

**Pengaruh Organizational Culture dan Work Life Balance Terhadap Kinerja  
Dimediasi Displin Pada PT. Socfin Indonesia Medan (SOCFINDO)**

**SKRIPSI**

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



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

**Nama : Hana Az Zahrah Damanik**

**NPM : 2005160266**

**Prodi : Manajemen**

**Konsentrasi : Sumber Daya Manusia**

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



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 14 Agustus 2024, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

**MEMUTUSKAN**

Nama : HANA AZ ZAHRAH DAMANIK  
NPM : 2005160266  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Tugas Akhir : PENGARUH ORGANIZATIONAL CULTURE DAN  
WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA  
DIMEDIASI DISIPLIN PADA PT SOCFIN INDONESIA  
MEDAN (SOCFINDO)

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

**Tim Penguji**

**Penguji I**

**Dr. MUHAMMAD FAHMI, S.E., M.M**

**Penguji II**

**EFRY KURNIA, S.E., M.Si**

**Pembimbing**

**SAPRINAL MANURUNG, S.E., M.A**

**Panitia Ujian**

**Ketua**

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

**Sekretaris**

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





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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama : HANA AZ ZAHRAH DAMANIK  
N.P.M : 2005160266  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Tugas Akhir : PENGARUH *ORGANIZATIONAL CULTURE* DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA DIMEDIASI DISIPLIN PADA PT. SOCFIN INDONESIA MEDAN (SOCFINDO).

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

Medan, Juli 2024

Pembimbing

(SAPRINAL MANURUNG, S.E., M.A.)

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Akuntansi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

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










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



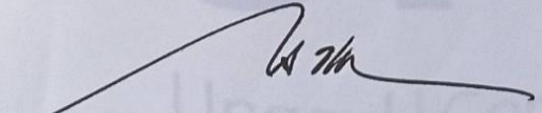
**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

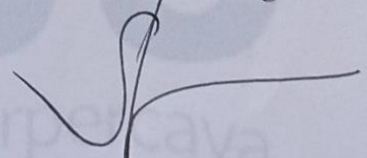
Nama Mahasiswa : Hana Az Zahrah Damanik  
 NPM : 2005160266  
 Dosen Pembimbing : Saprial Manurung, S.E., M.A.  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
 Judul Penelitian : Pengaruh Organizational Culture dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Dimediasi Disiplin Pada PT. Socfin Indonesia Medan (SOCFINDO)

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Perbaiki latar belakang, identifikasi teori, permasalahan, dan variabel.	22/08 2024	
Bab 2	Perbaiki teori: tambahkan beberapa teori pendukung dan indikasi.	19/08 2024	
Bab 3	Perbaiki referensi untuk smart PLS, outer model & inner model.	22/08 2024	
Bab 4	Perbaiki pengantar yg dituntut dalam dgn. referensi.	24/07 2024	
Bab 5	bagian kesimpulan & saran.	24/07 2024	
Daftar Pustaka	bagian daftar pustaka	24/07 2024	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc.	24/07 2024	

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

Medan, Juli 2024  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

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

  
**SAPRIAL MANURURNG, S.E., M.A.**





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

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Hana Az Zahrah Damanik  
NPM : 2005160266  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah Tugas Akhir saya yang berjudul "**Pengaruh *Organizational Culture Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Dimediasi Disiplin Pada PT Socfin Indonesia Medan (Socfindo)***" adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

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

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

Yang Menyatakan



Hana Az Zahrah Damanik

## ABSTRAK

### PENGARUH ORGANIZATIONAL CULTURE DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA DIMEDIASI DISIPLIN PADA PT. SOCFIN INDONESIA MEDAN (SOCFINDO)

**Hana Az Zahrah Damanik**

Program Studi : Manajemen

Email : [hanaazzahrah10@gmail.com](mailto:hanaazzahrah10@gmail.com)

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh *Organizational Culture* Dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Dimediasi Disiplin Pada PT. Socfin Indonesia Medan (SOCFINDO) baik itu secara parsial maupun secara langsung ataupun tidak langsung. Populasi dan sampel pada penelitian yaitu 65 orang yang merupakan karyawan PT. Socfin Indonesia Medan. Pada penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner dimana data yang digunakan adalah data kuantitatif. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik yakni *partial least square – structural equation model* (PLSSEM). Pengolahan data pada penelitian menggunakan *software* Smart PLS 4. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational culture* berpengaruh signifikan terhadap kinerja, *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja, *organizational culture* berpengaruh signifikan terhadap disiplin, *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap disiplin, disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja, *organizational culture* terhadap kinerja dengan disiplin sebagai variabel intervening berpengaruh signifikan, *work life balance* terhadap kinerja dengan disiplin sebagai variabel intervening berpengaruh signifikan.

**Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kesimbangan Kehidupan Kerja, Kinerja, Disiplin**

## **ABSTRACT**

### ***THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK LIFE BALANCE ON DISCIPLINE MEDIATED PERFORMANCE AT PT. SOCFIN INDONESIA MEDAN (SOCFINDO)***

***Hana Az Zahrah Damanik***

*Study Program: Management*

*Email : hanaazzahrah10@gmail.com*

*The purpose of this research is to determine the influence Organizational Culture And Work Life Balance Against Disciplined Mediated Performance at PT. Socfin Indonesia Medan (SOCFINDO) either partially or directly or indirectly. The population and sample in the study were 65 people who were employees of PT. Socfin Indonesia Medan. This research uses a questionnaire data collection technique where the data used is quantitative data. The data analysis technique uses statistical analysis, namely partial least square – structural equation model (PLSSEM). Data processing in research uses software Smart PLS 4. Based on research results, it shows that organizational culture significant effect on performance, work life balance significant effect on performance, organizational culture significant influence on discipline, work life balance significant effect on discipline, discipline has a significant effect on performance, organizational culture on performance with discipline as an intervening variable has a significant effect, work life balance on performance with discipline as an intervening variable has a significant effect.*

***Keywords: Organizational Culture, Work Life Balance, Performance, Discipline***

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatu*

Puji syukur peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT yang senantiasa menganugerahkan rahmat dan karunia-Nya berupa kesehatan, keselamatan dan kelapangan waktu sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW dan para sahabatnya serta pengikutnya hingga akhir zaman.

Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul skripsi ini ialah “**Pengaruh Organizational Culture dan Work Life Balance terhadap Kinerja Dimediasi Disiplin pada PT. Socfin Indonesia Medan (SOCFINDO)**”.

Dalam penyusunan skripsi ini, peneliti menyadari banyak kesulitan yang di alami karena keterbatasan kemampuan, pengetahuan dan sumber informasi yang relevan. Namun, berkat bantuan dan motivasi dari keluarga, dosen dan teman-teman akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan sebaik mungkin. Dengan itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar- besarnya terutama kepada seluruh pihak terkait yang telah membantu proses penyelesaian skripsi ini, yaitu:

1. Tuhan Yang Maha Kuasa yaitu Allah SWT yang telah melimpahkan keberkahan berupa kesehatan, kesempatan, dan kemudahan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan proposal ini dengan baik serta Rasulullah Shallallahu ‘alaihi



wasallam sebagai pembawa cahaya keilmuan melalui Al- Qur'an.

2. Bapak H. Sukiman dan Hj. Nenek Witati peneliti tercinta, sebagai penyemangat dan pendukung peneliti untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Terimakasih yang tiada terhingga atas limpahan do'a yang tak pernah putus, materi, motivasi, pengorbanan yang diberikan kepada penulis yang tidak dapat penulis balas dengan apapun, semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat bapak dan nenek bahagia dan bangga.
3. Kedua orang tua peneliti tersayang, Papa Jhon Rahman dan Mama Ika Sukawati. Terimakasih yang tiada hingga atas limpahan do'a yang tak pernah putus dan kasih sayang, tak bosan menasehati dan menyemangati penulis, mendidik dan membesarkan peneliti menjadi anak-anak yang berguna bagi Bangsa dan Negara. Semoga ini langkah awal untuk membuat papa dan mama bahagia dan bangga.
4. Bapak Prof, Dr. Agussani, M.AP ., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Assoc Prof. Dr. Januri, S.E., M.M., M.Si., selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univeritas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Assoc. Prof Ade Gunawan, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univeritas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Jasman syarifuddin, H., S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.

10. Bapak Saprial Manurung, S.E., M.A. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang selalu senantiasa memberikan arahan dan bimbingan hingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu.
11. Ibu Susi Handayani S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing Akademik I dan Ibu Dewi Andriany, M.M., selaku Dosen Pembimbing Akademik II yang telah memberikan arahan dan bimbingannya kepada penulis selama kuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
12. Kepada Bapak/Ibu dosen serta seluruh para Karyawan/Wati Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan bantuan kepada penulis.
13. Pimpinan dan karyawan PT. Socfin Indonesia Medan (SOCFINDO). Terimakasih atas izin penelitian dan kerjasamanya dalam membantu suksesnya penelitian penulis.
14. Teman-teman kelas F Manajemen Pagi Stambuk 2020 UMSU. Terimakasih atas canda tawa dan kerja samanya selama menempuh pendidikan di perkuliahan ini.
15. Kepada Nanda Sofiana selaku teman yang selalu mendukung dan membantu penulis selama menempuh pendidikan di perkuliahan ini, terimakasih telah bertahan hingga akhir.
16. Kepada adik-adik penulis Nabil dan Hafiza sebagai motivasi terbesar penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.



17. Kepada Syah Zehan Nasution S.I.Kom seseorang yang selalu menemani dalam keadaan suka maupun duka, yang selalu mendengarkan keluh kesah penulis dan selalu memberikan dukungan. Terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis yang sudah berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini, baik tenaga, waktu, maupun materi. Semoga niat baik mu dilancarkan.
18. Hana Az Zahrah Damanik, terimakasih karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai, tidak menyerah sesulit apapun rintangan hidup, kuliah ataupun proses penyusunan skripsi. Terimakasih sudah bertahan melewati semuanya dan tidak menyerah, ini baru awal dari permulaan hidup dari panjangnya kehidupan. Tetap semangat dan pasti bisa!

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Medan, Agustus 2024

Penulis

**HANA AZ ZAHRAH DAMANIK**  
**NPM. 2005160266**

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
ABSTRACT .....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI .....	vii
DAFTAR GAMBAR .....	x
DAFTAR TABEL.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1    Latar Belakang .....	1
1.2    Identifikasi Masalah .....	10
1.3    Batasan Masalah.....	11
1.4    Rumusan Masalah .....	11
1.5    Tujuan Penelitian.....	12
1.6    Manfaat Penelitian.....	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	15
2.1    Landasan Teori .....	15
2.1.1    Kinerja.....	15
2.1.1.1    Pengertian Kinerja.....	15
2.1.1.2    Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	16
2.1.1.3    Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan.....	18
2.1.1.4    Indikator Kinerja Karyawan .....	18
2.1.2    Disiplin Kerja .....	20
2.1.2.1    Pengertian Disiplin Kerja .....	20
2.1.2.2    Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	21
2.1.2.3    Manfaat Disiplin Kerja .....	22
2.1.2.4    Indikator Disiplin Kerja.....	23
2.1.3 <i>Organizational Culture</i> .....	23
2.1.3.1    Pengertian <i>Organization Culture</i> .....	23
2.1.3.2    Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Organization Culture</i> .....	24
2.1.3.3    Manfaat <i>Organization Culture</i> .....	25
2.1.3.4    Indikator <i>Organization Culture</i> .....	26



2.1.4	<i>Work Life Balance</i> .....	27
2.1.4.1	Pengertian <i>Work Life Balance</i> .....	27
2.1.4.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Work Life Balance</i> .....	27
2.1.4.3	Manfaat <i>Work Life Balance</i> .....	29
2.1.4.4	Indikator <i>Work Life Balance</i> .....	30
2.2	Kerangka Konseptual .....	31
2.2.1	Pengaruh <i>Organizational Culture</i> terhadap Kinerja .....	31
2.2.2	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Kinerja .....	31
2.2.3	Pengaruh <i>Organizational Culture</i> terhadap Disiplin.....	32
2.2.4	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Disiplin .....	32
2.2.5	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja .....	32
2.2.6	Disiplin Kerja Memediasi Pengaruh <i>Organizational Culture</i> terhadap Kinerja .....	33
2.2.7	Disiplin Kerja Memediasi Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Kinerja.....	33
2.3	Hipotesis .....	34
BAB III METODE PENELITIAN.....		36
3.1	Pendekatan Penelitian.....	36
3.2	Defenisi Operasional .....	36
3.3	Tempat dan Waktu Penelitian .....	38
3.3.1	Tempat Penelitian.....	38
3.3.2	Waktu Penelitian .....	38
3.4	Teknik Pengambilan Sampel .....	39
3.4.1	Populasi.....	39
3.4.2	Sampel.....	39
3.5	Teknik Pengumpulan Data .....	41
3.5.1	Angket atau Kuesioner .....	42
3.6	Teknik Pengumpulan Data .....	42
3.6.1	Analisis Outer Model .....	45
3.6.2	Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ).....	46
3.6.3	Uji Hipotesis .....	47
BAB IV HASIL PENELITIAN .....		49
4.1	Hasil Penelitian.....	49

4.1.1	Deskripsi Variabel Penelitian .....	49
4.1.2	Identitas Responden .....	50
4.1.3	Analisis Variabel Penelitian .....	52
4.2	Analisis Data .....	60
4.2.1	Analisis Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ).....	60
4.2.1.1	Uji Validitas .....	60
4.2.2	Analisis Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ).....	62
4.2.2.1	Hasil Uji <i>R-Square</i> .....	62
4.2.2.2	Hasil Uji <i>F-Square</i> .....	63
4.2.3	Pengujian Hipotesis.....	64
4.2.3.1	Pengaruh Langsung ( <i>Direct Effect</i> ) .....	65
4.2.3.2	Pengaruh Tidak Langsung ( <i>Indirect Effect</i> ).....	68
4.2.3.3	Pengaruh Total ( <i>Total Effect</i> ).....	69
4.3	Pembahasan .....	70
4.3.1	Pengaruh <i>Organizational Culture</i> Terhadap Kinerja Karyawan .....	70
4.3.2	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan .....	71
4.3.3	Pengaruh <i>Organizational Culture</i> Terhadap Disiplin.....	72
4.3.4	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Disiplin .....	73
4.3.5	Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja .....	74
4.3.6	Pengaruh <i>Organizational Culture</i> Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Sebagai Variabel Intervening.....	75
4.3.7	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Sebagai Variabel Intervening .....	76
BAB V PENUTUP.....		77
5.1	Kesimpulan.....	77
5.2	Saran.....	78
5.3	Keterbatasan Penelitian .....	78
DAFTAR PUSTAKA .....		79



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual .....	34
Gambar 4.1	Pengujian Hipotesis.....	65
Gambar 4.2	<i>Bootstraping</i> .....	66

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Defenisi Operasional .....	37
Tabel 3.2	Jadwal Penelitian.....	38
Tabel 3.3	Populasi Penelitian .....	39
Tabel 3.4	Jumlah Populasi dan Sampel.....	41
Tabel 3.5	Skala Likert .....	42
Tabel 4.1	Skala Likert .....	49
Tabel 4.2	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel 4.3	Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	51
Tabel 4.4	Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	51
Tabel 4.5	Skor Kuesioner Variabel Kinerja (Y) .....	52
Tabel 4.6	Skor Kuesioner Variabel Disiplin (Z).....	54
Tabel 4.7	Skor Kuesioner Variabel <i>Organizational Culture</i> (X1).....	56
Tabel 4.8	Skor Kuesioner Variabel <i>Work Life Balance</i> (X2) .....	58
Tabel 4.9	<i>Convergent Validity</i> .....	60
Tabel 4.10	<i>Cronbach's alpha</i> .....	62
Tabel 4.11	Hasil Uji <i>R-Square</i> .....	63
Tabel 4.12	Hasil <i>F-Square</i> .....	64
Tabel 4.13	Hasil <i>Path Coefficients</i> (Hipotesis) .....	66
Tabel 4.14	Hasil Pengaruh Tidak Langsung ( <i>Indirect Effect</i> ) .....	68
Tabel 4.15	Hasil <i>Total Effect</i> .....	69



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di tengah era globalisasi yang bergulir saat ini, persaingan antar pelaku bisnis semakin meningkat seiring dengan laju pertumbuhan ekonomi global. Setiap perusahaan berpacu mendapatkan profit yang maksimal dengan penggunaan sumber daya seminimal mungkin, sekalipun tekanan kompetitif semakin kuat dari sebelumnya. Di antara semua sumber daya yang terlibat menopang perusahaan, sumber daya manusia memiliki kontribusi yang paling dominan. Hal ini didukung pernyataan (Hasibuan, 2015), yakni manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu, tampak bahwa sulit bagi sebuah perusahaan untuk beroperasi dengan lancar dan memperoleh sasaran, jika karyawannya tidak mampu mengeksekusi tugas dan fungsinya dengan baik.

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam mendukung aktivitas organisasi, dimana sumber daya manusia merupakan faktor penggerak yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Karyawan adalah elemen kunci dari suatu organisasi (Hameed & Waheed, 2016), keberhasilan atau kegagalan bisnis apa pun bergantung pada kinerja karyawannya (Alfandi, 2016). Artinya bahwa organisasi hanya dapat mencapai tujuan melalui (Mwandih N, Amuhaya M, 2017). Oleh karena itu, organisasi harus memastikan bahwa karyawan mereka memiliki pengetahuan dan keterampilan di tempat kerja untuk mencapai tujuan mereka. Orang yang berpengalaman dan berpengetahuan adalah sumber daya utama yang membantu organisasi mempertahankan keunggulan kompetitifnya.

Kinerja merupakan salah satu bagian penting dalam sebuah organisasi atau instansi perusahaan. Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran yang mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi perusahaan yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”(Fahmi, 2012).

(Daulay et al., 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah (1) kemampuan dan keahlian; (2) pengetahuan; (3) desain kerja; (4) kepribadian; (5) motivasi kerja; (6) kepemimpinan; (7) gaya kepemimpinan; (8) budaya organisasi; (9) kepuasan kerja; (10) lingkungan kerja; (11) loyalitas; (12) komitmen; (13) disiplin kerja.

