

Budaya Organisasi dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Sebagai Prediktor Kinerja Pada Pekerja Wanita

Agnes Galih Chris Roseita*, Susana Prapunoto, Sutarto Wijono

Universitas Kristen Satya Wacana, Indonesia

agnesseita@gmail.com*

<p>Revised: 2025-02-23</p> <p>Published: 2025-03-03</p> <p>Keywords: Budaya Organisasi, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Pekerja Wanita</p> <p>Copyright holder: © Author/s (2025)</p> <p>This article is under: </p> <p>How to cite: Roseita, A. G. C., Prapunoto, S., & Wijono, S. (2025). Budaya Organisasi dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Sebagai Prediktor Kinerja Pada Pekerja Wanita. <i>Bulletin of Counseling and Psychotherapy</i>, 7(1). https://doi.org/10.51214/002025071316000</p> <p>Published by: Kuras Institute</p> <p>E-ISSN: 2656-1050</p>	<p>ABSTRACT: Pekerja wanita memiliki peran ganda yaitu sebagai anggota keluarga dan sebagai seorang professional. Hal tersebut menjadi tuntutan yang tidak mudah untuk diselesaikan karena terlalu banyak peran yang dijalankan. Oleh sebab itu, pekerja wanita dengan peran ganda membutuhkan penerapan budaya organisasi dan keseimbangan kehidupan kerja yang baik untuk mendorong peningkatan kinerja organisasi dan kinerja pada masing-masing individu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui budaya organisasi dan keseimbangan kehidupan kerja secara simultan sebagai prediktor kinerja pada pekerja wanita. Populasi dan sampel pada penelitian ini berjumlah 111 responden yang merupakan pekerja wanita yang masih aktif bekerja. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara sampel jenuh. Pengumpulan data menggunakan skala psikologi yaitu skala <i>Individual Work Performance Questionnaire</i> (IW PQ), skala <i>Organizational Culture Profile</i> (OCP) dan skala <i>Work Life Balance</i>. Data yang digunakan adalah data primer yang dianalisis menggunakan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan keseimbangan kehidupan kerja secara simultan sebagai prediktor kinerja pada pekerja wanita sebesar 31,3% sedangkan sisanya sebesar 68,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.</p>
--	---

PENDAHULUAN

Perkembangan globalisasi saat ini membawa perubahan di seluruh bidang kehidupan. Perubahan tersebut diikuti dengan sebuah lompatan besar terutama pada sektor industri, dimana teknologi informasi dan komunikasi dimanfaatkan sepenuhnya untuk mencapai efisiensi yang setinggi-tingginya sehingga menghasilkan model bisnis baru berbasis digital. Sementara itu Siagian (2023) menjelaskan bahwa perubahan mendasar di era industri 5.0 ini yaitu, terjadinya peningkatan digitalisasi dan otomatisasi dalam sektor industri, khususnya di bidang produksi yang menitikberatkan pada integrasi antara teknologi canggih seperti AI (*Artificial Intelligence*), IoT (*Internet of Things*), dan teknologi robot dengan keahlian yang dimiliki manusia. Integrasi tersebut berdampak besar terhadap perubahan sehingga memunculkan persaingan di berbagai sektor kehidupan masyarakat (Heri, 2019). Di dalam menghadapi persaingan tersebut, perusahaan perlu memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting dalam organisasi karena sumber daya tersebut terlibat langsung dengan adanya perubahan.

Sumber daya manusia yang berkualitas dapat diperoleh dari pengelolaan sumber daya manusia yang optimal dalam perusahaan dan tentunya sumber daya tersebut harus memiliki kinerja yang baik, tidak terkecuali pada pekerja wanita. Peran wanita dibutuhkan dalam organisasi untuk

