

## Jurnal Pijar Studi Manajemen dan Bisnis

<https://e-journal.naurendigiton.com/index.php/pmb>

Vol. 3 No. 1, 2024, Hal. 81 - 92

ISSN 2963-0606 (Online)

ISSN 2964-9749 (Print)

### ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, WORK-LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GREEN NATURE INDONESIA

Chika Adien Aulya Putri<sup>1</sup>, Tri Siwi Agustina<sup>2</sup>, Dian Ekowati<sup>3</sup>  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga, Surabaya

#### Abstrak

Budaya perusahaan dapat meningkatkan produktivitas anggota tim, terkait dengan dorongan serta tingkat kepuasan kerja yang memadai bagi karyawan agar mereka memberikan yang terbaik dalam mengoptimalkan peluang yang ditawarkan oleh perusahaan. Tujuan dari studi ini adalah untuk menyelidiki dan menguraikan bagaimana budaya organisasi, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Green Nature Indonesia. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Analisis data meliputi uji normalitas data, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, regresi linier berganda, koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji simultan ( $F$ ), dan uji parsial ( $T$ ). Temuan dari penelitian ini menegaskan bahwa secara sebagian dan keseluruhan, budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Green Nature Indonesia. Namun, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kepuasan kerja tidak memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Green Nature Indonesia.

#### Kata Kunci:

Budaya Organisasi, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

#### Abstract

*The company's culture can enhance team members' productivity, related to motivation and a satisfactory level of job satisfaction for employees to perform optimally and maximize opportunities offered by the company. The aim of this study is to investigate and explain how organizational culture, work-life balance, and job satisfaction influence employee performance at PT. Green Nature Indonesia. A quantitative approach was used in this research. Data analysis included tests for data normality, multicollinearity, heteroskedasticity, multiple linear regression, coefficient of determination ( $R^2$ ), simultaneous test ( $F$ ), and partial test ( $T$ ). The findings of this study confirm that both partially and collectively, organizational culture and job satisfaction have a significant and positive impact on employee performance at PT. Green Nature Indonesia. However, the balance between work-life and job satisfaction does not have a significant impact on employee performance at PT. Green Nature Indonesia.*

#### Keywords:

*Organizational Culture, Work-Life Balance, Job Satisfaction, Employee Performance.*

Alamat Korespondensi  
Universitas Airlangga  
E-mail: [chika.adien.aulya-2023@feb.unair.ac.id](mailto:chika.adien.aulya-2023@feb.unair.ac.id)

## **Pendahuluan**

Kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi, baik itu berorientasi pada profit atau non-profit, yang tercapai dalam periode waktu tertentu. Menurut Fahmi (2010), kinerja juga bisa dilihat dari segi individu, seperti seorang karyawan, yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya, sebagaimana dijelaskan oleh Mangkunegara (2010).

Keberhasilan sebuah perusahaan sangat bergantung pada kemampuan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu strategi yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan tersebut adalah melalui implementasi strategi sumber daya manusia (SDM) yang sesuai dengan visi, misi, dan strategi perusahaan. Budaya organisasi, menurut Robbins dan Judge (2015), dijelaskan sebagai sistem makna bersama yang dilakukan oleh seluruh anggota organisasi yang dapat membedakan organisasi tersebut dengan yang lain. Budaya organisasi ini tercermin dalam penampilan, sikap, dan tindakan, yang menghasilkan identitas perusahaan yang khas, seperti yang disampaikan oleh Sedarmayanti (2017).

Salah satu faktor psikologis yang mendukung keberhasilan kinerja seseorang adalah adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Moore dalam Moedy (2013) mengungkapkan bahwa Work-life Balance adalah kondisi di mana pekerja merasa dapat menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau komitmen lainnya. Penelitian terdahulu, seperti yang disebutkan oleh Dina (2018), menunjukkan adanya hubungan positif antara keseimbangan keterlibatan karyawan di tempat kerja dan keterlibatan bersama keluarga, yang berdampak pada kinerja dengan hasil yang signifikan.

