

Organizational culture dan work-life balance: kunci dalam meningkatkan employee performance

Salsabila Dwinoor Virgi Karlisa*, Agus Frianto

Universitas Negeri Surabaya

*Email korespondensi: salsabila.21029@mhs.unesa.c.id

Abstract

As one of the most stable companies in providing transportation and freight forwarding services, supported by effective human resource management, issues related to employee performance are inevitable within the organization. This study aims to examine the influence of organizational culture and work-life balance on employee performance. A quantitative method was employed, involving 46 respondents as the research sample. The results indicate that organizational culture has a significant positive effect on employee performance, and work-life balance also has a significant positive effect on employee performance. Furthermore, the findings reveal that organizational culture and work-life balance jointly have a significant positive influence on employee performance. The implication of this study shows that the company needs to strengthen the implementation of organizational culture, especially in the aspects of work philosophy and performance-based reward system, and review the workload balance to improve employees' social life outside work. This effort is important to create an adaptive and balanced work environment and encourage overall improved employee performance. Future research is encouraged to use a larger and more diverse sample across different service industries, such as banking, tourism, and education, to gain broader insights into the influence of organizational culture and work-life balance on employee performance.

Keywords: employee performance; organizational culture; work-life balance; logistic sector; trucking

<https://doi.org/10.26740/jim.v14n2.p389-398>

Received: April 3, 2026; Revised: May 20, 2026; Accepted: June 10, 2026; Available online: June 23, 2026

Copyright © 2026, The Authors. Published by Universitas Negeri Surabaya. This is an open access article under the CC-BY International License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Pendahuluan

Era globalisasi yang terjadi saat ini ditandai dengan perubahan yang pesat. Perkembangan teknologi, persaingan global dan dinamika pasar yang berkembang mendorong perubahan terus menerus. Suatu organisasi harus beradaptasi dan terus berinovasi. Organisasi yang mampu melakukan transformasi menyeluruh akan lebih siap bersaing menghadapi tantangan di masa depan, sehingga dapat mempertahankan bisnis dalam jangka panjang (Saro, 2024). Persaingan bisnis membuat perusahaan memiliki keunggulan kompetitif di pasar global. Perusahaan diharapkan berinovasi meningkatkan kualitas layanan atau produk agar mampu bersaing. Terbentuknya perusahaan yang mampu bersaing memerlukan keterlibatan sumber daya manusia dalam proses inovasi perusahaan (Asari, 2022).

Sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai investasi paling berharga dan menjadi penentu pencapaian keberhasilan dalam perusahaan (Pradnyani & Rahyuda, 2022). Jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan menghasilkan kinerja yang optimal, maka dipastikan kinerja perusahaan tersebut menjadi lebih baik dan mampu mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan (Oktafian *et al.*, 2021). Sumber daya manusia yang berkontribusi maksimal akan membentuk *employee performance* yang baik dan mempermudah perusahaan dalam mencapai targetnya sehingga menghasilkan kinerja organisasi yang optimal secara keseluruhan. Pengelolaan serta

pengembangan potensi karyawan yang efektif dan efisien dapat memperkuat daya saing dan keberlangsungan hidup organisasi dalam jangka panjang (Azzahra & Syarifuddin, 2024).

Organizational culture merupakan acuan yang dijadikan pedoman perilaku dan pembuatan keputusan bagi karyawan. Acuan tersebut yang akan mengarahkan tindakan mereka sebagai keberhasilan pencapaian tujuan organisasi (Panjaitan, 2022). *Organizational culture* akan menjadi sekumpulan prinsip dan kepercayaan yang telah disepakati dalam suatu organisasi, yang harus ditaati bersama oleh seluruh anggota. Hal ini akan membentuk perilaku anggota organisasi sehingga akan menjadi karakter dari organisasi tersebut (Albany & Waluyo, 2025). Beberapa penelitian terdahulu telah menguji pengaruh *budaya organisasi terhadap kinerja karyawan*. Penelitian dari Puspita & Mujiati (2023) mengemukakan bahwa *organizational culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Hal ini tentu menegaskan pentingnya *organizational culture* dalam peningkatan *employee performance*. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Bahrudin & Iryanti (2023), yang menunjukkan bahwa *organizational culture* berpengaruh positif yang signifikan terhadap *employee performance*. *Organizational culture* yang baik, berkontribusi dalam peningkatan *employee performance* yang efektif dan efisien sehingga membantu perusahaan menjadi lebih produktif untuk memperoleh hasil yang baik dan berkelanjutan. Namun, terdapat penelitian dengan hasil berbeda, yaitu Albany & Waluyo (2025), yang mengungkapkan bahwa *organizational culture* terhadap *employee performance* tidak memiliki pengaruh. Kemungkinan budaya masih belum relevan dengan realita, sehingga belum sesuai dengan kebutuhan dan ekspektasi dari karyawan.

