



Kinerja Karyawan pada Industri Manufaktur: Meneliti Peran Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan *Work Life Balance*

Imelya Putri Rahayu¹, Heni Susilowati^{2*}

¹⁻²Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Studi Ekonomi Modern, Indonesia

Email: putriimelya874@gmail.com¹, heni@stiestekom.ac.id²

*Penulis Korespondensi: heni@stiestekom.ac.id

Abstract. Amidst increasingly dynamic digital transformation, the optimization of human resources is essential for the sustainability of organizational performance. This study aims to analyze the effect of Organizational Culture, Organizational Commitment, and Work-Life Balance on Employee Performance in the manufacturing industry of PT SCI. A quantitative approach was employed utilizing a non-random sampling technique involving 100 respondents, with the sample size determined based on the Rao Purba formula. Instrument testing, classical assumption diagnostics, and multiple linear regression modeling were incorporated into the data analysis procedures. The results indicate that, partially and simultaneously, Organizational Culture, Organizational Commitment, and Work-Life Balance have a significant effect on Employee Performance. The R-squared value of 0.951 indicates that 95,1% of the performance variation can be explained by these three variables. Organizational Commitment was identified as the most dominant predictor influencing subordinates work productivity. The implications of this study suggest that the management of PT SCI should continuously maintain the strengthening of organizational commitment as the primary driver of performance, while simultaneously preserving a conducive work culture and life-balance policies to align with the operational needs of employees.

Keywords: Business Performance; Employee Performance; Organizational Commitment; Organizational Culture; Work-Life Balance.

Abstrak. Di tengah transformasi digital yang semakin dinamis, optimalisasi sumber daya manusia menjadi penting bagi keberlanjutan kinerja organisasi. Studi ini untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan pada industri manufaktur PT SCI. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik *non random sampling* yang melibatkan 100 responden, di mana ukuran sampel dihitung berdasarkan Rumus Rao Purba. Teknik analisis data mencakup uji instrument, asumsi klasik serta analisis regresi linear berganda. Hasil studi menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai *R Square* sebesar 0,951, yang mengindikasikan bahwa 95,1% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Komitmen Organisasi ditemukan sebagai prediktor paling dominan dalam memengaruhi performa kerja karyawan. Implikasi studi ini menyarankan manajemen PT SCI untuk terus mempertahankan penguatan komitmen organisasi sebagai pendorong utama kinerja, sembari tetap menjaga kondusivitas budaya kerja dan kebijakan keseimbangan hidup agar selaras dengan kebutuhan operasional karyawan.

Kata kunci: Budaya Organisasi; Kinerja Karyawan; Komitmen Organisasi; Manufaktur; *Work-Life Balance*.

1. LATAR BELAKANG

Transformasi digital mendorong organisasi tidak hanya berorientasi pada produktivitas tetapi juga keberlanjutan karyawan. Eksistensi Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kekuatan di balik keberhasilan suatu organisasi. SDM yang berkualitas tinggi membutuhkan kemauan dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dan tuntutan masa depan (Haeruddin et al., 2022). Pencapaian target organisasi sangat bergantung pada bagaimana SDM mampu mengintegrasikan kompetensi teknis dengan budaya kerja yang berlaku. Tantangan global saat ini menuntut perusahaan tidak hanya fokus pada *output* kerja, tetapi juga pada kesejahteraan psikologis dan keterikatan karyawan terhadap institusi. Keharmonisan antara

sistem organisasi dan kondisi personal individu menjadi kunci utama dalam menjaga stabilitas produktivitas di level optimal.

Kinerja karyawan merupakan faktor krusial dalam menjamin kelancaran dan keberhasilan operasional suatu organisasi (Augustine et al., 2022). Di industri manufaktur, kinerja bukan sekadar angka *output* produksi, melainkan hasil integrasi antara kompetensi teknis dan efisiensi kerja. Pencapaian target organisasi sangat bergantung pada bagaimana SDM mampu memberikan kontribusi maksimal. Namun, menjaga stabilitas produktivitas pada level optimal merupakan tantangan besar, karena kinerja yang tinggi dipengaruhi oleh dinamika faktor internal dan eksternal secara simultan antara sistem organisasi dan kondisi personal individu (Riyanto et al., 2021).

