



Pengaruh Budaya Organisasi, *Worklife Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Sinar Kasih Toraja

Diana Paembong

Universitas Kristen Indonesia Toraja

Adriana Madya Marampa

Universitas Kisten Indonesia Toraja

Rahma G. Tammu

Universitas Kristen Indonesia Toraja

Korespondensi penulis: ana.marampa@yahoo.com

Abstract. This study aims to determine the effect of organizational culture and work-life balance on the performance of employees at Sinar Kasih Toraja Hospital. The research method used in this research is descriptive quantitative research. The method of collecting data is by distributing questionnaires. The sample in this study were 35 people. The data analysis technique used in this study was multiple regression testing with statistical calculation tools using SPSS version 25.0. The results of this study found that partially organizational culture has a significant effect on performance with a significant value of $0.005 < 0.05$ and a tcount value of $2.993 > t_{table} 2.037.2$, partially Work Life Balance has a significant effect on performance with a significant value of $0.011 < 0.05$ and a significant value of tcount $2.709 > t_{table} 2.037$. Simultaneously organizational culture and work life balance simultaneously have a significant effect on the performance of Sinar Kasih Toraja Hospital employees with a significant value of $0.000 < 0.05$ and fcount value $15.289 > f_{table} 3.29$.

Keywords : Organization Culture , Worklife Balance, Employee Performacnce

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan *worklife balance* terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Sinar Kasih Toraja. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan deskriptif penelitian kuantitatif. Cara pengumpulan data adalah dengan cara menyebarkan kuesiner. Sampel dalam penelitian ini adalah 35 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji regresi berganda dengan alat bantu hitung statistik menggunakan SPSS versi 25.0. Hasil penelitian ini didapatkan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikan sebesar $0,005 < 0,05$ dan nilai thitung $2,993 > t_{tabel} 2,037.2$, secara parsial *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikan sebesar $0,011 < 0,05$ dan nilai thitung $2,709 > t_{tabel} 2,037$. Secara simultan budaya organisasi dan *work life balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Sinar Kasih Toraja dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai fhitung $15,289 > f_{tabel} 3,29$.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Worklife Balance, Kinerja Organisasi

LATAR BELAKANG

Organisasi merupakan tempat di mana berkumpulnya dua atau bahkan lebih untuk mencapai tujuan bersama. Salah satu unsur yang penting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia yang mampu menghadapi perubahan baik di dalam organisasi maupun di luar organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para anggotanya sehingga organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja dari para anggotanya. Rumah Sakit. Sumber daya manusia merupakan suatu individu yang berkerja dan menjadi anggota dalam suatu organisasi yang dapat menentukan sehat atau tidaknya kondisi dari suatu organisasi tersebut. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang ada di dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia (karyawan) aka bekerja secara maksimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat apa sebenarnya kompetensi atau kemampuan mereka. Setiap individu selalu mempunyai sifat dan sikap yang berbeda-beda satu dengan yang lain. Sifat tersebut dapat menjadi ciri khas bagi seseorang sehingga kita dapat mengetahui bagaimana sifatnya seseorang tersebut. Sama halnya dengan manusia, organisasi juga mempunyai sifat tertentu. Melalui sifat tersebut kita juga dapat mengetahui bagaimana karakter dari organisasi tersebut. sifat tersebut kita kenal dengan budaya organisasi atau *organization culture*. Setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda-beda sehingga pemimpin pun harus memahami budaya organisasi di tempatnya bekerja begitu juga budaya yang ada pada Rumah Sakit Sinar Kasih. Masalah dalam penelitian ini kurangnya disiplin dari pegawai rumah sakit Sinar Kasih dan pegawai banyak yang tidak bisa membagi waktu mereka antara bekerja dengan waktu utk kehidupan pribadi. Dibutuhkan suatu budaya organisasi yang baik untuk dapat menciptakan suatu kinerja organisasi yang baik.

