PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN NUSANTARA POWER UNIT PEMBANGKITAN BELAWAN

TUGAS AKHIR

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen

NAMA	**: MHD SYAHRUL ANWAR**
NPM	**: 2305160736P**
PROGRAM STUDI	**: MANAJEMEN**
KONSENTRASI	**: SUMBER DAYA MANUSIA**

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN

2026

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بسم الله الرحمن الرحيم

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 28 Agustus 2026, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama	:	MHD SYAHRUL ANWAR
N P M	:	2305160736P
Program Studi	:	MANAJEMEN
Konsentrasi	:	MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi	:	PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN NUSANTARA POWER UNIT PEMBANGKITAN BELAWAN
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

(Assoc. Prof Nel Arianty, S.E., M.M.)

Penguji II

(Satria Mirsya Affandy Nasution, S.E., M.Si.)

Pembimbing

(Willy Yusnandar S.E., M.Si.)

PANITIA UJIAN

Ketua

(Assoc. Prof. Dr. RADIMAN, S.E., M.Si.)

Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.)

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

بسم الله الرحمن الرحيم

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama	:	**MHD SYAHRUL ANWAR**
N.P.M	:	**2305160736P**
Program Studi	:	**MANAJEMEN**
Konsentrasi	:	**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Tugas Akhir	:	**PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN NUSANTARA POWER UNIT PEMBANGKITAN BELAWAN**

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

Medan, Agustus 2026

Pembimbing Tugas Akhir

WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen	**Dekan**
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU	**Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU**
AGUS SANI, S.E., M.Sc	**Dr. RADIMAN, 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

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa	:	Mhd Syahrul Anwar
NPM	:	2305160736P
Dosen Pembimbing	:	Willy Yusnandar S.E., M.Si
Program Studi	:	Manajemen
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tugas Akhir	:	Pengaruh Work-Life Balance Dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Belawan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	ABSTRACT / ABSTRAK	01 07	
Bab 2	TEORI-TEORI DI TAMBAH.	13 07	
Bab 3	HUBUNGAN VARIABEL DI JELASKAN.	21 07	
Bab 4	HASIL PENELITIAN.	21 07	
Bab 5	KESIMPULAN & KETERBATASAN PENELITIAN.	21 07	
Daftar Pustaka	MENDELAY.	09 09	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC UNTUK SIDANG.	05 08	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Agus Sjarl, S.E., M.Sc

Medan, Agustus 2026
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Willy Yusnandar S.E., M.Si

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	:	Mhd Syahrul Anwar
NPM	:	2305160736P
Program Studi	:	Manajemen
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul T. Akhir	:	PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN NUSANTARA POWER UNIT PEMBANGKIT BELAWAN

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tugas akhir yang saya tulis secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata di kemudian hari data-data dari tugas akhir ini salah dan merupakan hasil **plagiat** karya orang lain maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, Oktober 2026
Yang membuat pernyataan



MHD SYAHRUL ANWAR

UMSU
Unggul | Cerdas

ABSTRAK

Pengaruh Work-Life Balance dan Budaya Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Belawan

Mhd Syahrul Anwar

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Email: syahruulanwar@gmail.com

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masih ditemukannya permasalahan terkait work-life balance, budaya perusahaan, dan kinerja karyawan pada PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Belawan. Hasil pra-survei menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, masih terdapat persepsi terhadap kurangnya keteladanan pimpinan dalam penerapan budaya perusahaan, serta masih terdapat karyawan yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal dan diduga berkaitan dengan work-life balance dan budaya perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan, pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh work-life balance dan budaya perusahaan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Belawan.

Metode penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, dengan jumlah sampel sebanyak 59 orang karyawan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan kuesioner (angket) dengan skala Likert. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, serta uji hipotesis melalui uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R Square).

Temuan penelitian menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 7,948 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Selanjutnya, budaya perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 8,082 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Secara simultan, work-life balance dan budaya perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 63,029 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai R Square sebesar 0,692 atau 69,2%, yang berarti variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh work-life balance dan budaya perusahaan sebesar 69,2%, sedangkan 30,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kata kunci: Work-Life Balance, Budaya Perusahaan, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The Influence of Work-Life Balance and Corporate Culture on Employee Performance at PT PLN Nusantara Power Belawan Generation Unit

Mhd Syahrul Anwar
Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Email: syahruulanwar@gmail.com

This study was motivated by problems related to work-life balance, corporate culture, and employee performance at PT PLN Nusantara Power Belawan Generation Unit. The preliminary survey indicated that some employees still experienced difficulties in balancing work demands with their personal lives. In addition, there were still perceptions regarding the lack of exemplary leadership in implementing the corporate culture, as well as employees who were unable to complete their work on time. These conditions indicate that employee performance has not been optimal and may be related to work-life balance and corporate culture.

This study aims to determine and analyze the influence of work-life balance on employee performance, the influence of corporate culture on employee performance, and the simultaneous influence of work-life balance and corporate culture on employee performance at PT PLN Nusantara Power Belawan Generation Unit.

The research method used is quantitative research with an associative approach. The sampling technique used was saturated sampling, involving 59 employees as research respondents. Data were collected through observation and questionnaires using a Likert scale. The data analysis techniques used were multiple linear regression analysis, classical assumption tests consisting of normality, multicollinearity, and heteroscedasticity tests, as well as hypothesis testing through t-test, F-test, and coefficient of determination (R Square).

The findings show that work-life balance has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 7.948 and a significance value of 0.000 < 0.05. Furthermore, corporate culture has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 8.082 and a significance value of 0.000 < 0.05. Simultaneously, work-life balance and corporate culture have a positive and significant effect on employee performance, with an F-value of 63.029 and a significance value of 0.000 < 0.05. The R Square value of 0.692 or 69.2% indicates that 69.2% of the variation in employee performance can be explained by work-life balance and corporate culture, while the remaining 30.8% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Work-Life Balance, Corporate Culture, Employee Performance.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warohmatullah Wabarakatuh

Alhamdulillahi Rabbil 'Alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini dengan judul "**Pengaruh *Work-Life Balance* dan Budaya Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Belawan**". Proposal skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M.) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Shalawat bertangkai salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW, yang telah membawa umat manusia dari zaman kegelapan menuju zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan dan akhlak mulia, serta kepada keluarga, sahabat, dan para pengikut beliau hingga akhir zaman. Dalam penyusunan proposal skripsi ini, penulis menyadari bahwa tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua penulis tercinta yaitu Ibunda Ngatiyem dan Ayahanda Sudarman yang senantiasa memberikan doa, kasih sayang, dukungan moral maupun material, serta motivasi tanpa henti kepada penulis.
2. Bapak Prof. Dr. Akrim, M.Pd. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Dr. Radiman, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Muhammad Shareza Hafiz, S.E., M.Acc. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Agus Sani., S.E., M.Sc. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
7. Bapak Arif Pratama Marpaung, S.E., MM. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Willy Yusnandar S.E., M.Si Selaku Dosen pembimbing proposal yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan, arahan, serta saran kepada penulis dalam menyelesaikan proposal ini.
9. Bapak Dr. Januri S.E., M.M., M.Si selaku dosen pembimbing akademik penulis berterima kasih karena telah berkontribusi dalam penandatanganan KRS yang dimana itu syarat wajib dalam segala hal urusan akademik.
10. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis, serta seluruh staff dan pegawai yang telah membantu penulis baik selama masa pendidikan maupun dalam pembuatan proposal ini.

11. Pimpinan, staff, dan seluruh pegawai PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Belawan yang telah memberikan izin untuk melakukan riset di perusahaannya.
12. Penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak demi penyempurnaan proposal tugas akhir ini. Semoga proposal ini dapat memberikan manfaat dan menambah wawasan, baik bagi penulis maupun pembaca.

Akhir kata, penulis berharap proposal ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi positif bagi semua pihak yang berkepentingan. Penulis mengucapkan terima kasih atas perhatian dan dukungan yang diberikan.

Wassalamu'alaikum Warohmatullah Wabarakatuh

Medan, Maret 2026

Mhd Syahrul Anwar

2305160736P

DAFTAR ISI

ABSTRAK ii
KATA PENGANTAR.....iv
DAFTAR ISI..... vii
DAFTAR TABEL.....ix
DAFTAR GAMBAR.....x
BAB I : PENDAHULUAN.....1
1.1 Latar Belakang.....1
1.2 Identifiksi Masalah.....10
1.3 Batasan Masalah 10
1.4 Rumusan Masalah.....11
1.5 *Reasearch Gap*.....12
1.6 Tujuan Penelitian 12
1.7 Manfaat Penelitian 13
BAB II : KAJIAN PUSTAKA.....15
2.1 Landasan Teori.....15
2.1.1 Kinerja Karyawan 15
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....15
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan.....17
2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan 18
2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan.....20
2.1.2 *Work-life Balance* 21
2.1.2.1 Pengertian *Work-life Balance*.....21
2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat *Work-life Balance*.....23
2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Work-life Balance* 26
2.1.2.4 Indikator *Work-life Balance*.....27
2.1.3 Budaya Perusahaan.....28
2.1.3.1 Pengertian Budaya Perusahaan.....28
2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Budaya Perusahaan.....30
2.1.3.3 Fakto-faktor yang Mempengaruhi Budaya Perusahaan 31
2.1.3.4 Indikator Budaya Perusahaan 32
2.2 Kerangka Konseptual 33
2.2.1 Pengaruh *Work-life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan.....33
2.2.2 Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan.....34
2.2.3 Pengaruh *Work-life Balance* dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan 34
2.3 Hipotesis.....36
BAB III : METODE PENELITIAN.....37
3.1 Jenis Penelitian.....37
3.2 Defenisi Operasional.....37
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....38
3.3.1 Tempat Penelitian 38
3.3.2 Waktu Penelitian.....39
3.4 Teknik Pengambilan Sampel 39
3.4.1 Populasi.....39
3.4.2 Sampel.....39
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....40

3.6 Teknik Analisa Data 41
3.6.1 Asumsi Klasik 42
3.6.1.1 Uji Normalitas 42
3.6.1.2 Uji Multikolonieritas 42
3.6.1.3 Uji Heteroskedastisitas 43
3.6.2 Uji Hipotesis 43
3.6.2.1 Uji T (Uji Parsal) 43
3.6.6.2 Uji F 44
3.6.3 Koefisien Determinasi 46
BAB IV : HASIL PENELITIAN 47
4.1 Hasil Penelitian 47
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian 47
4.1.2 Identitas Responden 47
4.1.2.1 Jenis Kelamin 47
4.1.2.2 Usia 48
4.1.2.3 Pendidikan Terakhir 48
4.1.3 Pensentase Jawaban 49
4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan 49
4.1.3.2 Variabel *Work Life Balance* (X1) 50
4.1.3.3 Variabel Budaya Perusahaan (X2) 52
4.1.4 Model Regrasi 53
4.1.4.1 Uji Asumsi Klasik 53
4.1.4.2 Regrasi Linear Berganda 57
4.1.4.3 Pengujian Hipotesis 58
4.1.4.4 Uji Koefesien Determinasi (R-Square) 59
4.2 Pembahasan 60
4.2.1 Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan 60
4.2.2 Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan 61
4.2.3 Pengaruh *Work Life Balance* dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan 62
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN 64
5.1 Kesimpulan 64
5.2 Saran 65
5.3 Keterbatasan Penelitian 66
DAFTAR PUSTAKA 68

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Defenisi Operasional 38
Tabel 3.2 Waktu Penelitian 39
Tabel 3.3 Skala Likert 41
Tabel 4.1 Jenis Kelamin 47
Tabel 4.2 Usia 48
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir 48
Tabel 4.4 Persentase Jawaban 49
Tabel 4.5 Variabel Kinerja Karyawan (Y) 49
Tabel 4.6 Variabel *Work-Life Balance* (X1) 50
Tabel 4.7 Variabel Budaya Perusahan (X2) 52
Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda 57
Tabel 4.9 Hasil Uji Statistik t (Parsial) 58
Tabel 4.10 Hasil Uji F (Uji Simultan) 59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Struktur Organisasi PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Belawan 6
Gambar 2.1 Pengaruh *Work-life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan 34
Gambar 2.2 Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan..... 34
Gambar 2.3 Kerangka Konseptual..... 36
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Uji Hipotesis t 44
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Uji Hipotesis f 46

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menurut Reiche et al, (dalamYusnandar, 2022) *Work-life balance* merupakan kondisi ketika seseorang mampu menyeimbangkan dua peran yang berbeda, yaitu peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga atau kehidupan pribadi, sehingga pelaksanaan kedua peran tersebut dapat memberikan rasa puas bagi individu yang menjalaninya.

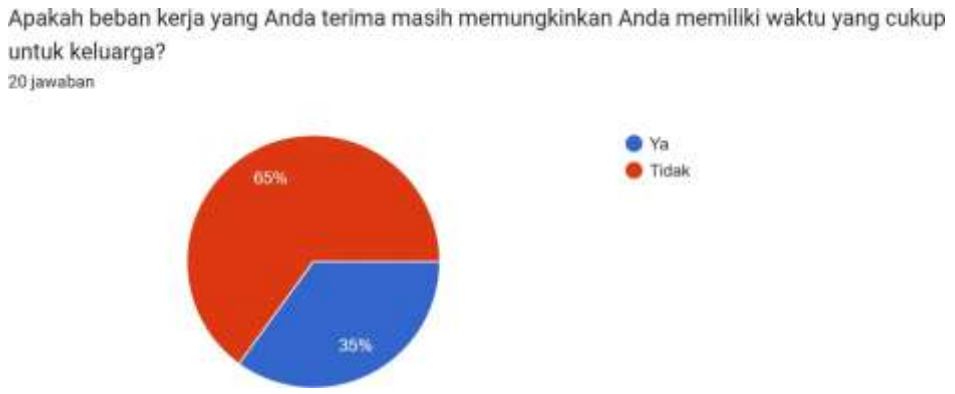
Menurut Hudson (dalam Yusnandar, 2022) Salah satu aspek penting dalam *work-life balance* adalah keseimbangan waktu, yaitu pengaturan yang proporsional antara waktu bekerja dan waktu luang, yang berperan besar dalam mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Waktu luang tersebut dapat dimanfaatkan untuk kepentingan pribadi, keluarga, maupun orang-orang di sekitar. Aspek berikutnya adalah partisipasi, yang berkaitan dengan keterlibatan individu dalam berbagai aktivitas atau tanggung jawab. Aktivitas ini tidak hanya terbatas pada acara atau peristiwa tertentu, tetapi juga meliputi kegiatan seperti seni, olahraga, dan aktivitas keluarga. Aspek lainnya adalah keseimbangan kebahagiaan, di mana kebahagiaan dan kesejahteraan menjadi unsur utama dalam *work-life balance* karena faktor ini sangat memengaruhi tingkat stres yang dialami seseorang.(Yusnandar, 2022)

Work-life balance yang baik akan berdampak positif pada *engagemen*t karyawan (Dinh, 2019). Menurut McCrindle (dalam Susi & Jawaharrani, 2011) bahwa *work-life balance* dapat membuat rasa puas dalam bekerja dan menurut

Westman et al., 2009 (dalam Hawa, et.al, 2020) meningkatkan keterikatan pada perusahaan, karyawan tesebut juga akan merasakan keseimbangan waktu dan keterlibatan psikologis yang positif dalam kehidupan kerja dan pribadi, serta meminimalisir konflik yang ada di perusahaan dan kehidupan pribadi (Westman et al., 2009).

Menurut Nadesan (2018), *work-life balance* diartikan sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Sedangkan menurut Weckstein (2013), *work-life balance* didefinisikan sebagai sebuah konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, waktu bersama dengan keluarga dan waktu untuk pengembangan spiritual. Adanya keseimbangan antara kehidupan di dalam pekerjaan merupakan faktor penting yang perlu dipertimbangkan oleh perusahaan dalam membuat suatu kebijakan supaya kinerja pegawai tetap stabil dan maksimal.