Kepuasan kerja adalah sikap yang ditunjukkan karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang meliputi situasi kerja, kerja sama antar karyawan, tunjangan yang diperoleh, serta faktor fisik dan psikologis lainnya. Hasibuan (2010) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif yang dialami secara emosional, di mana karyawan merasa senang dengan pekerjaan mereka. Penelitian lainnya, seperti yang dilakukan oleh Asmawiyah et al., (2020), menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak positif pada kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, work-life balance, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Green Nature Indonesia.

## **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi didefinisikan sebagai seperangkat nilai-nilai yang menjadi pedoman bagi sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan eksternal dan dalam beradaptasi dengan tujuan perusahaan, memastikan bahwa setiap anggota organisasi memahami nilai-nilai tersebut serta mengetahui bagaimana mereka seharusnya bertindak dan berperilaku (Robbins dan Judge, 2015). Penelitian oleh Paais (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian lainnya, seperti yang dilaporkan oleh Anggara dan Winarno (2020), juga menegaskan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Salah satu elemen kunci dalam meningkatkan produktivitas karyawan adalah budaya organisasi yang dibangun dengan baik. Keberhasilan dalam menciptakan budaya organisasi yang kuat dan positif akan tercermin dalam peningkatan kinerja karyawan di perusahaan. Sebaliknya, kegagalan dalam menerapkan budaya organisasi yang tepat atau kekurangan dalam menciptakan budaya organisasi yang baik dapat mengakibatkan

penurunan kinerja karyawan di dalam perusahaan tersebut. Berdasarkan temuan penelitian di atas, hipotesis utama dalam penelitian ini adalah:

Hipotesis 1: Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

### ***Work-life Balance***

Menurut Hudson (2005), *work-life balance* merujuk pada tingkat kepuasan yang dirasakan oleh individu terkait perannya yang ganda dalam kehidupan mereka. Di sisi lain, Weckstein (2008) menggambarkan *work-life balance* sebagai sebuah konsep yang melibatkan keseimbangan antara karir, keluarga, kebahagiaan, waktu luang, dan pengembangan spiritual. Hasil dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Luthfiyani (2019) menunjukkan bahwa *work-life balance* secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Selain itu, studi oleh Lukmiyati, dkk (2020) menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan sebesar 61,1% terhadap kinerja karyawan. *Work-life balance* dapat dicapai oleh individu ketika mereka merasa puas dan mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Perusahaan memiliki peran penting dalam menciptakan kondisi yang mendukung keseimbangan ini tanpa mengorbankan visi dan misi perusahaan. Hal ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan harmonis, yang akan memberikan manfaat baik bagi karyawan maupun perusahaan. Berdasarkan temuan dari penelitian tersebut, hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis 2: *Work-life balance* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Kepuasan Kerja**

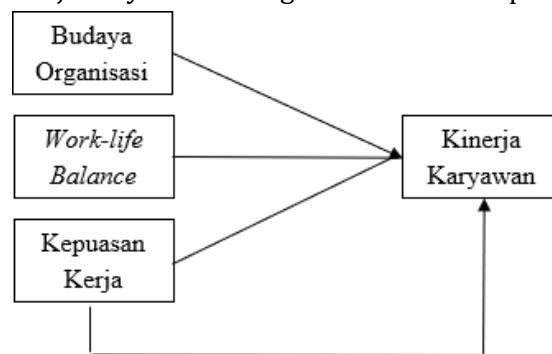
Robbins dan rekannya (2013) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merujuk pada evaluasi positif yang dilakukan oleh karyawan terhadap organisasi atau perusahaan, yang dipengaruhi oleh hasil kerja yang telah mereka lakukan selama bekerja di tempat tersebut. Sebaliknya, Handoko (2014:193) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang dapat dipersepsikan oleh karyawan terkait hasil pekerjaan yang telah mereka lakukan. Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja di suatu perusahaan meliputi lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, tunjangan, dan kondisi emosional karyawan. Penelitian oleh Asari (2022) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kurnia et al. (2018) dan Oktavianti (2020), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, semakin baik pula kinerja mereka. Hal ini juga diperkuat oleh indikator kepuasan kerja seperti "Saya berhasil menyelesaikan semua tugas yang diberikan" yang memperoleh nilai tinggi, menunjukkan bahwa karyawan mampu menjalankan tugasnya secara efektif dan menghasilkan kinerja yang lebih unggul. Berdasarkan temuan di atas, hipotesis ketiga pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis 3: Terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Fahmi (2010), dalam studinya disebutkan bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam membentuk kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat

akan memengaruhi pembentukan manajemen kinerja dan mendorong efisiensi organisasi tersebut dalam membina komitmen karyawan, yang pada gilirannya membentuk kinerja karyawan yang unggul di dalam sebuah perusahaan. Di sisi lain, jika budaya organisasi perusahaan lemah, hal ini akan berdampak negatif pada kualitas kinerja karyawan. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas perusahaan menjadi fokus utama dengan peningkatan kinerja pegawai baik dalam hal kualitas maupun kuantitas kerja. Keseimbangan pekerjaan setiap karyawan di perusahaan harus dipenuhi untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan, karena ketidakseimbangan tersebut dapat mengganggu lingkungan kerja perusahaan yang berpotensi merugikan diri sendiri maupun perusahaan. Kepuasan kerja dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan, serta dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, yang pada gilirannya membuat mereka cenderung bertahan lebih lama dan memberikan kontribusi secara konsisten. Selain itu, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih kreatif dan produktif dalam menjalankan



tugas-tugasnya. Menurut Sangadji dan Sopiah (2013), dalam penelitian mereka, budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Sementara itu, Luthfiyani (2019) menyimpulkan dari penelitiannya bahwa work-life balance memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan lain dari penelitian Putriana et al. (2015) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan temuan dari penelitian-penelitian tersebut, maka diasumsikan adanya pengaruh dari budaya organisasi, work-life balance, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, yang menjadi hipotesis keempat dalam penelitian ini..

**Gambar 1. Kerangka Penelitian**

## Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menghasilkan informasi secara signifikan mengenai korelasi antara Budaya Organisasi (X1), Work-life Balance (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y). Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT. Green Nature Indonesia yang terletak di Kota Surabaya, Jawa Timur. Sampel populasi yang digunakan adalah karyawan yang bekerja di PT. Green Nature Indonesia dengan jumlah responden sebanyak 85 orang melalui penarikan sampel dengan *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan survei menggunakan kuesioner yang diberikan secara langsung pada responden. Pengukuran variabel dalam penelitian ini yaitu Budaya Organisasi (X1), Work-life Balance (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y) menggunakan skala Likert dengan bobot nilai 1 sampai dengan 5.

Variabel budaya organisasi diukur dengan menggunakan empat indikator yang diambil dari teori budaya organisasi menurut Denison (1996). Variabel keseimbangan kehidupan kerja-pribadi (*work-life balance*) diukur dengan menggunakan empat indikator

yang diambil dari teori *work-life balance* oleh Fisher, Bulger and Smith (2009). Variabel kepuasan kerja diukur dengan menggunakan lima indikator yang diambil dari teori kepuasan kerja menurut Luthans (2006). Variabel kinerja karyawan dengan menggunakan empat indikator yang diambil dari teori kinerja menurut Mathis dan Jackson (2006). Adapun teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas data, uji multikolinieritas, uji heterokedasitas, regresi linier berganda, koefisien determinasi (R<sup>2</sup>), uji simultan (F) dan uji parsial (T). Metode regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi (X1), *work-life balance* (X2), kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Selain itu juga dilakukan uji validitas dan uji reabilitas untuk mengetahui apakah kuesioner layak atau tidak layak untuk dijadikan instrumen penelitian. Alat analisis yang peneliti gunakan untuk proses pengolahan data pada penelitian ini yaitu perangkat lunak (SPSS) versi 25.