Budaya organisasi memiliki peranan penting yang sangat strategis, untuk mendorong dan meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi. Budaya organisasi adalah kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting dalam organisasi karena memiliki pengaruh terhadap keberhasilan dan kemajuan perusahaan maupun organisasi (Debianty P Amping, Adriana M Marampa, 2023). Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab yang di berikan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya budaya organisasi yang kuat dapat mendukung pegawai dalam meningkatkan kinerjanya, sebaliknya budaya organisasi yang lemah atau negatif dapat menghambat dan bertentangan dengan tujuan-tujuan organisasi. (Adriana Madya Marampa, Pramono Hari Ari, 2021) mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan sesuatu yang tidak berwujud kekuatan psikologis yang dapat menggerakkan individu dalam suatu organisasi untuk bekerja sama mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya budaya organisasi yang baik terhadap karyawan diharapkan dapat meningkatkan tingkah laku yang menunjang tinggi rasa hormat dan sopan santun yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan adanya pembentukan budaya organisasi yang baik diharapkan pekerjaan dapat dilakukan dengan baik dan tepat. Selain budaya organisasi yang dapat meningkatkan kinerja suatu organisasi adalah *Work Life Balance*. *Work life Balance* merupakan suatu keseimbangan dalam hidup baik sebagai tenaga profesional dalam suatu perusahaan, maupun sebagai individu yang memiliki kehidupan pribadi. *Work-Life Balance* adalah bagaimana seseorang dalam menyeimbangkan tanggungjawabnya dalam pekerjaan yang tidak berkaitan dengan pekerjaannya sehingga akan tercapai kondisi yang nyaman, atau dengan kata lain terciptanya keseimbangan terjadi apabila dalam melakukan suatu pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang memberikan manfaat yang baik terhadap fisik maupun mental. Masalah dalam penelitian ini kurangnya disiplin dari pegawai rumah sakit sinar kasisi dan pegawai banyak yang tidak bisa membagi waktu mereka antara bekerja dengan waktu utk kehidupan pribadi. Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, *work-life balance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Sinar Kasih Toraja.

KAJIAN TEORITIS

Menurut Sudaryono (2017) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan tata nilai yang disepakati dan dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi yang sifatnya dan mampu untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Lebih lanjut menurut Samsuddin (2018) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna atau nilai yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi. sistem dan makna nilai tersebut nantinya mencari karakteristik khas suatu organisasi dan akan membuat organisasi berbeda dengan organisasi lain Begitu juga menurut Marampa, *et al* (2021) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah

teknik yang bisa digunakan dengan cara mengubah perilaku dan tindakan menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa, budaya organisasi adalah nilai-nilai dan norma yang dianut oleh setiap anggota dalam organisasi sehingga menjadi suatu kebiasaan dan yang dapat membedakan organisasi tersebut bersama dengan organisasi lainnya.

Fungsi Budaya Organisasi

Menurut sunyoto (2016) budaya organisasi memiliki 2 fungsi utama, yaitu:

1. Sebagai proses integrasi internal, dimana para anggota organisasi dapat bersatu, sehingga mereka akan mengerti bagaimana berinteraksi satu dengan yang lain.
2. Sebagai proses integrasi esternal, dimana para anggota organisasi akan menentukan bagaimana organisasi memenuhi berbagai tujuannya dan berhubungan dengan pihak luar.

Indikator Budaya Organisasi

Dimensi dan indikator Budaya Organisasi diuraikan sebagai berikut menurut Edison (2016).

1. Kesadaran diri
Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan ,serta menawarkan produk berkualitas dan layana tinggi.
2. Keagresifan
Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis.Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejarnya dengan antusias.
3. Kepribadian
Anggota bersikap saling menghormati, rama, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal.
4. Kinerja
Anggota organisasi memiliki nilai kreatifitas, memenuhi kuantitas, mutu ,dan efisien.

5. Orientasi tim.

Anggota organisasi melakukan kerjasama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang ada pada gilirannya mendapatkan hasil keorganisasian tinggi serta komitmen bersama.

Menurut Handayani dan Adiyanti (2015) *work-life balance* merupakan kondisi dimana individu merasakan adanya keterlibatan dan kepuasan dalam menjalani peran baik baik peran pekerjaan maupun keluarga, serta minimalnya konflik yang dipengaruhi oleh kemampuan individu tersebut dalam menentukan skala prioritas dari peran yang dialaminya. Menurut Astuti dan Bintang (2016) mengatakan bahwa *work=life balance* adalah kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan peran untuk memenuhi tanggung jawab pada pekerjaan dan pada keluarga. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* mempunyai makna sebagai kondisi seimbang antara peran dalam pekerjaan secara formal dengan peran dalam kehidupan pribadi yang dimiliki oleh individu tanpa mengorbankan salah satu peran yang dimilikinya,serta minimalnya konflik yang terjadi antara kedua peran tersebut.

