

PENGARUH KESEIMBANGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN INOVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVISI REGIONAL II SUMATERA BARAT

Isra Kesuma¹ M. Afuan² Riri Putri Dika³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang.
israkesuma23@gmail.com¹ m.afuan@upiypk.ac.id² riri.dika14@gmail.com³

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 12 Februari 2025

Revisi 14 Maret 2025

Diterima 24 April 2025

Kata kunci:

Keseimbangan Kerja,
Budaya Organisasi, Kinerja
Karyawan, Inovasi Kerja

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan berusaha menganalisis Pengaruh Keseimbangan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat. Penelitian ini adalah model Structural Equation Modeling (SEM) dengan alat bantu analisis Smart PLS 3.0. Populasi dan sampel penelitian ini adalah Karyawan PT. KAI Divre II Sumbar Bagian Unit Sarana. Hasil penelitian menemukan Terdapat pengaruh signifikan antara keseimbangan kerja terhadap inovasi kerja. Terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap inovasi kerja. Terdapat pengaruh signifikan antara keseimbangan kerja terhadap kinerja karyawan Terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh signifikan antara inovasi kerja terhadap kinerja karyawan. Keseimbangan kerja mampu memediasi kinerja karyawan terhadap inovasi kerja. Budaya organisasi mampu memediasi kinerja karyawan terhadap inovasi kerja.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



Penulis yang sesuai:

Isra Kesuma¹ M. Afuan² Riri Putri Dika³

Fakultas ekonomi dan bisnis

Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang

Lubuk Begalung, Lubuk Begalung Nan XX, Lubuk Begalung, Lubuk Begalung Nan XX, Lubuk Begalung, Kota Padang, Sumatera Barat 25145, Indonesia

Email: israkesuma23@gmail.com¹ m.afuan@upiypk.ac.id² riri.dika14@gmail.com³

PENDAHULUAN

Menurut Susan (2020) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan

perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Menurut Widodo (2022) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan gabungan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat dari seorang pekerja, dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran penting dalam meningkatkan inovasi dalam bekerja. Kinerja adalah kependekan dari kinetika energi kerja yang berasal dari kata “*performance*” (bahasa inggris). Kata “*performance*” sendiri merujuk pada dua hal yaitu *job performance dan actual performance*. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) khususnya Divisi Regional II Sumatera Barat adalah penyedia layanan transportasi publik yang menyediakan jasa transportasi darat menggunakan rel sehingga dapat mempersingkat waktu perjalanan dan juga terhindar dari kemacetan. Selain kecepatan waktu perjalanan yang diberikan oleh transportasi kereta api, kualitas pelayanan pada instansi tersebut merupakan aspek yang sangat penting yang harus diperhatikan dalam memberikan layanan jasa karena berhubungan langsung dengan konsumen Dalam hal ini karyawan yang bekerja pada instansi merupakan salah satu unsur yang harus berperan aktif dan mendapatkan kedudukan sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Keseimbangan dan budaya kerja yang diberikan kepada karyawan akan sangat mempengaruhi keberhasilan kinerja yang baik dan akan berujung pada peningkatan prestasi kinerja karyawan. Untuk itu karyawan dituntut untuk profesional dalam menjalankan pekerjaannya. Fenomena dilapangan menunjukkan bahwa masih adanya beberapa karyawan yang tidak mampu meningkatkan kinerja pada perusahaan, PT. KAI (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat dikarenakan, ketidakseimbangan kerja, yang masih kurang di perusahaan yang berdampak pada penurunan kinerja terhadap karyawan. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat memiliki karyawan di bagian Unit Sarana sebanyak 50 orang karyawan, berdasarkan hasil observasi serta wawancara peneliti pada tanggal 5 November 2024, didapatkan data absensi karyawan sebagai berikut :

Tabel 1. 1
Absensi Karyawan PT. KAI (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat
Periode Juli-Oktober 2024

Bulan	Jumlah Pegawai	Keterangan					
		Hadir Tepat Waktu	Terlambat	Alpha	Cuti	Sakit	Dinas Luar
Juli	50	40	5	-	2	1	2
Agustus	50	30	7	-	5	3	5
September	50	35	4	-	5	1	5
Oktober	50	32	10	-	5	-	3

Sumber : Unit Sarana KAI Divre II Sumbar.

Dari tabel 1.1 diatas menunjukkan absensi karyawan dalam jangkawaktu empat bulan terakhir yang berfluktuasi dari bulan kebulan. Dengan jumlah karyawan sebanyak 50 orang dimana bulan Juli-Agustus tahun 2024 terjadi penurunan kehadiran tepat waktu para pegawai pada PT. KAI Divre II Sumbar, akan tetapi pada bulan Agustus-September terjadi peningkatan kehadiran tepat waktu pada PT. KAI Divre II Sumbar yang membuat kinerja karyawan meningkat, Namun pada bulan SeptemberOktober terjadi penurunan kembali yang membuat kinerja karyawan menurun. Hal ini dapat diatasi dengan menginovasikan dan membudayakan berorganisasi dalam bekerja yang membantu meningkatkan semangat kerja para karyawan dan tentunya berpengaruh terhadap keseimbangan kerja karyawan pada PT. KAI Divre II Sumbar.

Rumusan Masalah :

1. Bagaimana pengaruh keseimbangan kerja terhadap inovasi kerja pada PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional II Sumatera Barat ?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap inovasi kerja pada PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional II Sumatera Barat ?
3. Bagaimana pengaruh keseimbangan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional II Sumatera Barat ?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional II Sumatera Barat ?

