

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN WORK LIFE BALANCE PADA KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA PEKERJA WANITA DI JAWA TIMUR)

Lailatul Hikmah*, Shallya Yudha Tama

Universitas Merdeka Malang, Jl. Terusan Raya Dieng No. 62-64, Indonesia

*lailatul.hikmah@unmer.ac.id

ABSTRACT

This research was conducted with the aim of analyzing the influence of organizational culture and work life balance on the performance of female employees in the East Java region. Data collection was carried out by observing and distributing questionnaires. The sampling technique in this study used purposive sampling with the criteria of women working in the East Java region. The number of samples used was 100 respondents who were working women in the East Java Region. The analysis tools used are multiple linear analysis test, coefficient of determination test, and hypothesis test. The results of this study indicate that: 1) the organizational culture variable partially has no significant effect on employee performance, 2) the work life balance variable partially has a significant effect on employee performance, 3) the organizational culture and work life balance variables have a simultaneous effect on employee performance.

Keywords: *organizational culture, work life balance; employee performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan *work life balance* terhadap kinerja pegawai pada wanita pekerja di Wilayah Jawa Timur. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan penyebaran kuesioner. Teknik sampling pada penelitian ini menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria yaitu perempuan yang bekerja, sudah menikah, bekerja di Wilayah Jawa Timur. Jumlah sampel yang digunakan berjumlah 100 responden yang merupakan wanita pekerja di Wilayah Jawa Timur. Alat analisis yang digunakan yaitu uji analisis linier berganda, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) variabel budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, 2) variabel *work life balance* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, 3) variabel budaya organisasi dan *work life balance* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: *budaya organisasi; work life balance; kinerja pegawai.*



PENDAHULUAN

Pada hakikatnya kedudukan perempuan sebagai makhluk hidup serta makhluk sosial memiliki arti bahwa perempuan memiliki hak dan dapat menentukan hidupnya sesuai dengan harapan yang diinginkan. Perubahan pola pikir di masyarakat menimbulkan kebebasan bagi perempuan untuk bekerja atau berkarya. Banyak perempuan yang ingin berperan dalam meningkatkan perekonomian. Menurut Ilham et al (2019), perempuan lebih mengerti dirinya dan menyadari perannya. Perempuan menyadari bahwa dirinya mampu dan dapat membantu kehidupan rumah tangganya. Berdasarkan hasil dari survey Angkatan Kerja Nasional (Sakernas), jumlah perempuan usia kerja di Jawa Timur pada tahun 2021 sebanyak 16,27 juta orang. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik dan Sakernas (2021) menunjukkan bahwa jumlah perempuan usia kerja sebesar 53,25% yang terdiri dari 50,80% di daerah perkotaan dan 56,21% di daerah pedesaan. Kondisi ini menggambarkan bahwa provinsi Jawa Timur memiliki banyak perempuan pekerja. Peran perempuan yang bekerja dapat membantu tingkat perekonomian keluarga terutama bagi mereka yang sudah menikah.

Peran perempuan dibutuhkan untuk memberikan kontribusi bagi sektor tempat mereka bekerja. Meskipun perempuan yang sudah menikah memiliki peran ganda ketika dia bekerja, pekerja perempuan dituntut untuk tetap profesional. Selain menjalankan tugas-tugas rumah tangga juga harus bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Untuk bisa

memaksimalkan peran perempuan dalam bekerja perlu adanya dukungan dari organisasi atau tempat dia bekerja, hal ini berkaitan dengan budaya organisasi. Salah satu faktor yang mendorong peningkatan kinerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi dapat membentuk sikap pegawai dan tertanam dalam suatu organisasi yang nantinya akan memberikan arahan dalam berperilaku, bertindak, dan berfikir sesuai dengan nilai-nilai yang ada pada perusahaan. Menurut Kusumawardani (2018), budaya organisasi yang terbentuk sesuai dengan norma dan nilai yang diharapkan maka akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Karena kinerja dalam perusahaan dapat dikatakan berhasil jika mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Budaya organisasi yang baik akan mengarahkan pegawai untuk memaksimalkan kemampuan yang dimiliki sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Robbins dan Judge (2017), budaya organisasi didefinisikan sebagai serangkaian kegiatan yang diterapkan oleh semua anggota organisasi, serta menjadi pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Hal ini dapat mempengaruhi pola pikir dan tindakan seseorang yang akan menjadi landasan penilaian baik dan buruk anggota organisasi. Budaya organisasi akan menjadi landasan bagi karyawan untuk memberikan kinerja yang terbaik sehingga dalam hal ini peranan organisasi cukup penting dalam peningkatan kinerja (Putra et al., 2018).

