

Pengaruh Work Life Balance, Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Duta Jaya Makmur

Oleh:

Alivioni Aizzatin Nabilah 21201020023

Dosen Pembimbing:

Sumartik, S.E., M.M

Program Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

November, 2024



Pendahuluan

Di tahun 2023, di Indonesia industry kosmetik tumbuh sebesar 21,9%, yakni dari 913 perusahaan pada tahun 2022 menjadi 1.010 perusahaan.

Penduduk Indonesia yang berjumlah mencapai 270 juta jiwa ini juga menjadi salah satu faktor oleh produsen kosmetik untuk memposisikan Indonesia sebagai pasar yang sangat menjanjikan, ditandai oleh potensi besar *market size* nasional pada tahun 2023 yang mencapai 467.919 produk, serta meningkat lebih dari sepuluh kali lipat dalam lima tahun terakhir.

Pendahuluan

Objek Penelitian

CV. Duta Jaya Makmur Kecamatan Candi, Kabupaten Sidoarjo merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang kecantikan yang memproduksi kosmetik. Produk yang dihasilkan juga telah mendapat Lisensi dari Badan POM Republik Indonesia. Perusahaan ini mengedepankan pada kuantitas yang di mana mereka mengoptimalkan waktu agar pesanan konsumen dapat terlayani dengan cepat dan menciptakan kepuasan konsumen terhadap perusahaan.

Data Perusahaan

Target dan Realisasi Produksi CV. Duta Jaya Makmur

No	Bulan	Jumlah SDM	Target	Realisasi	Presentase Realisasi
1.	September	49	40.000	40.047	100%
2.	Oktober	49	25.000	20.434	82%
3.	November	49	25.000	22.000	88%
4.	Desember	49	30.000	30.788	103%
5.	Januari	49	25.000	20.187	81%
6.	Februari	49	30.000	36.047	120%

Tujuan Penelitian

Tujuan utama penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel work life balance, organazational citizenship behavior dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Duta Jaya Makmur

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

- Apakah Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
- Apakah Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
- Apakah Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan?