Pengaruh variable independen terhadap variabel dependen diuji dengan tingkat kepercayaan 95% atau  $\alpha = 5\%$ . Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- X1 = Budaya Organisasi
- X2 = *Work-life Balance*
- X3 = Kepuasan Kerja
- $\alpha$  = Konstanta
- $\beta_1$  = Koefisien Regresi Budaya Organisasi
- $\beta_2$  = Koefisien Regresi *Work-life Balance*
- $\beta_3$  = Koefisien Regresi Kepuasan Kerja
- $\varepsilon$  = Error

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil Uji Validitas

Variabel	Instrumen	Koefisien Korelasi
<b>Budaya Organisasi (X1)</b>	X1.1	0,760
	X1.2	0,726
	X1.3	0,766
	X1.4	0,816
<b><i>Work-life Balance</i> (X2)</b>	X2.1	0,381
	X2.2	0,720
	X2.3	0,722
	X2.4	0,486
<b>Kepuasan Kerja (X3)</b>	X3.1	0,663
	X3.2	0,646
	X3.3	0,816

Variabel	Instrumen	Koefisien Korelasi
Kinerja Karyawan (Y)	X3.4	0,795
	X3.5	0,814
	Y1	0,823
	Y2	0,813
	Y3	0,778
	Y4	0,728

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan pada data tabel diatas, dapat dilihat uji validitas pada variabel budaya organisasi menunjukkan bahwa keempat indikator pernyataan memiliki nilai korelasi antara 0,726-0,816. Pada variabel *work-life balance* menunjukkan bahwa keempat indikator pernyataan memiliki nilai korelasi antara 0,381-0,722. Pada variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa kelima indikator pernyataan memiliki nilai korelasi antara 0,646-0,816. Pada variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa keempat indikator pernyataan memiliki nilai korelasi sebesar 0,728-0,813. Total nilai r hitung tersebut melebihi nilai r tabel yang dihitung dengan tingkat signifikansi 5% yaitu sebesar 0,214. Dengan demikian disimpulkan bahwa seluruh indikator dalam empat variabel tersebut telah memenuhi standar validitas yang ditetapkan sehingga dapat dikatakan valid dan layak digunakan sebagai instrument penelitian.

#### Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi(X1)	0,754	Reliabel
<i>Work-life Balance</i> (X2)	0,671	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,804	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,832	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil uji reabilitas, didapatkan hasil pada variabel budaya organisasi sebesar 0,754, variabel *work-life balance* sebesar 0,671, variabel kepuasan kerja sebesar 0,804, variabel kinerja karyawan sebesar 0,832. Seluruh hasil reliabilitas pada keempat variabel melebihi standar *Cronbach Alpha* yang telah ditetapkan yaitu sebesar 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memenuhi syarat reliabilitas dan dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

#### Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	85
Kolmogorov-Smirnov Z	0,332
<i>Asymp. Sig. (2- tailed)</i>	0,857

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov-Sminov diperoleh hasil uji pada variabel budaya organisasi, *work-life balance*, kepuasan kerja dan kinerja diperoleh nilai sebesar 0,857. Jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar taraf signifikansi yang ditetapkan yaitu 5 persen (0,05), maka data telah berdistribusi normal. Hasil uji normalitas pada keseluruhan variabel mengindikasikan bahwa nilai tersebut sesuai dan distribusi dengan normal, karena hasil yang diperoleh lebih besar dari nilai signifikansi.

**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Colinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi(X1)	0,295	6,375
Work-life Balance (X2)	0,365	7,130
Kepuasan Kerja (X3)	0,115	4,726

*Sumber:* Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dalam model regresi yaitu mempunyai angka *Tolerance* > 0,10 atau mempunyai nilai VIF < 10. Berdasarkan hasil analisis, dapat dilihat bahwa koefisien *Tolerance* semua variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwasemua variabel yang dianalisis tidak mengalami gejala multikolinear dari model regresi yang dibuat.