Dan diperkuat dari hasil prasurvei tentang *work-life balance* dengan pertanyaan “Apakah beban kerja yang Anda terima masih memungkinkan Anda memiliki waktu yang cukup untuk keluarga?” di dapati jawaban:



Berdasarkan hasil pra survei terhadap 20 karyawan PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Belawan, sebanyak 13 responden (65%) menyatakan bahwa beban kerja yang diterima belum memungkinkan mereka memiliki waktu yang cukup untuk keluarga, sedangkan 7 responden (35%) menyatakan sebaliknya. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan masih mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan keluarga, sehingga mengindikasikan adanya permasalahan pada aspek *work-life balance* yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan dan perlu diteliti lebih lanjut.

Menurut Sulaksono (2019:4) “budaya organisasi/perusahaan adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi”. Menurut Moeljono (2005:2) budaya organisasi/perusahaan pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketetntuan perusahaan. Menurut Novziransyah (2017) Budaya organisasi/perusahaan merupakan sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi/perusahaan bisa mengatasi, menanggulangi permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integritas internal yang sudah berjalan dengan cukup baik sehingga perlu diajarkan dan diterapkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berteman dengan mereka-mereka tersebut.(Hikmah, 2023)

PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan (UP) Belawan adalah salah satu unit PT PLN (Persero) yang bekerja di bidang pembangkitan tenaga listrik. Perusahaan ini berstatus sebagai BUMN dan berperan penting dalam menyediakan energi listrik di seluruh negeri. Dalam menjalankan operasionalnya, perusahaan tidak hanya bergantung pada unit produksi, tetapi juga didukung oleh berbagai fungsi pendukung, salah satunya adalah divisi Manager Pemeliharaan.

Divisi Manager Pemeliharaan memiliki peran penting dalam menunjang kelancaran operasional perusahaan, seperti pengelolaan administrasi, sumber daya manusia, serta layanan internal lainnya. Meskipun tidak terlibat langsung dalam proses produksi listrik, kinerja karyawan pada divisi ini sangat menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, diperlukan kinerja karyawan yang optimal agar seluruh aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan baik.

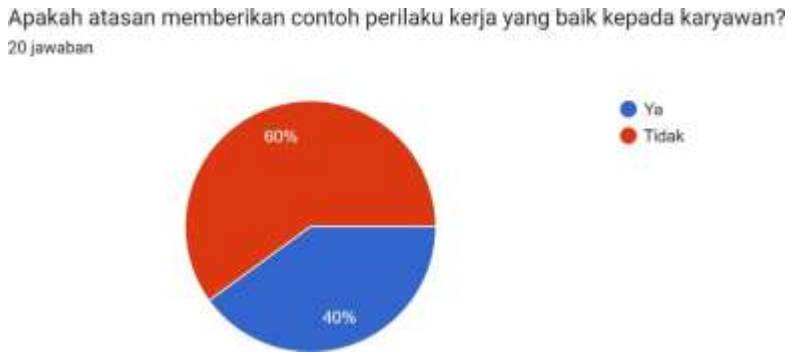
Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah *work-life balance* dan budaya perusahaan. Dalam lingkungan kerja modern, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menjadi salah satu aspek penting yang memengaruhi produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Pada divisi Manager Pemeliharaan, beban kerja administratif, target penyelesaian tugas, serta tuntutan ketepatan waktu sering kali menyebabkan karyawan mengalami tekanan kerja. Kondisi ini berpotensi mengganggu keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi *(work-life balance).* Ketidakseimbangan tersebut dapat menimbulkan stres, kelelahan, serta

menurunnya kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Selain itu, budaya perusahaan juga menjadi faktor penting dalam membentuk perilaku dan kinerja karyawan. Budaya perusahaan mencerminkan nilai, norma, dan kebiasaan yang diterapkan dalam organisasi. Pada divisi Manager Pemeliharaan, budaya kerja yang baik seperti komunikasi yang efektif, kerja sama tim, dan kedisiplinan sangat dibutuhkan untuk mendukung kelancaran operasional. Namun, dalam praktiknya, tidak semua karyawan mampu menginternalisasi budaya perusahaan secara optimal, sehingga dapat memengaruhi kinerja individu maupun tim.

Dan diperkuat dari hasil prasurvei tentang budaya perusahaan dengan pertanyaan "Apakah atasan memberikan contoh perilaku kerja yang baik kepada karyawan?" di dapati jawaban:

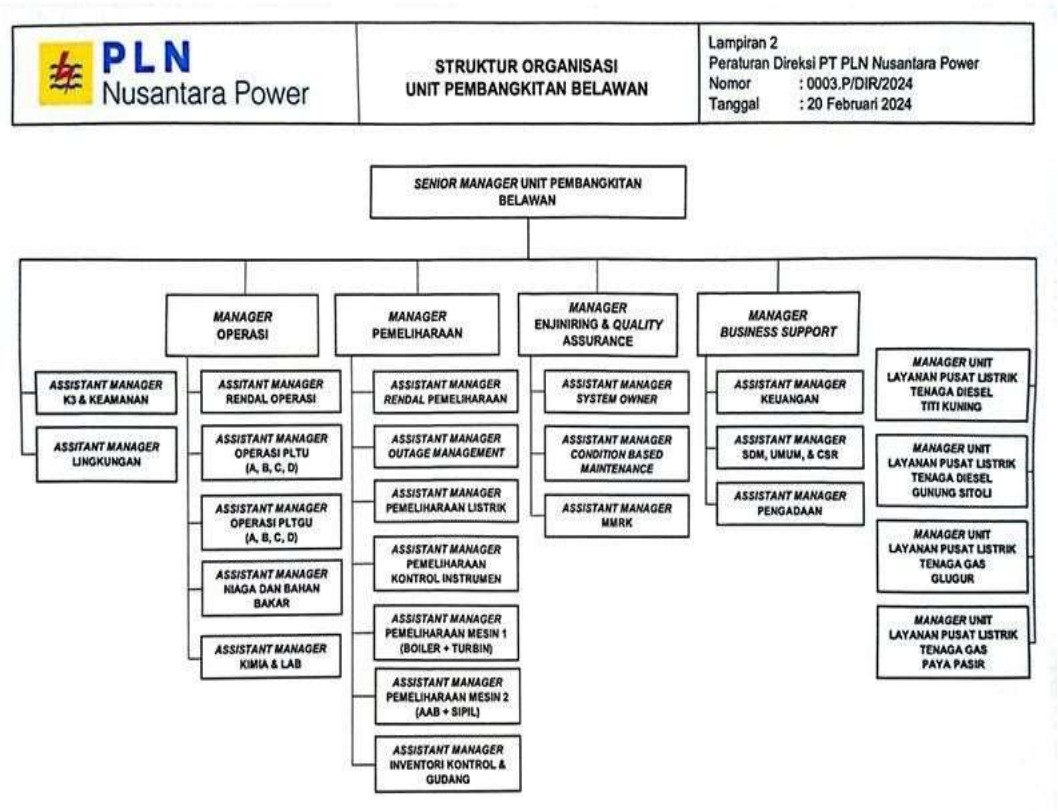


Berdasarkan hasil pra survei terhadap 20 karyawan PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Belawan, sebanyak 12 responden (60%) menyatakan bahwa atasan belum memberikan contoh perilaku kerja yang baik kepada karyawan, sedangkan 8 responden (40%) menyatakan bahwa atasan telah

memberikan contoh perilaku kerja yang baik. Hasil ini menunjukkan bahwa masih terdapat persepsi negatif terhadap keteladanan pimpinan dalam lingkungan kerja, sehingga mengindikasikan adanya permasalahan pada aspek budaya perusahaan yang dapat memengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan fenomena tersebut, dapat dilihat bahwa *work-life balance* dan budaya perusahaan memiliki peran penting dalam menentukan kinerja karyawan, khususnya pada divisi Manager Pemeliharaan di PLN Nusantara Power UP Belawan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh *work-life balance* dan budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan.

Dapat dilihat pada gambar dibawah ini struktur organisasi PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Belawan.



Gambar 1.1 Struktur Organisasi PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Belawan

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar, tiap-tiap orang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Apalagi bila ia sebagai orang baru supaya dapat diterima oleh lingkungan tempat bekerja, ia berusaha mempelajari apa yang di larang dan apa yang diwajibkan, apa yang baik dan apa yang buruk, apa yang benar dan apa yang salah dan apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan di dalam organisasi tempat bekerja itu. Jadi, budaya organisasi mensosialisasikan dan menginternalisasi pada para anggota organisasi.

Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan. Dalam suatu perusahaan yang budaya organisasinya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi (karyawan perusahaan). Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja perusahaan sebagaimana dinyatakan oleh Deal & Kennedy (1982), Miner (1990), Robbins (1990),

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program pelaksanaansuatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2012; 95). Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para kerja. Pemberi pekerja menginginkan kinerja karyawannya

baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahan. Di sisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan (Wilson Bangun, 2012; 230).

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan *(job performance),* untuk itu setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahuludan disepakati bersama.

Menurut Prawirasentono dalam Edy sutrisno (2010; 170), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuaan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral maupun etika.

Menurut Rivai dan sagala (2009; 548), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Dan diperkuat dari hasil prasurvei tentang kinerja karyawan dengan pertanyaan “Apakah Anda mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu?” di dapati jawaban:



Berdasarkan hasil pra survei terhadap 20 karyawan PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Belawan, sebanyak 13 responden (65%) menyatakan belum mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sedangkan 7 responden (35%) menyatakan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hasil ini menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan pada aspek ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yang mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belum optimal. Kondisi tersebut dapat berdampak pada pencapaian target kerja perusahaan sehingga perlu diteliti lebih lanjut terkait faktor-faktor yang memengaruhinya, termasuk work-life balance dan budaya perusahaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja dalam fungsinya tidak berdiri sendiri melainkan berhubungan dengan faktor individu, organisasi dan lingkungan eksternal. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan organisasi.(willy yusnandar, roydi nefri, 2020)

1.2 Identifikasi Masalah

1. Karyawan belum sepenuhnya mampu menyeimbangkan peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga berpotensi menimbulkan konflik peran yang berdampak pada kinerja karyawan.
2. Pengaturan waktu kerja dan waktu luang yang belum proporsional menyebabkan meningkatnya tingkat stres dan kelelahan kerja, yang dapat menurunkan keterlibatan *(employee engagement)* karyawan.
3. Penerapan *work-life balance* dalam organisasi belum berjalan optimal sehingga kepuasan kerja dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan belum maksimal.
4. Budaya organisasi belum sepenuhnya dipahami dan diinternalisasi secara konsisten oleh seluruh karyawan, sehingga memengaruhi perilaku kerja dan pencapaian kinerja karyawan.
5. Kinerja karyawan belum optimal karena dipengaruhi oleh faktor *work-life balance* dan budaya organisasi, sehingga perlu dikaji lebih lanjut pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan.

1.3 Batasan Masalah

1. Penelitian ini hanya membahas *work-life balance* dan budaya organisasi sebagai variabel independen (X) yang diduga memengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y).
2. *Work-life balance* dalam penelitian ini dibatasi pada aspek keseimbangan waktu, partisipasi, dan keseimbangan kebahagiaan sebagaimana dikemukakan oleh Hudson (dalam Yusnandar, 2022).

3. Budaya organisasi dalam penelitian ini dibatasi pada nilai-nilai, norma, dan perilaku kerja yang dianut serta dijalankan oleh karyawan dalam lingkungan organisasi.
4. Kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur berdasarkan hasil kerja karyawan sesuai dengan standar, target, dan tanggung jawab pekerjaan yang telah ditetapkan oleh organisasi.
5. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan di PT. PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Belawan dan pada periode waktu tertentu, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan di luar objek dan waktu penelitian tersebut.

1.4 Rumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat kinerja karyawan pada organisasi/perusahaan yang diteliti?
2. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah *work-life balance* dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.5 *Research Gap*

Penelitian mengenai pengaruh *work-life balance* dan budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian lain menyatakan bahwa budaya perusahaan juga memiliki peranan penting dalam meningkatkan motivasi serta produktivitas kerja karyawan.

Namun demikian, sebagian besar penelitian terdahulu masih meneliti kedua variabel tersebut secara terpisah atau menggunakan variabel lain sebagai variabel intervening seperti kepuasan kerja dan motivasi kerja. Selain itu, penelitian yang mengkaji pengaruh *work-life balance* dan budaya perusahaan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan sektor pembangkitan energi masih terbatas.

Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji secara lebih lanjut pengaruh *work-life balance* dan budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Belawan, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi tambahan bagi pengembangan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia.

1.6 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kondisi *work-life balance* karyawan pada organisasi/perusahaan yang diteliti.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi yang diterapkan dalam organisasi/perusahaan tersebut.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis tingkat kinerja karyawan pada organisasi/perusahaan yang diteliti.

4. Untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

1.7 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan konsep *work-life balance*, budaya organisasi, dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya referensi ilmiah serta menjadi bahan rujukan bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji variabel serupa.

2. Manfaat Praktis

   a. Bagi Perusahaan

      Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan dan strategi yang berkaitan dengan penciptaan *work-life balance* dan penguatan budaya organisasi, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal dan berkelanjutan.

   b. Bagi Karyawan

      Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada karyawan mengenai pentingnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi serta peran budaya organisasi dalam mendukung kenyamanan kerja, kepuasan, dan peningkatan kinerja.

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi atau bahan acuan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan *work-life balance*, budaya organisasi, dan kinerja karyawan, baik dengan objek, metode, maupun variabel tambahan yang berbeda.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Afandi, (2018:83) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Prawirosentono (2017:2) menyampaikan hal serupa mengani performance, yaitu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Hal serupa disampaikan oleh Santi & Widodo (2021), yaitu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu.

Kinerja pegawai merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional (Rismawati & Mattalata 2018). Setiap instansi/organisasi selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para Pegawai dengan harapan yang menjadi tujuan instansi akan tercapai. Kinerja sumber daya manusia mempunyai peranan

yang sangat penting dalam suatu instansi. Jika instansi memiliki sumber daya manusia yang baik dan memiliki kinerja yang tinggi maka tujuan dari instansi tersebut dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan oleh suatu instansi tersebut.

Kinerja adalah capaian (outcome) atau hasil pelaksanaan tugas atau pekerjaan karyawan, merupakan fungsi dari, motivasi, kemampuan, kesediaan, pemahaman, tugas yang dikerjakan, merujuk kepada capaian karyawan atas tugas diterima. Kinerja merujuk kepada capaian atau keberhasilan pelaksanaan tugas, dan kemampuan mengerjakan tugas yang ditetapkan. Pengukuran capaian kinerja adalah membandingkan capaian kinerja dengan tolak ukur kinerja. Ada tiga dimensi pengukuran atau penilaian kinerja karyawan, yakni: (a) capaian tugas *(outcome),* (b) perilaku *(behavior)* karyawan melaksanakan tugas, dan (c) keahlian (skill) melaksanakan tugas. Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas capaian tugas-tugas, yang dilakukan oleh karyawan atau kelompok karyawan.(Rayhan, 2022).