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *Work-life Balance*

Faktor faktor yang mempengaruhi seorang individu meraih keseimbangan kehidupan kerja menurut Paulose dan Sudarsan (2014) sebagai berikut:

1. Gender, peran individu berdasarkan gender adalah hal yang sering diterapkan dalam sistem pembagian tugas dilingkungan keluarga secara tradisional. Dengan demikian hal tersebut rentan mengalami konflik peran jika mereka terjun dalam dunia kerja.
2. Perencanaan kerja, perencanaan jam kerja yang fleksibel dan kebijakan-kebijakan kerja juga membantu karyawan untuk bisa menyeimbangkan perannya dalam pekerjaan dan perannya di luar pekerjaan.
3. Dukungan organisasi, seperti mendapat dukungan dari atasan atau rekan kerja memberikan pengaruh untuk seorang karyawan bias menyeimbangkan kehidupan kerjanya.semakin tinggi dukungan yang diberikan dan didapatkan di tempat kerja semakin tinggi pula keseimbangan kehidupan kerja karyawan.
4. Dukungan keluarga, hal ini begitu penting karena awal mula kehidupan seorang karyawan adalah berasal dari kehidupan keluarga terlebih dahulu. Dengan mendapatkan

dukungan dari keluarga memberikan dampak energi positif untuk bekerja dengan baik hingga mencapai *work-life balance*.

5. Job stress, ketidaknyamanan atau situasi tegang di lingkungan pekerjaan membuat karyawan cenderung tertekan dan mempengaruhi kehidupan baik pada pekerjaan maupun di luar pekerjaan

Indikator *Work-life Balance* (keseimbangan kerja)

Indikator untuk mengukur *work-life balance* menurut McDonald dan Bradley (2012) terdiri dari:

1. *Time balance* (keseimbangan waktu), *time balance* merujuk pada jumlah waktu yang dapat diberikan oleh individu, baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.
2. *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.
3. *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan), merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya.

Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Sutrisno (2016) kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Fahmi (2017) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu proses atau hasil yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja
Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas Kerja
Seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan Tugas
Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Bernadin dalam Rosita (2012) dan Rikantika (2016) menjelaskan bahwa kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan 6 kriteria yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan, yaitu:

1. Kualitas
Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
2. Kuantitas
Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu
Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas
Tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian
Tingkat di mana seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

6. Komitmen

Tingkat dimana pegawai memiliki komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simanjutak (2015) kinerja dipengaruhi oleh:

- a) Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan atau pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
- b) Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
- c) Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dipakai dalam penulisan ini adalah deskriptif penelitian kuantitatif yaitu **Lokasi Penelitian** Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Sinar Kasih Toraja, Jl. Buntu No.8A, Pantan, Kecamatan Makale, Kabupaten Tana Toraja, Sulawesi Selatan 91811

Data Primer Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara langsung mengambil data dari para pegawai di rumah sakit sinar kasih dengan cara menyebarkan kuesioner. Data sekunder merupakan data-data yang diperoleh dari buku-buku yang ada di tempat penelitian maupun literature yang mendukung data-data penelitian. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan pada Rumah Sakit Sinar Kasih Toraja sebanyak 170 orang karyawan. Karakteristik dalam pengambilan sampel ini adalah pengambilan sampel acak berdasarkan area (*Cluster Random Sampling*). Sampel dari penelitian ini adalah karyawan pada Rumah Sakit Sinar Kasih Toraja sebanyak 35 orang. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Teknik analisis data yang digunakan meliputi statistik deskriptif, uji Analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, uji validitas, regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

Analisis statistik deskriptif

Penggunaan statistik deskriptive analysis menggambarkan mengenai karakteristik dan responden dari responden terhadap data suatu kusioner. Demografi responden misalnya, umur, jenis kelamin, dan masa kerja dan lain sebagainya merupakan apa yang bias dideskripsikan dalam analisis statistic deskriptif (Ghozali, 2018).

Uji Validitas

Uji validitas dipergunakan untuk mengetahui valid atau tidak atas kusioner yang berkaitan variable yang hendak diteliti.

