



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PENGADILAN AGAMA JAKARTA TIMUR**

SKRIPSI

SANTIA

1802025010

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2022



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PENGADILAN AGAMA JAKARTA TIMUR**

SKRIPSI

SANTIA

1802025010

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2022

PERNYATAAN ORISINILITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul **“WORK LIFE BALANCE DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PENGADILAN AGAMA JAKARTA TIMUR”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengetahuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis orang lain, atau Sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila ternyata dikemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 21 Juli 2022

Yang Menyatakan,



SANTIA

NIM 1802025010

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH WORK LIFE BALACE DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PENGADILAN AGAMA JAKARTA TIMUR**

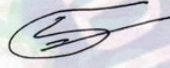

NAMA : **SANTIA**

NIM : **1802025010**

PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**

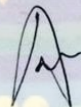
TAHUN AKADEMIK : **2021/2022**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Dr. Asep Sutarman, S.E., M.B.A.	
Pembimbing II	Dicky Chandra, S.E., M.M.	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA



Dr. Adityo Ari Wibowo., M.M.

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PENGADILAN AGAMA
JAKARTA TIMUR**

Yang disusun oleh:

Santia
1802025010

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

Prof. DR. HAMKA

Pada tanggal : 29 Juli 2022

Tim Penguji

Ketua, merangkap anggota :



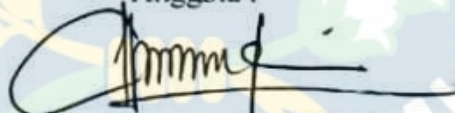
(Edi Setiawan, S.E., M.M.)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Drs. Bambang Sumaryanto, M.M.)

Anggota :



(Dicky Chandra, S.E., M.M.)

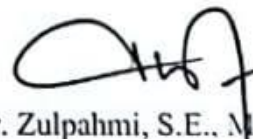
Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA



(Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.)



(Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si.)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof.DR.HAMKA, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Santia
NIM : 1802025010
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR.HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PENGADILAN AGAMA JAKARTA TIMUR”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR.HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Dibuat di: Jakarta
Pada tanggal: 29 Juli 2022
Yang menyatakan



(Santia)

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan menyebut Nama Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang, penulis panjatkan puji syukur atas kehadiran-Nya, karena telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh *Work Life Balance* dan Budaya Organisasi Terhadap Pegawai Pengadilan Agama Jakarta Timur”**.

Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa tanpa bantuan, dukungan, bimbingan, kritik dan saran dari berbagai pihak, tugas skripsi ini tidak dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan dan rasa terima kasih serta do'a semoga Allah menambah kebaikan pada mereka khususnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M.Hum, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
2. Bapak Dr. Zulfahmi, SE., M.Si, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR.HAMKA
3. Bapak Sumardi S.E., M.Si, Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR.HAMKA
4. Bapak M. Nurasyidin, S.E, M.Si, Selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
5. Bapak Edi Setiawan, S.E, M.M, Selaku wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
6. Bapak Dr. Tohirin, SHI, M.Pd.I, Selaku wakil Dekan IV Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
7. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
8. Bapak Asep Sutarman, S.E., M.B.A. Selaku Dosen Pembimbing I Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

9. Bapak Dicky Chandra, S.E., M.M. Selaku Dosen Pembimbing II Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
10. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA yang telah memberikan ilmu dan berbagai kemudahan serta bantuan selama kegiatan perkuliahan
11. Kedua orang tua yang saya sangat sayang dan cintai saya Ibunda Ibu Tunih dan Ayahnda Bapak Naseri dan kakak saya yang selalu membantu dan memotivasi saya dalam hal apapun Gustiani, dan adik tersayang saya Sinta.
12. Teman-teman saya yang selalu memotivasi saya setiap saat Tini Prihatini, Redi Ardiansyah, Mutiara Shanty, Nabilah Syahdina Putri.

Akhir kata, penulis mohon maaf jika dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kesalahan yang tidak disadari. Semoga skripsi ini memberikan manfaat yang baik bagi semua pihak.

Jakarta, 29 Juli 2022



Santia

ABSTRAK

Santia (1802025010)

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PENGADILAN AGAMA JAKARTA TIMUR

Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2022. Jakarta.

Kata Kunci: *Work Life Balance*, Budaya Organisasi, dan Kinerja Pegawai

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari setiap variabel yang diteliti, yakni antara *Work Life Balance* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini menggunakan metode survey. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Pengadilan Agama Jakarta Timur yang berjumlah 50 orang sebagai responden. Teknik pengolahan data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji kualitas data, analisis linier berganda, uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Kemudian data diproses menggunakan analisis regresi linier berganda dengan diolah menggunakan SPSS 25.0. Hasil penelitian dengan taraf signifikansi 5% menemukan bahwa: (1) *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, (2) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan (3) *Work Life Balance* dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

Santia (1802025010)

EFFECT OF WORK LIFE BALANCE AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PENGADILAN AGAMA JAKARTA TIMUR

Thesis. Undergraduate Program in Management Studies Program. Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2022. Jakarta.

Keywords: Work life Balance, Organizational Culture, and Employee Performance.

The purpose of this study was to determine the effect of each variable studied, namely between Work Life Balance and Organizational Culture on Employee Performance. This study uses a survey method. The population in this study were employees of the East Jakarta Religious Court, amounting to 50 people as respondents. The data processing technique used is descriptive analysis, data quality test, multiple linear analysis, classical assumption test, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. Then the data is processed using multiple linear regression analysis and processed using SPSS 25.0. The results of the study with a significance level of 5% found that: (1) Work Life Balance had a positive and significant effect on performance, (2) Organizational Culture had a positive and significant effect on Employee Performance and (3) Work Life Balance and Organizational Culture together had an effect and significant to Employee Performance.

