

The Influence of Work Life Balance, Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Organizational Culture on Employee Performance

Pengaruh Work Life Balance, Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Alivioni Aizzatin Nabilah¹⁾, Sumartik Sumartik^{*,2)}

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: sumartik1@umsida.ac.id

Abstract. *This research aims to find out and measure how much influence Work Life Balance, Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Organizational Culture have on Employee Performance at CV. Duta Jaya Makmur at Candi. This research is quantitative research that uses an explanatory research approach. The population in this study was taken from all employees at CV. Duta Jaya Makmur. The sample obtained was 49 respondents using total sampling data collection techniques. Data collection in this research was by observation and distributing questionnaires which were measured using a Likert scale. This research uses the Structural Equation Modeling (SEM) analysis method. The data analysis technique used in this research uses PLS (Partial Least Square) version 4.0. The results of this research prove that work life balance influences employee performance at CV. Duta Jaya Makmur. Organizational Citizenship Behavior influences employee performance at CV. Duta Jaya Makmur. Organizational Culture Behavior influences employee performance at CV. Duta Jaya Makmur. Thus it can be concluded that work life balance, Organizational Citizenship Behavior, and Organizational Culture Behavior simultaneously influence employee performance at CV. Duta Jaya Makmur.*

Keywords - Work Life Balance, Organizational Citizenship Behavior and Organizational Culture.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengukur seberapa besar pengaruh dari Work Life Balance, Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Duta Jaya Makmur di Candi. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif yang menggunakan pendekatan explanatory research. Populasi pada penelitian ini diambil dari jumlah seluruh karyawan pada CV. Duta Jaya Makmur. Sampel yang diperoleh berjumlah 49 responden dengan teknik pengambilan data total sampling. Pengambilan data pada penelitian ini dengan cara observasi dan menyebarkan kuisioner yang diukur dengan menggunakan skala likert. Penelitian ini menggunakan metode analisis Structural Equation Modeling (SEM). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan PLS (Partial Least Square) versi 4.0. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa work life balance berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Duta Jaya Makmur. Organizational Citizenship Behavior berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Duta Jaya Makmur. Perilaku Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Duta Jaya Makmur. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa work life balance, Organizational Citizenship Behavior, dan Organizational Culture Behavior secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Duta Besar Jaya Makmur.

Kata Kunci - Work Life Balance, Organizational Citizenship Behavior dan Budaya Organisasi.

I. PENDAHULUAN

Di Indonesia, industri kosmetik saat ini telah menggemuk pada pasar nasional, banyak sekali brand kosmetik yang saling bersaing untuk menguasai pasar sehingga menjadikan persaingan yang semakin ketat bagi dunia industri kosmetik [1]. Di tahun 2023, di Indonesia industri kosmetik tumbuh sebesar 21,9%, yakni dari 913 perusahaan pada tahun 2022 menjadi 1.010 perusahaan [2]. 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 [3]. Terlebih perkembangan kosmetik yang saat ini telah dapat dikonsumsi oleh berbagai kalangan. Dengan tingginya persaingan ini, perusahaan akan berlomba-lomba untuk memenuhi permintaan konsumen dengan cepat dan tepat agar konsumen tidak sampai berpaling kepada brand

lain. Sumber daya manusia pada perusahaan merupakan komponen utama dalam mencapai tujuannya [4]. SDM ini kerap dikaitkan dengan kinerja karyawan, karena dengan adanya kinerja tinggi yang dimiliki karyawan, tujuan perusahaan yang diinginkan dapat tercapai [5]. Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari kuantitas dan kualitas yang dihasilkan [6]. Semakin banyak kuantitas dan semakin baik kualitas yang mereka hasilkan, maka semakin baik pula kinerja seorang karyawan.

CV. Duta Jaya Makmur Kosmetik 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. Sehingga perusahaan juga menetapkan target yang harus dicapai oleh para karyawan agar kinerja berjalan secara maksimal dan efektif.

Tabel 1
Target dan Realisasi Produksi
CV. Duta Jaya Makmur
Bulan September 2023-Februari 2024

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%

Sumber : CV. Duta Jaya Makmur – Candi

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa realisasi produksi berdasarkan hasil kinerja karyawan tidak stabil atau mengalami keadaan yang fluktuatif karena dipengaruhi oleh hasil produksi yang tidak menentu sehingga beberapa presentase realisasi tidak menunjukkan angka 100%. Jika hasil produksi tidak memenuhi target maka akan berdampak pada tidak terpenuhinya permintaan konsumen. Sehingga kinerja karyawan perlu diperhatikan agar dapat memenuhi target dan permintaan konsumen dapat terpenuhi secara tepat waktu.