5. Bagaimana pengaruh inovasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional II Sumatera Barat ?
6. Bagaimana pengaruh keseimbangan kerja terhadap kinerja karyawan melalui inovasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional II Sumatera Barat ?
7. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui inovasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional II Sumatera Barat ?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis keseimbangan kerja dapat mempengaruhi inovasi kerja pada PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional II Sumatera Barat ?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi dapat mempengaruhi inovasi kerja pada PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional II Sumatera Barat ?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis keseimbangan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional II Sumatera Barat ?
4. Untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional II Sumatera Barat ?
5. Untuk mengetahui dan menganalisis inovasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional II Sumatera Barat ?
6. Untuk mengetahui dan menganalisis keseimbangan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui inovasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional II Sumatera Barat ?
7. Untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui inovasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional II Sumatera Barat ?

KAJIAN PUSTAKA

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah kependekan dari kinetika energi kerja, yang berasal dari kata “*performance*” Kata *performance* sendiri merujuk pada dua hal yaitu *job performance* dan *actual performance*. Keduanya memiliki arti yang hampir sama, yaitu penyelesaian tugas dengan penerapan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Karyawan adalah suatu tindakan atau aksi yang dilakukan oleh suatu individu karena memiliki tingkat kualifikasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda dalam kaitannya dengan tugas yang diberikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah salah satu faktor pendorong karyawan dengan tugas-tugas yang diberikan dan dikerjakan dengan sungguh-sungguh untuk mendapatkan hasil yang efektif yang meningkatkan pencapaian sasaran perusahaan agar perusahaan lebih meningkat dan lebih sukses.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Jufrizen et al., (2020) indikator-indikator dari kinerja meliputi :

1. Kualitas kerja.

Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.

2. Kuantitas kerja.

Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.

3. Kendala kerja.

Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah pegawai dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.

4. Sikap kerja.

Kerja yang memiliki terhadap perusahaan, pegawai lain pekerjaan serta kerja sama.

5. Kemandirian.

Mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat bekerja tanpa pengawasan langsung dan mampu menyelesaikan tugas secara mandiri

2. Pengertian Inovasi Kerja

Menurut Amartono (2023) Inovasi kerja adalah proses pengembangan dan penerapan ide-ide baru dalam lingkungan kerja yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan daya saing organisasi. Inovasi ini mencakup berbagai aspek, termasuk produk, proses, dan metode kerja yang baru. Kata inovasi menunjukkan “proses” dan “hasil” pengembangan atau pemanfaatan mobilisasi pengetahuan, keterampilan dan pengalaman untuk menciptakan atau memperbaiki produk (barang dan jasa) yang memberikan nilai yang berarti atau secara signifikan.

Indikator Inovasi Kerja

Menurut Salsabila, (2021) Indikator inovasi kerja mencakup berbagai aspek yang dapat diukur untuk menilai kemampuan individu atau tim dalam menciptakan dan menerapkan ide-ide baru di tempat kerja, Berikut adalah indikator-indikator utama yang sering digunakan dalam literatur :

1. *Idea Exploration* (Eksplorasi Ide)

Kemampuan individu untuk menemukan peluang baru atau mengidentifikasi masalah yang dapat diatasi melalui inovasi. Ini mencakup pengamatan terhadap tren dan kebutuhan pasar.

2. *Idea Generation* (Generasi Ide)

Kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru dan kreatif yang dapat diterapkan dalam konteks pekerjaan. Ini termasuk proses menciptakan dan menyaranakan solusi inovatif.

3. *Idea Championing* (Promosi Ide)

Kemampuan individu untuk mempromosikan ide-ide baru kepada rekan kerja dan manajemen, serta mencari dukungan untuk mewujudkan ide tersebut. Ini melibatkan komunikasi yang efektif dan persuasi.

4. *Idea Implementation* (Implementasi Ide)

Kemampuan untuk menerapkan ide-ide baru ke dalam praktik, termasuk perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi dari ide yang telah dihasilkan. Ini juga mencakup kemampuan untuk mengatasi hambatan yang muncul selama proses implementasi.

5. *Reflection* (Refleksi)

Kemampuan untuk merefleksikan hasil dari implementasi ide, belajar dari pengalaman, dan meningkatkan kinerja di masa depan.

3. Pengertian Keseimbangan Kerja

Keseimbangan kerja merupakan faktor penting bagi tiap karyawan, agar karyawan memiliki kualitas hidup yang seimbang dalam berhubungan dengan keluarganya dan seimbang dalam pekerjaan. Menurut (Elfira et al., 2021) mengemukakan bahwa *Work Life Balanced* (WLB) merupakan bentuk kepuasan individu dalam mencapai keseimbangan kehidupan dalam pekerjaannya.

Indikator Keseimbangan Kerja

Menurut Elfira et al., (2021) indikator dari Keseimbangan Kerja adalah sebagai berikut :

1. Jenis Pekerjaan

Jenis pekerjaan merujuk pada kategori atau klasifikasi pekerjaan berdasarkan tugas, tanggung jawab, dan keterampilan yang diperlukan.

2. Tipe tempat kerja Tipe tempat kerja menggambarkan lingkungan fisik dan struktur organisasi di mana pekerjaan dilakukan.

3. Masalah tempat kerja

Masalah tempat kerja merujuk pada tantangan atau konflik yang dapat muncul dalam lingkungan kerja.

4. Kebutuhan waktu untuk keluarga

Kebutuhan waktu untuk keluarga mencakup waktu yang diperlukan karyawan untuk berinteraksi dan menghabiskan waktu bersama anggota keluarga.