Sebagai fondasi utama, budaya organisasi berfungsi sebagai instrumen acuan yang esensial terhadap perilaku yang menyatukan persepsi seluruh karyawan dalam mencapai visi PT SCI. Menurut Dianda et al. (n.d.) budaya organisasi menopang keharmonisan dan kesuksesan perusahaan (Dianda et al., 2024). Budaya yang kuat akan menstimulasi lingkungan kerja yang kondusif, sehingga setiap individu memiliki arah yang jelas dalam bertindak. Tanpa penguatan aspek kultural, karyawan cenderung bekerja tanpa inisiatif inovatif, yang pada akhirnya dapat menghambat percepatan kinerja organisasi.

Budaya yang kuat secara langsung memicu munculnya komitmen organisasi. Ini adalah aspek psikologis di mana karyawan merasa memiliki tanggung jawab moral dan keterikatan emosional terhadap institusi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional tinggi cenderung memperlihatkan keterlibatan kerja yang mendalam, rasa tanggung jawab yang kuat dalam menyelesaikan tugas, serta loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan (Budiantara et al., 2022). Keterikatan inilah yang menjadi jembatan antara nilai-nilai perusahaan dengan peningkatan kinerja secara nyata.

Di sisi lain, terdapat faktor personal yang krusial yaitu *Work-Life Balance*. Menurut Purwanto Keseimbangan kehidupan kerja mengacu pada kemampuan karyawan menyeimbangkan tuntutan profesional dan kehidupan pribadi (Gaol et al., 2023). Di ekosistem manufaktur dengan intensitas kerja tinggi dan sistem *shift*, keseimbangan antara karier dan kehidupan pribadi menjadi tantangan tersendiri. Ketidakseimbangan atau tekanan berlebih tanpa waktu pemulihan yang cukup dapat menurunkan konsentrasi dan motivasi, yang secara langsung menjadi faktor penghambat efektivitas kinerja di lapangan. Bagi manajemen PT SCI, menjamin kesejahteraan psikologis ini bukan sekadar fasilitas, melainkan investasi untuk menjaga performa jangka panjang karyawan.

Urgensi penelitian ini didasarkan pada adanya ketidakkonsistenan hasil (*inconsistent findings*) dari penelitian terdahulu, di mana budaya organisasi berpengaruh dominan Astuti (2022), namun penelitian lainnya menemukan bahwa dalam industri manufaktur, budaya sering kali kalah pengaruh oleh tekanan operasional (Nabilaushafakmal, 2025). Selain itu, sebagian besar studi *work-life balance* selama ini masih berfokus pada sektor jasa, sehingga terdapat kekosongan data empiris mengenai dampaknya pada karyawan sistem *shift* di perusahaan manufaktur. Hal ini memunculkan kebaruan (*novelty*) penelitian melalui pengujian integratif antara aspek sosiologis (budaya), psikologis (komitmen), dan personal (*work-life balance*) dalam satu model linear di ekosistem pasca-pandemi.

Melihat keterkaitan antara faktor lingkungan kerja dan aspek psikologis tersebut, maka penelitian mengenai pengaruh budaya, komitmen, dan keseimbangan kerja terhadap kinerja di PT SCI menjadi sangat relevan. Terdapat kebutuhan mendesak untuk memetakan sejauh mana ketiga variabel tersebut berinteraksi dalam memengaruhi *output* kerja karyawan secara nyata. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi pihak manajemen dalam merumuskan kebijakan sumber daya manusia yang lebih komprehensif. Berdasarkan argumentasi tersebut, penelitian ini difokuskan pada judul: "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan PT SCI".

