

RAIHAN 192010200472 BAB 1-5

19%
Suspicious
texts



5% Similarities
< 1% similarities between quotation marks
0% among the sources mentioned

3% Unrecognized languages

12% Texts potentially generated by AI

Document name: RAIHAN 192010200472 BAB 1-5.docx
Document ID: 311410513c2d8b22afd88c45923ea2843ad828e9
Original document size: 135.94 KB

Submitter: UMSIDA Perpustakaan
Submission date: 2/27/2026
Upload type: interface
analysis end date: 2/27/2026

Number of words: 6,746
Number of characters: 52,231

Location of similarities in the document:



Sources of similarities

Main sources detected

No.	Description	Similarities	Locations	Additional information
1	dx.doi.org Urgensi Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Untuk Peningkatan... http://dx.doi.org/10.53682/mk.v3i1.3931 37 similar sources	1%		Identical words: 1% (88 words)
2	ejournal.stiesia.ac.id PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPEMIMPI... https://ejournal.stiesia.ac.id/ekuitas/article/download/221/207 37 similar sources	1%		Identical words: 1% (72 words)
3	doi.org Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pe... https://doi.org/10.32493/jjism.v4i3.38059 38 similar sources	1%		Identical words: 1% (80 words)
4	jurnal.ucm-si.ac.id https://jurnal.ucm-si.ac.id/index.php/jufanda/article/download/259/137/1339 30 similar sources	< 1%		Identical words: < 1% (64 words)
5	JURNAL ACCOPEN.docx JURNAL ACCOPEN #4262ea Comes from my group 2 similar sources	< 1%		Identical words: < 1% (63 words)

Sources with incidental similarities

No.	Description	Similarities	Locations	Additional information
1	jmas.unbari.ac.id Kinerja Karyawan: Peran Kualitas Sumber Daya Manusia, Ling... http://jmas.unbari.ac.id/index.php/jmas/article/download/260/240	< 1%		Identical words: < 1% (39 words)
2	ejournal.unsrat.ac.id https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/17222/16768	< 1%		Identical words: < 1% (40 words)
3	ejurnal.undana.ac.id https://ejurnal.undana.ac.id/index.php/glori/article/download/18141/7844/	< 1%		Identical words: < 1% (34 words)
4	elibrary.unikom.ac.id https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/1275/8/UNIKOM_Mari_Maryati_Bab_II.pdf	< 1%		Identical words: < 1% (31 words)
5	ejournal.ildikti10.id ANALISIS MANAJEMEN PERUBAHAN, KEPEMIMPINAN TRAN... http://ejournal.ildikti10.id/index.php/benefita/article/download/5303/1820	< 1%		Identical words: < 1% (35 words)

Points of interest

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

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

1) Program Studi Manajemen,



JURNAL ACCOPEN.docx | JURNAL ACCOPEN

Comes from my group

Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

2) Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah



ARTIKEL DIANA BAB 1-3 REV 1.docx | ARTIKEL DIANA BAB 1-3 REV 1

Comes from my group

Sidoarjo

*Email Penulis Koresponden : adji@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.

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.

Kata kunci: work life balance,

lingkungan kerja, budaya organisasi, kinerja karyawan

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]. 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

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 "

 <https://doi.org/10.59141/japendi.v5i9.3302> | [repositori.unimma.ac.id](https://repositori.unimma.ac.id/3160/) | PENGARUH WORK LIFE BALANCE, LINGKUNGAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Empiris Pada...)

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

 [dx.doi.org](http://dx.doi.org/10.59141/japendi.v5i9.3302) | Hubungan antara Budaya Organisasi dan Mindfulness terhadap Work Life Balance pada Karyawan Generasi Z

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.

Pertanyaan Penelitian : Apakah Work Life Balance, Lingkungan kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan?

Kategori SDG's : Sesuai uraian pada pendahuluan dan latar belakang masalah dalam penelitian ini sesuai poin yang terdapat pada sustainable development goals yakni poin 8 di mana mendukung pekerjaan yang layak dan pertumbuhan ekonomi (decent work and economic growth).

Rumusan Masalah
Apakah Work Life Balance

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ?

Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan?

Apakah Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan?

Apakah work life balance, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

?