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2][n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

keterangan:

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya sampel

X = Skor masing-masing pertanyaan

Y = Skor total

Menurut Husein (2015) reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuran yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran. Dalam penelitian ini teknik untuk menghitung indeks reabilitas yaitu dengan teknik Cronbach dengan menggunakan koefisien alpa (α). Dapat dilihat dalam rumus dibawah ini:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) - \left(1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = Reabilitas instrument

k = Banyak pertanyaan atau pernyataan

σ^2_1 = varian total

Uji asumsi klasik

Menurut penelitian yang dilakukan Yunita (2019) uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis linear. Dengan dibantu menggunakan aplikasi SPSS, berikut tahapan-tahapan yang dilakukan dalam uji asumsi klasik:

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berada disebut heteroskedastisitas yaitu sebagai berikut:

- a) Jika pola tertentu menunjukkan suatu titik yang ada membentuk pola teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji variable bebas (independen), untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dengan menganalisis matrik korelasi antar variable independen dan perhitungan nilai dengan *tolerance* dan *VIF*, jika nilai *VIF* >10,00 dan *tolerance* <0,100 maka terjadi multikolinearitas dan sebaliknya jika *VIF* < 10,00 dan *tolerance* >0,100 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis pada penelitian menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda. Menurut Sugiyono (2016) persamaan regresi linear berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variable dependen, bila dua atau lebih variable independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya. Adapun rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

X_1 = Variable independen (Budaya Organisasi)

X_2 = Variabel independen (Work-life Balance)

Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

b_1 - b_2 = koefisien regresi

e = error

Uji t (parsial)

Menurut Yunita (2019) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh independen (X) secara individual terhadap variable dependen (Y).

Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$t = \frac{b_1}{sb_1}$$

Keterangan:

b_1 = Nilai koefisien variable independen (variable x)

sb_1 = Nilai standar error dari variable independen (variable x)

kriteria yang digunakan yaitu:

1. $H_0: \beta_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh pada masing-masing variable independen.
2. $H_1: \beta_1 > 0$, artinya ada pengaruh pada masing-masing variable independen.

Kriteria pengujinya yaitu:

- a) Taraf signifikan ($\alpha = 0,05$)
- b) Distribusi t dengan derajat kebebasan
- c) Apabila t hitungan $>$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- d) Apabila t hitungan $<$ t tabel maka H_0 diterima dan H_1 ditolak
- e) $Dk = n - k$. n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel dan bebas dan terikat.

Uji F (simultan)

Pengaruh simultan (uji F) menurut Ghozali (2016) uji pengaruh simultan digunakan untuk menguji apakah variable independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variable dependen. Menurut Sugiyono (2016) uji F didefinisikan dengan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

R^2 = koefisien korelasi berganda

k = jumlah variabel

n = jumlah responden

kriteria pengujinya yaitu:

- a) $DF = \text{Degree of freedom}$
- b) $DF_1 = k - 1$

- c) $DF2 = n - k$
- d) Taraf signifikan = 0,05

Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2016) koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variable independen secara bersama-sama (simultan) dapat mempengaruhi suatu variabel dependen yang dapat diindikasikan oleh nilai *adjusted R – squared*. Koefisien determinasi menunjukkan sejauh mana kontribusi variable bebas dalam model regresi, mampu menjelaskan variasi dari variable terikatnya. Berikut rumus koefisien determinasi:

$$R^2 \text{ adj } = 1 - \frac{MS \text{ Error}}{MS \text{ Total}} - \left(\frac{\sum (y_i - \bar{y})^2}{\sum (y_i - \bar{y}_i)^2} \right) - \left(\frac{n-1}{n-p-1} \right)$$

Keterangan:

- y_i = Observasi respon ke-i
- \bar{Y} = Rata-rata
- \bar{Y}_i = Ramalan respon ke-i
- n = jumlah observasi
- p = jumlah parameter dalam model

HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Perempuan	30	86%
Laki – laki	5	14 %
Total	35	100%

Sumber : Data hasil SPSS Lampiran

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jumlah karyawan di RS Sinar Kasih Toraja paling banyak berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 30 orang atau 86%

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Usia

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
< 20	0	0%
20-50	35	100%
>50	0	0%
Total	35	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa karyawan di RS Sinar Kasih Toraja berusia antara 20 tahun sampai 50 tahun.

3) Karakteristik Responden berdasarkan pendidikan terakhir

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir

Pekerjaan	Jumlah Responden	Presentase
SMA/Sederajat	16	45,7%
D1-D3	3	8,6%
S1-S3	16	45,7%
Total	35	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa karyawan di RS Sinar Kasih Toraja memiliki latar belakang pendidikan SMA/Sederajat sebanyak 16 orang atau 45,7% dan berpendidikan S1/S2/S3 yaitu sebanyak 16 orang atau 45,7%

4) Karakteristik Responden berdasarkan lama bekerja

Tabel 4.4
Masa Kerja

Pekerjaan	Jumlah Responden	Presentase
< 2 tahun	9	25,7%
2-10 tahun	26	74,3%
>10 tahun	0	0,0%
Total	35	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa rata-rata karyawan di RS Sinar Kasih Toraja paling banyak memiliki masa kerja antara 2 tahun hingga 10 tahun dengan jumlah 26 orang atau 74,3%