2. KAJIAN TEORITIS

Budaya Organisasi

Menurut Morelli dan Wang budaya organisasi juga menciptakan pola perilaku kolektif yang diajarkan kepada anggota baru sebagai cara pandang dan perasaan bersama terhadap realitas organisasi yang kemudian mengarahkan tindakan individu sesuai dengan norma kelompok (Morelli & Wang, 2020). Pengembangan budaya organisasi yang positif berfungsi sebagai landasan dan kunci utama bagi pegawai di PT SCI untuk memberikan kinerja terbaik dalam aspek kuantitas, kualitas, serta ketepatan waktu. Selain menjaga konsistensi identitas anggota dan stabilitas sosial, budaya organisasi memberikan batasan yang jelas agar karyawan memahami peran serta tanggung jawabnya masing-masing. Karakteristik budaya yang kuat juga mencakup orientasi jangka panjang dan prioritas terhadap kelangsungan masa depan yang lebih baik melalui strategi keberlanjutan. Lebih lanjut, budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme kontrol yang memandu perilaku secara sehat tanpa pengawasan ketat yang bersifat represif. Keterbukaan terhadap pendapat serta komunikasi yang transparan turut diciptakan melalui fungsi integrasi internal guna mendukung kemajuan dan produktivitas bersama. Trang (2013) dalam , indikator budaya organisasi ini meliputi keyakinan diri, sikap tegas, kecakapan

mengelola emosi, serta inisiatif. Budaya organisasi juga mencakup pengawasan mandiri untuk memastikan kesadaran individu dalam mengecek kembali kualitas hasil kerjanya. Berdasarkan uraian teoretis dan kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan hasil dari proses dinamis yang melibatkan interaksi antara identitas individu dan nilai-nilai kolektif dalam lingkungan kerja (Weisman & Lee, 2023). Di PT SCI, komitmen berfungsi sebagai dorongan psikologis dan ikatan emosional yang membuat karyawan bersedia bertahan dalam jangka waktu lama serta memberikan usaha terbaiknya. Komitmen ini juga dipengaruhi oleh persepsi karyawan terhadap dukungan perusahaan, sehingga berperan sebagai aset tak berwujud yang menjaga stabilitas operasional. Selain meminimalisir perilaku kontraproduktif dan meningkatkan kedisiplinan sebagai bentuk tanggung jawab moral, penguatan komitmen menjadi strategi krusial untuk mencapai target kinerja. Berdasarkan uraian teoretis dan kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2: Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Work-Life Balance

Work-life balance adalah konsep multidimensi yang melibatkan pengelolaan waktu dan peran secara efektif untuk mencapai kesejahteraan menyeluruh dalam kehidupan pribadi dan profesional (Limatujuh & Perdhana, 2021). Di PT SCI, penerapan keseimbangan ini sangat penting untuk menjaga kinerja tetap stabil di tengah tuntutan pekerjaan yang tinggi serta menghindari kelelahan mental. Konsep ini bukan sekadar pengurangan durasi kerja semata, melainkan pengelolaan kualitas interaksi dan keterlibatan peran hidup agar karyawan dapat berfungsi secara optimal. Sebagai bentuk investasi sumber daya manusia, karyawan yang hidupnya seimbang akan memiliki motivasi lebih tinggi, tingkat stres lebih rendah, serta produktivitas yang terjaga. Berdasarkan indikator Greenhaus et al. (2003) dalam Hikmah et al. (2023), *work-life balance* mencakup keseimbangan waktu dalam membagi porsi antara pekerjaan dan keluarga. Komponen berikutnya adalah keseimbangan keterlibatan yang merujuk pada keaktifan dan komitmen psikologis secara merata di kedua ranah kehidupan. Indikator terakhir adalah keseimbangan kepuasan yang tercermin dari rasa senang dan puas dalam menjalani aktivitas baik di kantor maupun di rumah. Ketiga komponen tersebut saling berkaitan erat, sehingga memerlukan dukungan kebijakan perusahaan yang komprehensif guna

menjamin kesejahteraan karyawan. Berdasarkan uraian teoretis dan kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H3: *Work Life Ballance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