Pengertian performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atau kelompok karyawan *(teamwork)* suatu perusahaan sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Menurut Harahap & Tirtayasa, (2020) kinerja karyawan sebagai salah satu elemen utama yang dapat ditingkatkan apabila karyawan mengetahui apa yang diharapkan kapan dapat berperan serta dinilai atas hasil kinerjanya didasarkan perialaku. Menurut Muis et al., (2018)kinerja karyawan adalah hasil kinerja secara

kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan cara untuk melihat dan menentukan perkembangan perusahaan, kinerja juga merupakan pengukuran dari hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya(Jufrizen & Intan, 2021).Maka adanya fenomena yang penulis dapatkan di PUD Pasar Kota Medan ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan antara lain, kinerja para karyawan belum efektif dikarenakan kinerjanya belum sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Dimana karyawan belum semua dapat melaksanakan tugas yang dibebankan dengan baik. Selain itu, ketepatan waktu para karyawan dalam menjalankan pekerjaannya belum sesuai.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja karyawan menjadi suatu hal yang sangat penting bagi organisasi atau perusahaan. Adapun beberapa tujuan kinerja karyawan diantaranya adalah:

a. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai.
b. Pemberian imbalan yang serasi
c. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
d. Meningkatkan motivasi kerja.
e. Meningkatkan etos kerja.
f. Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.

g. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
h. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.
i. Membantu penempatkan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjannya.
j. Sebagai alat untuk tingkatan kinerja.

Selain itu, manfaat kinerja yang dirasakan oleh karyawan pada dasarnya meliputi beberapa hal diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
b. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
c. Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
d. Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.
e. Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk di seluruh perusahaan mengidentifikasikan bagaimana kualitas Sumber Daya Manusia.

2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Indriasari et al., (2018) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah sebagai berikut.

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan sesuatu yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan yang tinggi yang pada gilirannya akan

melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

b. Ketepatan Waktu

Berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.

c. Inisiatif

Karyawan mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.

d. Kemampuan

Diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.

e. Komunikasi

Interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semangkin harmonis diantara para

pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Piroozfar, Tarokh dan Nazemi berpendapat bahwa Indikator kinerja adalah indikator kuantitatif atau kualitatif yang mewakili keadaan atau kemajuan perusahaan, organisasi, unit, atau individu. Proses identifikasi indikator kinerja bergantung pada organisasi. Indikator kinerja yang relevan untuk organisasi tertentu dapat ditemukan dalam dokumen seperti kebijakan, pernyataan misi, undang-undang, uraian tugas dan lain-lain. Formalisasi indikator kinerja mencakup definisi semua karakteristik yang membuat pengetahuan implisit eksplisit. Dalam banyak kasus, indikator kinerja bisa sangat besar dan sering kali sulit dipantau. Jadi, organisasi memilih sub-set dari mereka, yang disebut indikator kinerja utama (KPI), yang mewakili gambaran kinerja. Pemilihan indikator kinerja utama bersifat spesifik organisasi. Selanjutnya, pandangan organisasi dibahas, untuk mengidentifikasi kinerja organisasi dan juga indikator kinerja (Shahnaz Piroozfar, 2012).

Kinerja memerlukan indikator (performance indicators) yang dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati. Indikator kinerja menganjurkan sudut pandang prospektif. Terdapat tujuh indikator kinerja menurut Wibowo (2014) yaitu:

a. Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.
b. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

c. Umpan balik terutama penting ketika kita mempertimbangkan *"real goals"* atau tujuan yang sebenarnya. Tujuan dapat diterima oleh pekerja adalah tujuan yang bermakna dan berharga.
d. Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
e. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai bersangkutan dengan baik. Kompetensi memungkinkan pegawai melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan.
f. Motif adalah alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
g. Peluang, Jika pekerja dihindari karena supervisor tidak percaya terhadap kualitas atau kepuasan konsumen, mereka secara efektif akan dihambat dari kemampuan memenuhi syarat untuk berprestasi.

2.1.2 *Work-life Balance*

2.1.2.1 Pengertian *Work-life Balance*

Work-life balance adalah kondisi di mana seseorang mampu untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya tanpa mengorbankan salah satunya. Menurut Lumunon et al. (2019) *work life balance* dapat didefinisikan sebagai kondisi seorang individu yang dapat mengatur waktu dengan baik atau dapat menyelaraskan antara pekerjaan di tempat kerja, kehidupan dalam keluarga, dan kepentingan pribadi. Robbins dan Judge (2022) dalam bukunya *"Organizational Behavior"* juga menjelaskan bahwa ketika

keseimbangan ini tercapai, karyawan lebih mungkin untuk merasa puas dan berkontribusi secara efektif dalam pekerjaannya.(Firdaus, 2025)

Menurut studi dari Grzywacz dan Carlson (2021), work-life balanceyang baik dapat meningkatkan kesehatan mental, menurunkan tingkat stres, dan memperbaiki hubungan dengan keluarga. Mereka juga mencatat bahwa perusahaan yang menerapkan kebijakan *work-life balance* secara efektif dapat melihat peningkatan loyalitas karyawan, produktivitas yang lebih tinggi, serta tingkat absen dan turnover yang lebih rendah. Dalam konteks perusahaan, work-life balancepenting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kebutuhan pribadi karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas dan kinerja.

Terdapat beberapa factor yang dapat berpengaruh pada keseimbangan kehidupan kerja *(work life balance).* Faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada keseimbangan kehidupan kerja *work life balance* menurut (Poulose & Susdarsan, 2014, him. 4) terdiri dari empat faktor diantaranya (1) faktor individual *(individual factor)* yang berkaitan dengan kepribadian, *well-being* dan kecerdasan emosional, (2) faktor organisasi *(organizational factor)* seperti pengaturan kerja, praktik dan aturan keseimbangan kehidupan kerja, dukungan dari organisasi, pimpinan, rekan kerja, peran, peran ambiguitas, peran berlebihan dan teknologi, (3) faktor sosial *(social factor)* berkaitan dengan pengaturan perawatan anak, dukungan pasangan, dukungan keluarga, dukungan sosial, tuntutan personal dan keluarga, masalah tanggungan perawatan dan pertengkaran keluarga, (4) faktor lain *(other factor)* seperti usia, gender, status perkawinan, status keluarga, level karyawan, tipe pekerjaan, pemasukan, dan tipe keluarga.

Terdapat beberapa aspek untuk memperoleh gambaran mengenai sejauh mana keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki karyawan. Menurut (Greenhaus, 2003, hlm. 513) keseimbangan kehidupan kerja terdiri dari tiga aspek berikut:

a. Keseimbangan waktu, berkenaan dengan waktu yang digunakan untuk bekerja dan untuk kehidupan pribadi memiliki jumlah yang sama. Sebagai contoh seorang karyawan dapat menyesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu namun disisi lain karyawan tersebut memiliki waktu untuk berekreasi.
b. Keseimbangan keterlibatan, berkenaan dengan keterlibatan secara psikologis dan komitmen yang dilakukan karyawan secara merata. Keseimbangan keterlibatan berkenaan dengan tingkat stress dan keterlibatan karyawan itu sendiri sebagai individu dan sebagai karyaawan.
c. Keseimbangan kepuasan. Kenyamanan untuk terlibat dalam setiap pekerjaan dan menjalankan kehidupan pribadi serta kepuasan dalam menjalankan setiap peran merupakan gambaran mengenai keseimbangan kepuasan.

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat *Work-life Balance*

Tujuan *work–life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) adalah untuk menciptakan kondisi di mana individu mampu menjalankan peran pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang tanpa saling mengganggu. Secara akademik dan praktis, tujuan work-life balance dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi Agar tuntutan pekerjaan tidak mendominasi kehidupan pribadi (keluarga,

sosial, dan waktu istirahat), sehingga individu dapat menjalankan kedua peran secara harmonis.

b. Meningkatkan kesejahteraan dan kualitas hidup karyawan
   Work-life balance bertujuan meningkatkan kesehatan fisik dan mental, mengurangi kelelahan, stres, dan risiko burnout.

c. Meningkatkan kepuasan kerja
   Karyawan yang mampu menyeimbangkan waktu kerja dan waktu pribadi cenderung merasa lebih puas terhadap pekerjaannya.

d. Mengurangi konflik peran (work–family conflict)
   Salah satu tujuan utama *work-life balance* adalah meminimalkan konflik antara peran sebagai pekerja dan peran dalam keluarga atau kehidupan sosial.

e. Meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan
   Karyawan yang memiliki keseimbangan hidup yang baik biasanya lebih fokus, bersemangat, dan produktif dalam bekerja.

f. Meningkatkan loyalitas dan komitmen terhadap organisasi
   Penerapan *work-life balance* yang baik membuat karyawan merasa dihargai sehingga meningkatkan komitmen dan menurunkan tingkat turnover.

g. Menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan berkelanjutan
   Work-life balance bertujuan membangun budaya kerja yang manusiawi, tidak eksploitatif, dan berorientasi jangka panjang.

h. Mendukung pencapaian tujuan organisasi

Dengan karyawan yang sehat, puas, dan produktif, organisasi lebih mudah mencapai target dan tujuan strategisnya.

Selain itu, manfaat *work-life balance* yang dirasakan oleh karyawan pada dasarnya meliputi beberapa hal diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat bagi Karyawan
   a. Mengurangi stres dan tekanan kerja

      Karyawan memiliki waktu istirahat dan waktu pribadi yang cukup untuk memulihkan kondisi fisik dan mental.

   b. Meningkatkan kualitas hidup dan kebahagiaan

      Adanya keseimbangan memungkinkan karyawan menikmati kehidupan keluarga, sosial, dan pengembangan diri.

   c. Meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja

      Karyawan yang seimbang lebih termotivasi dan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya.

   d. Meningkatkan fokus dan konsentrasi dalam bekerja

      Kondisi mental yang sehat membantu karyawan bekerja lebih efektif dan efisien.

2. Manfaat bagi Perusahaan
   a. Meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan

      Karyawan yang sehat dan puas akan memberikan kontribusi kerja yang lebih optimal.

b. Meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan

   Kebijakan *work-life balance* membuat karyawan merasa dihargai dan ingin bertahan dalam organisasi.

c. Menurunkan tingkat absensi dan turnover karyawan

   Keseimbangan hidup yang baik mengurangi keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan.

d. Menciptakan citra positif perusahaan

   Organisasi yang menerapkan *work-life balance* dipandang sebagai tempat kerja yang peduli terhadap kesejahteraan karyawan.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengerahui *Work-life Balance*

Faktor yang mempengaruhi *work-life balance*, menurut Pouluse dan Sudarsan yaitu :

1. Faktor Individual

   a. Kepribadian : *conscientiousness, opennes to experience, agreeableness, neuroticism,extraversion.*

   b. Kesejahteraan : dipengaruhi dua komponen yaitu *cognitive component (life satisfaction)* dan *affective component (emotional well being).*

2. Faktor Organisasional

   a. Pengaturan Kerja: Mudahnya menyesuaikan pengaturan kerja dapat membantu pegawai untuk mencapai tingkat pencampuran yang lebih baik antara aktivitas didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan dan membantu organisasi merekrut, mempertahankan dan memotivasi pegawai.

   b. Dukungan Organisasi: Dukungan formal bisa berupa tersedianya work-family policie/benefits dan pengaturan jadwal kerja yang fleksibilitas.

Sedangkan untuk dukungan informal bisa berupa support dari atasan, dukungan terhadap karir karyawan, serta otonomi kerja.

c. Stres Kerja : Persepsi individu mengenai lingkungan kerja.
d. Peran : Role overload, konflik peran, dan keidak jelasan peran
e. Teknologi : Membantu pekerjaan kantor dan rumah jauh lebih mudah dan cepat sehingga bermanfaat untuk pengelolaan waktu.

3. Faktor Lingkungan

a. Pengaturan perawatan anak: jumlah anak dan tanggung jawab terhadap perawatan anak.
b. Dukungan keluarga :orang tua, keluarga, dan pasangan
c. Faktor lingkungan sosial lainnya : seperti lingkungan rumah, interaksi dengan tetangga dan teman sebaya.

4. Faktor Lainnya

Umur, tipe keluarga, status orang tua, tipe pekerjaan, penghasilan, tingkat pegawai, jenis kelamin. Dalam penelitian ini, faktor yang digunakan yaitu Faktor Organisasional yang terdiri dari Pengaturan Kerja, Dukungan Organisasi, Stres Kerja, Peran dan Teknologi(Destry & Ramdhani, 2021)

2.1.2.4 Indikator *Work-life Balance*

Indikator *work life balance* yang efektif Untuk mengukur keberhasilan pencapaian *Work Life Balance* (WLB), beberapa indikator penting perlu diperhatikan. Indikator ini tidak hanya untuk menilai kesejahteraan individu, tetapi juga untuk membantu organisasi dalam memantau dan menilai kebijakan mereka terkait keseimbangan kerja-hidup karyawan. Terdapat beberapa indikator untuk *Work Life Balance* (WLB) yang efektif seperti:

Work Life Balance merupakan sebuah motivasi yang diberikan kepada karyawan dengan mengupayakan karyawan didalam memanajemen waktu antara pekerjaan dengan kegiatan lain dalam kehidupan mereka. Menurut Ningsih, (2023), indikator *work life balance* yaitu :

1. Keseimbangan Waktu *(Time Balance)*

Merupakan sebuah metode yang digunakan supaya relaksasi waktu bekerja dan istirahat dapat seimbang. Ini berarti keseimbangan jam yang ada saat bekerja dengan jam yang didedikasikan untuk diri sendiri dan kegiatan lain di luar jam pekerjaan.

2. Keseimbangan Keterlibatan *(Inovelment Balance)*

Memastikan bahwa karyawan memiliki keseimbangan psikologis yang sehat baik di tempat kerja maupun di luarnya sehingga mereka dapat menikmati waktu istirahat dan terlibat dalam kegiatan sosial.

3. Keseimbangan kepuasan *(Satisfaction Balance)*

Menetapkan pengukuran kepuasan pribadi dibandingkan keberhasilan seseorang untuk menyesuaikan kehipudan pribadi dengan kehidupan di pekerjaan.

2.1.3 Budaya Perusahaan

2.1.3.1 Pengertian Budaya Perusahaan

Konsep budaya mencakup beragam aspek dalam kehidupan manusia, mulai dari cara berpikir, berperilaku, hingga berinteraksi dengan lingkungan. Dalam dunia kerja, nilai-nilai budaya tersebut juga hidup dan berkembang di dalam organisasi, membentuk kebiasaan, aturan tidak tertulis, serta pola kerja yang menjadi ciri khas dan identitas lembaga tersebut.

Stoner menyatakan bahwa *organizational culture is a perception shared by all members of the organization. Organizational culture is a set of important insights such as norms, values, attitudes and beliefs* (budaya organisasi adalah persepsi yang dimiliki oleh semua orang anggota organisasi. Budaya organisasi adalah seperangkat penting wawasan seperti norma, nilai, sikap dan keyakinan) (Paramita et al., 2020). Budaya organisasi berarti nilai-nilai, sikap dan keyakinan tercermin dalam misi dan tujuan, dan praktek-praktek organisasi (Mukminin et al., 2019).

Menurut Deal & Kennedy (dalam Herbert, 2002:16), *" a cohesion of values, myths, heroes, and symbols that has come to mean a great deal to the people who work there"* Budaya Organisasi adalah nilai-nilai, mitos, kepahlawanan, dan simbol-simbol yang digunakan yang menjadi suatu keunggulan untuk orang yang bekerja .

Penyebutan budaya perusahaan *(coorporate culture)* sering dipertukarkan dengan istilah budaya organisasi *(organization culture)*, dan didalam penulisan, penulis menggunakan kedua istilah tersebut bergantian atau bersamaan, hal ini disesuaikan dengan rujukan yang digunakan, tetapi makna kedua istilah adalah sama. Mengenai pengertian budaya organisasi menurut Edgar Schein dalam Ivancevich (2011:44) adalah: "Suatu pola dari asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat belajar menghadapi masalah adaptasi eksternal dan intregrasi internal yang telah berjalan cukup baik untuk dianggap valid dan oleh karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir, dan berperasaan sehubungan dengan masalah yang dihadapinya."

Sedangkan pengertian budaya organisasi ini dikemukan oleh Kliman dalam Purwanto (2008:15) adalah filosofi, ideologi, nilai-nilai, keyakinan asumsi-asumsi dan norma-norma yang dianut bersama. Budaya adalah kekuatan yang tidak tampak dibalik sesuatu yang nyata dan dapat diamati di berbagai organisasi, sebagai energi sosial yang mengarahkan manusia dalam bertindak.

