

Pengaruh Work Life Balance, Organizational Citizenship Behavior dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Alivioni Aizzatin Nabilah¹, Sumartik Sumartik^{2*}, Dewi Andriani³

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo¹²³

alivioni.nabilah@gmail.com¹, sumartik1@umsida.ac.id^{2*}, dewiandriani@umsida.ac.id³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengukur seberapa besar pengaruh dari Work Life Balance, Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Duta Jaya Makmur di Candi. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif yang menggunakan pendekatan explanatory research. Populasi pada penelitian ini diambil dari jumlah seluruh karyawan pada CV. Duta Jaya Makmur. Sampel yang diperoleh berjumlah 49 responden dengan teknik pengambilan data total sampling. Pengambilan data pada penelitian ini dengan cara observasi dan menyebarkan kuisioner yang diukur dengan menggunakan skala likert. Penelitian ini menggunakan metode analisis Structural Equation Modeling (SEM). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan PLS (Partial Least Square) versi 4.0. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa work life balance berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Duta Jaya Makmur. Organizational Citizenship Behavior berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Duta Jaya Makmur. Perilaku Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Duta Jaya Makmur. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa work life balance, Organizational Citizenship Behavior, dan Organizational Culture Behavior secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Duta Besar Jaya Makmur.

Kata Kunci : Work Life Balance, Organizational Citizenship Behavior dan Budaya Organisasi.

ABSTRACT

This research aims to find out and measure how much influence Work Life Balance, Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Organizational Culture have on Employee Performance at CV. Duta Jaya Makmur at Candi. This research is quantitative research that uses an explanatory research approach. The population in this study was taken from all employees at CV. Duta Jaya Makmur. The sample obtained was 49 respondents using total sampling data collection techniques. Data collection in this research was by observation and distributing questionnaires which were measured using a Likert scale. This research uses the Structural Equation Modeling (SEM) analysis method. The data analysis technique used in this research uses PLS (Partial Least Square) version 4.0. The results of this research prove that work life balance influences employee performance at CV. Duta Jaya Makmur. Organizational Citizenship Behavior influences employee performance at CV. Duta Jaya Makmur. Organizational Culture Behavior influences employee performance at CV. Duta Jaya Makmur. Thus it can be concluded that work life balance, Organizational Citizenship Behavior, and Organizational Culture Behavior simultaneously influence employee performance at CV. Duta Jaya Makmur.

Keyword : Work Life Balance, Organizational Citizenship Behavior and Organizational Culture.

PENDAHULUAN

Di Indonesia, industri kosmetik saat ini telah menggemuk pada pasar nasional, banyak sekali brand kosmetik yang saling bersaing untuk menguasai pasar sehingga menjadikan persaingan yang semakin ketat bagi dunia industri kosmetik [1]. Di tahun 2023, di Indonesia industri kosmetik tumbuh sebesar 21,9%, yakni dari 913 perusahaan pada tahun 2022 menjadi 1.010 perusahaan [2]. Penduduk Indonesia yang berjumlah mencapai 270 juta jiwa ini juga menjadi salah satu faktor oleh produsen kosmetik untuk memposisikan Indonesia sebagai pasar yang sangat menjanjikan, ditandai oleh potensi besar *market size* nasional pada tahun 2023 yang mencapai 467.919 produk, serta meningkat lebih dari sepuluh kali lipat dalam lima tahun terakhir [3]. Terlebih perkembangan kosmetik yang saat ini telah dapat dikonsumsi oleh berbagai kalangan.

Dengan tingginya persaingan ini, perusahaan akan berlomba-lomba untuk memenuhi permintaan konsumen dengan cepat dan tepat agar konsumen tidak sampai berpaling kepada brand lain. Sumber daya manusia pada perusahaan merupakan komponen utama dalam mencapai tujuannya [4]. SDM ini kerap dikaitkan dengan kinerja karyawan, karena dengan adanya kinerja tinggi yang dimiliki karyawan, tujuan perusahaan yang diinginkan dapat tercapai [5]. Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari kuantitas dan kualitas yang dihasilkan [6]. Semakin banyak kuantitas dan semakin baik kualitas yang mereka hasilkan, maka semakin baik pula kinerja seorang karyawan.