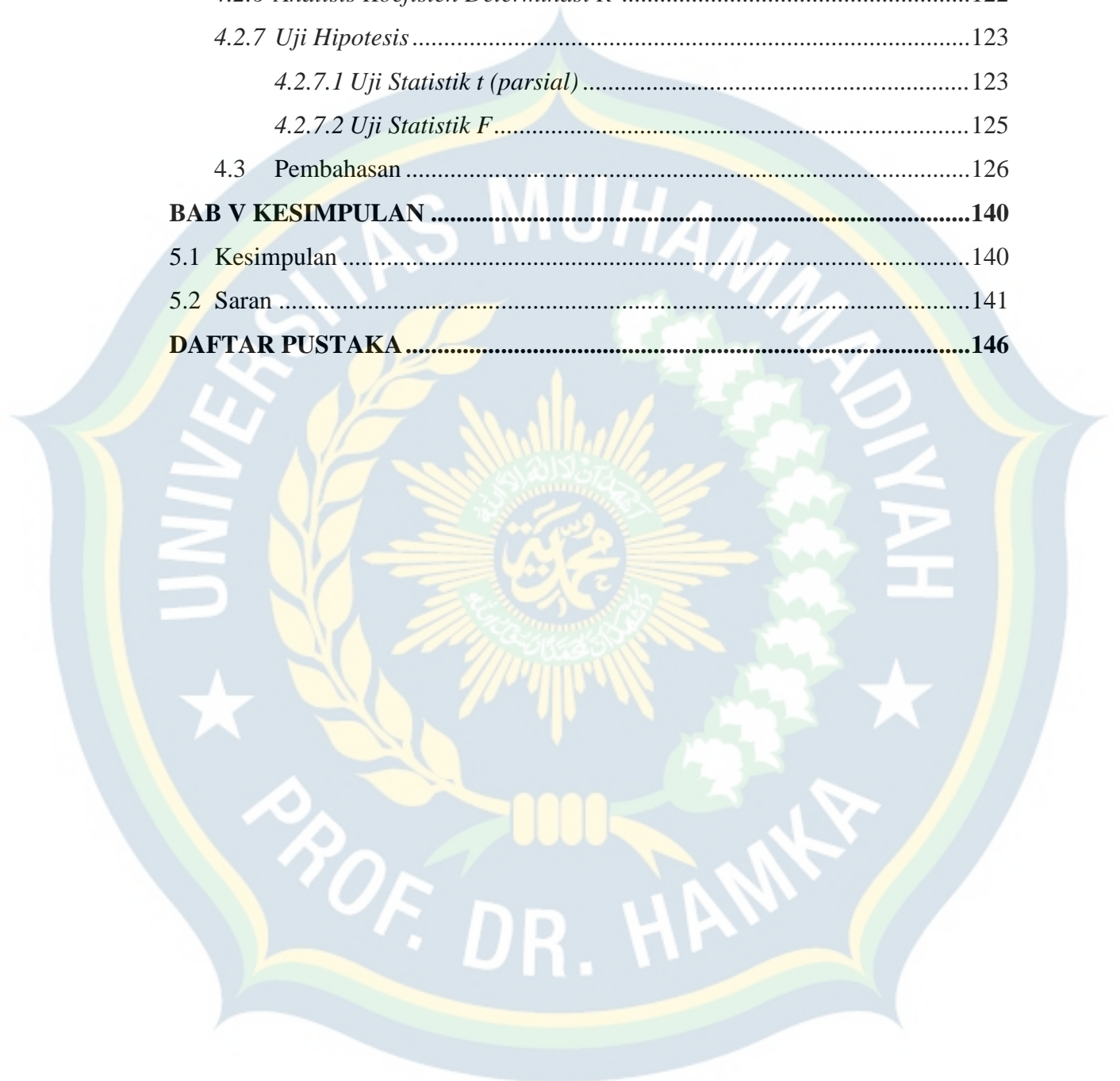
DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	ii
PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK	v
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan	11
1.2.1 Identifikasi Masalah	11
1.2.2 Pembatasan Masalah	11
1.2.3 Perumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian	13
1.4 Manfaat Penelitian	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
2.1 Penelitian Terdahulu	14
2.2 Telaah Teori	24
2.2.1 <i>Work Life Balance</i>	24
2.2.1.1 <i>Pengertian Work Life Balance</i>	24
2.2.1.2 <i>Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Work Life Balance</i>	25
2.2.1.3 <i>Dimensi Work Life Balance</i>	26
2.2.1.4 <i>Indikator Work Life Balance</i>	28

2.2.2	<i>Budaya Organisasi</i>	29
2.2.2.1	<i>Pengertian Budaya Organisasi</i>	29
2.2.2.2	<i>Fungsi Budaya Organisasi</i>	30
2.2.2.3	<i>Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi</i>	31
2.2.2.4	<i>Karakteristik Budaya Organisasi</i>	33
2.2.2.5	<i>Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi</i>	34
2.2.3	<i>Kinerja</i>	36
2.2.3.1	<i>Pengertian Kinerja</i>	36
2.2.3.2	<i>Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja</i>	37
2.2.3.3	<i>Penilaian Kinerja</i>	38
2.2.3.4	<i>Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan</i>	39
2.3	<i>Kerangka Pemikiran Teoritis</i>	40
2.3.1	<i>Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja</i>	41
2.3.2	<i>Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja</i>	41
2.3.3	<i>Pengaruh Work Life Balance dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja</i>	42
2.4	<i>Rumusan Hipotesis</i>	44
BAB III METODE PENELITIAN		45
3.1	<i>Metode Penelitian</i>	45
3.2	<i>Operasional Variabel</i>	46
3.3	<i>Populasi dan Sampel</i>	49
3.3.1	<i>Populasi</i>	49
3.3.2	<i>Sampel</i>	49
3.4	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	50
3.4.1	<i>Tempat dan Waktu Penelitian</i>	50
3.4.2	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	50
3.5.1.1	<i>Uji Validitas</i>	52
3.5.1.2	<i>Uji Reliabilitas</i>	53
3.5.2	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i>	54
3.5.3	<i>Analisis Model Linear Berganda</i>	55
3.5.3.1	<i>Model Analisis Linear Berganda</i>	55

3.5.3.2 Uji Asumsi Klasik	57
3.5.3.3 Analisis Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>)	60
3.5.4 Uji Hipotesis	61
3.5.4.1 Uji <i>t</i> (Parsial).....	61
3.5.4.2 Uji <i>F</i> (Simultan).....	62
3.5.4.3 Analisis Korelasi Parsial.....	63
3.5.4.4 Analisis Koefisien Korelasi Berganda.....	64
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	66
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	66
4.1.1 Lokasi Penelitian	66
4.1.2 Sejarah Pengadilan Agama Jakarta Timur	66
4.1.3 Visi dan Misi Pengadilan Agama Jakarta Timur	67
4.1.3.1 Visi Perusahaan.....	67
4.1.3.2 Misi Perusahaan.....	67
4.1.4 Struktur Organisasi Pengadilan Agama Jakarta Timur	68
4.1.5 Job Description	68
4.1.6 Gambaran Umum Pegawai Pengadilan Agama Jakarta Timur	71
4.2 Hasil pengolahan data dan pembahasan.....	73
4.2.1 Uji Kualitas Data	73
4.2.1.1 Uji validitas kuesioner.....	73
4.2.1.2 Uji Reliabilitas	76
4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif	77
4.2.3 Analisis Per Variabel	78
4.2.3.1 Persepsi Responden terhadap Variabel <i>Work life Balance</i>	78
4.2.3.2 Persepsi Responden terhadap Variabel <i>Kinerja</i>	103
4.2.4 Uji Asumsi Klasik	114
4.2.4.1 Uji Normalitas	114
4.2.4.2 Uji Multikolinearritals	116
4.2.4.3 Uji Heteroskedalstisitals.....	117
4.2.4.4 Uji Autokorelasi.....	118
4.2.5 Analisis Koefisien Korelasi	120