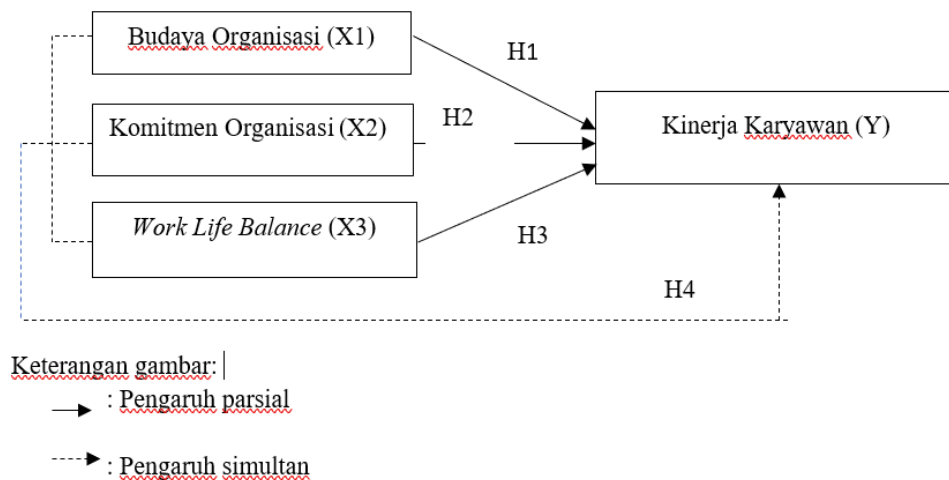
Kinerja Karyawan

Menurut Mathis Robert dalam Putri et al. (n.d.) Dianda et al. (2024) Kinerja karyawan mencakup berbagai dimensi, meliputi kualitas serta kuantitas hasil kerja, dan ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, tingkat kehadiran, serta perilaku kerja yang kooperatif. Dalam manajemen modern, kinerja tidak hanya berupa hasil akhir, tetapi juga proses perilaku yang selaras dengan tujuan organisasi. Kinerja dipandang sebagai catatan hasil aktivitas selama periode tertentu yang memanifestasikan kompetensi karyawan. Secara spesifik, kinerja merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Kinerja optimal bergantung pada kecerdasan individu, dorongan kerja, serta dukungan sistem dari perusahaan. Pengukuran kinerja menjadi instrumen krusial untuk menentukan pencapaian target perusahaan sekaligus indikator keberhasilan manajemen sumber daya manusia. Kinerja dipengaruhi oleh faktor internal seperti keterampilan dan kesehatan mental, serta faktor eksternal seperti kebijakan organisasi dan gaya kepemimpinan.

Selain itu, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan *work-life balance* turut menjadi determinan penting dalam meningkatkan loyalitas serta kinerja berkelanjutan (Purba et al., 2025). Untuk mengukur keberhasilan tersebut secara akurat, digunakan dimensi kinerja menurut Robbins dalam Ramadhan et al. (2025) yang meliputi lima indikator utama. Indikator tersebut adalah kualitas hasil kerja, kuantitas *output*, ketepatan waktu dalam memenuhi tenggat, efektivitas pemanfaatan sumber daya, serta kemandirian karyawan dalam menjalankan tugas tanpa pengawasan terus-menerus. Berdasarkan uraian teoretis dan kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H4: Budaya organisasi, komitmen organisasi dan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Kerangka Model Konseptual



Gambar 1. Kerangka Model Konseptual.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori kausal, yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan *Work-Life Balance* sebagai variabel bebas, terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan PT SCI bagian produksi. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling*, dengan kriteria karyawan yang bekerja di bagian produksi dan telah bekerja > 1 tahun, jumlah responden sebanyak 100 orang. Penentuan ukuran sampel tersebut dihitung berdasarkan Rumus Rao Purba dengan menetapkan tingkat kesalahan sebesar 10%. Pengumpulan data dilaksanakan secara daring melalui penyebaran kuesioner, menggunakan *google form* yang didistribusikan melalui *WA Group* kepada karyawan PT. SCI. Pengukuran seluruh variabel penelitian dilakukan menggunakan skala Likert dengan rentang 1 hingga 5, di mana responden memberikan penilaian dari Sangat Tidak Setuju (1) hingga Sangat Setuju (5). Metode penelitian menggunakan analisis Regresi Linier Berganda.