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah *work life balance*. Keseimbangan yang terjadi antara kehidupan kerja dengan kehidupan lain yang termasuk faktor penting dan harus diperhatikan perusahaan dalam membuat sebuah aturan yang akan diterapkan agar kinerja karyawan tetap terjaga [7].. *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 [8].. Penelitian ini mendukung fakta bahwa *work life balance* memengaruhi kinerja karyawan [9].. Semakin perusahaan menyediakan *work life balance* yang baik, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Tetapi hal ini berbanding terbalik dengan penelitian ini yang menunjukkan hasil bahwa *work life balance* memiliki pengaruh yang negative terhadap kinerja karyawan sehingga seorang karyawan yang dapat menyeimbangkan antara pekerjaannya dengan kehidupannya di luar kerja belum tentu memiliki kinerja yang baik [10].

Organizational citizenship behavior (OCB) juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Hal ini dianggap berharga dan penting untuk keberlangsungan perusahaan, karena karyawan yang mempunyai perilaku *Organizational citizenship behavior* kerap menunjukkan kinerja secara efektif yang nannya dapat mempengaruhi kinerja yang lebih baik [11]. OCB juga dinilai dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan performa suatu perusahaan [12].. Menurut hasil penelitian ini, OCB memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [13]. Pernyataan ini menggambarkan bahwa semakin tinggi perilaku OCB maka karyawan akan menunjukkan kinerja terbaiknya. Tetapi hasil ini berbanding terbalik dengan penelitian ini di mana OCB tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga karyawan yang menerapkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam pekerjaannya, tidak meliki pengaruh terhadap kinerja karyawan [14].

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Setiap perusahaan mempunyai ciri khas yang membedakandirinya dengan perusahaanlain, ciri khasini yang nantinya akan menjadi

identitas bagi sebuah perusahaan [16]. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik [17]. Pada penelitian ini menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [18]. Perilaku kerja karyawan yang sejalan dengan nilai-nilai budaya perusahaan dapat menghasilkan peningkatan dalam produktivitas karyawan. Karyawan yang memahami dan mengikuti budaya organisasi juga memudahkan kerjasama antara perusahaan dan seluruh anggota tim dalam mencapai tujuan bersama [19]. Namun, bertolak belakang pada hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan [20].

Judul penelitian ini pernah diangkat oleh peneliti terdahulu [21] tetapi penelitian sebelumnya menggunakan jenis penelitian kualitatif dan belum menambahkan variabel budaya organisasi, sehingga pada penelitian ini melakukan pembaruan dari penelitian terdahulu dengan menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan menambahkan variabel baru yaitu budaya organisasi. Selain itu novelty pada penelitian ini yakni belum ditemukan adanya penelitian yang menggabungkan antara variabel *work life balance*, *organizational citizenship behavior*, dan budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan di CV. Duta Jaya Makmur Candi– Jawa Timur, sehingga diperlukan untuk penelitian lebih lanjut. Kemudian berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi pada perusahaan dan adanya *research gap* setiap variabel yang ditemukan pada penelitian terdahulu, maka dilakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance*, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat menjadi masukan dalam pengambilan keputusan dan memberikan informasi baru untuk perusahaan. Sedangkan bagi investor, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu masukan untuk pengambilan keputusan investasi terhadap perusahaan. Serta bagi pihak lain yang ingin berkontribusi terhadap kemajuan ilmu pengetahuan yang lebih tinggi di bidang sumber daya manusia

II. LITERATUR RIVIEW

A. *Work Life Balance (X1)*

Keseimbangan kerja dan kehidupan adalah kondisi di mana seseorang merasakan kepuasan dan keterikatan yang harmonis antara perannya sebagai karyawan dan tanggung jawabnya sebagai anggota keluarga. [22]. *Work life balance* dalam segi karyawan merupakan sebuah pilihan untuk mengatur tanggung jawab tuntutan kerja dan keluarga. SDisisi perusahaan, keseimbangan kerja dan kehidupan adalah tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung sehingga karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka saat berada di tempat kerja [23]. Indikator *work life balance* adalah [24] :

1. Keseimbangan waktu, mengacu pada kemampuan seseorang dalam mengalokasikan waktu baik untuk tugas pekerjaan maupun aktivitas di luar pekerjaan.
2. Keseimbangan keterlibatan, menggambarkan seberapa banyak atau seberapa dalamnya keterlibatan psikologis dan komitmen individu terhadap pekerjaan dan aktivitas di luar pekerjaan.
3. Keseimbangan kepuasan, mencerminkan tingkat kepuasan individu terhadap tugas pekerjaan dan kegiatan di luar pekerjaan.