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas,

dapat disimpulkan bahwa semakin baik budaya organisasi diterapkan oleh pegawai, maka akan semakin baik juga kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Menurut Edison (2016) budaya organisasi didefinisikan sebagai suatu sistem bersama yang diikuti oleh para anggota organisasi sebagai landasan dalam membedakan antara organisasi satu dengan yang lainnya. Sedangkan, menurut Trang (2013), terdapat beberapa indikator dalam variabel budaya organisasi diantaranya: Inovasi dan pengambilan resiko; Perhatian terhadap detail; Orientasi Hasil; Kepentingan Individu; Organisasi Tim; Agresivitas, dan Stabilitas.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah *work life balance*. 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.

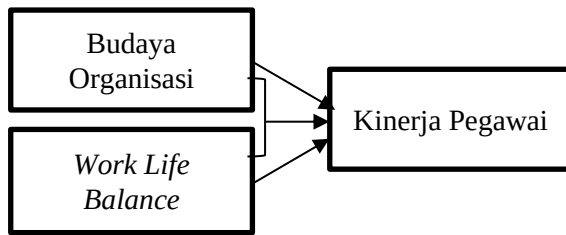
Indikator dari variabel *Work life Balance* adalah indikator Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D, (2003) dalam Nugraha (2019) sebagai berikut: Keseimbangan waktu (*Time balance*) berdasarkan pada ketersediaan waktu setiap individu baik dalam membagi

waktu untuk pekerjaannya maupun waktu untuk keluarga. Selanjutnya keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*) berdasarkan pada keterlibatan individu secara psikologis dan komitmen dalam pekerjaannya maupun keluarga. Dan keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*) merujuk pada kepuasan individu dalam menjalani kegiatan pekerjaannya maupun kegiatan keluarga.

Berdasarkan fenomena diatas, penelitian ini penting dilakukan, mengingat bahwa kinerja pegawai sangat penting diperhatikan demi pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Haerudin et al (2022), hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa *Work life balance* dan budaya organisasi berpengaruh signifikan dan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja (Robbins, 2015). Hal ini menunjukkan bahwa setiap pegawai harus bertanggung jawab terhadap tugas yang sudah dibebankan oleh perusahaan. Bagi seorang perempuan yang sudah menjadi ibu tentunya merupakan hal yang cukup menantang karena terlalu banyak peran yang dijalankan. Oleh karena itu peneliti ingin menganalisis pengaruh budaya organisasi, dan *work life balance* terhadap kinerja pegawai terutama pada pekerja perempuan di Wilayah Jawa Timur.

Hubungan antara budaya organisasi dan *work life balance* terhadap kinerja pegawai dapat digambarkan sebagai berikut:

Pengaruh Budaya Organisasi dan *Work Life Balance* Pada Kinerja Pegawai (Studi Pada Kinerja Wanita di Jawa Timur)



Sumber: Data Primer, 2023

Gambar 1. Kerangka Konseptual

Dari kerangka konseptual diatas, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

- Ha1: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
Ho1: Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- Ha2: *Work life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
Ho2: *Work life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- Ha3: Budaya organisasi dan *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
Ho3: Budaya organisasi dan *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan penyebaran kuesioner. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan Teknik *purposive sampling* dengan 3 kriteria yaitu: perempuan yang bekerja, sudah menikah dan bekerja di wilayah Jawa Timur. Jumlah sampel dalam penelitian ini 100 responden.

Responden pada penelitian ini berasal

dari beberapa kota dan kabupaten di Jawa Timur. Secara administratif, Provinsi Jawa Timur terdiri dari 9 Kota dan 29 Kabupaten. Responden pada penelitian ini berasal dari 7 Kota dan 21 Kabupaten di Jawa Timur. Berikut data terkait dengan jumlah responden di setiap Kota dan Kabupaten.