Work-life balance dapat didefinisikan sebagai upaya karyawan untuk menyeimbangkan berbagai aspek dalam kehidupan. Keseimbangan tersebut mencakup ambisi berkarier dengan menikmati hidup, waktu yang cukup luang, hubungan dengan keluarga yang baik dan pengembangan spiritual (Irsyad *et al.*, 2021). *Work-life balance* ialah bagaimana karyawan merasa puas dan terikat pada pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan kehidupan pribadinya sehingga dapat menyeimbangkan perannya dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaannya dan kehidupan pribadinya. Dengan adanya kepuasan yang dirasakan karyawan dalam bekerja, karyawan dapat memberikan hasil yang maksimal untuk perusahaan dengan seluruh kemampuannya (Azizah & Supriyanto, 2023). Dari hasil penelitian Masrul (2023), disimpulkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Hal ini menyatakan bahwa apabila *work-life balance* yang dirasakan karyawan tinggi, maka akan berbanding lurus dengan semakin meningkatnya *employee performance* yang dihasilkan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Lubis *et al.* (2023), yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Perusahaan yang aktif menerapkan kebijakan yang mendukung *work-life balance* karyawan akan meningkatkan *employee performance*. Namun, berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Irwandi & Sanjaya (2022), yang mengungkapkan tidak adanya pengaruh signifikan antara *work-life balance* terhadap *employee performance*. Penelitian tersebut menyatakan bahwa tidak semua karyawan memandang *work-life balance* sebagai faktor utama untuk peningkatan *employee performance*, namun terdapat pengaruh yang kuat jika melalui variabel *intervening*, bukan secara langsung.

Penelitian ini berfokus pada perusahaan yang bergerak dalam sektor industri logistik, khususnya pada layanan jasa transportasi dan pengiriman barang (*trucking*) yang mengalami perkembangan bisnis seiring dengan peningkatan kapasitas layanan. Perkembangan tersebut tentunya membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang optimal karena kualitas karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung keberhasilan operasional perusahaan. Namun, berdasarkan hasil identifikasi fenomena melalui wawancara dan observasi, ditemukan adanya beberapa permasalahan yang berkaitan dengan *employee performance*, khususnya dalam penerapan *organizational culture* dan *work-life balance*. Perusahaan menghadapi tantangan dalam membangun budaya organisasi yang sesuai dengan kebiasaan kerja baru, yang berdampak pada proses evaluasi kinerja melalui *key performance indicator* (KPI). Selain itu, tingginya tuntutan jam kerja, terutama pada pekerjaan yang berkaitan langsung dengan operasional lapangan seperti pengemudi, berpotensi memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja karyawan dan berdampak pada kinerja. Meskipun perusahaan telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui kegiatan yang mendukung *work-life balance*, implementasi tersebut belum dirasakan secara optimal oleh seluruh karyawan. Kondisi ini menunjukkan

adanya fenomena gap antara kebutuhan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan penerapan budaya organisasi serta keseimbangan kehidupan kerja yang masih perlu diperkuat. Selain itu, dominasi tenaga kerja operasional dalam perusahaan logistik menjadi karakteristik tersendiri yang memungkinkan perbedaan hasil dibandingkan dengan penelitian sebelumnya. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *organizational culture* dan *work-life balance* terhadap *employee performance* guna memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kajian Pustaka

