

The Influence of Work Life Balance, Work Environment and Organizational Culture on Employee Performance at PT. Romi Violeta Buduran – Sidoarjo

[Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Romi Violeta Buduran – Sidoarjo]

Raihan Endrick Syaifullah Purnomo ¹⁾, Dewi Andriani ²⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi : dewiandriani@umsida.ac.id

Abstract. *This study aims to find out and measure how much influence work life balance, work environment, organizational culture on employee performance at PT. Romi Violeta Buduran – Sidoarjo is always blessed. This research includes quantitative research using an explanatory research approach. The population in this study is taken from the number of all employees at PT. Romi Violeta Buduran – Sidoarjo is always blessed. The sample obtained amounted to 100 sample with a total sampling data collection technique. Data collection in this study was by observation and distribution of questionnaires measured using the Likert scale. This study uses the Structural Equation. The data analysis technique used in this study uses Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version 4.0. The conclusion of this study is that work-life balance, work environment, and organizational culture have a significant impact on employee performance at PT. Romi Violeta Buduran – Sidoarjo, both individually and collectively. Future research is expected to develop a research model by incorporating additional variables that may influence employee performance, such as leadership, work motivation, compensation, or employee engagement.*

Keywords - *work life balance, work environment, organizational culture, employee performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengukur seberapa besar pengaruh dari work life balance, lingkungan kerja, budaya organisasi, kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Romi Violeta Buduran – Sidoarjo. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif yang menggunakan pendekatan explanatory research. Populasi pada penelitian ini diambil dari jumlah seluruh karyawan pada PT. Romi Violeta Buduran – Sidoarjo. Sampel yang diperoleh berjumlah 100 sampel dengan teknik pengambilan data total sampling. Pengambilan data pada penelitian ini dengan cara observasi dan menyebarkan kuisioner yang diukur dengan menggunakan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 4.0. Kesimpulan penelitian yaitu Work Life Balance, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Romi Violeta Buduran – Sidoarjo, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi, atau employee engagement

Kata Kunci - *work life balance, lingkungan kerja, budaya organisasi, kinerja karyawan*

I. PENDAHULUAN

Persaingan bisnis yang semakin ketat saat ini menuntut perusahaan untuk memanfaatkan sumber daya yang mampu berperan aktif dan memberikan kontribusi positif dalam semua aspek kegiatan. Hal ini menjadi faktor utama dalam mencapai target dan keberhasilan perusahaan. Selain itu, kondisi persaingan yang semakin sengit membuat kinerja karyawan menjadi perhatian utama, karena kinerja tersebut sangat berperan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dan kelancaran operasional perusahaan secara keseluruhan [1]. Kinerja karyawan yang baik biasanya diukur berdasarkan dua aspek utama, yaitu jumlah dan mutu hasil kerja yang dicapai. Ketika kuantitas hasil kerja mencukupi dan kualitasnya tinggi, karyawan dapat memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai tujuan dan kesuksesan perusahaan [2].

Karyawan adalah aset paling berharga bagi sebuah organisasi dan memiliki peran strategis sebagai pelaksana serta pengelola berbagai kegiatan yang bertujuan mencapai sasaran perusahaan [3]. Kinerja pegawai menggambarkan hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh individu dalam melaksanakan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya [4].

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.

Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted.

Dengan tingkat kinerja karyawan yang tinggi, diharapkan tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal. Berbagai faktor seperti motivasi yang kuat dan kondisi lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam memengaruhi kinerja karyawan [5]. Kinerja optimal karyawan dapat ditingkatkan melalui penerapan budaya organisasi yang kuat dan sehat. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawan, sehingga penting untuk menganalisis bagaimana budaya organisasi memengaruhi kinerja tersebut [6]. Pada tabel dibawah ini menunjukkan hasil kinerja karyawan pada PT. Romi Violeta Buduran – Sidoarjo

Tabel 1 Target dan Realisasi Produksi PT. Romi Violeta Buduran – Sidoarjo Bulan Mei 2024 – Januari 2025

No	Bulan	Jumlah SDM	Target (item)	Realisasi (item)	Presentase Realisasi
1.	Mei	100	550	550	100%
2.	Juni	100	455	420	92%
3.	Juli	100	532	532	100%
4.	Agustus	100	321	325	101%
5.	September	100	535	500	93%
6.	Oktober	100	528	530	100%
7.	November	100	460	460	100%
8.	Desember	100	543	520	96%
9.	Januari	100	433	417	96%

Sumber data : PT. Romi Violeta Buduran – Sidoarjo (2025)

Berdasarkan Tabel 1, target dan realisasi produksi PT. Romi Violeta Buduran – Sidoarjo pada periode Mei 2024 hingga Januari 2025 menunjukkan kinerja produksi yang relatif stabil namun bersifat fluktuatif. Jumlah SDM yang digunakan pada setiap bulan tetap, yaitu sebanyak 100 orang, sehingga variasi capaian produksi tidak dipengaruhi oleh perubahan jumlah tenaga kerja, melainkan lebih pada dinamika target dan realisasi produksi itu sendiri. Target produksi pada setiap bulan ditetapkan berdasarkan jumlah pesanan yang masuk pada bulan tersebut, yang dihitung secara keseluruhan untuk seluruh jenis produk yang diproduksi perusahaan, yaitu meja, kursi, dan lemari.