4. HASIL PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan pengolahan data primer dari 100 responden karyawan PT SCI, karakteristik demografi sampel terbagi atas jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir, dan masa kerja. Proporsi responden berdasarkan jenis kelamin terdiri atas 52,00% perempuan

(52 orang) dan 48,00% laki-laki (48 orang). Berdasarkan kelompok usia, mayoritas responden berada pada rentang usia 31–40 tahun sebesar 42,00% (42 orang), diikuti oleh kelompok usia di atas 40 tahun sebesar 31,00% (31 orang), dan kelompok usia 20–30 tahun sebesar 27,00% (27 orang). Dari segi tingkat pendidikan terakhir, mayoritas berlatar belakang Sarjana (S1) sebesar 43,00% (43 orang), Diploma (D1/D2/D3) sebesar 34,00% (34 orang), serta lulusan SMA/SMK sederajat sebesar 23,00% (23 orang). Berdasarkan karakteristik masa kerja, mayoritas responden memiliki durasi pengabdian antara 1 hingga 3 tahun. sebesar 52,00% (52 orang), diikuti oleh masa kerja 4–6 tahun sebesar 20,00% (20 orang), kurang dari 1 tahun sebesar 16,00% (16 orang), dan di atas 6 tahun sebesar 12,00% (12 orang).

Hasil Uji Instrumen

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian (N=101).

Variabel	Jumlah Item	r Hitung (min- max)	r Tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	5	0,8836- 0,9414	0,1950	Valid
Komitmen Organisasi (X2)	5	0,8838- 0,9248	0,1950	Valid
<i>Work Life Balance</i> (X3)	3	0,9331- 0,9385	0,1950	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	5	0,8825- 0,9219	0,1950	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*. Dengan jumlah sampel $N = 100$, nilai r tabel pada taraf signifikansi 5% (uji dua arah, $df = 99$) adalah sebesar 0,1950. Sebagaimana disajikan pada Tabel 1, seluruh item pernyataan dari keempat variabel menunjukkan nilai r hitung yang jauh lebih besar dari 0,1950 dengan nilai signifikansi $p < 0,001$. Hal ini membuktikan bahwa seluruh instrumen pernyataan sah dan valid untuk digunakan dalam pengumpulan data.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Kritis	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,9475	0,60	Sangat Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0,9458	0,60	Sangat Reliabel
<i>Work Life Balance</i> (X3)	0,9290	0,60	Sangat Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,9380	0,60	Sangat Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Pengujian reliabilitas instrumen menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Berdasarkan Tabel 2, seluruh variabel penelitian memperoleh nilai Cronbach's Alpha di atas 0,90, di mana Budaya Organisasi sebesar 0,9475; Komitmen Organisasi sebesar 0,9458; *Work*

Life Balance sebesar 0,9290; dan Kinerja Karyawan sebesar 0,9380. Nilai tersebut jauh melampaui ambang batas minimum 0,60, yang mengonfirmasi bahwa seluruh instrumen memiliki tingkat konsistensi dan reliabilitas yang sangat tinggi.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda, model diuji melalui serangkaian uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas residual dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Hasil pengujian menunjukkan nilai statistik Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,115 dengan taraf signifikansi $p = 0,127 (> 0,05)$. Hal ini mengindikasikan bahwa nilai residual berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas dalam model regresi terpenuhi secara statistik.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas.

Variabel	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi (X1)	.833	1.200
Komitmen Organisasi (X2)	.555	1.801
Work Life Balance (X3)	.584	1.714

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 3, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk Budaya Organisasi (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan *Work Life Balance* (X3) berturut-turut adalah 1,200; 1,801; dan 1,714, dengan nilai *Tolerance* masing-masing sebesar 0,833; 0,555; dan 0,584. Berdasarkan kriteria pengujian di mana model dinyatakan bebas dari multikolinieritas jika nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 , maka seluruh variabel independen dalam model ini berada di bawah ambang batas tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat indikasi multikolinearitas di antara variabel-variabel independen dalam model regresi tersebut.

Uji Heteroskedastisitas

Budaya Organisasi (X1) memiliki nilai Sig. $0,938 > 0,05$, sehingga tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas. Komitmen Organisasi (X2) memiliki nilai Sig. $0,600 > 0,05$, sehingga tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas. *Work Life Balance* (X3) memiliki nilai Sig. $0,871 > 0,05$, sehingga tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas. Karena seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan *Work Life Balance* (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t (Parsial).