Deskriptif Jawaban Responden

Berikut dijabarkan hasil tanggapan responden berdasarkan budaya organisasi , *work life balance* dan kinerja karyawan

1) Deskriptif Jawaban Budaya Organisasi (X₁)

Variabel budaya organisasi terdiri atas 5 butir pernyataan dengan jumlah responden sebanyak 35 orang. Hasil jawaban responden terhadap budaya organisasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Frekuensi Jawaban Responden Variabel Budaya organisasi (X₁)

Pernyataan	Pilihan Jawaban										Mean
	SS	S	KS	TS	STS						
Pernyataan 1	25	71.43%	10	28.57%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	4,7143
Pernyataan 2	19	54.29%	16	45.71%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	4,5429
Pernyataan 3	25	71.43%	10	28.57%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	4,7143
Pernyataan 4	23	65.71%	9	25.71%	3	8.57%	0	0.00%	0	0.00%	4,571
Pernyataan 5	26	74.29%	9	25.71%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	4,7429
										Σ Mean	4,6571

Sumber : data diolah (SPSS,2023)

Berdasarkan tabel di atas didapatkan bahwa responden banyak memberi jawaban sangat setuju

2) Deskriptif Jawaban Variabel *Work life balance* (X₂)

Variabel *work life balance* terdiri atas 5 butir pernyataan dengan jumlah responden sebanyak 35 orang. Hasil jawaban responden terhadap *work life balance* dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 4.6
Hasil Kuesioner Variabel *Work life balance*

Pernyataan	PILIHAN JAWABAN										Mean
	SS	S	KS	TS	STS						
Pernyataan 1	19	54.29%	16	45.71%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	4,5429
Pernyataan 2	24	68.57%	11	31.43%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	4,6857
Pernyataan 3	17	48.57%	17	48.57%	1	2.86%	0	0.00%	0	0.00%	4,4571
Pernyataan 4	15	42.86%	18	51.43%	2	5.71%	0	0.00%	0	0.00%	4,3714
Pernyataan 5	17	48.57%	16	45.71%	2	5.71%	0	0.00%	0	0.00%	4,4286
										Σ Mean	4,4971

Sumber : data diolah (SPSS,2023)

Berdasarkan tabel di atas responden lebih banyak memilih jawaban setuju.

3) Deskriptif Jawaban Variabel Kinerja (Y)

Variabel kinerja terdiri atas 6 butir pernyataan dengan jumlah responden sebanyak 35 orang. Hasil jawaban responden terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7
Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

Pernyataan	Pilihan Jawaban										
	SS	S	KS	TS	STS	Mean					
Pernyataan 1	17	48.57%	12	34.29%	6	17.14%	0	0.00%	0	0.00%	4,3143
Pernyataan 2	14	40.00%	20	57.14%	1	2.86%	0	0.00%	0	0.00%	4,3714
Pernyataan 3	7	20.00%	22	62.86%	6	17.14%	0	0.00%	0	0.00%	4,0286
Pernyataan 4	11	31.43%	20	57.14%	4	11.43%	0	0.00%	0	0.00%	4,2000
Pernyataan 5	14	40.00%	19	54.29%	2	5.71%	0	0.00%	0	0.00%	4,3429
Pernyataan 6	9	25.71%	24	68.57%	2	5.71%	0	0.00%	0	0.00%	4,2000
Σ Mean										4,2428	

Sumber : data diolah (SPSS,2023)

Berdasarkan tabel di atas didapatkan bahwa responden terhadap kinerja banyak memberi jawaban sangat setuju dan setuju

Analisis Data

Pada penelitian ini menggunakan uji dianalisis menggunakan aplikasi SPSS versi 25.0 yaitu sebagai berikut :

Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel, jika r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Adapun hasil pengujian menggunakan SPSS version 25.0 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Budaya organisasi (X ₁)	P1	0,543	0,338	Valid
	P2	0,415	0,338	Valid
	P3	0,543	0,338	Valid
	P4	0,515	0,338	Valid
	P5	0,522	0,338	Valid
<i>Work Life Balance</i> (X ₂)	P1	0,415	0,338	Valid
	P2	0,463	0,338	Valid
	P3	0,425	0,338	Valid
	P4	0,487	0,338	Valid
	P5	0,461	0,338	Valid
Kinerja	P1	0,638	0,338	Valid