memberikan kontribusi bagi sektor tempat mereka bekerja yang membawa keuntungan bagi peningkatan kinerja organisasi. Pernyataan tersebut diungkapkan oleh Kim dan Starks (dalam Larasati, 2022) yang menyatakan bahwa pada umumnya wanita memiliki dan membawa keahlian fungsional khusus dalam perusahaan, sehingga dengan adanya hal tersebut mampu meningkatkan kinerja organisasi. Di dalam sebuah organisasi, baik buruknya kinerja organisasi salah satunya dipengaruhi oleh kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hal yang penting dalam organisasi karena memiliki pengaruh terhadap keberhasilan dan kemajuan perusahaan maupun organisasi (Amping dkk., 2023). Sebagaimana beberapa penelitian terdahulu menemukan bahwa kinerja karyawan menjadi sinyal penting bagi penurunan atau kenaikan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Setyawan, 2021). Menurut Robbins (2006), terdapat beberapa dampak dari kinerja karyawan yang baik bagi organisasi, antara lain; organisasi akan berkembang dengan pesat, organisasi akan memperoleh target yang telah direncanakan dengan tepat sasaran, dapat mengurangi resiko-resiko yang akan terjadi dalam organisasi, karyawan dalam organisasi akan semakin solid dan kompak karena bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi, serta perusahaan yang memiliki kinerja karyawan yang baik akan dipandang dan disegani oleh pesaing dalam usaha yang sejenis. Bagi karyawan, dampak dari kinerja yang baik adalah karyawan akan lebih termotivasi menjadi pekerja yang lebih produktif sehingga hal tersebut akan berpengaruh baik bagi kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam mempertahankan kinerja karyawan yang baik, khususnya pada pekerja wanita, merupakan hal yang sulit dilakukan. Pekerja wanita memiliki peran ganda yaitu sebagai anggota keluarga dan sebagai seorang profesional, sehingga hal tersebut menjadi tuntutan yang tidak mudah untuk diselesaikan. Duxbury dan Higgins (2008) mengemukakan bahwa keterlibatan pekerja wanita dalam dunia kerja memberikan beban ganda pada dirinya sebagai seorang wanita. Bahkan tidak sedikit pekerja wanita yang pada akhirnya memutuskan untuk mengundurkan diri karena peran ganda yang dimiliki.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Cameron dkk. (2019) terhadap pekerja wanita di Indonesia dengan menggunakan *Indonesian Family Life Survey* (IFLS), menunjukkan bahwa lebih dari 40% wanita (berusia 20 – 44 tahun) berhenti bekerja setelah satu tahun kelahiran anak pertamanya. Hal tersebut cukup mempengaruhi baik dan buruknya kinerja pekerja wanita di dalam organisasi. Oleh karena itu, untuk bisa memaksimalkan peran wanita dalam bekerja, perlu adanya dukungan dari organisasi atau tempat mereka bekerja, hal ini berkaitan dengan budaya organisasi (Hikmah, 2023). Menurut Kasmir (2016), salah satu faktor yang mendorong peningkatan kinerja adalah budaya organisasi dan keseimbangan kehidupan kerja (Nadesan, 2018).

Budaya organisasi yang terbentuk sesuai dengan norma dan nilai-nilai yang diharapkan akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi (Hikmah, 2023). Budaya organisasi akan menjadi landasan bagi karyawan untuk memberikan kinerja yang terbaik sehingga dalam hal ini peran organisasi cukup penting dalam meningkatkan kinerja (Putra, 2018). Selain itu, berdasarkan survey yang dilakukan oleh Robert Walters dari Lembaga Rekrutmen Profesional Global (Dewi dan Putih, 2023), mengungkapkan bahwa ada tiga hal yang diminta oleh pekerja kepada perusahaan agar dapat bekerja dengan baik, salah satunya adalah keseimbangan kehidupan kerja.

Beberapa penelitian mengemukakan bahwa variabel kinerja karyawan juga menjadi sinyal penting bagi penurunan atau kenaikan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Setyawan, 2018). Pengaruh antara budaya organisasi, keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja karyawan telah menjadi salah satu subjek penelitian yang banyak diteliti. Irsyad dan Gunawan (2022), Haeruddin (2022), Paembong (2023) serta Hikmah (2023) menemukan budaya organisasi dan keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Febrian (2019), Finaltri dkk. (2020) dan Fadude dkk. (2019) menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada variabel

keseimbangan kehidupan kerja juga ditemukan adanya kesenjangan. Penelitian yang dilakukan oleh Muizu (2014) dan Obiageli dkk. (2015) bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, pada penelitian Sidik (2019) menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengkaji fenomena mengenai budaya organisasi, keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja pada pekerja wanita di perusahaan bidang industri ekstrak herbal dengan tujuan untuk mengetahui budaya organisasi dan keseimbangan kehidupan kerja secara simultan sebagai prediktor kinerja pada pekerja wanita.