Secara umum, persentase realisasi produksi berada pada tingkat yang tinggi, yakni di atas 90% pada seluruh bulan pengamatan. Beberapa bulan bahkan mampu mencapai atau melampaui target produksi, seperti bulan Mei, Juli, Oktober, dan November dengan realisasi 100%, serta bulan Agustus yang mencapai 101%. Kondisi ini mengindikasikan bahwa perusahaan memiliki kemampuan produksi yang baik dalam menyesuaikan kapasitasnya dengan jumlah pesanan yang diterima. Namun demikian, pada bulan Juni, September, Desember, dan Januari, realisasi produksi berada di bawah target dengan persentase antara 92% hingga 96%. Hal ini mencerminkan adanya ketidakseimbangan sementara antara target produksi yang ditetapkan berdasarkan pesanan dan kemampuan realisasi di lapangan, yang dapat dipengaruhi oleh faktor operasional seperti kompleksitas pesanan, waktu pengerjaan produk, atau kendala produksi lainnya. Meskipun demikian, capaian tersebut masih menunjukkan bahwa perusahaan mampu memenuhi sebagian besar pesanan pelanggan dengan tingkat efektivitas produksi yang tergolong baik.

Permasalahan utama yang terlihat dari tabel ini adalah adanya fluktuasi produktivitas yang membuat realisasi produksi tidak konsisten sepanjang periode yang diamati. Penurunan realisasi produksi pada beberapa bulan dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kendala operasional, kurangnya motivasi atau keterlibatan karyawan, distribusi beban kerja yang tidak merata, atau kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung. Ketidakstabilan ini bisa berdampak negatif pada kinerja keseluruhan perusahaan jika tidak segera ditemukan solusi yang tepat. Oleh karena itu, perlu adanya evaluasi lebih mendalam terkait faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan realisasi produksi agar target dapat tercapai dengan konsisten dan produktivitas karyawan dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan [7]. Fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja bisa membantu karyawan menyelesaikan tugasnya sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka dalam suatu perusahaan [8]. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup semua aspek fisik yang ada di sekitar karyawan, seperti pegawai dan peralatan kerja. Sementara itu, lingkungan kerja non fisik berkaitan dengan suasana kerja dan hubungan antar individu, baik antara sesama rekan kerja maupun antara karyawan dengan atasan [9]. Pernyataan ini didukung oleh peneliti terdahulu yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [10].

Munculnya keseimbangan kerja dan kehidupan sehari-hari memberikan dampak pada hasil kinerja karyawan saat ini, yang biasa disebut sebagai *work life balance* [11]. *Work life balance* yang lebih gampang dipahami sebagai Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan saat menyusun aturan yang akan diterapkan, guna menjaga kinerja karyawan tetap optimal [12]. *Work life balance* ditujukan untuk memberikan karyawan fleksibilitas yang besar dalam tugas kerja mereka sehingga karyawan dapat menyeimbangkan minat dan tanggung jawab karyawan di luar pekerjaan [13]. Pada penelitian sebelumnya memberikan pernyataan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

dimana semakin tinggi work life balance yang diterapkan di perusahaan maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan [14].

Budaya organisasi pada sebuah perusahaan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan [15]. Budaya organisasi merupakan sistem nilai (apa yang dianggap penting) dan keyakinan (bagaimana cara kerja dijalankan) yang dianut secara bersama, yang berinteraksi dengan individu dalam perusahaan, struktur organisasi, serta sistem pengawasan untuk menghasilkan norma-norma perilaku positif dalam menjalankan tugas [16]. Ketika budaya organisasi berjalan dengan baik, hal ini akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga peningkatan kinerja tersebut akan diikuti oleh peningkatan pencapaian hasil dalam organisasi [17]. Sebaliknya, jika budaya organisasi tidak berjalan dengan baik, hal ini menandakan adanya masalah dalam sistem kinerja karyawan yang harus segera diatasi karena akan berdampak negatif pada pencapaian tujuan organisasi. Pernyataan ini didukung oleh penelitian terdahulu, dimana pada hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [18].