5. Kebutuhan waktu untuk pribadi

Kebutuhan waktu untuk pribadi adalah waktu yang dialokasikan karyawan untuk kegiatan pribadi di luar pekerjaan. Ini termasuk hobi, olahraga, relaksasi, atau aktivitas sosial.

4. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Kending et al., (2022) budaya organisasi merupakan karakter yang menjadi pembeda utama dari perusahaan yang berhasil seperti Toyota dan General Electric. Padahal budaya organisasi tidak merupakan faktor utama yang memberikan dampak pada kesuksesan sebuah perusahaan, tetapi dengan mengelaborasi budaya perusahaan dapat menjadi alternatif pada faktor-faktor seperti strategi perusahaan, eksistensi pasar dan keunggulan teknologi

Indikator Budaya Organisasi

Menurut Wahyudin (2022) Indikator budaya organisasi adalah alat ukur yang digunakan untuk menilai masing-masing dimensi budaya tersebut. Berikut adalah tabel yang menunjukkan dimensi bersama dengan indikatornya:

1. Jaminan Diri

Sejauh mana karyawan mendapatkan jaminan demi keselamatan kerja.

2. Ketegasan Dalam Bersikap

Sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dan hasil tersebut atas manusia yang ada dalam organisasi ketimbang pada individu-individu.

3. Kemampuan dalam Pengawasan

Sejauh mana berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

4. Kecerdasan Emosi

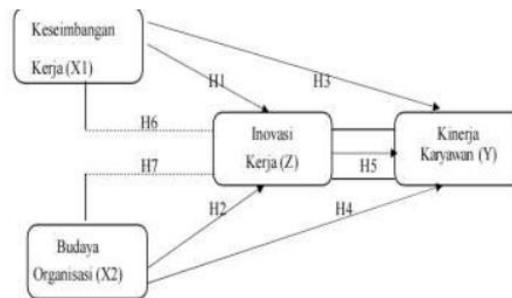
Sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas manusia yang ada dalam organisasi ketimbang pada individu-individu.

5. Inisiatif

Sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inisiatif dan berani bertanggung jawab atas inisiatifnya tersebut.

Kerangka Pikir

Ditinjau dari jenis hubungan variabel, maka disini termasuk hubungan sebab akibat yaitu suatu variabel yang lain, sehingga variabel beban (independen variabel) adalah Keseimbangan Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), sedangkan variabel terikat (dependen variabel) adalah Kinerja Karyawan (Y) dan variabel intervening (Z) Inovasi Kerja. Maka dapat disusun kerangka pemikiran dalam penelitian ini seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini :



Gambar 2. 1
Kerangka Pikir

METODE Penelitian

Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatra Barat berlokasi di Jl. Stasiun No. 1, Jati, Padang Timur, Sawahan Tim., Kec. Padang Tim., Kota Padang, Sumatera Barat 25129, Indonesia

1. Populasi

Menurut Sihotang, (2023) Populasi menunjukkan suatu wilayah generalisasi yang mencakup entitas atau subjek yang memiliki atribut dan sifat tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diselidiki, yang kemudian menghasilkan kesimpulan. Ranah konseptual ini tidak hanya berkaitan dengan individu, tetapi juga mencakup entitas dan elemen sifat lainnya. Ruang lingkup populasi lebih dari sekadar representasi numerik dari subjek atau objek yang diteliti, tetapi juga merangkum seluruh atribut dan sifat yang melekat pada subjek atau objek tersebut. Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan di PT.KAI Divre II Sumbar bagian Sarana 50 orang

2 Sampel

Menurut Sihotang, (2023) Sampel merupakan bagian dari jumlah dan atribut yang ditemukan dalam populasi yang lebih besar. Dalam kasus-kasus dimana populasi sangat luas dan mempelajari setiap elemen tidak memungkinkan karena keterbatasan sumber daya keuangan, waktu, dan tenaga, peneliti dapat memilih untuk memeriksa sebagian dari populasi tersebut, yang dikenal sebagai sampel. Wawasan yang diperoleh dari menganalisis sampel diekstrapolasi untuk membuat kesimpulan tentang seluruh populasi. Sampel merupakan bagian yang diambil dari populasi harus secara akurat mencerminkan karakteristiknya untuk memastikan validitas kesimpulan yang diambil. Sampel adalah sebagian kecil dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Jika jumlah populasi besar maka peneliti sulit atau tidak dapat mempelajari semua karakteristik populasi. Misalnya peneliti memiliki keterbatasan waktu penelitian, dana penelitian terbatas, tenaga peneliti terbatas maka peneliti mengambil sampel. Karakteristik sampel akan digunakan untuk penarikan kesimpulan secara general terhadap populasi. Jadi dari anggota populasi yang diambil sebagai sampel dalam penelitian sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang melibatkan seluruh anggota populasi, sebanyak 50 orang responden. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah berupa data kuesioner yang telah diisi oleh responden terpilih dari seluruh sampel yang ditetapkan.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Penelitian lapangan, Penelitian lapangan adalah penelitian yang dilaksanakan dengan jalan mendatangi objek yang bersangkutan untuk mendapatkan data yang dibutuhkan sehubungan dengan pembuatan skripsi dan dapat dilakukan dengan :

- a. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan kunjungan dan pengamatan secara langsung dilokasi penelitian.
- b. Kuesioner, yaitu mengedarkan daftar pertanyaan yang ditunjukkan kepada pegawai guna mendapatkan data yang lebih baik.