Manfaat Penelitian

Memberikan pemahaman empiris mengenai bagaimana kerja sama antara kemajuan sumber daya manusia, budaya organisasi yang sehat, serta manajemen kinerja berkontribusi pada peningkatan produktivitas, stabilitas operasional, dan daya saing perusahaan di pasar yang semakin kompetitif. Hasil temuan diharapkan menjadi landasan bagi praktik HR, desain kebijakan kerja, serta perbaikan proses produksi dan layanan untuk mencapai keseimbangan antara efisiensi operasional dan kesejahteraan karyawan. Secara khusus, penelitian ini dapat membantu manajer memahami faktor-faktor penentu realisasi target produksi, mengidentifikasi area perbaikan lingkungan kerja fisik maupun non-fisik, serta merumuskan program peningkatan work life balance yang berdampak positif pada kinerja.

Tujuan Penelitian

Mengidentifikasi hubungan antara budaya organisasi, work life balance, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan dalam konteks manufaktur di daerah terkait;
Menilai dampak langsung dan tidak langsung variabel-variabel tersebut terhadap kinerja karyawan, baik dari sisi kuantitas maupun kualitas hasil kerja;
Menilai bagaimana kehadiran fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan berperan sebagai faktor moderator atau mediasi dalam hubungan antara variabel budaya organisasi dengan kinerja karyawan;
Memberikan rekomendasi praktis untuk perbaikan desain kerja, program pelatihan, dan kebijakan SDM yang dapat meningkatkan realisasi target produksi secara konsisten serta meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Literature Review

Work Life Balance

Work life Balance adalah kondisi di mana seseorang merasakan kepuasan dan keterikatan yang harmonis antara perannya sebagai karyawan dengan tanggung jawabnya sebagai anggota keluarga atau dalam kehidupan pribadi. Kondisi ini mencerminkan keselarasan dan pengaturan waktu yang tepat antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan kehidupan di luar pekerjaan, sehingga seseorang dapat menjalani kedua peran tersebut tanpa mengalami konflik yang mengganggu kesejahteraan dan efektivitasnya [13]. Menurut teori Role Theory, setiap individu menjalankan berbagai peran dalam kehidupannya, seperti peran sebagai pekerja dan peran dalam keluarga. Ketika tuntutan peran kerja terlalu dominan dan mengganggu peran pribadi, akan muncul konflik peran yang dapat menimbulkan stres dan kelelahan, sehingga menurunkan konsentrasi dan produktivitas kerja, begitu juga sebaliknya. Work life balance menggambarkan individu yang memiliki waktu yang cukup untuk pekerjaan maupun kehidupan pribadi, termasuk memiliki waktu lebih untuk bersantai, menjalin hubungan baik dengan rekan kerja, serta mampu membantu dalam menyelesaikan pekerjaan secara maksimal [21]. Work life balance pada dasarnya merupakan cara bagi karyawan untuk memiliki kehidupan yang sehat, yang pada gilirannya berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan [22]. Indikator dari work life balance adalah [23] :

Keseimbangan waktu, mengacu pada kemampuan seseorang dalam mengalokasikan waktu baik untuk tugas pekerjaan maupun aktivitas di luar pekerjaan.

Keseimbangan keterlibatan, menggambarkan seberapa banyak atau seberapa dalamnya keterlibatan psikologis dan komitmen individu terhadap pekerjaan dan aktivitas di luar pekerjaan.

Keseimbangan kepuasan, mencerminkan tingkat kepuasan individu terhadap tugas pekerjaan dan kegiatan di luar pekerjaan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup segala hal atau fasilitas yang mengelilingi karyawan dan memiliki pengaruh terhadap pelaksanaan tugas oleh karyawan [24]. Berdasarkan teori perilaku organisasi, lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Lingkungan kerja adalah kinerja yang terjadi dalam sebuah perusahaan dan dijalankan oleh seluruh sumber daya manusia di dalamnya, termasuk pimpinan dan karyawan [25]. Lingkungan kerja adalah tempat di mana para pekerja menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka [26]. Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja mencakup segala hal di sekitar pekerja yang dapat berdampak pada pelaksanaan tugasnya, seperti suhu, tingkat kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, ketenangan, kebersihan, serta kecukupan perlengkapan kerja [27]. Indikator dari lingkungan kerja adalah [28] :

Prosedur KerjaPengaturan pelaksanaan tugas dilakukan secara berurutan sehingga tercipta prosedur kerja yang sistematis dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

Standar KerjaKriteria tugas, fungsi, atau sikap yang ditetapkan oleh atasan sebagai target yang harus dicapai oleh setiap karyawan.