B. *Organizational Citizenship Behavior (X2)*

Organizational Citizenship Behavior merupakan bentuk kegiatan sukarela karyawan yang membantu perusahaan [25]. Menurut penelitian lain *OCB* sebagai kontribusi pekerja lebih dari deskripsi kerja formal dan melibatkan beberapa perilaku yang meliputi patuh terhadap aturan-aturan dan menolong orang lain [26]. Perilaku *OCB* dapat disebut juga sebagai *Extra-role behavior* yaitu sikap karyawan muncul di luar kewajiban kerja yang dimilikinya [27]. *Extra-role behavior* muncul bukan karena sebuah reward, tetapi karena adanya kesadaran diri yang membuat karyawan melakukan pekerjaan di luar kewajibannya [28]. Sedangkan indikator menurut penelitian ini ada beberapa hal, yaitu [29]:

1. *Altruism*, bersedia untuk membantu teman kerja pada kondisi yang tidak pada umumnya.
2. *Courtesy*, tindakan yang dapat mencegah terjadinya konflik terkait pekerjaan.
3. *Sportsmanship*, sportivitas seorang pekerja dalam mentoleransi situasi yang kurang ideal di tempat kerja.
4. *Conscientiousness*, melakukan tanggung jawab dan tugas melebihi permintaan perusahaan.
5. *Civic virtue*, Dukungan karyawan terhadap fungsi-fungsi administratif pada organisasi.

C. 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. [30]. 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 [31]. Budaya organisasi dapat menjadi suatu karakteristik bagi perusahaan itu sendiri. Adapun indikator-indikator budaya organisasi adalah [32]:

1. Inovatif dalam mengelola risiko, seperti menghasilkan konsep-konsep inovatif untuk kemajuan perusahaan dan bersedia mengambil risiko dalam mewujudkan ide-ide baru.
2. Fokus pada hasil, termasuk menetapkan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dan mengevaluasi hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan.
3. Memperhatikan seluruh kepentingan karyawan, seperti memenuhi kebutuhan mereka, memberikan dukungan untuk mencapai prestasi, dan memperhatikan tanggung jawab yang dimiliki.
4. Berfokus pada detail tugas, seperti teliti dalam mengerjakan tugas dan keakuratan hasil.

D. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh individu atau kelompok dalam sebuah perusahaan, berdasarkan tanggung jawab dan wewenang mereka, untuk mencapai tujuan perusahaan secara sah, tanpa melanggar hukum, dan sesuai dengan norma moral serta etika [33]. Kinerja karyawan adalah hasil dalam hal kuantitas dan kualitas yang diperoleh oleh seorang karyawan saat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. [34]. 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 [5]. Kinerja yang tidak sesuai dengan target dapat menjadi sebuah indikator bahwa terdapat kesalahan pada proses kerja. Sedangkan indikator-indikator kinerja karyawan adalah [36]:

1. Kualitas kerja, hasil pekerjaan yang tercermin dari tingkat kebaikan atau keburukan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.
2. Kuantitas kerja, jumlah yang dihasilkan oleh individu dan dinyatakan dalam bentuk jumlah siklus atau unit kegiatan yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu: tingkat kegiatan yang dapat diselesaikan tepat pada waktunya, dilihat dari koordinasi dengan output dan optimalisasi penggunaan waktu untuk kegiatan lain
4. 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.
5. Kemandirian, tingkat kemampuan seseorang untuk menjalankan fungsi pekerjaannya tanpa bantuan, bimbingan, atau pengawasan dari pihak lain.

III. METODE

Penelitian ini termasuk penelitian jenis kuantitatif yang berfokus pada tiga variabel independent dan satu variabel dependen yaitu Work Life Balance (X1), Organizational Citizenship Behavior (X2), Budaya Organisasi (X3) dan Kinerja Karyawan (Y). Data penelitian ini terdiri dari dua sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang didapat langsung dari sumber seperti data responden berupa kuisioner dan observasi. Sedangkan data sekunder merupakan data yang didapat dari artikel, buku atau publikasi lainnya.