4.2.5.1 Koefisien Korelasi Parsial.....	120
4.2.5.2 Koefisien Korelasi Berganda.....	122
4.2.6 Analisis Koefisien Determinasi R^2	122
4.2.7 Uji Hipotesis.....	123
4.2.7.1 Uji Statistik t (parsial).....	123
4.2.7.2 Uji Statistik F	125
4.3 Pembahasan.....	126
BAB V KESIMPULAN.....	140
5.1 Kesimpulan.....	140
5.2 Saran.....	141
DAFTAR PUSTAKA.....	146



DAFTAR TABEL

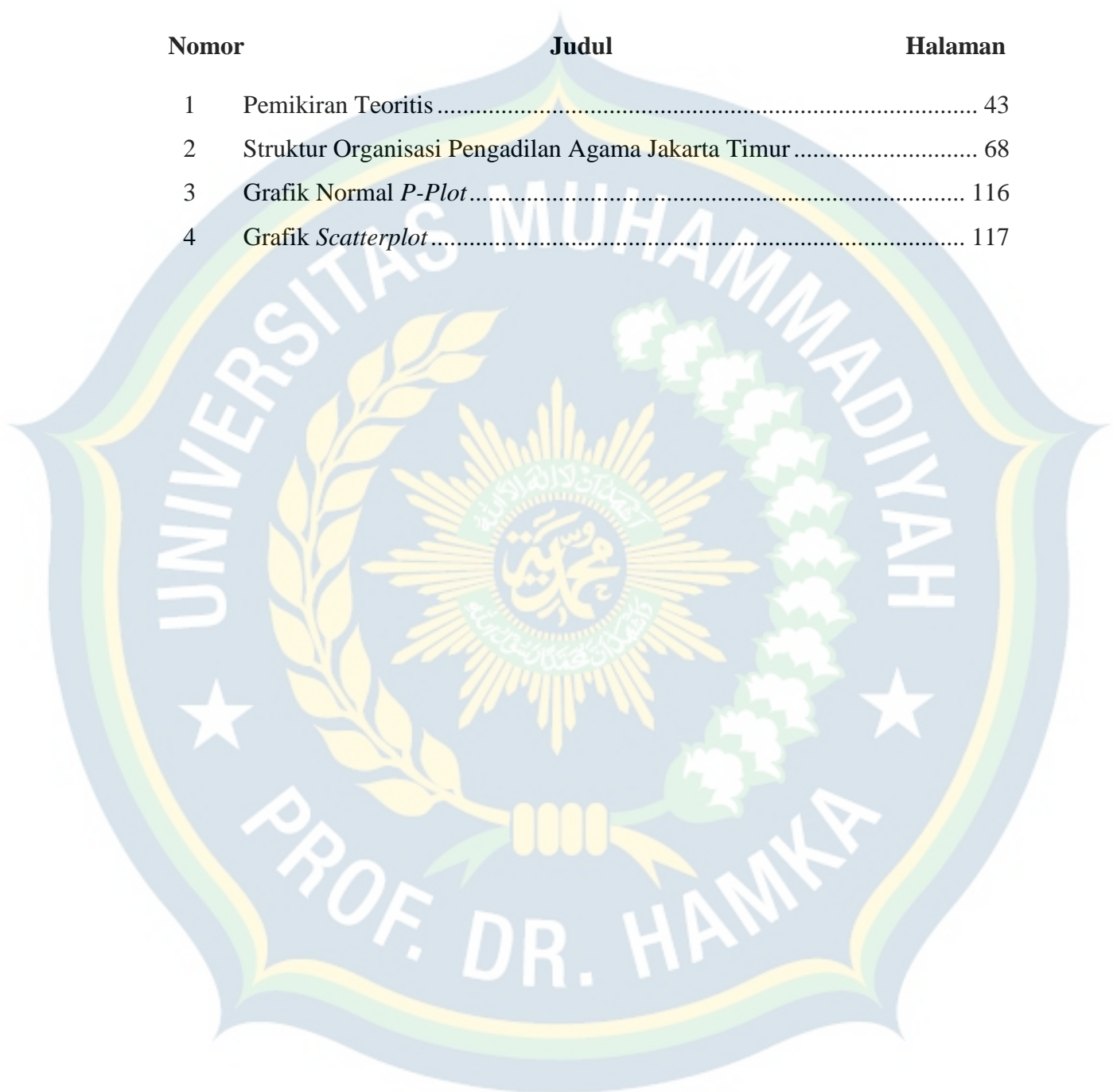
Nomor	Judul	Halaman
1	Pencapaian Kinerja Tahun 2019-2020	4
2	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	19
3	Operasional Variabel.....	47
4	Skala Likert	51
5	Pedoman Interval Uji Reliabilitas	54
6	Persentase Tanggapan Responden	55
7	Uji Autokorelasi dengan memakai <i>Uji Durbin Watson</i>	60
8	Interpretasi Koefisien Korelasi.....	64
9	Karakteristik Responden Kategori Jenis Kelamin.....	72
10	Karakteristik Responden Kategori Usia	72
11	Karakteristik Responden Kategori Jabatan	73
12	Uji Validitas <i>Work Life Balance</i>	74
13	Uji Validitas Budaya Organisasi	75
14	Uji Validitas Kinerja	76
15	Uji Reliabilitas.....	77
16	Analisis Statistik.....	78
17	Instansi tempat saya bekerja memberikan jam kerja yang fleksibel	79
18	Saya memiliki jam kerja yang cukup dan tidak berlebihan.....	79
19	Saya dapat menyisihkan waktu di luar pekerjaan untuk keluarga dan aktivitas lain	80
20	Saya memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan	81
21	Saya memiliki perilaku profesional (dalam memisahkan masalah pribadi dan pekerjaan)	82
22	Aktivitas dalam kehidupan pribadi mendukung dan memotivasi saya dalam menjalankan pekerjaan	82
23	Saya merasa puas dengan apa yang sudah saya dapatkan selama ini dalam pekerjaan saya	83

24	Keluarga selalu mendukung karir dan pekerjaan saya	84
25	Suasana bekerja yang baik dan disiplin dapat menimbulkan efek positif dalam perkembangan karir saya	85
26	Indikator <i>Work Life Balance</i>	86
27	Saya mendapatkan kepuasan atas pekerjaan yang saya lakukan.....	87
28	Saya selalu berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuan saya .	88
29	Saya selalu menaati aturan-aturan yang ada.....	89
30	Saya selalu memberikan usaha-usaha untuk memberikan layanan terbaik ke pelanggan (pihak)	90
31	Dalam melaksanakan setiap pekerjaan, saya selalu berinisiatif, dan tidak selalu bergantung pada petunjuk pimpinan.....	91
32	Saya selalu menetapkan rencana dan berusaha untuk menyelesaikannya dengan baik	92
33	Anggota organisasi saling menghormati dan memberikan salam (<i>greeting</i>) saat berjumpa.....	93
34	Anggota organisasi sangat menghargai, menghormati, dan melayani pelanggan (pihak) dengan baik	94
35	Setiap bagian memandang bagaian lain sebagai pelanggan (pihak) internal yang harus dilayani	95
36	Ketika melihat orang lain yang kurang cakap dalam bekerja, saya selalu membantunya	96
37	Saya tidak pernah menekan pihak lain yang berbeda pendapat, tapi yang terpenting saya berusaha membuat yakin mereka.....	97
38	Saya selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan	98
39	Saya selalu berinovasi untuk menemukan hal-hal yang baru dan berguna	99
40	Saya selalu bekerja dengan efektif dan efisien.....	100
41	Dalam mengerjakan tugas-tugas tim, selalu kami diskusikan agar tujuan masing-masing dapat di sinergikan	100
42	Setiap ada permasalahan dalam tim kerja, selalu kalmi selesaikan dengan baik	101