Kinerja yang baik juga di pengaruhi oleh disiplin kerja dari para karyawannya. (V. Rivai, 2011) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan, dengan disiplin kerja yang tinggi maka diharapkan akan dapat membantu meningkatkan kinerja seseorang terhadap sebuah perusahaan atau sorganisasi. Seperti penelitian yang dilakukan oleh sarwani (Sarwani, 2016) bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, daripada yang tidak mentaati disiplin kerja. Pernyataan tersebut didukung pula oleh penelitian yang dilakukan oleh (Ariana & Riana, 2013) bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dampak dari disiplin kerja pada kinerja karyawan positif yang berarti setiap peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan

kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen karyawan yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi produktivitas kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik dari karyawan, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Jasman, 2018).

PT. Socfin Indonesia Medan merupakan bagian dari SOCFIN Group yang memiliki sejarah panjang dalam industri perkebunan kelapa sawit. Perusahaan ini didirikan di Indonesia pada tahun 1991 dan telah menjadi salah satu produsen kelapa sawit terkemuka di negara ini. Dengan luas lahan yang dimiliki, PT. Socfin Indonesia Medan tidak hanya berfokus pada produksi kelapa sawit tetapi juga memiliki berbagai kegiatan sosial dan lingkungan di sekitar wilayah operasinya. Industri perkebunan kelapa sawit merupakan salah satu industri utama di Indonesia yang memberikan kontribusi signifikan terhadap perekonomian negara. Namun, industri ini juga sering kali dikritik karena dampak lingkungan dan sosialnya. Oleh karena itu, perusahaan seperti SOCFINDO dituntut untuk tidak hanya fokus pada aspek produksi dan keuangan, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan karyawan serta menjaga harmoni dengan lingkungan sekitar.

Pemahaman budaya organisasi dimulai dari pendefinisian istilah “organisasi” yang dapat mencakup sektor swasta besar menengah dan kecil, pemerintah pusat dan daerah, perusahaan publik dan organisasi sektor publik lainnya dan berbagai organisasi ketiga seperti organisasi amal dan nirlaba. Selanjutnya “Budaya” berasal dari kata latin dimana berhubungan dengan pemujaan. Dalam perspektif yang lebih luas budaya diartikan sebuah pengetahuan yang diperoleh dan digunakan orang untuk menafsirkan pengalaman dan menghasilkan perilaku social. Budaya memiliki berbagai karakteristik diantaranya: a) Diperoleh dari pembelajaran dan



pengalaman; b) Diaplikasikan secara menyeluruh oleh penganutnya; c) Bersifat transgenerasi atau kumulatif; d) Simbolis; e) Memiliki pattern atau pola (Elias, 2012).

Budaya merupakan suatu hal yang melekat dalam diri setiap kelompok atau kalangan manusia yang bisa disebut juga sebagai organisasi. Budaya organisasi yang tepat adalah prasyarat untuk penciptaan dan penyebaran pengetahuan (Islam et al., 2015). Adanya budaya organisasi yang baik dalam sebuah perusahaan tentu akan menimbulkan dampak yang positif juga kepada para karyawan. Hal ini dapat berpengaruh kepada performa pekerjaan karyawan dalam perusahaan.

Budaya Organisasi menurut Robbin dalam (Faturahman, 2020) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sebuah sistem nilai dan kepercayaan dimana para pengikut atau anggotanya saling berinteraksi satu sama lain, kerangka organisasi dan mekanisme pengawasan akan menciptakan norma perilaku. Banyak variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya budaya organisasi. Budaya organisasi sebagai persepsi umum yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi, sehingga setiap karyawan yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku sesuai dengan organisasi.

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu: (1) Komunikasi yang efektif dalam organisasi mempunyai dampak positif terhadap perusahaan; (2) Motivasi; (3) Karakteristik organisasi; (4) Proses-proses administrasi; (5) Struktur organisasi; (6) Gaya budaya perusahaan (Wahyudi & Tupti, 2023).

(Shahzad, 2014) menyatakan dalam penelitiannya menunjukkan hubungan positif antara budaya organisasi dan kinerja karyawan di industri *software house* di Pakistan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian Ojo (2019) yang dilakukan terhadap industri perbankan di Nigeria menunjukkan bahwa 57.7% dari responden setuju bahwa *organizational culture* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan 48.7% dari para karyawan setuju bahwa *organizational culture* menentukan level produktifitas dari sebuah organisasi. Dalam penelitian ini juga ditemukan bahwa bahwa budaya perusahaan sangat penting dalam setiap organisasi dan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu budaya perusahaan mempengaruhi tingkat produktivitas organisasi secara positif.

Budaya organisasi terhadap kinerja memiliki hubungan hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Fadli et al., 2020) menyatakan bahwa organisasi telah memiliki budaya berinovasi dan keberanian mengambil resiko. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah memiliki beberapa inovasi, misalnya dalam hal kedisiplinan karyawan telah dibuat suatu aplikasi E-Disiplin yang dapat memantau kehadiran pegawai. (Hendra, 2020), (Sunaryo, 2017), (Ainanur & Tirtayasa, 2018) juga menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja.

*Organizational culture* yang berjalan dalam organisasi juga menentukan kinerja dimediasi disiplin kerja. Menurut (Pakaila & Leuhery, 2023) budaya organisasi yang berjalan di organisasi ada pengaruhnya terhadap disiplin. Hasil penelitian (Frisdayanti, 2018), (Alam et al., 2019), (Sari & Warsindah, 2021), menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan positif terhadap kinerja

dan disiplin dari masing-masing individu. Berbanding terbalik dengan hasil (Retnaningtyas et al., 2022) budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin.

Dalam konteks PT. Socfin Indonesia Medan, budaya organisasi yang kuat mungkin mencakup nilai-nilai seperti integritas, kerjasama, inovasi, dan keberlanjutan. Integritas diperlukan dalam menjaga reputasi perusahaan di mata publik dan stakeholder. Kerjasama diperlukan untuk mencapai tujuan bersama dan meningkatkan produktivitas. Inovasi diperlukan untuk terus berkembang dan bersaing di pasar yang dinamis. Keberlanjutan diperlukan untuk memastikan bahwa operasi perusahaan tidak hanya menguntungkan saat ini tetapi juga ramah lingkungan dan berkelanjutan dalam jangka panjang.

Istilah *work life balance* pertama kali dikenal di Inggris pada akhir tahun 1970-an untuk menggambarkan keseimbangan antara pekerjaan individu dengan kehidupan pribadi individu itu sendiri (Ramya & Kathiravan, 2024). (Noor, 2016) mendefinisikan *work life balance* sebagai pengelolaan yang efektif atas pekerjaan dan aktivitas lainnya yang merupakan hal penting seperti keluarga, kegiatan komunitas, pekerjaan sukarela, pengembangan diri, wisata, dan rekreasi.

Schermerhorn dalam (Ramadhani, 2013) mengungkapkan bahwa *work life balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Menurut (Delecta, 2016) Work-Life Balance didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeuarga mereka, serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya.

*Work life balance* berkaitan dengan kinerja pada karyawan, dengan itu (Wulansari, 2023) berpendapat ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *work life balance* pada karyawan yaitu: (1) Faktor individual meliputi karakteristik kepribadian, sikap individu terkait persepsinya tentang *work life balance* dan *emotional intelligence*; (2) Faktor organisasi meliputi beban kerja, alur kerja, fleksibilitas penjadwalan, *role overload*, jam kerja, struktur dan budaya organisasi, sistem penghargaan, hubungan interpersonal dan dukungan sosial di lingkungan kerja, fasilitas yang diberikan, loyalitas, gaji, dan konflik kerja; (3) Faktor kehidupan meliputi tanggung jawab rumah tangga, pengasuhan anak, bantuan dukungan dari keluarga, dukungan orangtua dan pasangan, serta kondisi ekonomi.

Menurut (P.Robbins & Judge, 2015) program *work life balance* meliputi sumber daya pada perawatan orang tua dan anak, perawatan, kesehatan dan kesejahteraan karyawan, dan relokasi dan lain-lain. Dimana banyak perusahaan menawarkan program *family-friendly benefits* yang dibutuhkan karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan dan pekerjaan, yang termasuk *flextime*, *job sharing*, *telecommunicating* dan lain-lain. Menurut (Ramadhani, 2013) komponen-komponen lainnya dapat dilakukan dengan pemberian bonus (*benefits*), fasilitas kesehatan dan *fitness*, bantuan untuk perawatan anak dan orang tua mereka yang telah lanjut usia, dan memberikan kebijakan cuti karena alasan sakit. Tujuannya adalah agar karyawan memperoleh kesempatan untuk dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan tanggung jawab rumah tangga.

Dalam PT. Socfin Indonesia Medan, tantangan terkait *work life balance* bisa sangat nyata. Karyawan sering bekerja dalam lingkungan yang keras dan menghadapi tekanan untuk mencapai target. Oleh karena itu, perusahaan seperti PT.



Socfin Indonesia Medan perlu menyediakan program dan kebijakan yang mendukung *work life balance* karyawan mereka, seperti fleksibilitas jadwal kerja, cuti yang adil, dan fasilitas kesehatan dan rekreasi.

*Work life balance* yang berjalan dalam organisasi juga menentukan kinerja dimediasi disiplin kerja. Hasil penelitian (Saina, 2016) menerangkan bahwa *work life balance* mampu memberikan manfaat untuk individu atau karyawan agar lebih produktif dan sehat dalam menjalani kehidupan pribadi dan profesional. *Work life balance* akan tercapai jika karyawan tidak memiliki keluhan ataupun stres akibat pekerjaan dan berbagai gejala psikologis lainnya. Sementara itu hasil penelitian (Soomro et al., 2018) *work life balance* menentukan jumlah waktu yang tersedia bagi seorang karyawan untuk memenuhi peran di dalam kehidupan pekerjaan dan keluarga.

Disiplin kerja juga memainkan peran penting dalam menghubungkan antara *organizational culture*, *work life balance*, dan kinerja dimediasi disiplin kerja. Disiplin kerja mencakup ketaatan terhadap aturan dan prosedur perusahaan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab terhadap tugas dan tanggung jawab individu. Dalam konteks ini, disiplin kerja dapat berfungsi sebagai mediasi antara faktor-faktor seperti *organizational culture* dan *work life balance* dengan kinerja dimediasi disiplin kerja. Misalnya, karyawan yang merasa terinspirasi oleh budaya organisasi yang kuat mungkin lebih cenderung untuk mematuhi aturan dan prosedur perusahaan serta bekerja dengan tekun dan bertanggung jawab. Begitu juga, karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik cenderung lebih mampu mengatur waktu dan energi mereka dengan efisien, sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja mereka secara keseluruhan.

Hubungan antara *organizational culture*, *work life balance*, dan kinerja dimediasi disiplin kerja telah menjadi subjek penelitian yang signifikan dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif dapat meningkatkan kinerja dimediasi disiplin kerja dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan mendukung. Di sisi lain, karyawan yang merasa terlalu tertekan oleh pekerjaan cenderung mengalami stres, kelelahan, dan penurunan kinerja. Dalam konteks PT. Socfin Indonesia Medan, pengaruh *organizational culture* dan *work life balance* terhadap kinerja dimediasi disiplin kerja mungkin memiliki implikasi yang signifikan. Jika perusahaan berhasil menciptakan budaya yang positif dan mendukung serta memberikan perhatian yang cukup terhadap *work life balance* karyawan, ini dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas, kepuasan kerja, dan retensi karyawan.

Dalam penelitian ini ada beberapa fenomena masalah yang timbul yaitu pada kinerja karyawan menurun mencakup produktivitas, efisiensi, kualitas kerja dan pencapaian target atau tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu karyawan mungkin mengalami stres dan ketidakseimbangan antara tuntutan kerja yang tinggi dan kebutuhan untuk menjaga kehidupan pribadi yang sehat. *Organizational culture* yang menekankan produktivitas dan dedikasi tanpa memperhatikan *work life balance* dapat menyebabkan karyawan merasa terbebani dan sulit untuk mencapai keseimbangan yang diinginkan. Jika *organizational culture* di PT. Socfin Indonesia Medan tidak mendukung nilai-nilai yang dianggap penting oleh karyawan, seperti *work life balance* yang sehat, ini dapat menyebabkan kurangnya disiplin dan keterikatan terhadap pekerjaan. Karyawan mungkin merasa kurang disiplin untuk

memberikan kontribusi maksimal karena merasa tidak dihargai atau tidak didukung oleh lingkungan kerja mereka. Ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi serta kurangnya disiplin dapat mengakibatkan penurunan kinerja dan produktivitas secara keseluruhan di PT. Socfin Indonesia Medan. Karyawan yang merasa terbebani atau tidak puas dengan kondisi kerja mereka mungkin tidak dapat memberikan hasil yang optimal, yang pada gilirannya dapat berdampak negatif pada kinerja perusahaan. Jika nilai-nilai yang dianut oleh organisasi tidak sejalan dengan nilai-nilai yang diyakini oleh karyawan, hal ini dapat menyebabkan konflik nilai dan ketidakcocokan budaya. Misalnya, jika organisasi menekankan kerja keras tanpa memperhatikan keseimbangan hidup, karyawan mungkin merasa tidak cocok dengan budaya tersebut dan mengalami penurunan kinerja sebagai hasilnya.

Atas dasar pemikiran inilah yang menggugah perhatian penulis untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi yang berjudul: “Pengaruh *Organizational Culture & Work Life Balance* Terhadap Kinerja Dimediasi Disiplin Kerja PT. Socfin Indonesia Medan (Socfindo)”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dapat dibuat identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya pemahaman atau komunikasi yang efektif terkait dengan nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang dianut oleh organisasi.
2. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan mungkin tidak terpenuhi, menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan produktivitas.

3. Kurangnya pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di SOCFINDO.
4. Tidak adanya disiplin kerja yang konsisten di antara karyawan, yang mungkin disebabkan oleh kebijakan yang tidak jelas, kurangnya pengawasan, atau kurangnya insentif untuk menjaga disiplin.
5. Tidak jelasnya bagaimana disiplin kerja memediasi hubungan antara budaya organisasi, keseimbangan kehidupan kerja, dan kinerja karyawan.

### **1.3 Batasan Masalah**

Banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, namun untuk menghindari pembahasan yang melebar, maka penulis membatasi penelitian dengan hanya meliputi variabel *organizational culture*, *work life balance*, disiplin, kinerja, dan objek penelitian dilakukan pada PT. Socfin Indonesia Medan (SOCFINDO).

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian-uraian diatas, maka peneliti dapat membuat rumusan masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah terdapat pengaruh dari *organizational culture* terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan (SOCFINDO)?
- 2) Apakah terdapat pengaruh dari *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan (SOCFINDO)?
- 3) Apakah terdapat pengaruh dari *organizational culture* terhadap disiplin karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan (SOCFINDO)?
- 4) Apakah terdapat pengaruh dari *work life balance* terhadap disiplin karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan (SOCFINDO)?



- 5) Apakah terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan (SOCFINDO)?
- 6) Apakah Disiplin memediasi pengaruh *organizational culture* terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan (SOCFINDO)?
- 7) Apakah Disiplin memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan (SOCFINDO)?

### 1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka peneliti dapat membuat tujuan penelitiannya sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari *organizational culture* terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan (SOCFINDO)
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan (SOCFINDO)
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari *organizational culture* terhadap disiplin karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan (SOCFINDO)
- 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari *work life balance* terhadap disiplin karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan (SOCFINDO)
- 5) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan (SOCFINDO)

- 6) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah disiplin memediasi pengaruh *organizational culture* terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan (SOCFINDO)
- 7) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Disiplin memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan (SOCFINDO)

## 1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Secara Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

#### a. Bagi penulis

Dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung tentang cara meningkatkan kinerja karyawan melalui metode ini.

#### b. Bagi kampus

Sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun program pembelajaran serta menentukan metode dan media pembelajaran yang tepat untuk mengembangkan kemampuan kinerja karyawan.

### 2. Secara Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- a. Memberikan sumbangan pemikiran bagi pembaharuan kurikulum di perkuliahan yang terus berkembang sesuai dengan tuntutan

masyarakat dan sesuai dengan kebutuhan perkembangan mahasiswa.

- b. Memberikan sumbangan ilmiah dalam ilmu Pendidikan di perkuliahan, yaitu membuat inovasi penggunaan metode kuantitatif dalam peningkatan kinerja karyawan
- c. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan peningkatan kemampuan dalam bidang penelitian serta menjadi bahan kajian lebih lanjut.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja**

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

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.

(Mangkunegara, 2013) kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan (Saripuddin & Handayani, 2019). Adapun menurut (Jufrizen & Lubis, 2020) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

Menurut (Fachrezi & Khair, 2020) Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya Selain itu (Saripuddin & Handayani, 2019) berpendapat bahwa kinerja merupakan suatu kegiatan atau

proses kerja yang berdasarkan kemampuan untuk memperoleh hasil yang diharapkan. Kinerja mencerminkan keberhasilan yang diinginkan dan perilaku individu/karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dapat diukur secara kualitas dan kuantitas berdasarkan kriteria dan standar yang berlaku.

#### **2.1.1.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja karyawan memiliki peranan krusial dalam menentukan keberhasilan perusahaan, ketika karyawan memiliki kinerja yang baik maka lebih cepat pula perusahaan mencapai target yang diinginkan. Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam mencapai produktivitas perusahaan. Tanpa adanya kinerja karyawan yang baik maka kinerja perusahaan tidak dapat terlaksana optimal. Berikut beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan berdasarkan (Mangkunegara, 2013):

##### **1. Faktor Kemampuan**

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



Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

## 2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan prganisasi (tujuan kerja).

Dalam (Wanasaputra & Dewi, 2017), faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

1. Efektivitas & efisiensi, penyelesaian pekerjaan yang efektif serta efisien mempengaruhi kinerja karyawan, jika pekerjaan yang dilakukan ternyata tidak dibutuhkan maupun tidak memiliki capaian yang diharapkan maka dapat dikatakan bahwa pekerjaan tersebut tidak efisien dan berakibat pada kinerja.
2. Otoritas, arahan yang diberikan antara karyawan satu sama lain dapat mempengaruhi penyelesaian tugas kerja, serta kontribusi setiap karyawan didalamnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Disiplin, kepatuhan karyawan dalam melaksanakan aturan yang diterapkan di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Inisiatif, inovasi serta kreativitas yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam menyusun rencana terkait tugas maupun kemajuan organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
5. Lingkungan kerja, lingkungan kerja yang baik dapat memunculkan rasa nyaman bagi karyawan sehingga mampu menghasilkan kinerja yang baik.

Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu: (1) kemampuan dan minat seorang pekerja; (2) penerimaan atas penjelasan delegasi tugas; (3) peran serta tingkat motivasi seorang pekerja (Arianty, 2014). Dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat berupa faktor individu, psikologi, organisasi dan lingkungan.

### **2.1.1.3 Manfaat Penilaian 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; (2) Perbaikan kerja; (3) Kepuasan penempatan; (4) Pelatihan dan pengembangan; (5) Perencanaan dan pengembangan karir; (6) Ketidakakuratan informasi; (7) Evaluasi proses staffing; (8) Menjamin kesempatan kerja yang adil; (9) Mengatasi tantangan-tantangan eksternal.

Setiap perusahaan atau organisasi harus dapat menyediakan suatu saran untuk menilai kinerja karyawan dan hasil penilaian dapat digunakan sebagai informasi pengambilan keputusan manajemen tentang kenaikan gaji/upah, penguasaan lebih lanjut, peningkatan kesejahteraan karyawan dan berbagai hal penting lainnya yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Syahputra & Tanjung, 2020).

### **2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan**

Berikut merupakan dimensi serta indikator kinerja menurut (Mangkunegara, 2013) yang terdiri dari:

1. Kualitas kerja, yang terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan.
2. Kuantitas kerja, yang terdiri dari output dan kecepatan dalam melaksanakan kerja.
3. Keandalan kerja, yaitu terdiri dari pelaksanaan dalam mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, dan kerajinan dalam melaksanakan kerja.
4. Sikap, yaitu sikap terhadap perusahaan, karyawan lain, serta kerja sama.

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Robbins (2016) dalam (Lie & Siagian, 2018), sebagai berikut:

1. Kualitas, evaluasi terkait kualitas kinerja dapat dianalisis melalui cara pandang karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang telah diselesaikan kemudian seberapa baik hasil tersebut (dianalisis dari segi keterampilan & kemampuan karyawan).
2. Kuantitas, seberapa banyak kegiatan pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh seorang karyawan.
3. Ketepatan waktu, sejauh mana karyawan mampu untuk menuntaskan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan namun dengan hasil atau kualitas yang baik.
4. Efektivitas, seberapa baik pemanfaatan sumber daya baik berupa modal, mesin, tenaga hingga aspek lain yang digunakan karyawan untuk menyelesaikan tugasnya.
5. Kemandirian, sejauh mana kemampuan karyawan untuk melaksanakan fungsi kerjanya tanpa menyalahi komitmen kerja, serta memiliki tanggung jawab yang kuat atas pekerjaan yang dilakukan.

Dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja karyawan, terdiri dari kualitas, kuantitas, tanggungjawab, inisiatif, kerjasama, efektivitas, dan kemandirian.

## **2.1.2 Disiplin Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Setiap individu dalam mengerjakan suatu 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 (Mangkunegara, 2013), disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut (Saripuddin & Handayani, 2019) disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Disiplin juga merupakan hal yang mempengaruhi kinerja karyawan karena semakin tinggi disiplin karyawan semakin tinggi prestasi diraihnya.

Adapun pendapat (Siswadi, 2016) disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin kerja merupakan kegiatan dari manajemen perusahaan yang berfungsi sebagai bentuk pengendalian karyawan dalam menjalankan standar organisasi perusahaan yang teratur demi tercapainya sasaran tujuan perusahaan (Arianty, 2016).

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi yang dibuat manajemen yang mengikat semua anggota perusahaan agar terdapat standar organisasi yang dapat dijalankan semua karyawan dengan kesadaran diri sendiri dan menerima sanksi-sanksi jika melanggar peraturan yang ada.

#### **2.1.2.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada para karyawan dan diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin (Sutrisno, 2023).

Adapun menurut (Ichsan et al., 2020), menyatakan bahwa tepat waktu dan penggunaan sarana prasarana menjadi faktor yang mempengaruhi sekaligus menjadi indikator bagi disiplin kerja. Berdasarkan Khoirinisa (2019) dalam (Pranitasari & Khotimah, 2021), faktor yang memberikan pengaruh terhadap disiplin kerja yaitu kompensasi, *leadership*, regulasi perusahaan, pengambilan keputusan, pengawasan, perhatian terhadap karyawan hingga kebiasaan kerja.

Menurut pendapat lain dari (Pranitasari & Khotimah, 2021), faktor yang dapat memepngaruhi disiplin kerja , yaitu tujuan dan skill, *leadership*, kompensasi, sanksi hingga *monitoring*. Menurut (Suritno et al., 2020), disiplin kerja memiliki beberapa indikator berupa tujuan dan kemampuan, pemberian contoh dari pemimpin, dan pemberian upah.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor yang memberikan pengaruh terhadap disiplin kerja secara umum, yaitu, kompensasi, kepemimpinan, dan pengawasan.

### **2.1.2.3 Manfaat Disiplin Kerja**

Manfaat disiplin kerja dapat dilihat dari bagi kepentingan organisasi dan karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya (Sutrisno, 2023).

Disiplin kerja sangat bermanfaat untuk kepentingan organisasi dan karyawan; bagi organisasi, disiplin kerja akan menjamin ketertiban dan kelancaran tugas untuk memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, suasana yang menyenangkan dicapai untuk meningkatkan semangat kerja dalam menjalankan pekerjaannya (Pratiwi et al., 2023).

Disiplin kerja mempunyai manfaat yang cukup besar yang bisa dirasakan oleh pihak perusahaan maupun karyawan. Bagi organisasi atau perusahaan disiplin kerja akan menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan setiap tugas, sehingga nantinya dapat diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana yang menyenangkan dan kondusif, sehingga nantinya dapat menambah semangat kerja dalam melaksanakan setiap tugas yang diembahnya (Andayani, 2020).



#### **2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja**

Indikator dari disiplin kerja cenderung beragam, menurut (A. Rivai, 2020) disiplin kerja memiliki beberapa indikator yaitu, kehadiran, taat terhadap peraturan, taat pada standar kerja, etika kerja.

Hal berbeda dikemukakan oleh (Suritno et al., 2020), bahwa indikator disiplin kerja terdiri dari hadir tepat waktu, prioritas tinggi terhadap kehadiran, taat terhadap jam kerja, efisien dan efektif dalam bekerja, memiliki kemampuan kerja yang sesuai, produktivitas kerja tinggi, sikap yang baik, serta kreatif dan inovatif dalam pekerjaan.

Adapun berdasarkan penjelasan tersebut, dapat diketahui indikator disiplin kerja secara umum adalah taat terhadap aturan kerja, serta etika dalam bekerja.

#### **2.1.3 *Organizational Culture***

##### **2.1.3.1 *Pengertian Organizational Culture***

Budaya organisasi merupakan satu set norma, nilai, keyakinan, praktik, dan perilaku yang diakui, dibagikan, dan diikuti oleh anggota organisasi. Budaya organisasi sering kali mencerminkan karakteristik organisasi dan dapat mempengaruhi kinerja, keberhasilan, dan kesuksesan organisasi.

budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja (Sutrisno, 2019) *organizational culture* merupakan pola yang berasal dari berbagai asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan maupun dikembangkan sebuah kelompok yang bertujuan agar organisasi belajar mengatasi

serta menanggulangi masalah-masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan baik (Habudin, 2020).

Menurut (Muis et al., 2018) budaya organisasi adalah suatu pola dari asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, dikembangkan oleh kelompok tertentu saat belajar menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah berjalan cukup baik untuk dianggap valid. Terakhir, menurut Luthans budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya (A. Rivai, 2020).

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan *Organizational culture* adalah merujuk pada sistem nilai, asumsi dasar, keyakinan, dan pola perilaku yang dianut oleh anggota organisasi dalam menjalankan tugas-tugas mereka serta berinteraksi dengan lingkungan eksternal dan internal.

#### **2.1.3.2 Faktor Faktor *Organizational Culture***

Budaya organisasi atau *Organizational Culture* dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui penciptaan motivasi karyawan agar mampu memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan. Dalam penerapan budaya organisasi yang baik, dibutuhkan dukungan dan kerjasama dari berbagai pihak di dalam perusahaan tersebut (Niswaty et al., 2021).

Berikut merupakan faktor yang mempengaruhi budaya organisasi menurut beberapa penelitian terdahulu. Berdasarkan (Szczeпаńska & Dariusz, 2017), faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dapat diklasifikasikan menjadi faktor internal dan eksternal. Faktor internal terdiri dari gaya kepemimpinan dan

interaksi antar karyawan. Faktor eksternal berupa perubahan kondisi pasar, politik, globalisasi, perubahan kebiasaan.

Adapun dalam (Habudin, 2020), budaya organisasi cenderung dipengaruhi oleh inisiatif individu, interaksi antar unit, komunikasi, aturan perusahaan, pengarahan. Menurut (Daulay & Kurnia, 2021) budaya organisasi sendiri terdiri dari faktor struktur sosial, faktor bahasa, dan faktor pendidikan. Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi terdiri dari faktor pengaruh luar, faktor nilai-nilai masyarakat, dan faktor unsur organisasi.

Maka, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi secara umum dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, interaksi, dan kebijakan perusahaan.

#### **2.1.3.3 Manfaat *Organizational Culture***

(Uha, 2017) adapun manfaat budaya organisasi yaitu: (1) membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi; (2) membentuk perilaku *staff* dengan mendorong pencampuran *core values* dan perilaku yang diinginkan; (3) dapat meningkatkan motivasi *staf* dengan memberikan mereka perasaan memiliki, loyalitas, kepercayaan, nilai-nilai, dan mendorong mereka berpikir positif tentang mereka dan organisasi; (4) dapat memperbaiki perilaku dan motivasi sumber daya manusia sehingga meningkatkan kinerjanya.

(Sutrisno, 2019) manfaat organisasi adalah: (1) membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain; (2) menimbulkan rasa memiliki identitas bagi para anggota; (3) mementingkan tujuan

bersama dari pada mengutamakan kepentingan individu; (4) menjaga stabilitas organisasi.

#### **2.1.3.4 Indikator *Organizational Culture***

Berdasarkan (Hasan, Astuti, A, et al., 2020), terdapat empat dimensi untuk mengukur budaya organisasi, yaitu keterlibatan, konsistensi, adaptasi, dan misi. Keterlibatan diartikan sejauh mana partisipasi karyawan dalam mengambil keputusan dalam pekerjaan, konsistensi merujuk pada kesesuaian antara tindakan karyawan dengan aturan perusahaan, adaptasi merujuk pada sejauh mana perusahaan mampu untuk memberikan respon serta bertahan dari perubahan kondisi baik akibat permasalahan eksternal maupun internal. Terakhir, misi merujuk pada sejauh mana perusahaan telah merancang strategi, tujuan, dan capaian untuk di masa depan.

Adapun menurut (Hendra, 2020), indikator yang dapat digunakan untuk mengukur budaya organisasi yaitu regulitas perilaku yang diamati, norma-norma, nilai-nilai dominan, filosofi, aturan-aturan dan iklim organisasi.

Menurut (Auliya & Clara, 2017), indikator dalam budaya organisasi meliputi perilaku pemimpin, prioritas misi perusahaan, proses pembelajaran, dan motivasi. Maka, dapat diketahui bahwa indikator dari budaya organisasi secara umum yaitu, yaitu misi, motivasi, dan perilaku pemimpin.

## **2.1.4 *Work Life Balance***

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

*Work life Balance* memiliki makna yang sama dalam mengkonsepsikan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan. *Work life Balance* merupakan kemampuan individu untuk memenuhi komitmen pekerjaan lainnya.

Work life balance adalah suatu kondisi dimana karyawan atau seseorang individu berusaha untuk membuat keadaan menjadi seimbang antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya (Wardani & Firmansyah, 2021). (Ningsih & Rijanti, 2021) menyatakan *work life balance* adalah bentuk kepuasan pribadi terkait pencapaian keseimbangan kehidupan dalam pekerjaannya.

work life balance diartikan sebagai persepsi karyawan terhadap waktu pribadi, perawatan keluarga serta pekerjaan diintegrasikan dengan konflik peran yang minimal (Masrul, 2023). Pengertian tersebut sejalan dengan pernyataan (Rahmayati, 2021) mengungkap bahwa *work life balance* merupakan konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang serta pengembangan spiritual.

Berdasarkan beberapa defnisi diatas dapat disimpulkan *Work life balance* adalah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang diinginkan individu.

### **2.1.4.2 *Faktor Faktor Work Life Balance***

*Work Life Balance* di masa sekarang menjadi hal yang krusial mengingat begitu banyak kesadaran yang tumbuh di kalangan karyawan bahwa mereka

berhak untuk menyeimbangkan antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. *Work Life Balance* cukup memberikan dampak besar terhadap perusahaan, yaitu meminimalisir ketidakhadiran kerja, peningkatan kinerja, hingga meningkatnya kepuasan kerja. Jika *Work Life Balance* terganggu maka karyawan dapat mengalami *stress*, selain itu meningkatkan terjadinya konflik khususnya dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi, terjadinya penurunan produktivitas yang signifikan hingga hilangnya rasa puas dalam bekerja (Ogunola, 2022).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *Work Life Balance* menurut (S. A. Putri, 2021), yaitu faktor sikap (karyawan tidak lagi memaksakan diri dalam bekerja), faktor loyalitas (merasa loyal dalam bekerja), faktor waktu (karyawan memiliki waktu istirahat yang cukup), faktor finansial dan keluarga (karyawan termotivasi untuk meningkatkan taraf hidup) dan faktor gaji.

Adapun menurut (Wulansari, 2023), faktor yang mempengaruhi *Work Life Balance*, meliputi faktor yang didapatkan dari pekerjaan (kinerja, kepuasan kerja, komitmen perusahaan, perkembangan karir, *burnout*, tingkat *turnover*), faktor yang tak berasal dari pekerjaan (kepuasan hidup, keluarga, kondisi kesehatan, konflik keluarga), terakhir itu yang berkaitan dengan *stress* (kondisi psikologis, penyakit, kecemasan).

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi *Work Life Balance* secara umum meliputi faktor keluarga, faktor pendapatan, faktor pekerjaan, dan faktor sikap.

### 2.1.4.3 Manfaat *Work Life Balance*

Manfaat diadakannya program *work life balance* bagi perusahaan menurut (Fotiadis et al., 2019) beberapa manfaat dengan adanya penerapan *work life balance*, diantaranya: (1) mengurangi biaya dan beban terkait dengan rekrutmen dan ketidakhadiran; (2) meningkatkan perekrutan tenaga kerja, tingkat kinerja komitmen pegawai dan tingkat keterlibatan pegawai; (3) mensejahterakan pegawai dengan psikologis yang lebih tinggi; (4) membantu mengukur tingkat kontribusi, baik secara langsung maupun tidak langsung.

(Lazăr et al., 2020), antara lain: (1) mengurangi tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan; (2) meningkatkan produktivitas; (3) adanya komitmen dan loyalitas karyawan; (4) meningkatnya retensi pelanggan; dan (5) berkurangnya *turn-over* karyawan. Sedangkan bagi karyawan, manfaat program *work-life balance* antara lain: (1) meningkatnya kepuasan kerja; (2) semakin tingginya keamanan kerja (*job security*); (3) meningkatkan kontrol terhadap *work-life environment*; (4) berkurangnya tingkat stres kerja; dan (5) semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental.

Menurut bahar & prasetio 2021 ada beberapa manfaat *work life balance*, diantaranya: (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 ditempat kerja, bonus saat tidak bekerja seperti liburan, kompensasi sakit, asuransi dan masih banyak layanan lainnya.

#### **2.1.4.4 Indikator *Work Life Balance***

Menurut McDonald (2005) dalam (Rondonuwu et al., 2018), terdapat beberapa indikator untuk memperhitungkan *Work Life Balance*, yaitu keseimbangan waktu (mengacu pada total waktu individu untuk melakukan pekerjaan serta melakukan hal diluar pekerjaan), keseimbangan partisipasi (merujuk pada total partisipasi khususnya secara psikologis dan komitmen dari karyawan untuk pekerjaannya), keseimbangan kepuasan (merujuk pada kepuasan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya).

Adapun menurut (Saifullah, 2020), indikator *Work Life Balance*, terdiri dari keseimbangan waktu yang mengindikasikan banyaknya waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan pekerjaan dan kehidupan pribadi, kemudian keseimbangan keterlibatan yang mengindikasikan terlibatnya kondisi mental terhadap pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadi, terakhir keseimbangan kepuasan yaitu kondisi puas atas peran dalam pekerjaan maupun keluarga.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat diketahui bahwa indikator *Work Life Balance* secara umum meliputi keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan.

## **2.2 Kerangka Konseptual**

### **2.2.1 Pengaruh *Organizational Culture* terhadap Kinerja**

Menurut (Nurhasanah et al., 2022), budaya organisasi dengan kinerja karyawan tentu memiliki hubungan yang begitu sangat penting. Kinerja karyawan akan menjadi semakin buruk jika tidak adanya suatu budaya organisasi yang benar-benar untuk diterapkan dan dipatuhi oleh masing-masing karyawan. Jadi budaya organisasi dengan budaya kinerja karyawan merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan.

Berdasarkan hasil penelitian (Fadhillah, 2018), (Hermawan, 2023), (Saf'ani & Ratnawati, 2021), dan (Wilianto & Indriyani, 2021) (Jufrizen et al., 2021) (Jufrizen & Sitorus, 2021) (Jufrizen, 2017) menyatakan bahwa ada pengaruh antara *organizational culture* terhadap kinerja karyawan.

