



Metadata

Title

TUGAS AKHIR FIX_ALIVIONI AIZZATIN NABILAH_212010200237

Author(s)

perpustakaan umsida

Coordinator






Yanti

Organizational unit

Perpustakaan

Alerts

In this section, you can find information regarding text modifications that may aim at temper with the analysis results. Invisible to the person evaluating the content of the document on a printout or in a file, they influence the phrases compared during text analysis (by causing intended misspellings) to conceal borrowings as well as to falsify values in the Similarity Report. It should be assessed whether the modifications are intentional or not.

Characters from another alphabet		0
Spreads		0
Micro spaces		0
Hidden characters		0
Paraphrases (SmartMarks)		0

Record of similarities

SCs indicate the percentage of the number of words found in other texts compared to the total number of words in the analysed document. Please note that high coefficient values do not automatically mean plagiarism. The report must be analyzed by an authorized person.


25

The phrase length for the SC 2

7076

Length in words

52053

Length in characters

AI content detection

An integrated module of AI content search. Click on Details to know more about result and algorithm of search.

AI probability coefficient


Active lists of similarities

This list of sources below contains sources from various databases. The color of the text indicates in which source it was found. These sources and Similarity Coefficient values do not reflect direct plagiarism. It is necessary to open each source, analyze the content and correctness of the source crediting.

The 10 longest fragments

Color of the text

NO	TITLE OR SOURCE URL (DATABASE)	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)

1	TUGAS AKHIR FIX_ALIVIONI AIZZATIN NABILAH_212010200237 10/30/2024 Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (Perpustakaan)	7076	100.00 %
---	--	------	----------

from RefBooks database (0.00 %) ■

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	-------	---------------------------------------

from the home database (100.00 %) ■

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)	
1	TUGAS AKHIR FIX_ALIVIONI AIZZATIN NABILAH_212010200237 10/30/2024 Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (Perpustakaan)	7076 (1)	100.00 %

from the Database Exchange Program (0.00 %) ■

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	-------	---------------------------------------

from the Internet (0.00 %) ■

NO	SOURCE URL	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	------------	---------------------------------------

List of accepted fragments

NO	CONTENTS	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
	TUGAS AKHIR FIX_ALIVIONI AIZZATIN NABILAH_212010... <input checked="" type="checkbox"/>	7076 (100.00%)

1

The effect of Work Life Balance, Organizational Citizenship Behavior and Organizational Culture on Employee Performance

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

Abstract. This research aims to test and determine the influence of Work Life Balance, Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Organizational Culture on Employee Performance at CV. Jaya Makmur Ambassador at Temple. This research uses quantitative research with an explanatory research approach. The population in this study were all employees at CV. Duta Jaya Makmur. The total sample obtained was 49 respondents using a total sampling technique. 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, Organizational Culture, Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Work Life Balance, Organizational Citizenship Behavior (OCB), dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan di CV. Duta Jaya Makmur di Candi. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan explanatory research. Populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan CV. Duta Jaya Makmur, dengan sampel yang terdiri dari 49 responden melalui teknik total sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan penyebaran kuesioner yang diukur menggunakan skala Likert. Analisis data dilakukan dengan metode Structural Equation Modeling (SEM) dan menggunakan PLS (Partial Least Square) versi 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work Life Balance, Organizational Citizenship Behavior, dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan di CV. Duta Jaya Makmur. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa ketiga faktor tersebut secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan CV. Duta Jaya Makmur

Keywords - Work Life Balance, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

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

2

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.

Ada 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]. Hal ini didukung dengan penelitian ini yang menyatakan bahwa work life balance berpengaruh terhadap kinerja karyawan [9]. Semakin baik work life balance yang diberikan perusahaan maka akan semakin baik pula kinerja seorang karyawan. Tetapi hal ini berbanding terbalik dengan penelitian ini yang menyatakan bahwa work life balance berpengaruh 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 nantinya dapat mempengaruhi kinerja yang lebih baik [11]. OCB juga dianggap mampu meningkatkan efisiensi, kinerja dan efektivitas suatu perusahaan. [12]. Menurut hasil penelitian ini, OCB memiliki pengaruh yang positif secara signifikan terhadap kinerja seorang karyawan [13]. Ini menunjukkan bahwa semakin baik perilaku OCB, semakin tinggi karyawan akan menunjukkan kinerja terbaik mereka. Tetapi hasil ini berbanding terbalik dengan penelitian ini di mana OCB tidak memiliki pengaruh 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 membedakan dirinya dengan perusahaan lain, ciri khas ini yang nantinya akan menjadi identitas bagi sebuah perusahaan [15]. Budaya yang berkembang dengan kuat dapat mendorong organisasi menuju kemajuan yang lebih baik. [16]. Pada penelitian ini menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [17]. 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 [18]. Namun, bertolak belakang pada hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja seorang karyawan [19].