(Y)	P2	0,732	0,338	Valid
	P3	0,618	0,338	Valid
	P4	0,590	0,338	Valid
	P5	0,666	0,338	Valid
	P6	0,747	0,338	Valid

Sumber : data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan data pada Tabel 4.8 menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dinyatakan valid karena nilai r hitung setiap item pernyataan lebih besar dari r tabel = 0,338. Penentuan Nilai r tabel diambil dari jumlah responden $35-2 = 33$. (pada baris 33 , $\alpha = 0,05$)

2) Uji Reliabilitas

Menurut Husein (2015) reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuran yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran. Dalam penelitian ini teknik untuk menghitung indeks reabilitas yaitu dengan teknik Cronbach dengan menggunakan koefisien alpa (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach alpha (α) > 0,6 dan jika sebaliknya nilai Cronbach alpha (α) < 0,6 maka dianggap tidak reliabel. Hasil pengujian untuk masing-masing variabel diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya organisasi (X_1)	0,879	Reliabel
Work life balance (X_2)	0,822	Reliabel
Kinerja (Y)	0,735	Reliabel

Sumber : data diolah SPSS (2023)

Hasil pengujian pada Tabel 4.3 menunjukan bahwa ketiga variabel memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,6 maka dapat dikatakan bahwa semua variabel dalam peneltian ini reliabel

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Dasar pengambilan keputusan uji normalitas dapat dilihat dari nilai probabilitas (Asymtotic Significance) Kolmogorof- Smirnovjika nilai probabilitas $\geq 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal dan jika nilai probabilitas < dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.10
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.73732804
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.058
	Negative	-.078
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

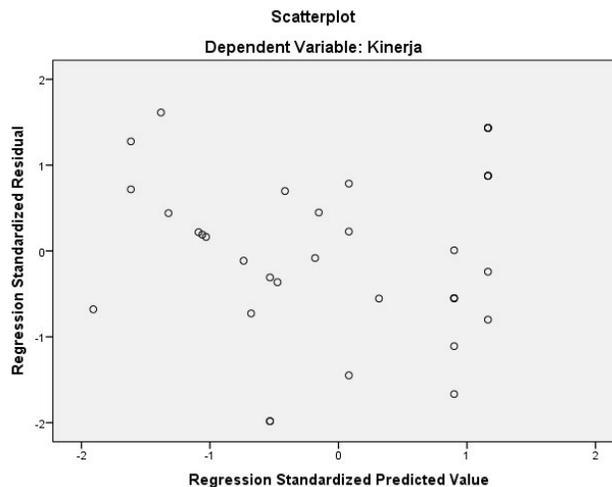
Sumber : data diolah SPSS (2023)

Data berdistribusi normal jika nilai probabilitas > 0,05. Berdasarkan data yang telah diolah menggunakan SPSS, nilai probabilitas 0,2 , maka data dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

2) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual

Tabel 4.11
Uji Heterokedasitas



Sumber : data diolah (SPSS,2023)

Berdasarkan hasil output SPSS di atas memperlihatkan tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas.

3) Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji variable bebas (independen), untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dengan menganalisis matrik korelasi antar variable independen dan perhitungan nilai dengan *tolerance* dan *VIF*, jika nilai *VIF* >10,00 dan *tolerance* <0,100 maka terjadi multikolinearitas dan sebaliknya jika *VIF* < 10,00 dan *tolerance*>0,100 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.12
Uji Multikolinearitas

		Coefficients^a				
		Unstandardized		Standardized	Collinearity	
		Coefficients		Coefficients	Statistics	
					Toleranc	
Model		B	Std. Error	Beta	e	VIF
1	(Constant)	3.840	3.921			
	Budaya organisasi	.497	.166	.428	.781	1.280
	Work Life Balance	.447	.165	.387	.781	1.280

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan hasil ouput di atas didapatkan bahwa nilai VIF dari kedua variable X di atas lebih kecil dari 10 dan hasil nilai tolerance kedua variable X lebih besar dari 0,1, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis Regresi Linier berganda. Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel budaya organisasi (X_1), *Work life balance* (X_2), dan kinerja (Y). Pengelolaan data menggunakan SPSS versi 25, sebagai berikut

Tabel 4,13
Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.840	3.921		.979	.335
	Budaya organisasi	.497	.166	.428	2.993	.005
	Work Life Balance	.447	.165	.387	2.709	.011