Organizational Culture

Menurut Pratikno *et al.* (2022), *organizational culture* merupakan seperangkat asumsi atau sistem kepercayaan, norma, dan nilai yang dikembangkan organisasi dan digunakan sebagai pedoman berperilaku para anggota organisasi untuk mengatasi masalah perusahaan. Menurut Panjaitan (2022), organisasi dikatakan berhasil ketika dapat menciptakan suatu dampak pada tingkah laku individu. *Organizational culture* merupakan cakupan norma baik yang tertulis maupun tidak tertulis di dalam organisasi sehingga memiliki dampak langsung pada perilaku individu di dalam organisasi (Bahrudin & Iryanti, 2023). Azzahra & Syarifuddin (2024), juga menyatakan sekumpulan aturan tersebut dapat memengaruhi pandangan, pemikiran dan cara menanggapi lingkungan yang berbeda. *Organizational culture* dapat diartikan sebagai kumpulan aturan dan prinsip yang digunakan sebagai pedoman berperilaku bagi setiap anggota organisasi. Indikator *organizational culture* menurut Albany & Waluyo (2025), adalah *observed behavioral regularities, norms, dominant values, philosophy, rules* dan *organization climate*.

Work-life Balance

Menurut Azizah & Supriyanto (2023), *work-life balance* merupakan seberapa jauh individu terlibat secara emosional dan puas dengan peran dalam pekerjaan serta kehidupan pribadinya. Individu yang memiliki keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang baik, tidak mengalami konflik dan tuntutan antara peran keduanya karena dapat menjalankan kedua peran tanpa merasa tertekan dan terbebani. *Work-life balance* adalah upaya organisasi untuk menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi melalui budaya kerja yang mendukung (Okello & Kagendo, 2024). Menurut Oktafian *et al.* (2021), apabila setiap karyawan memiliki kualitas hidup yang seimbang dalam kaitannya dengan keluarga dan pekerjaannya, maka karyawan tersebut dapat menunjukkan tingkat produktivitas kerja yang lebih tinggi dan mampu berkinerja dengan baik. Karyawan yang memiliki *work-life balance* yang baik cenderung akan merasa didukung oleh lingkungan sekitar mereka, baik itu dari lingkungan keluarga, teman dekat, maupun rekan kerja (Saifullah, 2020). Menurut Asari (2022), *work-life balance* memiliki indikator, di antaranya yaitu keseimbangan yang baik antara kehidupan di lingkungan kerja dan kehidupan pribadi, tanggung jawab kepada keluarga dan tempat kerja, memiliki kehidupan sosial di luar pekerjaan, memiliki waktu untuk melakukan minat dan aktivitas di luar pekerjaan.

Employee Performance

Employee performance didefinisikan sebagai hasil kerja atau aktivitas kerja yang dapat dicapai dengan menyelesaikan pekerjaan dan kewajiban yang diberikan dalam waktu tertentu (Irsyad *et al.*, 2021). Menurut Puspita & Mujiati (2023), *employee performance* merupakan salah satu faktor penting yang berperan dalam menjaga keberlangsungan dan perkembangan perusahaan. Sjahrudin *et al.* (2022), mengungkapkan bahwa *employee performance* merupakan hasil yang ingin dicapai oleh individu dalam melakukan tugas-tugas yang merupakan bagian dari tanggung jawabnya. *Employee performance* dapat diperoleh apabila faktor seperti keseimbangan kerja, fasilitas dan kedisiplinan terjaga dengan baik. Menurut Ardiansyah & Surjanti (2020), *employee performance* merupakan tolak ukur bagi setiap individu, tim, atau unit kerja dalam mencapai atau mewujudkan visi dan misi perusahaan yang telah ditetapkan atau bahkan melebihinya. Menurut Putri & Frianto (2023), *employee performance* memiliki indikator, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan kerja sama.

Pengaruh antar Variabel

Organizational culture menjadi pedoman bagi karyawan dalam bertindak dan bekerja yang secara langsung berpengaruh terhadap *employee performance*. Budaya organisasi yang kuat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta mendorong terbentuknya norma dan nilai kerja yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja secara maksimal. Sejalan dengan penelitian Pratikno *et al.* (2022), Bahrudin & Iryanti (2023), Panjaitan (2022), Azzahra & Syarifuddin (2024), dan Puspita & Mujiati (2023), *organizational culture* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, budaya organisasi yang diterapkan secara konsisten dapat meningkatkan rasa keterikatan karyawan terhadap perusahaan sehingga mendorong perilaku kerja yang lebih disiplin dan bertanggung jawab. Penerapan budaya organisasi yang jelas juga membantu menciptakan keseragaman cara kerja antarkaryawan sehingga proses penyelesaian tugas dapat berjalan lebih efektif dan terarah. Ketika *organizational culture* dapat diterapkan dengan baik, maka karyawan cenderung menunjukkan kinerja yang tinggi karena merasa memiliki acuan dan arah dalam bekerja. Dengan demikian, budaya organisasi yang kuat akan memberikan kontribusi nyata dalam pencapaian tujuan perusahaan melalui peningkatan kualitas *employee performance*.