Judul penelitian ini pernah diangkat oleh peneliti terdahulu [20] 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

3

variable work life balance, organizational citizenship behavior, dan budaya organisasi terhadap variable kinerja karyawan di CV. Duta Jaya Makmur Candi– Jawa Timur, sehingga perlu adanya untuk dilakukan penelitian lebih lanjut. Kemudian berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi pada perusahaan dan adanya riset 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.

Pertanyaan Penelitian : Apakah Work Life Balance, Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Budaya Organisasi mampu berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Duta Jaya Makmur?

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

1. Apakah Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan?

II. Literatur Review

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. [21]. Work life balance dalam segi karyawan merupakan sebuah pilihan untuk mengatur tanggung jawab tuntutan kerja dan keluarga. SDi sisi perusahaan, keseimbangan kerja dan kehidupan adalah tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung sehingga karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka saat berada di tempat kerja [22]. Indikator work life balance adalah [23] :

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.

Sedangkan menurut penelitian ini, dimensi dan indicator work life balance terdiri dari [25]:

1. Work Interference with Family (WIF)

Dalam aspek work interference with family, fokusnya adalah pada konflik yang muncul dari pekerjaan yang kemudian mengganggu pemenuhan peran dalam keluarga atau kehidupan pribadi seseorang. Komponen indikatornya meliputi:

- a. Waktu, gangguan pekerjaan yang berkaitan dengan waktu dalam keluarga
- b. Ketegangan, gangguan pekerjaan yang berkaitan dengan ketegangan dalam keluarga
- c. Perilaku, gangguan pekerjaan yang berkaitan dengan perilaku dalam keluarga

2. Family Interface With Work (FIW)

Pada dimensi ini, merujuk pada seberapa besar konflik yang timbul ketika peran dan tanggung jawab dalam keluarga atau kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan seseorang. Indikatornya mencakup:

- a. Waktu, gangguan keluarga yang berkaitan dengan waktu dalam pekerjaan
- b. Ketegangan, gangguan keluarga yang berkaitan dengan ketegangan dalam pekerjaan
- c. Perilaku, gangguan keluarga yang berkaitan dengan perilaku dalam pekerjaan

3. Work To Family Enrichment (WFE)

Dimensi ini menyoroti sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan keluarga atau individu secara pribadi. Indikatornya meliputi:

- a. Pengembangan, peningkatan keterampilan, nilai atau pengetahuan dari pekerjaan
- b. Afeksi, perubahan afektif dalam sikap dan perilaku yang bersumber dari pekerjaan

4

- c. Modal, kontribusi pekerjaan dalam akuisisi aset untuk kehidupan pribadi

4. Family To Work Enrichment (FWE)

a. Pengembangan, peningkatan nilai, keterampilan dan pengetahuan yang berasal dari kehidupan individual atau keluarga

b. Afeksi, perubahan afektif dalam sikap dan perilaku yang berasal dari kehidupan individual atau keluarga

c. Efisiensi, pencapaian tingkat fokus yang berasal dari kehidupan individual atau keluarga, sehingga meningkatkan fokus dalam pekerjaan

B. Organizational Citizenship Behavior (X2)

Organizational Citizenship Behavior merupakan bentuk kegiatan sukarela karyawan yang membantu perusahaan [24]. 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 [25]. Perilaku OCB dapat disebut juga sebagai Extra-role behavior yaitu sikap karyawan muncul di luar kewajiban kerja yang dimilikinya [26]. Extra-role behavior muncul bukan karena sebuah reward, tetapi karena adanya kesadaran diri yang membuat karyawan melakukan pekerjaan di luar kewajibannya [27]. Sedangkan indikator menurut penelitian ini ada beberapa hal, yaitu [28]:

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.