### **2.2.2 Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja**

Menurut (Apriyanti et al., 2021), dijelaskan *work life balance* didefinisikan sebagai jumlah waktu yang tersedia bagi individu untuk mencapai dan mempertahankan keseimbangan diantara peran dan tanggung jawabnya dalam keluarga atau pekerjaannya, dimana keduanya akan sama-sama memberikan kepuasan bagi individu.

Berdasarkan penelitian (Arifin & Muharto, 2022), (Asari, 2022), (Herlambang, 2013), dan (Puspitasari, 2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan.

### 2.2.3 Pengaruh *Organizational Culture* terhadap Disiplin

Menurut (Sutrisno, 2019), *organizational culture* memiliki keterkaitan erat dengan disiplin kerja, *organizational culture* menjadi indikator kuat dari keyakinan, sikap serta perilaku individu dalam sebuah organisasi yang pengaruhnya dapat terukur dengan seperti apa individu termotivasi serta merasa antusias dalam merespon ketika berada di lingkup budaya mereka.

Berdasarkan penelitian (Nuro, 2017), (Oktaviani & Saragih, 2017), (Risman, 2023), (Sake et al., 2020), (Wicara, 2022), dan (Widuri et al., 2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan *organizational culture* terhadap disiplin kerja.

### 2.2.4 Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Disiplin

Berdasarkan penelitian (Rahmadhani, 2020), *work life balance* mampu meningkatkan motivasi bagi karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sehingga dapat dikatakan *work life balance* mampu meningkatkan semangat, fokus karyawan, serta tingkat kedisiplinan karyawan. Dalam penelitian ini juga ditemukan hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan dari *work life balance* terhadap disiplin kerja.

### 2.2.5 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Menurut (Harahap & Tirtayasa, 2024) dalam penelitiannya disiplin sangatlah penting agar dapat memiliki tujuan dan kemampuan yang jelas dalam bekerja, pegawai juga memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya sehingga mampu meningkatkan kinerjanya.

(Jufrizen, 2018) menjelaskan bahwa dengan adanya disiplin kerja maka pekerjaan yang ditangani akan jauh lebih terpelihara tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Berdasarkan penelitian sebelumnya, (Jufrizen, 2021), (Astarina, 2018), (Aulia & Trianasari, 2021), (Oslan et al., 2015), (Jufrizen & Sitorus, 2021) dan (Widari, 2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari *organizational culture* terhadap disiplin kerja.

#### **2.2.6 Disiplin Kerja Memediasi Pengaruh *Organizational Culture* terhadap Kinerja**

Berdasarkan penelitian (Pakaila & Leuhery, 2023) , *organizational culture* cenderung mengarahkan perilaku karyawan, dan membuat organisasi menjadi jauh lebih stabil, maju, dan antisipatif. Tak hanya itu, *organizational culture* juga membantu kinerja karyawan melalui terciptanya disiplin kerja karyawan untuk memanfaatkan waktu kerja dengan maksimal.

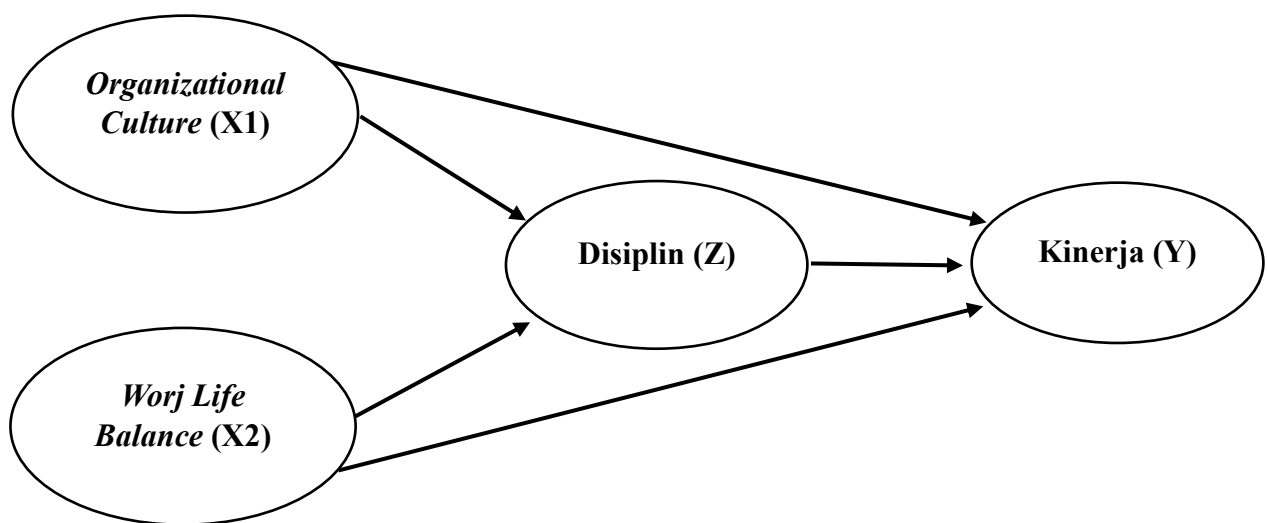
Berdasarkan penelitian terdahulu (Alam et al., 2019) dan (Dami et al., 2022), ditemukan bahwa *organizational culture* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

#### **2.2.7 Disiplin Kerja Memediasi Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja**

Menurut (Wonua et al., 2023) *work life balance* memiliki keterkaitan erat dengan kinerja dan disiplin kerja, tanpa adanya keseimbangan waktu kerja yang baik, kinerja dan disiplin kerja dapat mudah menurun diakibatkan sering menunda waktu pekerjaan. Berdasarkan penelitian terdahulu, (Lestari et al., 2021) dan

(Pratomo, 2022), menunjukkan *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja melalui disiplin kerja.

Kerangka konseptual dalam penelitian ini Disiplin Kerja Memediasi Pengaruh *Organizational Culture* dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja adalah sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

### 2.3 Hipotesis

Hipotesis berkaitan erat dengan (Juliandi et al., 2015) menjelaskan hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada rumusan masalah penelitian. Maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

1. *Organizational culture* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Socfin Indonesia Medan.
2. *Work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Socfin Indonesia Medan.

3. *Organizational culture* berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Socfin Indonesia Medan.
4. *Work life balance* berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Socfin Indonesia Medan.
5. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan PT. Socfin Indonesia Medan.
6. Disiplin kerja dapat memediasi pengaruh *organizational culture* terhadap kinerja karyawan PT. Socfin Indonesia Medan.
7. Disiplin kerja dapat memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan PT. Socfin Indonesia Medan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang tidak secara mendalam. Instrumen pengumpulan data dapat digunakan seperti angket, daftar wawancara, dan lainnya dimana tidak harus dari peneliti sendiri. (Juliandi et al., 2015) mengatakan permasalahan dalam penelitian kuantitatif dapat ditentukan di awal penelitian sehingga dapat bersifat sebagai hipotesis atau dugaan awal terhadap permasalahan.

Dalam penelitian ini, terdapat dua jenis variabel yang diamati, yaitu variabel *independent* dan variabel *dependent*. Variabel *independent* merupakan variabel yang diyakini memiliki pengaruh terhadap variabel lainnya, sedangkan variabel *dependent* adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya.

#### **3.2 Defenisi Operasional**

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui buruknya defenisi pengukuran dari suatu penelitian. Yang menjadi defenisi operasional adalah :



Tabel 3.1 Defenisi Operasional

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Item	Skala
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil atau keseluruhan tingkat kesuksesan seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target atau kriteria target (Purwadi, 2020)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Ketepatan waktu</li> <li>4. Efektivitas</li> <li>5. Kemandirian</li> </ol> (Lie & Siagian, 2018)	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10	<i>Likert</i>
<i>Organizational Culture (X1)</i>	Presepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi sebagai suatu sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi (Busro, 2018)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Misi</li> <li>2. Motivasi</li> <li>3. inovatif</li> <li>4. Perilaku pemimpin</li> </ol> (Hasan, Astuti, Tri, et al., 2020) (Auliya & Clara, 2017)	1,2 3,4,5,6 7,8 9,10	<i>Likert</i>
<i>Work Life Balance (X2)</i>	<i>Work Life Balance</i> merupakan kemampuan karyawan untuk dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kebutuhan pribadi (Lumunon et al., 2019)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Waktu</li> <li>2. Keseimbangan keterlibatan</li> <li>3. Keseimbangan kepuasan</li> </ol> (Rondonuwu et al., 2019) (Saifullah, 2020)	1,2,3,4 5,6,7 8,9,10	<i>Likert</i>
Disiplin (Z)	Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Sutrisno, 2014)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Taat terhadap peraturan</li> <li>2. Taat pada standart kerja</li> <li>3. Etika kerja</li> <li>4. Kehadiran</li> <li>5. Produktivitas kerja yang tinggi</li> </ol> (A. Rivai, 2020) (Suritno et al., 2020)	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10	<i>Likert</i>



### 3.4 Teknik Pengambilan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut (Juliandi et al., 2015) populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO) Medan yang berjumlah 184 orang.

**Tabel 3.3 Populasi Penelitian Rincian Konvensi Karyawan PT. Socfin Indonesia Medan**

No	NAMA BAGIAN	JUMLAH
1	Internal Audit Personel	8
2	Information Tekchnology	11
3	General Departemen Personel	88
4	Sales Departemen	28
5	Technical dan Technological Departemen	16
6	Finance Departemen	16
7	Purchase Departement	16
	Jumlah	184

Sumber : PT. Socfin Indonesia Medan (2024)

#### 3.4.2 Sampel

Menurut (Juliandi et al., 2015) sampel adalah beberapa dari populasi. Pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan teknik *probability sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota/elemen populasi memiliki peluang yang sama untuk dijadikan sebagai sampel dengan menggunakan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

$n$  : Sampel

$N$  : Populasi

$e$  : Presentasi kelonggaran ketidakterikatan karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir sebesar 10%

Maka pada penelitian jumlah sampel penelitian dapat dihitung atau ditentukan menggunakan rumus di atas :

$$n = \frac{184}{1 + 184 (0,1)^2}$$

$$n = 64,7$$

$$n = 65$$

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus slovin diatas maka dapat disimpulkan bahwa sampel dalam penelitian ini adalah 65 pada PT. Socfin Indonesia (SOCFIN) Medan.

**Tabel 3.4 Jumlah Populasi dan Sampel di PT. Socfin Indonesia Medan**

<b>Bagian</b>	<b>Jumlah Karyawan (Populasi)</b>	<b>Sampel</b>
Internal Audit	8	$n_{IA} = \frac{8}{184} \times 65 = 3$
Information Technology	11	$n_{IT} = \frac{11}{184} \times 65 = 4$
General Departemen Personel	88	$n_{GDP} = \frac{88}{184} \times 65 = 31$
Sales Departemen	28	$n_{SD} = \frac{28}{184} \times 65 = 9$
Technical dan Technological Departemen	16	$n_{TTD} = \frac{16}{184} \times 65 = 6$
Finance Departemen	16	$n_{FD} = \frac{16}{184} \times 65 = 6$
Purchase Departemen	16	$n_{PD} = \frac{16}{184} \times 65 = 6$
<b>Jumlah</b>	<b>184</b>	<b>65</b>

Sumber : PT. Socfin Indonesia Medan (2024)

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik dalam pengumpulan data ini adalah menggunakan data primer yaitu sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli dan kemudian dikumpulkan peneliti secara khusus bertujuan untuk menjawab pertanyaan penelitian.

### 3.5.1 Angket atau Kuesioner

Kuesioner adalah pertanyaan atau pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh karyawan sebagai responden diatur dengan menggunakan skala likert. Skala likert merupakan rancangan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Juliandi et al., 2015).

Kuesioner penelitian ini ditunjukkan kepada karyawan PT. Socfin Indonesia Medan dengan menggunakan skala likert dan setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi jawaban, yaitu:

**Tabel 3.5 Skala Likert**

<b>Opsi Jawaban</b>	<b>Bobot</b>
Bobot Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

**Sumber : (Juliandi et al., 2015)**

### 3.6 Teknik Pengumpulan Data

Analisis data merupakan salah satu bagian dari proses penelitian. Analisis data adalah proses menginterpretasikan data lapangan yang telah diolah untuk menghasilkan informasi tertentu (Juliandi et al., 2015).

Dalam penelitian ini, data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni partial least square – structural equation model (PLS - SEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis jalur memungkinkan kita untuk menguji hubungan langsung antar variabel maupun hubungan tidak langsung antarvariabel dalam model (Musyaffi et al., 2021). Seringkali dalam penelitian, para peneliti menemui situasi di mana mereka memiliki sampel data yang besar, namun landasan teori yang dimiliki lemah dalam hal hubungan antar variabel yang dihipotesiskan. Di sisi lain, ada juga kasus di mana hubungan antar variabel sangat kompleks, tetapi data yang tersedia dalam sampel sangat terbatas.

PLS merupakan metode statistika dalam SEM yang menggunakan pendekatan berbasis varian. Metode ini dirancang untuk mengatasi tantangan dalam regresi berganda, terutama saat terjadi masalah spesifik dalam data seperti sampel penelitian yang kecil, keberadaan data yang hilang, dan multikolinieritas (Musyaffi et al., 2021).

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Dimana dalam melakukan prediksi tersebut, tujuan bukan hanya memprediksi hubungan konstruk tetapi juga membantu peneliti dalam penelitian mereka dalam memperoleh nilai variabel laten yang dimaksud untuk melakukan prediksi. Variabel laten adalah agregat linear dari indikatornya. Bagaimana inner model, yang merupakan structural yang menghubungkan variabel laten, dan outer model, yang merupakan model pengukuran, didefinisikan, menentukan estimasi berat untuk membuat komponen skor variabel laten. Hasilnya adalah pengukuran residual variance dari variabel

dependen, yang terdiri dari kedua variabel laten dan indikatornya.

PLS merupakan teknik analisis yang kuat oleh karena itu tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, atau interval dapat digunakan. Pengujian bantuan software smart PLS for windows.

(Hair et al., 2017) ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu:

1. Analisis model pengukuran (*Outer Model*)
  - a. Validitas konvergen (*CONvergen Validity*).
  - b. reabilitas dan validitas konstruk (*Construk Reability And Validity*)
  - c. Validitas diskriminasi (*Diskrimination Validity*)
2. Analisis model structural (*Inner Model*)
  - a. koefisien dermination (*R-Square*):
  - b. f-square dan
  - c. pengujian hipotesis

Ada dua kategori estimasi parameter yang dihasilkan melalui (*partial least Square*) PLS. estimasi berat yang digunakan untuk menghasilkan skor variabel laten termasuk dalam kateгоре pertama. Kategori kedua menggambarkan estiamsi jalur, yang menghubungkan variabel laten dan blok indikatornya model dan lokadsi indikatornya dan variabel laten, juga dikenal sebagai nilai konstanta regresi, termasuk dalam kategori ke tiga.

Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, (*Partial Lest 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 Analisis Outer Model

Analisis outer model dilakukan Untuk memastikan bahwa pengukuran yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran. Analisa ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikatornya. Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk melihat analisis luar model.

#### 1. *Convergent Validity*

*Convergen validity* merupakan mengukur seberapa erat hubungan antar kosnstruk yang terkait secara teoritis. Ini mengacu pada prinsip bahwa dimensi konstruk harus berkorelasi tinggi (Hamid & Anwar, 2019).

Menurut (Hair et al., 2017) untuk menguji *Convergent Validity* digunakan nilai outer loading atau loading faktor. *Convergen Validity* memiliki ketentuan nilai  $> 0,70$  sehingga memenuhi kriteria indikator valid.

#### 2. *Discriminat Validity*

Merupakan model pengukuran reflektif yang dinilai dengan crossloading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi dengan item pengukuran lebih besar dari pada ukuran konstruk lainnya, itu menunjukkan bahwa blok tersebut memiliki ukuran yang lebih besar daripada blok lainnya. Namun, model lain mengatakan *Discriminant Validity* dilakukan dengan membandingkan nilai *Squqreroot Of Average Variance Extracted* (AVE).

Menurut (Ghozali & Latan, 2015) analisis validitas diskriminan adalah model untuk mengukur indikator konstruk relatif diseluruh nilai pemuatan. Oleh karena itu, disarankan bahwa rata – rata varian yang diekstrasi (AVE) lebih besar dari 0,50 ( $> 0,50$ ).

### 3. *Composite Reability*

Merupakan indikator untuk mengukur reabilitas konstruk yang dapat dilihat dari pada *View Laten Variable Coefficient*. Konsistensinya internal dan *Cronbach's Alpha* adalah dua alat yang digunakan untuk mengevaluasi reabilitas 60 komposit. Apabila nilainya  $> 0,70$ , konstruk tersebut dianggap memiliki reabilitas yang tinggi (Hair et al., 2017).

### 4. *Cronbach's Alpha*

Merupakan uji reabilitas gabungan dari hasil *Composite Reability*. Suatu variabel dianggap reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alphan nya  $> 0,7$  (Hair et al., 2017).

## 3.6.2 Model Struktural (*Inner Model*)

*Inner Model* adalah model struktural yang digunakan untuk memahami hubungan sebab akibat antara variabel laten terlebih dahulu. Analisis R – *Square* ( $R^2$ ), dan F – *Square* ( $F^2$ ), digunakan untuk mengevaluasi *inner model* (Juliandi, 2018).

### 1) *R-Square*

*R-Square* ( $R^2$ ) dapat menunjukkan pengukuran tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Model penelitian yang memiliki nilai  $R^2$  yang tinggi menunjukkan bahwa

model penelitian tersebut baik. Menurut (Juliandi, 2018) kriteria  $R^2$  yaitu:

1. Jika nilai  $R^2 = 0,75$  maka model kuat
2. Jika nilai  $R^2 = 0,50$  maka model sedang
3. Jika nilai  $R^2 = 0,25$  maka model lemah

## 2) *F-Square*

*F-Square* adalah sebuah ukuran yang digunakan untuk mengevaluasi dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen). Terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018).