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan hasil uji persamaan regresi linier berganda diatas menunjukkan bahwa:

$$Y = 3,840 + 0,497X_1 + 0,447 X_2 + e$$

1. Nilai konstanta sebesar 3,840 diartikan bahwa jika ke semua variable bebas bernilai 0, maka nilai dari kinerja bernilai sebesar 3,840
2. Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X_1) 0,497 berarti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel budaya organisasi maka hal itu akan meningkatkan kinerja sebesar 0,497
3. Koefisien regresi work life balance (X_2) 0,447 berarti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel *work life balance* maka hal itu akan meningkatkan kinerja sebesar 0,447

Pengujian Parsial (uji t)

Menurut Yunita (2019) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh independen (X) secara individual terhadap variable dependen (Y)

Table 4.14
Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.840	3.921		.979	.335
	Budaya organisasi	.497	.166	.428	2.993	.005
	Work Life Balance	.447	.165	.387	2.709	.011

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data diolah SPSS (2023)

Dalam uji t ini dilakukan pada derajat kebebasan ($n-k-1$), dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Untuk tingkat keyakinan yang digunakan adalah $\alpha = 5\%$. Dengan perhitungan sebagai berikut

$$\text{Sampel} = 35$$

$$\text{Variabel} = 3$$

Jadi derajat kebebasannya(df): $35-3=32$, maka t tabel yang diperoleh berada pada baris ke 32 yaitu : 2,037. Berdasarkan hasil output diatas didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel budaya organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) berdasarkan hasil uji t, dimana nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,993 > t_{tabel} 2,037$, yang artinya H_1 diterima
2. Variabel *work life balance* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) berdasarkan hasil uji t, dimana nilai signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,709 > t_{tabel} 2,037$, yang artinya H_2 diterima

Pengujian simultan (uji F)

Menurut Ghozali (2016) uji pengaruh simultan digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 4.15
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	98.063	2	49.032	15.289	.000 ^b
	Residual	102.622	32	3.207		
	Total	200.686	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Work Life Balance, Budaya organisasi

Sumber : data diolah SPSS (2023)

Nilai F tabel didapatkan dengan menentukan $df_1(N_1)$ dan $df_2(N_2)$ dimana k adalah jumlah variabel bebas dan terikat dengan perhitungan sebagai berikut :

$$df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$$

$$df_2 = n - k = 35 - 3 = 32$$

Pengujian dilakukan pada $\alpha = 5\%$, maka nilai F table dari $df_1=2$ dan $df_2=32$ adalah 3,29. Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai F hitung = 15,289 dengan signifikansi 0.0000. Hasil Nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel ($>3,29$) dan dengan menggunakan batas signifikansi 0.00, nilai signifikansi tersebut lebih

kecil dari 0.05 dengan arah koefisien positif. Dengan demikian diperoleh bahwa hipotesis menyatakan bahwa variabel budaya organisasi dan *work life balance* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja . Dengan demikian H3 diterima.

Uji koefisien determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 4.16
Hasil Uji Determinasi R²

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.699 ^a	.489	.457	1.79080

a. Predictors: (Constant), Work Life Balance, Budaya organisasi
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan tabel di atas nilai R² sebesar 0,699. Hasil tersebut memperlihatkan sebanyak 69,9% variabel budaya organisasi dan *work life balance* mempengaruhi kinerja. Sisanya sebesar 30,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh budaya organisasi (X₁) terhadap kinerja (Y) pegawai di Rumah Sakit Sinar Kasih Toraja.

Hasil penelitian ini didapatkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja berdasarkan hasil pada pengujian hipotesis (uji t) yang mana diketahui nilai signifikan untuk pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja adalah sebesar $0,005 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,993 > t_{tabel} 2,037$, artinya H1 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Maramis, (2013); Arif *et al.*, (2021) dengan hasil penelitian budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan hasil frekuensi jawaban budaya organisasi dengan rata rata responden menjawab dengan sangat setuju dengan nilai mean 4, 6571. Hasil ini juga mendukung penelitian terdahulu oleh Haeruddin *et al.*, (2022) hasil penelitiannya juga menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu oleh Irsyad, dkk (2021), dari Jufrizen (2020), dari Widodo (2017) dan penelitian oleh Lukmiati (2020) Jurnal *et al.*,(2019) dengan hasil penelitian mereka bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Work life balance* (X₂) terhadap kinerja (Y) Karyawan di Rumah Sakit Sinar Kasih Toraja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berdasarkan hasil pada pengujian hipotesis (uji t), diketahui nilai signifikan untuk pengaruh *work life balance* terhadap kinerja adalah sebesar $0,011 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,709 > t_{tabel} 2,037$, yang artinya H₂ diterima. Hasil ini sesuai dengan hasil frekuensi jawaban variabel *work life balance*, rata-rata responden menjawab dengan sangat setuju dengan nilai mean 4,4971. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Magfiroh (2021) menunjukkan bahwa *Work-life Balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga mendukung penelitian terdahulu oleh Haeruddin (2022) hasil penelitiannya juga mendapatkan hasil *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu oleh Ranti Lukmiati¹ & Samsudin², (2020) dengan hasil penelitian bahwa *Work-life Balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh budaya organisasi (X₁) dan *work life balance* (X₂) terhadap kinerja (Y) karyawan di Rumah Sakit Sinar Kasih Toraja.