Penelitian dengan judul "Pengaruh *Work Life Balance*, Lingkungan kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Romi Violeta Buduran – Sidoarjo" ini menghadirkan kebaruan dengan menggabungkan ketiga variabel tersebut secara simultan dalam konteks industri manufaktur di daerah Sidoarjo, yang jarang diteliti sebelumnya. Studi ini menambahkan wawasan baru karena sebelumnya penelitian terkait *work life balance*, lingkungan kerja, dan budaya organisasi lebih banyak dilakukan secara parsial atau terpisah. Penelitian terdahulu di Indonesia banyak meneliti pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan dengan metode kuantitatif yang menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan, seperti yang ditemukan dalam penelitian di CV. Duta Jaya Makmur yang menunjukkan bahwa *work life balance*, *organizational citizenship behavior*, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) [11]. Selain itu, Penelitian sebelumnya oleh [19] mengidentifikasi adanya kesenjangan penelitian (research gap) berupa ketidakkonsistenan hasil mengenai pengaruh Work Life Balance dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Studi tersebut bahkan menemukan hasil yang spesifik pada PT. Kima Makassar, di mana kesimpulannya menyatakan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini kontradiktif dengan penelitian lain sehingga menunjukkan perlunya pengujian ulang di konteks yang berbeda. Berdasarkan penelitian oleh [20], ditemukan bahwa Budaya Organisasi dan Work Life Balance secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Sinar Kasih Toraja. Meskipun demikian, penelitian tersebut juga mengungkap bahwa kedua variabel ini hanya mampu menjelaskan 69,9% dari Kinerja Karyawan, sementara sisanya (30,1%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Menyadari keterbatasan ini, peneliti terdahulu secara eksplisit menyarankan agar peneliti selanjutnya "menambahkan variabel lainnya" yang dapat mempengaruhi kinerja.

Namun, integrasi ketiga variabel ini secara bersamaan dalam satu studi memberikan pemahaman lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam sektor manufaktur di Indonesia. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data primer langsung dari karyawan PT. Romi Violeta Buduran – Sidoarjo berbeda dengan sebagian besar penelitian terdahulu yang sering menggunakan data sekunder atau pendekatan kualitatif, sehingga hasilnya lebih terukur dan aplikatif dalam konteks perusahaan tersebut. Studi ini memberikan kontribusi penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam industri manufaktur di Indonesia

II. METODE

Penelitian ini merupakan studi kuantitatif yang berfokus pada pengaruh tiga variabel independen, yaitu *Work Life Balance* (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Budaya Organisasi (X3), terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Romi Violeta Buduran – Sidoarjo. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer yang diperoleh langsung melalui kuesioner dan observasi responden, serta data sekunder yang bersumber dari artikel, buku, dan publikasi terkait.

Metode yang digunakan adalah *explanatory research*, yang bertujuan menjelaskan posisi serta hubungan antar variabel dan menguji hipotesis terkait kemungkinan hubungan sebab-akibat di antara variabel-variabel tersebut. Populasi penelitian meliputi seluruh karyawan PT. Romi Violeta Buduran – Sidoarjo yang berjumlah 100 orang, dengan pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling yaitu mengambil semua sampel dari seluruh Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner online menggunakan Google Form yang berisi pernyataan kepada karyawan sebagai responden, serta dilakukan observasi langsung di lapangan. Instrumen kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari Sangat Setuju hingga Sangat Tidak Setuju, untuk mengukur jawaban responden terhadap indikator variabel. Data dianalisis menggunakan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) dengan teknik analisis regresi linier berganda dan uji statistik terkait untuk menguji hubungan antar variabel

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Indikator	Standart Error	Outer Loading	Ket
<i>Work Life Balance</i> (X1)	X1.1	0,05	0,000	Valid
	X1.2	0,05	0,000	Valid
	X1.3	0,05	0,000	Valid
	X1.4	0,05	0,000	Valid
	X1.5	0,05	0,000	Valid
	X1.6	0,05	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,05	0,000	Valid
	X2.2	0,05	0,000	Valid
	X2.3	0,05	0,000	Valid
	X2.4	0,05	0,000	Valid
	X2.5	0,05	0,000	Valid
	X2.6	0,05	0,000	Valid
Budaya Organisasi (X3)	X3.1	0,05	0,000	Valid
	X3.2	0,05	0,000	Valid
	X3.3	0,05	0,000	Valid
	X3.4	0,05	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y1)	Y.1	0,05	0,000	Valid
	Y.2	0,05	0,000	Valid
	Y.3	0,05	0,000	Valid
	Y.4	0,05	0,000	Valid
	Y.5	0,05	0,000	Valid

Sumber : Output SPSS24 diolah 2026

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 2, dapat diketahui bahwa seluruh indikator yang digunakan untuk mengukur variabel *Work Life Balance* (X1), Lingkungan Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3), dan Kinerja Karyawan (Y1) dinyatakan valid. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi (p-value) pada setiap indikator yang berada di bawah tingkat kesalahan 0,05, sehingga masing-masing indikator mampu merepresentasikan variabel yang diukur secara tepat. Dengan demikian, instrumen penelitian yang digunakan telah memenuhi kriteria validitas dan layak untuk digunakan pada tahap analisis selanjutnya, karena setiap pernyataan dalam kuesioner dapat mengungkapkan konsep penelitian secara akurat dan konsisten sesuai dengan tujuan penelitian.

B. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket
<i>Work Life Balance</i> (X1)	0,748	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	0,694	Valid
Budaya Organisasi (X3)	0,747	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,750	Valid

Sumber : Output SPSS24 diolah 2026

Berdasarkan Tabel 3, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha yang berada pada kategori dapat diterima. Variabel *Work Life Balance* (X1), Budaya Organisasi (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) masing-masing memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70, yang menandakan tingkat konsistensi internal yang baik. Sementara itu, variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,694, yang masih berada dalam batas toleransi reliabilitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliabel dan mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten, sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

C. Hasil Uji Normalitas

**Tabel 4. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.15627235
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.089
	Negative	-.112
Test Statistic		.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Output SPSS24 diolah 2026

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 4 menggunakan metode One-Sample Kolmogorov–Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi, sehingga data layak digunakan untuk analisis statistik lanjutan, khususnya pada pengujian model regresi dan pengujian hipotesis.

D. Hasil Uji Linieritas

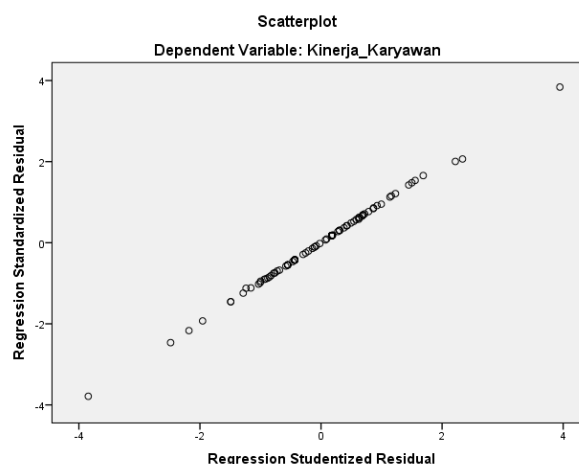
**Tabel 5. Uji Linieritas
ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja	Between (Combined)	160.705	6	26.784	18.288	.000
Karyawan *	Groups	141.790	1	141.790	96.813	.000
Work Life	Deviation from Linearity	18.915	5	3.783	2.583	.031
Balance	Within Groups	136.205	93	1.465		
	Total	296.910	99			

Sumber : Output SPSS24 diolah 2026

Berdasarkan hasil uji linieritas pada Tabel 5, hubungan antara variabel Work Life Balance dan Kinerja Karyawan menunjukkan adanya kecenderungan hubungan linier yang signifikan, sebagaimana terlihat dari nilai signifikansi pada baris *Linearity* sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum perubahan pada Work Life Balance diikuti oleh perubahan pada Kinerja Karyawan secara searah. Namun demikian, nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* sebesar 0,031 yang masih berada di bawah 0,05 menunjukkan adanya sedikit penyimpangan dari bentuk linier sempurna. Meskipun demikian, penyimpangan tersebut relatif kecil sehingga hubungan kedua variabel masih dapat dianggap linier dan memenuhi asumsi untuk dilakukan analisis lanjutan.

E. Hasil Uji Heterokedastisitas



Gambar 1. Scatter Plot

Sumber : Output SPSS24 diolah 2026

Berdasarkan scatterplot antara Regression Studentized Residual dan Regression Standardized Predicted Value pada variabel Produktivitas Kerja, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah garis nol serta tidak membentuk pola tertentu, seperti pola mengerucut atau bergelombang. Penyebaran residual yang relatif merata di sepanjang nilai prediksi menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan. Kondisi ini mengindikasikan tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas, sehingga model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis lanjutan.

F. Hasil Uji Multikolonieritas

Tabel 6. Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.297	1.859		1.774	.079		
Work_Life_Balance	.348	.098	.394	3.566	.001	.380	2.631
Lingkungan_Kerja	.521	.136	.390	3.838	.000	.450	2.223
Budaya_Organisasi	.032	.130	.325	3.248	.004	.455	2.196

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Output SPSS24 diolah 2026

Berdasarkan hasil uji multikolonieritas pada Tabel 6, dapat diketahui bahwa seluruh variabel independen, yaitu Work Life Balance, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi, memiliki nilai tolerance di atas 0,10 serta nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang berada di bawah batas 10. Kondisi ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang terlalu kuat antarvariabel bebas dalam model penelitian. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari gejala multikolonieritas, sehingga masing-masing variabel independen mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan secara independen dan hasil analisis regresi dapat dipercaya.

G. Hasil Uji Hipotesis Uji T (Parsial)

Tabel 7. Uji T (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.297	1.859		1.774	.079
Work_Life_Balance	.348	.098	.394	3.566	.001
Lingkungan_Kerja	.521	.136	.390	3.838	.000
Budaya_Organisasi	.332	.130	.325	3.248	.004

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Output SPSS24 diolah 2026

Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada Tabel 7, dapat diketahui bahwa seluruh variabel independen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Work Life Balance memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001, Lingkungan Kerja sebesar 0,000, dan Budaya Organisasi sebesar 0,004, yang keseluruhannya lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel secara individual mampu memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik Work Life Balance, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi yang dirasakan karyawan, maka kinerja karyawan cenderung meningkat.