1. Jika nilai *F-Square* = 0,02 berarti efek yang ditimbulkan oleh variabel eksogen terhadap variabel endogen adalah kecil.
2. Jika nilai *F-Square* = 0,15 berarti efek yang ditimbulkan oleh variabel eksogen terhadap variabel endogen adalah sedang atau berat.
3. Jika nilai *F-Square* = 0,35 berarti efek yang ditimbulkan oleh variabel eksogen terhadap variabel endogen adalah besar.

### 3.6.3 Uji Hipotesis

#### 1) *Direct Effect*

Analisis *direct effect* atau pengaruh langsung adalah proses pengujian hipotesis yang bertujuan untuk menguji hipotesis pengaruh langsung dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Hair et al., 2017).

Kriteria dalam pengukuran *direct effect* antara lain adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai P-Values  $0,05$  maka variabel dinyatakan tidak signifikan.
2. Jika nilai P-Values  $>0,05$  maka variabel dinyatakan tidak signifikan.

## 2) *Indirect Effect*

Analisis *indirect effect* bertujuan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh tidak langsung dari sebuah variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen), yang disampaikan melalui suatu variabel mediator (intervening) (Hair et al., 2017).

Kriteria dalam pengukuran indirect effect antara lain adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai P-Values  $<0,05$ , maka variabel dinyatakan signifikan yang berarti variabel mediator, memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hal ini berarti pengaruhnya adalah langsung.
2. Jika P-Values  $>0,05$ , maka variabel dinyatakan tidak signifikan yang berarti variabel mediator tidak memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hal ini berarti pengaruhnya adalah langsung.

## 3) *Total Effect*

Total effect adalah hasil dari berbagai hubungan yang terjadi. Efek total merupakan kombinasi antara efek langsung dan efek tidak langsung (Hair et al., 2017).

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada kantor PT. Socfin Indonesia Medan. Dalam penelitian ini penulis mengelolah kuesioner dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel kinerja (Y), 10 pernyataan unruk variabel disiplin (Z), 10 pernyataan untuk variabel *organizational culture* (X1), dan 10 pernyataan untuk variabel *work life balance* (X2). Kuesioner yang disebarakan ini diberikan kepada 65 orang karyawan pada kantor PT. Socfin Indonesia Medan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan skala likert dengan 5 (lima) opsi sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Skala Likert**

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

Ketentuan diatas berlaku dalam menghitung variabel kinerja (Y), disiplin (Z), *organizational culture* (X1), *work life balance* (X2). Jadi untuk setiap responden yang menjawab kuesioner anak skor tertinggi adalah 5 dan skor terendah adalah 1.

## 4.1.2 Identitas Responden

### 4.1.2.1 Jenis Kelamin

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	45	69%
2	Perempuan	20	31%
<b>Total</b>		<b>65</b>	<b>100%</b>

**Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)**

Berdasarkan tabel diatas yaitu identitas responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa tingkat proporsi responden menurut jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan jumlah sebanyak 45 orang (69%) dan perempuan sebanyak 20 orang (31%), sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan di beberapa bagian PT. Socfin Indonesia Medan adalah laki-laki.

### 4.1.2.2 Pendidikan Terakhir

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

**Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SMA/Sederajat	7	11%
2	D3	12	18%
3	S1	46	71%
4	S2	0	0%
<b>Total</b>		<b>65</b>	<b>100%</b>

**Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)**

Berdasarkan tabel diatas yaitu identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir responden terbesar adalah Strata 1 (S1) dengan jumlah 46 orang (71%) serta responden terkecil ada pada tingkat pendidikan Strata 2 (S2) dengan jumlah 0 orang (0%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata jenis pendidikan terakhir karyawan pada kantor PT. Socfin Indonesia Medan adalah Strata 1 (S1).

#### 4.1.2.3 Masa Kerja

Adapun identitas responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.4 Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1	< 1Tahun	0	0
2	1-5 Tahun	12	18%
3	5-10 Tahun	23	35%
4	>10 Tahun	30	46%
<b>Total</b>		<b>65</b>	<b>100%</b>

**Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)**

Berdasarkan tabel diatas yaitu identitas responden berdasarkan masa kerja terbesar adalah >10 tahun yakni sebanyak 30 orang (46%) dan responden terkecil

dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 12 orang (18%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata masa kerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan adalah >10 tahun.

### 4.1.3 Analisis Variabel Penelitian

#### 4.1.3.1 Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan peyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Socfin Indonesia Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja (Y) sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Skor Kuesioner Variabel Kinerja (Y)**

NO	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	1	2	16	25	23	35	25	38	65	100
2	0	0	2	3	11	17	21	32	31	48	65	100
3	0	0	1	2	11	17	29	45	24	37	65	100
4	0	0	1	2	11	17	23	35	30	46	65	100
5	0	0	0	0	17	26	28	43	20	31	65	100
6	0	0	0	0	17	26	26	40	22	34	65	100
7	0	0	2	3	6	9	22	34	35	54	65	100
8	0	0	1	2	13	20	26	40	25	38	65	100
9	0	0	0	0	12	18	27	42	26	40	65	100
10	0	0	1	2	15	23	26	40	23	35	65	100

**Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)**

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kinerja (Y) bahwa:



1. Mementingkan kualitas dalam bekerja untuk mendapatkan hasil lebih baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju (38%), setuju (35%), kurang setuju (25%), tidak setuju (2%).
2. Selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju (48%), setuju (32%), kurang setuju (17%), tidak setuju (3%).
3. Kuantitas kerja melebihi rata-rata karyawan, mayoritas responden menjawab setuju (45%), sangat setuju (37%), kurang setuju (17%), tidak setuju (2%).
4. Perusahaan perlu menetapkan standart dalam kuantitas kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju (46%), setuju (35%), kurang setuju (17%), tidak setuju (2%).
5. Menjaga ketepatan waktu, mayoritas responden menjawab setuju (43%), sangat setuju (31%), kurang setuju (26%).
6. Hadir tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju (40%), sangat setuju (34%), kurang setuju (26%).
7. Efektivitas dalam mengerjakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (54%), setuju (34%), kurang setuju (9%), tidak setuju (3%).
8. Efektif mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas kerja, mayoritas responden menjawab setuju (40%), sangat setuju (38%), kurang setuju (20%), tidak setuju (2%).
9. Senantiasa mandiri dalam mengambil keputusan, mayoritas responden menjawab setuju (42%), sangat setuju (40%), kurang setuju (18%).
10. Memiliki inisiatif secara mandiri dalam menghadapi setiap masalah, mayoritas responden menjawab setuju (40%), sangat setuju (35%), kurang setuju (23%), tidak setuju (2%).

#### 4.1.3.2 Variabel Disiplin (Z)

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Socfin Indonesia Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel disiplin (Z) sebagai berikut:

**Tabel 4.6 Skor Kuesioner Variabel Disiplin (Z)**

NO	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	1	2	11	17	26	40	27	42	65	100
2	0	0	1	2	14	22	19	29	31	48	65	100
3	0	0	2	3	11	17	23	35	29	45	65	100
4	0	0	1	2	14	22	22	34	28	43	65	100
5	0	0	2	3	13	20	23	35	27	42	65	100
6	0	0	1	2	7	11	29	45	28	43	65	100
7	0	0	1	2	10	15	28	43	26	40	65	100
8	0	0	2	3	8	12	23	35	32	49	65	100
9	0	0	1	2	13	20	27	42	24	37	65	100
10	0	0	1	2	9	14	24	37	31	48	65	100

**Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)**

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel disiplin (Z) bahwa:

1. Senantiasa mematuhi standart kerja yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (42%), setuju (40%), kurang setuju (17%), tidak setuju (2%).
2. Siap menerima sanksi hukuman jika tidak taat terhadap peraturan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (48%), setuju (29%), kurang setuju (22%), tidak setuju (2%).

3. Senantiasa konsisten dalam mematuhi peraturan standart kerja perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (45%), setuju (35%), kurang setuju (17%), tidak setuju (2%).
4. Memiliki keinginan kuat dalam mematuhi standart yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (43%), setuju (34%), kurang setuju (22%), tidak setuju (2%).
5. Etika mampu bekerja sama dengan baik antar karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (42%), setuju (35%), kurang setuju (20%), tidak setuju (3%).
6. Etika saling menghargai antar karyawan, mayoritas responden menjawab setuju (45%), sangat setuju (43%), kurang setuju (11%), tidak setuju (2%).
7. Hadir kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju (43%), sangat setuju (40%), kurang setuju (15%), tidak setuju (2%).
8. Memberitahu terlebih dahulu (surat izin) jika tidak hadir, mayoritas responden menjawab sangat setuju (49%), setuju (35%), kurang setuju (12%), tidak setuju (3%).
9. Teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju (42%), sangat setuju (37%), kurang setuju (20%), tidak setuju (2%).
10. Berusaha produktif untuk mencapai target yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (48%), setuju (37%), kurang setuju (14%), tidak setuju (2%).

#### 4.1.3.3 Variabel *Organizational Culture* (X1)

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Socfin Indonesia Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel *organizational culture* (X1) sebagai berikut:

**Tabel 4.7 Skor Kuesioner Variabel *Organizational Culture* (X1)**

No	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	2	3	17	26	25	38	21	32	65	100
2	0	0	2	3	10	15	23	35	30	46	65	100
3	0	0	2	3	13	20	22	34	28	43	65	100
4	0	0	1	2	16	25	27	42	21	32	65	100
5	0	0	2	3	14	22	33	51	16	25	65	100
6	0	0	3	5	10	15	25	38	27	42	65	100
7	0	0	0	0	16	25	22	34	27	42	65	100
8	0	0	3	5	13	20	25	38	24	37	65	100
9	0	0	2	3	13	20	26	40	24	37	65	100
10	0	0	2	3	9	14	21	32	33	51	65	100

**Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)**

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel *organizational culture* (X1) bahwa:

1. Perusahaan selalu merancang misi pembagian kerja dengan berbasis kelompok, mayoritas responden menjawab setuju (38%), sangat setuju (32%), kurang setuju (26%), tidak setuju (3%).
2. Perusahaan mempunyai misi berkembang kearah yang lebih baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju (46%), setuju (35%), kurang setuju (15%), tidak setuju (3%).

3. Perusahaan selalu memotivasi pegawai untuk berprestasi, mayoritas responden menjawab sangat setuju (43%), setuju (34%), kurang setuju (20%), tidak setuju (3%).
4. Senantiasa termotivasi dalam melakukan hal baru, mayoritas responden menjawab setuju (42%), sangat setuju (32%), kurang setuju (25%), tidak setuju (2%).
5. Termotivasi untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, mayoritas responden menjawab setuju (51%), sangat setuju (25%), kurang setuju (22%), tidak setuju (3%).
6. Termotivasi untuk kreatif, mayoritas responden menjawab sangat setuju (42%), setuju (38%), kurang setuju (15%), tidak setuju (5%).
7. Perusahaan mendorong menjadi berinovatif, mayoritas responden menjawab sangat setuju (42%), setuju (34%), kurang setuju (25%).
8. Perusahaan berusaha membuat pegawai tidak bermalas-malasan untuk bekerja, mayoritas responden menjawab setuju (38%), sangat setuju (37%), kurang setuju (20%), tidak setuju (5%).
9. Perilaku pemimpin membebaskan pegawai melakukan pekerjaan dengan caranya sendiri, mayoritas responden menjawab setuju (40%), sangat setuju (37%), kurang setuju (20%), tidak setuju (3%).
10. Perilaku pemimpin selalu mempertimbangkan segala keputusan agar tidak merugikan karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (51%), setuju (32%), kurang setuju (14%), tidak setuju (3%).

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

Berdasarkan peyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Socfin Indonesia Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel *work life balance* (X2) sebagai berikut:

**Tabel 4.8 Skor Kuesioner Variabel *Work Life Balance* (X2)**

No	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	2	3	9	14	28	43	26	40	65	100
2	1	2	1	2	13	20	20	31	30	46	65	100
3	0	0	2	3	15	23	24	37	24	37	65	100
4	0	0	2	3	12	18	24	37	27	42	65	100
5	1	2	1	2	6	9	32	49	25	38	65	100
6	1	2	1	2	10	15	28	43	25	38	65	100
7	0	0	2	3	9	14	35	54	19	29	65	100
8	1	2	1	2	9	14	30	46	24	37	65	100
9	0	0	2	3	11	17	30	46	22	34	65	100
10	0	0	1	2	13	20	25	38	26	40	65	100

**Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)**

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel *work life balance* (X2) bahwa:

1. Bekerja sesuai dengan waktu jam kerja yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju (43%), sangat setuju (40%), kurang setuju (14%), tidak setuju (3%).
2. Dapat melakukan aktivitas lain diluar waktu jam kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju (46%), setuju (31%), kurang setuju (20%), tidak setuju (2%), sangat tidak setuju (2%).

3. Dapat melakukan hal-hal pribadi setelah pulang kantor, mayoritas responden menjawab sangat setuju (37%), setuju (37%), kurang setuju (23%), tidak setuju (3%).
4. Tidak mengabaikan kebutuhan pribadi, meskipun terdapat tuntutan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (42%), setuju (37%), kurang setuju (18%), tidak setuju (3%).
5. Menerima kritikan yang diberikan, tanpa menghilangkan fokus kerja, mayoritas responden menjawab setuju (49%), sangat setuju (38%), kurang setuju (9%), kurang setuju (2%), sangat tidak setuju (2%).
6. Beban pekerjaan menjadi tidak sulit menjalani kehidupan pribadi, mayoritas responden menjawab setuju (43%), sangat setuju (38%), kurang setuju (15%), tidak setuju (2%), sangat tidak setuju (2%).
7. Bersemangat bekerja secara lebih efektif meskipun berbagai hal terjadi dalam kehidupan pribadi, mayoritas responden menjawab setuju (54%), sangat setuju (29%), kurang setuju (14%), tidak setuju (3%).
8. Aktivitas kehidupan pribadi mendukung dalam menjalankan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju (46%), sangat setuju (37%), kurang setuju (14%), tidak setuju (2%), sangat tidak setuju (2%).
9. Kehidupan pribadi membuat merasa siap untuk bekerja dihari berikutnya, mayoritas responden menjawab setuju (46%), sangat setuju (34%), kurang setuju (17%), tidak setuju (3%).
10. Kehidupan pribadi memberikan kekuatan atau semangat dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju (40%), setuju (38%), kurang setuju (20%), tidak setuju (2%).

## 4.2 Analisis Data

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

Analisis model pengukuran (*outer model*) menggunakan 2 pengujian, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Outer model memiliki tujuan untuk dapat menspesifikkan hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikatornya.

#### 4.2.1.1 Uji Validitas

Uji validitas berfungsi untuk menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran sesuatu instrument sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrument valid/benar maka hasil pengukuranpun kemungkinan akan benar. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan *convergent validity* dan *discriminant validity*.

##### a. *Convergent Validity*

Untuk menguji *convergent validity* digunakan nilai outer loading atau loading factor. *Convergent validity* memiliki nilai loading lebih besar dari 0,4 maka suatu indikator adalah valid (Hair et al., 2017). Berikut adalah nilai *outer loading* dari masing-masing indikator pada variabel laten.

**Tabel 4.9 *Convergent Validity***

	ORGANIZATIONAL CULTURE	WORK LIFE BALANCE	DISIPLIN	KINERJA
X1.1	0,801			
X1.2	0,835			
X1.3	0,836			
X1.4	0,807			
X1.5	0,823			
X1.6	0,824			
X1.7	0,818			
X1.8	0,850			
X1.9	0,801			
X1.10	0,899			



X2.1		0,801		
X2.2		0,845		
X2.3		0,851		
X2.4		0,845		
X2.5		0,793		
X2.6		0,828		
X2.7		0,795		
X2.8		0,827		
X2.9		0,799		
X2.10		0,827		
Z.1			0,864	
Z.2			0,903	
Z.3			0,847	
Z.4			0,899	
Z.5			0,839	
Z.6			0,860	
Z.7			0,809	
Z.8			0,898	
Z.9			0,866	
Z.10			0,837	
Y.1				0,830
Y.2				0,866
Y.3				0,827
Y.4				0,817
Y.5				0,742
Y.6				0,737
Y.7				0,832
Y.8				0,833
Y.9				0,798
Y.10				0,780

**Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS (2024)**

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian memiliki nilai outer loading  $> 0,7$ . Data tersebut menunjukkan bahwa semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan dalam penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji reliabilitas konstruk dapat dilihat dari nilai *Cronbach's alpha* dan nilai *Composite reliability*. Untuk dapat dilihat suatu item pernyataan reliabel, maka

nilai *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability* harus  $> 0,7$  (Hair et al., 2017).

Berikut ini hasil pengujian *Cronbach's alpha*.

**Tabel 4.10 *Cronbach's alpha***

VARIABEL	Cronbach's Alpha
ORGANIZATIONAL CULTURE	0,950
WORK LIFE BALANCE	0,946
DISIPLIN	0,962
KINERJA	0,940

**Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS (2024)**

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa konstruk reliabilitas pada *Cronbach's alpha* telah memenuhi kriteria yang nilainya diatas 0,7. Berdasarkan hal tersebut disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik dan variabel *organizational culture*, *work life balance*, disiplin dan kinerja memenuhi asumsi pengujian reliabilitas. Berikut hasil pengujian *Composite reliability*.

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

Analisis model struktural menggunakan 3 pengujian, antara lain: *R-Square*; *F-Square* dan *Hipotesis Tes*. Berikut ini adalah hasil pengujiannya:

##### 4.2.2.1 Hasil Uji *R-Square*

Menurut (Juliandi, 2018) Kriteria dari *R-square* adalah:

1. Jika nilai (adjusted) = 0,75  $\rightarrow$  model adalah substansial (kuat)
2. Jika nilai (adjusted) = 0,50  $\rightarrow$  model adalah moderate (sedang)
3. Jika nilai (adjusted) = 0,25  $\rightarrow$  model adalah lemah (buruk)

Tabel 4.11 Hasil Uji *R-Square*

Variabel	R Square	R Square Adjusted
DISIPLIN	0,601	0,588
KINERJA	0,792	0,782

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *R-Square Adjusted* variabel disiplin adalah 0,588 yang berarti bahwa variabel *organizational culture* dan *work life balance* pengaruhnya terhadap variabel disiplin, dengan demikian model tergolong moderate (sedang).