Model Variabel	Koefisien (B)	Std. Error	t Hitung	Sig.	Kesimpulan
(Konstanta)	0,3199	0,094	3,393	0,001	-
Budaya Organisasi (X1)	0,1742	0,080	2,174	0,032	Signifikan (H1 Diterima)
Komitmen Organisasi (X2)	0,5313	0,084	6,356	<0,001	Signifikan (H2 Diterima)
<i>Work Life Balance</i> (X3)	0,2073	0,073	2,849	0,005	Signifikan (H3 Diterima)

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan hasil regresi pada Tabel 4, diperoleh persamaan matematis regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,3199 + 0,1742 X1 + 0,5313 X2 + 0,2073 X3 + e \dots \dots \dots (i)$$

Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut. Nilai konstanta sebesar 0,3199 menunjukkan bahwa apabila variabel Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan *Work Life Balance* bernilai nol, maka Kinerja Karyawan PT SCI berada pada angka 0,3199. Koefisien regresi Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,1742 dengan t hitung = 2,174 dan p = 0,032 (< 0,05) menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima. Koefisien regresi Komitmen Organisasi (X2) sebesar 0,5313 dengan t hitung = 6,356 dan p < 0,001 menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Komitmen organisasi terbukti memiliki koefisien terbesar dan menjadi prediktor paling dominan dalam meningkatkan performa karyawan. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) diterima. Koefisien regresi *Work Life Balance* (X3) sebesar 0,2073 dengan t hitung = 2,849 dan p = 0,005 (< 0,05) menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) diterima.

Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan) dan Koefisien Determinasi.

Model Statistik	Nilai Statistik F / R ²	Sig.	Keterangan Model
Uji F (Simultan)	F Hitung: 628,80	<0,001	Signifikan (H4 Diterima)
Koefisien Korelasi (R)	R: 0,975	-	Korelasi Sangat Kuat
Koefisien Determinasi	<i>R Square</i> (R ²): 0,951	-	95,1% Variasi Dijelaskan

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji simultan (uji F) memperoleh nilai F hitung sebesar 628,80 dengan tingkat signifikansi $p < 0,001$. Karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan *Work Life Balance* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT SCI. Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) diterima.

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,975 menunjukkan adanya hubungan linear yang sangat kuat antara variabel independen secara simultan dengan Kinerja Karyawan. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,951 mengindikasikan bahwa sebesar 95,1% variasi atau naik-turunnya Kinerja Karyawan PT SCI dapat dijelaskan oleh ketiga variabel dalam model penelitian ini (Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan *Work Life Balance*), sementara sisanya sebesar 4,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Namun, ketiga variabel tersebut bukan sebagai penentu penuh kinerja karyawan, terdapat, faktor lain, seperti kepemimpinan, motivasi, kompetensi, beban kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan karakteristik pekerjaan, yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis membuktikan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT SCI ($t = 2,174$, $p = 0,032$). Budaya perusahaan yang kokoh, menjunjung tinggi kedisiplinan, keyakinan diri profesional, serta kepatuhan terhadap nilai-nilai dasar memberikan panduan perilaku yang jelas bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas operasional sehari-hari. Budaya organisasi dapat berfungsi sebagai mekanisme pengarah perilaku, karena nilai dan standar yang ditetapkan oleh organisasi membentuk standar informal yang menentukan bagaimana karyawan bertindak sehubungan dengan tugas mereka di tempat kerja. Tempat kerja yang mengutamakan ketelitian, orientasi hasil, kerja sama tim, stabilitas, dan tanggung jawab dapat meningkatkan kinerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kondusif

berfungsi sebagai pedoman normatif yang mendorong efisiensi kerja dan produktivitas organisasi (Bogale & Debela, 2024; Ghaleb, 2024).