Tujuan dan Hipotesis

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui budaya organisasi dan keseimbangan kehidupan kerja secara simultan sebagai prediktor kinerja pada pekerja wanita. Hipotesis penelitian ini adalah budaya organisasi dan keseimbangan kehidupan kerja secara simultan merupakan prediktor kinerja pada pekerja wanita.

METODE

Pendekatan

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif dengan proses analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah budaya organisasi dan keseimbangan kehidupan kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja.

Partisipan

Penelitian ini melibatkan 111 pekerja wanita yang berada dalam rentang usia 19 – 50 tahun, yang diperoleh melalui teknik sampling jenuh (*saturation sample*) yaitu teknik pemilihan sampel yang menggunakan anggota populasi secara keseluruhan sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2020).

Instrumen

Teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan beberapa jenis instrumen. Sebelum digunakan, dilakukan uji reliabilitas pada semua skala yang akan digunakan. Uji reliabilitas yang dilakukan menggunakan standar yang ditentukan oleh Azwar (2021), yang menyatakan jika hasil korelasi *Cronbach's alpha* mendekati 1, maka instrumen penelitian reliabel.

Skala *Individual Performance Work Questionnaire* digunakan untuk mengukur variabel kinerja. Skala yang digunakan diadaptasi dari Widyastuti dan Hidayat (2018) dan sudah diuji validitasnya oleh Widyastuti dan Hidayat (2018) dengan hasil validitas Aiken's V dengan rata-rata 0,82 dan koefisien reliabilitas pada masing-masing aspek *task performance* 0,871, *contextual performance* 0,858, dan *counterproductive work behavior* 0,814. Jumlah aitem sebanyak 18 butir.

Skala *Organizational Culture Profile* digunakan untuk mengukur variabel budaya organisasi. Skala yang digunakan dikembangkan oleh Sarros dkk. (2005) dan sudah diuji validitasnya oleh Sarros dkk. (2005) dengan hasil validitas 0,53 – 0,62 dan koefisien reliabilitas 0,75. Jumlah aitem sebanyak 28 butir.

Skala *Work Life Balance* digunakan untuk mengukur variabel keseimbangan kehidupan kerja. Skala yang digunakan diadaptasi oleh Gunawan dkk. (2019) dan sudah diuji validitasnya oleh Gunawan dkk. (2019) dengan hasil validitas 0,75 – 0,912 dan koefisien reliabilitas 0,976. Jumlah aitem sebanyak 17 butir.

Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini mencakup uji hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan metode regresi linier berganda. Sebelumnya dilakukan uji asumsi

klasik meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas sebagai prasyarat. Data diproses dengan program IBM SPSS Statistic 25 for Windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil uji asumsi klasik sebagai prasyarat regresi linier berganda menunjukkan bahwa uji normalitas residual menunjukkan $n.\text{sign} = .0,200$ ($p > 0,05$). Hal ini berarti data berdistribusi normal. Nilai signifikansi dari deviasi linearitas antara variabel kinerja dan budaya organisasi diperoleh sebesar $0,777$ ($p > 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel kinerja dengan variabel budaya organisasi. Selanjutnya, nilai signifikansi dari deviasi linearitas antara variabel kinerja dengan keseimbangan kehidupan kerja diperoleh sebesar $0,701$ ($p > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel kinerja dengan variabel keseimbangan kehidupan kerja. Sementara itu, hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai toleransi kedua variabel $> 0,10$ dan nilai VIF $< 10,00$, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Hipotesis

Tabel 1. ANOVA

Model	JK	db	KT	Fhitung	Sig.
Regression	2585.343	2	1292.672	24.606	.000 ^a
Residual	5673.756	108	52.535		
Total	8259.099	110			

a. Variabel Tergantung: Kinerja

b. Prediktor: (Konstanta), Budaya Organisasi, Keseimbangan Kehidupan Kerja

Berdasarkan Tabel 1. dapat dilihat bahwa nilai F yang diperoleh sebesar 24,606 dengan signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Ini artinya bahwa budaya organisasi dan keseimbangan kehidupan kerja secara simultan merupakan prediktor kinerja pada pekerja wanita PT X.