CV. Duta Jaya Makmur Kosmetik Kecamatan Candi, Kabupaten Sidoarjo merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang kecantikan yang memproduksi kosmetik. Produk yang dihasilkan juga telah mendapat Lisensi dari Badan POM Republik Indonesia. Perusahaan ini mengedepankan pada kuantitas yang di mana mereka mengoptimalkan waktu agar pesanan konsumen dapat terlayani dengan cepat dan menciptakan kepuasan konsumen terhadap perusahaan. Sehingga perusahaan juga menetapkan target yang harus dicapai oleh para

karyawan agar kinerja berjalan secara maksimal dan efektif.

Tabel 1
Target dan Realisasi Produksi
CV. Duta Jaya Makmur
September 2023-Februari 2024

No	Bulan	Jumlah SDM	Target	Realisasi	Presentase Realisasi
1.	September	49	40.000	40.047	100%
2.	Oktober	49	25.000	20.434	82%
3.	November	49	25.000	22.000	88%
4.	Desember	49	30.000	30.788	103%
5.	Januari	49	25.000	20.187	81%
6.	Februari	49	30.000	36.047	120%

Sumber : CV. Duta Jaya Makmur – Candi

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa realisasi produksi berdasarkan hasil kinerja karyawan tidak stabil atau mengalami keadaan yang fluktuatif karena dipengaruhi oleh hasil produksi yang tidak menentu sehingga beberapa presentase realisasi tidak menunjukkan angka 100%. Jika hasil produksi tidak memenuhi target maka akan berdampak pada tidak terpenuhinya permintaan konsumen. Sehingga kinerja karyawan perlu diperhatikan agar dapat memenuhi target dan permintaan konsumen dapat terpenuhi secara tepat waktu.

Ada faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah *work life balance*. Keseimbangan yang terjadi antara kehidupan kerja dengan kehidupan lain yang termasuk faktor penting dan harus diperhatikan perusahaan dalam membuat sebuah aturan yang akan diterapkan agar kinerja karyawan tetap terjaga [7]. *Work life balance* ditujukan untuk memberikan karyawan fleksibilitas yang besar dalam tugas kerja mereka sehingga karyawan dapat menyeimbangkan minat dan tanggung jawab karyawan di luar pekerjaan [8]. Penelitian ini mendukung fakta bahwa *work life balance* memengaruhi kinerja karyawan [9]. Semakin perusahaan menyediakan *work life balance* yang baik, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Tetapi hal ini berbanding terbalik dengan penelitian ini yang menunjukkan hasil bahwa *work life balance* memiliki pengaruh yang negative terhadap

kinerja karyawan sehingga seorang karyawan yang dapat menyeimbangkan antara pekerjaannya dengan kehidupannya di luar kerja belum tentu memiliki kinerja yang baik [10].

Organizational citizenship behavior (OCB) juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Hal ini dianggap berharga dan penting untuk keberlangsungan perusahaan, karena karyawan yang mempunyai perilaku *Organizational citizenship behavior* kerap menunjukkan kinerja secara efektif yang nantinya dapat mempengaruhi kinerja yang lebih baik [11]. OCB juga dinilai dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan performa suatu perusahaan [12]. Menurut hasil penelitian ini, OCB memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [13]. Pernyataan ini menggambarkan bahwa semakin tinggi perilaku OCB maka karyawan akan menunjukkan kinerja terbaiknya. Tetapi hasil ini berbanding terbalik dengan penelitian ini di mana OCB tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga karyawan yang menerapkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam pekerjaannya, tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan [14].

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Setiap perusahaan mempunyai ciri khas yang membedakan dirinya dengan perusahaan lain, ciri khas ini yang nantinya akan menjadi identitas bagi sebuah perusahaan [15]. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik [16]. Pada penelitian ini menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [17]. Perilaku kerja karyawan yang sejalan dengan nilai-nilai budaya perusahaan dapat menghasilkan peningkatan dalam produktivitas karyawan. Karyawan yang memahami dan mengikuti budaya organisasi juga memudahkan kerjasama antara perusahaan dan seluruh anggota tim dalam mencapai tujuan bersama [18]. Namun, bertolak belakang pada hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan [19].