Pertanggungjawaban SupervisorKewajiban supervisor untuk mengorganisir tugas karyawan agar dapat dijalankan dengan adil dan efektif. Supervisor juga bertanggung jawab melakukan evaluasi karyawan guna mencapai sasaran perusahaan.

Kejelasan TugasTingkat pemahaman dan kemampuan karyawan dalam mengenali serta menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan instruksi dari pimpinan.

Sistem PenghargaanSistem imbalan yang digunakan untuk menilai prestasi individu karyawan, baik dari pencapaian tujuan maupun inovasi kreatif yang mereka berikan.

Hubungan Antar KaryawanTerjalannya hubungan yang harmonis tanpa adanya konflik, yang menjadi faktor penting agar karyawan merasa nyaman dan betah bekerja di perusahaan.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah kumpulan nilai, makna, dan keyakinan yang dipegang bersama dalam sebuah perusahaan, yang menjadi pedoman untuk bertindak dan membedakan perusahaan satu dengan yang lainnya [29]. Teori Person-Organization Fit menjelaskan bahwa kesesuaian antara nilai individu dengan nilai organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi karyawan, yang berdampak pada peningkatan kinerja. Budaya organisasi adalah kumpulan norma, nilai, dan sistem yang melekat pada seluruh anggota suatu organisasi.

Budaya ini tidak hanya mencerminkan ciri khas unik organisasi tersebut, tetapi juga berfungsi sebagai pendorong utama dalam membentuk perilaku dan tindakan karyawan di dalamnya [30]. Budaya organisasi dapat dipahami sebagai pola asumsi dasar yang berkembang dalam suatu kelompok. Pola ini menegaskan peran budaya organisasi dalam menciptakan lingkungan yang mendukung proses pembelajaran organisasi, mampu menghadapi tantangan eksternal, serta menjaga kesatuan dan kohesi internal di dalam organisasi [31] Adapun indikator- indikator budaya organisasi adalah [32]:

Inovatif dalam mengelola risiko, seperti menghasilkan konsep-konsep inovatif untuk kemajuan perusahaan dan bersedia mengambil risiko dalam mewujudkan ide-ide baru.

Fokus pada hasil, termasuk menetapkan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dan mengevaluasi hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan.

Memperhatikan seluruh kepentingan karyawan, seperti memenuhi kebutuhan mereka, memberikan dukungan untuk mencapai prestasi, dan memperhatikan tanggung jawab yang dimiliki.

Berfokus pada detail tugas, seperti teliti dalam mengerjakan tugas dan keakuratan hasil.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil dalam hal kuantitas dan kualitas yang diperoleh oleh seorang karyawan saat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. [33]. Kinerja adalah hasil yang

dicapai oleh individu atau kelompok dalam sebuah perusahaan berdasarkan tanggung jawab dan wewenang yang dimiliki, untuk mencapai tujuan perusahaan secara sah, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan

norma, moral, dan etika yang berlaku [34]. Hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam menjalankan kewajibannya, yang didasarkan pada kesungguhan,



juga dikenal sebagai kinerja [35]. Sedangkan indikator-indikator kinerja karyawan adalah [36]:

Kualitas kerja, hasil pekerjaan yang tercermin dari tingkat kebaikan atau keburukan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

Kuantitas kerja, jumlah yang dihasilkan oleh individu dan dinyatakan dalam bentuk jumlah siklus atau unit kegiatan yang diselesaikan.

Ketepatan waktu: tingkat kegiatan yang dapat diselesaikan tepat pada waktunya, dilihat dari koordinasi dengan output dan optimalisasi penggunaan waktu untuk kegiatan lain

Efektivitas, tingkat pemanfaatan sumber daya organisasi (uang, teknologi, tenaga kerja, dan bahan baku) yang maksimal dengan tujuan meningkatkan hasil dari setiap unit penggunaan sumber daya.

Kemandirian, tingkat kemampuan seseorang untuk menjalankan fungsi pekerjaannya tanpa bantuan, bimbingan, atau pengawasan dari pihak lain.