Uji F (Simultan)

Tabel 8. Uji F (simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	164.635	3	54.878	39.829	.000 ^b
	Residual	132.275	96	1.378		
	Total	296.910	99			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi, Lingkungan_Kerja, Work_Life_Balance

Sumber : Output SPSS24 diolah 2026

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 8, diperoleh nilai F hitung sebesar 39,829 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Work Life Balance, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak dan mampu menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen secara simultan.

H. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Koefisien
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 ^a	.554	.541	1.174

a. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi, Lingkungan_Kerja, Work_Life_Balance

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Output SPSS24 diolah 2026

Berdasarkan Tabel 9, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,745 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel Work Life Balance, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan. Nilai R Square sebesar 0,554 mengindikasikan bahwa sebesar 55,4% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut, sedangkan sisanya sebesar 44,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Sementara itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,541 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel prediktor, model tetap memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan variabel Kinerja Karyawan. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dapat dikatakan memiliki tingkat ketepatan yang baik untuk menjelaskan hubungan antarvariabel dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work Life Balance memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Romi Violeta Buduran – Sidoarjo. Karyawan yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih stabil, tingkat stres yang lebih rendah, serta fokus kerja yang lebih baik. Situasi ini mendorong peningkatan produktivitas, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, dan kualitas hasil kerja yang lebih konsisten. Selain itu, keseimbangan antara jam kerja, waktu istirahat, dan kehidupan keluarga membuat karyawan merasa dihargai oleh perusahaan, sehingga memunculkan rasa tanggung jawab dan komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan yang dijalani.

Implikasi dari temuan tersebut terlihat secara nyata pada kinerja karyawan PT. Romi Violeta Buduran – Sidoarjo, khususnya dalam hal disiplin kerja, motivasi, dan keberlanjutan performa jangka panjang. Penerapan pengaturan jam kerja yang lebih fleksibel, pembagian beban kerja yang proporsional, serta dukungan perusahaan terhadap kebutuhan personal karyawan berpotensi menekan tingkat kelelahan dan absensi. Kondisi ini memungkinkan karyawan bekerja dengan energi dan sikap yang lebih positif, sehingga target perusahaan dapat dicapai secara optimal.

Secara realistis, perhatian terhadap Work Life Balance tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja individu, tetapi juga memperkuat stabilitas operasional perusahaan melalui rendahnya turnover dan terjaganya kualitas sumber daya manusia. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa work life balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [21], [22]. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian lain yang menyatakan bahwa work life balance tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan [40], [41].

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pembahasan menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki peran penting dalam membentuk tingkat kinerja karyawan di PT. Romi Violeta Buduran – Sidoarjo. Lingkungan kerja yang dimaksud tidak hanya berkaitan dengan kondisi fisik seperti pencahayaan, sirkulasi udara, kebersihan ruang kerja, dan ketersediaan fasilitas pendukung, tetapi juga mencakup aspek nonfisik berupa hubungan antarpegawai, komunikasi dengan atasan, serta suasana kerja yang tercipta dalam aktivitas sehari-hari. Ketika karyawan bekerja dalam kondisi yang nyaman dan aman, fokus kerja cenderung meningkat sehingga kesalahan dapat diminimalkan dan target pekerjaan lebih mudah dicapai. Selain itu, hubungan kerja yang harmonis mendorong karyawan untuk saling membantu dan berbagi informasi, yang pada akhirnya berdampak pada kelancaran proses kerja dan peningkatan produktivitas individu maupun tim.

Implikasi dari temuan ini terlihat secara nyata pada kinerja karyawan PT. Romi Violeta Buduran – Sidoarjo, terutama dalam hal ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, kualitas hasil kerja, dan tingkat kedisiplinan. Lingkungan kerja yang kondusif membuat karyawan merasa dihargai dan diperhatikan, sehingga muncul dorongan internal untuk bekerja lebih bertanggung jawab dan konsisten. Dari sisi manajerial, upaya perbaikan lingkungan kerja seperti penataan ruang yang lebih ergonomis, penyediaan fasilitas kerja yang memadai, serta pembentukan pola komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan karyawan dapat menjadi langkah strategis untuk menjaga dan meningkatkan kinerja. Dalam jangka panjang, kondisi ini tidak hanya membantu perusahaan mencapai target operasional, tetapi juga berkontribusi pada stabilitas kinerja karyawan dan menurunnya potensi konflik maupun tingkat absensi di lingkungan kerja perusahaan. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [27], [25]. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian lain yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan [42], [43].

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Romi Violeta Buduran – Sidoarjo menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan. Budaya organisasi yang tercermin melalui nilai kedisiplinan, keterbukaan komunikasi, kerja sama tim, serta komitmen terhadap kualitas kerja mampu membentuk perilaku karyawan yang lebih terarah dan bertanggung jawab. Karyawan yang memahami dan menginternalisasi nilai-nilai organisasi cenderung memiliki sikap kerja yang lebih konsisten, mampu menyesuaikan diri dengan standar operasional perusahaan, serta menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan tugas. Hal ini memperkuat pandangan bahwa budaya organisasi tidak hanya berfungsi sebagai pedoman perilaku, tetapi juga menjadi mekanisme pengendalian informal yang mendorong karyawan bekerja lebih efektif dan efisien dalam mencapai target perusahaan.