Sementara itu, Jones dalam Fahmi (2010:47) menyatakan kultur organisasi sebagai sekumpulan nilai dan norma hasil berbagi yang mengendalikan interaksi anggota organisasi satu sama lain dan dengan orang di luar organisasi.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa budaya perusahaan adalah seperangkat nilai-nilai dan norma-norma yang dikembangkan dengan tujuan tertentu dan memiliki kekuatan didalam mengarahkan perilaku individu untuk menghadapi masalah interaksi di internal maupun eksternal perusahaan.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Budaya Perusahaan

Menurut Kurniawan et al., (2024) Budaya organisasi memiliki tujuan penting dan manfaat atau peran di dalam perusahaan. Budaya menjalankan sejumlah fungsi di dalam organisasi. Adapun lima manfaat budaya organisasi tersebut adalah:

1. Mendorong inovasi dan efisiensi

   Budaya yang selaras dengan visi-misi perusahaan mendorong karyawan untuk berinovasi dan bekerja lebih efisien, menciptakan lingkungan kerja kondusif untuk pertumbuhan.

2. Membentuk perilaku karyawan

   Norma budaya membimbing dan membentuk sikap, perilaku, serta tindakan karyawan sehari-hari, mengarahkan perilaku positif.

3. Menciptakan komitmen organisasi

   Budaya membangun komitmen lebih besar dari kepentingan diri sendiri dan menyatukan organisasi melalui norma yang dapat diterima bersama.

4. Memberi identitas organisasi

   Budaya memberikan kontras jelas antar organisasi dan memberi anggota rasa identitas serta kepemilikan terhadap perusahaan.

5. Meningkatkan produktivitas kerja

   Budaya positif membentuk perilaku baik yang meningkatkan produktivitas kerja dan memfasilitasi interaksi antar karyawan.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengerahui Budaya Perusahaan

Menurut Gary (2020), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi budaya organisasi dalam sebuah perusahaan. Adapun faktor-faktor tersebut adalah nilai, kepercayaan, perilaku yang sesuai, situasi dan kondisi, evaluasi kejadian dan pedoman rekruitmen, dan perilaku individu, sedangkan menurut Veithzal (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dalam upaya meningkatkan Komitmen affektif dipengaruhi oleh tiga hal, yaitu pola-pola yang dipandu oleh norma, nilai-nilai, dan kepercayaan dalam diri individu.

Menurut Jatilaksono & Indartono, (2016) mengungkapkan ada enam faktor yang mempengaruhi budaya organisasi adalah *observed behavioral regularities, norms, dominant values, philosophy, rules, organization climate.* Menurut (Oktarina et al., 2019) menyatakan bahwa untuk menilai kualitas budaya suatu organisasi dapat dilihat dari sepuluh indikator adalah inisiatif individu, toleransi terhadap tindakan beresiko, arah, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, identitas, sistem imbalan, toleransi terhadap konflik, pola-pola komunikasi.

2.1.3.4 Indikator Budaya Perusahaan

Kesuksesan sebuah organisasi dapat dilihat dari beberapa indikator budaya organisasinya bagaimana sikap yang diambil dapat dipakai sebagai acuan esensial dalam memahami serta mengukur keberadaan budaya organisasi. Menurut Stephen P. Robbins (2007) Indikator budaya organisasi ada 10 macam, mulai dari identitas hingga sistem, sebagai berikut:

1. Bagaimana pegawai mengidentifikasi dirinya
2. Pekerjaan lebih ke kelompok
3. Mempertimbangkan efek pada pegawai
4. Unit kerja yang terkoordinasi
5. Kontrol perilaku kerja
6. Toleransi menghadapi resiko
7. Orientasi hasil akhir
8. Fokus pada penerimaan perubahan di masa depan (open minded)
9. Pengaturan imbalan kepada pekerja
10. Toleransi pada konflik

Menurut Sulaksono Hari (2015) Indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Inovatif memperhitungkan risiko, seperti:
    a. Menciptakan ide-ide baru untuk keberhasilan perusahaan
    b. Berani mengambil risiko dalam mengembangkan ide-ide baru
2. Berorientasi pada hasil, seperti :
    a. Menetapkan target yang akan dicapai oleh perusahaan
    b. Penilaian hasil atas kerja yang telah dilaksanakan

3. Berorientasi pada semua kepentingan karyawan,seperti :
    a. Memenuhi kebutuhan untuk menjalan dan mengerjakan pekerjaan
    b. Mendukung prestasi karyawan
4. Berorientasi detail pada tugas, seperti :
    a. Teliti dalam mengerjakan tugas
    b. Keakuratan hasil kerja

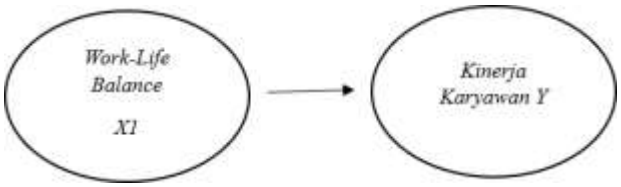
2.2 Kerangka Konseptual

Notoatmodjo (2018), dikutip luas dalam jurnal dan tesis 2023, mendefinisikan kerangka konseptual sebagai kerangka hubungan antar konsep yang diukur atau diamati dalam penelitian, yang harus menunjukkan hubungan variabel secara jelas.

2.2.1 Pengaruh *Work-life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Work-life balance adalah kondisi di mana seseorang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi tanpa mengorbankan salah satunya(Fakhri et al., 2025).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Muharto, (2022) Regresi linier sederhana pada 40 karyawan menemukan WLB berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, dengan koefisien pengaruh 0.851 atau 85.1%. dan penelitian pada Wahyudin et al., (2025) WLB berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (192 responden), dengan kepuasan kerja sebagai mediator; R^2 47% menjelaskan variabilitas kinerja. Hasil penelitian ini menunjukan ada pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan.

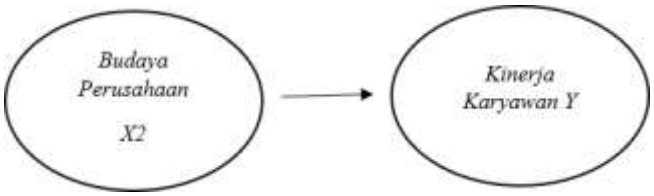


Gambar 2.1 Pengaruh *Work-life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2 Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Triguno (2000), dikutip dalam jurnal terkini, ia merupakan campuran nilai, kepercayaan, dan norma yang ditetapkan sebagai pola perilaku organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sabrina, (2023) menunjukkan budaya perusahaan meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan, yang berkorelasi positif dengan produktivitas karyawan (regresi berganda). dan penelitian pada (Supardi, 2023) mengonfirmasi pengaruh simultan budaya organisasi terhadap kinerja via norma perilaku (uji F signifikan). Hasil penelitian ini menunjukan ada pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan.



Gambar 2.2 Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan

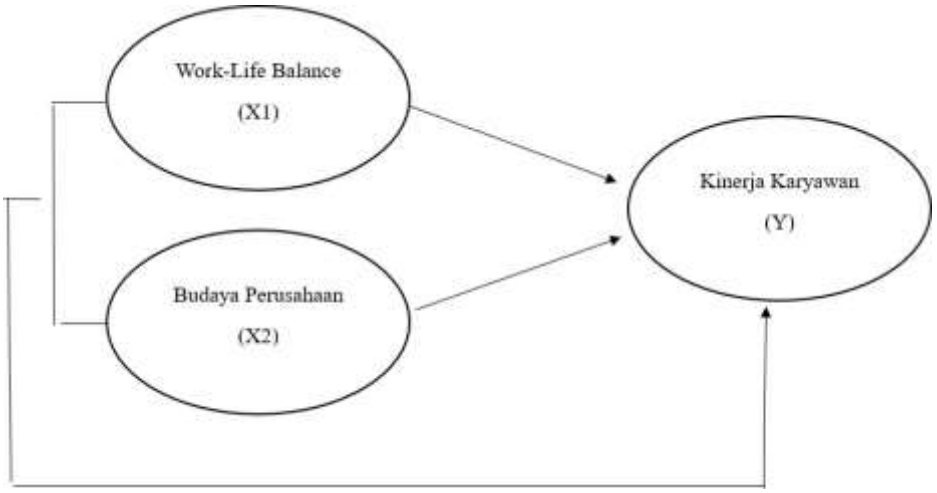
2.2.3 Pengaruh *Work-Life Balance* dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan

Work-life balance adalah kondisi di mana seseorang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi tanpa mengorbankan salah satunya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Muharto,

2022) Regresi linier sederhana pada 40 karyawan menemukan WLB berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, dengan koefisien pengaruh 0.851 atau 85.1%. dan penelitian pada Wahyudin et al., (2025) WLB bserpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (192 responden), dengan kepuasan kerja sebagai mediator; R^2 47% menjelaskan variabilitas kinerja. Hasil penelitian ini menunjukan ada pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Triguno (2000:184), dikutip dalam jurnal terkini, ia merupakan campuran nilai, kepercayaan, dan norma yang ditetapkan sebagai pola perilaku organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sabrina, 2023) menunjukkan budaya perusahaan meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan, yang berkorelasi positif dengan produktivitas karyawan (regresi berganda). dan penelitian pada (Supardi, 2023) mengonfirmasi pengaruh simultan budaya organisasi terhadap kinerja via norma perilaku (uji F signifikan). Hasil penelitian ini menunjukan ada pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan.

Bersadarkan dari hasil penelitian-penelitian terdahulu menggabarkan bahwa *Work-Life Balance* dan Budaya Perusahaan memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu hubungan antar variabel-variabel tersebut dapat dijelaskan secara terstruktur dan divisualisasikan melalui bagan kerangka konseptual sebagaiman ditunjukan pada gambar berikut



Gambar 2.3 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan sementara atau dugaan sementara mengenai hubungan antar variabel dalam penelitian yang memerlukan pengujian empiris untuk dibuktikan kebenarannya. Adapun hipotesis pada penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Belawan
2. Ada pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Belawan
3. Ada pengaruh *Work-Life Balance* dan Budaya Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Belawan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2019), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Sementara itu, menurut Juliandi dkk. (2018), penelitian asosiatif adalah penelitian yang berupaya menganalisis keterkaitan atau hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.

Penelitian ini juga menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Berdasarkan Sugiyono (2019), metode penelitian kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian, kemudian dianalisis secara kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.(Simanjuntak & Iskandar, 2024)

3.2 Defenisi Operasional

Menurut (Setiani & Accacia Qonita Andini, 2023) Definisi operasional merupakan unsur penelitian yang memberitahu bagaimana mengukur suatu variabel, atau petunjuk pelaksanaan pengukuran variabel tersebut, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasional adalah:

Tabel 3.1 Defenisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Kinerja Karyawan (Y)	kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan Balik 4. Alat atau Sarana 5. Kompetensi 6. Motif 7. Peluang (Wibowo, 2014)
Work-Life Balance (X1)	*Work Life Balance* merupakan sebuah motivasi yang diberikan kepada karyawan dengan mengupayakan karyawan didalam memanajemen waktu antara pekerjaan dengan kegiatan lain dalam kehidupan mereka.	1. Keseimbangan Waktu *(Time Balance)* 2. Keseimbangan Keterlibatan *(Inovelment Balance)* 3. Keseimbangan kepuasan *(Satisfaction Balance)* (Ningsih, 2023)
Budaya Perusahan (X2)	budaya perusahaan adalah seperangkat nilai-nilai dan norma-norma yang dikembangkan dengan tujuan tertentu dan memiliki kekuatan didalam mengarahkan perilaku individu untuk menghadapi masalah interaksi di internal maupun eksternal perusahaan	1. Inovatif memperhitungkan risiko 2. Berorientasi pada hasil 3. Berorientasi pada semua kepentingan karyawan 4. Berorientasi detail pada tugas (Sulaksono Hari, 2015)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di PT. PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Belawan yang beralamat di Belawan Pulau Sicanang, Medan Belawan, Kota Medan, Sumatera Utara 20411

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai dari bulan Desember 2025 sampai dengan bulan Februari 2026

Tabel 3.2 Waktu Penelitian

No	Keterangan	Januari				Februari				Maret				April				Mei				Juni			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pengajuan Judul																								
2.	Prariset																								
3.	Penyusunan Proposal																								
4.	Bimbingan proposal																								
5.	Seminar proposal																								
6.	Pengumpulan data																								
7.	Pengolahan Data																								
8.	Penulisan Skripsi																								
9.	Bimbingan Skripsi																								
10.	Sidang Meja Hijau																								

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi dalam penelitian adalah keseluruhan subjek atau objek yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi sasaran generalisasi hasil penelitian.(Sulistiyowati, 2017).

Populasi dari penelitian adalah seluruh karyawan pada PT. PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Belawan yang berjumlah 249

3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dipilih untuk dianalisis sebagai representasi dari keseluruhan populasi tersebut. Pengambilan sampel dimaksudkan agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan sehingga mencerminkan kondisi populasi secara menyeluruh. Menurut Sugiyono (2019), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi penelitian. Lebih lanjut, Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa jika

jumlah populasi kurang dari 100, pengambilan sampel dapat dilakukan dengan teknik sampel jenuh atau *total sampling*. Demikian untuk penelitian ini, dengan populasi sebanyak 59 orang memungkinkan peneliti untuk memilih teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga sampel penelitian berjumlah 59 orang karyawan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sebelum dilakukan pengumpulan data, seorang penulis harus terlebih dahulu untuk menentukan cara pengumpulan data apa yang akan digunakan digunakan. Alat pegumpulan data yang digunakan harus sesuai dengan kesahihan (validitas) dan keandalan atau konsistensi (realibilitas).(Ardiansyah et al., 2023) Menurut (Romdona et al., 2025), terdapat tiga jenis alat pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti, yaitu:

1. Observasi merupakan metode pengumpulan data melalui pengamatan langsung, fenomena, atau perilaku di lapangan. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk mengamati apa yang mereka lihat dalam situasi sebenarnya, tanpa campur tangan atau perubahan dari pihak peneliti.
2. Kuesioner (Angket) adalah seperangkat pertanyaan atau pernyataan yang dirancang oleh peneliti untuk memperoleh informasi mengenai pendapat atau persepsi responden terhadap variabel yang diteliti. Metode ini ideal digunakan pada jumlah responden yang besar karena mampu mengumpulkan data dalam skala luas dengan cara yang lebih cepat dan efisien. Lembar pertanyaan yang diberikan kepada responden dinilai menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban, mulai dari

"sangat setuju" hingga "sangat tidak setuju", dan setiap pilihan memiliki nilai sebagai bobot penilaian.

Tabel 3.3 Skala Likert

No	Notasi	Keterangan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Wardhani et al., 2025)

3.6 Teknik Analisa Data

Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan kuantitatif yakni, menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini:

$$Y = \alpha + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e$$

Sumber : Sugiyono (2022)

Dimana :

Y = KeputusanPembelian

a = Konstanta

b1-b3, = Besaran koefisien Regresi dari masing- masing variabel

X1 = Kualitas produk

X2 = Kualitas Pelayanan

X3 = Karakteristik Konsumen

e = Standart Eror

3.6.1 Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

3.6.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak yaitu melalui pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng kekiri atau kekanan. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variable bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Cara yang bisa ditempuh untuk menguji kenormalan adalah dengan menggunakan grafik Normal P-P Plot dengan melihat penyebaran datanya. Jika pada grafik penyebaran datanya mengikuti pola garis diagonal, maka penyebaran datanya normal (Sahir et al., 2016).