Penelitian ini menggunakan explanatory research yang merupakan metode penelitian yang menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antar variabel satu dengan variabel lainnya. Alasan peneliti menggunakan metode ini adalah untuk menguji hipotesis yang diajukan dan karena kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV. Duta Jaya Makmur. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu total sampling, jumlah populasinya adalah 49 orang di mana kurang dari 100 orang, maka sampelnya diambil keseluruhan. Tetapi jika populasi diatas 100 atau lebih besar, maka sampelnya diambil 10%-15% atau 20%-25% dari jumlah populasinya. Pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner secara online berupa gform kuisioner yang berisi pernyataan yang diberikan kepada karyawan CV. Duta Jaya Makmur sebagai responden. Sedangkan penelitian di lapangan dengan cara observasi dan penyebaran kuisioner kepada para responden. Pengukuran pada kuisioner menggunakan pengukuran interval yaitu skala likert. Skala likert dapat digunakan untuk mengukur hal tersebut dari jawaban responden. Kuisioner berisi pertanyaan tentang karakteristik responden dan pernyataan terkait indikator variabel. Teknik pengukuran data menggunakan skala likert lima poin. Penelitian ini menggunakan metode analisis Structural Equation Modeling (SEM). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan PLS (Partial Least Square) versi 4.0.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Karakteristik Responden

Karakteristik Responden berdasarkan usia

Tabel 2. Karakteristik Responden berdasarkan usia

Usia	Jumlah	Persentasi (%)
21-25	12	24,5%
26-30	37	75,5%
Total	49	100%

Sumber : Data diolah

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa karyawan UD. Duta Jaya Makmur terdiri dari karyawan yang berusia 21-25 tahun sebanyak 12 orang dengan persentasi 24,4% dari 100% dan 26-30 tahun sebanyak 37 orang dengan persentasi 75,5 % dari 100%.

Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 3. Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentasi (%)
Laki-Laki	14	28,6%
Perempuan	35	71,4%
Total	49	100%

Sumber : Data diolah

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan pada UD. Duta Jaya Makmur adalah perempuan yang berjumlah 35 orang dengan persentasi 28,6% dan sisanya adalah laki-laki sebanyak 14 orang dengan persentasi 71,4%.

Karakteristik Responden berdasarkan lama bekerja

Tabel 4. Karakteristik Responden berdasarkan lama bekerja

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentasi (%)
1-5 tahun	22	44,9%
6-10 tahun	27	55,1%
Total	49	100%

Sumber : Data diolah

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa lama bekerja seorang karyawan pada UD. Duta Jaya Makmur terbilang cukup sebentar, karyawan dengan lama bekerja dengan rentan waktu 1-5 tahun sebanyak 22 orang dengan persentase 44,9% dan karyawan dengan lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 27 orang dengan persentase 55,1%.

Pengujian Kualitas Data Melalui Outer Model (Model Pengukuran)

Pengujian Convergent Validity dilakukan dengan indikator refleksif dilakukan berdasarkan korelasi antara skor item atau komponen dengan skor construct, yang dapat dihitung dengan SmartPLS. Jika ada nilai korelasi di atas 0,70 maka indikator dianggap valid.

Tabel 5. Hasil Pengujian Convergent Validity

Variabel	Indikator	Outer Loading	Ket
Work Life Balance (X1)	X1.1	0.882	Valid
	X1.3	0.831	Valid
	X1.4	0.831	Valid
OCB (X2)	X2.1	0.821	Valid
	X2.3	0.815	Valid
	X2.4	0.711	Valid
	X2.5	0.907	Valid
	X2.6	0.821	Valid
Budaya Organisasi (X3)	X3.1	0.804	Valid
	X3.2	0.841	Valid
	X3.3	0.780	Valid
	X3.4	0.866	Valid
	X3.5	0.825	Valid
	X3.6	0.825	Valid
Kinerja Karyawan (Y1)	Y1.2	0.789	Valid
	Y1.3	0.803	Valid
	Y1.4	0.763	Valid
	Y1.5	0.783	Valid
	Y1.6	0.741	Valid
	Y1.7	0.741	Valid

Sumber : Output SmartPLS4 diolah 2024

Tabel 6. Hasil Uji Average Variant Extracted (AVE)