Judul penelitian ini pernah diangkat oleh

peneliti terdahulu [20] tetapi penelitian sebelumnya menggunakan jenis penelitian kualitatif dan belum menambahkan variabel budaya organisasi, sehingga pada penelitian ini melakukan pembaruan dari penelitian terdahulu dengan menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan menambahkan variabel baru yaitu budaya organisasi. Selain itu novelty pada penelitian ini yakni belum ditemukan adanya penelitian yang menggabungkan antara variabel *work life balance*, *organizational citizenship behavior*, dan budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan di CV. Duta Jaya Makmur Candi-Jawa Timur, sehingga diperlukan untuk penelitian lebih lanjut. Kemudian berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi pada perusahaan dan adanya *research gap* setiap variabel yang ditemukan pada penelitian terdahulu, maka dilakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Work Life Balance, Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan”**. Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat menjadi masukan dalam pengambilan keputusan dan memberikan informasi baru untuk perusahaan. Sedangkan bagi investor, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu masukan untuk pengambilan keputusan investasi terhadap perusahaan. Serta bagi pihak lain yang ingin berkontribusi terhadap kemajuan ilmu pengetahuan yang lebih tinggi di bidang sumber daya manusia.

METODE

Penelitian ini termasuk penelitian jenis kuantitatif yang berfokus pada tiga variabel independen dan satu variabel dependen yaitu *Work Life Balance* (X1), *Organizational Citizenship Behavior* (X2), Budaya Organisasi (X3) dan Kinerja Karyawan (Y). Data penelitian ini terdiri dari dua sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang didapat langsung dari sumber seperti data responden berupa kuisioner dan observasi. Sedangkan data sekunder merupakan data yang didapat dari artikel, buku atau publikasi lainnya.

Penelitian ini menggunakan *explanatory*

research yang merupakan metode penelitian yang menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antar variabel satu dengan variabel lainnya. Alasan peneliti menggunakan metode ini adalah untuk menguji hipotesis yang diajukan dan karena kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel [39]. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV. Duta Jaya Makmur. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *total sampling*, jumlah populasinya adalah 49 orang di mana kurang dari 100 orang, maka sampelnya diambil keseluruhan. Tetapi jika populasi diatas 100 atau lebih besar, maka sampelnya diambil 10%-15% atau 20%-25% dari jumlah populasinya.

Pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner secara *online* berupa gform kuisisioner yang berisi pernyataan yang diberikan kepada karyawan CV. Duta Jaya Makmur sebagai responden. Sedangkan penelitian di lapangan dengan cara observasi dan penyebaran kuisisioner kepada para responden. Pengukuran pada kuisisioner menggunakan pengukuran interval yaitu skala *likert*. Skala *likert* dapat digunakan untuk mengukur hal tersebut dari jawaban responden. Kuisisioner berisi pertanyaan tentang karakteristik responden dan pernyataan terkait indikator variabel. Teknik pengukuran data menggunakan skala *likert* lima poin. Penelitian ini menggunakan metode analisis Structural Equation Modeling (SEM). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan PLS (Partial Least Square) versi 4.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Pengujian Kualitas Data Melalui Outer Model (Model Pengukuran)

Hasil Uji Validitas Diskriminan

Table 2. Cross Loading Values

	X1	X2	X3	Y
X1.1	0.883	0.520	0.556	0.646

X1.3	0.831	0.497	0.496	0.546
X2.1	0.412	0.839	0.624	0.569
X2.6	0.595	0.878	0.628	0.646
X3.1	0.680	0.624	0.805	0.695
X3.2	0.472	0.567	0.841	0.616
X3.3	0.424	0.591	0.779	0.470
X3.4	0.470	0.681	0.866	0.692
X3.5	0.461	0.532	0.825	0.637
Y1.2	0.548	0.617	0.747	0.786
Y1.3	0.557	0.564	0.526	0.808
Y1.4	0.552	0.469	0.508	0.766
Y1.5	0.627	0.561	0.527	0.785
Y1.6	0.425	0.528	0.637	0.735

Source: SmartPLS4 output processed in 2024

Pada tabel tersebut nilai cross loadingnya diatas 0,5 sehingga dapat dinyatakan seluruh indikator valid karena memenuhi korelasi.