3.6.1.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolineritas mendeteksi hubungan linear antar variabel bebas (X) dalam regresi ganda, dengan korelasi sempurna disebut perfect multicollinearity (Ghozali 2018). Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat ada tidaknya hubungan linear di antara variabel bebas dalam regresi berganda. Ketika variabel-variabel X saling berkorelasi secara sempurna, kondisi ini disebut multikolinearitas sempurna (perfect multicollinearity). Pengecekan multikolinearitas dapat dilakukan melalui nilai Variance Inflation Factor (VIF). Model dikatakan bebas multikolinearitas jika nilai Tolerance > 0,1 dan VIF < 10. Namun, bila Tolerance < 0,1 dan VIF > 10, maka model tersebut menunjukkan adanya multikolinearitas

(Basuki & Prawoto, 2016)

3.6.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah model regresi yang memenuhi syarat tidak terjadinya heterokedastisitas. Ada tidaknya heteroskedasitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya (Basuki & Prawoto, 2016). Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik- titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas atau homoskedastisitas.

3.6.2 Uji Hipotesis

3.6.2.1 Uji T (Uji Parsal)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Langkah langkah pengujian hipotesis parsial dengan menggunakan uji t adalah sebagai berikut:

1. Jika thitung < ttabel dan -t hitung > -t tabel maka Ho diterima, artinya kualitas produk, kualitas pelayanan, dan Karakteristik Konsumen tidak berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian.
2. Jika thitung > ttabel dan -t hitung < -t tabel maka Ho ditolak, artinya kualitas produk, kualitas pelayanan, dan Karakteristik Konsumen

berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian.

Untuk mengetahui apakah variabel-variabel koefisien korelasi signifikan atau tidak, digunakan rumus sebagai berikut:

$$t = r\frac{n - k}{1 - r2}$$

Sumber : Sugiyono (2022)

Keterangan:

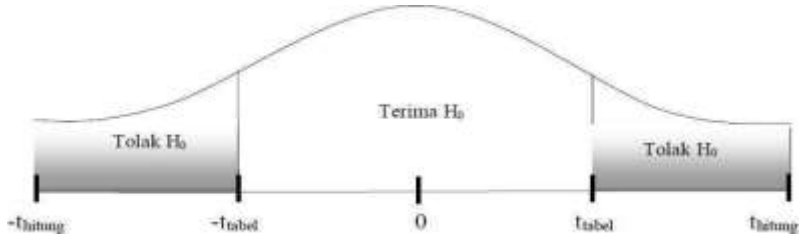
t : Nilai t

n : Jumlah sampel

r : Nilai koefisien korelasi

k : Variabel independen

Daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan sebagai berikut Sugiyono (2022):



Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Uji Hipotesis t

3.6.2.2 Uji F

Pada dasarnya, uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen dalam model berdampak secara bersamaan pada variabel terikat. Jika nilai probabilitas signifikansinya kurang dari 5% maka variabel independen akan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2021). Langkah-langkah yang diambil untuk menguji hipotesis secara bersamaan

dengan uji F adalah sebagai berikut:

1. Jika -Fhitung > -Ftabel atau Fhitung < Ftabel maka Ho diterima, artinya kualitas produk, kualitas pelayanan, dan karakteristik konsumen tidak berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian.
2. Jika Fhitung > Ftabel dan atau –Fhitung < -Ftabel maka Ho ditolak, artinya kualitas produk, kualitas pelayanan, dan karakteristik konsumen berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian.

Rumus berikut digunakan untuk menentukan signifikansi variabel koefisien korelasi:

$$\mathbf{Fh} = \frac{r^2/k}{(1-r^2)(n-k-1)}$$

Sumber : Sugiyono (2022)
Keterangan:

r = koefisien korelasi berganda

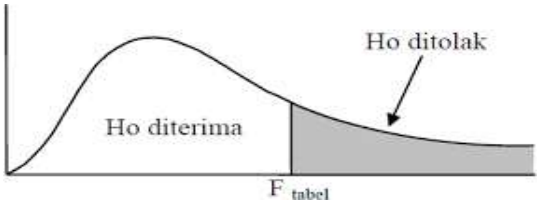
k = jumlah variabel independen (bebas)

n = jumlah sampel

r2 = koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

Fh = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F table

Daerah dimana penerimaan dan penolakan diterima dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Uji Hipotesis F

3.6.3 Koefisien Determinasi

Untuk menilai koefisien determinasi (d), atau seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan oleh variabel X dan Y.

$$\mathbf{d = r2 \times 100\%}$$

Sumber : sugiyono (2022)

Keterangan:

d = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien kolerasi variabel bebas dengan variabel terikat

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 6 pernyataan untuk variable *Work-Life Balance* (X1), 8 pernyataan untuk variable Budaya Perusahaan (X2), 7 pernyataan untuk variable Kinerja Karyawan (Y). Angket yang disebarkan ini diberikan kepada karyawan BUMN PT. PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Belawan sebanyak 59 orang sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis yang terdiri dari lima pilihan jawaban dengan rentang mulai dari "sangat setuju" yang bernilai 5 sampai " sangat tidak setuju" yang bernilai 1.

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.1 Jenis Kelamin

Tabel 4. 1 Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	38	38	38	38
	Perempuan	21	21	21	21
	Total	59	59.0	59.0	59

Sumber: Hasil pengolahan spss (2026)

Dari tabel 4.1 di atas dapat bahwa persentase konsumen terdiri dari 38 orang laki laki dan 21 orang Perempuan.

4.1.2.2 Usia

Tabel 4. 2 Usia

usia	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
26-30 tahun	7	7	7	7
31-35 tahun	23	23	23	23
36-40 tahun	29	29	29	29
total	59	59	59	59

Sumber: Hasil pengolahan spss (2026)

Dari tabel 4.2 diatas dilihat bahwa persentase responden yang berusia 26-30 sebanyak 7 orang, yang berusia 31-35 sebanyak 23 orang, yang berusia 36-40 sebanyak 29 orang.

4.1.2.3 Pendidikan Terakhir

Tabel 4. 3 Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA/SMK	0	0	0	0
Diploma/D3	22	22	22	22
Sarjana/S1	37	37	37	37
Total	59	59	59	59

Sumber: Hasil pengolahan spss (2026)

Dari tabel 4.3 diatas dilihat bahwa persentase responden yang berpendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 0 orang, yang berpendidikan terakhir Diploma/D3 sebanyak 22 orang, yang berpendidikan terakhir Sarjana/S1 sebanyak 37 orang.

4.1.3 Persentase Jawaban Responden

Tabel 4. 4 Persentase Jawaban Responden

Kriteria	Keterangan
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

Sumber: (Wardhani et al., 2025)

Di bawah ini ditampilkan persentase tanggapan responden terhadap masing-masing pernyataan yang telah diberikan.

4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. 5 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Alternatif Jawaban						
No	**SS**	**S**	**KS**	**TS**	**STS**	**Jumlah**
	F	**F**	**F**	**F**	**F**	**F**
1	19	32	8	0	0	59
2	16	34	8	0	1	59
3	19	30	8	1	0	59
4	17	40	2	0	0	59
5	21	38	0	0	0	59
6	18	32	7	1	0	59
7	19	31	8	0	0	59

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada responden diperoleh data mengenai frekuensi jawaban responden terhadap variabel Kinerja Karyawan sebagai berikut.

Dari tabel di atas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan bahwa:

1. Jawaban responden terhadap pernyataan "Saya berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan." mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 32 orang atau 54,2%.
2. Jawaban responden terhadap pernyataan "Hasil pekerjaan saya telah

memenuhi standar kualitas yang ditetapkan perusahaan." mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 34 orang atau 57,6%.

3. Jawaban responden terhadap pernyataan "Umpan balik yang diberikan membantu saya meningkatkan kualitas pekerjaan." mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 30 orang atau 50,8%.
4. Jawaban responden terhadap pernyataan "Peralatan kerja yang tersedia membantu saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik." mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 40 orang atau 67,8%.
5. Jawaban responden terhadap pernyataan "Saya memiliki kemampuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan saya." mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 38 orang atau 64,4%.
6. Jawaban responden terhadap pernyataan "Saya memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai hasil kerja yang terbaik." mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 32 orang atau 54,2%.
7. Jawaban responden terhadap pernyataan "Perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk mengembangkan kemampuan kerja." mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 31 orang atau 52,5%.

4.1.3.2 Variabel *Work-Life Balance* (X1)

Tabel 4. 6 Variabel *Work-Life Balance* (X1)

Alternatif Jawaban						
No	**SS**	**S**	**KS**	**TS**	**STS**	**Jumlah**
	F	**F**	**F**	**F**	**F**	**F**
1	23	27	5	2	1	59
2	26	26	5	0	0	59
3	16	29	5	8	0	59
4	14	30	7	7	1	59
5	23	29	3	1	1	59
6	13	35	10	0	0	59

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada responden diperoleh data mengenai frekuensi jawaban responden terhadap variabel Work-Life Balance sebagai berikut.

Dari tabel di atas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Work-Life Balance bahwa:

1. Jawaban responden terhadap pernyataan "Saya dapat membagi waktu dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi." mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 35 orang atau 59,3%.
2. Jawaban responden terhadap pernyataan "Saya memiliki waktu yang cukup untuk keluarga di luar jam kerja." mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 36 orang atau 61,0%.
3. Jawaban responden terhadap pernyataan "Saya dapat memberikan perhatian yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi." mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 36 orang atau 61,0%.
4. Jawaban responden terhadap pernyataan "Tuntutan pekerjaan tidak mengurangi keterlibatan saya dalam kegiatan keluarga atau sosial." mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 29 orang atau 49,2%.
5. Jawaban responden terhadap pernyataan "Saya merasa puas dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang saya jalani." mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 31 orang atau 52,5%.
6. Jawaban responden terhadap pernyataan "Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja." mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 36 orang atau 61,0%.

4.1.3.3 Variabel Budaya Perusahaan (X2)

Tabel 4.7 Variabel Budaya Perusahaan (X2)

Alternatif Jawaban						
No	**SS**	**S**	**KS**	**TS**	**STS**	**Jumlah**
	F	**F**	**F**	**F**	**F**	**F**
1	18	35	5	1	0	59
2	20	21	10	6	1	59
3	11	31	9	6	1	59
4	15	36	8	0	0	59
5	9	36	9	2	2	59
6	11	29	9	6	3	59
7	17	31	3	5	2	59
8	16	23	9	11	0	59

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada responden diperoleh data mengenai frekuensi jawaban responden terhadap variabel Budaya Perusahaan sebagai berikut.

Dari tabel di atas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Budaya Perusahaan bahwa:

1. Jawaban responden terhadap pernyataan "Perusahaan mendorong karyawan untuk mengemukakan ide atau cara kerja baru dalam menyelesaikan pekerjaan." mayoritas responden menjawab Setuju.
2. Jawaban responden terhadap pernyataan "Saya diberikan kesempatan untuk mengambil inisiatif dalam pekerjaan dengan tetap mempertimbangkan risiko yang mungkin terjadi." mayoritas responden menjawab Setuju.
3. Jawaban responden terhadap pernyataan "Perusahaan menekankan pencapaian target kerja sebagai prioritas utama." mayoritas responden menjawab Setuju.

4. Jawaban responden terhadap pernyataan "Saya berusaha mencapai hasil kerja yang sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan." mayoritas responden menjawab Setuju.
5. Jawaban responden terhadap pernyataan "Perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawan dalam pengambilan keputusan." mayoritas responden menjawab Setuju.
6. Jawaban responden terhadap pernyataan "Perusahaan memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh karyawan untuk berkembang." mayoritas responden menjawab Setuju.
7. Jawaban responden terhadap pernyataan "Saya dituntut untuk bekerja secara teliti dalam menyelesaikan tugas yang diberikan." mayoritas responden menjawab Setuju.
8. Jawaban responden terhadap pernyataan "Perusahaan menekankan pentingnya ketelitian dan ketepatan dalam setiap pekerjaan." mayoritas responden menjawab Setuju.

4.1.4 Model Regresi

4.1.4.1 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik ini bertujuan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam penelitian memiliki distribusi yang normal atau tidak. Suatu data dikatakan normal apabila penyebarannya mengikuti pola distribusi normal, yaitu memiliki nilai rata-rata (mean) dan standar deviasi yang seimbang. Oleh karena itu, pengujian asumsi klasik pada dasarnya memiliki beberapa kriteria yang harus dipenuhi. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni normalitas,

multikolinearitas, dan heterokedastistas.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel dalam sebuah model regresi, yaitu variabel terikat dan variabel bebas berdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,12715128
Most Extreme Differences	Absolute	,095
	Positive	,095
	Negative	-,085
Test Statistic		,095
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200[c,d]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel pengujian One-Sample Kolmogorov-Smirnov di atas, diketahui bahwa jumlah sampel (N) yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 59 responden. Nilai signifikan (Asymp. Sig. 2-tailed) yang diperoleh dari variabel residual adalah sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditentukan (0,200 > 0,05), maka dapat

disimpulkan bahwa data residual dalam model regresi penelitian ini berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas telah terpenuhi dan model regresi layak digunakan untuk analisis tahap selanjutnya.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat hubungan atau korelasi yang tinggi antar variabel bebas. Adapun kriteria yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

a) Jika nilai Tolerance < 0,1 atau nilai VIF > 10, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah multikolinearitas yang serius dalam model regresi.
b) Jika nilai Tolerance > 0,1 atau nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	x1.t	,960	1,041
	x2.t	,960	1,041

a. Dependent Variable: y1.t

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinearitas di atas, dapat diketahui bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada variabel X1 (Work-Life Balance) sebesar 1,041 dan variabel X2 (Budaya Perusahaan) sebesar 1,041. Nilai VIF dari seluruh variabel independent tersebut menunjukkan angka kurang dari 10. Sementara itu, nilai Tolerance untuk variabel X1 (Work-Life Balance) adalah sebesar 0,960 dan variabel X2 (Budaya Perusahaan) sebesar 0,960. Nilai Tolerance dari masing-masing variabel tersebut berada pada angka lebih besar dari 0,1. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat

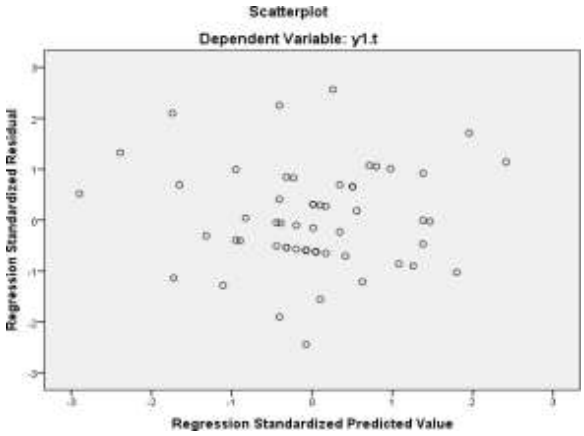
gejala multikolinearitas pada variabel independen dalam model regresi. Hal ini dibuktikan dengan nilai Tolerance yang lebih besar dari 0,1 serta nilai VIF yang lebih kecil dari 10, sehingga model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat perbedaan varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Untuk menentukan ada atau tidaknya gejala heterokedastisitas dalam model regresi pada penelitian ini, digunakan analisis dengan metode informal. Metode informal yang digunakan dalam pengujian heterokedastisitas meliputi metode grafik, khususnya melalui Scatterplot. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam analisis tersebut adalah sebagai berikut:

a) Apabila terdapat pola tertentu, misalnya titik-titik pada grafik membentuk pola yang teratur, maka hal tersebut menunjukkan adanya gejala heterokedastisitas.

b) Sebaliknya, apabila tidak terlihat pola yang jelas dan titik-titik pada grafik menyebar secara acak atau tidak teratur, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi.



4.1.4.2 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut ini merupakan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 22.

Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,301	,694		35,008	,000
	wlb	,146	,018	,589	7,948	,000
	b.p	,175	,022	,599	8,082	,000

a. Dependent Variable: y.t

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$Y = 24{,}301 + 0{,}146X_1 + 0{,}175X_2$

Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 24,301 menunjukkan bahwa apabila variabel Work-Life Balance dan Budaya Perusahaan dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai Kinerja Karyawan sebesar 24,301.
2. Koefisien regresi variabel Work-Life Balance (X_1) sebesar 0,146 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan Work-Life Balance sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,146 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Koefisien regresi variabel Budaya Perusahaan (X_2) sebesar 0,175 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan Budaya Perusahaan sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan

sebesar 0,175 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

4.1.4.3 Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan masing-masing variabel independen. Selain itu, uji t juga bertujuan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial atau individu memiliki hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 4.9 Hasil Uji Statistik t (Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,301	,694		35,008	,000
	wlb	,146	,018	,589	7,948	,000
	b.p	,175	,022	,599	8,082	,000

a. Dependent Variable: y.t

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa:

1. Variabel Work-Life Balance memperoleh nilai t hitung sebesar 7,948 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Belawan.
2. Variabel Budaya Perusahaan memperoleh nilai t hitung sebesar 8,082 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Belawan.

2. Uji F (Uji Simultan)

Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variable bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variable terikat (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data maka diperoleh hasil sebagai berikut

Tabel 4.10 Hasil uji F (uji simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	41,279	2	20,640	63,029	,000[b]
	Residual	18,338	56	,327		
	Total	59,617	58			

a. Dependent Variable: y.t

b. Predictors: (Constant), b.p, wlb

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 63,029 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Work-Life Balance dan Budaya Perusahaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Belawan.

4.1.4.4 Uji Koefisien Determinasi (R-square)

Nilai R-square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh nilai variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai R-square semakin mendekati satu maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengujian statistiknya :

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,832[a]	,692	,681	,572

a. Predictors: (Constant), b.p, wlb

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2026)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,692 atau 69,2%. Hal ini menunjukkan bahwa 69,2% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Work-Life Balance dan Budaya Perusahaan, sedangkan 30,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,681 menunjukkan bahwa setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah variabel bebas dan jumlah sampel, kemampuan model dalam menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 68,1%.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas antara Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Belawan diperoleh nilai t hitung sebesar 7,948, sedangkan t tabel sebesar 1,985. Selain itu, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Belawan.

Menurut Greenhaus dan Allen (2011), Work-Life Balance merupakan kondisi ketika individu mampu menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadinya sehingga kedua aspek tersebut dapat berjalan secara harmonis. Keseimbangan tersebut memberikan dampak positif terhadap kondisi fisik maupun psikologis karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi tingkat stres, serta mendorong produktivitas dalam bekerja. Karyawan yang mampu mengelola waktu, keterlibatan, dan kepuasan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi akan memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi sehingga

mampu menghasilkan kinerja yang optimal.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik Work-Life Balance yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan yang dihasilkan. Hal ini berarti keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Belawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jufrizen et al. (2021), Saina et al. (2016), Poulose dan Sudarsan (2018), serta Sutrisno et al. (2023) yang menunjukkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.2.2 Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas antara Budaya Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Belawan diperoleh nilai t hitung sebesar 8,082, sedangkan t tabel sebesar 1,985. Selain itu diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Belawan.

Menurut Robbins dan Judge (2018), Budaya Perusahaan merupakan sistem nilai, keyakinan, norma, dan kebiasaan yang dianut oleh seluruh anggota organisasi sebagai pedoman dalam berperilaku dan bekerja. Budaya perusahaan yang kuat akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kerja sama antarpegawai, memperkuat komitmen organisasi, serta mendorong terciptanya produktivitas yang lebih tinggi. Penerapan budaya perusahaan yang

baik juga dapat membangun rasa memiliki terhadap organisasi sehingga karyawan lebih termotivasi dalam mencapai tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik Budaya Perusahaan yang diterapkan oleh PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Belawan, maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan yang dihasilkan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya perusahaan menjadi salah satu faktor penting yang mampu meningkatkan kualitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jufrizen et al. (2020), Mangkunegara (2019), Sutrisno (2019), serta Putra dan Wibowo (2022) yang menunjukkan bahwa Budaya Perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.2.3 Pengaruh Work-Life Balance dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh Work-Life Balance dan Budaya Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Belawan. Berdasarkan hasil uji ANOVA (Analysis of Variance) diperoleh nilai F hitung sebesar 63,029, sedangkan F tabel sebesar 3,09. Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Work-Life Balance dan Budaya Perusahaan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Belawan.

Work-Life Balance yang baik akan membantu karyawan menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga mampu

mengurangi tingkat stres, meningkatkan kepuasan kerja, serta mendorong produktivitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Di sisi lain, Budaya Perusahaan yang kuat akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kerja sama antarpegawai, memperkuat komitmen organisasi, serta membentuk perilaku kerja yang sesuai dengan nilai-nilai perusahaan. Apabila kedua faktor tersebut diterapkan secara bersamaan, maka akan memberikan dampak yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan Work-Life Balance dan semakin kuat Budaya Perusahaan yang diterapkan di PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Belawan, maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan yang dihasilkan. Dengan demikian, kedua variabel tersebut menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan efektivitas, produktivitas, dan pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jufrizen et al. (2021) yang menyatakan bahwa Work-Life Balance berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta penelitian Jufrizen et al. (2020) yang menunjukkan bahwa Budaya Perusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, berbagai penelitian terdahulu juga menyimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan budaya perusahaan secara bersama-sama mampu meningkatkan motivasi, komitmen, dan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Work-Life Balance dan Budaya Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Belawan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Belawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 7,948 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis pertama diterima. Semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.
2. Budaya Perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Belawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 8,082 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis kedua diterima. Semakin baik penerapan budaya perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
3. Work-Life Balance dan Budaya Perusahaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Belawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F

yang menunjukkan nilai F hitung sebesar 63,029 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis ketiga diterima. Selain itu, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,692, yang berarti bahwa 69,2% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Work-Life Balance dan Budaya Perusahaan, sedangkan 30,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Belawan maupun peneliti selanjutnya, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Belawan

   Perusahaan diharapkan dapat terus meningkatkan penerapan Work-Life Balance dengan memberikan fleksibilitas kerja yang sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan, memperhatikan beban kerja karyawan, serta mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Upaya tersebut diharapkan mampu mengurangi tingkat stres kerja serta meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan.

2. Peningkatan Budaya Perusahaan

   Perusahaan diharapkan terus memperkuat penerapan budaya perusahaan melalui internalisasi nilai-nilai organisasi, peningkatan komunikasi yang efektif, kerja sama tim, serta kepemimpinan yang mampu menjadi teladan bagi seluruh karyawan. Budaya perusahaan yang kuat akan meningkatkan

komitmen, loyalitas, dan tanggung jawab karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

3. Peningkatan Kinerja Karyawan

   Perusahaan diharapkan secara rutin melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan melalui pemberian umpan balik, pelatihan, pengembangan kompetensi, serta sistem penghargaan yang adil. Dengan demikian, karyawan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi Kinerja Karyawan, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja, maupun employee engagement. Selain itu, penelitian dapat dilakukan pada objek perusahaan atau sektor industri yang berbeda agar hasil penelitian menjadi lebih luas dan dapat dibandingkan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun masih memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan, antara lain sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen, yaitu Work-Life Balance dan Budaya Perusahaan, sehingga masih terdapat faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi Kinerja Karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai 30,8% variasi yang dijelaskan oleh variabel lain di

luar penelitian.

2. Penelitian ini hanya dilakukan pada PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Belawan, sehingga hasil penelitian belum tentu dapat digeneralisasikan pada perusahaan lain yang memiliki karakteristik organisasi, budaya kerja, dan sistem manajemen yang berbeda.
3. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner, sehingga jawaban responden sangat bergantung pada persepsi, pemahaman, dan tingkat kejujuran masing-masing responden. Kondisi tersebut memungkinkan adanya perbedaan antara jawaban yang diberikan dengan kondisi sebenarnya di lapangan.
4. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian cross-sectional, sehingga data hanya menggambarkan kondisi pada satu periode waktu tertentu. Perubahan kondisi organisasi maupun perilaku karyawan pada waktu yang berbeda belum dapat diamati dalam penelitian ini.
5. Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling dengan jumlah responden yang terbatas sesuai karakteristik yang telah ditentukan, sehingga hasil penelitian masih memiliki keterbatasan dalam menggambarkan keseluruhan populasi secara lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). IHSAN: Jurnal Pendidikan Islamhttp://ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id/index.php/ihsanV olume 1 Nomor 2Juli20231Ardiansyah, Risnita, M.Syahran JailaniTeknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif . *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, *1*(2), 1–9.

Destry, Y., & Ramdhani, R. (2021). *Work-life balance sebagai faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan*. *20*(1), 98. http://ejournal.upi.edu/index.php/manajerial/

Fakhri, N., Sabrina Fasha Sokku, A. R., Zakiyah Rahmah Ikhsan, A., & Syifa Zulfa, A. (2025). Work-Life Balance: Menjaga Harmoni Antara Pekerjaan DanKehidupan Pribadi. *Gudang Jurnal Pengabdian Masyarakat*, *3*, 134–138.

Firdaus. (2025). Pengaruhworklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding 2nd Business and Economics Conference In Utilizing OfModern Technology*, *2*(work life balance), 564.

Hikmah, L. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Wanita Pekerja di Jawa Timur). *Dialektika : Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, *8*(2), 244–256. https://doi.org/10.36636/dialektika.v8i2.3105

Kurniawan, T., Kusmayati, N. K., Kurniwati, Y., & Suwangsih, I. (2024). *Analisa Implementasi Budaya Organisasi Guna Menciptakan Perkembangan Perusahaan Analysis Of Organizational Culture Implementation To Create Company Development*. *17*(02), 107–112.

Muharto, M. A. dan A. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan Effect Of Worklife Balance On Employee Performance. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, *15*(1), 37–46.

Ningsih, T. S. (2023). *Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Distributor Marwah Skincare Cilacap)*. *9*(3), 611–621.

Rayhan, T. (2022). Dampak Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan TerhadapKepuasan Kerja Di Dinas Kebudayaan Dan PariwisataProvinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Dan Bisnis [JIMEIS]*, *2*(1), 1–13. http://jurnalmahasiswa.umsu.ac.id/index.php/jimeis

Sabrina, V. A. (2023). *Sabrina, V. A., Utami, D., & Fuad, S. H. (2023). Pengaruh*

Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi (JUMIA), 1(2).

Setiani, T., & Accacia Qonita Andini, R. (2023). Penjelasan Metode Penilitian. *Jurnal Akuntansi*, *18*(02), 68–81.

Simanjuntak, A., & Iskandar, D. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantorsekretariat Dprd Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, *2*(2), 302–314. https://doi.org/10.51622/jbm.v2i2.2497

Sulistiyowati, W. (2017). Buku Ajar Statistika Dasar. *Buku Ajar Statistika Dasar*, *14*(1), 15–31. https://doi.org/10.21070/2017/978-979-3401-73-7

Supardi, E. (2023). *BUDAYA PERUSAHAAN OIeh : Endang Supardi')*.

Wahyudin, A., Fitriati, A., Darmawan, A., & Rachmawati, E. (2025). Pengaruh work life balance dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, *6*(1), 110–131. https://doi.org/10.37631/ebisma.v6i1.1802

willy yusnandar, roydi nefri, safii siregar. (2020). *Jurnal Humaniora*. *4*(2), 244–255.

Yusnandar, W. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Selama Masa Covid-19 Pada Pt. Telekomunikasi …. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, *3*(1), 658–685.

Kuesioner Penelitian

Nama :

Jenis kelamin : Pria/Wanita

Pendidikan Terakhir : SMA/SMK, Diploma/D3, Sarjana/S1, S2/S3

Usia : 20-25, 26-30, 31-35, 36-40, 41-50

PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang paling sesuai dengan pendapat dan kondisi yang Anda alami.

Keterangan Skor Jawaban:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
2 = Tidak Setuju (TS)
3 = Kurang Setuju (KS)
4 = Setuju (S)
5 = Sangat Setuju (SS)

Alternatif Jawaban						
No	**SS**	**S**	**KS**	**TS**	**STS**	**Jumlah**
	F	**F**	**F**	**F**	**F**	**F**
1	19	32	8	0	0	59
2	16	34	8	0	1	59
3	19	30	8	1	0	59
4	17	40	2	0	0	59
5	21	38	0	0	0	59
6	18	32	7	1	0	59
7	19	31	8	0	0	59

Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Saya berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan					
2	Hasil pekerjaan saya telah memenuhi standar kualitas yang ditetapkan perusahaan					
3	Umpan balik yang diberikan membantu saya meningkatkan kualitas pekerjaan					
4	Peralatan kerja yang tersedia membantu saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
5	Saya memiliki kemampuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan saya					
6	Saya memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai hasil kerja yang terbaik					

7	Perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk mengembangkan kemampuan kerja					

Alternatif Jawaban						
No	**SS**	**S**	**KS**	**TS**	**STS**	**Jumlah**
	F	**F**	**F**	**F**	**F**	**F**
1	23	27	5	2	1	59
2	26	26	5	0	0	59
3	16	29	5	8	0	59
4	14	30	7	7	1	59
5	23	29	3	1	1	59
6	13	35	10	0	0	59

Work-Life Balance

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Saya dapat membagi waktu dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.					
2	Saya memiliki waktu yang cukup untuk keluarga di luar jam kerja.					
3	Saya dapat memberikan perhatian yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.					
4	Tuntutan pekerjaan tidak mengurangi keterlibatan saya dalam kegiatan keluarga atau sosial.					
5	Saya merasa puas dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan					

	pribadi yang saya jalani.					
6	Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja.					

Alternatif Jawaban						
No	**SS**	**S**	**KS**	**TS**	**STS**	**Jumlah**
	F	**F**	**F**	**F**	**F**	**F**
1	18	35	5	1	0	59
2	20	21	10	6	1	59
3	11	31	9	6	1	59
4	15	36	8	0	0	59
5	9	36	9	2	2	59
6	11	29	9	6	3	59
7	17	31	3	5	2	59
8	16	23	9	11	0	59

Budaya Perusahaan

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Perusahaan mendorong karyawan untuk mengemukakan ide atau cara kerja baru dalam menyelesaikan pekerjaan.					
2	Saya diberikan kesempatan untuk mengambil inisiatif dalam pekerjaan dengan tetap mempertimbangkan risiko yang mungkin terjadi.					
3	Perusahaan menekankan pencapaian target kerja sebagai prioritas utama.					
4	Saya berusaha mencapai hasil kerja yang sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.					
5	Perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawan dalam pengambilan keputusan.					
6	Perusahaan memberikan kesempatan yang					

	sama kepada seluruh karyawan untuk berkembang.					
7	Saya dituntut untuk bekerja secara teliti dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.					
8	Perusahaan menekankan pentingnya ketelitian dan ketepatan dalam setiap pekerjaan.					