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Unstandardized Coeficients			T	Sig
	B	Std, eror	Beta		
Constant	1,435	0,389		4,499	0,001
Budaya Organisasi(X1)	0,322	0,090	0,070	0,532	0,432
Work-life Balance (X2)	-0,144	0,121	-0,652	-1,467	0,283
Kepuasan Kerja (X3)	0,145	0,059	0,332	0,250	0,275

*Sumber:* Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan melalui uji Glejser, diperoleh hasil yaitu nilai residual diregresikan terhadap variabel independen. Jika variabel independen dan nilai residual > 0,05 data dikatakan signifikan atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada hasil uji Glejser menunjukkan bahwa nilai Sig. dari variabel budaya organisasi, *work-life balance* dan kepuasan kerja masing-masing sebesar 0,432; 0,283; 0,275. Hasil semua variabel melebihi nilai sig. yang ditetapkan yaitu 0,05 yang artinya seluruh variabel tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

**Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coeficients	
	B	Std, eror
Constant	5,753	4,465
Budaya Organisasi (X1)	0,366	0,167
Work-life Balance (X2)	0,235	0,276
Kepuasan Kerja (X3)	0,355	0,198

*Sumber:* Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil uji analisis regresi secara linier, ditemukan persamaan regresi yang menggambarkan hubungan antara variabel-variabel tersebut, yaitu:  $Y = 5,753 + 0,366 X_1 + 0,235 X_2 + 0,355 X_3$ . Interpretasinya adalah bahwa ketika nilai variabel budaya organisasi ( $X_1$ ), *work-life balance* ( $X_2$ ), dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) berada pada nol atau dalam kondisi konstan, nilai kinerja ( $Y$ ) akan memiliki nilai sebesar 5,753.

**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	0,758	0,654	0,644	1,34758

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil uji R Square, nilai koefisien determinasi atau R-squared sebesar 0,654. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel budaya organisasi, *work-life balance* dan kepuasan kerja memberikan kontribusi sekitar 58,8% terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, 41,2% sebagian besar dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan yang tidak dibahas dan diuji dalam penelitian ini.

**Hasil Uji T (Parsial)**

Model	Unstandardized Coefficients			T	Sig
	B	Std. error	Beta		
Constant	5,753	4,465		3,539	0,000
Budaya Organisasi (X1)	0,366	0,167	0,325	2,323	0,032
Work-life Balance (X2)	0,235	0,276	0,246	0,762	0,176
Kepuasan Kerja (X3)	0,355	0,198	0,313	3,128	0,011

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil uji T (parsial), signifikansi nilai tabel  $< 0,05$  (dengan menggunakan taraf signifikan atau  $\alpha = 5\%$ ). Dapat diketahui bahwa budaya organisasi memiliki nilai sig. sebesar 0,032 yang artinya nilai sig. lebih kecil dari 0,05, sehingga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel *work-life balance* memiliki nilai sig. 0,176 yang artinya lebih besar dari 0,05, sehingga *work-life balance* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai sig. 0,011 yang artinya lebih kecil dari 0,05, sehingga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Hasil Uji F (Simultan)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	141,875	3	45,434	24,654	0,000
Residual	87,678	81	3,786		
Total	234,145	84			



*Sumber:* Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung  $>$  F Tabel (signifikansi  $\alpha = 5\%$ ). Hasil uji F hitung untuk variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki nilai F hitung sebesar 24,654, sedangkan nilai F tabel sebesar 2,71. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena nilai F hitung lebih besar dari F Tabel ( $24,654 > 2,71$ ).