Dalam kaitan dengan PT SCI budaya organisasi tidak hanya dipahami sebagai kumpulan nilai formal tetapi diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari. Budaya dapat menjadi sistem pengendalian perilaku yang meningkatkan kinerja ketika nilai organisasi tercermin dalam disiplin, koordinasi, komunikasi, kepatuhan terhadap standar operasional, dan orientasi pencapaian target. Oleh karena itu, penguatan budaya organisasi harus difokuskan pada penerapan nilai organisasi secara konsisten dalam operasi, bukan hanya sosialisasi nilai secara formal.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan dengan koefisien terbesar terhadap Kinerja Karyawan PT SCI ($B = 0,5313$, $t = 6,356$, $p < 0,001$). Karyawan yang merasa terlibat dan memiliki komitmen yang tinggi dengan organisasi melihat pekerjaan mereka sebagai bagian dari tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi selain sebagai kewajiban formal. Kondisi seperti ini dapat meningkatkan tanggung jawab, ketekunan, dan keinginan karyawan untuk menyelesaikan tugas mereka dengan cara terbaik. Hasil ini memperkuat teori keterikatan psikologis dan konsisten dengan temuan studi sebelumnya (Budiantara et al., 2022; Weisman & Lee, 2023). Manajemen PT. SCI memiliki kemampuan untuk meningkatkan komitmen melalui komunikasi organisasi yang terbuka, penghargaan terhadap kontribusi karyawan, peluang pengembangan karier, kejelasan peran, dan persepsi bahwa perusahaan memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan karyawan.

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan

Variabel *Work Life Balance* terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT SCI ($t = 2,849$, $p = 0,005$). Kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan porsi waktu, keterlibatan psikologis, serta rasa kepuasan antara tanggung jawab pekerjaan di pabrik dan kehidupan pribadi sangat krusial dalam menjaga stabilitas kinerja. Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dapat membantu karyawan mempertahankan kesehatan mental yang diperlukan untuk meredam kelelahan mental (*burnout*) dan memelihara konsentrasi kerja agar sukses di tempat kerja. Ketika kehidupan pribadi mereka tidak terganggu oleh tuntutan pekerjaan mereka, karyawan memiliki kesempatan yang lebih baik untuk pulih, mengelola stres, dan tetap fokus saat kembali bekerja. Oleh karena itu, *work-life balance* dapat dilihat sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia lebih dari sekedar masalah kenyamanan karyawan.. Temuan ini mendukung

literatur terkait pentingnya keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) sebagai investasi strategis SDM (Aruldoss et al., 2020; Limatujuh & Perdhana, 2023).

Dalam kaitan dengan PT SCI, ini berarti bahwa perusahaan harus memperhatikan pengaturan kerja yang memungkinkan karyawan memiliki waktu pemulihan yang memadai, jadwal kerja yang jelas, komunikasi tentang perubahan jadwal, dan dukungan dari atasan ketika ada kebutuhan personal yang wajar. Kebijakan ini tidak harus mengurangi tuntutan produktivitas, tetapi sebaliknya diarahkan untuk menciptakan kondisi kerja yang memungkinkan produktivitas terus meningkat.

Pengaruh Simultan Budaya, Komitmen, dan Work-Life Balance

Secara simultan, interaksi antara Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan *Work Life Balance* terbukti mampu menjelaskan 95,1% variasi Kinerja Karyawan PT SCI. Hal ini mengonfirmasi bahwa keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan manufaktur tidak dapat bertumpu hanya pada satu aspek saja, melainkan memerlukan sinergi holistik antara nilai sosiologis perusahaan (budaya), ikatan psikologis individu (komitmen), dan pemeliharaan kesejahteraan personal (*work-life balance*).

Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya yang melihat bagaimana kombinasi faktor SDM seperti *work-life balance*, budaya organisasi, dan faktor SDM lainnya mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan di Indonesia. Misalnya, penelitian yang dilakukan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan, Novitasari et al. (2024), menemukan bahwa *work-life balance* dan budaya organisasi memiliki korelasi positif dengan kinerja karyawan. Namun, karena memasukkan komitmen organisasi secara bersamaan, penelitian ini memberikan konteks yang berbeda. Ini menunjukkan bahwa komitmen merupakan prediktor yang paling dominan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan *Work-Life Balance* secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan di PT SCI. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis karyawan; itu juga bergantung pada norma dan nilai organisasi, ikatan psikologis karyawan dengan organisasi, dan kemampuan untuk mengimbangi kebutuhan pribadi dan pekerjaan. Komitmen Organisasi menjadi faktor yang paling dominan dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan, mencerminkan bahwa keterikatan emosional dan loyalitas karyawan merupakan pendorong utama meningkatkan kinerja karyawan.