2. Penelitian pustaka Penelitian pustaka adalah pengumpulan data dengan mempelajari buku-buku literatur serta tulisan-tulisan yang ada hubungannya dengan permasalahan yang dibahas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Perusahaan Unit sarana adalah satuan organisasi di PT. KAI (Persero) Divre II Sumbar mempunyai tugas pokok dan tanggung jawab dalam melaksanakan penyusunan program sarana siap operasi, melaksanakan pemeliharaan rutin, pengendalian dan evaluasi kinerja sarana menampung dan menganalisis keluhan penggunaan jasa, serta pelaksanaan pembinaan teknis terhadap Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Depo Lokomotif, Depo Gerbong dan Depo Kereta, merencanakan, mengkoordinasikan pelaksanaan, mengawasi, dan memantau pengolahan limbah (air limbah/limbah cair, limbah padat dan lim B3) dan pengurusan dokumen lingkungan sehingga dikeluarkan izin lingkungan dan penyusunan laporan pelaksanaan RKL-RPL 6 (enam) bulan sekali di Depo Lokomotif, Gerbong dan Kereta.

Deskripsi Penelitian

Jumlah kuesioner yang dibagikan pada unit sarana sebanyak 50 kuesioner, dari jumlah total kuesioner yang disebar tersebut telah diisidkan dikembalikan semuanya sebanyak 50 kuesioner.

Tabel 4. 1
Perhitungan Hasil Penyebaran Kuesioner

No	Kuesioner	Jumlah	Persentase %
1	Kuesioner yang didistribusikan	50	100%
2	Kuesioner yang tidak dikembalikan	0	0
3	Kuesioner yang salah isi (cacat atau rusak)	0	0
4	Kuesioner yang layak untuk di olah data	50	100%

Sumber : Hasil Survey, tahun 2025

Karakteristik Responden

Karakteristik responden penelitian merupakan profil yang ada pada objek penelitian, yang ada pada objek penelitian, yang dalam hal ini meliputi : jenis kelamin, pendidikan terakhir, jabatan dan lama bekerja.

Tabel 4. 2
Karakteristik Responden Penelitian

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	50	100
Perempuan	0	0
Pendidikan Terakhir		
SMA/SMK	31	62
D3	5	10
S1	14	28
Jabatan		
Staff	30	60
Supervisor	12	24
Manejer	8	16
Lama Bekerja		
< 1 tahun	5	10
>2-10 tahun	35	70
> 10-20 tahun	10	20

Sumber : Hasil Olah Data, Tahun 2025

Distribusi Frekuensi Instrumen Penelitian

Tingkat Capaian Responden Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Instrumen Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y) Dalam TCR ini akan menginterpretasikan jawaban responden pada kuisoner yang disebar terdapat 50 karyawan PT.KAI Divre II Sumbar. Tingkat capaian responden ini dapat dilihat pada tabel berikut. nilai TCR ini akan menginterpretasikan jawaban responden pada 50 responden Di PT.KAI Divre II Sumbar. Tingkat capaian responden ini dapat dilihat pada gambar berikut :

Tabel Nilai TCR Dari Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Adapun keterangan dari tabel TCR Pada Variabel Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 3
Tingkat Capaian Responden Terhadap Kinerja Karyawan

NO	KODE	T					TXSL					N	TOTAL	TCR%	KRITERIA
		STS	TS	KS	S	SS	1	2	3	4	5				
1	Y1	1	0	10	25	14	1	0	30	100	70	50	201	80.4	Baik
2	Y2	0	1	12	19	18	0	2	36	76	90	50	204	81.6	Sangat Baik
3	Y3	0	1	11	23	15	0	2	33	92	75	50	202	80.8	Baik
4	Y4	0	2	7	26	15	0	4	21	104	75	50	204	81.6	Sangat Baik
5	Y5	1	0	5	25	19	1	0	15	100	95	50	211	84.4	Sangat Baik
6	Y6	0	2	6	25	17	0	4	18	100	85	50	207	82.8	Sangat Baik
7	Y7	0	2	10	24	14	0	4	30	96	70	50	200	80	Baik
8	Y8	0	1	4	27	18	0	2	12	108	90	50	212	84.8	Sangat Baik
9	Y9	1	0	7	21	21	1	0	21	84	105	50	211	84.4	Sangat Baik
10	Y10	0	0	4	21	25	0	0	12	84	125	50	221	88.4	Sangat Baik
RATA-RATA													82.92	Sangat Baik	

Sumber :Hasil Olah Data,Tahun 2025

Tabel Nilai TCR Dari Variabel Inovasi Kerja (Z)

Adapun keterangan dari tabel TCR Pada Variabel Inovasi Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 4
Tingkat Capaian Responden Terhadap Inovasi Kerja

NO	KODE	T					TXSL					N	TOTAL	TCR%	KRITERIA
		STS	TS	KS	S	SS	1	2	3	4	5				
1	Z1	0	2	8	22	18	0	4	24	88	90	50	206	82.4	Sangat Baik
2	Z2	0	0	12	23	15	0	0	36	92	75	50	203	81.2	Sangat Baik
3	Z3	0	0	6	26	18	0	0	18	104	90	50	212	84.8	Sangat Baik
4	Z4	1	0	10	25	14	1	0	30	100	70	50	201	80.4	Baik
5	Z5	0	1	12	19	18	0	2	36	76	90	50	204	81.6	Sangat Baik
6	Z6	3	6	6	21	14	3	12	18	84	70	50	187	74.8	Baik
7	Z7	1	1	12	24	12	1	2	36	96	60	50	195	78	Baik
8	Z8	0	0	7	25	18	0	0	21	100	90	50	211	84.4	Sangat Baik
9	Z9	1	1	9	22	17	1	2	27	88	85	50	203	81.2	Sangat Baik
10	Z10	0	1	6	20	23	0	2	18	80	115	50	215	86	Sangat Baik
RATA-RATA													81.48	Sangat Baik	