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil analisis hubungan antara variabel budaya perusahaan (X1) dan kinerja pegawai (Y) di PT. Green Nature Indonesia, nilai signifikansi uji T menunjukkan angka sebesar 0,032, yang artinya nilai sig. t  $0,032 < 0,05$ . Hasil tersebut mengindikasikan adanya hubungan positif yang signifikan antara variabel budaya perusahaan (X1) dan kinerja pegawai (Y), karena nilai signifikansinya lebih rendah dari tingkat signifikansi yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu 0,05. Oleh karena itu, berdasarkan hasil uji T ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel budaya perusahaan (X1) dan kinerja pegawai (Y) dapat diterima. Ini mengindikasikan bahwa semakin kuat budaya perusahaan di PT. Green Nature Indonesia, maka semakin baik kinerja pegawai. Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Anggara dan Winarno (2020) yang menunjukkan bahwa budaya perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Salah satu elemen yang penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai adalah budaya perusahaan.

### **Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis hubungan antara variabel keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (X2) dengan kinerja karyawan (Y) di PT. Green Nature Indonesia, hasil uji T menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,176, dimana nilai sig. t  $0,176 > 0,05$ . Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (X2) dengan kinerja karyawan (Y), karena nilai signifikansinya melebihi tingkat signifikansi yang telah ditetapkan sebelumnya, yaitu 0,05. Oleh karena itu, berdasarkan hasil uji T ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (X2) dengan kinerja karyawan (Y) harus ditolak. Ini berarti semakin rendah keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi di perusahaan, semakin rendah pula tingkat kinerja karyawan di PT. Green Nature Indonesia.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan temuan sebelumnya yang dilakukan oleh Asari (2022), yang menyatakan bahwa variabel keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mengalami keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang rendah cenderung mengalami kesulitan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, yang pada gilirannya dapat menyebabkan kelelahan dan menciptakan lingkungan kerja yang tidak sehat.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis hubungan antara variabel kepuasan kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) di PT. Green Nature Indonesia, uji T menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,011, dimana nilai sig. t  $0,011 < 0,05$ . Hal ini mengindikasikan adanya hubungan positif yang signifikan antara variabel kepuasan kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y), karena nilai signifikansinya berada di bawah tingkat signifikansi yang telah ditetapkan sebelumnya, yaitu 0,05. Dengan demikian, berdasarkan hasil uji T ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel kepuasan

kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) dapat diterima. Ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan di perusahaan, semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan di PT. Green Nature Indonesia.

Temuan penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya oleh Kurnia et al. (2018), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik perusahaan menciptakan iklim kepuasan kerja yang positif bagi seluruh karyawan, misalnya dengan memastikan terciptanya komunikasi yang baik antara atasan dan karyawan, pemahaman yang jelas terkait job description, dukungan yang diberikan oleh rekan kerja, pemberian tunjangan yang sesuai, dan faktor lainnya, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan oleh seluruh karyawan di perusahaan tersebut.

### **Pengaruh Budaya Organisasi, *Work-life Balance* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji F pada variabel budaya organisasi (X1), *work-life balance* (X2), dan kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja (Y) di PT. Green Nature Indonesia, ditemukan hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi (X1) dan kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan. Hal ini didukung oleh nilai signifikansi F sebesar 24,654, yang jauh lebih besar dari nilai F tabel (2,71) dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Dengan demikian, hipotesis antara budaya organisasi (X1) dan kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja (Y) di PT. Green Nature Indonesia dinyatakan signifikan. Model regresi yang memasukkan kedua variabel tersebut mampu menjelaskan variasi dalam kinerja karyawan secara signifikan. Namun, hasil uji F pada variabel *work-life balance* (X2) dan kinerja karyawan (Y) di PT. Green Nature Indonesia menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan positif dan signifikan antara *work-life balance* (X2) dan kinerja karyawan (Y). Hal ini terlihat dari nilai signifikansi uji F sebesar 0,176, yang lebih besar dari 0,05, menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini.