Hubungan antar Variabel

Hubungan antara Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan antara work life balance dan kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui kemampuan individu dalam menyeimbangkan peran kerja dan kehidupan pribadi secara harmonis. Work life balance mencerminkan keselarasan pengaturan waktu, keterlibatan, dan kepuasan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan di luar pekerjaan, sehingga karyawan dapat menjalankan berbagai perannya tanpa mengalami konflik peran. Berdasarkan Role Theory, dominasi peran kerja yang berlebihan dapat menimbulkan konflik peran, stres, dan kelelahan yang berdampak pada penurunan konsentrasi serta produktivitas kerja. Sebaliknya, karyawan yang memiliki keseimbangan waktu yang baik, keterlibatan psikologis yang proporsional, serta tingkat kepuasan yang tinggi baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi cenderung memiliki kondisi fisik dan psikologis yang lebih sehat, sehingga mampu bekerja secara lebih fokus, efektif, dan produktif. Work life balance berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan individu dan mendorong pencapaian hasil kerja yang optimal [21], [22].

Hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan menunjukkan keterkaitan yang signifikan, di mana lingkungan kerja berperan sebagai faktor penting yang memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas karyawan. Berdasarkan teori perilaku organisasi, lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta komitmen karyawan terhadap organisasi, sehingga mendorong peningkatan kinerja. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya mencakup aspek fisik seperti pencahayaan, sirkulasi udara, kebersihan, dan kelengkapan fasilitas kerja, tetapi juga aspek nonfisik yang meliputi kejelasan prosedur dan standar kerja, pertanggungjawaban supervisor, sistem penghargaan yang adil, serta hubungan antar karyawan yang harmonis. Apabila prosedur kerja tersusun secara sistematis, tugas dan tanggung jawab dipahami dengan jelas, serta didukung oleh pengawasan dan penghargaan yang tepat, karyawan akan bekerja lebih fokus, efisien, dan bertanggung jawab. Lingkungan kerja yang mendukung secara fisik maupun nonfisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena mampu menciptakan rasa aman, nyaman, dan termotivasi dalam bekerja, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja [27], [25].

Hubungan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui peran budaya sebagai sistem nilai, norma, dan keyakinan bersama yang menjadi pedoman perilaku karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Berdasarkan teori Person-Organization Fit, kesesuaian antara nilai individu dengan nilai yang dianut organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, serta keterikatan karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja. Budaya organisasi yang kuat, seperti mendorong inovasi dan keberanian dalam mengelola risiko, berfokus pada pencapaian hasil, memperhatikan kepentingan karyawan, serta menekankan ketelitian dalam pelaksanaan tugas, mampu membentuk perilaku kerja yang produktif dan bertanggung jawab. Selain itu, budaya organisasi berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran, menjaga kohesi internal, serta membantu organisasi beradaptasi dengan tantangan eksternal. Dengan demikian, budaya organisasi yang selaras dan diterapkan secara konsisten berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena mampu mengarahkan sikap dan tindakan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan [31], [30].

METODE PENELITIAN

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.

□ Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan (Y)

□ Budaya Organisasi (X3)

Budaya Organisasi (X3)

□ Work Life Balance (X1)

H1

Lingkungan Kerja (X2)

H2

H3

Budaya Organisasi (X3)

Work Life Balance (X1)

H1

Lingkungan Kerja (X2)

H2

H3

Budaya Organisasi (X3)

□

□

□

□

□

□

Kerangka Konseptual

Gambar 1 Kerangka Konseptual

Sumber : Teori dan Hasil Penelitian

Hipotesis

H1 : Work Life Balance



dx.doi.org | Urgensi Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan

<http://dx.doi.org/10.53682/mk.v3i1.3931>

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. PT. Romi Violeta

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. PT. Romi Violeta

H3 : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. PT. Romi Violeta

H4: Work Life Balance, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

PT. Romi Violeta.

Definisi Operasional

Work Life Balance (X1)

Work life balance adalah keadaan saat seseorang merasa puas dan seimbang antara perannya sebagai karyawan dan tanggung jawabnya dalam keluarga atau kehidupan pribadi. Ini berarti orang tersebut bisa mengatur waktu dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga tidak mengalami masalah atau stres yang mengganggu kesejahteraan dan kinerjanya [13]. Work life balance pada dasarnya merupakan cara bagi karyawan untuk memiliki kehidupan yang sehat, yang pada gilirannya berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan [22]. Indikator dari work life balance adalah [23] :

Keseimbangan waktu berarti kemampuan seseorang untuk membagi waktu dengan baik antara pekerjaan dan kegiatan di luar pekerjaan.