Sumber :Hasil Olah Data,Tahun 2025

Tabel Nilai TCR Dari Variabel Keseimbangan Kerja (X1)

Adapun keterangan dari tabel TCR Pada Variabel Keseimbangan Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 5
Tingkat Capaian Responden Terhadap Keseimbangan Kerja

NO	KODE	T					TXSL					N	TOTAL	TCR%	KRITERIA
		STS	TS	KS	S	SS	1	2	3	4	5				
1	X1.1	1	3	12	23	11	1	6	36	92	55	50	190	76	Baik
2	X1.2	1	2	12	18	17	1	4	36	72	85	50	198	79.2	Baik
3	X1.3	1	0	11	20	18	1	0	33	80	72	50	186	74.4	Baik
4	X1.4	1	1	8	23	17	1	2	24	92	85	50	204	81.6	Sangat Baik
5	X1.5	1	0	10	22	17	1	0	30	88	85	50	204	81.6	Sangat Baik
6	X1.6	0	2	10	24	14	0	4	30	96	70	50	200	80	Baik
7	X1.7	0	1	8	15	26	0	2	24	60	130	50	216	86.4	Sangat Baik
8	X1.8	1	0	10	25	14	1	0	30	100	70	50	201	80.4	Baik
9	X1.9	0	1	12	19	18	0	2	36	76	90	50	204	81.6	Sangat Baik
10	X1.10	0	1	11	23	15	0	2	33	92	75	50	202	80.8	Baik
RATA-RATA													80.2	Baik	

Sumber :Hasil Olah Data,Tahun 2025

Tabel Nilai TCR Dari Variabel Budaya Organisasi (X2)

Adapun keterangan dari tabel TCR Pada Variabel Budaya Organisasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 6
Tingkat Capaian Responden Terhadap Budaya Organisasi

NO	KODE	T					TXSL					N	TOTAL	TCR%	KRITERIA
		STS	TS	KS	S	SS	1	2	3	4	5				
1	X2.1	0	0	8	10	32	0	0	24	40	160	50	223	89.2	Sangat Baik
2	X2.2	0	4	6	15	25	0	8	18	60	125	50	211	84.4	Sangat Baik
3	X2.3	0	2	8	19	21	0	4	24	76	105	50	209	83.6	Sangat Baik
4	X2.4	0	0	5	13	32	0	0	15	52	160	50	227	90.8	Sangat Baik
5	X2.5	1	1	14	15	19	1	2	42	60	95	50	200	80	Baik
6	X2.6	0	2	8	22	18	0	2	24	88	90	50	204	81.6	Sangat Baik
7	X2.7	0	0	12	23	15	0	0	36	92	75	50	203	81.2	Sangat Baik
8	X2.8	1	1	6	22	20	1	2	18	88	100	50	209	83.6	Sangat Baik
9	X2.9	0	0	5	22	23	0	0	15	88	115	50	218	87.2	Sangat Baik
10	X2.10	1	0	5	28	16	1	0	15	112	80	50	208	83.2	Sangat Baik
RATA-RATA													84.48	Sangat Baik	

Sumber :Hasil Olah Data,Tahun 2025

Analisis Data Penelitian

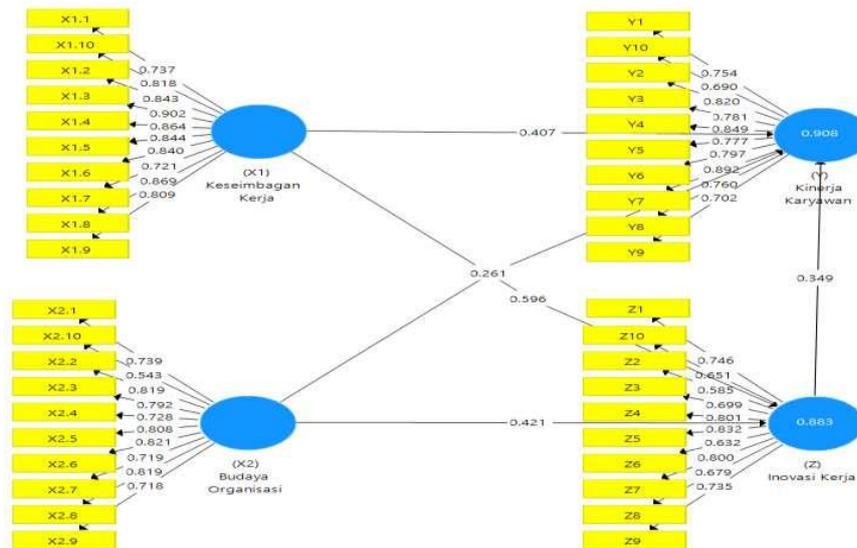
Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan metode SEM berbasis *Partial Least Square* (PLS) memerlukan 2 tahap untuk penilaian dari sebuah model penelitian yaitu *outer model* dan *inner model*. Tahapan-tahapan tersebut sebagai berikut :

Menilai Outer Model atau Measurement Model

Pengujian outer model dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai outer model yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. dalam tahap pengembangan korelasi 0,5 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. dalam penelitian ini batasan nilai nilai *Convergent Validity* diatas 0,5.