Penelitian sebelumnya oleh Dahri (2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi (X1) dan kepuasan kerja (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Green Nature Indonesia. Oleh karena itu, semakin baik budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh mereka. Penelitian ini juga sejalan dengan pendapat Mathis dan Jackson (2001) bahwa kemampuan, motivasi, serta dukungan yang diberikan kepada karyawan, termasuk hubungan mereka dengan perusahaan, menjadi faktor penentu kepuasan kerja karyawan yang dapat meningkatkan kinerja. Sementara itu, penelitian oleh Mahardika dkk. (2022) menunjukkan bahwa ada berbagai faktor yang dapat memengaruhi tingkat *work-life balance* karyawan, seperti beban kerja yang tinggi, kurangnya dukungan keluarga, dan kompensasi yang tidak memadai. Meskipun *work-life balance* yang baik berdampak positif pada karyawan, seperti meningkatkan komitmen, loyalitas, dan kepuasan kerja, namun hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis keempat yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi, *work-life balance*, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Green Nature Indonesia.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dibahas sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa secara parsial dan simultan, budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Green Nature Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi budaya organisasi serta kepuasan kerja para karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan. Semakin tinggi budaya organisasi serta kepuasan kerja para karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan. Budaya organisasi dan kepuasan kerja dapat dikatakan mempengaruhi kinerja karyawan yang bekerja pada PT. Green Nature Indonesia.

Saran yang dapat diberikan kepada manajerial perusahaan yaitu pemimpin mampu memberikan arahan yang jelas serta lebih memperhatikan aspirasi, masukan serta kebutuhan karyawan, dalam hal ini terkait dengan work-life balance pada karyawan. Perusahaan dapat mengoptimalkan kinerja karyawan melalui penerapan budaya organisasi yang baik. Budaya organisasi yang baik akan menghasilkan kepuasan kerja yang baik oleh para karyawan. Kepuasan kerja yang baik tentu akan berdampak secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, budaya organisasi yang memperhatikan kepuasan kerja dan mendukung work-life balance karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, produktif, dan berkelanjutan bagi karyawan di perusahaan. Dengan memperhatikan aspek-aspek tersebut, perusahaan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Hal ini membuktikan pentingnya peran budaya organisasi yang inklusif dan mendukung bagi karyawan, sehingga menciptakan kondisi kerja yang positif dan berdampak baik bagi seluruh pihak yang terlibat.

## Daftar Referensi

- Anggara, R. W., & Winarno, A. (2020). PENGARUH WORKLIFE BALANCE DAN BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Divisi Sumber Daya Manusia (SDM) PT BIO FARMA(PERSERO) BANDUNG). *E-Proceedings of Management*, 7(2).
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 843-852.
- Asmawiyah, M. M., Taba, M. I., & Hamid, N. (2020). The role entrepreneur competence as mediation human capital on business performance. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(6), 812-819.
- Astuti, W. (2021). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. *Dina*. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan di Kud Minatani Brondong Lamongan. *Jurnal Indonesia Membangun*, 17(2), 184-199.
- Kurnia W, Iwan. 2018. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CVBukit Sanomas", *AGORA* Vol. 6, No. 2.
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN STAFF PRODUKSI PT. MUARA TUNGGAL CIBADAK - SUKABUMI. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46-50.
- Luthfiyani, Z. (2019). Pengaruh Work-Life Balance dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Witel Jatim Surabaya Selatan. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 1(2), 164-171.

- Mahardika, A.A., Ingarianti, T.M., & Zulfiana, U. (2022). Work-life balance pada karyawan generasi Z. *Collabryzk Journal for Scientific Studies*.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577-588. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.577>.
- Pt. Sarana Inti Persada Jakarta Selatan. *JURNAL SeMaRaK*, 4(3), 22-29.
- Rivaldo, Y., Oktavianti, O., & Ukhriyawati, C. F. (2020, December). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Nagoya Batam. In *Lppm Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf* (Vol. 1, No. 1, pp. 330-340).