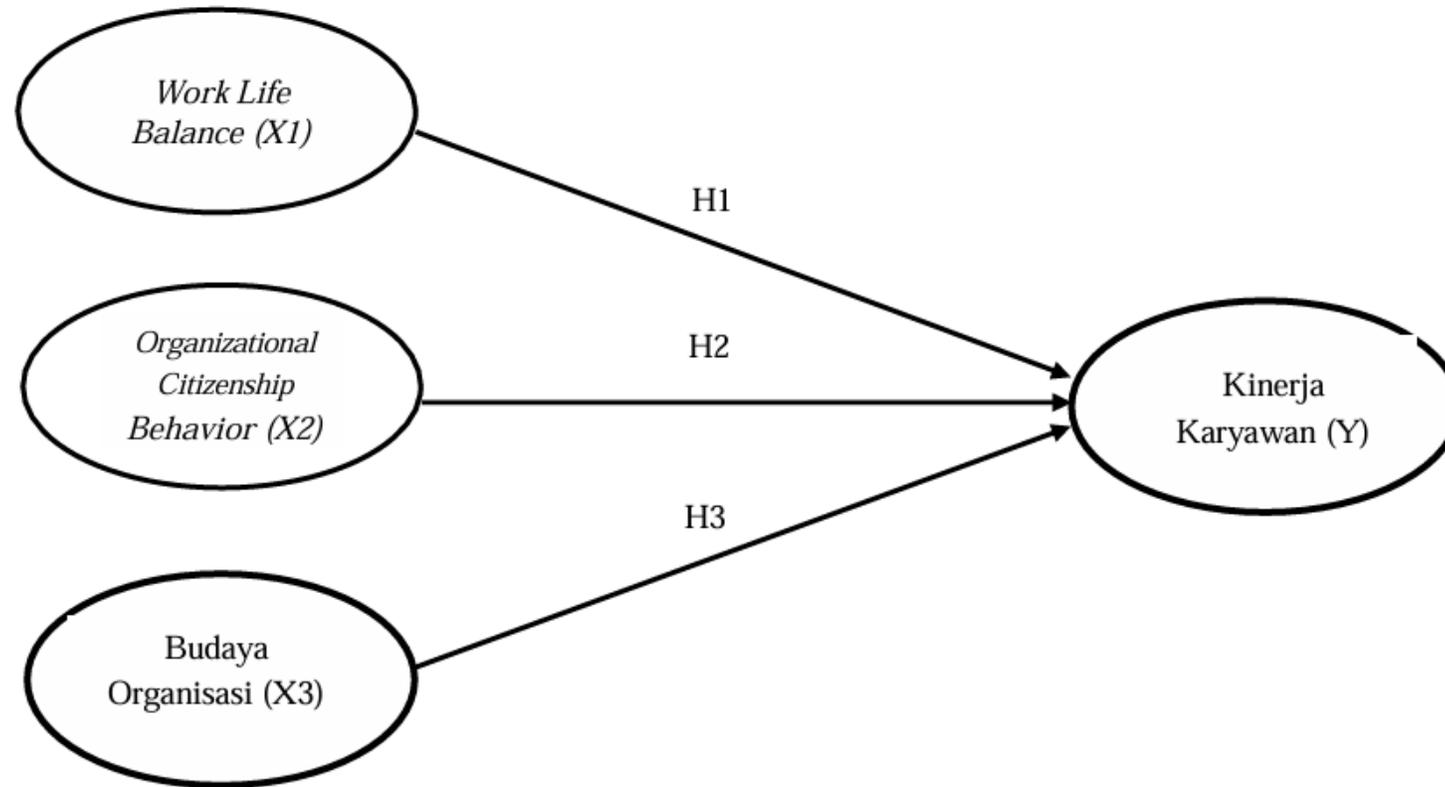
Metode

1. Penelitian ini termasuk penelitian jenis kuantitatif
2. Data yang diperlukan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yang didapat langsung dari sumber seperti data responden berupa kuisioner dan observasi. Sedangkan data sekunder yang didapat dari artikel, website dan data perusahaan
3. Penelitian ini menggunakan metode *explanatory research* karena untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antar variabel satu dengan variabel lainnya.
4. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *total sampling*

Metode

5. Pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner secara *online* berupa gform kuisisioner
6. Pengukuran pada kuisisioner menggunakan pengukuran interval yaitu skala *likert* dari 1-5.
7. Menggunakan alat Uji SEM PLS 4

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual
Sumber : Teori dan Hasil Penelitian

Hipotesis

- H1: Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H2: Organizational Citizenship Behavior berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H3: Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H1 : WLB Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel Work Life Balance terhadap kinerja karyawan. Variabel Work Life Balance yang memiliki nilai indikator tertinggi adalah time balance. Pemberian cuti pada hari-hari besar dan pemberian izin apabila terdapat hambatan dalam masuk kerja agar pegawai dapat membagi waktu antara bekerja dan keluarga. Memberikan jam kerja yang efektif mulai pukul 08.00-16.00 secara merata tanpa adanya lembur sehingga kinerja pegawai dapat terlaksana dengan efektif karena pegawai mengerjakan pekerjaannya pada waktu yang dianggap produktif dan dengan batasan waktu yang jelas hal ini dapat menghindari kasus-kasus pemindahan tugas kerja ke rumah sehingga pegawai dapat menetapkan alokasi waktu yang jelas antara pekerjaan dan keluarga.

H2: OCB Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel Organizational Citizenship Behavior terhadap kinerja pegawai. Variabel Organizational Citizenship Behavior yang memiliki nilai indikator tertinggi adalah Courtesy/Good Relationship, yang menunjukkan bahwa sikap OCB pegawai terbentuk ketika mereka memiliki hubungan baik dengan rekan-rekan mereka. Misalnya, pegawai senior membantu pegawai baru dalam beradaptasi dan menyelesaikan pekerjaan, serta mematuhi kebijakan perusahaan untuk menghindari konflik antar pegawai dan membangun hubungan yang harmonis. Karyawan CV. Duta Jaya Makmur juga menunjukkan kesediaan untuk menggantikan tugas rekan-rekan yang tidak dapat hadir dan membantu mereka yang memiliki beban kerja berlebih. Karyawan mengungkapkan pentingnya saling membantu untuk meringankan beban pekerjaan demi kelancaran operasional perusahaan.

H3: BD Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Variabel budaya organisasi yang memiliki nilai indikator tertinggi adalah berorientasi pada hasil. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di CV. Duta Jaya Makmur, terutama di bidang produksi, selalu mengutamakan hasil kerja karena perusahaan telah menetapkan target produksi yang berpengaruh pada kualitas pekerjaan mereka. Dengan demikian, CV. Duta Jaya Makmur memiliki budaya organisasi yang menekankan pada hasil kinerja, dengan fokus pada kepuasan pelanggan melalui pelayanan pemesanan yang cepat dan akurat. Ini menunjukkan bahwa CV. Duta Jaya Makmur menerapkan budaya organisasi yang efektif untuk meningkatkan hasil produksi dan kinerja karyawan.

Referensi

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.

D. Zahra and O. M. Siregar, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Pada Karyawan Pengolahan Pabrik Teh PTPN IV Bah Butong)," *J. Ekon. Akunt. dan Manaj. Indones.*, vol. 2, no. 01, pp. 1–15, 2023.

M. D. Cookson and P. M. R. Stirk, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Kasus PT. Lila Buana Wisata)," *E-Jurnal Ekon. dan Bisnis Univ. Udayana*, vol. 5, no. 3, pp. 15–39, 2019.

V. Juniyar Sri Tiyanti, 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, [Online]. Available: <http://ejournal.unikama.ac.id>

M. S. Rahayu and R. Rushadiyati, "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.