Keseimbangan keterlibatan menunjukkan seberapa besar perhatian dan komitmen seseorang terhadap pekerjaannya dan juga aktivitas di luar kerja.

Keseimbangan kepuasan menggambarkan seberapa puas seseorang dengan pekerjaan dan juga kegiatan yang dilakukan di luar pekerjaan.

Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja mencakup segala hal atau fasilitas yang mengelilingi karyawan dan memiliki pengaruh terhadap pelaksanaan tugas oleh karyawan [24]. Lingkungan kerja adalah tempat di mana para pekerja menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka [26]. Lingkungan kerja adalah kondisi atau suasana yang ada di sekitar karyawan saat mereka bekerja, yang dapat memengaruhi cara mereka menjalankan tugas dan tanggung jawabnya [37]. Indikator dari lingkungan kerja adalah [28] :

Prosedur Kerja Prosedur kerja menggambarkan pelaksanaan proses pembuatan mebel kayu yang dilakukan secara berurutan dan terstruktur mulai dari pengolahan bahan baku hingga tahap finishing.

Standar Kerja Standar kerja merupakan ketentuan atasan terkait kualitas, ketepatan ukuran, dan waktu penyelesaian produk mebel kayu yang harus dicapai oleh karyawan.

Pertanggungjawaban Supervisor Supervisor bertanggung jawab mengatur pembagian tugas, mengawasi proses produksi, serta mengevaluasi hasil kerja karyawan agar sesuai dengan standar perusahaan.

Kejelasan Tugas Kejelasan tugas menunjukkan sejauh mana karyawan memahami dan melaksanakan pekerjaannya sesuai arahan pimpinan dalam proses produksi mebel kayu.

Sistem Penghargaan Sistem penghargaan merupakan bentuk apresiasi perusahaan kepada karyawan mebel kayu atas kualitas kerja, ketepatan waktu, dan kontribusi dalam proses produksi.

Hubungan Antar Karyawan Hubungan antar karyawan mencerminkan terjalinnya kerja sama yang harmonis dan saling mendukung dalam lingkungan kerja produksi mebel kayu

Budaya Organisasi (X3)

Budaya organisasi adalah system nilai-nilai, makna dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu perusahaan yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan perusahaan satu dengan lainnya [29]. Dalam penelitian lain, budaya organisasi merupakan sesuatu daya sosial yang tidak terlihat dan dapat menggerakkan karyawan di suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatan, sehingga setiap individu dalam suatu perusahaan dapat menekuni kebiasaan yang legal di dalamnya [38]. Budaya organisasi dapat menjadi suatu karakteristik bagi perusahaan itu sendiri. Adapun indikator-indikator budaya organisasi adalah [32]:

Inovatif dalam mengelola risiko, seperti menghasilkan konsep-konsep inovatif untuk kemajuan perusahaan dan bersedia mengambil risiko dalam mewujudkan ide-ide baru.

Fokus pada hasil, termasuk menetapkan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dan mengevaluasi hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan.

Memperhatikan seluruh kepentingan karyawan, seperti memenuhi kebutuhan mereka, memberikan dukungan untuk mencapai prestasi, dan memperhatikan tanggung jawab yang dimiliki.

Berfokus pada detail tugas, seperti teliti dalam mengerjakan tugas dan keakuratan hasil.

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh kelompok atau individu dalam sebuah perusahaan, berdasarkan tanggung jawab dan wewenang mereka untuk mencapai tujuan perusahaan secara sah, tanpa melanggar hukum, serta sesuai dengan norma moral dan etika. [34]. Kinerja karyawan juga merupakan hasil secara kuantitas dan kualitas



doi.org | Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengadilan Negeri Jakarta Barat

<https://doi.org/10.32493/jjism.v4i3.38059>

yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

kewajibannya [33]. Hasil kerja yang diraih individu dalam melaksanakan kewajibannya dan didasarkan pada kesungguhan, kemampuan, pengalaman serta waktu juga dikenal sebagai kinerja [35]. Kinerja bukan termasuk karakteristik seseorang, seperti kemampuan atau bakat tetapi sebuah perwujudan dari kemampuan atau bakat itu sendiri [39].

