

**PENGARUH *WORKLIFE BALANCE* DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI BKPSDM PEMERINTAH KOTA CIMAHI**

***THE INFLUENCE OF WORKLIFE BALANCE AND ORGANIZATION CULTURE ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE BKPSDM CIMAHI GOVERNMENT***

Nadya Rizky Amalia<sup>1</sup>, Dr. Alex Winarno, ST., MM.<sup>2</sup>

Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Telkom University

<sup>1</sup>[nadyaraa@student.telkomuniversity.ac.id](mailto:nadyaraa@student.telkomuniversity.ac.id), <sup>2</sup>[winarno@telkomuniversity.ac.id](mailto:winarno@telkomuniversity.ac.id)

---

**ABSTRAK**

Pegawai sumber daya manusia yang sangat penting untuk mencapai suatu tujuan tertentu bagi sebuah organisasi atau organisasi. Latar belakang dilakukannya penelitian ini adalah terdapat masalah Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Cimahi yang belum mencapai target organisasi selama kurun waktu 2 tahun terakhir. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Worklife Balance* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Cimahi.

Metode yang dilakukan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan terapan serta teknik sampling menggunakan teknik non probability sampling jenis sampling total, dengan jumlah sampling sebanyak 40 responden yang terdiri dari pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Cimahi..

Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil yang diperoleh berdasarkan analisis deskriptif variabel *Worklife Balance* termasuk kedalam kategori sangat baik, sedangkan variabel budaya organisasi dan kinerja pegawai termasuk kedalam kategori baik. Hasil uji regresi linier menunjukkan bahwa *worklife balance* dan budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial maupun simultan. *Worklife Balance* dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 61,4%

---

Kata Kunci: *Worklife Balance*, Budaya Perusahaan, Kinerja Pegawai

**ABSTRACT**

*Human resource employees who are essential to achieving a specific goal for an organization or company. The background of the study is that there is a problem of the performance of employees of the human resources and development of the cimahi government that has not reached the organization's target for the past two years. This study is done to learn the influence of worklife balance and organizational culture on the performance of employees of the employment agency and the development of human resources of the cimahi city government.*

*The method employed on this study is a quantitative method with a type of descriptive and applied research and sampling technique using a total non-sampling technique beside, with a sampling of 40 of the respondents made up of the employees of the officers' management and the development of human resources the city's cimahi..*

*Data analysis techniques use descriptive content analysis and linear regression analysis. The results derived from worklife variable descriptive analysis fall into excellent categories, while the organizational cultural variables and employee performance fall into good categories. The results of the linear regression test show that worklife balance and organizational culture influence positive and significant both partial and simultaneous employee performance. Worklife balance and organizational culture have an impact on employee performance of 61.4%*

*Keywords: Worklife Balance, Corporate Culture, Employee Performance.*

---

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia merupakan aset terpenting bagi setiap organisasi, karena keberhasilan organisasi dinilai dari kemampuannya mengelola sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien termasuk SDM. Sumber Daya Manusia menjadi titik sentral pada setiap pelaksanaan strategi dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki organisasi dimana SDM menjadi pelaksana dari strategi organisasi. Pengelolaan SDM dalam sebuah organisasi menjadi prioritas agar organisasi mampu mencapai tujuannya. Aspek penting dalam pengelolaan SDM dalam sebuah organisasi adalah bagaimana senantiasa meningkatkan kompetensi SDM melalui program pengembangan SDM. Terdapat beberapa upaya yang umum dilakukan dalam meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya dengan menciptakan *worklife balance* dan budaya organisasi yang kuat kepada seluruh pegawainya. Alasan dari penerapan *worklife balance* pada organisasi adalah BKPSDMD meyakini bahwa *worklife balance* dalam organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, pegawai dapat memisahkan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadinya sehingga pegawai selalu fokus dalam mengerjakan tugasnya didalam sebuah organisasi.

Selain itu terdapat factor penting lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi sektor publik memiliki perbedaan dengan dengan budaya organisasi sektor swasta, perbedaan tersebut terletak pada budaya organisasi sektor publik memiliki budaya birokratis. Budaya ini memiliki karakter sentralistik, prosedural, terstruktur, kaku, hati-hati dan menginginkan homogenitas. Berdasarkan pencapaian kinerja pegawai BKPSDMD Pemerintah Kota Cimahi yang merupakan hasil evaluasi selama kurun waktu tahun 2017 sampai dengan tahun 2019 yang diperoleh dari Bagian Pengembangan SDM menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum mencapai target organisasi dimana pegawai belum bisa mencapai 75% dengan kategori A (istimewa), dan merupakan masalah yang harus dicari faktor penyebabnya.

Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Worklife Balance* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai BKPSDMD Pemerintah Kota Cimahi”.

Identifikasi masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana *worklife balance* Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Cimahi ?
2. Bagaimana budaya organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Cimahi ??
3. Bagaimana kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Cimahi ??
4. Apakah *worklife balance* dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Cimahi baik secara parsial maupun simultan?

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. *Worklife Balance*

Konsep yang sesuai dengan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Cimahi dengan Singh dan Khanna (2011) mengenai *worklife balance* yaitu konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara pekerjaan (karir dan ambisi) pada satu sisi dan kehidupan (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual) di sisi lain. Maka didapatkan dimensi-dimesi *worklife balance*:

- a. Keseimbangan Pekerjaan dengan Kehidupan Rohani (Spiritual). Dengan penyediaan sarana ibadah dan melakukan kegiatan keagamaan.
- b. Keseimbangan Pekerjaan dengan Kehidupan Jasmani (Kebahagiaan/kesehatan raga). Dengan menyediakan trek lari dan lapangan senam serta mengadakan kegiatan olahraga seperti basket dan futsal.
- c. Keseimbangan Pekerjaan dengan Kehidupan Seni & Budaya (Waktu luang). Dengan membentuk BKPSDMD Band
- d. Keseimbangan Pekerjaan dengan Kehidupan Keluarga (Keluarga). Dengan melaksanakan rekreasi keluarga setiap akhir tahun.

## 2. Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2017: 355-356) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Ada tujuh karakteristik utama mengenai budaya organisasi yaitu inovasi dan pengambilan risiko (*innovation and risk taking*), memperhatikan *detail (attention to detail)*, orientasi pada hasil (*outcome orientation*), orientasi pada orang (*people orientation*), orientasi pada tim (*team orientation*), keagresifan (*aggressiveness*), dan stabilitas (*stability*).

Konsep yang serupa dan memiliki maksud yang sama antara budaya organisasi PT Bio Farma (Persero) dengan definisi yang dikemukakan oleh Robbins (2017: 355-356) sebelumnya mengenai karakteristik budaya organisasi. Maka didapatkan dimensi-dimensi budaya organisasi sebagai berikut:

- a. *Professional*. Berkomitmen menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab, efisien, efektif, berorientasi ke depan, dan taat prosedur.
- b. *Integrity*. Jujur, transparan dan dapat dipercaya sesuai dengan tujuan organisasi.
- c. *Teamwork*. Bekerja sama dengan menghargai peran dan pendapat orang lain
- d. *Innovation*. Melakukan perbaikan dan pengembangan secara terus menerus untuk menghasilkan gagasan baru.
- e. *Customer Oriented*. Memahami kebutuhan dan memberikan solusi yang tepat kepada *customer*

## 3. Kinerja Pegawai

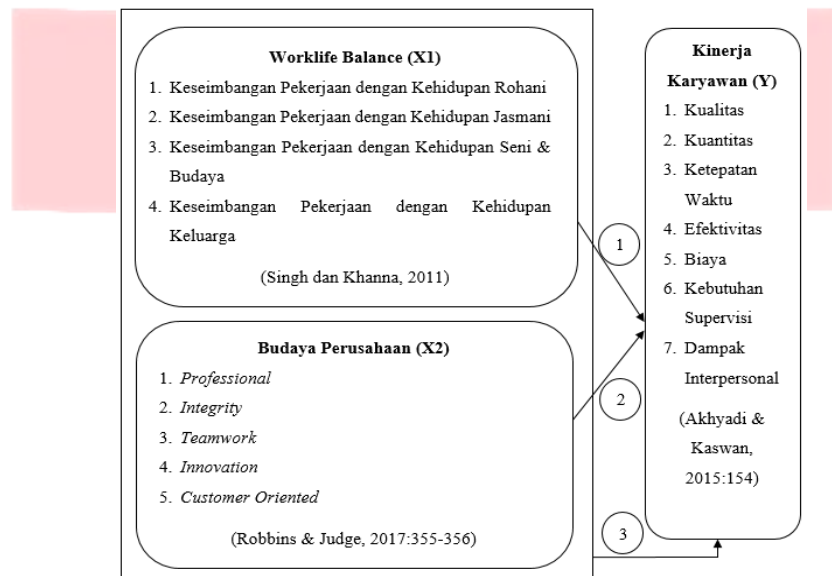
Menurut Akhyadi dan Kaswan (2015: 153) Kinerja pegawai merupakan cerminan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi.