43	Indikator Budaya Organisasi	102
44	Saya bekerja selalu berpedoman pada target yang harus dipenuhi	104
45	Target yang saya buat/ terima, sangat menantang namun realistis	104
46	Kualitas yang saya hasilkan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan	105
47	Bagi saya, kualitas adalah mutlak untuk dipenuhi	106
48	Dalam memenuhi kualitas yang baik, saya selalu bekerja berdasarkan prosedur-prosedur yang ada	107
49	Pelanggan (pihak) internal / eksternal puas atas kualitas yang saya hasilkan.....	108
50	Dalam menyelesaikan target, saya selalu tepat waktu	109
51	Pelanggan (pihalk) internal / eksternal puas atas penyelesaian yang saya hasilkan karena tepat waktu	110
52	Bagi saya, penyelesaian kerja tepat waktu itu penting dan harus dicapai	111
53	Proses bekerja yang saya lakukan berdasasarkan pada cara-cara yang benar	112
54	Proses bekerja yang saya lakukan transparan dan dapat di pertanggung jawabkan.....	112
55	Indikator Kinerja	113
56	Uji Normalitas	115
57	Hasil Uji Multikolinearritals.....	116
58	Hasil Uji Autokorelasi.....	118
59	Hasil Regresi Linear Berganda	119
60	Hasil Koefisien Korelasi Parsial <i>Work Life Balance</i> dan Kinerja Pegawai	121
61	Hasil Koefisien parsial Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai.....	121
62	Korelasi Berganda	122
63	Hasil Koefisien Determinasi	123
64	Hasil Pehitungan Uji t	124
65	Hasil Perhitungan Uji F.....	125

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1	Pemikiran Teoritis	43
2	Struktur Organisasi Pengadilan Agama Jakarta Timur	68
3	Grafik Normal <i>P-Plot</i>	116
4	Grafik <i>Scatterplot</i>	117



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1	Kuesioner Penelitian	1/28
2	Data Hasil Kuesioner	7/28
3	<i>Output</i> Data SPSS	13/28
4	Tabel r	20/28
5	Tabel t.....	21/28
6	Tabel F.....	22/28
7	Tabel <i>Durbin Watson</i>	23/28
8	Surat Izin Penyebaran Kuesioner	24/28
9	Surat Tugas.....	25/28
10	Lembar Konsultasi Skripsi 1	26/28
11	Lembar Konsultasi Skripsi 2	27/28
12	Daftar Riwayat Hidup	28/28

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan penggerak suatu organisasi. Faktor keberhasilan suatu organisasi tergantung pada sumber daya manusia yang terlibat dalam organisasi tersebut. Salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam mencapai tujuan organisasi adalah meningkatkan dan mengembangkan potensi, meningkatkan kualitas, kinerja, dan produktivitas agar berhasil mencapai tujuan. Dalam mencapai tujuan organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten sehingga dapat menjalankan tujuan organisasi serta menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Menurut Hasibuan (dalam Surya Akbar, 2018), pegawai merupakan aset organisasi yang paling penting dan berperan dalam organisasi sebagai pemikir, perancang, dan pengelola kegiatan dalam organisasi. Dalam hal ini, organisasi perlu memperhatikan setiap anggota organisasi agar dapat mencapai kinerja yang maksimal. Kinerja merupakan salah satu bentuk realisasi dari pencapaian visi dan misi suatu organisasi sebagai alat ukur setiap individu, kelompok, atau unit kerja untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan (Ardiansyah & Surjanti, 2020).

Kinerja pegawai merupakan unsur terpenting bagi keberlangsungan hidup suatu organisasi, karena dari hasil kerja pegawai menunjukkan bahwa, tujuan dari organisasi telah terealisasi. Selain itu, hasil kerja pegawai dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi untuk mengukur hasil kerja pegawai dengan tingkat

pencapaian pegawai dalam bekerja, semakin tinggi tingkat kinerja pegawai maka, semakin mendekati pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja seseorang merupakan gabungan dari tingkat kemampuan, usaha, dan kesempatan kerja yang di nilai dari hasil pekerjaan. Secara definisi menurut Bernardin & Russell dalam (Ambar Teguh & Rosidah, 2018: 326) menjelaskan bahwa “kinerja adalah catatan hasil dari fungsi atau aktivitas karyawan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Kinerja mengevaluasi karakteristik individu, tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang dicapai selama periode waktu tertentu”. Meningkatkan kinerja pegawai dapat mempengaruhi keberlangsungan dan kemajuan sebuah organisasi. Organisasi harus melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai agar tujuan organisasi tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Setiap organisasi ingin meningkatkan kualitas sumber daya manusia, karena berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Ada banyak faktor yang pendorong dan dapat mempengaruhi kualitas kinerja sumber daya manusia dalam suatu organisasi antara lain, yaitu *work life balance* dan budaya organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Nadya Rizky Amalia, dan Dr. Alex Winarno (2021). Penelitian yang dilakukan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Cimahi. Beberapa upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya dengan menciptakan *work life balance* dan budaya organisasi yang kuat kepada seluruh pegawainya. Alasan dari penerapan *work life balance* pada organisasi meyakini bahwa *work life balance* dalam organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai

dapat memisahkan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadinya sehingga pegawai selalu fokus dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu, ada faktor penting lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu budaya organisasi dapat mempengaruhi cara anggota organisasi berperilaku dan berinteraksi anggota organisasi, dan cara anggota organisasi bekerja. Budaya organisasi diharapkan dapat menciptakan lingkungan yang kondusif sehingga dapat meningkatkan kinerja individu dan organisasi. (Susanto dalam Emron Edison et al., 2018: 118)