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa budaya organisasi (X₁) dan *work life balance* (X₂) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Berdasarkan hasil pada pengujian hipotesis (uji f), diketahui nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $f_{hitung} 15,289 > f_{tabel} 3,29$, yang artinya H₃ diterima. Hasil ini sesuai dengan hasil frekuensi jawaban, variabel kinerja menjawab dengan sangat setuju dengan nilai mean 4,2428. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Magfiroh (2021) dengan hasil penelitian *Work-life Balance* dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga mendukung penelitian terdahulu oleh Haeruddin (2022) Hasil penelitiannya juga mendapatkan hasil bahwa budaya organisasi dan *Work Life Balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa Staff *et al.*, (2020) Irsyad *et al.*, (2022) dengan

hasil penelitian bahwa *Work-life Balance* dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada suatu rumah sakit.
3. Budaya organisasi (X_1) dan *work life balance* (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Saran

Dalam penelitian ini masih membutuhkan beberapa saran perbaikan, Adapun saran yang dimaksud adalah sebagai berikut

1. Bagi instansi untuk lebih lagi memperhatikan budaya yang dapat meningkatkan kinerja organisasi. Budaya organisasi yang dapat menciptakan *Workfile Balance*.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat menambahkan variabel lainnya yang dapat meningkatkan kinerja suatu karyawan dalam suatu rumah sakit

DAFTAR REFERENSI

- Adriana Madya Marampa, Pramono Hari Ari, A. I. A. (2021). The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on Organizational Performance : A Study in State-Owned Enterprises (SOEs). 6(1999), 1–10.
- Arif, D., Maghfiroh, E. B., & Madjid, I. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di CV. XXX. *IQTISHADequity Jurnal MANAJEMEN*, 3(1), 192. <https://doi.org/10.51804/iej.v3i1.929>
- Debianty P Amping, Adriana M Marampa, R. G. T. (2023). Pengaruh Employee Engagement dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil di Toraja. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen Dan Ekonom*, 10(2), 104–111.
- Haeruddin, H., Ruslan, M., & Said, M. (2022). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Kantor Kecamatan Libureng Kabupaten Bone. *Indonesian Journal of Business and Management*, 5(1), 34–42. <https://doi.org/10.35965/jbm.v5i1.1861>
- Irsyad, F., Hendriani, S., & Putro, S. (2022). Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 17(1), 1–13. <https://sultanist.ac.id/index.php/sultanist/article/view/40>

- Jurnal, J., Mea, I., Budaya, P., Dan, O., Kerja, L., Divre, B., Barat, J., & Bandung, T. (2019). 153-Article Text-343-1-10-20190707. 3(2), 1-6. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp45>
- Maramis, E. (2013). Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 955-964.
- Ranti Lukmiati¹, Acep Samsudin², D. J. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff PT. Muara Tunggal. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46-50. https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688
- Santoso, E. B., Fiernaningsih, N., & Kurniawan, R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 40-45
- Samsuddin, H. (2018). *Kinerja Pegawai: Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi (Pertama)*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Simanjuntak, P.J. 2015. *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Edisi Ketiga
- Singh, Preeti & Khanna, Parul. 2011. *Work-Life Balance: Alat untuk Meningkatkan Produktivitas dan Retensi Karyawan*. Lachoo Management. Vol. 2 (2)
- Singfahmi, Irham. (2017). *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta
- Sudaryono. 2017. *Metode penelitian*. Depok : Raja Grafindo Persada
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Syahyuni, D. (2018). Hubungan Antara Kinerja Karyawan Dengan Promosi Jabatan Pada Unit Taman Marga Satwa Ragunan Dinas Kehutanan Jakarta. *Widya Cipta*, II No. 1. Retrieved from <http://ejournal.bsi.ac.id>