Menurut Bernadin dan Russel dalam (Akhyadi & Kaswan, 2015: 154) menyampaikan ada enam dimensi untuk mengukur kinerja yaitu:

- a. *Kualitas*. Seberapa jauh atau baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan, ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikehendaki oleh suatu aktivitas.
- b. *Kuantitas*. Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam nilai dolar/rupee, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan.
- c. *Ketepatan Waktu*. Seberapa baik sebuah aktivitas diselesaikan, atau hasil yang diproduksi, pada waktu yang paling awal yang dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan output yang lain maupun memaksimalkan waktu yang ada untuk kegiatan lain.
- d. *Efektivitas Biaya*. Seberapa baik sumber daya organisasi dimaksimalkan dalam pengertian memperoleh keuntungan tertinggi atau pengurangan dalam kerugian dari masing-masing unit.
- e. *Kebutuhan Supervisi*. Seberapa baik seorang pegawai melaksanakan fungsi kerja tanpa harus meminta bantuan pengawasan atau memerlukan intervensi pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan
- f. *Dampak Interpersonal*. Seberapa baik pegawai meningkatkan harga diri, itikad baik, dan kerjasama antar sesama pegawai dan bawahan

#### 4. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, maka model kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini:



**Gambar 1**

#### Kerangka Pemikiran

Sumber: Data Olahan Penulis, 2020.

#### 5. Hipotesis Penelitian

Penelitian ini memuat hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh *Worklife Balance* terhadap Kinerja Pegawai
2. Terdapat pengaruh Budaya Organisasi(X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
3. Terdapat pengaruh *Worklife Balance* (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

#### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis metode penelitian deskriptif dan terapan dengan pendekatan kuantitatif untuk mengukurnya. Skala pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah skala likert dengan penyebaran kuesioner kepada pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Cimahi yang berjumlah 40 orang. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *nonprobability sampling* dengan metode penarikan sampel *sampling total*, dimana seluruh pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Cimahi dijadikan sampel. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini merupakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis menggunakan uji t, uji f, dan koefisien determinasi.

#### HASIL DAN PEMBAHASAN

##### 1. Hasil Analisis Deskriptif

Secara keseluruhan, diperoleh hasil bahwa variabel *Worklife Balance* (X1) tergolong kedalam kategori sangat baik dengan perolehan skor sebesar 88,4% dengan arti bahwa pegawai BKPSDM Pemerintah Kota Cimahi telah mencapai keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan pribadinya dengan sangat baik. Sedangkan variabel Budaya Organisasi (X2) tergolong kedalam kategori baik dengan perolehan skor 83,5% dengan arti bahwa pegawai BKPSDM Pemerintah Kota Cimahi telah melaksanakan budaya organisasi dengan baik. Secara keseluruhan variabel Kinerja Pegawai (X3) tergolong kedalam kategori baik dengan perolehan skor 83,5% dengan arti bahwa pegawai BKPSDM Pemerintah Kota Cimahi memiliki kinerja yang baik.

## 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

**TABEL 1**  
**HASIL REGRESI LINIER BERGANDA**

| Coefficients <sup>a</sup> |                   |                             |            |                           |       |      |                         |       |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model                     |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|                           |                   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | (Constant)        | -.238                       | .743       |                           | -.320 | .751 |                         |       |
|                           | Worklife Balance  | .479                        | .178       | .327                      | 2.693 | .011 | .706                    | 1.417 |
|                           | Budaya Organisasi | .636                        | .139       | .556                      | 4.578 | .000 | .706                    | 1.417 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Olahan SPSS Penulis, 2020

Berdasarkan Tabel 1 hasil regresi linier berganda tersebut, maka dapat dirumuskan persamaan sebagai berikut:

$$Y = -0,238 + 0,479 X_1 + 0,636 X_2$$

Pada persamaan regresi linier berganda di atas, dapat diketahui bahwa nilai konstanta menunjukkan angka -238. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa rata-rata variabel kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar 238 jika variabel *worklife balance* dan budaya sama dengan nol. Koefisien regresi pada variabel *worklife balance* sebesar 0,479 menunjukkan bahwa jika terjadi kenaikan variabel *worklife balance* sebesar satu satuan, maka nilai dari variabel kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,479. Koefisien regresi pada variabel budaya organisasi sebesar 0,636 menunjukkan bahwa jika terjadi kenaikan variabel budaya organisasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,636.