Berdasarkan penelitian terkait *work life balance* dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh (Amalia Nadya Rizky dan Alex Winarno, 2020); (Tristiana Rijanti et.al, 2021); (Siti Hibatul Maghfiroh, 2021); (Natasya dan Nadya, 2022); dan (Deny Hendra, 2022) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Instansi pengadilan Agama Jakarta Timur didirikan sebagai organisasi publik milik negara yang bertujuan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat tetapi tidak untuk mencari keuntungan. Pengadilan Agama Jakarta Timur merupakan peradilan tingkat pertama yang bertugas dan berwenang memeriksa, memutuskan, dan menyelesaikan perkara-perkara di tingkat pertama dengan orang-orang beragama islam pada bidang perkawinan, waris, wasiat, hibah, wakaf, zakat, infaq, shadaqah, dan ekonomi islam yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara penulis kepada bagian kepala kepegawaian, diperoleh informasi, sebagai berikut. :

Tabel 1
Pencapaian Kinerja Tahun 2019-2020

No	Kinerja Utama	2019		2020	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Terwujudnya proses peradilan transparan dan akuntabel	100 %	88,72 %	100 %	85,72 %
2	Peningkatan efektifitas pengelolaan penyelesaian perkara	100 %	82 %	100 %	81,76 %
3	Meningkatkan akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan	100 %	88,52 %	100 %	87,25%
4	Meningkatkan kepatuhan terhadap putusan pengadilan	100 %	73,21 %	100 %	70,66 %
Rata - Rata Pencapaian Kinerja		83,11 %		81,34 %	

Sumber: Pengadilan Agama Jakarta Timur (2021).

Berdasarkan tabel diatas pencapaian kinerja utama pada tahun 2019 memperoleh rata-rata 83,11 %, sedangkan pada tahun 2020 memperoleh pencapaian kinerja sebesar 81,34%. Hal ini disebabkan karena adanya penambahan perkara pada tahun 2020, sehingga menyebabkan keterlambatan dalam menyelesaikan perkara yang diterima. Penurunan pencapaian kinerja pegawai yang tidak sesuai dengan target yang diharapkan Pengadilan Agama Jakarta Timur dapat memberikan dampak negatif pada Instansi Pengadilan Agama Jakarta Timur. Selain itu, dengan banyaknya beban kerja yang diterima oleh pegawai menyebabkan pegawai sulit menyeimbangkan antara waktu pekerjaan

dan keluarga. Ketidakseimbangan antara kehidupan kerja yang dilakukan untuk instansi, dengan tujuan untuk menyelesaikan target tugas yang mendesak. Sehingga menyebabkan pegawai harus menyelesaikan tugas pekerjaan hingga larut malam, dan ada pegawai dihari libur tetap masuk atau lembur untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan. Akibatnya membuat kebutuhan lainnya, seperti keluarga, lingkungan, dan pemenuhan pribadi dapat menjadi terganggu. Dengan padatnya pekerjaan pegawai terkadang membuat pegawai, sulit membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga. (Sumber: wawancara langsung dengan Kepala Bagian Kepegawaian dan dua pegawai Pengadilan Agama Jakarta Timur pada tanggal 28 Desember 2021).

Melanjutkan hasil wawancara tersebut, sebagian pegawai khususnya wanita mengalami kesulitan dalam menyibangkan waktu antara pekerjaan dan keluarga, karena harus mengurus keluarga terlebih dahulu sebelum berangkat bekerja, dan hasilnya pada saat dikantor tidak sedikit yang mengalami kelelahan dalam bekerja. Pegawai yang sudah menikah, dan memiliki keluarga sendiri, atau sudah memiliki anak cenderung sulit menyibangkan antara pekerjaan dengan keluarga. Jika, dibandingkan dengan pegawai yang belum menikah. Pegawai wanita cenderung lebih mengalami kesulitan dalam mengatur waktu antara keluarga dan pekerjaan. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara langsung yang telah penulis lakukan dengan beberapa pegawai pria, rata-rata pegawai pria merasakan banyaknya beban pekerjaan, dan tekanan kerja, serta tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat memicu stress pegawai sehingga mempengaruhi kehidupan kerja dan kehidupan di luar pekerjaan. Sehingga pegawai cenderung menghabiskan waktu

keseharian di kantor dan jarang menghabiskan waktu bersama keluarga. Ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan serta kurangnya menerapkan praktek *work life balance* dalam bekerja menjadi salah satu penyebab penurunan kinerja. Banyak pegawai yang tidak menyadari pentingnya penerapan *work life balance* dalam bekerja. Seperti pegawai lebih mementingkan urusan pekerjaan dibandingkan urusan pribadi ataupun sebaliknya pegawai lebih mementingkan urusan pribadi dibandingkan urusan pekerjaan.

Bentuk usaha yang dapat dilakukan agar kinerja tetap maksimal yaitu dengan memperhatikan *work life balance* pegawai. *Work life balance* merupakan cara seseorang untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga. Menurut Schermerhorn (dalam Fenia Annamaria Rondonuwu, et al., 2018). Berdasarkan hasil survei yang telah dilakukan Emancipate Indonesia pada tahun 2019 terhadap 227 pekerja muda, di mana lebih dari separuh dari mereka mengakui bahwa kehidupan pribadi dan profesional mereka tidak seimbang. Kondisi ini berdampak pada kesehatan mental para pekerja muda Indonesia dan berdampak pada tingkat produktivitas. *Work life balance* adalah sejauh mana seseorang yang terlibat dan puas dengan peran mereka di tempat kerja dan juga peran mereka dalam kehidupan pribadi mereka. Ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dapat menyebabkan stres pada pegawai, sehingga mempengaruhi produktivitas pegawai. Sebaliknya, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan cenderung membantu pegawai lebih fokus, mengurangi stress dan memiliki energi positif. Sehingga menghasilkan

keterlibatan kerja dan meningkatkan kinerja pegawai. Mendis & Weerakkody, 2017 (dalam Yuan Badrianto & Muhamad Ekhsan, 2021).

Dapat disimpulkan bahwa, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan faktor utama dan harus diperhatikan pada setiap organisasi dalam merancang kebijakan untuk mempertahankan produktivitas kerja. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan semangat kerja, sehingga dapat meningkatkan kepuasan atas pekerjaan yang diselesaikan dengan baik, dan tanggung jawab dalam pekerjaan. Selain itu, berdasarkan penelitian yang berkaitan dengan *work life balance* terhadap kinerja menurut (Ranti Lukmiati et.al, 2020); (Yuan Badrianto, dan Muhamad Ekhsan, 2021); dan (Dina, 2018) menyatakan bahwa, *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Work life balance dan budaya organisasi berperan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Budaya organisasi diartikan sebagai suatu persepsi yang diyakini dan diikuti oleh seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi mencakup beberapa hal diantaranya nilai, norma, asumsi, dan aturan yang telah dibuat dan disepakati secara bersama untuk diikuti dan dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi sebagai pedoman dalam berperilaku (Sutrisno, 2018).