Sedangkan Indikator Organizational Citizenship Behavior menurut penelitian ini antara lain [31]:

1. Bantuan Kolaboratif merujuk pada perilaku sukarela membantu rekan kerja dan mencegah timbulnya masalah pekerjaan.
2. Kepatuhan Organisasi Unggul merujuk pada karyawan yang mematuhi peraturan dan kebijakan perusahaan melebihi standar minimum yang ditetapkan.
3. Sportsmanship merujuk pada sikap tanpa keluhan terhadap ketidaknyamanan kerja, menjaga sikap positif saat menghadapi ketidakmampuan pribadi, serta mendukung tindakan demi kebaikan kelompok.
4. Kesetiaan Organisasi merujuk pada sikap yang menempatkan kepentingan perusahaan di atas kepentingan pribadi, melindungi perusahaan dari ancaman eksternal, serta memperbaiki reputasi organisasi.
5. Inisiatif Pribadi merujuk pada kinerja yang melebihi standar maksimal dan harapan yang ditetapkan.
6. Kualitas Sosial mengacu pada keterlibatan yang bertanggung jawab dan konstruktif dalam proses politik organisasi, termasuk partisipasi dalam pertemuan dan pemahaman isu-isu yang relevan untuk organisasi.
7. Pengembangan diri merujuk pada kegiatan untuk menambah skill dan pengalaman karyawan sebagai investasi bagi kemajuan perusahaan.

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

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.

Menurut penelitian ini, indikator budaya organisasi terdiri dari [32]:

5

1. Etika Komunikasi: Anggota perusahaan berkomunikasi dengan bahasa dan istilah yang menunjukkan kesadaran dan hormat terhadap rekan kerja.
2. Norma-Norma : Standar perilaku yang ditampilkan untuk membangun hubungan harmonis dan profesional dengan rekan kerja.
3. Nilai Pedoman: Nilai-nilai yang dianggap penting dalam organisasi dan diharapkan dapat diadopsi oleh anggotanya.
4. Aturan-Aturan: Pedoman yang harus diikuti ketika bergabung dengan organisasi untuk memastikan keselamatan dan kualitas kerja.
5. Iklim Organisasi: Perasaan dan atmosfer yang dihasilkan oleh lingkungan fisik, interaksi antar anggota, dan hubungan dengan pelanggan dan lingkungan sekitar.

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 [32]. Kinerja karyawan adalah hasil dalam hal kuantitas dan kualitas yang diperoleh oleh seorang karyawan saat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. [33]. Hasil kerja yang diraih individu dalam melaksanakan kewajibannya dan didasarkan pada kesungguhan, kemampuan, pengalaman serta waktu juga dikenal sebagai kinerja [34]. 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 [35]:

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.

Pada penelitian lain, kinerja karyawan memiliki indikator sebagai berikut [38]:

1. Kuantitas Kerja dari berbagai unit pengukuran berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang dapat diukur dalam satuan tertentu atau angka lain.
2. Kualitas pekerjaan, berbagai ukuran yang terkait dengan kualitas pekerjaan yang dapat diukur dalam satuan tertentu atau angka yang setara.
3. Produktivitas dalam menjalankan tugas-tugas dengan efisien, bijaksana, dan hemat biaya.
4. Ketaatan kerja sesuai dengan regulasi yang berlaku.
5. Inisiatif sebagai kemampuan untuk membuat keputusan dan bertindak dengan tepat tanpa petunjuk, mampu menemukan solusi untuk masalah, dan tetap proaktif dalam menghadapi tantangan meskipun dalam situasi sulit.

6

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 yang diperlukan pada penelitian ini adalah data primer dan juga data sekunder. Data primer adalah data yang didapat langsung dari sumber seperti data responden berupa kuisisioner dan observasi. Sementara itu, data sekunder adalah informasi yang diperoleh dari artikel, buku, atau publikasi lainnya.

Penelitian ini menggunakan explanatory research yang adalah metode penelitian yang menjabarkan posisi variabel-variabel yang diteliti dan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Alasan peneliti menggunakan metode ini adalah untuk menguji hipotesis yang diajukan dan karena kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel [39].

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 >100 orang, Jika populasi terdiri dari 100 individu atau kurang, maka sampelnya diambil dari seluruh populasi. Namun, jika populasi lebih dari 100, sampel diambil sebanyak 10%-15% atau 20%-25% dari total populasi.

Pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner secara online berupa gform kuisisioner yang berisi pernyataan yang diberikan kepada karyawan CV. Duta Jaya Makmur sebagai responden. Sedangkan penelitian di lapangan dengan cara observasi dan penyebaran kuisisioner kepada para responden. Pengukuran pada kuisisioner menggunakan pengukuran interval yaitu skala likert. Skala likert dapat digunakan untuk mengukur hal tersebut dari jawaban responden. Kuisisioner berisi pertanyaan tentang karakteristik responden dan pernyataan terkait indikator variabel. Teknik pengukuran data menggunakan skala likert lima poin yaitu : Sangat Setuju (SS = 5), Setuju (S = 4), Netral (N = 3), Tidak Setuju (TS = 2), Sangat Tidak Setuju (STS = 1). 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.