PT SCI disarankan untuk terus memperkuat komitmen organisasi karyawan, untuk meningkatkan keterikatan karyawan terhadap organisasi melalui komunikasi internal, penghargaan pada karyawan yang memiliki kontribusi, memperhatikan pengembangan karir karyawan dan kebutuhan karyawan. Pengembangan Riset Lanjutan, disarankan untuk dapat mengembangkan model dengan memasukkan variabel tambahan yang secara teoritis dapat menjelaskan kinerja karyawan, seperti *leadership*, keterlibatan karyawan, kepuasan kerja, motivasi kerja, stres kerja, dan persepsi dukungan organisasi. Selain itu peneliti lain dapat mengeksplorasi variabel mediasi atau moderasi lain yang dapat menjelaskan hubungan ketiga variabel tersebut secara lebih mendalam.

DAFTAR REFERENSI

- Aruldoss, A., Kowalski, K. B., & Parayitam, S. (2020). The relationship between quality of work life and work-life-balance mediating role of job stress, job satisfaction and job commitment: evidence from India. *Journal of Advances in Management Research*, 18(1), 36–62. <https://doi.org/10.1108/JAMR-05-2020-0082>
- Astuti, D. (2022). *Pengaruh Komitmenorganisasidan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai*. 2(2), 55–68. <https://doi.org/10.56127/jaman.v2i2.181>
- Augustine, A. K., Sunaryo, A. C., Firmansyah, Y., Psikologi, F., & Tarumanagara, U. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 2(1), 147–156. <https://doi.org/10.53625/juremi.v2i1.2691>
- Bogale, A. T., & Debela, K. L. (2024). Organizational culture: a systematic review. *Cogent Business & Management*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2340129>
- Budiantara, I. K., Mitariani, N. W. E., & Ayu, I. G. (2022). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing Pt. Adidaya Madani Denpasar*. 3, 139–151. <https://doi.org/10.36733/emas.v3i6.4175>
- Dianda, R., Putri, Z., & Anshori, M. I. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan; Literature Review*. 2(2). <https://doi.org/10.54066/jikma.v2i2.1761>
- Gaol, F. V. L., Yusuf, R., & Regina Deti. (2023). *Analisis Work Life Balance pada Karyawan Generasi Milenial di Bandung*. 7, 30–37. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v7i1.300>
- Ghaleb, B. D. S. (2024). The importance of organizational culture for business success. *Jurnal Riset Multidisiplin dan Inovasi Teknologi (JIMAT)*, 2(01), 341–346. <https://researchgate.net>. <https://doi.org/10.59653/jimat.v2i03.1098>
- Hikmah, L., Tama, S. Y., & Malang, U. M. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Work Life Balance pada Kinerja Pegawai (Studi Pada Pekerja Wanita Di Jawa Timur)*. 8(September), 244–256. <https://doi.org/10.36636/dialektika.v8i2.3105>
- Limatujuh, E., & Perdhana, M. S. (2021). *Worklife Balance : Social Dynamics of Work Life*.

- Limatujuh, E., & Perdhana, M. S. (2023). Worklife Balance: Social Dynamics of Work Life. *Return: Study of Management, Economic and Business*, 2(6), 505–510. <https://return.publikasikupublisher.com/index.php/return/article/view/107>. <https://doi.org/10.57096/return.v2i06.107>
- Morelli, M., & Wang, M. (2020). *Impacts of Organizational Culture*. 8(7), 95–99.
- Nabilaushafakmal. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Menyimpang Karyawan dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PD BPR Bank Wonosobo)*.
- Purba, D. M., Sanusi, F., & Kambara, R. (2025). *The Effect of Work-Life Balance on Employee Performance with the Role of Organizational Commitment as an Intervening Variable*. 3(7), 610–623. <https://doi.org/10.46799/adv.v3i8.469>
- Ramadhan, A. S., Kurniawati, R. D., Widiyanto, F., & Hijri, Y. S. (2025). *Analisis Work Overload terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Nganjuk*. 2(2), 38–51. <https://doi.org/10.52447/gov.v10i2.8517>
- Riyanto, S., Endri, E., & Hamid, A. (2021). The influence of work environment. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8.
- Weisman, H., & Lee, H. (2023). *Antecedents of Organizational Identification: A Review and Agenda for Future Research*. 49(6), 2030–2061. <https://doi.org/10.1177/01492063221140049>