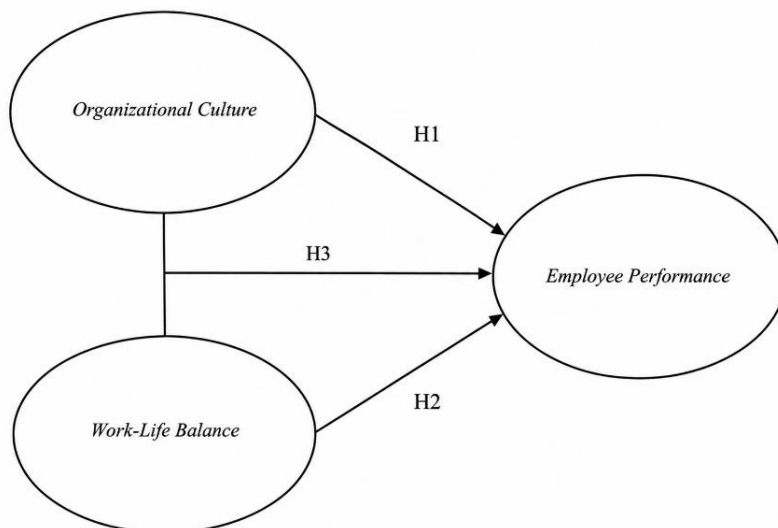
H1: *Organizational culture* berpengaruh signifikan positif terhadap *employee performance*.

Work-life balance yang baik memungkinkan karyawan memiliki keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang pada akhirnya dapat memperkuat kinerja mereka. Kondisi ini sejalan dengan hasil penelitian Okello & Kagendo (2024), Asari (2022), Azizah & Supriyanto (2023), Masrul (2023), dan Lubis *et al.* (2023), yang menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan cenderung memiliki kesejahteraan mental dan fisik yang lebih baik, tingkat stres yang lebih rendah, serta motivasi yang lebih tinggi dalam bekerja. Keseimbangan tersebut juga membantu karyawan mengelola tuntutan pekerjaan secara lebih efektif sehingga dapat meningkatkan fokus dan kualitas penyelesaian tugas. Kondisi kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dapat meningkatkan kepuasan karyawan sehingga mendorong keterlibatan yang lebih baik dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan. Selain itu, dukungan organisasi terhadap keseimbangan hidup karyawan juga menciptakan suasana kerja yang lebih produktif dan harmonis. Oleh karena itu, semakin baik implementasi *work-life balance* dalam suatu organisasi, maka kinerja karyawan pun akan semakin meningkat.

H2: *Work-life balance* berpengaruh signifikan positif terhadap *employee performance*.

Organizational culture dan *work-life balance* secara simultan berkontribusi positif terhadap peningkatan *employee performance*. Ketika budaya organisasi yang kuat diiringi dengan keseimbangan kehidupan kerja yang baik, maka karyawan akan merasa lebih termotivasi dan memiliki panduan yang jelas dalam bekerja. Penelitian Irsyad *et al.* (2021), menunjukkan bahwa kedua variabel ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang berarti bahwa pencapaian kinerja optimal tidak hanya bergantung pada budaya kerja yang tertanam, tetapi juga pada kualitas keseimbangan hidup yang dirasakan karyawan. Budaya kerja yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mendorong keterlibatan, loyalitas, dan produktivitas karyawan. Selain itu, penelitian dari Pratikno *et al.* (2022), dan Bahrudin & Iryanti, (2023), menunjukkan bahwa *organizational culture* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*, di mana budaya yang kuat mampu menciptakan nilai dan lingkungan yang mendukung peningkatan kinerja. Sejalan dengan penelitian oleh Okello & Kagendo (2024), dan Asari (2022), terbukti bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* karena keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan kesejahteraan dan efektivitas karyawan dalam menjalankan tugas. Berdasarkan kedua penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *organizational culture* dan *work-life balance* secara bersama-sama dapat memengaruhi *employee performance*. Dengan demikian, sinergi antara *organizational culture* dan *work-life balance* merupakan faktor penting dalam mencapai hasil kerja yang efektif dan berkelanjutan.