Implikasi dari temuan ini pada PT. Romi Violeta Buduran – Sidoarjo terlihat pada peningkatan kualitas kinerja karyawan, baik dari sisi produktivitas, ketepatan waktu, maupun hasil kerja yang sesuai dengan standar perusahaan. Budaya organisasi yang kuat membantu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana karyawan merasa memiliki keterikatan dengan perusahaan dan memahami peran masing-masing dalam proses kerja. Secara realistis, perusahaan perlu menjaga konsistensi penerapan nilai budaya melalui keteladanan pimpinan, evaluasi kinerja yang adil, serta komunikasi internal yang berkesinambungan. Upaya tersebut berpotensi memperkuat loyalitas karyawan dan meminimalkan kesenjangan kinerja, sehingga tujuan operasional PT. Romi Violeta Buduran – Sidoarjo dapat dicapai secara berkelanjutan. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [31], [30]. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian lain yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan [44], [11].

Work Life Balance, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Secara Simultan Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work Life Balance, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi secara simultan memiliki pengaruh yang nyata terhadap Kinerja Karyawan di PT. Romi Violeta Buduran – Sidoarjo. Ketiga variabel tersebut saling melengkapi dalam membentuk kondisi kerja yang mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Work Life Balance yang terjaga memungkinkan karyawan mengelola waktu dan energi antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga tingkat kelelahan dapat ditekan dan fokus kerja tetap terpelihara.

Lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta didukung fasilitas yang memadai turut menciptakan suasana kerja yang kondusif, di mana karyawan merasa dihargai dan didukung dalam menyelesaikan tugasnya. Sementara itu, budaya organisasi yang kuat tercermin melalui nilai-nilai kedisiplinan, kerja sama, dan tanggung jawab, yang berperan sebagai pedoman perilaku kerja sehari-hari dan mendorong konsistensi kinerja di seluruh bagian organisasi.

Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan di PT. Romi Violeta Buduran – Sidoarjo tidak dapat dicapai hanya melalui penekanan pada aspek teknis pekerjaan, tetapi memerlukan perhatian yang seimbang terhadap aspek manusiawi dan lingkungan sosial kerja. Perusahaan perlu memastikan kebijakan kerja yang fleksibel dan realistis agar karyawan tetap mampu menjaga keseimbangan hidupnya, sekaligus melakukan perbaikan berkelanjutan terhadap kondisi fisik maupun nonfisik lingkungan kerja. Selain itu, penguatan budaya organisasi yang berorientasi pada komunikasi terbuka, saling menghargai, dan komitmen bersama akan membantu menciptakan rasa memiliki terhadap perusahaan. Apabila ketiga aspek tersebut dikelola secara konsisten, karyawan akan menunjukkan produktivitas yang lebih stabil, kualitas kerja yang meningkat, serta loyalitas yang lebih kuat terhadap perusahaan.

VII. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Work Life Balance, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Romi Violeta Buduran – Sidoarjo, baik secara parsial maupun simultan. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi terbukti mampu menjaga stabilitas psikologis karyawan sehingga berdampak pada fokus, produktivitas, dan konsistensi hasil kerja. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari sisi fisik maupun nonfisik, mendukung kelancaran aktivitas kerja dan meningkatkan kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugas. Selain itu, budaya organisasi yang kuat melalui nilai kedisiplinan, kerja sama, dan tanggung jawab berperan penting dalam membentuk perilaku kerja yang selaras dengan tujuan perusahaan. Kombinasi ketiga faktor tersebut menciptakan kondisi kerja yang mendukung peningkatan kualitas kinerja karyawan secara berkelanjutan dan memperkuat stabilitas operasional perusahaan.

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi, atau employee engagement, agar gambaran faktor penentu kinerja menjadi lebih komprehensif. Selain itu, penelitian mendatang dapat menggunakan metode penelitian yang berbeda, seperti pendekatan kualitatif atau mixed methods, untuk menggali lebih dalam pengalaman dan persepsi karyawan terkait kondisi kerja yang mereka hadapi. Perluasan objek penelitian pada perusahaan dengan karakteristik industri yang berbeda juga disarankan agar hasil penelitian memiliki daya generalisasi yang lebih luas dan dapat menjadi rujukan bagi berbagai organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis berterima kasih kepada pihak PT. Romi Violeta Buduran, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (UMSIDA), Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial (FBHIS), dan Prodi Manajemen yang telah membantu dalam keberhasilan penulis sehingga dapat menyelesaikan penelitian ini.