1. Pengujian Outer Model (Convergent Validity)

Berdasarkan hasil pengujian outer model dengan menggunakan SmartPLS, diperoleh nilai korelasi antara item pertanyaan-pertanyaan Variabel sebagai berikut :



Gambar 4.1
Hasil Outer Loading

Dalam tahap pengembangan korelasi 0,5 sampai 0,6 dianggap memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian ini nilai-nilai convergent validity di atas 0,5 sehingga tidak ada indikator yang perlu di eliminasi karena indikator yang ada memiliki nilai diatas 0,5.

Pengujian Realibilitas

Setelah diketahui tingkat kevalidtan data, maka langkah berikutnya adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat realible dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha*. Nilai satu konstruk dikatakan realible jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,70.

Tabel 4.7
Nilai Construct Realibility dan Validity

Variabel	Cronbach's Alpha	Rho_A	Composite Reliability	AVE (Average Variance Extracted)
Keseimbangan Kerja (X1)	0,948	0,951	0,956	0,683
Budaya Organisasi (X2)	0,914	0,918	0,929	0,570
Kinerja Karyawan (Y)	0,930	0,934	0,941	0,615
Inovasi Kerja (Z)	0,895	0,904	0,914	0,519

Berdasarkan data diatas telah ditemukan nilai cronbach dan alpha diatas 0,60 artinya bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau handal. Kemudian nilai *composite reliability* masing-

masing konstruk > 0,70 demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau *reliable*. Berdasarkan struktur Inner model dapat dibentuk persamaan model sebagai berikut :

- A. Model Persamaan I, Merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk keseimbangan kerja dan budaya organisasi terhadap inovasi kerja dengan koefisien yang ada tambah dengan tingkat eror yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian. $Z = 8,657 X1 + 5,406 X2 + e$.
- B. Model persamaan II, Merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk keseimbangan kerja, budaya organisasi dan inovasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan eror yang merupakan kesalahan estimasi. $Y = 3,222 X1 + 2,965 X2 + 2,399 Z + e$.

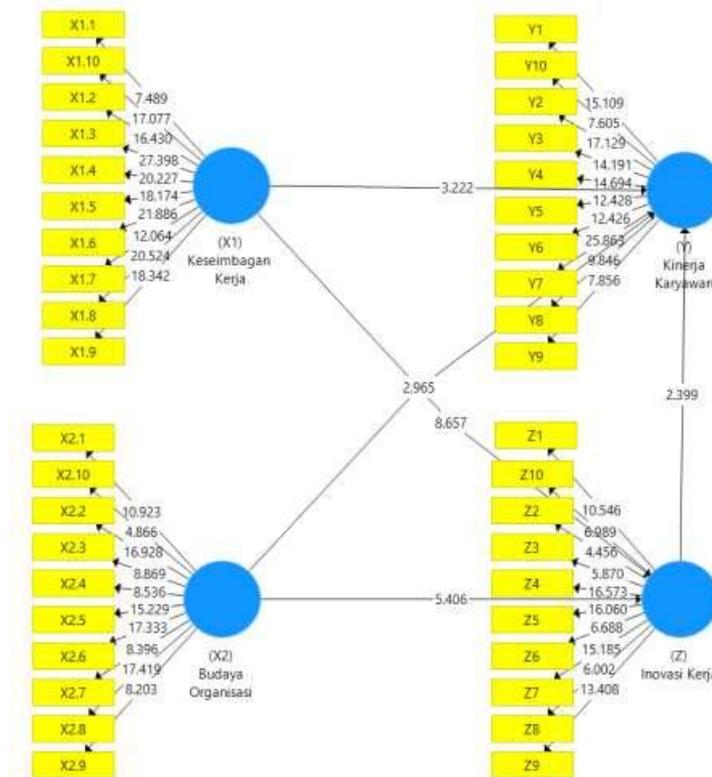
Tabel 4. 8
Nilai R-Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0,908	0,902
Inovasi Kerja (Z)	0,883	0,878

Pada gambar diatas terlihat nilai R- Square konstruk Kinerja Karyawan sebesar 0,908 atau sebesar 90 % , yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimaya oleh konstruk Kinerja Karyawan dari Keseimbangan Kerja dan Budaya Organisasi dan Inovasi Kerja dan sebesar 22,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Sementara nilai R-Square untuk konstruk Inovasi Kerja sebesar 0,883 atau sebesar 88 % menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh konstruk Keseimbangan Kerja dan Budaya Organisasi dalam menjelaskan atau mempengaruhi Inovasi Kerja dan sebesar 20 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

2 Pengujian Inner Model (Structural Model)

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian inner model atau model structural yang bertujuan untuk memenuhi hubungan antara konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model structural dievaluasi dengan memperhatikan nilai R-Square untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikut model structural hasil uji dengan menggunakan SmartPLS :



Gambar 4. 6

Hasil Pengujian Inner Model

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian inner model akan dievaluasi melalui R-Square, untuk menilai konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh substantive.

3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun tidak secara langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5 %. Jika t-statistik/t-statistik /t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5% maka Ho ditolak dan jika t-statistik /t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima. Berikut hasil output SmartPLS, yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian model struktural .