H3: *Organizational culture* dan *work-life balance* berpengaruh signifikan positif terhadap *employee performance*.



Sumber: Data diolah penulis (2026)

Gambar 1. Kerangka Konseptual

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang dilakukan pada perusahaan yang bergerak di bidang jasa logistik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada perusahaan. Teknik sampel yang digunakan yaitu teknik sampel jenuh, yang artinya seluruh populasi dijadikan sampel karena populasi relatif kecil sehingga memungkinkan untuk diteliti secara menyeluruh. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan indikator tiap variabel dan disebarakan langsung kepada responden, dengan skala pengukuran Likert 1–5 untuk mengukur tingkat persetujuan terhadap pernyataan yang diberikan. Data yang diperoleh dari responden kemudian diolah dan dianalisis untuk mengetahui hubungan serta besarnya pengaruh antarvariabel dalam penelitian. Teknik analisis data dilakukan dengan analisis regresi linier berganda menggunakan *software* SPSS 26 melalui beberapa tahapan, yaitu uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, serta analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh *organizational culture* dan *work-life balance* terhadap *employee performance*. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh simultan antarvariabel. Hasil analisis tersebut digunakan sebagai dasar untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini.

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 46 karyawan di bidang jasa logistik, diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 37 orang (80,4%) dan perempuan sebanyak 9 orang (19,6%). Karyawan dengan rentang usia 25–35 tahun merupakan kelompok terbanyak, yaitu sebanyak 22 orang (47,8%), diikuti oleh usia 36–60 tahun sebanyak 19 orang (41,3%), dan usia 17–24 tahun sebanyak 5 orang (10,9%). Dilihat dari tingkat pendidikan terakhir, sebanyak 27 karyawan (58,7%) merupakan lulusan SMA, 11 orang (23,9%) lulusan S1, 4 orang (8,7%) lulusan SMP, 2 orang (4,3%) lulusan SD, serta masing-masing 1 orang (2,2%) lulusan D1 dan D3. Berdasarkan lama bekerja, mayoritas karyawan telah bekerja kurang dari 2 tahun sebanyak 21 orang (45,7%), diikuti oleh 18 orang (39,1%) yang telah bekerja lebih dari 5 tahun, serta 7 orang (15,2%) dengan masa kerja 2–5 tahun.

Uji Normalitas

Pada penelitian ini dapat menunjukkan bahwa Asymp.Sig (2-tailed) memiliki nilai sebesar 0,054. Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi pada penelitian ini, berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, berdistribusi normal karena nilai signifikansinya lebih besar dari 5% atau >0,05.

Uji Multikolinearitas

Pada penelitian ini hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai Tolerance sebesar $0,999 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,001 < 10$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak adanya gejala multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Pada penelitian ini hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari Uji Gletser menunjukkan bahwa variabel *organizational culture* menunjukkan nilai sebesar 0,542 dan *work-life balance* sebesar 0,177 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini dinyatakan tidak memiliki gejala heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	t Hitung	Sig.
Konstanta	9,855	3,745	0,001
<i>Organizational culture</i> (X1)	0,24	6,02	0,000
<i>Work-life balance</i> (X2)	0,355	6,675	0,000

Sumber: Data diolah penulis (2026)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi yang menunjukkan hubungan antara *organizational culture* dan *work-life balance* terhadap *employee performance*. Nilai konstanta (a) sebesar 9,855 menunjukkan apabila variabel independen yaitu *organizational culture* dan *work-life balance* bernilai nol atau tidak mengalami perubahan, maka nilai *employee performance* sebesar 9,855. Selanjutnya, variabel *organizational culture* memiliki nilai koefisien regresi (b1) sebesar 0,240 yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan *organizational culture* sebesar satu satuan akan meningkatkan *employee performance* sebesar 0,240. Nilai koefisien yang bernilai positif menunjukkan adanya hubungan searah antara *organizational culture* dengan *employee performance*, sehingga apabila *organizational culture* mengalami peningkatan maka *employee performance* juga akan mengalami peningkatan, begitu pula sebaliknya. Selain itu, variabel *work-life balance* memiliki nilai koefisien regresi (b2) sebesar 0,355 yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan *work-life balance* sebesar satu satuan akan meningkatkan *employee performance* sebesar 0,355. Nilai koefisien positif pada variabel *work-life balance* menunjukkan bahwa terdapat hubungan searah antara *work-life balance* dengan *employee performance*, dimana semakin baik *work-life balance* yang dimiliki karyawan maka semakin meningkat pula *employee performance* yang dihasilkan, begitu juga sebaliknya (Ghazali, 2021).