Table 3. Discriminant Validity Test Results (Fornell Larcker Criterion)

	X1	X2	X3	Y
X1	0.857			
X2	0.593	0.858		
X3	0.616	0.728	0.824	
Y	0.699	0.710	0.766	0.776

Source: SmartPLS4 output processed in 2024

Berdasarkan tabel diatas terlihat tabel validitas diskriminan dilihat dari model reflektif, evaluasi cross loading menunjukkan Cronbach's Alpha mengukur batas bahwa nilai reliabilitas suatu konstruk dinyatakan >0,70, baik dan cukup [21].

Reabilitas Komposit dan Hasil Uji Alpha Cronbach. Tujuan dari kedua tes tersebut adalah untuk mempunyai kemampuan mengevaluasi reliabilitas instrumen dalam suatu model penelitian. Jika nilai reliabilitas komposit seluruh variabel laten dan Cronbach's Alpha

lebih dari 0,7. Jadi konstruknya mempunyai reliabilitas yang baik atau kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan.

Table 4. Composite Reliability Test Results

Variable	Composite Reliability	Note
Work Life Balance (X1)	0.850	Reliable
OCB (X2)	0.850	Reliable
Organizational Culture (X3)	0.910	Reliable
Employee Performance (Y)	0.890	Reliable

Source: SmartPLS4 output processed in 2024

Table 5. Cronbach's Alpha Test Results

Variable	Cronbach's Alpha	Note
Work Life Balance (X1)	0.650	Reliable
OCB (X2)	0.650	Reliable
Organizational Culture (X3)	0.890	Reliable
Employee Performance (Y)	0.840	Reliable

Source: SmartPLS4 output processed in 2024

Pada tabel tersebut hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh konstruk mempunyai nilai reliabilitas komposit dan Cronbach's alpha >0,60 sehingga dinyatakan reliabel [22].

Pengujian Model Struktural atau Pengujian Hipotesis (Inner Model). Merupakan pengembangan model berbasis teori dan menganalisis hubungan variabel eksogen dan endogen yang telah dijelaskan dalam struktur teoritis. Hasil uji hipotesis (estimasi koefisien jalur) pada model struktural, nilai estimasi hubungan jalur harus signifikan. Metode bootstrapping memungkinkan untuk mengetahui nilai signifikansi hipotesis tersebut dengan melihat koefisien parameter dan nilai signifikansi

T-statistik dari laporan algoritma bootstrapping. Evaluasi T-tabel pada alpha 0,05 (5%) = 1,678 untuk menentukan signifikansi atau tidak signifikansi. Selanjutnya T tabel dibandingkan dengan T hitung.

Table 6. Path Coefficients Test Results

	Original Samples (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics (O/STDEV)	P-values
Work Life Balance (X1)->Employee Performance (Y)	0.313	0.311	0.104	3,005	0.003
OCB (X2)->Employee Performance (Y)	0.227	0.223	0.107	2,112	0.035
Organizational Culture (X3)->Employee Performance (Y)	0.408	0.421	0.105	3,896	0,000

Source: SmartPLS4 output processed in 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terlihat dari t-statistik sebesar 3,005 yang berarti >1,678 dan p-value 0,003 atau <0,05. OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari t-statistik sebesar 2,112 yang berarti >1,678 dan p-value sebesar 0,035 atau <0,05. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dilihat dari t-statistik sebesar 3,896 yang berarti >1,678 dan p-value sebesar 0,000 atau <0,05.