Tabel 1. Data Responden Berdasarkan Asal

Daerah	
Nama Kota/Kabupaten	Jumlah Responden
Kota Malang	11
Kota Batu	4
Kota Pasuruan	15
Kota Mojokerto	6
Kabupaten Malang	8
Kabupaten Pasuruan	10
Kabupaten Mojokerto	3
Kabupaten Banyuwangi	3
Kabupaten Jember	5
Kabupaten Probolinggo	2
Kabupaten Sidoarjo	9
Kabupaten Tulungagung	2
Kabupaten Trenggalek	1
Kabupaten Ponorogo	2
Kabupaten Ngawi	1
Kabupaten Madiun	1
Kabupaten Lumajang	1
Kabupaten Kediri	1
Kabupaten Pacitan	1
Kabupaten Magetan	1
Kabupaten Tuban	1
Kabupaten Lamongan	1
Kabupaten Gresik	8
Kabupaten Situbondo	2
Kabupaten Bondowoso	1
Total	100

Sumber: Data Primer, 2023

Dalam pengumpulan data instrumen kuesioner penelitian diukur menggunakan skala *likert*. Adapun variabel budaya organisasi (X1), dan variabel *work life balance* (X2) sebagai variabel bebas, dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Variabel-variabel tersebut akan

diukur dan dijabarkan menjadi indikator-indikator yang menjadi tolak ukur. Selanjutnya, alat analisis yang digunakan menggunakan analisis regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 wanita pekerja yang bekerja di wilayah Jawa Timur. Karakteristik responden dalam hal ini dapat digambarkan berdasarkan usia.

Tabel 2. Data Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
19 – 29	28	28%
30 – 40	65	65%
>40	7	7%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan Tabel 2. Responden dalam penelitian ini sebanyak 28 responden yang berusia 19-29, 65 responden yang berusia 30-40, dan 7 responden yang berusia diatas 40 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa Sebagian responden dalam penelitian ini berusia dibawah 40 tahun dengan persentase 93%. Berdasarkan pengumpulan data dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Jawaban dari pernyataan Saya mempunyai orientasi jangka Panjang dalam melaksanakan pekerjaan

Keterangan Jawaban	Jumlah Responden	Persentase
Sangat tidak setuju	0	0%
Tidak setuju	0	0%
Netral	16	16%
Setuju	63	63%
Sangat Setuju	21	21%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 3 distribusi jawaban responden dapat diketahui bahwa terdapat 63 responden yang menjawab setuju dan 21 responden yang menjawab sangat setuju terhadap pernyataan “saya mempunyai orientasi jangka panjang dalam melaksanakan pekerjaan” dengan jumlah persentase 84%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden mempunyai orientasi jangka panjang dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 4. Jawaban dari pernyataan Organisasi memberikan prioritas utama demi kepentingan lingkungan hidup demi kelangsungan kehidupan yang lebih baik

Keterangan Jawaban	Jumlah Responden	Persentase
Sangat tidak setuju	0	0%
Tidak setuju	0	0%
Netral	24	24%
Setuju	65	65%
Sangat Setuju	11	21%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 4 distribusi jawaban responden dapat diketahui bahwa terdapat 65 responden yang menjawab setuju dan 11 responden yang menjawab sangat setuju terhadap pernyataan “Organisasi memberikan prioritas utama demi kepentingan lingkungan hidup demi kelangsungan kehidupan yang lebih baik” dengan jumlah persentase 76%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa organisasi memberikan prioritas utama demi kepentingan lingkungan hidup yang lebih baik.

Tabel 5. Jawaban dari pernyataan
Mengutamakan kemajuan organisasi
dibandingkan kepentingan Individu

Keterangan Jawaban	Jumlah Responden	Persentase
Sangat tidak setuju	0	0%
Tidak setuju	0	0%
Netral	34	34%
Setuju	48	48%
Sangat Setuju	18	18%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 5 distribusi jawaban responden dapat diketahui bahwa terdapat 48 responden yang menjawab setuju dan 18 responden yang menjawab sangat setuju terhadap pernyataan “Mengutamakan kemajuan organisasi dibandingkan kepentingan Individu” dengan jumlah persentase 66%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengutamakan kemajuan organisasi dibandingkan kepentingan Individu.