Hasil Uji t

Pada tabel uji analisis regresi linier berganda menunjukkan hasil pengujian hipotesis uji t, yaitu variabel *organizational culture* memiliki nilai t hitung sebesar 6,020, yang mana nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel yaitu 2,017. Nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana kurang dari 0,05 yang berarti H0 ditolak dan H1 diterima yang menjelaskan bahwa variabel *organizational culture* berpengaruh signifikan positif terhadap *employee performance*. Variabel *work-life balance* memiliki nilai t hitung sebesar 6,675, yang mana nilai tersebut lebih besar dari nilai r tabel yaitu 2,017. Nilai signifikansi sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05, yang berarti H0 ditolak dan H2 diterima, menjelaskan bahwa variabel *work-life balance* berpengaruh signifikan positif terhadap *employee performance*.

Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 2. Hasil Koefisien Determinasi

Variabel Independen (X)	Variabel Dependen (Y)	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
<i>Organizational Culture</i> (X1)	<i>Employee Performance</i>	,803 ^a	0,645	0,628	1.953
<i>Work-life Balance</i> (X2)					

Sumber: Data diolah penulis (2026)

Pada tabel 3. menunjukkan hasil pada uji F mendapatkan hasil f hitung sebesar 39,060 yang artinya nilai tersebut lebih besar dari nilai f tabel yaitu 3,21 serta nilai signifikansinya adalah 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menjelaskan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima (Ghazali, 2021). Hal ini menjelaskan bahwa variabel *organizational culture* dan *work-life balance* secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan positif terhadap *employee performance*.

Pembahasan

Pengaruh Organizational culture terhadap Employee Performance

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* pada perusahaan yang bergerak di bidang jasa. Artinya, semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Bahrudin & Iryanti (2023), Panjaitan (2022), Pratikno *et al.* (2022), dan Puspita & Mujiati (2023), yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat mampu membentuk nilai dan norma kerja yang menjadi kebiasaan positif dalam pelaksanaan tugas. Budaya kerja yang baik membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan secara konsisten dan terstruktur, terutama melalui norma kerja yang jelas.

Berdasarkan hasil tersebut, perusahaan perlu memperkuat penerapan *organizational culture*, khususnya pada aspek *philosophy* sebagai landasan dalam menjalankan aktivitas kerja. Penguatan budaya organisasi dapat dilakukan melalui penerapan sistem kerja yang lebih terbuka terhadap perkembangan teknologi, seperti memberikan sosialisasi terkait penggunaan sistem kerja digital dan pembuatan laporan baru secara berkala agar karyawan dapat beradaptasi dengan perubahan yang diterapkan. Selain itu, perusahaan perlu memperhatikan sistem penghargaan berbasis kinerja sebagai bentuk apresiasi terhadap kontribusi karyawan sehingga dapat meningkatkan motivasi dan mendorong kinerja yang lebih optimal.

Pengaruh Work-life Balance terhadap Employee Performance

Penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Semakin seimbang kehidupan kerja dan pribadi karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya, seperti Asari (2022), Lubis *et al.* (2023), dan Mohamad *et al.* (2024) yang menyatakan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mendukung peningkatan kinerja. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mampu membantu karyawan mengelola tuntutan pekerjaan dengan lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan, mengurangi tekanan kerja, serta mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif. Dengan adanya *work-life balance* yang baik, karyawan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaan sekaligus memenuhi kebutuhan pribadi dan sosialnya secara seimbang, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja yang optimal.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, perusahaan perlu memperhatikan penerapan *work-life balance* dengan melakukan evaluasi terhadap sistem kerja dan distribusi beban kerja agar tidak melebihi kapasitas karyawan. Selain itu, perusahaan disarankan untuk memastikan kegiatan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja, seperti kegiatan kebersamaan, *outing*, dan perayaan ulang tahun karyawan, dapat dirasakan secara merata oleh seluruh karyawan. Perusahaan juga dapat mengembangkan aktivitas berbasis komunitas seperti klub olahraga, forum minat, atau kegiatan sosial yang terstruktur sebagai upaya untuk meningkatkan keterlibatan karyawan di luar pekerjaan. Upaya tersebut penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang, sehingga karyawan dapat mempertahankan produktivitas dan meningkatkan *employee performance*.