REFERENSI

- [1] C. F. Oktavia and V. Firdaus, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Faris Collection Tulangan Sidoarjo," *Innov. Technol. Methodical Res. J.*, vol. 3, no. 1, pp. 1–11, 2023, doi: 10.47134/innovative.v3i1.15.
- [2] S. Selfianita and ira meirana Chair, "Analisis kualitas dan kuantitas kerja karyawan receptionist di rocky hotel padang," *J. Pariwisata Bunda*, vol. 1, no. 2, pp. 33–38, 2021.
- [3] N. A. Atthohiri and D. T. Wijayati, "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 9, no. 3, pp. 1092–1100, 2021.
- [4] F. A. Febriani and A. H. Ramli, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan," *J. Ilm. Manaj. Kesatuan*, vol. 11, no. 2, pp. 309–320, 2023, doi: 10.37641/jimkes.v11i2.1999.
- [5] D. Ristiani, "Pengaruh kualitas sumber daya manusia, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai aparatur sipil negara (ASN) pada Dinas tenaga kerja dan perindustrian Kota Tegal," *J. Chem. Inf. Model.*, vol. 155, no. 9, pp. 1–155, 2019.

- [6] A. V. Edward and A. Frinaldi, "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Penciptaan Perilaku Inovatif dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Publik," *Polyscopia*, vol. 1, no. 3, pp. 62–68, 2024, doi: 10.57251/polyscopia.v1i3.1336.
- [7] H. Ernanto and S. Hermawan, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Indones. J. Law Econ. Rev.*, vol. 14, no. 1, pp. 6–14, 2022.
- [8] Y. B. W. Thalibana, "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia)," *Inisiat. J. Ekon. Akunt. dan Manaj.*, vol. 1, no. 4, pp. 01–09, 2022, doi: 10.30640/inisiatif.v1i4.344..
- [9] J. Jurnal, I. Mea, P. Kompetensi, and T. I. Dan, "Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jimea | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , dan Akuntansi)," vol. 8, no. 3, pp. 681–700, 2023.
- [10] Wulan, A. H. Saputro, and D. A. A. Mubarak, "Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Atala Global Indonesia," *JEMSI (Jurnal Ekon. Manajemen, dan Akuntansi)*, vol. 10, no. 1, pp. 116–128, 2024, doi: 10.35870/jemsi.v10i1.2053..
- [11] A. A. Nabilah, S. Sumartik, and D. Andriani, "Pengaruh Work Life Balance , Organizational Citizenship Behavior dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan," pp. 295–302.
- [12] M. Bayu, S. Putro, F. Wajdi, and U. M. Surakarta, "The Influence Of Work-Life Balance And Work Ethic On Employee Performance Employee Performance With Job SaAsfacAon As An Intervening Variable Pengaruh Work-Life Balance Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Interv," *Manag. Stud. Entrep. J.*, vol. 5, no. 1, pp. 2651–2659, 2024.
- [13] F. Saifullah, "Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi," *BISNIS J. Bisnis dan Manaj. Islam*, vol. 8, no. 1, p. 29, 2020, doi: 10.21043/bisnis.v8i1.6762.
- [14] F. Ardiansyah, D. Andriani, and K. A. Kusuma, "Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karir, Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai," *Ekon. Bisnis*, vol. 8, no. 1, pp. 25–38, 2024.
- [15] D. Saputra, R. D. Parashakti, and D. H. Perkasa, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Lapangan," *Glob. J. Lentera BITEP*, vol. 1, no. 01, pp. 1–14, 2023, doi: 10.59422/global.v1i01.134.
- [16] Nurhasanah, Jufrizen, and Z. Tupti, "The Effect of Work Ethics, Organizational Culture and Workload on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable," *Jesya (Jurnal Ekon. Ekon. Syariah)*, vol. 5, no. 1, pp. 245–261, 2022.
- [17] J. Jurnal, I. Mea, P. Kepemimpinan, L. K. Dan, K. Pt, and M. Untung, "Team Work Dalam Meningkatkan Kinerja JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , dan Akuntansi)," vol. 9, no. 2, pp. 1324–1340, 2025.
- [18] I. S. Arzuni and D. Andriani, "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bina Teknik Sidoarjo," *ULIL ALBAB J. Ilm. Multidisiplin*, vol. 1, no. 9, pp. 3151–3165, 2022.
- [19] A. Parennden, Junaidin, D. Anggriani, and Syarifuddin, "Work Life Balance Dan Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja pada Pt. Kima Kota Makassar," *Yume J. Manag.*, vol. 7, no. 1, pp. 379–386, 2024.
- [20] D. Paembong, A. M. Marampa, and R. G. Tammu, "Pengaruh Budaya Organisasi, Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Sinar Kasih Toraja," *J. Manaj. dan Ekon. Kreat.*, vol. 1, no. 3, pp. 262–285, 2023, doi: 10.59024/jumek.v1i3.205.
- [21] P. G. Anugrah and B. Priyambodo, "Peran Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang Menerapkan Work From Home (WFH) di Masa Pandemi COVID-19 : Studi Literatur," vol. 19, no. April, pp. 340–349, 2021.
- [22] F. Sanusi and A. Imron, "Pengaruh Work Life Balance dan Persepsi Dukungan Supervisor terhadap Intention to Stay dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening," vol. 11, no. 2, pp. 443–456, 2024.
- [23] H. Maros and S. Juniar, "Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja Dan Kejenuhan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pusat Penelitian Dan Pengembangan Sumber Daya Air Bandung," *Fakultas Ekon. Dan Bisnis Univ. Komput. Indones.*, vol. 1, no. 3, pp. 1–23, 2016.
- [24] M. Ngangi, H. Karamoy, and H. Tawas, "Peran Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Karyawan sebagai Pemeditasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan," no. 5, pp. 281–296.
- [25] Y. C. P. Norianggono, D. Hamid, and I. Ruhana, "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan.," *Reslaj Relig. Educ. Soc. Laa Roiba J.*, vol. 8, no. 2, pp. 212–220, 2014, doi: 10.47467/reslaj.v6i1.3362.