Tabel 2. Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Kuadrat	R Kuadrat Penyesuaian	Kesalahan Pendugaan
1	.559 ^a	.313	.300	7.248

a. Prediktor: (Konstanta), Keseimbangan Kehidupan Kerja, Budaya Organisasi

b. Variabel Tergantung: Kinerja

Tabel 3. Koefisien Regresi

Model	Koefisien Tak Terbakukan		Koefisien Terbakukan	t	Sig.
	B	SE	Beta		
1(Konstanta)	18.376	6.337		2.900	.005
Budaya Organisasi	.265	.068	.357	3.921	.000
Keseimbangan Kehidupan Kerja	.282	.088	.292	3.204	.002

a. Variabel Tergantung: Kinerja

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0,559 yang berarti terdapat korelasi secara simultan antara budaya organisasi dan keseimbangan kehidupan kerja dengan kinerja. Kemudian nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,313 yang berarti kontribusi pengaruh budaya organisasi dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap

kinerja pada pekerja wanita PT X adalah sebesar 31,3% dan sisanya sebesar 68,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Berdasarkan tabel 3, hasil persamaan regresi linier berganda yang didapat yaitu $Y = 18,376 + 0,357 X_1 + 0,292 X_2$. Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa konstanta sebesar 18,376 adalah variabel kinerja sebelum dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi (X_1) dan keseimbangan kehidupan kerja (X_2). Koefisien regresi X_1 sebesar 0,357 menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,292 menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Pembahasan

Berdasarkan pengujian hipotesis (uji F), diketahui hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi dan keseimbangan kehidupan kerja secara simultan merupakan prediktor kinerja pada pekerja wanita PT X. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Magfiroh (2021) dengan hasil penelitian keseimbangan kehidupan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu oleh Haeruddin (2022), Staff dkk. (2020) dan Irsyad dkk. (2022).

Penerapan budaya organisasi dan keseimbangan kehidupan kerja yang baik pada pekerja wanita, berdampak baik pada peningkatan kinerja pekerja wanita. Sebaliknya, penerapan budaya organisasi dan keseimbangan kehidupan kerja yang kurang baik akan berdampak pada penurunan kinerja pekerja wanita. Kinerja karyawan akan dapat lebih dipahami dengan menganalisis budaya organisasi dan keseimbangan kehidupan kerja, karena perusahaan menanggapi keadaan yang berubah berdasarkan budaya yang tanpa sadar dilakukan oleh seluruh anggota organisasi (Ariyanto & Munir, 2019) sehingga memerlukan keseimbangan kehidupan kerja yang baik agar kinerja karyawan dapat dicapai secara maksimal (Ganapathi, 2016).

Berdasarkan hasil analisa deskriptif, dapat dijelaskan bahwa kinerja pada pekerja wanita PT. X berada dalam kategori tinggi sebanyak 78,4%, budaya organisasi secara umum berada dalam kategori sedang sebanyak 67,6% dan keseimbangan kehidupan kerja berada dalam kategori sedang sebesar 65,8%. Beberapa kemungkinan yang mempengaruhi hasil penelitian ini yaitu, pertama, pekerja wanita menilai bahwa budaya organisasi di PT. X sudah cukup baik berdasarkan *Key Performance Indicator* (KPI) yang dilakukan selama 3 tahun terakhir sehingga kinerja pekerja wanita mengalami peningkatan kualitas, kuantitas dan produktivitas kerja meskipun masih terdapat beberapa hal yang belum sesuai dengan harapan para pekerja wanita.