Responden	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.T
1	3	3	2	5	5	4	3	25
2	5	5	5	5	4	5	5	34
3	5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	5	4	4	5	30
5	5	5	5	4	5	5	4	33
6	5	4	3	4	4	5	3	28
7	4	4	4	5	4	4	5	30
8	5	4	4	4	4	4	4	29
9	5	4	4	4	4	4	5	30
10	4	4	4	4	4	4	4	28
11	4	4	4	4	4	4	4	28
12	4	4	4	4	4	4	4	28
13	5	4	5	4	5	5	5	33
14	5	5	5	4	5	5	5	34
15	4	4	4	4	4	4	4	28
16	4	4	4	4	4	5	4	29
17	5	4	4	4	4	4	4	29
18	4	4	4	4	4	4	4	28
19	4	4	4	4	4	4	4	28
20	4	4	4	4	4	4	4	28
21	4	4	4	4	4	4	4	28
22	4	4	4	4	4	4	4	28
23	4	4	4	4	4	4	4	28
24	4	4	4	4	4	4	4	28
25	4	4	4	4	4	4	4	28
26	4	4	4	4	4	4	4	28
27	5	5	4	5	4	4	5	32
28	5	4	5	4	4	4	5	31
29	5	4	4	5	5	4	4	31
30	4	3	5	5	4	4	5	30
31	4	3	4	4	5	4	5	29
32	4	3	4	5	5	3	4	28
33	3	4	2	3	4	4	4	24
34	4	1	3	4	5	5	5	27
35	3	3	5	3	5	3	4	26
36	4	5	5	4	5	5	3	31
37	4	4	3	4	4	5	4	28
38	4	5	5	4	4	3	3	28
39	5	4	3	4	5	5	3	29
40	4	5	4	5	5	4	4	31
41	5	4	4	5	4	4	3	29
42	5	3	5	4	4	5	4	30
43	4	3	3	4	4	5	5	28
44	4	4	4	4	4	5	5	30
45	4	4	4	5	4	4	3	28
46	3	4	3	4	4	4	4	26

47	4	3	5	4	5	2	3	26
48	4	5	5	5	4	3	4	30
49	5	5	4	4	5	5	4	32
50	4	5	3	5	4	5	5	31
51	5	5	5	5	4	3	4	31
52	4	5	4	4	5	5	5	32
53	3	5	5	4	4	3	5	29
54	5	5	3	5	4	4	4	30
55	3	4	5	4	5	4	4	29
56	4	4	4	5	5	5	5	32
57	3	5	5	4	5	3	3	28
58	3	4	5	4	5	4	5	30
59	5	4	5	4	5	4	4	31
		3						
r hitung	0,6191202	0,5411026	0,5011535	0,4189929	0,265333	0,4585092	0,4895513	
r tabel	0,2521	0,2521	0,2521	0,2521	0,2521	0,2521	0,2521	
ket	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	
5	19	16	19	17	21	18	19	
4	32	34	30	40	38	32	31	
3	8	8	8	2	0	7	8	
2	0	0	1	0	0	1	0	
1	0	1	0	0	0	0	0	
	59	59	59	59	59	59	59	

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.T
1	4	3	4	5	3	4	23
2	4	3	4	5	3	4	23
3	5	4	4	4	4	4	25
4	4	4	4	2	2	4	20
5	4	3	3	3	3	3	19
6	5	4	5	4	5	5	28
7	5	4	4	4	4	4	25
8	5	4	4	4	4	5	26
9	4	3	4	4	4	4	23
10	4	4	4	4	4	4	24
11	4	4	4	4	4	4	24
12	4	4	4	4	4	4	24
13	5	5	5	5	5	5	30
14	5	5	5	4	5	5	29
15	4	4	4	4	4	4	24
16	3	3	2	3	3	3	17
17	5	4	5	5	5	4	28
18	4	4	4	4	4	4	24
19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	4	4	4	4	4	24
22	4	4	4	4	4	4	24
23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	4	4	4	4	4	24
27	4	4	4	5	5	4	26
28	5	4	4	4	4	4	25
29	5	4	4	4	4	4	25
30	2	5	3	5	5	4	24
31	2	5	2	4	4	4	21
32	1	5	2	4	5	4	21
33	3	5	2	4	5	5	24
34	4	5	3	5	4	4	25
35	5	4	2	3	4	4	22
36	4	5	3	4	5	5	26
37	4	5	5	4	5	3	26
38	3	5	3	5	5	3	24
39	4	5	4	3	5	3	24
40	3	4	2	2	5	5	21
41	5	5	2	4	5	3	24
42	5	5	5	3	4	4	26
43	5	4	2	2	4	4	21
44	5	5	5	2	5	3	25
45	5	5	5	2	3	3	23
46	4	5	4	1	5	3	22

47	5	5	5	2	5	4	26
48	4	5	5	4	5	4	27
49	5	5	5	5	4	4	28
50	5	3	4	3	4	5	24
51	4	5	4	4	4	4	25
52	5	5	4	3	5	5	27
53	5	5	4	4	4	4	26
54	4	5	5	5	5	5	29
55	5	3	5	5	4	3	25
56	4	5	5	5	5	5	29
57	5	5	5	5	5	5	30
58	5	5	4	5	5	4	28
59	3	4	5	2	1	5	20

r hitung	0,511124	0,471111	0,629697	0,532963	0,598498	0,421425
r tabel	0,2521	0,2521	0,2521	0,2521	0,2521	0,2521
ket	valid	valid	valid	valid	valid	valid

5	23	26	16	14	23	13
4	27	26	29	30	29	35
3	5	5	5	7	3	10
2	2	0	8	7	1	0
1	1	0	0	1	1	0
	59	59	59	59	59	59

Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.T
1	4	3	4	5	4	3	4	5	32
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	2	4	4	4	4	4	4	30
5	4	4	4	4	4	4	4	4	32
6	3	3	5	5	3	3	5	5	32
7	4	2	4	4	4	4	4	4	30
8	4	2	4	4	4	4	4	4	30
9	5	2	4	5	4	4	4	4	32
10	4	1	4	4	4	4	4	4	29
11	4	2	4	4	4	4	4	4	30
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	4	5	5	5	4	4	5	4	36
14	5	3	3	4	5	5	5	5	35
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32
16	3	3	4	3	3	4	4	4	28
17	4	4	4	4	4	4	4	5	33
18	4	5	4	4	4	4	4	4	33
19	4	5	4	4	4	4	4	4	33
20	4	5	4	4	4	4	4	4	33
21	4	5	4	4	4	4	4	5	34
22	4	5	4	4	4	4	4	3	32
23	4	2	4	4	4	4	4	4	30
24	4	5	4	5	4	5	5	4	36
25	4	4	4	4	4	4	4	5	33
26	4	4	4	4	4	4	4	3	31
27	5	5	4	4	4	4	5	2	33
28	4	4	4	5	4	4	5	4	34
29	4	4	4	4	4	4	5	5	34
30	5	4	5	5	5	3	4	3	34
31	4	5	4	4	4	5	5	3	34
32	5	5	3	3	3	4	5	5	33
33	5	4	5	3	3	5	3	4	32
34	5	5	3	5	5	4	5	3	35
35	5	5	3	4	4	3	3	2	29
36	5	5	3	3	3	4	5	2	30
37	5	4	4	5	5	3	5	5	36
38	5	5	5	3	3	5	4	2	32
39	3	3	3	4	4	2	5	5	29
40	5	3	2	4	4	5	5	5	33
41	4	5	4	4	4	2	4	4	31
42	5	3	3	3	3	2	4	5	28
43	5	4	2	4	4	3	5	3	30
44	5	4	2	5	5	3	4	2	30
45	3	3	2	5	5	4	4	2	28
46	3	3	1	4	4	5	2	2	24

47	4	3	2	4	4	3	5	3	28
48	4	4	4	5	5	1	4	2	29
49	4	4	5	5	5	5	2	3	33
50	4	4	3	5	5	1	3	5	30
51	4	5	4	3	3	2	4	3	28
52	4	4	3	4	4	3	5	4	31
53	2	5	4	4	4	2	1	2	24
54	5	4	5	4	4	5	2	2	31
55	4	5	5	4	1	5	1	5	30
56	5	3	5	4	1	5	2	2	27
57	4	5	5	3	3	2	4	5	31
58	5	5	5	5	2	3	4	4	33
59	4	4	2	4	2	1	2	5	24

r hitung	0,393095	0,31388	0,395637	0,302402	0,315996	0,384315	0,569323	0,331368
r tabel	0,2521	0,2521	0,2521	0,2521	0,2521	0,2521	0,2521	0,2521
ket	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid

5	18	20	11	15	9	11	17	16
4	35	21	31	36	36	29	31	23
3	5	10	9	8	9	9	3	9
2	1	6	6	0	2	6	5	11
1	0	1	1	0	2	3	2	0
	59	59	59	59	59	59	59	59

HASIL DATA OLAHAN SPSS

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,12715128
Most Extreme Differences	Absolute	,095
	Positive	,095
	Negative	-,085
Test Statistic		,095
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200[c,d]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

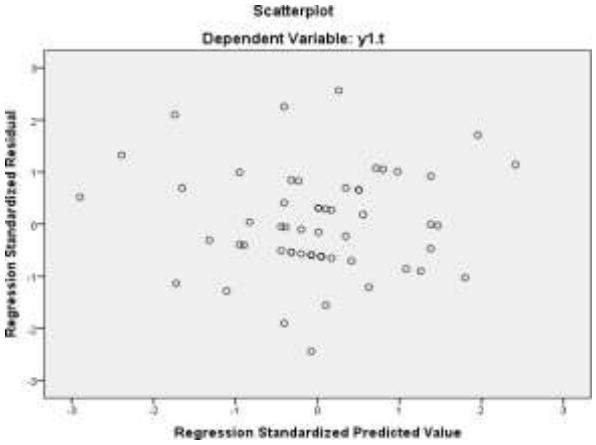
Hasil Uji Multikolieneritas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	x1.t	,960	1,041
	x2.t	,960	1,041

a. Dependent Variable: y1.t

Hasil Uji Heterokestisitas



Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,301	,694		35,008	,000
	wlb	,146	,018	,589	7,948	,000
	b.p	,175	,022	,599	8,082	,000

a. Dependent Variable: y.t

Hasil Uji Statistik t (Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,301	,694		35,008	,000
	wlb	,146	,018	,589	7,948	,000
	b.p	,175	,022	,599	8,082	,000

a. Dependent Variable: y.t

Hasil uji F (uji simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	41,279	2	20,640	63,029	,000[b]
	Residual	18,338	56	,327		
	Total	59,617	58			

a. Dependent Variable: y.t

b. Predictors: (Constant), b.p, wlb

Uji Koefisien Determinasi (R-square)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,832[a]	,692	,681	,572

a. Predictors: (Constant), b.p, wlb

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2026)

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

Pak agelia

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 5067/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/26/5/2025

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

Medan, 26/5/2025

Dengan hormat.
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama	:	Mhd Syahrul Anwar
NPM	:	2305160736
Program Studi	:	Manajemen
Konsentrasi	:	Sdm

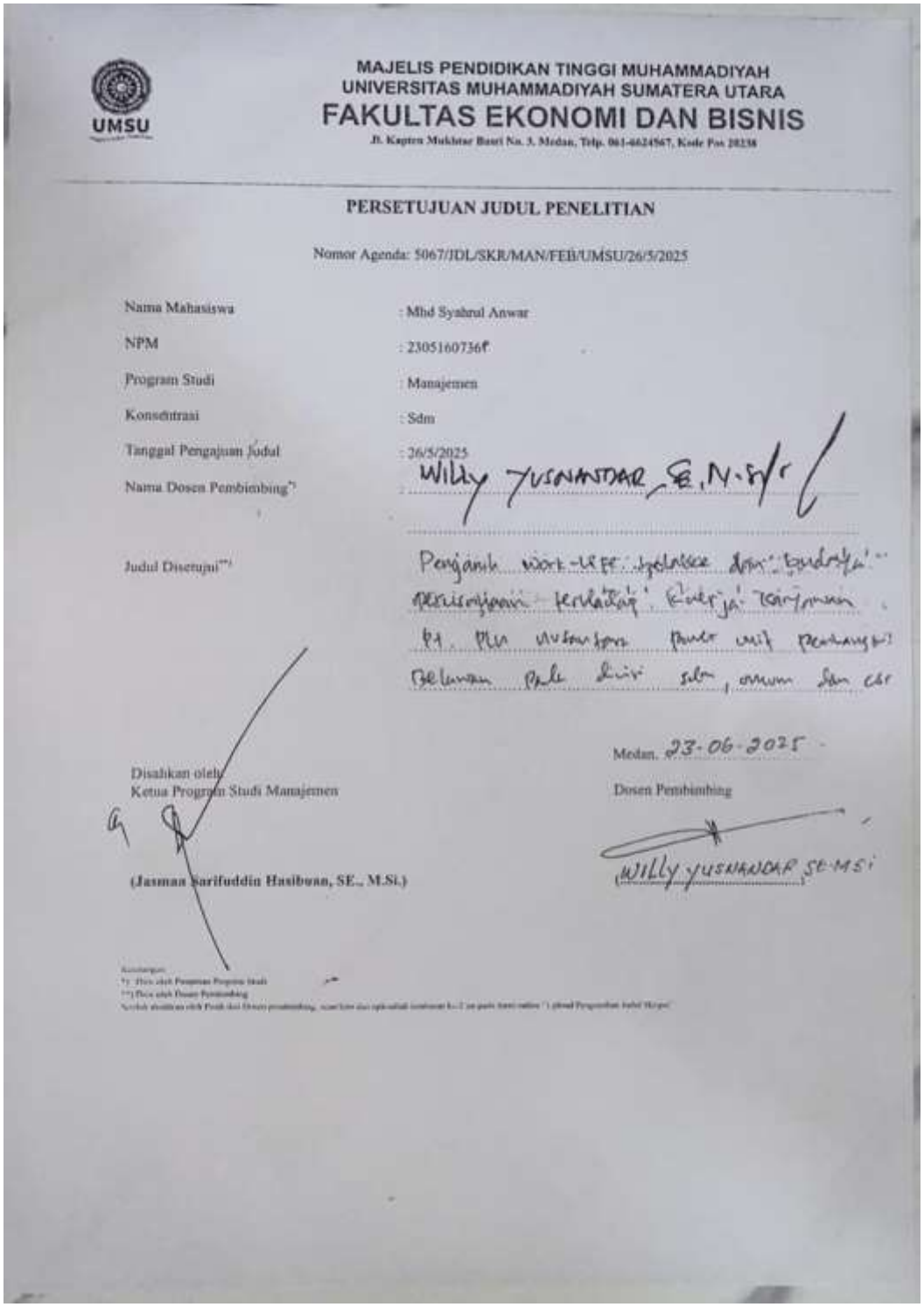
Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah	:	efektivitas kinerja karyawan
Rencana Judul	:	1. Analisis Sistem Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan 2. Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 3. Analisis Sistem Penilaian Kinerja Berbasis Kpi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan
Objek/Lokasi Penelitian	:	Pt. Alfida Prima Express, Kantor Notaris Hermawati Sh Mkn

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

Hormat Saya
Pemohon

(Mhd Syahrul Anwar)



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

UMSU

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 5067/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/26/5/2025

Nama Mahasiswa	: Mhd Syahrul Anwar
NPM	: 2305160736
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sdm
Tanggal Pengajuan Judul	: 26/5/2025
Nama Dosen Pembimbing*)	: Willy Yusnandar, SE, M.Si
Judul Disetujui**)	: Pengaruh work-life balance dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pt. pln unit pondok unit pelayanan pelanggan belawan pada divisi sdm, umum dan ckr

Medan, 23-06-2025

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

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

Dosen Pembimbing

(WILLY YUSNANDAR SE.MSi)

Keterangan:
*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi
**) Diisi oleh Dosen Pembimbing
*coret disesuaikan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, usulan lain dan opsi-salah tersebut ke-1 s.d ke-3 agar diisi ulang *) pilih Pengesahan Judul Skripsi



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1745/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024

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

http://feb.umsu.ac.id feb@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

Nomor : 79/II.3.AU/UMSU-05/F/2026
Lampiran : -
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 20 Rajab 1447 H
10 Januari 2026 M

Kepada **Yth.**
Bapak / Ibu Pimpinan
PT. PLN Nusantara Power UP Belawan
Belawan Pulau Sicanang, Medan Kota Belawan
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 Tugas Akhir 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 : **Mhd Syahrul Anwar**
Npm : **2305160736P**
Jurusan : **Manajemen**
Semester : **X (Eks)**
Judul : **Pengaruh Work Life Balance dan Budaya perusahaan terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Nusantara Power UP Belawan pada Divisi SDM, Umum, dan CSR**

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

Dekan

Dr. Radiman, S.E., M.Si
N I D N : 0107087801

Tembusan :
1. Pertinggal



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.PPJ/PT/III/2024

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

http://feb.umsu.ac.id feb@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
TUGAS AKHIR MAHASISWA

NOMOR : 79/TGS/II.3.AU/UMSU-05/F/2026

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Program Studi : **Manajemen**
Pada Tanggal :

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/ Jurnal Mahasiswa :

Nama : **Mhd Syahrul Anwar**
N P M : **2305160736P**
Semester : **X (Eks)**
Program Studi : **Manajemen**
Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Work Life Balance dan Budaya perusahaan terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Nusantara Power UP Belawan pada Divisi SDM, Umum, dan CSR**

Dosen Pembimbing : **Willy Yusnandar, SE., M.Si.**

Dengan demikian di izinkan menulis Tugas Akhir / Jurnal dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Tugas Akhir/ Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelakasanaan Sidang Tugas Akhir / Jurnal harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Tugas Akhir
3. **Tugas Akhir** dinyatakan **" BATAL "** bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal 10 Januari 2027 Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 20 Rajab 1447 H
10 Januari 2026 M

Dekan

Dr. Radiman, S.E., M.Si
N I D N : 0107087801

Tembusan :
1. Pertinggal.