Tabel 4. 9
Hasil Path Coefficient

Hubungan Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T-Statistic	P-Value
X1 ⇒ Z	0,596	0,608	0,069	8,657	0,000
X2 ⇒ Z	0,421	0,409	0,078	5,406	0,000
X1 ⇒ Y	0,407	0,444	0,126	3,222	0,001
X2 ⇒ Y	0,261	0,254	0,088	2,965	0,003
Z ⇒ Y	0,349	0,316	0,145	2,399	0,017

Sumber: Hasil Olahan Data SmartPLS,2025

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada tabel di atas terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung konstruk Keseimbangan Kerja dan Budaya Organisasi erhadap Inovasi Kerja dan pengaruh konstruk Keseimbangan Kerja, Budaya Organisasi dan Inovasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

4 Analisis Jalur

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS di dapatkan hasil analisis jalur yang dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4. 10
Hasil Result Path Analysis

Hubungan Tidak Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STD EV)	T-Statistic (O/STDEV)	P-Values
X1 ⇒ Z ⇒ Y	0,208	0,193	0,096	2,162	0,031
X2 ⇒ Z ⇒ Y	0,147	0,127	0,061	2,420	0,016

Sumber: Hasil Olahan Data SmartPLS,2025

Berdasarkan diagram jalur nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t statistik atau t hitung dengan t-tabel pada 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%). Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau 2,162 > 1,96 atau 2,162 > 1,96 nilai P-Value 0,031 < 0,05 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau HO diterima dan H6 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan Keseimbangan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Inovasi Kerja. Nilai t-statistik < t-tabel 1,96 atau 2,420 > 1,96, nilai P-Value 0,016 < 0,05 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau HO diterima dan H7 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Inovasi Kerja.

Tabel 4. 11
Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Nilai Koefisien	T Statistik	P Values	Keterangan
Pengaruh Hubungan Langsung					
H1	Keseimbangan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Inovasi Kerja (Z) pada PT. KAI Divre II Sumbar.	8,657	8,657 > 1,96	0,000 < 0,05	Diterima karena nilai koefisien bernilai positif, nilai t-statistik 8,657 lebih besar dari 1,96 dan nilai p values 0,000 lebih kecil dari 0,05.
H2	Budaya Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Inovasi Kerja (Z) pada PT. KAI Divre II Sumbar.	5,406	5,406 > 1,96	0,000 < 0,05	Diterima Karena nilai koefisien bernilai positif, nilai t-statistik 5,406 lebih besar 1,96 dan nilai p values 0,000 lebih kecil dari 0,05.
H3	Keseimbangan Kerja (X1)	3,222	3,222 > 1,96	0,001 < 0,05	Diterima

	berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. KAI Divre II Sumbar.				Karena nilai koefisien bernilai positif, nilai t-statistik 3,222 lebih besar dari 1,96 dan nilai p values 0,001 lebih kecil dari 0,05.
H4	Budaya Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. KAI Divre II Sumbar.	2,965	2,965 > 1,96	0,003 < 0,05	Diterima Karena nilai koefisien t-statistik 2,8965 lebih dari 1,96 dan nilai p values 0,003 lebih besar dari 0,05.
H5	Inovasi Kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. KAI Divre II Sumbar.	2,399	2,399 > 1,96	0,017 < 0,05	Diterima Karena nilai koefisien bernilai positif, nilai t-statistik 2,399 lebih besar dari 1,96 dan nilai p values 0,017 lebih

					kecil dari 0,05.
Pengaruh Hubungan Tidak Langsung					
H6	Keseimbangan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Inovasi Kerja (Z) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel intervening pada PT. KAI Divre II Sumbar.	0,208	2,162 > 1,96	0,031 < 0,05	Diterima Karena nilai koefisien bernilai positif, nilai t-statistik 2,162 lebih besar dari 1,96 dan nilai p values 0,031 lebih kecil dari 0,05.
H7	Budaya Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Inovasi Kerja (Z) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel intervening pada PT. KAI Divre II Sumbar.	0,147	2,420 > 1,96	0,016 < 0,05	Diterima Karena nilai koefisien bernilai positif nilai t-statistik 2,420 lebih besar dari 1,96 dan nilai p values 0,016 lebih kecil dari 0,05.

Sumber : Olah Data SmartPLS.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian tentang Keseimbangan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Inovasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Kereta Api Indonesia Divre II Sumbar dapat disimpulkan bahwa :

1. Terdapat pengaruh signifikan Keseimbangan Kerja terhadap Inovasi Kerja pada PT. KAI Divre II Sumbar.

2. Terdapat pengaruh signifikan Budaya Organisasi terhadap Inovasi Kerja pada PT.KAI Divre II Sumbar.
3. Terdapat pengaruh signifikan Keseimbangan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.KAI Divre II Sumbar.
4. Terdapat pengaruh signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.KAI Divre II Sumbar.
5. Terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.KAI Divre II Sumbar.
6. Terdapat pengaruh signifikan Keseimbangan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Inovasi Kerja pada PT.KAI Divre II Sumbar.
7. Terdapat pengaruh signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Inovasi Kerja pada PT.KAI Divre II Sumbar.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Objek Penelitian

Peningkatan Keseimbangan Kerja, PT.KAI Divre II Sumbar sebaiknya terus mengembangkan program yang mendukung keseimbangan kerja karyawan, seperti fleksibilitas jam kerja, program kesehatan mental, dan kegiatan rekreasi. Hal ini dapat meningkatkan inovasi kerja dan kinerja karyawan. Penguatan Budaya Organisasi, Perusahaan perlu memperkuat budaya organisasi yang positif, dengan menekankan nilai-nilai kolaborasi, inovasi, dan keterbukaan. Pelatihan tentang budaya organisasi dapat membantu karyawan memahami dan menginternalisasi nilai-nilai tersebut. Monitoring dan Evaluasi, Melakukan evaluasi secara berkala terhadap program-program yang diterapkan untuk memastikan bahwa keseimbangan kerja dan budaya organisasi berkontribusi positif terhadap inovasi dan kinerja karyawan.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian Lanjutan, Peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan memperluas objek penelitian ke divisi lain di PT.KAI atau perusahaan lain di sektor yang sama untuk membandingkan hasil dan mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif. Variabel Tambahan, Peneliti dapat mempertimbangkan untuk menambahkan variabel lain yang mungkin mempengaruhi inovasi kerja dan kinerja karyawan, seperti kepuasan kerja, motivasi, dan faktor eksternal seperti kondisi pasar. Metode Penelitian Beragam, Menggunakan metode penelitian yang beragam, seperti studi kualitatif, untuk mendapatkan wawasan yang lebih mendalam tentang bagaimana keseimbangan kerja dan budaya organisasi mempengaruhi inovasi dan kinerja.