Kedua, angka keterlambatan dan jumlah ijin pekerja wanita mengalami penurunan karena perusahaan menerapkan pemberian *punishment* berupa surat teguran kepada pekerja yang melakukan keterlambatan dua kali dalam satu bulan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Minandar dkk. (2020), menyatakan budaya yang diterapkan perusahaan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan sehingga karyawan menjadi semakin fokus dan disiplin.

Budaya organisasi yang baik akan membuat karyawan merasa selalu dihormati, sehingga performa karyawan menjadi baik dan target perusahaan mampu dicapai secara maksimal (Muis dkk., 2018). Seperti contohnya pada salah satu kegiatan di PT X, yaitu *Sido Group Activity* yang banyak melibatkan pekerja wanita. Keterlibatan pekerja wanita dalam kegiatan tersebut mempengaruhi produktivitas pekerja wanita dalam bekerja. Selain itu, melalui kegiatan *Sido Group Activity* memberikan ruang bagi pekerja wanita untuk terlibat aktif dalam memberikan ide ataupun gagasan demi kemajuan di unit masing-masing maupun perusahaan.

Ketiga, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, kurangnya pemberian apresiasi atau penghargaan kepada pekerja wanita menjadi salah satu alasan kinerja pekerja wanita di PT. X berada dalam kategori sedang. Pekerja wanita mengungkapkan bahwa tidak ada perbedaan antara pekerja wanita yang bekerja dengan penuh dedikasi maupun bekerja ala-kadarnya. Sehingga pekerja wanita

kurang termotivasi untuk memberikan usaha terbaik dalam pekerjaannya yang membuat produktivitas kerja tidak mampu dicapai secara maksimal. Hal ini didukung oleh pernyataan Jufrizen (2017) yang menjelaskan mengenai hal yang akan terjadi apabila karyawan memiliki kinerja yang rendah, tentu hasil pekerjaan yang dilakukan tidak akan memuaskan dan bahkan tidak memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Keempat, pekerja wanita kurang mendapatkan keseimbangan waktu antara waktu kerja dan waktu untuk kehidupan pribadinya. Hal ini dapat terjadi karena sebagai pekerja wanita yang menjalani peran ganda yaitu sebagai anak, sebagai pihak yang memiliki tanggungan di dalam keluarga, sebagai istri, sebagai ibu rumah tangga sekaligus sebagai karyawan, merasa kurang mampu membagi waktu dengan baik. Kondisi demikian dapat mengakibatkan penurunan konsentrasi dan produktivitas (Bataineh, 2009). Hasil analisa tersebut didukung oleh Kerdpitak & Jermsttipartsert (2020), bahwa tidak terciptanya keseimbangan kehidupan kerja dapat memberikan dampak negatif bagi perusahaan yaitu adanya penurunan kinerja.

Keterbatasan

Keterbatasan pada penelitian ini yaitu dilakukan dalam skala kecil sehingga hasilnya perlu diuji lebih lanjut dalam skala yang lebih luas dengan melibatkan lebih banyak responden untuk meningkatkan representasi dan memastikan hasil lebih akurat sehingga hasil penelitian akan lebih *robust* (kokoh) dan dapat diterapkan secara lebih universal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa budaya organisasi dan keseimbangan kehidupan kerja secara simultan merupakan prediktor kinerja pada pekerja wanita. Budaya organisasi dan keseimbangan kehidupan kerja, bekerja secara bersamaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Budaya organisasi yang sehat dapat memperkuat implementasi kebijakan keseimbangan kehidupan kerja, misalnya pada pengaturan kerja fleksibel, cuti melahirkan, atau program pengembangan karir yang berkelanjutan. Kombinasi antara budaya organisasi dan keseimbangan kehidupan kerja yang baik akan meningkatkan motivasi, mengurangi stres, dan memberikan kesempatan bagi pekerja wanita untuk menunjukkan potensi terbaik mereka, sehingga dapat meningkatkan kinerja pekerja wanita.