Pengaruh Organisational Culture dan Work-Life Balance terhadap Employee Performance

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational culture* dan *work-life balance* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irsyad *et al.* (2021). Kombinasi antara budaya organisasi yang kuat dan

keseimbangan kehidupan kerja yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan motivasi, serta membantu karyawan menjalankan tugas secara lebih efektif. Penerapan budaya organisasi yang jelas, disertai dengan pengelolaan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, dapat memperkuat kedisiplinan, meningkatkan kerja sama tim, serta mendorong tercapainya *employee performance* yang optimal.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, perusahaan perlu memperkuat penerapan *organizational culture* dan *work-life balance* secara berkelanjutan. Penguatan budaya organisasi dapat dilakukan melalui internalisasi nilai dan kebiasaan kerja yang mendukung perubahan, terutama dalam menghadapi transformasi digital melalui sosialisasi sistem kerja baru dan pendampingan secara berkala agar karyawan mampu beradaptasi. Selain itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap sistem kerja dan distribusi beban kerja untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan dan kerja karyawan. Dengan penerapan budaya organisasi yang adaptif serta dukungan terhadap *work-life balance*, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih efektif, meningkatkan keterlibatan karyawan, dan mendorong peningkatan *employee performance* secara menyeluruh.

Kesimpulan, Keterbatasan Penelitian, dan Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa *organizational culture* berpengaruh signifikan positif terhadap *employee performance*, *work-life balance* berpengaruh signifikan positif terhadap *employee performance*, serta *organizational culture* dan *work-life balance* secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan positif terhadap *employee performance* pada perusahaan yang bergerak di bidang jasa logistik. Berdasarkan hasil tersebut, perusahaan disarankan untuk memperkuat penerapan *organizational culture*, khususnya pada aspek *philosophy* melalui sistem kerja yang lebih terbuka terhadap perkembangan teknologi dengan melakukan sosialisasi mengenai sistem kerja digital dan pembuatan laporan baru secara berkala agar karyawan dapat beradaptasi dengan baik. Selain itu, perusahaan perlu meninjau kembali sistem kerja dan distribusi beban kerja agar sesuai dengan kapasitas karyawan, serta memastikan program yang mendukung *work-life balance* seperti kegiatan kebersamaan, *outing*, perayaan ulang tahun karyawan, maupun aktivitas berbasis komunitas dapat dirasakan secara merata dan berkelanjutan oleh seluruh karyawan. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini yaitu keterbatasan waktu pelaksanaan penelitian, keterbatasan variabel penelitian yang hanya berfokus pada *organizational culture*, *work-life balance*, dan *employee performance*, serta keterbatasan jumlah sampel yang masih tergolong kecil sehingga penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperbanyak populasi sehingga penelitian lebih representatif. Selain itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengambil objek selain di bidang jasa logistik sehingga hasil penelitian memperoleh perbandingan dengan karakteristik yang berbeda dan pemahaman yang lebih luas mengenai *organizational culture* dan *work-life balance* terhadap *employee performance* pada industri jasa lainnya seperti jasa perbankan, jasa pariwisata, jasa pendidikan, dan lainnya. Penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat membahas variabel lainnya yang dapat memengaruhi *employee performance*, seperti variabel *job stress*, *time management*, *job embeddedness*, *digital leadership* atau *job satisfaction*.

Pernyataan Konflik Kepentingan

Penulis menyatakan bahwa tidak terdapat konflik kepentingan dalam penelitian ini. Seluruh proses penelitian dan penulisan artikel ini dilakukan secara independen, tanpa adanya kepentingan pribadi, komersial, atau institusional yang dapat memengaruhi hasil atau interpretasi dari penelitian ini.