3. Bagi Akademik

Pengembangan Kurikulum, Akademisi dapat mengembangkan kurikulum yang lebih fokus pada pentingnya keseimbangan kerja dan budaya organisasi dalam konteks inovasi dan kinerja, sehingga mahasiswa dapat memahami dan menerapkan konsep-konsep ini di dunia kerja. Kolaborasi dengan Industri, Mendorong kolaborasi antara akademisi dan industri untuk melakukan penelitian bersama yang dapat memberikan manfaat praktis bagi perusahaan dan juga memperkaya literatur akademis. Penerapan Teori dalam Praktik, Mengadakan seminar atau workshop yang membahas penerapan teori keseimbangan kerja dan budaya organisasi dalam praktik, sehingga dapat memberikan wawasan bagi para profesional di lapangan.

REFERENSI

- Martono. (2023). Analisis Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Inovasi Kerja (Studi Kasus Pada Rsd Kajen Kabupaten Pekalongan). *Innovation, Theory & Practice Management Journal*, 2(1), 12–30. <https://doi.org/10.56444/jitpm.v2i1.374>
- Agustian .(2019). Operasional Penelitian Di Pt. Jasaraharja Putra Cabang Bengkulu. In *Jurnal Professional Fis Unived* (Vol. 6, Issue 1).
- Andreas. (2021). *Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Inovasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Lubuk Pakam*.

- Arifin, N. (2024). *Analisis Perilaku Inovatif Berbasis Keseimbangan Kehidupan Kerja, Pemberdayaan dan Kepemimpinan Spiritual: Vol. XI* (Issue 2).
- Meitriana. (2020). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada KSU Tabungan Nasional, Singaraja)* (Vol. 5, Issue 1).
- Oliveira, A., Junior, C., Profeta, R. A., & Yoshida, V. M. (2022). RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CULTURE AND BUSINESS INNOVATION IN MICRO AND SMALL ENTERPRISES. *RELAÇÃO ENTRE CULTURA ORGANIZACIONAL E INOVAÇÃO EMPRESARIAL EM MICRO E PEQUENAS EMPRESAS RELACIÓN ENTRE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA INNOVACIÓN EMPRESARIAL EN MICROEMPRESAS Y PEQUEÑAS EMPRESAS. International Journal of Innovation-IJI*, 10(4), 579–609. <https://doi.org/10.5585/iji.10i4.21166>
- Destry, Y., & Ramdhani, R. (2021). *KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA (WORK LIFE BALANCE) SEBAGAI FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN (WORK LIFE BALANCE AS A FACTOR AFFECTING EMPLOYEE PERFORMANCE)* (Vol. 20, Issue 1). <http://ejournal.upi.edu/index.php/manajerial/>
- Elburdah, R. P., Rahayu, S., Tilova, N., Prodi, D., Fakultas, M., & Dan Bisnis, E. (2024). Loyalitas Kreativitas Abdi Masyarakat Kreatif Strategi Perilaku Kerja Inovatif Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Kaysorn Thailand. *Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Pamulang Jurnal LOKABMAS Kreatif*, 05(01), 77–84.114
- Elfira, T & Hamzah, A. (2021). Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work Life Balanced) Pada Wanita Bekerja. In *Jurnal Insitusi Politeknik Ganेशha Medan Juripol* (Vol. 4).
- Elfira, R., & Hamzah, A. (2021). Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work Life Balanced) Pada Wanita Bekerja. In *Jurnal Insitusi Politeknik Ganेशha Medan Juripol* (Vol. 4).
- Endang, A., Reni, P., & Dewi, S. (2021). *AZAS-AZAS MANAJEMEN*.
- Fauzi, A., Wibowo, A., Fikri, N., Nitami, A. D., Firmansyah, A., Lestari⁵, F. A., Widyananta⁶, R. Y., Salsabila, T., Rahmah⁷, N., Pradana⁸, T. W., Penulis, K., Aulia, :, & Nitami, D. (2022). *PERAN KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM ORGANISASI DI PT. MULTI DAYA BANGUN MANDIRI (LITERATURE REVIEW MSDM)*. 3(6). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6>
- Hendra Djatmiko, A., & Natsir, M. (2023). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL MELALUI MOTIVASI KERJA PADA KANTOR BADAN PENDAPATAN DAERAH*.
- Hutagalung, B. A. (2022). *ANALISA FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI: KOMPETENSI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA (PENELITIAN LITERATURE REVIEW MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA)*. 3(1), 2022. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1>
- Ichsan, R. N., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen Kantor Cabang Utama Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 459–466. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.340>
- Wahjono. (2022) *Budaya Organisasi*. <https://www.researchgate.net/publication/359993301>
- Irsyad, F., Hendriani, S., & Putro, S. (2021). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Riau* (Vol. 5).
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). MODEL EMPIRIS ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN KINERJA DOSEN PERGURUAN TINGGI SWASTA DI MEDAN. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4159>

DOKUMENTASI