Tabel 6. Jawaban dari pernyataan Saya menghabiskan waktu secara seimbang antara waktu bekerja dan waktu untuk keluarga

Keterangan Jawaban	Jumlah Responden	Persentase
Sangat tidak setuju	0	0%
Tidak setuju	0	0%
Netral	48	18%
Setuju	42	82%
Sangat Setuju	10	10%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 6 distribusi jawaban responden dapat diketahui bahwa terdapat 42 responden yang menjawab setuju dan 10 responden yang menjawab sangat setuju terhadap pernyataan “Saya menghabiskan

waktu secara seimbang antara waktu bekerja dan waktu untuk keluarga” dengan jumlah persentase 52%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa menghabiskan waktu secara seimbang antara waktu bekerja dan waktu bersama keluarga.

Tabel 7. Jawaban dari pernyataan Saya memiliki peranan aktif yang sama ketika mengurus pekerjaan ataupun mengurus kepentingan pribadi.

Keterangan Jawaban	Jumlah Responden	Persentase
Sangat tidak setuju	0	0%
Tidak setuju	0	0%
Netral	10	10%
Setuju	68	68%
Sangat Setuju	22	22%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 7 distribusi jawaban responden dapat diketahui bahwa terdapat 68 responden yang menjawab setuju dan 22 responden yang menjawab sangat setuju terhadap pernyataan “Saya memiliki peranan aktif yang sama ketika mengurus pekerjaan ataupun mengurus kepentingan pribadi” dengan jumlah persentase 88%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa memiliki peranan aktif yang sama ketika mengurus pekerjaan ataupun mengurus kepentingan pribadi.

Tabel 8. Jawaban dari pernyataan Saya merasa senang Ketika menjalankan aktivitas pekerjaan ataupun aktivitas pribadi

Keterangan Jawaban	Jumlah Responden	Persentase
Sangat tidak setuju	0	0%
Tidak setuju	0	0%
Netral	15	15%
Setuju	64	64%
Sangat Setuju	21	21%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 8 distribusi jawaban responden dapat diketahui bahwa terdapat 64 responden yang menjawab setuju dan 21 responden menjawab sangat setuju terhadap pernyataan “Saya merasa senang Ketika menjalankan aktivitas pekerjaan ataupun aktivitas pribadi” dengan jumlah persentase 85%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa senang ketika menjalankan aktivitas pekerjaan ataupun aktivitas pribadi.

Tabel 9. Jawaban dari pernyataan Saya selalu menetapkan target dalam bekerja

Keterangan Jawaban	Jumlah Responden	Persentase
Sangat tidak setuju	0	0%
Tidak setuju	0	0%
Netral	14	14%
Setuju	77	77%
Sangat Setuju	9	9%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 9 distribusi jawaban responden dapat diketahui bahwa terdapat 77 responden yang menjawab setuju dan 9 responden menjawab sangat setuju terhadap pernyataan “Saya selalu menetapkan target dalam bekerja” dengan jumlah persentase 86%.

Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden selalu menetapkan target dalam bekerja.

Tabel 10. Jawaban dari pernyataan Saya selalu menjaga kerapian, kebersihan, dan keteraturan saat bekerja

Keterangan Jawaban	Jumlah Responden	Persentase
Sangat tidak setuju	0	0%
Tidak setuju	0	0%
Netral	13	13%
Setuju	75	75%
Sangat Setuju	12	12%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 10 distribusi jawaban responden dapat diketahui bahwa terdapat 75 responden yang menjawab setuju dan 12 responden menjawab sangat setuju terhadap pernyataan “Saya selalu menjaga kerapian, kebersihan, dan keteraturan saat bekerja” dengan jumlah persentase 87%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden selalu selalu menjaga kerapian, kebersihan, dan keteraturan saat bekerja.

Tabel 11. Jawaban dari pernyataan Saya dapat menyelesaikan tugas sebelum batas waktu

Keterangan Jawaban	Jumlah Responden	Persentase
Sangat tidak setuju	0	0%
Tidak setuju	0	0%
Netral	17	17%
Setuju	78	78%
Sangat Setuju	5	15%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 11 distribusi jawaban responden dapat diketahui bahwa terdapat 78 responden yang menjawab setuju dan 5 responden menjawab sangat setuju terhadap

pernyataan “Saya dapat menyelesaikan tugas sebelum batas waktu” dengan jumlah persentase 83%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden dapat menyelesaikan tugas sebelum batas waktu.