Nilai *R-Square Adjusted* variabel kinerja adalah 0,782 yang berarti bahwa variabel *organizational culture*, *work life balance*, dan disiplin memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja, dengan demikian model tergolong substansi (kuat).

#### 4.2.2.2 Hasil Uji *F-Square*

Pengukuran *F-Square* atau *Effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (*F-Square*) disebut juga efek perubahan, perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen.

Menurut (Juliandi, 2018) kriteria *F-Square* yaitu sebagai berikut:

1. Jika nilai = 0,02 → efek yang rendah dari variabel eksogen terhadap endogen
2. Jika nilai = 0,15 → efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap endogen
3. Jika nilai = 0,35 → efek yang tinggi dari variabel eksogen terhadap endogen

Tabel 4.12 Hasil *F-Square*

	ORGANIZATIONAL CULTURE	WORK LIFE BALANCE	DISIPLIN	KINERJA
ORGANIZATIONAL CULTURE			0,200	0,154
WORK LIFE BALANCE			0,218	0,114
DISIPLIN				0,396
KINERJA				

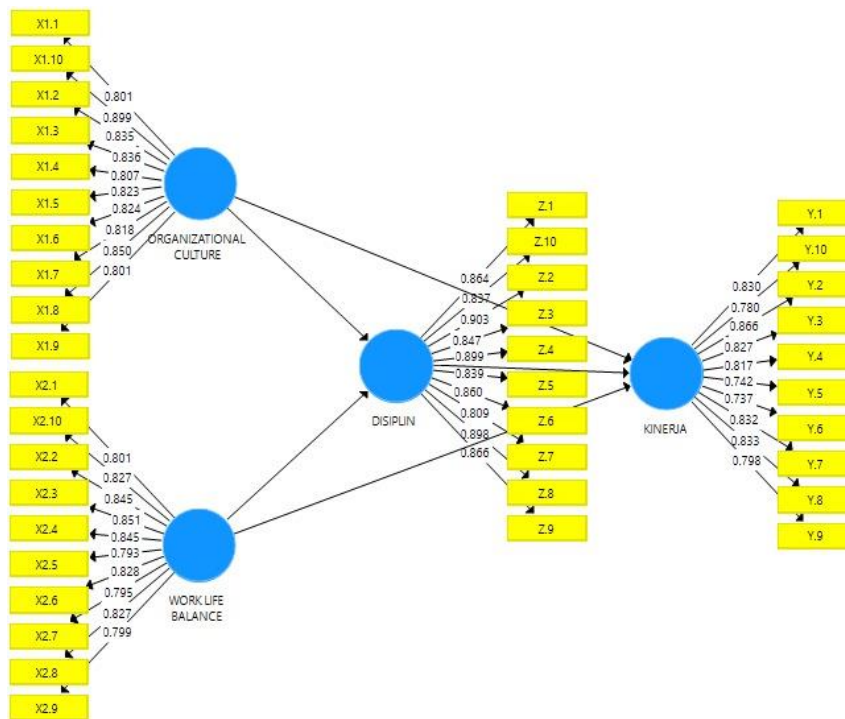
Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel *organizational culture* mempunyai pengaruh sedang terhadap disiplin karena nilai *F-Square* sebesar 0,200 dan mempunyai pengaruh sedang terhadap kinerja karena nilai *F-Square* sebesar 0,154.

Variabel *work life balance* mempunyai pengaruh sedang terhadap disiplin karena nilai *F-Square* sebesar 0,218 dan mempunyai pengaruh sedang terhadap kinerja karena nilai *F-Square* sebesar 0,114. Variabel disiplin mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja karena nilai *F-Square* sebesar 0,396.

#### 4.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikan semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis mengandung 3 jenis analisis, antara lain: *direct effect*, *indirect effect* dan *total effect*. Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai *T statistics* yang dihasilkan dari proses *bootstrapping*. Hasil proses *bootstrapping* program Smart PLS yang merupakan hasil *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) pada penjelasan-penjelasan dibawah ini:



**Gambar 4.1**  
**Pengujian Hipotesis**

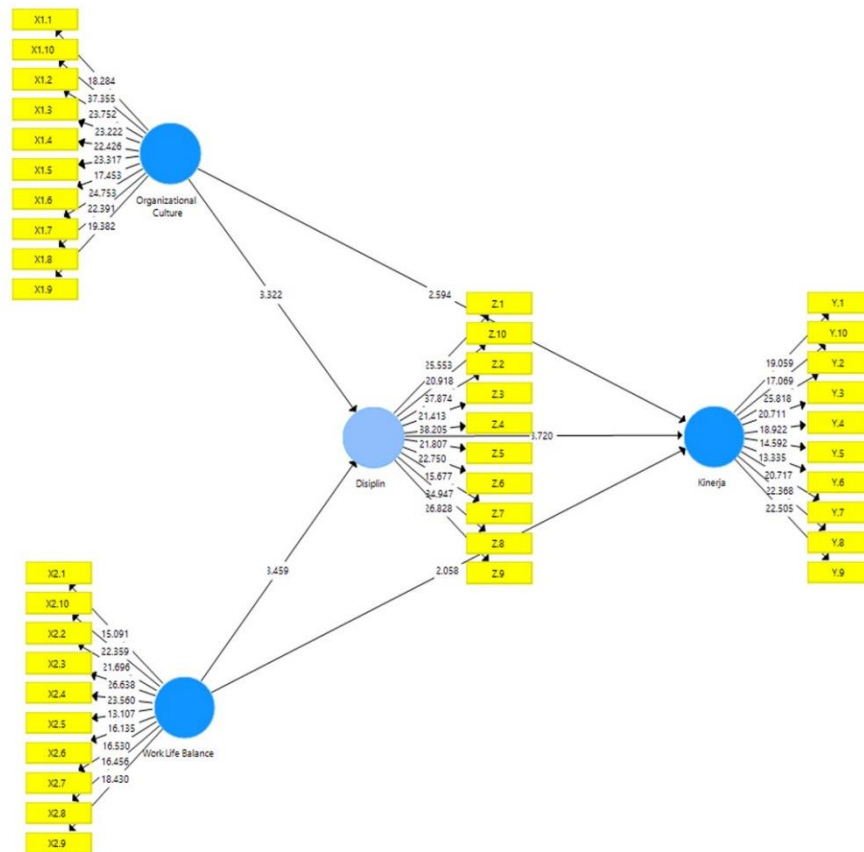
#### 4.2.3.1 Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Tujuan analisis pengaruh langsung (*direct effect*) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung (*direct effect*) adalah sebagai berikut:

Jika nilai *path coefficient* adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai-nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik (Hair et al., 2017).

Hika nilai *path coefficient* adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai-nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah (Hair et al., 2017).

Nilai probabilitas/signifikan (P-Values): jika nilai P-Values  $<0,05$  maka signifikan dan jika nilai P-Values  $>0,05$  maka tidak signifikan (Hair et al., 2017).



**Gambar 4.2**

**Bootstrapping**

**Tabel 4.13 Hasil Path Coefficients (Hipotesis)**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
<b>ORGANIZATIONAL CULTURE -&gt; DISIPLIN</b>	0,409	0,413	0,119	3,446	<b>0,001</b>
<b>ORGANIZATIONAL CULTURE -&gt; KINERJA</b>	0,283	0,286	0,107	2,641	<b>0,009</b>
<b>WORK LIFE BALANCE -&gt; DISIPLIN</b>	0,427	0,427	0,120	3,564	<b>0,000</b>
<b>WORK LIFE BALANCE -&gt; KINERJA</b>	0,246	0,252	0,117	2,101	<b>0,036</b>
<b>DISIPLIN -&gt; KINERJA</b>	0,454	0,443	0,118	3,836	<b>0,000</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS (2024)

Berdasarkan tabel diatas mengenai hasil *path coefficient* diperoleh bahwa hasil seluruh nilai *path coefficient* adalah positif (dilihat pada *T – statistic*), antara lain:

1. Terdapat pengaruh signifikan antara *organizational culture* terhadap disiplin. Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa t hitung sebesar  $3,446 > 1,96$  dan *p value* sebesar  $0,001 < 0,05$ . Dengan demikian hipotesis alternatif diterima.
2. Terhadap pengaruh signifikan antara *organizational culture* terhadap kinerja, berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa t hitung sebesar  $2,641 > 1,96$  dan *p value* sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian hipotesis alternatif diterima.
3. Terdapat pengaruh signifikan antara *work life balance* terhadap disiplin. Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa t hitung sebesar  $3,564 > 1,96$  dan *p value* sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian hipotesis alternatif diterima.
4. Terdapat pengaruh signifikan antara *work life balance* terhadap kinerja. Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa t hitung sebesar  $2,101 > 1,96$  dan *p value* sebesar  $0,036 < 0,05$ . Dengan demikian hipotesis alternatif diterima.
5. Terdapat pengaruh signifikan antara disiplin terhadap kinerja. Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa t hitung sebesar  $3,836 > 1,96$  dan *p value* sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian hipotesis alternatif diterima.

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

Tujuan analisis *indirect effect* untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantara/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) adalah sebagai berikut:

Jika  $p\text{-value} < 0,05$ , maka signifikan, artinya variabel intervening (disiplin), memberi pengaruh pada variabel eksogen ( $X1/$ *Organizational Culture*) terhadap variabel endogen ( $Y/$ Kinerja). Hal ini dinyatakan, pengaruhnya adalah tidak langsung (Hair et al., 2017).

Jika nilai  $p\text{-value} > 0,05$ , maka tidak signifikan, artinya variabel intervening (disiplin), memberi pengaruh pada variabel eksogen ( $X2/$ *Work Life Balance*) terhadap variabel endogen ( $Y/$ Kinerja). Hal ini dinyatakan, pengaruhnya adalah langsung (Hair et al., 2017).

**Tabel 4.14 Hasil Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
ORGANIZATIONAL CULTURE -> DISIPLIN -> KINERJA	0,186	0,182	0,071	2,604	<b>0,009</b>
WORK LIFE BALANCE -> DISIPLIN -> KINERJA	0,194	0,189	0,074	2,625	<b>0,009</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS (2024)

Berdasarkan hasil pengujian *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) diperoleh hasil sebagai berikut:



Terdapat pengaruh mediasi variabel disiplin antara *organizational culture* terhadap kinerja. Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa *p value* sebesar  $0,009 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin sebagai intervening mampu memediasi pengaruh *organizational culture* terhadap kinerja karyawan.

Terdapat pengaruh mediasi variabel disiplin antara *work life balance* terhadap kinerja. Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa *p value* sebesar  $0,009 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin sebagai intervening mampu memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan.

#### 4.2.3.3 Pengaruh Total (*Total Effect*)

*Total effect* (pengaruh total) merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) .

**Tabel 4.15 Hasil *Total Effect***

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV)	P Values
DISIPLIN -> KINERJA	0,454	0,443	0,118	3,836	<b>0,000</b>
ORGANIZATIONAL CULTURE -> DISIPLIN	0,409	0,413	0,119	3,446	<b>0,001</b>
ORGANIZATIONAL CULTURE -> KINERJA	0,469	0,468	0,099	4,715	<b>0,000</b>
WORK LIFE BALANCE -> DISIPLIN	0,427	0,427	0,120	3,564	<b>0,000</b>
WORK LIFE BALANCE -> KINERJA	0,439	0,442	0,100	4,407	<b>0,000</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS (2024)

Berdasarkan hasil pengujian diatas pengaruh total (*total effect*) diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Total efek untuk hubungan Z (Disiplin) dan Y (Kinerja) nilai *Tstatistics* (O/STDEV) adalah sebesar 3,836 dengan p-value  $0,000 < 0,05$  (berpengaruh signifikan).
2. Total efek untuk hubungan X1 (*Organizational Culture*) dan Z (Disiplin) nilai *Tstatistics* (O/STDEV) adalah sebesar 3,446 dengan p-value  $0,001 < 0,05$  (berpengaruh signifikan).
3. Total efek untuk hubungan X1 (*Organizational Culture*) dan Y (Kinerja) nilai *Tstatistics* (O/STDEV) adalah sebesar 4,715 dengan p-value  $0,000 < 0,05$  (berpengaruh signifikan).
4. Total efek untuk hubungan X2 (*Work Life Balance*) dan Z (Disiplin) nilai *Tstatistics* (O/STDEV) adalah sebesar 3,564 dengan p-value  $0,000 < 0,05$  (berpengaruh signifikan).
5. Total efek untuk hubungan X2 (*Work Life Balance*) dan Y (Kinerja) nilai *Tstatistics* (O/STDEV) adalah sebesar 4,407 dengan p-value  $0,000 < 0,05$  (berpengaruh signifikan).

### 4.3 Pembahasan

#### 4.3.1 Pengaruh *Organizational Culture* Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel *organizational culture* terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *p-value* sebesar 0,009 atau lebih kecil dari 0,05. Nilai original sampel *path coefficient* 0,283. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari *organizational culture* terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian (A. Rivai, 2020) dalam penelitian ini budaya organisai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

karyawan, dari pernyataan diatas dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi kerja memiliki peran atau pengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang pegawai, dimana dengan semakin meningkatnya budaya organisasi seseorang pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Penelitian tentang masalah ini juga dilakukan oleh (Muis et al., 2018) menyatakan bahwa apabila variabel budaya organisasi ini ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat dan apabila variabel budaya organisasi ini dihilangkan maka kinerja pegawai akan menurun.

Hal ini berarti budaya organisasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja, karena dengan menjalankan budaya organisasi yang diterapkan kepada masing-masing karyawan dengan baik akan menciptakan suasana lingkungan kerja yang nyaman, dengan lingkungan kerja yang nyaman akan menciptakan peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan (Astuti, 2022) (Mardiani & Sepdiana, 2021) (Ritonga, 2020) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari *organizational culture* terhadap kinerja karyawan.

#### **4.3.2 Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel *work life balance* terhadap kinerja karyawan memiliki *p-value* sebesar 0,036 atau lebih kecil dari 0,05. Nilai original sampel *path coefficient* sebesar 0,246. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dari *work life balance* terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian (S. W. Putri & Frianto, 2023) bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara *work life balance* terhadap kinerja

karyawan. Penelitian ini serupa dengan (Bataineh, 2019) bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat mengatur waktunya dengan seimbang yaitu dapat mengimbangi waktu pribadinya dengan waktu pekerjaannya tanpa harus merugikan perusahaan, dapat berdampak baik pada kinerjanya, agar karyawan dapat menerapkan *work life balance* ini dengan baik tentunya tidak terlepas dari campur tangan organisasi yang juga ikut ambil bagian dalam menerapkan peraturan dan kebijakan yang adil bagi para karyawannya, juga adanya kesadaran dari karyawan itu sendiri dalam menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Hikmah & Lukito, 2021) (Sabir & Cura, 2021) dimana *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.3.3 Pengaruh *Organizational Culture* Terhadap Disiplin**

Dari hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel *organizational culture* terhadap disiplin memiliki p-value sebesar 0,001 atau lebih kecil dari 0,05. Nilai original sampel *path coefficient* sebesar 0,409. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dari *organizational culture* terhadap disiplin.

Pada dasarnya *organizational culture* dapat mempengaruhi disiplin karyawan hal ini sejalan dengan penelitian (Pribadi & Herlena, 2016) menyatakan bahwa *organizational culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin karyawan. Hal ini serupa dengan penelitian (Widuri et al., 2020) budaya organisasi

secara signifikan dapat mempengaruhi seseorang untuk mengikuti tatanan dan arahan dalam melakukan suatu pekerjaan yang mencerminkan tingkat ketaatan dan kepatuhan seseorang.

*Organizational culture* harus ditanamkan kepada setiap karyawan agar dapat memberikan inovasi serta kedisiplinan yang baik dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Jika budaya organisasi yang ada berjalan sesuai dengan harapan perusahaan maka disiplin kerja karyawan akan menjadi lebih baik, begitu pula sebaliknya jika budaya organisasi yang ada di perusahaan tidak berjalan sesuai yang diharapkan perusahaan maka disiplin kerja karyawan akan menjadi kurang baik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Oktaviani & Saragih, 2017) (Khosiin, 2021) (Jatilaksono & Indartono, 2023) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan *organizational culture* terhadap disiplin karyawan.

#### **4.3.4 Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Disiplin**

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel *work life balance* terhadap disiplin memiliki *p-value* sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Nilai original sampel *path coefficient* sebesar 0,427. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dari *work life balance* terhadap disiplin karyawan.

Pada dasarnya *work life balance* dapat mempengaruhi disiplin karyawan. (Asari, 2022) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin.

Dengan adanya disiplin kerja pada setiap karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut, akan menjadikan perusahaan itu menjadi maju. Karena setiap karyawan yang dapat menyeimbangkan tanggung jawab kehidupan pribadi dengan kehidupan pekerjaannya. Karyawan yang disiplin dalam melakukan pekerjaan dan menyelesaikan tugas-tugas yang ada dan tidak mengabaikan kegiatan pribadinya.

#### 4.3.5 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Dari hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel disiplin terhadap kinerja karyawan memiliki *p-value* sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Nilai original sampel *path coefficient* sebesar 0,454. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari disiplin terhadap kinerja karyawan.

Pada dasarnya disiplin dapat mempengaruhi kinerja hal ini sejalan dengan penelitian (Afandi & Bahri, 2020) menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Asia Muslim Charity Foundation* (AMCF), sehingga dapat disimpulkan jika disiplin yang telah diterapkan lebih ditingkatkan lagi maka kinerja karyawan akan ikut meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian (Sadat et al., 2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara Kantor Cabang Palembang hal ini menunjukkan semakin tinggi disiplin karyawan akan semakin tinggi kinerja karyawan.

Disiplin kerja memberikan manfaat yang sangat besar bagi perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan disiplin kerja karyawan akan tingkat ketaatan

pada standar kerja, agar setiap karyawan yang berada dalam perusahaan memiliki usaha dan upaya untuk mencapai atau melebihi standar kerja yang ditentukan.