Variabel	Average Variant Extracted (AVE)	Ket
Work Life Balance (X1)	0.74	Valid
OCB (X2)	0.66	Valid
Budaya Organisasi (X3)	0.68	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0.60	Valid

Sumber : Output SmartPLS4 diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Average Variant Extracted (AVE) bernilai diatas 0,5 maka Average Variant Extracted (AVE) tersebut menunjukkan validitas yang baik. Berdasarkan tabel diatas metode yang digunakan adaalaah cross loading. Hasil tersebut menunjukkan bahwa indicator dari tiap konstruk memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan indicator pada konstruk lainnya.

Hasil Pengujian Discriminant Validity. Indikator reflektif yang didasarkan pada cross loading antara indicator dan konstruknya dikenal sebagai uji validitas deskriminan. Konstruksi laten memprediksi indicator pada blok mereka lebih baik daripada blok lain; oleh karena itu, indicator dapat dinyatakan valid jika memiliki loading faktor tertinggi terhadap konstruk yang dituju.

Hasil Uji Validitas Diskriminan

TabEL 7. Cross Loading Values

	X1	X2	X3	Y
X1.1	0.882	0.461	0.556	0.644
X1.3	0.831	0.493	0.496	0.545
X2.1	0.412	0.821	0.624	0.572
X2.3	0.362	0.815	0.551	0.473
X2.4	0.363	0.711	0.511	0.435
X2.5	0.624	0.907	0.656	0.661
X3.1	0.680	0.684	0.804	0.697
X3.2	0.472	0.593	0.841	0.618
X3.3	0.424	0.678	0.780	0.475
X3.4	0.470	0.553	0.866	0.694
X3.5	0.461	0.489	0.825	0.638
Y1.2	0.548	0.617	0.747	0.789
Y1.3	0.557	0.415	0.526	0.803
Y1.4	0.552	0.413	0.507	0.763
Y1.5	0.626	0.468	0.527	0.783
Y1.6	0.425	0.641	0.637	0.741

Sumber : Output SmartPLS4 diolah 2024

Pada tabel tersebut nilai cross loadingnya diatas 0,5 sehingga dapat dinyatakan seluruh indikator valid karena memenuhi korelasi.

Tabel 8. Discriminant Validity Test Results (Fornell Larcker Criterion)

	X1	X2	X3	Y
X1	0.857			
X2	0.554	0.817		
X3	0.616	0.722	0.824	
Y	0.697	0.667	0.769	0.776

Sumber : Output SmartPLS4 diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas terlihat tabel validitas diskriminan dilihat dari model reflektif, evaluasi cross loading menunjukkan Cronbach's Alpha mengukur batas bahwa nilai reliabilitas suatu konstruk dinyatakan >0,70, baik dan cukup [37].

Reabilitas Komposit dan Hasil Uji Alpha Cronbach. Tujuan dari kedua tes tersebut adalah untuk mempunyai kemampuan mengevaluasi reliabilitas instrumen dalam suatu model penelitian. Jika nilai reliabilitas komposit seluruh variabel laten dan Cronbach's Alpha lebih dari 0,7. Jadi konstruksya mempunyai reliabilitas yang baik atau kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan.

Table 9. Composite Reliability Test Results

Variable	Composite Reliability	Note
Work Life Balance (X1)	0.850	Reliable
OCB (X2)	0.890	Reliable
Organizational Culture (X3)	0.910	Reliable
Employee Performance (Y)	0.890	Reliable

Sumber : Output SmartPLS4 diolah 2024

Tabel 10. Cronbach's Alpha Test Results

Variable	Cronbach's Alpha	Note
Work Life Balance (X1)	0.650	Reliable
OCB (X2)	0.860	Reliable
Organizational Culture (X3)	0.890	Reliable
Employee Performance (Y)	0.840	Reliable

Sumber : Output SmartPLS4 diolah 2024

Pada tabel tersebut hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh konstruk mempunyai nilai reliabilitas komposit dan Cronbach's alpha $>0,60$ sehingga dinyatakan reliabel [38].