Tabel 12. Jawaban dari pernyataan Saya memiliki tingkat absensi yang tinggi

Keterangan Jawaban	Jumlah Responden	Persentase
Sangat tidak setuju	0	0%
Tidak setuju	0	0%
Netral	11	11%
Setuju	83	83%
Sangat Setuju	6	6%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 12 distribusi jawaban responden dapat diketahui bahwa terdapat 83 responden yang menjawab setuju dan 6 responden menjawab sangat setuju terhadap pernyataan “Saya memiliki tingkat absensi yang tinggi” dengan jumlah persentase 89%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat presensi yang tinggi.

Tabel 13. Jawaban dari pernyataan Saya selalu terbuka dengan pendapat orang lain

Keterangan Jawaban	Jumlah Responden	Persentase
Sangat tidak setuju	0	0%
Tidak setuju	0	0%
Netral	12	12%
Setuju	83	83%
Sangat Setuju	5	5%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 13 distribusi jawaban responden dapat diketahui bahwa terdapat 83 responden yang menjawab setuju dan 5

responden menjawab sangat setuju terhadap pernyataan “Saya selalu terbuka dengan pendapat orang lain” dengan jumlah persentase 88%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden selalu terbuka dengan pendapat orang lain.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel budaya organisasi (X_1) dan *work life balance* (X_2) terhadap kinerja organisasi (Y)

Adapun persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = variabel terikat (kinerja organisasi)

a = konstanta regresi

b_1 = koefisien X_1

b_2 = koefisien X_2

X_1 = variabel bebas pertama (budaya organisasi)

X_2 = variabel bebas kedua (*work life balance*)

Tabel 14. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	29.990	1.631			18.389	.000
Budaya Organisasi (X_1)	-.683	.096	-.784		-10.257	.000
Work Life Balance (X_2)	.278	.263	.037		.780	.432

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data Output SPSS 17, 2023

Berdasarkan pengujian menggunakan SPSS, maka hasil persamaan regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 14. Pada kolom kedua yaitu *unstandardized coefficient* diperoleh nilai b_1 variabel budaya organisasi sebesar -0,683 sedangkan pada nilai b_2 variabel

work life balance sebesar 0,278 Dan nilai konstanta (a) adalah 29,990 Maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 29,990 - 0,683 X_1 + 0,278 X_2$$

Keterangan:

Y= Kinerja organisasi

X_1 = Budaya organisasi

X_2 = *Work life balance*

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta (a) = 29,990 hal ini menunjukkan bahwa jika budaya organisasi dan *work life balance* dianggap konstan maka tingkat variabel kinerja organisasi meningkat sebesar 29,990.
- Koefisien budaya organisasi memberikan nilai sebesar -0,683 hal ini menyatakan bahwa jika budaya organisasi semakin tinggi dengan asumsi variabel lain tetap maka tidak berpengaruh pada kinerja organisasi.
- Koefisien variabel *work life balance* memberikan nilai sebesar 0,278 Yang menyatakan bahwa jika *work life balance* semakin tinggi dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja organisasi akan mengalami peningkatan.

Uji t (parsial)

Uji t hitung bertujuan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 14. Berdasarkan hasil analisis SPSS tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil dari uji parsial telah didapat sebagai berikut:

Hipotesis 1 (H1)

Berdasarkan tabel 19 dapat dilihat bahwa nilai t hitung $-10,257 < t$ tabel 0,677 dan dengan nilai yang signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel budaya organisasi (X_1) tidak pengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja organisasi (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a dapat ditolak dan H_o diterima, karena tidak ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasir et al (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena kebanyakan karyawan melakukan pekerjaannya secara individu. Berdasarkan uji parsial terhadap hipotesis menggunakan SPSS menunjukkan bahwa budaya organisasi sebagai salah satu faktor yang menjadi variabel predictor. hasil penelitian ini tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi

Hipotesis 2 (H2)

Berdasarkan pada tabel 14 bahwa nilai t hitung $0,780 > t$ tabel 0,677 yang berarti variabel *work life balance* berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Selain itu, berdasarkan nilai signifikansi bahwa nilai sig. $0,432 > 0,05$ maka variabel *work life balance* berpengaruh terhadap variabel kinerja organisasi. Sehingga dapat disimpulkan, H_a dapat diterima dan H_o ditolak karena adanya pengaruh *work life balance* secara parsial terhadap kinerja organisasi. Hal ini mendukung hasil penelitian irsyad et al (2022) menunjukkan bahwa *work life balance* dapat meningkatkan kinerja

pegawai karena pada dasarnya menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan pekerjaan dapat menciptakan suasana yang kondusif dalam menjalankan kehidupan pribadi dan bekerja dalam organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa *work life balance* dapat meningkatkan kinerja pegawai, sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan kinerja dalam organisasi.

Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk menguji secara bersama-sama apakah ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas (X1) dan (X2) berupa budaya organisasi dan *work life balance* terhadap kinerja organisasi sebagai variabel terikat (Y). Berdasarkan uji SPSS diperoleh hasil uji F sebagai berikut:

Tabel 14: Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	148.159	2	74.080	68.776	.000 ^a
	Residual	104.481	97	1.077		
	Total	252.640	99			

a. Predictors: (Constant), Work Life Balance (X2), Budaya Organisasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data Output SPSS 17, 2023

Hipotesis 3 (H3)

Berdasarkan pada tabel 14 bahwa Nilai F hitung $68,776 > F$ tabel 3,09 yang berarti variabel budaya organisasi dan *work life balance* berpengaruh terhadap variabel kinerja organisasi. Selain itu, berdasarkan nilai signifikansi bahwa nilai sig. $0,000 < 0,05$ maka

variabel budaya organisasi dan *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja organisasi. Sehingga dapat disimpulkan H_a diterima dan H_0 ditolak karena adanya pengaruh variabel budaya organisasi dan *work life balance* berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja organisasi. Hal ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Oktarini (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan *work life balance* dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan *work life balance* apabila ditingkatkan secara bersama-sama maka akan mampu meningkatkan kinerja organisasi.

Uji Koefisien Korelasi (R)

Untuk mengukur kekuatan hubungan antar variabel predictor X dan response Y, dilakukan analisis korelasi yang hasilnya dinyatakan oleh suatu bilangan yang dikenal dengan koefisien korelasi.

Tabel 15: Uji Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.766 ^a	.586	.578	1.038

a. Predictors: (Constant), Work Life Balance (X2), Budaya Organisasi (X1)

Sumber: Data Output SPSS 17, 2023

Berdasarkan tabel 15, nilai R merupakan simbol dari koefisien korelasi. Nilai R sebesar 0,766 diinterpretasikan berdasarkan kriteria Guilford bahwa hubungan/korelasi kedua variabel penelitian di kategorikan dalam korelasi tinggi.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan hasil kuadrat dari koefisien korelasi dan dikalikan dengan 100. Perhitungan koefisien korelasi dan koefisien determinasi punya fungsi yang mirip, yaitu sama-sama menghitung kuat atau tidaknya hubungan antar variabel. Hasil koefisien determinasi antara budaya organisasi dan *work life balance* terhadap kinerja organisasi dapat dilihat pada tabel 15, yaitu: (a) Nilai $R = 0,766$ berarti hubungan antara variabel budaya organisasi (X_1) dan *work life balance* (X_2) terhadap variabel kinerja organisasi (Y) sebesar 76,6 % artinya memiliki hubungan variabel yang cukup kuat; (b) Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,586. Besarnya angka koefisien determinasi (R^2) 0,586 sama dengan 58,6 %. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel budaya organisasi (X_1) dan *work life balance* (X_2) dapat dijelaskan oleh variabel kinerja organisasi (Y) sebesar 58,6%. Sedangkan sisanya yaitu 41,4 % adalah pengaruh oleh variabel lain yang tidak diteliti di penelitian ini.