Kerangka Konseptual

Gambar 1 Kerangka Konseptual

Sumber : Teori dan Hasil Penelitian

Work Life
Balance (X1)
(X1)
H1
Organizational
Citizenship
Behavior (X2)
((X2)
H2
Kinerja
Karyawan (Y)
H3
Budaya
Organisasi (X3)

7

Hipotesis

1. H1 : Work Life Balance berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan [10], [8].
2. H2 : Organizational Citizenship Behavior berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan [14], [26].
3. H3 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan [18], [19].

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada CV. Duta Jaya Makmur di Kecamatan Candi, Kabupaten Sidoarjo.

Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan pengukuran yang berisi indikator-indikator dari variabel sebuah penelitian sehingga penelitian dapat dioperasionalkan. Dalam penelitian ini, terdapat dua kategori variabel yang akan diteliti, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen adalah variabel yang menjadi penyebab perubahan pada variabel lain, yaitu variabel dependen. Sementara itu, variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari variabel independen.

A. Work Life Balance (X1)

Work life balance adalah kondisi di mana seseorang merasakan keterikatan dan kepuasan yang sama antara tugasnya sebagai karyawan dan tanggung jawabnya sebagai anggota keluarga. [21]. Work life balance dalam segi karyawan merupakan pilihan untuk mengatur tanggung jawab tuntutan kerja dan keluarga di sisi perusahaan, work life balance menjadi tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung agar karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka selama berada di tempat kerja [22]. Indikator work life balance adalah [23] :

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 [24]. 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 [25]. Perilaku OCB dapat disebut juga sebagai Extra-role behavior yaitu sikap karyawan muncul di luar kewajiban kerja yang dimilikinya [26]. Extra-role behavior muncul bukan karena sebuah reward, tetapi karena adanya kesadaran diri yang membuat karyawan melakukan pekerjaan di luar kewajibannya [27]. Sedangkan indikator menurut penelitian ini ada beberapa hal, yaitu [28]:

1. Altruism, kesediaan seorang karyawan untuk menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Courtesy, tindakan yang dapat mencegah terjadinya konflik terkait pekerjaan sehingga karyawan yang memiliki courtesy adalah karyawan yang menghargai karyawan lain.
3. Sportsmanship, perilaku seorang karyawan dalam menyikapi secara toleran situasi yang kurang baik di perusahaan.
4. Conscientiousness, melaksanakan tugas dan tanggung jawab melebihi harapan perusahaan, di mana perilaku sukarela ini tidak termasuk kewajiban yang harus dilakukan oleh karyawan.
5. Civic virtue, dukungan karyawan terhadap perusahaan tercermin dalam partisipasi mereka dalam perubahan organisasi, pengambilan inisiatif untuk merekomendasikan perbaikan prosedur, serta perlindungan terhadap sumber daya yang dimiliki perusahaan.

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

1. Inovatif dalam mengelola risiko, seperti menghasilkan konsep-konsep inovatif untuk kemajuan perusahaan dan

8

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 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. [32]. Kinerja karyawan juga merupakan hasil secara kuantitas dan kualitas 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 [34]. 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

indicator bahwa terdapat kesalahan pada proses kerja. Sedangkan indicator-indikator kinerja karyawan adalah [35]:

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 unit kegiatan yang dirampungkan.
3. Ketepatan waktu: tingkat kegiatan yang dapat dirampungkan tepat pada waktunya, dilihat dari koordinasi dengan luaran dan optimalisasi penggunaan waktu untuk kegiatan lain.
4. 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.
5. Kemandirian, tingkat kemampuan seseorang untuk menjalankan fungsi pekerjaannya tanpa bantuan, bimbingan, atau pengawasan dari pihak lain.

9

IV. Hasil dan Pembahasan

Analisis Karakteristik Responden

Karakteristik Responden berdasarkan usia

Tabel 1. 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 2. 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 71,4% dan sisanya adalah laki-laki sebanyak 14 orang dengan persentasi 28,6%.

Karakteristik Responden berdasarkan lama bekerja

Tabel 2. 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 persentaase 55,1%.

Pengujian Kualitas Data Melalui Outer Model (Model Pengukuran)

Pengujian Convergent Validity dilakukan dengan indicator 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 indicator dianggap valid.