DAFTAR PUSTAKA

- Abebe, A. (2021). *The Effect of Organizational Culture on Employee Job Satisfaction: The Case of Urban Food Security and Productive Safety Net Office in Arada Sub City*. Ethiopia: St. Mary's University, Ethiopia, Institutional Repository. <http://hdl.handle.net/123456789/7109>
- Agbaworde, L.S. (2016). *The Impact of Organizational Culture on Employee Performance* (18,12). University of Cape Coast: Sam Jonah Library. <https://doi.org/10.19044/esj.2022.v18n12p237>
- Amalia, N.R. (2021). *The Influence of Worklife Balance and Organization Culture on Employee Performance BKPSDM Cimahi Government* (8,1). Telkom University: *e-Proceeding of Management*. <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/14383?btwaf=56467813>
- Amrulloh, D.A.G. & Pamungkas, S.M. (2021). Analisis Konflik Peran Ganda, Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT. Indomarco Prismaatama Purwakarta (8,1). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. <https://doi.org/10.34308/eqien.v8i1.172>
- Ardam, A.A., & Wijono, S. (2022). Kepuasan Kerja Terhadap Budaya Organisasi (4,2). *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*. <https://doi.org/10.51214/bocp.v4i3.377>

- Badrianto, Y. & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi (4,2). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. [10.36778/jesy.v4i2.460](https://doi.org/10.36778/jesy.v4i2.460)
- Bataineh, K.A. (2019). *Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance* (12,2). *International Business Research*. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Cholifah, N., Mahardayani, I.H. (2024). *Employee Performance Ditinjau Dari Leader Member Exchange* (20,2). *Jurnal Contiguity*. [10.37817/jurnalcontiguity.v20i2](https://doi.org/10.37817/jurnalcontiguity.v20i2)
- Damanik, L.G.S., Ginting, P., & Siahaan, E. (2022). *The Influence of Work Life Balance, Organizational Culture, and Emotional Intelligence on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable at PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar* (5,3). *Birci Journal*. <https://doi.org/10.33258/birci.v5i3.6956>
- Fadude, F. D., Tawas, H.N., & Poluan, J.G. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung (7,1). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22258>
- Farida, I. & Gunawan, A.W. (2023). Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap *Employee Performance* dengan *Job Stress* dan *Job Commitment* Sebagai Variabel Mediasi (10,1). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*. [10.35794/jmbi.v10i1.46205](https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i1.46205)
- Haeruddin, Ruslan, M., & Said, M. (2022). *Analysis of The Influence of Organizational Culture and Work Life Balance on Employee Performance through Organizational Commitment at the Libureng District Office, Bone Regency*. *Bone* (5,1). *Indonesian Journal of Business and Management*. <https://doi.org/10.35965/jbm.v5i1.1861>
- Hani, U.M., & Rostiana, Idulfilastri, R.M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Keterikatan Karyawan Melalui Mediasi Thriving Dan Flourishing (7,1). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v7i1.22424>
- Irsyad, F., Hendriani, S., & Putro, S. (2021). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Riau (5,3). *Jurnal Pendidikan Tambusai*. <https://doi.org/10.31004/jptam.v5i3.2739>
- Irsyad, F., Hendriani, S., & Putro, S. (2021). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Riau (5,3). *Jurnal Pendidikan Tambusai*. <https://doi.org/10.31004/jptam.v5i3.2739>
- Iskandar, R., & Hasbi, H. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (5,3). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial (JMPIS)*. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i3>
- Kho, S.R. (2021). Pengaruh Organizational Culture Terhadap *Employee Performance* Pada PT. X. Salatiga (5,2). *Psychopreneur Journal*. <https://journal.uc.ac.id/index.php/psy/article/view/2228/1718>
- Kurnia, M. & Gunawan, A.W. (2023). Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap *Employee Performance* Yang Dimoderasi Oleh Peran Dari Organizational Support Dan *Job Burnout* Di PT. Pertamina Hulu Rokan (2,5). *Journal of Comprehensive Science*. <https://doi.org/10.59188/jcs.v2i5.343>
- Layadi, L.J. & Sahetapy, W.L. (2022). Pengaruh *Organizational Culture* Terhadap *Employee Performance* Melalui *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Aneka Niaga Di Kupang (10,1). *AGORA*. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/12062>
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Staff Produksi PT. Muara Tunggal Cibadak – Sukabumi (3,3). *Jurnal Ekobis Dewantara*. https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688

