **Manajemen**

Judul Skripsi : **Pengaruh Work Life Balence dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero).**

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

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

NIDN:0109086502

Tembusan :

1. Peringgal



SURAT KETERANGAN

Nomor : 2.6 / S.Ket / 56 / VII / 2023
Tanggal : 20 Juli 2023

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ilham
Jabatan : Kepala Bagian Sumber Daya Manusia
PT Perkebunan Nusantara II

Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang namanya tersebut di bawah ini :

No.	Nama	NPM	Program Studi
1	Rara Puji Rahayu	1905160167	Manajemen

Benar telah melaksanakan Riset di Bagian Sumber Daya Manusia PT Perkebunan Nusantara II pada tanggal 10 Februari s/d 28 Februari 2023.

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

PT Perkebunan Nusantara II
Bagian Sumber Daya Manusia,



Ilham
Kepala Bagian



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

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

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 2881/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/13/1/2023

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

Medan, 13/1/2023

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Rara Puji Rahayu
NPM : 1905160167
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

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

Identifikasi Masalah : - Keterlambatan kembalinya para karyawan untuk bekerja setelah jam makan siang di perusahaan.
- Masih terdapat beberapa karyawan yang kurang berinisiatif dalam bekerja.

Rencana Judul : (1) Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Perkebunan Nusantara If

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

Hormat Saya
Pemohon


(Rara Puji Rahayu)

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

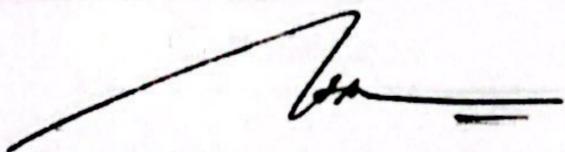
Nomor Agenda: 2881/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/13/1/2023

Nama Mahasiswa : Rara Puji Rahayu
NPM : 1905160167
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 13/1/2023
Nama Dosen Pembimbing*) : Muhammad Andi Prayogi, SE., M.Si  14/1/2023

Judul Disetujui**)

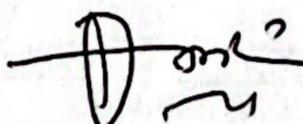
.....
: Pengaruh motivasi dan disiplin kerja
terhadap kinerja karyawan dimediasi
oleh komitmen organisasi pada PTPN II
.....

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


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

Medan, 25 Januari 2023

Dosen Pembimbing


(M. ANDI PRAYOGI, SE, M.Si)

Keterangan:
*) Disisi oleh Pimpinan Program Studi
**) Disisi 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"

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Rabu, 11 April 2023 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : Rara Puji Rahayu
N.P.M. : 1905160167
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 19 Oktober 2001
Alamat Rumah : Jalan Perjuangan Gang Musyawarah No 11 Medan
Judul Proposal : Pengaruh ~~Motivasi~~ ^{WORK LIFE BALANCE} dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi oleh Komitmen Organisasi pada PT Perkebunan Nusantara II (Persero)

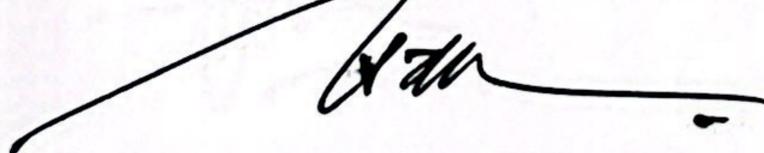
Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	variabel x diganti
Bab I	lebih banyak memakai jurnal
Bab II	
Bab III	sampel dan populasi 105
Lainnya	Mendekey
kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Rabu, 11 April 2023

TIM SEMINAR

Ketua



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

Pembimbing



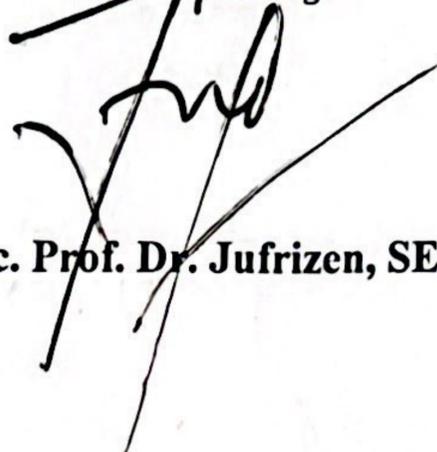
Muhammad Andi Prayogi, SE., M.Si

Sekretaris



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

Pembanding



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



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Rabu, 11 April 2023** menerangkan bahwa:

Nama : Rara Puji Rahayu
N .P.M. : 1905160167
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 19 Oktober 2001
Alamat Rumah : Jalan Perjuangan Gang Musyawarah No 11 Medan
JudulProposal :Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi oleh Komitmen Organisasi pada PT Perkebunan Nusantara II (Persero)

Proposal dinyatakan **syah** dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **Muhammad Andi Prayogi, SE.,M.Si**

Medan, Rabu, 11 April 2023

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Pembimbing

Muhammad Andi Prayogi, SE., M.Si

Sekretaris

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

Pembanding

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

Diketahui / Disetujui

A.n. Dekan

Wakil Dekan - I

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

NIDN : 0105087601

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : RARA PUJI RAHAYU
Tempat /Tgl Lahir : Medan, 19 Oktober 2001
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Jl. Perjuangan Gg. Sabar No. 90 Medan
Email : rarapujirahayu2@gmail.com
No. Hp/WA : 0857-6783-0139

Nama Orang Tua

Ayah : Suyono
Ibu : Gunanti
Alamat : Jl. Perjuangan Gg. Sabar No. 90 Medan

Pendidikan Formal

1. Sd Muhammadiyah 27 Medan
2. SMP Negeri 12 Medan
3. SMA Negeri 7 Medan
4. Kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.