Budaya organisasi merupakan suatu etika dan falsafah dasar dalam menerapkan aturan yang telah ditetapkan, sebagai pedoman dalam berpikir dan bertindak untuk mencapai tujuan organisasi. Jika sebuah organisasi yang memiliki budaya organisasi yang kuat maka, anggota organisasi menerapkan nilai, norma-norma, asumsi, dan aturan yang disepakati. Sehingga hal tersebut dapat

berpengaruh terhadap perilaku pegawai. Menurut Mega & Surya (dalam Meutia et al., 2019), selain itu, Budaya organisasi adalah seperangkat nilai dan perilaku yang mengatur dan mengontrol interaksi antara anggota suatu organisasi dengan orang yang berada pada luar organisasi. Budaya organisasi sebagai kekuatan sosial yang tidak terlihat, namun dapat memotivasi anggota organisasi untuk melakukan aktivitas kerja, tanpa disadari anggota organisasi telah menerapkan budaya organisasi yang berlaku dalam organisasinya. Saripuddin, 2018 (dalam Rio Vicktor Billygraham, 2022).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu, budaya organisasi yang dilihat dari sikap dan perilaku dominan yang berlaku yang di dalam oleh suatu organisasi. Budaya adalah penghubung antara organisasi dengan manajemen kinerja menggunakan filosofi dan desain yang dipengaruhi oleh budaya organisasi yang berlaku pada suatu organisasi tersebut. Secara umum, nilai, norma-norma yang berlaku, serta gaya manajemen adalah bagian dari budaya organisasi. Nilai-nilai dinyatakan sebagai keyakinan tentang hal-hal baik yang dapat memberikan dampak positif pada organisasi dan perilaku anggota organisasi sesuai dengan yang diharapkan. Norma merupakan aturan yang tidak tertulis untuk mendeskripsikan tujuan dalam berperilaku diantaranya seperti, seseorang yang mengelola manajemen kinerja dalam bekerja, sedangkan gaya manajemen menjelaskan perilaku atasan atau pimpinan dan menjalankan kekuasaannya. Pada suatu organisasi yang berlandaskan pada tim, dalam mencapai tingkat kinerja pada organisasi sangat dipengaruhi oleh sekelompok anggota organisasi dengan latar belakang dan kemampuan yang berbeda. Sehingga dalam mencapai keberhasilan

dalam tim, ditentukan oleh kemampuan individu dalam bekerja sama (Hery, 2019:35).

Berdasarkan penelitian terkait dengan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang dilakukan oleh (Triyanti et.al 2021); (Fitriana Dewi et.al 2021); dan (Yan Ricky Williantara, dan Komang Ary Pratiwi, 2022) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Budaya organisasi dapat mengubah perilaku anggota organisasi, budaya organisasi yang kuat dapat memotivasi kerja anggota organisasi dan dapat mengefisienkan organisasi. Sedangkan, budaya organisasi yang lemah dapat menimbulkan kontra produktif dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga menghambat aktivitas kerja dan menurunkan motivasi anggota organisasi. Menurut Rivai, (dalam Ahmad Fauzi & Arrafiqur Rahman, 2020). Dapat disimpulkan bahwa, budaya organisasi merupakan langkah efektif yang didapat dilakukan pada suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dalam membentuk budaya organisasi yang kuat sesuai dengan yang ingin diterapkan pada sebuah organisasi, maka diperlukan dukungan dan keterlibatan dari semua anggota yang berada dalam lingkup organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara kepada bagian kepala kepegawaian. Pegawai kurang adanya kesadaran dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Selain itu, berdasarkan hasil survei yang diselenggarakan oleh Direktorat Jenderal Badan Peradilan Agama terhadap Pengadilan Agama Jakarta Timur, budaya kerja yang rendah (21,9%) berkenaan dengan mengimplementasikan nilai-nilai organisasi dalam perilaku kerja sehari-

hari. Hasil survei budaya kerja organisasi secara keseluruhan yang telah mencapai 75,5% akan terus dilakukan pembinaan rutin terkait integritas dan mentalitas yang diselenggarakan oleh Direktorat Jenderal Badan Peradilan Agama setiap bulannya, sehingga diharapkan mampu menjadi motivasi pegawai untuk meningkatkan budaya kerja organisasi di lingkungan kerja Pengadilan Agama Jakarta Timur. (Sumber: Pengadilan Agama Jakarta Timur melalui wawancara langsung dengan Kepala Bagian Kepegawaian pada tanggal 28 Desember 2021).

Iwan Henri Kusnadi, Ade Suparman, dan Ine Marieni (2020), mengungkapkan bahwa “Keberhasilan kinerja pegawai ditentukan oleh keberhasilan budaya organisasi instansi tersebut. Dalam mengelola organisasi hal yang harus diperhatikan dalam keberhasilan organisasi diantaranya yaitu, *planning, organizing, actuating, dan controlling*”. Dalam menentukan suatu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi faktor budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi secara realistis mempengaruhi kinerja pegawai sehingga dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab, dan bekerja secara profesional sehingga dapat memudahkan organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Dapat disimpulkan bahwa, penerapan budaya organisasi dapat menciptakan rasa tanggung jawab dalam diri pegawai sehingga dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Dalam pelaksanaannya, jika budaya organisasi lemah maka, dapat menurunkan kinerja pegawai.

Pada Penelitian ini menganalisis tentang *Work Life Balance* dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Jakarta Timur.

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan diatas, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut. Maka judul yang penulis kemukakan dalam penelitian ini adalah “Pengaruh *Work Life Balance* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Jakarta Timur”.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat penulis menyimpulkan bahwa identifikasi masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai belum mencapai target disebabkan karena keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Beban kerja yang terlalu tinggi diduga pegawai sulit membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga.
3. Kurang adanya kesadaran pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien diduga disebabkan oleh budaya kerja yang rendah.
4. Penerapan *work life balance* dan budaya organisasi dapat diprediksi meningkatkan kinerja pegawai.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah yang dilakukan oleh peneliti dengan tujuan agar penelitian ini dapat lebih fokus, dan tidak memperluas ruang lingkup agar tidak terjadi kesalahan dari pokok permasalahan dengan tujuan yang ingin dicapai.

Berikut batasan masalah dalam penelitian, yaitu:

1. Penelitian berfokus pada kinerja pegawai terkait penurunan kinerja yang mencakup pada target pencapaian hasil kerja, kualitas merupakan kekuatan

dalam mempertahankan kepuasan kepada masyarakat, waktu penyelesaian dalam menyelesaikan pekerjaan, dan taat asas yaitu melakukan pekerjaan dengan benar atau sesuai prosedur (*Standard Operating Procedure*), transparan, dan dapat dipertanggung jawabkan.

2. Penelitian berfokus pada *Work Life Balance* terkait pegawai sulit menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan keluarga yang mencakup pada antara keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan.
3. Penelitian berfokus pada budaya organisasi terkait masih rendahnya implementasi nilai-nilai dan budaya kerja yang mencakup pada kesadaran diri anggota, keagresifan, kepribadian, performa, dan orientasi tim.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka, penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Jakarta Timur?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Jakarta Timur?
3. Apakah *work life balance* dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai Pengadilan Agama Jakarta Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan jawaban atau sasaran yang ingin dicapai penulis dalam sebuah penelitian. Oleh sebab itu, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Jakarta Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Jakarta Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Jakarta Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai perbandingan antara teori dan praktik sehingga dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang sejauh mana pengaruh *work life balance* dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Jakarta Timur.