Penelitian ini sejalan dengan (Harahap & Tirtayasa, 2020) (Utari & Rasto, 2019) (Arda, 2017) yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.3.6 Pengaruh *Organizational Culture* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Sebagai Variabel Intervening**

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung, pengaruh *organizational culture* terhadap kinerja karyawan dengan disiplin sebagai variabel intervening, hal ini dibuktikan dengan uji statistik sebesar 2,604 dengan angka signifikan 0,009. Hal ini menunjukkan hipotesis diterima bahwa ada pengaruh *organizational culture* terhadap kinerja karyawan dengan disiplin sebagai variabel intervening.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya (Fathurahman & Ahman, 2020) hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang di mediasi disiplin kerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi disiplin kerja di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar (Alam et al., 2019).

Penelitian menunjukkan bahwa masalah yang muncul dari *organizational culture* sehingga berdampak dengan disiplin kerja yang selanjutnya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika *organizational culture* baik maka

disiplin kerja akan baik. Begitu juga sebaliknya jika *organizational culture* tidak baik maka disiplin kerja tidak baik sehingga kinerja menjadi tidak baik.

#### **4.3.7 Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Sebagai Variabel Intervening**

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh secara tidak langsung, pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan dengan disiplin sebagai variabel intervening, hal ini dibuktikan dengan uji statistik sebesar 2,625 dengan angka signifikan 0,009. Hal ini menunjukkan hipotesis diterima bahwa ada pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan dengan disiplin sebagai variabel intervening.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya (Timbuleng et al., 2023) hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif variabel *work life balance* terhadap kinerja karyawan yang di mediasi disiplin kerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel *work life balance* terhadap kinerja karyawan yang dimediasi disiplin kerja (Diayudha & Margaretha, 2023).

Penelitian menunjukkan bahwa masalah yang muncul dari *work life balance* sehingga berdampak dengan disiplin kerja yang selanjutnya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika *work life balance* baik maka disiplin kerja akan baik. Begitu juga sebaliknya jika *work life balance* tidak baik maka disiplin kerja tidak baik sehingga kinerja menjadi tidak baik.



## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya menunjukkan bahwa sebagian besar dari hasil penelitian berpengaruh positif signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai *Organizational Culture* dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Dimediasi Disiplin Pada PT. Socfin Indonesia Medan (SOCFINDO) adalah:

1. Ada pengaruh *organizational culture* terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan (SOCFINDO).
2. Ada pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan (SOCFINDO).
3. Ada pengaruh *organizational culture* terhadap disiplin karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan (SOCFINDO).
4. Ada pengaruh *work life balance* terhadap disiplin karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan (SOCFINDO).
5. Ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan (SOCFINDO).
6. Ada pengaruh *organizational culture* terhadap kinerja karyawan dimediasi disiplin pada PT. Socfin Indonesia Medan (SOCFINDO).
7. Ada pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan dimediasi disiplin pada PT. Socfin Indonesia Medan (SOCFINDO).

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian ini antara lain:

1. Dalam penerapan *organizational culture*, perusahaan harus mampu menciptakan budaya yang kondusif dan nyaman untuk setiap karyawan. Budaya organisasi yang bersahabat akan meningkatkan semangat kerja karyawan menjadi lebih baik.
2. Dalam penerapan *work life balance*, karyawan harus mampu menyeimbangkan kegiatan kantor dengan kegiatan pribadi, dengan begitu setiap karyawan akan merasa lebih semangat untuk menjalani hari-hari selanjutnya.
3. Dalam penerapan disiplin sudah berjalan dengan cukup baik, yang perlu perusahaan lakukan adalah menjaga agar setiap karyawan bisa menaati aturan-aturan yang sudah ditetapkan, dan diperlukan kesadaran karyawan untuk menjalankan aturan yang sudah ditetapkan.

## 5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Dalam faktor mempengaruhi kinerja karyawan hanya *organizational culture*, *work life balance* dan disiplin sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Adanya keterbatasan penelitian ini dalam memperoleh sampel, jumlah responden hanya 65 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MAaneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Ainanur, & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Alam, S., Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 4(1), 17–42.
- Alfandi, A. M. (2016). Training impact on the performance of employees “a case of Jordanian travel and tourism institutions.” *International Business Management*, 10(4), 377–384.
- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojoya Mandiri Lahat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 797–804.
- Apriyanti, D. Di, Anindita, R., & Purwandari, D. A. (2021). Peran Job Crafting Terhadap Kinerja Guru Pada Masa Pandemi Covid-19 Melalui Burnout Dan Work Life Balance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(2), 260–278.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Ariana, & Riana, I. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort & Spa Ubud, Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 121–136.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(1), 2071–2079.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Cabang Belawan. In *Jurnal Manajemen Perpajakan* (Vol. 4, Issue 2, pp. 400–410).
- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 37.
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 843–852.
- Astarina, I. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Alfa Scorpii Pematang Reba. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(4), 1–9.

- Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68.
- Aulia, V., & Trianasari. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Banyualit Spa'N Resort Lovina. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 4(1), 21–34.
- Auliya, A., & Clara. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Restaurant Sailendra Hotel Jw Marriott Jakarta. *Jurnal Hospitality Dan Pariwisata*, 3(2), 294–374.
- Bataineh, K. adnan. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99–112.
- Dami, W. D., FoEh, J. E., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(2), 514–526.
- Daulay, R., & Kurnia, E. (2021). The Influence Of Islamic Organizational Culture, Work Ability and Emotional Intelligence On Employee Performance In Islamic Education Institutions. *Proceeding International Seminar on Islamic Studies*, 2(1), 833–842.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Delecta, P. (2016). Review Article Work Life Balance. *International Journal of Current Research*, 3(4), 2003–2006.
- Diayudha, L., & Margaretha, E. (2023). Pengaruh Work From Home Dan Work Discipline Terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Pandemi Covid-19 Dengan Work Life Balance Sebagai Mediator Pada Perusahaan Pt Desteknika. *Jurnal Economica*, 11(1), 119–126.
- Elias, O. (2012). Impact of Globalisation on Human Rights. *Journal of Legal Subjects*, 41, 14–16.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–142.
- Fadhillah, R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening di PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk Kotabaru Yogyakarta [Universitas Islam Indonesia]. In *Analytical Biochemistry* (Vol. 11, Issue 1).

- Fadli, M. Qudrat, N., & Made Yudhi, S. (2020). Struktur, Budaya dan Kinerja Organisasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau Structure, Culture and Organizational Performance in Labor and Transmigration Officer of Kepulauan Riau Province. *Jurnal Intervensi Sosial Dan Pembangunan (JISP)*, 1(2), 82–95.
- Fahmi, I. (2012). Analisis kinerja keuangan: panduan bagi akademisi, manajer, dan investor untuk menilai dan menganalisis bisnis dari aspek keuangan. In *Alfabeta* (1st ed.). Alfabeta.
- Fathurahman, F. M., & Ahman, E. (2020). Peranan brainware dalam sistem informasi manajemen jurnal ekonomi dan manajemen sistem informasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 1, 35–46.
- Faturahman, B. M. (2020). Kepemimpinan Dalam Budaya Organisasi Mariatul. *Seminar Nasional Magister Manajemen Pendidikan UNISKA MAB*, 1(1), 106–117.
- 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(MAY), 1–7.
- Fridayanti, A. (2018). Peranan brainware dalam sistem informasi manajemen jurnal ekonomi dan manajemen sistem informasi. *Sistem Informasi*, 1(September), 60–69.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 untuk Penelitian Empiris* (2nd ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Habudin. (2020). Budaya Organisasi. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 1(1), 23–32.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. S. (2017). *Advanced Issues in Partial Least Squares Structural Equation Modeling Advanced Issues in Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. June.
- Hameed, A., & Waheed, A. (2016). Employee Development and Its Affect on Employee Performance A Conceptual Framework. *International Journal of Business and Social Sciences*, 2(13), 224–229.
- Hamid, R. S., & Anwar, S. M. (2019). *Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian (Konsep Dasar dan Aplikasi Program Smart PLS 3.2.8. dalam Riset Bisnis)*. Inkubator Penulis Indonesia.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 6(1), 154–160.

- Hasan, H., Astuti, S., Tri, W. A., & Iqbal, M. (2020). Impact of Organizational Culture on Employee Engagement and Employee Performance: A Stimuli-Organism-Response Approach. *Wacana*, 23(4), 235–247.
- Hasibuan, M. S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. S. P. Hasibuan (ed.); Ed. rev. c). Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (ed revisi). Bumi Aksara.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12.
- Herlambang, H. C. (2013). Pengaruhworklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif Untuk Demokrasi (SINDIKASI)). *From Stress to Wellbeing Volume 2*.
- Hermawan, S. A. (2023). *Pengaruh Organizational Culture Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi Di PT. Lucky Textile Semarang*. Universitas Islam Sultan Agung.
- Hikmah, M., & Lukito, H. (2021). Peran Worklife Balance dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(1), 64–74.
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (AJENDAM) - I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187.
- Islam, M. Z., Jasimuddin, S. M., & Hasan, I. (2015). Organizational culture, structure, technology infrastructure and knowledge sharing: Empirical evidence from MNCs based in malaysia. *Vine*, 45(1), 67–88.
- Jasman, S. (2018). Pengaruh Pelaksanaan Program Kesejahteraan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Askes. *Jurnal Ekonomikawan*, 53–54.
- Jatilaksono, R. S., & Indartono, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kesehatan Keselamatan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 588–603.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.

- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.
- Jufrizen, J., Mukmin, Nurmala, D., & Jasin, H. (2021). Effect of Moderation of Work Motivation on The Influence of Organizational Culture and Work Motivation on Organizational Commitment. *Jurnal Economic Resource*, 4(2).
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 24(1), 841–856.
- Juliandi, A. (2018). Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPLs. In *Modul Pelatihan* (p. 6).
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi. In *Medan UMSU Press* (p. 223).
- Khosiin, A. (2021). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pengambilan Keputusan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja. *Chalim Journal of Teaching and Learning*, 1(1), 45–55.
- Lazăr, I., Osoian, C., & Rațiu, P. (2020). The role of work-life balance practices in order to improve organizational performance. *European Research Studies Journal*, 13(1), 201–213.
- Lestari, P., Violinda, Q., & Goultom, H. C. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA di Kota Semarang pada Saat Pandemi Covid-19. *Intuisi : Jurnal Psikologi Ilmiah*, 12(3), 307–315.
- Lie, & Siagian, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6(1).
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (cetakan 11). PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardiani, I. N., & Sepdiana, Y. D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Master: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 1–10.
- Masrul, M. R. A. A. (2023). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(3), 614–622.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Musyaffi, A. M., Khairunnisa, H., & Respati, D. K. (2021). *Konsep Dasar Structural Equation Model- Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SMARTPLS* (D. A. Putri (ed.)). Pascal Books.

- Mwandihi N, Amuhaya M, S. M. (2017). Influence of Training on Employee Performance in Kakamega East Sub County of Kakamega County, Kenya. *International Journal of Innovative Research and Development*, 6(4).
- Ningsih, S., & Rijanti, T. (2021). Pengaruh Kepribadian , Work-Life Balance , dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen*, 13(2), 315–323.
- Niswaty, R., Dhahri, I., H, N., & Sitti Hardiyanti Arhas. (2021). Organizational Culture and Employee Performance: Case Study Implementation of Work From Home. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 603(Icss), 652–656.
- Noor, K. M. (2016). Work-Life balance and intention to leave among academics in Malaysian public higher education institutions. *International Journal of Business and Social Science*, 2(11), 240–248.
- Nurhasanah, Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261.
- Nuro, L. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kedisiplinan Kerja dan Dampaknya Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. United Transindo Sidoarjo. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*.
- Ogunola, A. A. (2022). Quality of Work-Life and Work-Life Balance as Predictors of Employee Job Satisfaction. *TAZKIYA: Journal of Psychology*, 10(1), 74–84.
- Oktaviani, W. D., & Saragih, R. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Kantor Pusat Pt.Kereta Api Indonesia (PERSERO). *Journal E-Proceeding of Management*, 4(1), 687–692.
- Oslan, Syafar, A. W., & Muelyono, M. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 7 Palu. *Katalogis*, 3(12), 14–21.
- P.Robbins, S., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior) Edisi 16* (S. P. R. & T. A. Judge (ed.); Edisi 16). Salemba Empat.
- Pakaila, J. M., & Leuhery, F. (2023). the Influence of Organizational Culture, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Performance. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 7(1), 100–115.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38.



- Pratiwi, D., Fauzi, A., Febrianti, B., Noviyanti, D., Permatasari, E., & Rahmah, N. (2023). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 561–570.
- Pratomo, D. J. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Dengan Kinerja Guru Sebagai Variabel Intervening Di Kecamatan Tegowanu Pada Masa Pandemi Covid-19. In *Science* (Vol. 1, Issue 1). Universitas PGRI Semarang.
- Pribadi, M. L., & Herlena, B. (2016). Peran Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan Direktorat Produksi PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon. *Psympathic : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 3(2), 225–234.
- Puspitasari, I. H. (2020). Pengaruh Dimensi Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Garam (Persero). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(2016), 454–463.
- Putri, S. A. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Work-Life Balance Pada Wanita Buruh Tani. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 3(1), 28–38.
- Putri, S. W., & Frianto, A. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 293–305.
- Rahmadhani, T. S. (2020). *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau*. Universitas Islam Riau.
- Rahmayati, T. E. (2021). Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work Life Balanced) Pada Wanita Bekerja. *Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan*, 4(2), 129–141.
- Ramadhani, M. (2013). Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan – Kerja Terhadap Kesuksesan Karier (Studi pada Karyawan PT. Asuransi Jiwa Generali Indonesia). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(2), 1–18.
- Ramya, G., & Kathiravan, C. (2024). *Impact of Work From Home on Work-Life Balance and Organizational Commitment among BPO Employees. February*.
- Retnaningtyas, P. A., Hadiati, S., & Nasir, M. J. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Budaya Organisasi Di UPTD Puskesmas Bantaran Kecamatan Bantaran Kabupaten Probolinggo. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 1–10.
- Risman. (2023). Budaya Organisasi dan Implikasinya pada Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Kompetif*, 2(1), 14–19.
- Ritonga, B. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Man 2 Model. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 6(2), 246–257.

- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Edisi keti). PT. Raja Grafindo Persada.
- Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Women in Management Review*, 7(2), 30–38.
- Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2019). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 30–38.
- Sabir, R. A., & Cura, F. (2021). The Effects of Work - Life Balance on the Academic employees' Performance, Motivation and Job Satisfaction among Private and Public Universities of Kurdistan Region. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27(2), 675–678.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara Kantor Cabang Palembang. *Inovator: Jurnal Manajemen*, 9(1), 23–29.
- Saf'ani, F., & Ratnawati, I. (2021). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Kesiapan Untuk Berubah Sebagai Variabel Intervening Dalam Menghadapi Revolusi Industri 4.0 (Studi Pada Karyawan PT. PELNI Persero Jakarta ). *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 18(2), 23–33.
- Saifullah, F. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi. *BISNIS : Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 8(1), 29.
- Saina. (2016). Pengaruh Work-Life Balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1–9.
- Sake, F. A., Jamaluddin, & Sakawati, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Malusetasi Kabupaten Baru. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 1–9.
- Sari, R. A. P., & Warsindah, L. (2021). Pengaruh Gaya Transformasional, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Sekretaris Daerah Pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Mamuju. *Metrik Serial Humaniora Dan Sains (E) Issn: 2774-2377*, 2(2), 62–69.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2019). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 2(1), 420–429.
- Sarwani. (2016). The Effect of Work Discipline And Work Environment. *Jurnal Internasional Sinergi*, 6(2), 53–67.

- Shahzad, F. (2014). Impact of organizational culture on employees' job performance: An empirical study of software houses in Pakistan. *International Journal of Commerce and Management*, 24(3), 219–227.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 124–137.
- Soomro, A. A., Breitenecker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), 129–146.
- Sunaryo. (2017). The Influence Of Organizational Change , Organizational Culture And Work Behavior On Employee Performance at PT . Sisirau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 101–114.
- Suritno, Arifin, A. H., & Aiyub. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Universitas Malikussaleh Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 4(1), 30.
- Sutrisno, E. (2019). *Budaya Organisasi* (Cet. Ke-5). Prenada Media.
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet. Ke-9). Prenada Media.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 329.
- Szczepańska, K., & Dariusz, K. (2017). Factors influencing organisational culture. Scientific papers of Silesian University of Technology. Organization and Management Series, 1(1), 457–468.
- Timbuleng, C., Lengkong, V. P. K., & Lumantow, R. Y. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 758–770.
- Uha, I. N. (2017). *Budaya organisasi kepemimpinan dan kinerja : proses terbentuk, tumbuh kembang, dinamika, dan kinerja organisasi / Prof. Ismail Nawawi Uha, MPA., MSi.* (1st ed.). Kencana.
- Utari, K. T., & Rasto, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 238–245.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 43–54.
- Wanasaputra, S., & Dewi, L. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Yayasanpek. *PERFORMA: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 2(4), 494–503.

- Wardani, L. M. I., & Firmansyah, R. (2021). *Work-Life Balance Para Pekerja Buruh*. Penerbit NEM.
- Wicara, G. D. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Timur Jaya Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis*, 13(4), 405–416.
- Widari, T. (2016). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta). *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 305–316.
- Widuri, V. S., Bernarto, I., & Wuisan, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 10(2), 55–62.
- Wilianto, J. W., & Indriyani, R. (2021). Pengaruh Organizational Culture Terhadap Job Performance Melalui Knowledge Sharing Pada Jeffri Daniel Consulting Group. *Agora*, 9(2), 1–10.
- Wonua, A. R., Titing, A. S., & Mardayanti. (2023). Pengaruh Work Life Balance dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kolaka. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(6), 16–29.
- Wulansari, O. D. (2023). Studi Literatur: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work-Life Balance. *Psychopreneur Journal*, 7(1), 15–28.