Daftar Pustaka

Albany, R. A., & Waluyo, M. (2025). *Ekonomis: Journal of Economics and Business Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening di PT XYZ*. 9(1), 19–27. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v9i1.1904>

Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan

- melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1211. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n4.p1211-1221>
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh *Work-life balance* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2001), 843–852. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/18565>
- Azizah, R. N., & Supriyanto, A. S. (2023). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 12 No. 1 Maret 2023 E - ISSN Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Perumda Tugu Tirta Kota Malang. 12(1), 37–44.
- Azzahra, E., & Syarifuddin, S. (2024). Analisis pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia (persero) tbk wilayah Telekomunikasi *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan ...)*, 10(1), 485–499. <https://jurnal.iicet.org/index.php/jppi/article/view/3816%0Ahttps://jurnal.iicet.org/index.php/jppi/article/download/3816/1989>
- Bahrudin, M. Y., & Iryanti, E. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia di Wonoayu Sidoarjo. *Briliant: Jurnal Riset Dan Konseptual*, 8(2), 385–391. <https://doi.org/10.28926/briliant.v8i2.1219>
- Ghazali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 26* (edisi 10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- 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. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 10992–11000. <https://doi.org/10.37301/jmubh.v17i1.19983>
- Irwandi, F. Y., & Sanjaya, A. (2022). Pengaruh *Work-life balance* dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Bankaltimtara Syariah Cabang Jl. A Yani Samarinda). *Journal of Business Management Education* |, 7(2), 1–7.
- Lubis, Y., Lubis, F. R. A., Syaifuddin, S., & Nasib, N. (2023). The Role of Motivation in Moderating the Impact of Emotional Intelligence, *Work-life balance*, Leadership, and Work Ethic on Employee performance. *Society*, 11(2), 705–727. <https://doi.org/10.33019/society.v11i2.588>
- Masrul, M. R. A. A. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal LIlmu Manajemen*, 11, 614–622.
- Mohamad, S., Azmee, D. S. S., Shafferi, S. Z. M., Alam, N. S. N. Z., & Fauzi, N. H. A. (2024). The Influence of *Work-life balance* on *Employee performance* Among Financial Institution Staff in Klang Valley , Malaysia. *Nternational Journal of Business and Technology Management*, 6(3), 418–437.
- Okello, O. V., & Kagendo, S. K. (2024). Influence of *Work-life balance* on Employee Work Performance Among Middle Level Management Public Servants in Public Service in Kenya. *European Journal of Theoretical and Applied Sciences*, 2(1), 684–687. [https://doi.org/10.59324/ejtas.2024.2\(1\).59](https://doi.org/10.59324/ejtas.2024.2(1).59)
- Oktafian, S., Santoso, A. B., & Azali, M. (2021). The Effect Of Work Life Balance On Improving *Employee performance*. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(11), 1321–1326. <https://doi.org/10.17762/turcomat.v12i11.6038>
- Panjaitan, F. (2022). Peran Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 8(2),

128–139. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v8i2.6675>

- Pradnyani, N. W. S., & Rahyuda, A. G. (2022). Peran Stress Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Work Life Balance Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 806–820.
- Pratikno, Y., Nurakhim, B., & Prasetya, A. J. (2022). The Effect of Leadership Style and *Organizational culture* on *Employee performance* Through Work Motivation as an Intervening Variable at the Business Development Directorate of PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(11).
- Puspita, K. D., & Mujiati, N. W. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Padangsembian. *Journal of Economics and Business*, 7(2), 1364–1374. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v7i2.1339>
- Putri, S. W., & Frianto, A. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 293–305.
- Saifullah, F. (2020). Pengaruh *Work-life balance* dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi. *BISNIS: Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 8(1), 29. <https://doi.org/10.21043/bisnis.v8i1.6762>
- Saro, P. I. (2024). The Influence of Self-Efficacy, Work Discipline and *Organizational culture* On *Employee performance* Mediated By Job Satisfaction. *Asian Journal of Social and Humanities*, 2(8), 1784–1800. <https://doi.org/10.59888/ajosh.v2i8.312>
- Sjahruddin, H., Buyamin, B., Idris, R., & Saputra, A. (2022). Efek Mediasi Kepuasan Kerja : Dampak Fasilitas, *Work-life balance* dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ecogen*, 5(3), 340. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v5i3.13734>