2. Manfaat Praktis

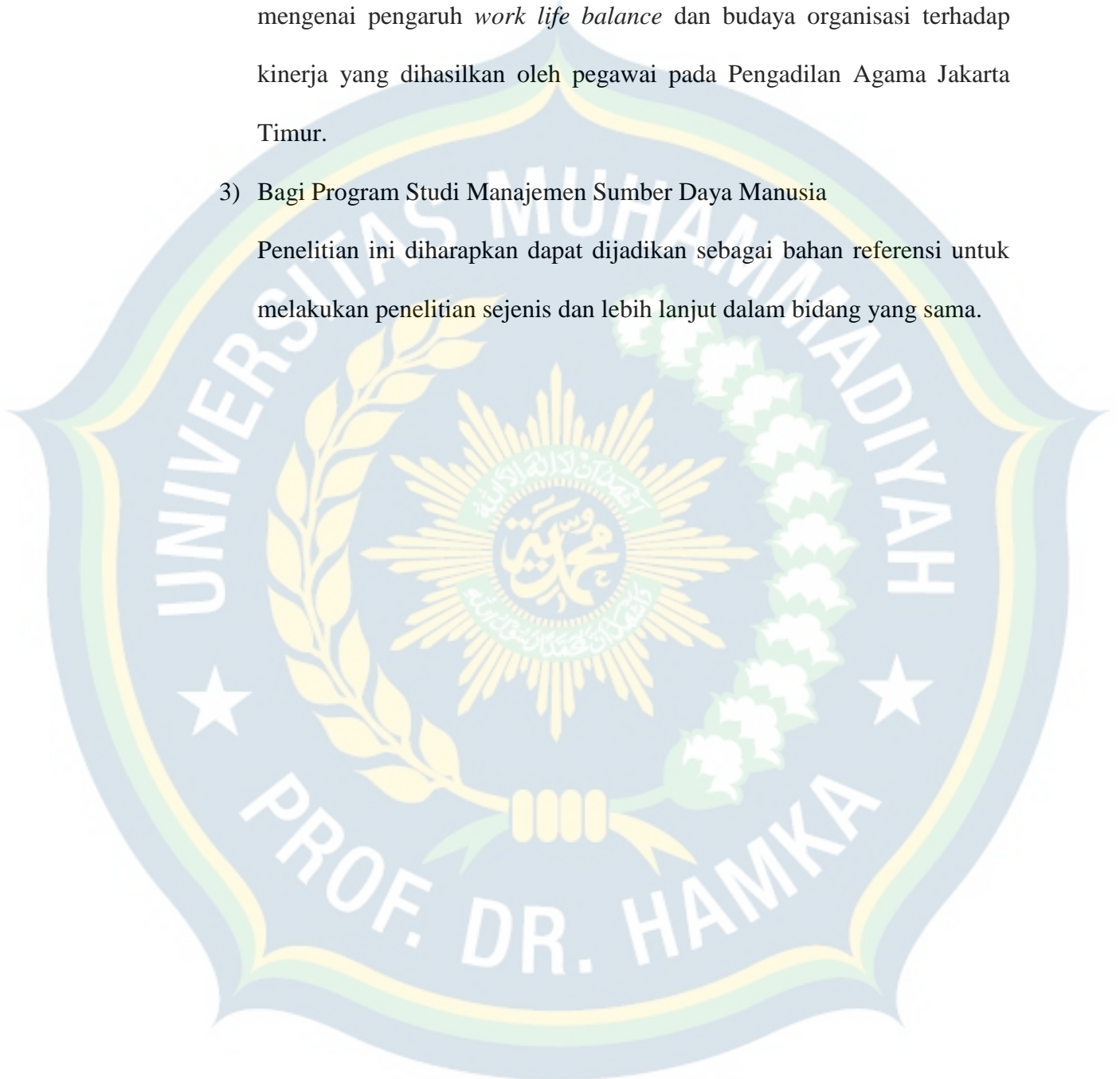
- 1) Bagi Instansi dan Pegawai Pengadilan Agama Jakarta Timur Penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh pihak instansi. Sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai Pengadilan Agama Jakarta Timur

2) Bagi penulis

Penelitian ini sebagai bahan untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh *work life balance* dan budaya organisasi terhadap kinerja yang dihasilkan oleh pegawai pada Pengadilan Agama Jakarta Timur.

3) Bagi Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian sejenis dan lebih lanjut dalam bidang yang sama.



DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Surya. "Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan." *Jiaganis* 3.1 (2018).
- Amalia, Nadya Rizky, and Alex Winarno. "Pengaruh *Work life Balance* Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bkpsdm Pemerintah Kota Cimahi." *eProceedings of Management* 8.1 (2021).
- Anonim. (2019).<https://emancipate.id/blog/open-discussion-work-life-balance-of-young-worker-in-indonesia/> / Diakses pada tanggal 28 Desember 2021, Pukul 22.00
- Apriansyah, Muhammad Fajri, and Syarifuddin Syarifuddin. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Bandung." *eProceedings of Management* 8.5 (2021).
- Ardiansyah, Choirul Adam, and Jun Surjanti. "Pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada karyawan PT. Bhinneka *Life* Indonesia Cabang Surabaya." *Jurnal Ilmu Manajemen* 8.4 (2020): 1211-1221.
- Arifin, Muhyiddin Zainul. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Modern *Bakery*)." *Margin Eco* 5.2 (2021): 1-10.
- Astuti, Jannah Puji, and Euis Soliha. "*The Effect of Quality of Work Life and Organizational Commitment on Performance with Moderation of Organizational Culture: Study on Public Health center Puskesmas in Gabus District. International Journal of Social and Management Studies* 2.6 (2021): 89-99.
- Badrianto, Yuan, and Muhamad Ekhsan. "Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi." *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)* 4.2 (2021): 951-962.
- Bahar, Destia Feninataya, and Arif Partono Prasetio. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Work-life Balance* Pada Pegawai Perum Bulog Jakarta Selatan." *eProceedings of Management* 8.4 (2021).