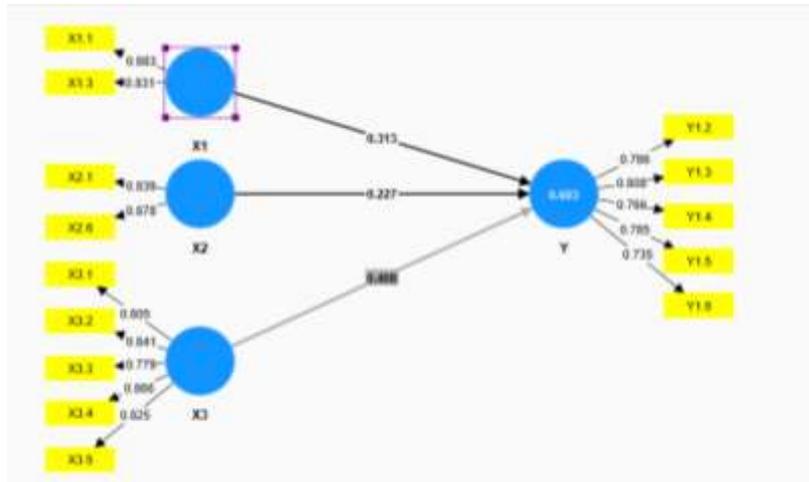
Pengujian Model Struktural atau Pengujian Hipotesis (Inner Model). Ini adalah pengembangan model yang didasarkan pada teori serta analisis hubungan antara variabel eksogen dan endogen yang telah dijelaskan dalam struktur teoritis. Hasil pengujian hipotesis (estimasi koefisien jalur) dalam model struktural menunjukkan bahwa nilai estimasi hubungan jalur harus signifikan. Metode bootstrap memungkinkan penentuan nilai signifikansi hipotesis tersebut dengan mengamati koefisien parameter dan nilai signifikansi T-statistik dari laporan algoritma bootstrap. Evaluasi T-tabel pada alpha 0,05 (5%) = 1,678 digunakan untuk menentukan apakah hasilnya signifikan atau tidak. Selanjutnya, T tabel dibandingkan dengan T hitung.

Table 11. Path Coefficients Test Results

	Original Samples (0)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics (0/STDEV)	P-values
Work Life Balance (X1)->Employee Performance (Y)	0.313	0.311	0.104	3,005	0.003
OCB (X2)->Employee Performance (Y)	0.227	0.223	0.107	2,112	0.035
Organizational Culture (X3)->Employee Performance (Y)	0.408	0.421	0.105	3,896	0,000

Sumber : Output SmartPLS4 diolah 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terlihat dari t-statistik sebesar 3,005 yang berarti $>1,678$ dan p-value 0,003 atau $<0,05$. OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari t-statistik sebesar 2,112 yang berarti $>1,678$ dan p-value sebesar 0,035 atau $<0,05$. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dilihat dari t-statistik sebesar 3,896 yang berarti $>1,678$ dan p-value sebesar 0,000 atau $<0,05$.



Gambar 1. Bootstrapping Test Results

1. H1 : Work Life Balance Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data, terbukti bahwa Work Life Balance (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel Work Life Balance terhadap kinerja karyawan. Ini mengindikasikan bahwa CV. Duta Jaya Makmur telah berhasil menerapkan Work Life Balance dengan baik yang akan berujung pada peningkatan kinerja pada 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. Hal ini menunjukkan bahwa CV. Duta Jaya Makmur dalam menerapkan Work Life Balance dengan baik, sehingga dapat menunjang kinerja karyawan di era digital entrepreneurship saat ini. Hasil penelitian ini sejalan atau setuju dengan penelitian yang dilakukan oleh [9], dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa Work Life Balance mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. H2 : Organizational Citizenship Behavior Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data, terbukti bahwa Organizational Citizenship Behavior (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel Organizational Citizenship Behavior terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa CV. Duta Jaya Makmur telah berhasil menerapkan Organizational Citizenship Behavior dengan baik. 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. Ini menegaskan bahwa CV. Duta Jaya Makmur berhasil menerapkan sikap OCB dengan baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya [13], dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa Organizational Citizenship Behavior mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. H3 : Budaya Organisasi Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data, terbukti bahwa Budaya Organisasi (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja

pegawai. Ini mengindikasikan bahwa CV. Duta Jaya Makmur telah berhasil menerapkan budaya organisasi dengan baik. 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. Hasil penelitian ini sejalan atau setuju dengan penelitian yang dilakukan oleh [19] dengan hasil penelitian menyatakan bahwa Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

V. SIMPULAN

Berdasarkan hasil olah data dan pembahasan pada poin-poin di atas, maka dapat disimpulkan bahwa, 1) melalui pengujian diketahui bahwa variabel Work Life Balance memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Duta Jaya Makmur 2) melalui pengujian menjelaskan bahwa variabel Organizational Citizenship Behavior berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Duta Besar Jaya Makmur. 3) melalui pengujian diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Duta Besar Jaya Makmur.