PLN
Nusantara Power

UP BELAWAN

Nomor : 003M /STH.01.04/PLNNP030008/2026 18 Juni 2026
Lampiran : 1 Lembar
Sifat : Segera - Biasa
Perihal : Permohonan Izin Riset (Penelitian)

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jalan Mukhtar basri No.3
Medan

Sehubungan dengan surat Saudara No 79/II.3.AU/UMSU-05/F/2026 perihal Permohonan Izin Riset (Penelitian) Mandiri tanggal 10 Januari 2026, maka dengan ini disampaikan bahwa PT PLN Nusantara Power UP Belawan bersedia menerima Mahasiswa atas nama:

NO	NAMA	NPM
1.	MHD Syahrul Anwar	2305160736P

untuk melaksanakan Riset (Penelitian) Mahasiswa pada tanggal 19 Juni 2026 Sampai dengan 22 Juni 2026 di bawah bimbingan Assitant Manager SDM , Umum & CSR

1. Mahasiswa/i wajib membawa sendiri Alat Pelindung Diri (safety helmet, wearpack, dan safety shoes).
2. Mahasiswa/i wajib mengikuti Standar Prosedur Pelaksanaan Riset (Penelitian) Mahasiswa di PT PLN Nusantara Power UP Belawan (terlampir).
3. Mahasiswa/i wajib menyertakan BPJS Kesehatan atau asuransi kesehatan lainnya
4. Mahasiswa/i wajib Meyertakan riwayat penyakit setahun terakhir.

Demikian disampaikan untuk dapat diketahui, atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

PLH SENIOR MANAGER UP BELAWAN

MANAGER ENJINIRING & QA

UP BELAWAN
NUSANTARA POWER

GANCIS LINGKARA BAWANA

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 : Mhd Syahrul Anwar
NPM : 2305160736P
Dosen Pembimbing : Willy Yusnandar, S.E., M.Si.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh *Work-Life Balance* dan Budaya Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Belawan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	FOKUS DENGAN FENOMENA DAN VARIABEL YG DI TELITI.		
Bab 2	TEORI-TEORI DITAMBAH		
Bab 3	PERBS. MASING" VARIABEL DIJELASKAN.		
Daftar Pustaka	MENDELAY.		
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	—		
Persetujuan Seminar Proposal	ACC UNTUK SEMINAR	29 26 04	

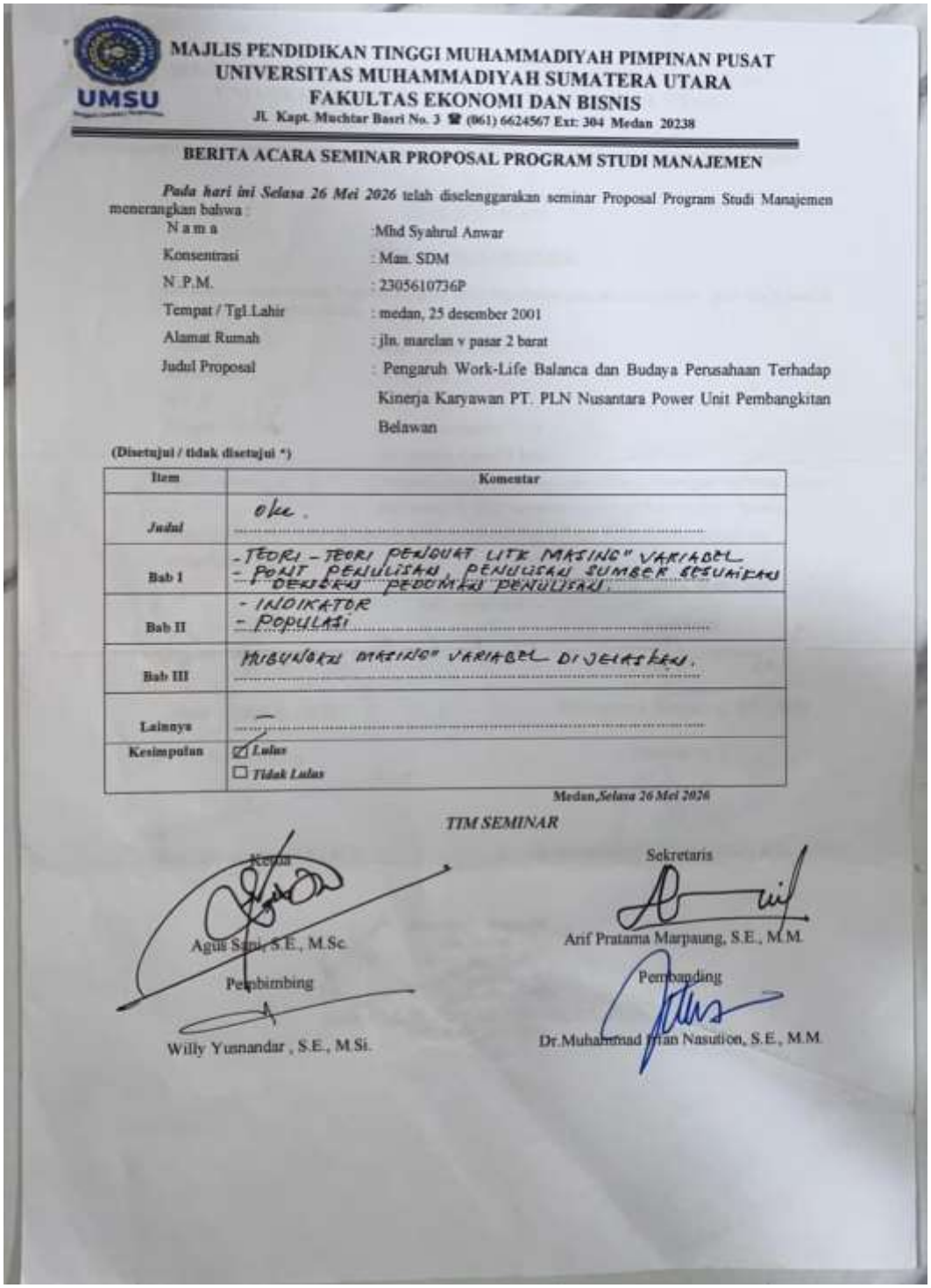
Medan, April 2026

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

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

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Willy Yusnandar, S.E., M.Si.



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

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Pada hari ini Selasa 26 Mei 2026 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a	:Mhd Syahrul Anwar
Konsentrasi	: Man. SDM
N .P.M.	: 2305610736P
Tempat / Tgl.Lahir	: medan, 25 desember 2001
Alamat Rumah	: jln. marelan v pasar 2 barat
Judul Proposal	: Pengaruh Work-Life Balanca dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Belawan

(Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	oke.
Bab I	- TEORI - TEORI PENDUKUNG LITE MASING" VARIABEL - POINT PENULISAN, PENULISAN SUMBER RESUMIKAN DENGAN PEDOMAN PENULISAN.
Bab II	- INDIKATOR - POPULASI
Bab III	METODOLOGI MASING" VARIABEL DIJELASKAN.
Lainnya	—
Kesimpulan	☑ *Lulus* ☐ *Tidak Lulus*

Medan, *Selasa 26 Mei 2026*

TIM SEMINAR

Ketua

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

Sekretaris

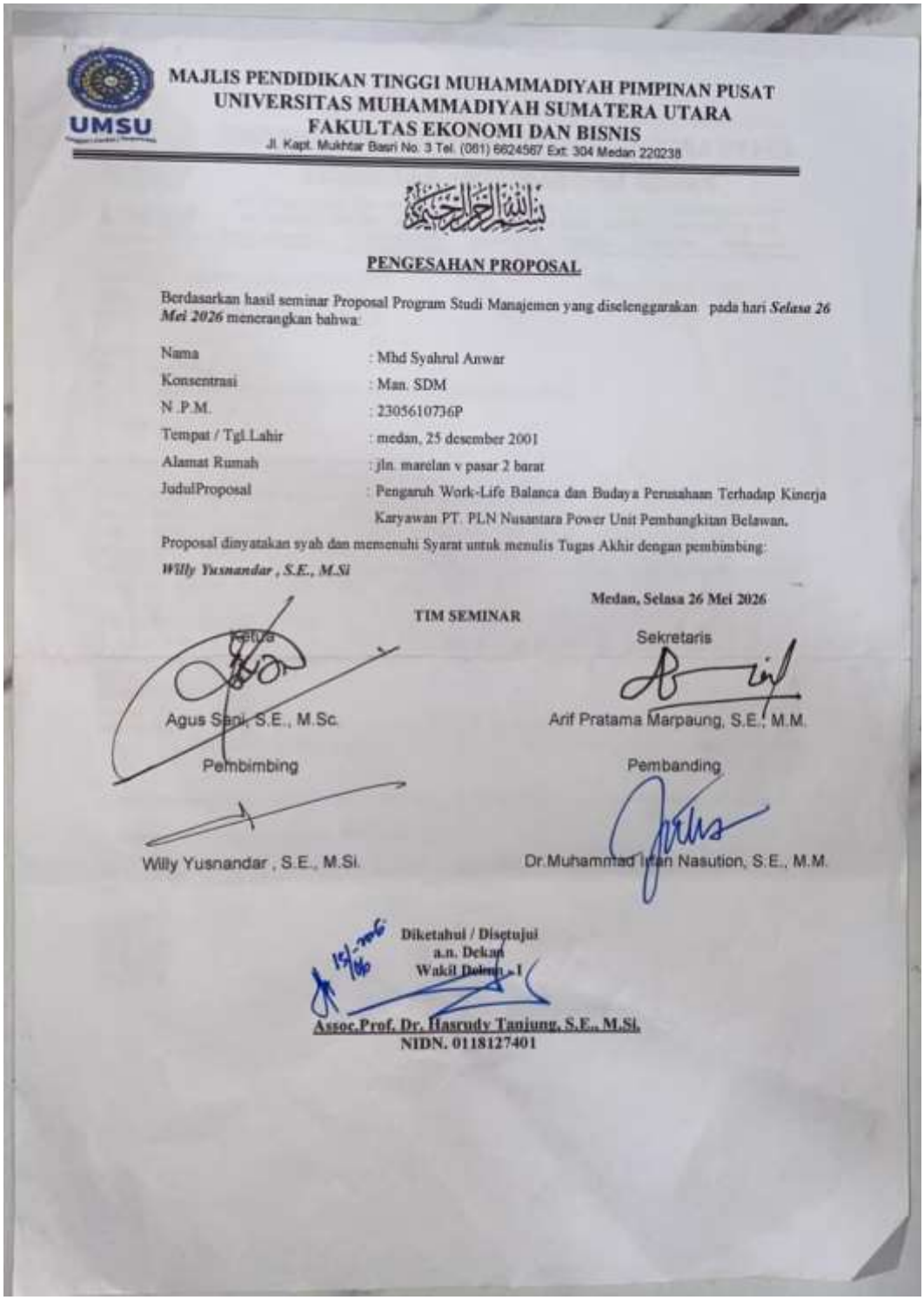
Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M.

Pembimbing

Willy Yusnandar , S.E., M.Si.

Pembanding

Dr.Muhammad Irfan Nasution, S.E., M.M.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext. 304 Medan 220238

بسم الله الرحمن الرحيم

PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil seminar Proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Selasa 26 Mei 2026* menerangkan bahwa:

Nama	: Mhd Syahrul Anwar
Konsentrasi	: Man. SDM
N.P.M.	: 2305610736P
Tempat / Tgl.Lahir	: medan, 25 desember 2001
Alamat Rumah	: jln. marelan v pasar 2 barat
JudulProposal	: Pengaruh Work-Life Balanca dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Belawan.

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Tugas Akhir dengan pembimbing:
Willy Yusnandar , S.E., M.Si

Medan, Selasa 26 Mei 2026

TIM SEMINAR

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

Sekretaris
Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M.

Pembimbing
Willy Yusnandar , S.E., M.Si.

Pembanding
Dr.Muhammad Irfan Nasution, S.E., M.M.

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

Assoc.Prof. Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si.
NIDN. 0118127401



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Akp/PT/III/2024

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

http://feb.umsu.ac.id feb@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

Nomor : 2834/II.3.AU/UMSU-05/F/2026
Lamp. : -
H a l : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 23 Shafar 1448 H
06 Agustusi 2026 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT PLN NUSANTARA POWER UNIT PEMBANGKITAN BELAWAN
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 Tugas Akhir 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	: **Mhd Syahrul Anwar**
N P M	: **2305160736P**
Semester	: **X (Eks)**
Jurusan	: **Manajemen**
Judul Skripsi	: **PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN NUSANTARA POWER UNIT PEMBANGKITAN BELAWAN**

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan

Dr. Radiman, S.E., M.Si
NIDN: 0107087801

PLN
Nusantara Power

UP BELAWAN

SURAT KETERANGAN

NOMOR: 034.SKt/UPBW/2026

Bertanda tangan dibawah ini atas nama Manager Business Support PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Belawan menerangkan bahwa :

No	Nama	NPM	Lembaga Pendidikan
1.	MHD Syahrul Anwar	2305160736P	UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

adalah benar telah Selesai melaksanakan Riset (Penelitian) Mahasiswa di PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Belawan pada tanggal 19 Juni 2026 Sampai dengan 22 Juni 2026 di bawah bimbingan Assistant Manager SDM, Umum & CSR .

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Belawan, 23 Juni 2026

MANAGER BUSINESS SUPPORT

T. CHAIRIN NIZA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. DATA PRIBADI

Nama Lengkap	: Mhd Syahrul Anwar
NPM	: 2305160736P
Tempat/Tanggal Lahir	: Medan, 25 Desember 2001
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Agama	: Islam
Kewarganegaraan	: Indonesia
Anak Ke	5
Alamat	: Marelan V Pasar 2 Barat
No. Handphone	0811 616 25125
E-mail	: aruul2512@gmail.com

2. DATA ORANG TUA

Nama Ayah	: Sudarman
Pekerjaan	: Pensiun
Nama Ibu	: Ngatiyem
Pekerjaan	: Ibu Rumah Tangga
Alamat	: Marelan V Pasar 2 Barat
No. Handphone	0813 9691 9060

3. DATA PENDIDIKAN FORMAL

A. SD : SDN 066658
B. SMP : MTs DARUL ARAFAH RAYA
C. SMA : MADRASAH ALIYAH SWASTA DARUl ARAFAH RAYA

D. Tercatat sebagai Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tahun 2022-2026