- Bara, Ahmad Fauzi Batu, and Arrafiqur Rahman. "Pengaruh *Work Life Balance* dan Budaya Organisasi terhadap *Employee Engagement* pada Generasi Milenial di PT Gunung Sawit Mas Desa Rantau Panjang Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu" *Hirarki: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 2.3 (2020): 54-62.
- Bhardwaj, Bhawana, and Namrita Kalia. "Contextual and task performance: role of employee engagement and organizational culture in hospitality industry." *Vilakshan-XIMB Journal of Management* (2021).
- Budiastuti Dyah., dan Agustinus Bandur. 2018. Validitas dan Reliabilitas. Penerbit Mitra Wacana Media.
- Dina, Dina. "Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan di KUD Minatani Brondong Lamongan." *Jurnal Indonesia Membangun* 17.2 (2018): 1-16.
- Edison Emron., Yohny Anwar., dan Imas Komariyah. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV. Alfabeta.
- Gayang, Machmed Tun. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Realita. Bogor: In Media.
- Haider, Sajid, Shaista Jabeen, and Jamil Ahmad. "Moderated mediation between work life balance and employee job performance: The role of psychological wellbeing and satisfaction with coworkers." *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* 34.1 (2018): 29-37.
- Hendra, Hendra. "Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3.1 (2020): 1-12.
- Hery. 2018. Manajemen Kinerja. Penerbit Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Jasmalinda, Jasmalinda. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero): Studi Kasus Pada Unit Sarana Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional Sumatra Barat." *Jurnal Inovasi Penelitian* 1.12 (2021): 2631-2640.
- Johari, Johanim, Fee Yean Tan, and Zati Iwani Tjik Zulkarnain. "Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers." *International Journal of Educational Management* (2018).

- Kasmalla, Puri, and Muhammad Rahmat. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Deli Serdang." *AFoSJ-LAS (All Fields of Science J-LAS)* 1.4 (2021): 194-206.
- Kokiroba, Eugene K., William A. Areros, and Sofia AP Sambul. "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batavia Properindo Finance Tbk. Cabang Manado." *Productivity* 2.4 (2021): 294-298.
- Kusnadi, Iwan Henri, Ade Suparman, and Ine Mariene. "Budaya Organisasi Dalam Pelayanan Wisatawan Menghadapi Adaptasi Kebiasaan Baru (AKB) Pada Pt. Sari Ater Hotel & Resort." *The World of Business Administration Journal* (2020).
- Lukmiati, Ranti. "Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ekobis Dewantara* 3.3 (2020): 46-50.
- Luthfiyani, Zahara. "Pengaruh *Work-Life Balance* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Witel Jatim Surabaya Selatan." *BIMA: Journal of Business and Innovation Management* 1.2 (2019): 164-171.
- Maghfiroh, Siti Hibatul. Pengaruh *Work Life Balance* Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Empiris pada PT Surya Mandiri Jaya Sakti). Diss. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang, 2021.
- Mardiatmoko, Gun. "Pentingnya uji asumsi klasik pada analisis regresi linier berganda (studi kasus penyusunan persamaan allometrik kenari muda [*canarium indicum* l.])." *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan* 14.3 (2020): 333-342.
- Natasya, Nadya. *Pengaruh Work Life Balance dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Selatan*. Diss. 021008 Universitas Tridinanti, 2022.
- Nurzanah, Nunung, Muh Ilham Alimuddin, and Andi Asad Ridjal Nur. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bulog Kantor Cabang Makassar." *Movere Journal* 3.2 (2021): 2656-2790.

- Pradana, Pandu. "Pengaruh Beban dan Stress Kerja Serta *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. PGN Tbk)." *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia* 7.3 (2022): 1900-1925.
- Priansa, J .Donni. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Purba, Florentina Br, Darinda Sofia Tanjung, and Rumiris Lumban Gaol. "*The Effect Of Paikem Approach On Students' Learning Outcomes on The Theme of Lingkungan Sahabat Kita At Grade V SD Harapan Baru Medan Academic Year 2019/2020.*" *Jurnal PAJAR (Pendidikan Dan Pengajaran)* 5.2 (2021): 278-286.
- Purnamasari, Sri, and Anak Agung Ayu Sriathi. *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dan Motivasi Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Pt. Ged Denpasar*. Diss. Udayana University, 2018.
- Putra, Riyan Sisiawan. "*Work Life Balance Pada Pejabat Wanita Yang Ada Di Salah Satu Universitas Di Indonesia.*" *Ecopreneur*. 12 3.2 (2021): 119-128.
- Rahmawati, Astri Nur, Refani Khoirunnissa, and Ibnu Husni Fuadi. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ." *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia* 6.4 (2021): 1689-1704.
- Rene, Ryan, and Sari Wahyuni. "Pengaruh *work-life balance* terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja individu pada karyawan perusahaan asuransi di jakarta." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya* 16.1 (2018): 53-63.
- Rijanti, Tristiana, et al. "Pengaruh Kompensasi, dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah" (2021).
- Romadon, Imam, et al. "Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di KFC Dermaga Point Palembang." *Jurnal Manajemen dan Invesntasi* 3.2 (2021): 169-186.
- Rondonuwu, Fenia A., Wehelmina Rumawas, and Sandra Asaloei. "Pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 7.2 (2018): 30-39.

- Sanjaya Fanlia, Adiprimadana. "Dampak Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Kaltrabu Indah Tour & Travel Banjarmasin)." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis* 7.1 (2021): 070-082.
- Santhanam, Nivethitha, et al. "Employee turnover intention in the milieu of human resource management practices: moderating role of work-life balance." *International Journal of Business Innovation and Research* 24.1 (2021): 57-75.
- Sari, Iga Puspa, M. Agussalim, and Dina Adawiyah. "Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Padang." *Matua Jurnal* 3.4 (2021): 618-631.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R &D*. Bandung. Penerbit CV. Alfabeta.
- Suhartini, Suhartini. "Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di PT Polychem Indonesia Tbk.(Divisi Mesin)." *eCo-Buss* 3.3 (2021): 122-131.
- Sulistiyani, Teguh Ambar., dan Rosidah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teori dan Praktik untuk Organisasi Publik*. Yogyakarta: penerbit Gava Media.
- Suryani, N. Lilis. "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 2.3 (2019): 419-435.
- Sutrisno, H. Edy. 2018. *Budaya organisasi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Suwanto, Suwanto, et al. "Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 5.2 (2022): 471-484.
- Tiyanti, Vina Juniyar Sri, Sri Wilujeng, and Andi Nu Graha. "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang." *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen* 7.1 (2021).

Ummah, Wirdatul. *Work Life Balance ditinjau dari modal psikologis pekerja di Perusahaan Garmen Yogyakarta*. Diss. Universitas Islam Indonesia, 2018.

Warbal, Montgomery, Bernard C. Renyut, and Selvia FG Renyut. "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Maluku." *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia* 7.1 (2022): 1-21.

Wijaya, Deny Hendra. *Pengaruh Work Life Balance, Kompensasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Arthaya Arthaya Aditama Utama*. Diss. Universitas Muhammadiyah Ponorogo, 2022.

Williantara, Yan Ricky, and Komang Ary Pratiwi. "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Sebagai Variabel Mediasi Pada CV. Ciptama Computer di Denpasar." *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parwisata* 2.1 (2022): 93-103.

Zahoor, N., N. Abdullah, and N. Zakaria. "The role of high performance work practices, work-family conflict, job stress and personality in affecting work life balance." *Management Science Letters* 11.4 (2021): 1367-1378.