### 3. Hasil Pengujian Hipotesis (Uji T)

**TABEL 2**  
**HASIL UJI T (PARSIAL)**

| Coefficients <sup>a</sup> |                   |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |                   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)        | -.238                       | .743       |                           | -.320 | .751 |
|                           | Worklife Balance  | .479                        | .178       | .327                      | 2.693 | .011 |
|                           | Budaya Organisasi | .636                        | .139       | .556                      | 4.578 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Olahan SPSS Penulis

Berdasarkan Tabel 4.26 hasil uji t (parsial) di atas, dapat dilihat bahwa:

1. Variabel *Worklife Balance* ( $X_1$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}(2,693) > t_{tabel}(2,026)$  dan tingkat signifikansi  $0,011 < 0,05$ . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari *Worklife Balance* ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).
2. Variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}(4,578) > t_{tabel}(2,026)$  dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Budaya Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

### 4. Hasil Pengujian (Hipotesis Uji F)

**TABEL 4.27**  
**HASIL UJI F (SIMULTAN)**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 8.417          | 2  | 4.208       | 29.476 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 5.283          | 37 | .143        |        |                   |
|                    | Total      | 13.699         | 39 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Worklife Balance

Sumber: Data Olahan SPSS Penulis, 2020.

Berdasarkan Tabel 4.27 hasil uji f (simultan) di atas, dilihat bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 29,476 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena itu, kedua perhitungan, yaitu  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $29,476 > 3,25$ ) dan tingkat signifikansinya  $0,000 < 0,05$ , menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Variabel Independen yang terdiri atas *Worklife Balance* dan Budaya Organisasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

## 5. Hasil Koefisien Determinasi

**TABEL 4.28**  
**HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI**

| Model Summary <sup>b</sup>                                     |                   |          |                   |                            |
|--|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model  | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1  | .784 <sup>a</sup> | .614     | .594              | .37785                     |
| a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Worklife Balance |                   |          |                   |                            |
| b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai                         |                   |          |                   |                            |

*Sumber: Data Olahan SPSS Penulis, 2020*

Tabel 4.28 menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,784 dan R Square ( $R_2$ ) adalah 0,614. Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh Worklife Balance dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai secara simultan. Cara untuk menghitung R Square menggunakan Koefisien Determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,784)^2 \times 100\% \\ &= 61,4\% \end{aligned}$$

Angka tersebut menunjukkan Koefisien Determinasi (KD) sebesar 61,4%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Variabel Independen yang terdiri dari Worklife Balance dan Budaya Organisasi terhadap Variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai adalah sebesar 61,4% sedangkan sisanya 38,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, contohnya seperti faktor kompensasi yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan didapatkan hasil sebagai berikut ;

- Worklife balance* pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Cimahi termasuk kategori sangat baik.
- Budaya organisasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Cimahi termasuk kategori baik.
- Kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Cimahi termasuk kategori baik.
- Worklife balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Cimahi.
- Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Cimahi.
- Worklife balance* dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 61,4%. Sedangkan sisanya senilai kinerja pegawai dipengaruhi oleh worklife balance dan budaya organisasi. Sedangkan sisanya senilai 38,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akhyadi, A. S., & Kaswan. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia dari Konsepsi, Paradigma, dan Fungsi sampai Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Gava Media.
- Dr. Orogbu Lilian Obiageli, D. O., & Ngozi, C. D. (2015). Work Life Balance And Employee Performance In Selected Commercial Banks In Lagos State . *European Journal of Research and Reflection in Management Sciences*.
- Fahmi, I. (2010). *Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fisher, Bulger, & Smith. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Robbins, S. P., & Judge, A. T. (2017). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Organizational Behaviour 15th Edition*. London: Pearson Education, Inc.
- Singh, P., & Khanna, P. (2011). Work-Life Balance a Tool for Increased Employee Productivity and Retention. *Lachoo Management Journal*.