Dari uraian diatas menunjukkan bahwa CV. Duta Jaya Makmur telah menerapkan kebijakan work life balance bagi pegawainya dengan tepat di era digital entrepreneurship ini, menciptakan sikap OCB yang baik, dan memperhatikan budaya organisasi agar tetap terjaga dalam organisasi. Hal ini telah memberikan kontribusi positif atau sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menjaga keseimbangan kehidupan antara pekerjaan dan keluarga, menjalin hubungan baik dengan sesama karyawan, serta menjaga budaya organisasi yang baik antara karyawan dengan atasan dan bawahan dapat menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat mencapai keberhasilan dalam pertumbuhan yang lebih baik dan mencapai tujuan organisasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, atas segala dukungan, fasilitas, dan kesempatan yang diberikan selama penyusunan tugas akhir ini. Terima kasih khusus saya sampaikan kepada para dosen yang telah memberikan bimbingan, arahan, serta ilmu yang sangat berharga, yang memungkinkan saya menyelesaikan penelitian ini dengan baik. Semoga kerja keras dan dedikasi yang telah diberikan oleh seluruh pihak di prodi ini dapat menjadi amal jariyah dan membawa manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan di masa depan.

REFERENSI

- [1] J. A. Jiputra, "pengaruh Gaya Kepemimpinan kepuasan kerja dan Motivasi kerja," *Agora*, vol. 7, no. 1, 2019.
- [2] Dwitri Waluyo, "Kinlong Industri Kosmetik Tanah Air," *Portal Informasi Indonesia*, 2024.
- [3] Tri Kurnia Yumianto, "Jumlah Industri Kosmetik Naik 21,9%, Nilai Ekspor Capai US\$ 770,8 Juta," *Marketeers*, 2024. <https://www.marketeers.com/jumlah-industri-kosmetik-naik-219-nilai-ekspor-capai-us-7708-juta/> (accessed Jul. 08, 2024).
- [4] M. Huda and F. Farhan, "Pengaruh Budaya Organisasional Dan Komitmen Organisasional," *J. Manaj. Motiv.*, vol. 15, no. 2, p. 62, 2019, doi: 10.29406/jmm.v15i2.1557.
- [5] 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.
- [6] S. Selfanita and I. Meirana Chair, "Analisis kualitas dan kuantitas kerja karyawan receptionist di rocky hotel padang," *J. Pariwisata Bunda*, vol. 1, no. 2, pp. 33–38, 2021.
- [7] S. Istiqomah and H. Ubaidillah, "Effect of Work Stress , Work-Family Conflict , and Work Environment on Employee Performance at PT . X [Pengaruh Stres Kerja , Work Family Conflict dan Lingkungan," pp. 1–20, 2023.
- [8] F. R. Mallafi and A. Silvianita, "Pengaruh Flexible Working Arrangement Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Department Internal Audit PT . Telkom Indonesia , Tbk Bandung)," *e-Proceeding Manag. ISSN 2355-9357*, vol. 8, no. 6, pp. 8596–8602, 2021.
- [9] I. N. Mardiani and A. Widiyanto, "Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap

- Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri,” *Jesya (Jurnal Ekon. Ekon. Syariah)*, vol. 4, no. 2, pp. 985–993, 2021, doi: 10.36778/jesya.v4i2.456.
- [10] E. Conferenceutilizing and M. T. Issn, “Work □ “Life Balance,” *From Stress to Wellbeing Vol. 2*, 2013, doi: 10.1057/9781137309341.0019.
- [11] M. A. Susilo, J. Jufrizen, and H. Khair, “Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior,” *Jesya*, vol. 6, no. 1, pp. 587–605, 2023, doi: 10.36778/jesya.v6i1.976.
- [12] F. R. Putri and Y. N. Supriadi, “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Patra Badak Arun Solusi,” *J. Manaj. Motiv.*, vol. 18, no. 1, p. 10, 2022, doi: 10.29406/jmm.v18i1.3707.
- [13] A. Anwar, “Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan,” *Juripol*, vol. 4, no. 1, pp. 35–46, 2021, doi: 10.33395/juripol.v4i1.10963.
- [14] H. E. Irma Kusuma Fitri1*, “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada Karyawan Hotel Bahari, Kabupaten Tegal,” *J. Ekon. Dan Bisnis Islam*, vol. 4, no. 1, pp. 52–65, 2021, doi: <http://fe.ummetro.ac.id/ejournal/index.php/JM/article/view/663>.
- [15] A. F. Ginting and A. R. Syamsuri, “Pengaruh Disiplin Preventif dan Lingkungan Kerja Internal Terhadap Kinerja Karyawan di PTPN III Sei Putih Deli Serdang,” *Ekon. Bisnis Manaj. dan Akunt.*, vol. 2, no. 1, pp. 90–100, 2021.
- [16] Sugiharti, “Pengaruh Gaya Hidup, Citra Merek, dan Kepercayaan terhadap Keputusan Pembelian iPhone di DKI Jakarta,” no. 0, pp. 1–23, 2016.
- [17] S. Hajar Nur Safita and Anandha Budiantoro, “Employee Performance At Pt Indofarma Tbk: Is It Influenced By Organizational Restructuring and Organizational Culture With Satisfaction As an Intervening Variable,” *Al-Isyraq J. Bimbingan, Penyuluhan, dan Konseling Islam*, vol. 7, no. 1, pp. 271–290, 2024, [Online]. Available: <https://alisyraq.pabki.org/index.php/alisyraq/>
- [18] E. Ernawati, E. A. Sinambela, R. Mardikaningsih, and D. Darmawan, “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Ilm. Edunomika*, vol. 6, no. 1, p. 119, 2021, doi: 10.29040/jie.v6i1.3870.
- [19] 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.
- [20] U. Nadhiroh, L. Saptaria, and D. Ambarwati, “Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Pt. Nabatex Kecamatan Mojo Kabupaten Kediri,” *SEIKO J. Manag. Bus.*, vol. 4, no. 3, pp. 517–527, 2022, doi: 10.37531/sejaman.vxix.357.
- [21] G. M. Fajar, “Analisis Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Work-Life Balance dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Generasi Z di PT Galang Tinggi Raya,” *J. EMT KITA*, vol. 8, no. 1, pp. 295–301, 2024, doi: 10.35870/emt.v8i1.2072.
- [22] 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.
- [23] A. Minarika, R. S. Purwanti, and A. Muhidin, “Pengaruh Work Family Conflict dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan,” *Bus. Manag. Entrepreneursh. J.*, vol. 2, no. 1, p. 2, 2020.
- [24] 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.
- [25] 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.
- [26] M. Afuan, R. Bayu Putra, and V. B. Kumbara, “Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Melalui Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Bina Pratama Sakato Jaya Ss1,” *J. Ilmu Manaj. Terap.*, vol. 2, no. 1, pp. 96–110, 2020, doi: 10.31933/jimt.v2i1.327.
- [27] M. R. (2023) Agustin, T., Wardhani, R. K., & Kusumawardani, “Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Pasar Joyoboyo Kota Kediri,” *Musyteri Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekon.*, vol. 1, no. 3, 2023.
- [28] R. Tampi, I. Trang, and R. T. Saerang, “Pengaruh Organizational Support, Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Taspem Cabang

- Manado,” *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 11, no. 1, pp. 689–700, 2023, doi: 10.35794/emba.v11i1.46074.
- [29] I. B. U. Putra and I. B. G. P. Putra, “Organizational Citizenship Behavior Determinants,” *Int. J. Bus.*, vol. 27, no. 2, pp. 1–16, 2022, doi: 10.55802/ijb.027(2).002.
- [30] 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, [Online]. Available: <http://ejournal.unikama.ac.id>
- [31] 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.
- [32] R. ARTAMEVIAH, “Jurnal Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan,” *J. Manaj.*, vol. 12, no. 2004, pp. 6–25, 2022.
- [33] 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.
- [34] 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.
- [35] Supardi and Aulia 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] M. M. Sanaky, “Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah,” *J. Simetrik*, vol. 11, no. 1, pp. 432–439, 2021, doi: 10.31959/js.v11i1.615.
- [38] A. A. Gunawan, “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Gesit Nusa Tangguh,” *J. Ilm. Manaj. Bisnis Ukrida*, vol. 16, no. 1, p. 98066, 2020.

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.