Kinerja yang tidak sesuai dengan target dapat menjadi sebuah indikator bahwa terdapat kesalahan pada proses kerja. Sedangkan indikator-indikator kinerja karyawan adalah [36]:

Kualitas kerja, hasil pekerjaan yang tercermin dari tingkat kebaikan atau keburukan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

Kuantitas kerja, jumlah yang dihasilkan oleh individu dan dinyatakan dalam bentuk jumlah unit kegiatan yang dirampungkan.

Ketepatan waktu: tingkat kegiatan yang dapat dirampungkan tepat pada waktunya, dilihat dari koordinasi dengan luaran dan optimalisasi penggunaan waktu untuk kegiatan lain.

Efektivitas, tingkat pemanfaatan sumber daya organisasi (uang, teknologi, tenaga kerja, dan bahan pokok) yang maksimal dengan tujuan meningkatkan hasil dari setiap unit penggunaan sumber daya.

Kemandirian, tingkat kemampuan seseorang untuk menjalankan fungsi pekerjaannya tanpa bantuan, bimbingan, atau pengawasan dari pihak lain.

Hasil dan Pembahasan

A. Hasil

Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel Indikator Standart Error Outer Loading Ket

Work Life Balance (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.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Cronbach's Alpha Ket

Work Life Balance (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.



Uji Normalitas

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual

N 100

Normal Parameters, b Mean .0000000

Std. Deviation 1.15627235

Most Extreme Differences Absolute .112

Positive .089

Negative -.112

Test Statistic .112

Asymp. Sig. (2-tailed) .200c



JURNAL ACCOPEN.docx | JURNAL ACCOPEN

Comes from my group

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.



Uji Linieritas

Tabel 5. Uji Linieritas

ANOVA Table

Sum of Squares df Mean Squa

re F Sig.



Kinerja_Karyawan * Work_Life_Balance Between Groups (Combined) 160.

705 6 26.784 18.288 .000
Linearity 141.790 1 141.790 96.813 .000
Deviation from Linearity 18.915 5 3.783 2.583 .031
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.

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.

Uji Multikolonieritas

Tabel 6.



Uji Multikolonieritas



Document from another user

Comes from another group

Coefficientsa

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.

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Tabel 7.



21032010064_Intan Dwi Isma Saputri_environmental awareness dan green marketing mix terhadap loyaliti.docx | 21032010064_Intan Dwi Isma Saputri_environm...

Comes from my group

Uji T (Parsial)



JURNAL ACCOPEN.docx | JURNAL ACCOPEN

Comes from my group

Coefficientsa

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 T (Parsial)



doi.org | Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengadilan Negeri Jakarta Barat

<https://doi.org/10.32493/fjism.v4i3.38059>

ANOVAa

Model Sum of Squares df Mean Square F Sig.

1 Regression

164.635 3 54.878 39.829 .000b

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.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Koefisien



JURNAL ACCOPEN.docx | JURNAL ACCOPEN

Comes from my group

Model Summaryb



doi.org | Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengadilan Negeri Jakarta Barat

<https://doi.org/10.32493/fjism.v4i3.38059>

Model R R Square Adjusted R Square Std.

Error of the Estimate

1

.745a .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.

B. Pembahasan

Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan



Hasil penelitian menunjukkan bahwa



jurnal.ucm-si.ac.id

<https://jurnal.ucm-si.ac.id/index.php/jufanda/article/download/259/137/1339>

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



media.neliti.com

<https://media.neliti.com/media/publications/463361-none-623d0f3f.pdf>

dan signifikan terhadap kinerja karyawan [13].

[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].



ejournal.stiesia.ac.id | PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPEMIMPINAN DAN KINERJA KARYAWAN PEMERINTAH KABUPATEN-KABUPATEN DI MADURA

<https://ejournal.stiesia.ac.id/ekuitas/artikel/download/221/207>

Pengaruh



dx.doi.org | Urgensi Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan

<http://dx.doi.org/10.53682/mk.v3i1.3931>

[Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan](#)

[Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja](#)

[Karyawan](#)



doi.org | Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengadilan Negeri Jakarta Barat

<https://doi.org/10.32493/jism.v4i3.38059>

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].

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.



doi.org | Pengaruh Keterampilan Teknis Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Umkm Sektor Manufaktur Di Indonesia
<https://doi.org/10.62335/cendekia.v2i5.1243>

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Work Life Balance, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi



jurnal.ucm-si.ac.id
<https://jurnal.ucm-si.ac.id/index.php/jufanda/article/download/259/137/1339>

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.



Top of Form

Bottom of Form

Top of Form

Bottom of

Form