- [26] B. R. Laksono and A. A. Wilasittha, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Samaco," *Behav. Account. J.*, vol. 4, no. 1, pp. 249–258, 2021, doi: 10.33005/baj.v4i1.117.
- [27] R. Mardikaningsih *et al.*, "Dampak Stres, Lingkungan Kerja dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Pekerja Konstruksi," *J. Penelit. Rumpun Ilmu Tek.*, vol. 1, no. 4, pp. 38–52, 2022, doi: 10.55606/juprit.v1i4.616.
- [28] K. Badriyah, E. Syahputra, and A. S. Dewi, "Pengaruh Kompetensi, Teamwork, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk, Kediri," *J. Mhs. J. Ilm. Penal. dan Penelit. Mhs.*, vol. 4, no. 3, pp. 36–54, 2022, doi: 10.51903/jurnalmahasiswa.v4i3.389.
- [29] V. Juniyar Sri Tiyantri, S. Wilujeng, and A. N. Graha, "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang," *J. Ris. Mhs. Manaj.*, vol. 7, p. 1, 2021.
- [30] Y. Windari and H. P. Rini, "Peningkatan Kinerja Melalui Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Pada Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan," *Jambura Econ. Educ. J.*, vol. 6, no. 2, pp. 593–615, 2024, doi: 10.37479/jeej.v6i2.16772.
- [31] C. N. Cahyaningrum and D. Andriani, "The Influence of Organizational Culture , Organizational Commitment , and Employee Perceptions on Employee Performance at PT . Japfa ComfeedIndonesia , TBK Unit Gedangan Sidoarjo [Pengaruh Budaya Organisasi , Komitmen Organisasi , dan Persepsi Karyawan t," pp. 1–21, 2024.
- [32] R. Artameviah, "Jurnal Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan," *J. Manaj.*, vol. 12, no. 2004, pp. 6–25, 2022.
- [33] H. Basri, "Pengaruh OCB dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batara Titian Kencana (Xtrans) Cabang Menteng - Jakarta Pusat," *Ilmu Ekon. Manaj. dan Akunt.*, vol. 1, no. 1, pp. 42–52, 2020, doi: 10.37012/ileka.v1i1.145.
- [34] M. S. Rahayu and R. Rushadiyah, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini," *J. Adm. dan Manaj.*, vol. 11, no. 2, pp. 136–145, 2021, doi: 10.52643/jam.v11i2.1880.
- [35] Supardi and A. Anshari, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus," *J. Publ. Manaj. Inform.*, vol. 1, no. 1, pp. 85–95, 2022, doi: 10.55606/jupumi.v1i1.243.
- [36] A. D. Dewi, "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya," *Univ. Surabaya*, no. July, pp. 1–23, 2019.
- [37] N. Audiana, H. T. Hinggo, and R. Setianingsih, "Pengaruh Kerjasama Tim , Kompensasi , dan lingkungan kerja," vol. 3, no. 2, pp. 165–181, 2024.
- [38] H. Hastuti, B. Sinring, and A. Husein, "Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai," *Tata Kelola*, vol. 7, no. 1, pp. 88–94, 2020, doi: 10.52103/tatakelola.v7i1.118.
- [39] H. Hendra, "Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 3, no. 1, pp. 1–12, 2020, doi: 10.30596/maneggio.v3i1.4813.
- [40] H. C. Herlambang, "Pengaruh work life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif Untuk Demokrasi (SINDIKASI)," *Pros. 2nd Bus. Econ. Conf. Util. of Modern Technol.*, 2022.
- [41] R. Adetiyas, H. Sucipto, and A. Yulianto, "Work-life Balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bintang Indokarya Gemilang)," *Innov. J. Soc. Sci. Res.*, vol. 4, no. 5, pp. 5756–5768, 2024.
- [42] O. L. Ningsih, H. Zaki, and W. L. Hardilawati, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru," vol. 2, no. 1, pp. 52–63, 2022.
- [43] P. L. Kerja, F. Kerja, D. A. N. Kepuasan, and E. D. Jayanti, "(Studi Kasus Pada PT . Chrobinson Global Forwarding Indonesia)," 2021.
- [44] F. N. Aqilla, L. Lenih, N. Febiani, S. Amelia, and T. D. Sari, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Literature Review," *J. Disrupsi Bisnis*, vol. 7, no. 1, pp. 72–77, 2024, doi: 10.32493/dr.b.v7i1.35429..

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.