## KUESIONER PENELITIAN

### PENGARUH *ORGANIZATIONAL CULTURE* DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA DIMEDIASI DISIPLIN PADA PT. SOCFIN INDONESIA (SOCFINDO)

#### I. PETUNJUK PENGISIAN

1. Pengisian kuesioner ini semata-mata untuk tujuan ilmiah dan pengembangan ilmu pengetahuan, semua pilihan jawaban dan pendapat saudara dirahasiakan oleh peneliti.
2. Isilah data diri saudara sesuai keadaan sebenarnya pada IDENTITAS RESPONDEN.
3. Isi dan pilihlah salah satu jawaban atas pernyataan-pernyataan yang diajukan dengan memberi tanda (√) pada jawaban yang anda pilih.
4. Pastikan bahwa jawaban-jawaban yang anda berikan adalah jawaban yang jujur, apa adanya dan sesuai kenyataan.
5. Terima kasih atas kehadiran, kerjasama, dan bantuan dari Bapak/Ibu/saudara/i

#### II. IDENTITAS RESPONDEN

- a. Nomor Responden
- b. Bidang Pekerjaan :
- c. Jenis Kelamin : ( ) Laki-laki ( ) Perempuan
- d. Pendidikan Terakhir : ( ) SMA/Sederajat ( ) S1  
( ) D3 ( ) S2
- e. Masa Kerja : ( ) <1 Tahun ( ) 5-10 Tahun  
( ) 1-5 Tahun ( ) >10 Tahun

Keterangan jawaban:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

<b>Kinerja</b>						
<b>NO</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>KS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1	Mementingkan kualitas dalam bekerja untuk mendapatkan hasil lebih baik					
2	Selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja					
3	Kuantitas kerja melebihi rata-rata karyawan					
4	Perusahaan perlu menetapkan standart dalam kuantitas kerja					
5	Menjaga ketepatan waktu					
6	Hadir tepat waktu					
7	Efektivitas dalam mengerjakan pekerjaan					
8	Efektif mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas kerja					
9	Senantiasa mandiri dalam mengambil keputusan					
10	Memiliki inisiatif secara mandiri dalam menghadapi setiap masalah					

**Organizational Culture**

<b>NO</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>KS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1	Perusahaan selalu merancang misi pembagian kerja dengan berbasis kelompok					
2	Perusahaan mempunyai misi berkembang kearah yang lebih baik					
3	Perusahaan selalu memotivasi pegawai untuk berprestasi					
4	Senantiasa termotivasi dalam melakukan hal baru					
5	Termotivasi untuk menghasilkan Pekerjaan yang lebih baik					
6	Termotivasi untuk kreatif					
7	Perusahaan mendorong menjadi berinovatif					
8	Perusahaan berusaha membuat pegawai tidak bermalas-malasan untuk bekerja					
9	Perilaku pemimpin membebaskan pegawai melakukan pekerjaan dengan caranya sendiri					
10	Perilaku pemimpin selalu mempertimbangkan segala keputusan agar tidak merugikan karyawan					

<b>Work Life Balance</b>						
<b>NO</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>KS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1	Bekerja sesuai dengan waktu jam kerja yang ditetapkan perusahaan					
2	Dapat melakukan aktivitas lain diluar waktu jam kerja					
3	Dapat melakukan hal hal pribadi setelah pulang kantor					
4	Tidak mengabaikan kebutuhan pribadi, meskipun terdapat tuntutan pekerjaan					
5	Menerima kritikan yang diberikan, tanpa menghilangkan fokus kerja					
6	Beban pekerjaan menjadi tidak sulit menjalani kehidupan pribadi					
7	Bersemangat bekerja secara lebih efektif meskipun berbagai hal terjadi dalam kehidupan pribadi					
8	Aktivitas kehidupan pribadi mendukung dalam menjalankan pekerjaan					
9	Kehidupan pribadi membuat merasa siap untuk bekerja dihari berikutnya					
10	Kehidupan pribadi memberikan kekuatan atau semangat dalam bekerja					



<b>Disiplin</b>						
<b>NO</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>KS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1	Senantiasa mematuhi standart kerja yang ditetapkan perusahaan					
2	Siap menerima sanksi hukuman jika tidak taat terhadap peraturan					
3	Senantiasa konsisten dalam mematuhi peraturan standart kerja perusahaan					
4	Memiliki keinginan kuat dalam mematuhi standart yang ditetapkan perusahaan					
5	Etika mampu bekerja sama dengan baik antar karyawan					
6	Etika saling menghargai antar karyawan					
7	Hadir kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan					
8	Memberitahu terlebih dahulu (surat izin) jika tidak hadir					
9	Teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan					
10	Berusaha produktif untuk mencapai target yang ditetapkan perusahaan					

## KINERJA

NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4
3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3
4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4
5	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4
6	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5
7	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4
8	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
9	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4
10	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5
11	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3
12	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
14	3	3	4	4	5	5	4	3	3	5
15	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5
17	4	4	4	3	3	5	5	3	4	4
18	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5
19	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
20	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
21	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4
22	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
23	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3
24	4	5	4	3	4	4	5	5	5	4
25	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5
26	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3
27	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3
28	3	3	4	5	5	4	5	4	3	4
29	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4
30	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5
31	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4
32	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5
35	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4
36	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5
37	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4
38	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
39	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
40	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4
41	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4
42	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5

43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
44	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4
45	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2
46	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
48	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5
49	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	3
50	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3
51	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
53	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3
54	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4
55	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
57	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
58	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4
59	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3
60	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3
61	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5
62	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
63	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3
64	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

### DISIPLIN

NO	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4
4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4
5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4
9	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4
10	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
11	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5
12	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4
13	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4
14	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3
15	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5
16	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4
17	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
18	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
19	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5
20	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5



*ORGANIZATIONAL CULTURE*

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

45	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3
46	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4
47	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4
48	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
49	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4
50	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4
51	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5
52	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
53	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3
54	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4
55	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4
56	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4
57	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3
58	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
59	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4
60	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4
61	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5
62	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2
63	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5
64	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

*WORK LIFE BALANCE*

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
1	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4
2	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4
3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3
4	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2
5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4
6	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4
7	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5
8	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5
9	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5
10	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5
11	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3
12	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
13	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
14	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4
15	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4
16	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4
17	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4
18	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5
19	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5
20	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4
21	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4
22	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5
23	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3





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: 3740/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/9/10/2023

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

Medan, 9/10/2023

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Hana Az Zahrah Damanik  
NPM : 2005160266  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : SDM

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

Identifikasi Masalah : Judul 1 : Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stress Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT  
identifikasi masalah :  
1. Menurunnya kinerja karyawan yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang tidak kondusif  
2. Menurunnya kinerja karyawan yang diakibatkan oleh beban kerja yang tinggi  
3. Banyak produk yang rusak sebagai tanda penurunan kinerja karyawan

Judul 2 : Pengaruh Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di PT  
identifikasi masalah :  
1. Menurunnya produktivitas kerja beberapa pegawai  
2. Kurangnya disiplin waktu yang terlihat pada budaya pegawai khususnya pada masuk dan pulang kerja  
3. Pengembangan karir yang tidak tepat sasaran nya terhadap kinerja pegawai

Judul 3 : Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT  
identifikasi masalah :  
1. Kurangnya pengawasan agar karyawan bekerja efektif  
2. Kurangnya komunikasi pemimpin pada karyawan  
3. Produktivitas yang kurang maksimal

Rencana Judul : 1. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stress Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt X  
2. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Pt X  
3. Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt X

Objek/Lokasi Penelitian : Pt.Madjin Crumb Rubber Factory

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

Hormat Saya  
Pemohon



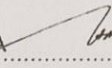


MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

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

**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

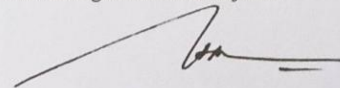
Nomor Agenda: 3740/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/9/10/2023

Nama Mahasiswa : Hana Az Zahrah Damanik  
NPM : 2005160266  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : SDM  
Tanggal Pengajuan Judul : 9/10/2023  
Nama Dosen Pembimbing\*) : Saprinah Manurung, SE., MA  -27/10/2023

Judul Disetujui\*\*)

Pengaruh Organizational Culture dan Work life  
Balance Terhadap Kinerja Dimediasi Disiplin Pada  
PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO)

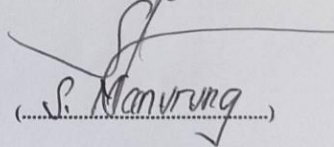
Disahkan oleh:  
Ketua Program Studi Manajemen



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

Medan, 21 - 2 - 2024

Dosen Pembimbing

  
(S. Manurung)

Keterangan:

\*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

\*\*\*) Diisi oleh Dosen Pembimbing

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



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

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

Nomor : 770 /IL.3-AU/UMSU-05/ F / 2024 Medan, 25 Sya'ban 1445 H  
Lampiran : 06 Maret 2024 M  
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Kepada Yth.  
Bapak / Ibu Pimpinan  
PT. Socfin Indonesia (Socfindo) Medan  
Jln.KL. Yos Sudarso No.106  
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 : **Hana Az Zahrah Damanik**  
Npm : **2005160266**  
Jurusan : **Manajemen**  
Semester : **VIII (Delapan)**  
Judul : **Organizational Culture dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Dimediasi Disiplin Kerja pada PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO).**

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

Wassalamu `alaikum Wr.Wb



Dekan

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

Tembusan :  
1. Pertinggal







**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

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

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

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

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

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 770 / TGS / IL.3-AU / UMSU-05 / F / 2024**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

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

**Program Studi** : **Manajemen**  
**Pada Tanggal** : 27 Februari 2023

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

**Nama** : **Hana Az Zahrah Damanik**  
**N P M** : **2005160266**  
**Semester** : **VIII (Delapan)**  
**Program Studi** : **Manajemen**  
**Judul Proposal / Skripsi** : **Organizational Culture dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Dimediasi Disiplin Kerja pada PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO)**

**Dosen Pembimbing** : **Saprinal Manurung, SE., MA**

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 : **06 Maret 2025**
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
Pada Tanggal : 25 Sya'ban 1445 H  
06 Maret 2024 M



Dekan

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

**Tembusan :**

1. Pertinggal.



Medan, 03 Mei 2024  
No.UM/X/Bi/1744/2024

Kepada Yth  
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Jalan Mukhtar Basri No. 3  
Medan - 20238

Dengan Hormat,

**Hal : Riset Pendahuluan**

Sehubungan dengan Surat No. 770/II.3-AU/UMSU-05/F/2024 Perihal Izin Riset Pendahuluan, dapat kami setujui dilaksanakan di PT Socfin Indonesia Indonesia Jl. K.L. Yos Sudarso No. 106 mulai tanggal **06 Mei s.d 31 Mei 2024** a/n:


Nama : Hana Az Zahrah Damanik  
NPM : 2005160266  
Semester : VIII (Delapan)  
Judul : Organizational Culture dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Dimediasi Disiplin Kerja Pada PT Socfin Indonesia (SOCFINDO)

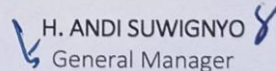
Akomodasi, transportasi dan konsumsi termasuk apabila terjadi kecelakaan kerja dalam pelaksanaan riset menjadi tanggung jawab mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian disampaikan agar maklum.

Hormat kami,

**PT SOCFIN INDONESIA  
SOCFINDO - MEDAN**

  
H. SUGIHARTANA  
Kepala Bhg. Umum

  
H. ANDI SUWIGNYO  
General Manager

CC :  
- PD  
- GM  
- BB  
- File  
- HS/CT/ra

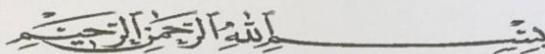




**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

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



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Hana Az Zahrah Damanik  
NPM : 2005160266  
Dosen Pembimbing : Saprinal Manurung, S.E., M.A.  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Penelitian : Pengaruh *Organizational Culture* dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Dimediasi Disiplin pada PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO)

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Perbaiki latar belakang masalah, identifikasi, rumus, teori, kajian terdahulu	22/05/24 11/5/24	df
Bab 2	Pambahkan teori, serta variabel yg diteliti	19/5-24	df
Bab 3	Perbaiki metodologi & sumber data	22/5-24	df
Daftar Pustaka	lemba daftar pustaka	22/5-24	df
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	lemba instrumen	22/5-24	df
Persetujuan Seminar Proposal	Acc.	2/5-24	df

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

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

Medan, Mei 2024  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

Saprinal Manurung, S.E., M.A.



**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN**

Pada hari ini **Rabu, 05 Juni 2024** telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

**N a m a** : Hana Az Zahrah Damanik  
**N .P.M.** : 2005160266  
**Tempat / Tgl.Lahir** : Sei Suka 11 Oktober 2002  
**Alamat Rumah** : Desa Tanjung Gading, Dusun Kandis, Kec. Sei Suka, Kab. Batu Bara  
**Judul Proposal** : Pengaruh Organizational Culture dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Dimediasi Disiplin Pada PT. Socfin Indonesia Medan (SOCFINDO).

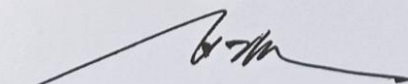
Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	.....
Bab I	Teori faktor dilatar belakang belum terlihat.....
Bab II	tambahkan sub bab, kerangka konseptual dibuat oval
Bab III	tambahkan tabel sampel.....
Lainnya	no hal diperbaiki, tambahkan artikel dosen UMSU
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

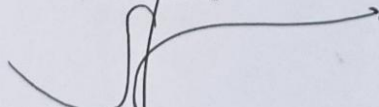
Medan, Rabu, 05 Juni 2024

**TIM SEMINAR**

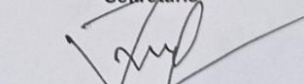
Ketua

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

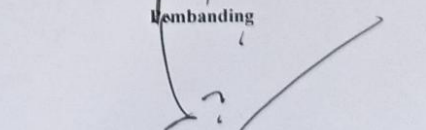
Pembimbing

  
Saprinal Manurung, S.E., M.A.

Sekretaris

  
Prof. Dr. Indrizen, SE., M.Si.

Kembanding

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





PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Rabu, 05 Juni 2024** menerangkan bahwa:

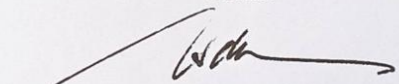
Nama : Hana Az Zahrah Damanik  
N.P.M. : 2005160266  
Tempat / Tgl.Lahir : Sei Suka 11 Oktober 2002  
Alamat Rumah : Desa Tanjung Gading, Dusun Kandis, Kec. Sei Suka,  
Judul Proposal : Pengaruh Organizational Culture dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Dimediasi Disiplin Pada PT. Socfin Indonesia Medan (SOCFINDO)

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Saprinal Manurung, S.E., M.A.*


Medan, Rabu, 05 Juni 2024

TIM SEMINAR

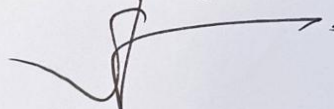
Ketua

  
Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

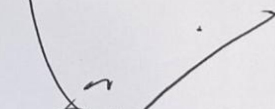
Sekretaris

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

Pembimbing

  
Saprinal Manurung, S.E., M.A.

Pembanding

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

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

  
Assoc. Prof. Ade Gunawan, SE., M.Si.  
NIDN : 0 1 0 5 0 8 7 6 0 1



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

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

Nomor : 1897 /II.3-AU/UMSU-05/F/2024  
Lamp. : -  
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 18 Muharram 1446 H  
24 Juli 2024 M

Kepada Yth.  
**Bapak / Ibu Pimpinan**  
**PT. Socfin Indonesia (Socfindo) Medan**  
Di  
Tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Hana Az Zahrah Damanik**  
N P M : **2005160266**  
Semester : **VIII (Delapan)**  
Jurusan : **Manajemen**  
Judul Skripsi : **Pengaruh Organizational Culture dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Dimediasi Disiplin Pada PT. Socfin Indonesia Medan (SOCFINDO).**

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

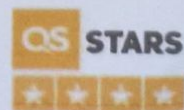
Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

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

Tembusan :  
1. Pertiinggal





Medan, 27 Juli 2024  
No.UM/SK/X/Bi/2343/2024

Kepada Yth  
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Jalan Mukhtar Basri No. 3  
Medan - 20155

**SURAT KETERANGAN SELESAI RISET**

Dengan Hormat,

Yang bertanda tangan di bawah ini PT Socfin Indonesia (SOCFINDO), dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa dibawah ini :

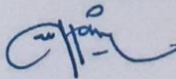
Nama : Hana Az Zahrah Damanik  
NPM : 2005160266  
Semester : VIII (Delapan)  
Jurusan : Manajemen  
Jurusan : Pengaruh Organizational Culture dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Dimediasi Disiplin Pada PT Socfin Indonesia Medan (SOCFINDO)


Benar telah melaksanakan Kegiatan Riset mulai tanggal 06 Mei 2024 s.d 31 Mei 2024 di PT Socfin Indonesia Jl. K. L. Yos Sudarso No. 106 Medan.

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Hormat kami,

**PT SOCFIN INDONESIA  
SOCFINDO - MEDAN**

  
H. SUGIHARTANA  
Kepala Bhg. Umum

  
ERIKSON GINTING  
Act. General Manager

CC :  
- PD  
- GM  
- File  
- HS/FG/ra

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### Data Diri

Nama : Hana Az Zahrah Damanik  
NPM : 2005160266  
Tempat/Tgl Lahir : Sei Suka / 11 Oktober 2002  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Warga Negara : Indonesia  
Alamat : Pinang Awan, Kec.Torgamba. Kab.Labuhan Batu Selatan  
Email : [hanaazzahrah10@gmail.com](mailto:hanaazzahrah10@gmail.com)  
No.Hp/WA : 085157845772



### Nama Orang Tua / Wali

Kakek : Sukiman  
Nenek : Witati  
Alamat : Pinang Awan, Kec.Torgamba. Kab.Labuhan Batu Selatan

### Pendidikan Formal

1. SD Negeri 010227 Perk. Sipare-pare (Tamatan Tahun 2014)
2. SMP Negeri 1 Sei Suka (Tamatan Tahun 2017)
3. SMK Negeri 1 Kota Tebing Tinggi (Tamatan Tahun 2020)
4. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen (Tahun 2020 – sekarang)