Dari hasil uji koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2) tersebut menunjukkan bahwa variabel X (budaya organisasi dan *work life balance*) terhadap variabel Y (kinerja organisasi) memiliki hubungan korelasi yang tinggi dan kuat. Hal ini menunjukkan bahwa peran budaya organisasi dan *work life balance* dalam membentuk kinerja organisasi adalah tinggi dan kuat. Budaya organisasi dan *work life balance* secara simultan mampu meningkatkan kinerja organisasi,

sehingga hal ini dapat memengaruhi karyawan untuk meningkatkan kinerja organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat diperoleh kesimpulan bahwa: terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai secara parsial. Hal ini dibuktikan dari hasil uji parsial yang menjelaskan bahwa nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $-10,257 < 0,677$ dan dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel budaya organisasi (X_1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima karena tidak ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara *work life balance* terhadap kinerja pegawai secara parsial. Hasil uji parsial menjelaskan adanya pengaruh yang signifikan antara *work life balance* terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat pada tabel 13 bahwa nilai t hitung $0,780 > t$ tabel $0,677$ yang berarti variabel *work life balance* berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Selain itu, berdasarkan nilai signifikansi bahwa nilai sig. $0,432 > 0,05$ maka variabel *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan H_a dapat diterima dan H_0 ditolak karena adanya pengaruh *work life balance* secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Terdapat adanya pengaruh budaya

organisasi dan *work life balance* secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat pada tabel 14 bahwa nilai $F_{hitung} 68,776 > F_{tabel} 3,09$ yang berarti variabel budaya organisasi dan *work life balance* berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Selain itu, berdasarkan nilai signifikansi bahwa nilai $sig. 0,000 < 0,05$ maka variabel budaya organisasi dan *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan H_a dapat diterima dan H_0 ditolak karena adanya pengaruh variabel budaya organisasi dan *work life balance* secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, ada beberapa saran yang perlu dilakukan sebagai bentuk perbaikan diantaranya:

- a. Saran bagi perusahaan: sebaiknya perusahaan terus memperbaiki budaya organisasi yang ada, sehingga budaya organisasi yang ada dapat menciptakan suasana kondusif di lingkungan kerja meskipun berdasarkan penelitian ini budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh pada kinerja organisasi. Selain itu, perusahaan juga harus memperhatikan apakah pegawai mempunyai *work life balance* yang bagus atau tidak. Karena jika dengan pegawai mempunyai *work life balance* yang bagus maka pegawai dapat meningkatkan kinerjanya.
- b. Saran bagi peneliti: sebaiknya peneliti terus mengembangkan penelitiannya dengan menggunakan variabel lain selain budaya

organisasi dan *work life balance* karena bukan hanya 2 variabel tersebut yang mempengaruhi kinerja pegawai. Masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik dan Sakernas (2021). *Jumlah perempuan usia kerja di Jawa Timur*. Diakses 10 Mei 2023. Dari <https://kominfo.jatimprov.go.id/berita/jumlah-perempuan-usia-kerja-di-jatim-meningkat-0-74#:~:text=Jatim%20Newsroom%20%2D%20Berdasarkan%20hasil%20Survei,s ebanyak%2016%2C27%20juta%20oran g.>
- Edison E., Yohny A., Imas K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Haerudin., Muhlis R., & Miah S. (2022). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi pada Kantor Kecamatan Libureng Kabupaten Bone. *Journal of Business and Management*, 5 (1), Hal. 36-42, DOI: 10.35985/jbm.v5i1.1861.
- Irsyad F., Hendriani S., & Putro S., (2022). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Riau. *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*. Vol.17., No.1.
- Kusumawardani, L. (2018) "Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan," *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 2(2), hal. 159–166.
- Nadesan, T. (2018) "Relationship between Work- Life Balance and Job Performance of Employees," *IOSR: Journal of Business and Management*, 20(5), hal. 11–15. doi: 10.9790/487X-2005011116.
- Nasir Munawir (2020). Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja serta Pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah*

Akuntansi Manajemen, 18 (01). pp. 71-83. ISSN 2621-4377

- Oktarini Putri (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Work Life Balance dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan MM 2100 Cibitung.
- Putra, D.S., Susilo, H., & Aini, E.K. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior(OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening(Studi Pada Karyawan Kusuma Agrowisata Divisi Hotel Kota Batu). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.62 No.2 Hal: 28-36.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2017). *Perilaku Organisasi: Organizational* Jakarta: Salemba Empat.
- Stephen, Robbins (2015), *Perilaku Organisasi*, Jakarta Salemba Empat.
- Trang Dewi S. 2013. Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*, Vol. 1 no. 3, Hal. 208-216.
- Weckstein, S. H. (2013) *How To Practice The Art Of Life Balance*, E-book. Copyright: Stacey Weckstein Hoffer.