- Manalu, G. (2022). *Identifying an Organizational Culture Model/Framework for an Effective Approach to Quality Management: a Comprehensive Literature Review* (2,12). Jurnal Multidisiplin Madani. <https://journal.formosapublisher.org/inind.php/mudima>
- Mardiana M., Suwanto H., Kumalasari F. (2023). Pengaruh *Work-life Balance* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pekerja Tambang PT. Citra Silika Mallawa Kel. Lasususa, Kab. Kolaka Utara (2,4). Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis. <https://doi.org/10.55606/jekombis.v2i4.2586>
- Mariyanti, S., Lunanta, L.P., & Ratnaningtyas, A. (2022). Model *Work-Life Balance* Dalam Peningkatan *Employee Engagement* Pada Perempuan Bekerja Yang Menjalani Peran Ganda (7,2). Psychophedia Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang. [https:// 3428-Article%20Text-7813-1-10-20221228](https://3428-Article%20Text-7813-1-10-20221228).
- Mayangsari, M.D. & Amalia, D. (2018). Keseimbangan Kerja Kehidupan Pada Wanita Karir (5,1). Jurnal Ecopsy. [10.20527/ecopsy.v5i1.4884](https://doi.org/10.20527/ecopsy.v5i1.4884)
- Nadesan, T. (2018). *Relationship between Work-Life Balance and Job Performance of Employees* (20,5). IOSR: Journal of Business and Management. <https://doi.org/10.9790/487X-2005011116>
- Nugroho, M.W.B.T., Cahyadi, A. (2024). Kinerja Karyawan Divisi Sales Di PT. X Ditinjau Dari Motivasi Kerja (2,1). Wacana Psikokultural: Jurnal Ilmiah Psikologi. [10.24246/jwp.v2i1.11879](https://doi.org/10.24246/jwp.v2i1.11879)
- Obiageli, O.L., Uzochukwu, O.C., & Ngozi, C.D. (2015). *Work Life Balance and Employee Performance in Selected Commercial Banks in Lagos State* (3,4). *European Journal of Research and Reflection in Management Sciences*. <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=3564454>
- Oktaviani, L. & Kadiyono, A.L. (2019). Budaya Organisasi Pada Perusahaan Distribusi Dengan Model Bisnis Konvensional (10,1). Jurnal RAP UNP. [10.24036/rapun.v10i1.105007](https://doi.org/10.24036/rapun.v10i1.105007)
- Paembong, D., Marampa, A.M., & Tammu, R.G. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Sinar Kasih Toraja (1,3). Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif. <https://doi.org/10.59024/jumek.v1i3.205>
- Rosvita, V., Setyowati, E. & Fanani, Z. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (2,1). Indonesia Jurnal Farmasi. <https://ejr.umku.ac.id/index.php/IJF/article/view/418>
- Tumakaka, R.K., & Cyasmoro, V. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan di Hotel Rà Suites Simatupang (8,4). Jurnal Ekonomi dan Manajemen Teknologi (EMT) KITA. <https://doi.org/10.35870/emt.v8i4.3009>
- Wahyuni, U. & Gazali. (2021). Pengaruh *Organizational Culture* terhadap *Employee Performance* (2,2). *Journal Of Islamic Economic Business*. [10.28944/assyarikah.v2i2.447](https://doi.org/10.28944/assyarikah.v2i2.447)
- Wambui, M.L., Cherotich, B.C., Emily, T., & Dave, Bowen. (2017). *Effects of Work life Balance on Employees' Performance in Institutions of Higher Learning. A Case Study of Kabarak University* (4,2). *Kabarak Journal of Research & Innovation*. <https://doi.org/10.58216/kjri.v4i2.37>
- Zahreni, S., Simarmata, R., Nainggolan, Y. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Keterikatan Kerja Dan *Organizational Citizenship Behavior* (13,1). Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA. <https://ojs.uma.ac.id/index.php/analitika>