Tabel 2. Hasil Pengujian Convergent Validity

Variabel Indikator Outer Loading Ket

Work Life Balance (X1) X1.1 0.882 Valid

X1.3 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

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

Kinerja Karyawan (Y1) Y1.2 0.789 Valid

10

Y1.3 0.803 Valid

Y1.4 0.763 Valid

Y1.5 0.783 Valid

Y1.6 0.741 Valid

Sumber : Output SmartPLS4 diolah 2024

Tabel 3. 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 adaalah 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 konstruksya 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

Table 4. 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

Source: SmartPLS4 output processed in 2024

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

Table 5. Discriminant Validity Test Results (Fornell Larcker Criterion)

X1 X2 X3 Y

X1 0.857

11

X2 0.554 0.817

X3 0.616 0.722 0.824

Y 0.697 0.667 0.769 0.776

Source: SmartPLS4 output processed in 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 [36].

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 6. 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

Source: SmartPLS4 output processed in 2024

Table 7. 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

Source: SmartPLS4 output processed in 2024

Pada tabel tersebut hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh konstruk mempunyai nilai reliabilitas komposit dan Cronbach's alpha >0,60 sehingga dinyatakan reliabel [37].

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 8. 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

Source: SmartPLS4 output processed in 2024

12

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.

Figure 1. Bootstrapping Test Results

Pembahasan

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 pegawai (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.

13

3. H3 : Budaya Organisasi Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data, terbukti bahwa Budaya Organisasi (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (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 [18] dengan hasil penelitian menyatakan bahwa Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

V. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang disampaikan pada poin-poin di atas, maka dapat disimpulkan bahwa, 1) melalui pengujian diketahui bahwa variabel Work Life Balance berpengaruh 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. 4) melalui pengujian diketahui bahwa variabel Work Life Balance, Organizational Citizenship Behavior dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Duta Besar Jaya Makmur.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa CV. Duta Jaya Makmur telah berhasil menerapkan kebijakan keseimbangan kerja dan kehidupan bagi karyawan di era digital entrepreneurship ini. Kebijakan ini menciptakan sikap Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang positif dan menjaga budaya organisasi tetap terjaga. Hal ini memberikan dampak positif yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, membangun hubungan baik antar karyawan, serta mempertahankan budaya organisasi yang sehat antara atasan dan bawahan merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas. Dengan demikian, perusahaan dapat mencapai keberhasilan dalam pertumbuhan dan tujuan organisasi. Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi penelitian lain yang fokus pada sumber daya manusia. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel baru untuk mengeksplorasi faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga menghasilkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kinerja mereka.

14

REFRENSI

- [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 Yuniyanto, "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. Selfianita and ira meirana Chair, "Analisis kualitas dan kuantitas kerja karyawan receptionist di rocky hotel padang," *J. Pariwisata Bunda*, vol. 1, no. 2, pp. 33–38, 2021.
- [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*

- [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, "Workâ "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] Sugiharti, "Pengaruh Gaya Hidup, Citra Merek, dan Kepercayaan terhadap Keputusan Pembelian iPhone di DKI Jakarta," no. 0, pp. 1–23, 2016.
- [16] S. Hajar Nur Safita and Anandha Budiantoro, "Employee Performance At Pt Indofarma Tbk: Is ItInfluenced By Organizational Restructuring andOrganizational Culture With Satisfaction As anIntervening 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/>
- [17] 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.
- [18] 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.
- [19] 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.
- [20] 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.

15

10.35870/emt.v8i1.2072.

- [21] 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.
- [22] A. Minarika, R. S. Purwanti, and A. Muhidin, "Pengaruh Work Family Conflict dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan," *Bus. Manag. Entreneursh. J.*, vol. 2, no. 1, p. 2, 2020.
- [23] H. Maros and S. Juniar, "Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja Dan Kejenuhan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pusat Penelitian Dan Pengembangan Sumber Daya Air Bandung," *Fakultas Ekon. Dan Bisnis Univ. Komput. Indones.*, vol. 1, no. 3, pp. 1–23, 2016.
- [24] 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.
- [25] 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.
- [26] 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.
- [27] 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.
- [28] 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.
- [29] 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>
- [30] 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.
- [31] R. ARTAMEVIAH, "Jurnal Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan," *J. Manaj.*, vol. 12, no. 2004, pp. 6–25, 2022.
- [32] 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.
- [33] H. Basri, "Pengaruh OCB dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batara Titian Kencana (Xtrans) Cabang

Menteng - Jakarta Pusat,” Ilmu Ekon. Manaj. dan Akunt., vol. 1, no. 1, pp. 42–52, 2020, doi: 10.37012/ileka.v1i1.145.

[34] Supardi and Aulia Anshari, “Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional 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.

[35] A. D. Dewi, “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya,” Univ. Surabaya, no. July, pp. 1–23, 2019.

[36] 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.

[37] 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.