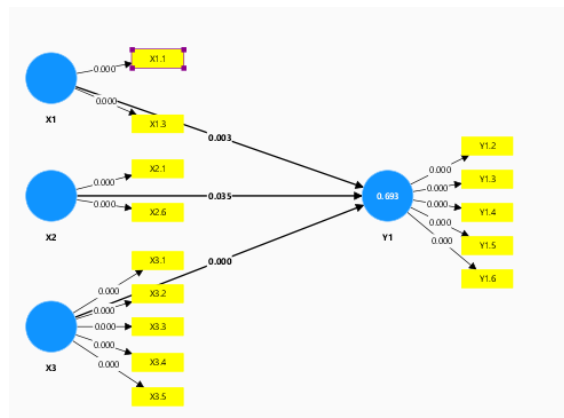


Figure 1. Bootstrapping Test Results

PEMBAHASAN

Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa Work Life Balance (X1) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Work Life Balance terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini menunjukkan bahwa CV. Duta Jaya Makmur telah menerapkan Work Life Balance dengan baik yang akan berujung pada peningkatan kinerja pada karyawan. Variabel Work Life Balance yang memiliki nilai indikator tertinggi adalah time balance. Pemberian cuti pada hari-hari besar dan pemberian izin apabila terdapat hambatan dalam masuk kerja agar pegawai dapat membagi waktu antara bekerja dan keluarga. Memberikan jam kerja yang efektif mulai pukul 08.00-16.00 secara merata tanpa adanya lembur sehingga kinerja pegawai dapat terlaksana dengan efektif karena pegawai mengerjakan pekerjaannya pada waktu yang dianggap produktif dan dengan batasan waktu yang jelas hal ini dapat menghindari kasus-kasus pemindahan tugas kerja ke rumah sehingga pegawai dapat menetapkan alokasi waktu yang jelas antara pekerjaan dan keluarga. Hal ini menunjukkan bahwa CV. Duta Jaya Makmur dalam menerapkan Work Life Balance dengan baik, sehingga dapat menunjang kinerja karyawan di era digital entrepreneurship saat ini. Hasil penelitian ini sejalan atau setuju dengan penelitian yang dilakukan oleh [9], dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa Work Life Balance mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa Organizational Citizenship Behavior (X2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif

dan signifikan variabel Organizational Citizenship Behavior terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa CV. Duta Jaya Makmur telah menerapkan Organizational Citizenship Behavior yang berjalan cukup baik. Variabel Organizational Citizenship Behavior yang mempunyai nilai indikator tertinggi adalah Courtesy/Good Relationship. Hal ini menunjukkan bahwa sikap OCB pegawai akan tercipta apabila mereka mempunyai hubungan yang baik dengan sesama pegawai. Misalnya pegawai lama membantu pegawai baru dan melakukan penyesuaian serta menyelesaikan pekerjaan, serta mematuhi kebijakan perusahaan dengan baik agar tidak menimbulkan konflik antar pegawai atau menjalin hubungan baik. Karyawan CV. Duta Jaya Makmur juga sepakat untuk menggantikan pekerjaan rekan-rekannya yang berhalangan hadir dan membantu rekan-rekan pegawai yang pekerjaannya dianggap kelebihan beban atau sebelumnya menumpuk pekerjaan. Karyawan menyatakan perlunya saling membantu dalam meringankan kesibukan pekerjaan agar kelancaran dalam perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa CV. Duta Jaya Makmur dalam menerapkan sikap OCB dengan baik. Hasil penelitian ini sejalan atau setuju dengan penelitian yang dilakukan oleh [13], dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa Organizational Citizenship Behavior mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa Budaya Organisasi (X3) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa CV. Duta Jaya Makmur telah menerapkan budaya organisasi yang berjalan dengan baik. Variabel budaya organisasi dengan nilai indikator tertinggi adalah berorientasi pada hasil. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada CV. Duta Jaya Makmur

khususnya pada bidang produksi selalu mengutamakan hasil kinerjanya karena perusahaan juga telah menetapkan target produksi yang nantinya akan mempengaruhi kualitas pekerjaannya juga. Jadi pada CV. Duta Jaya Makmur memiliki budaya organisasi yang mengutamakan hasil kinerja karena mengutamakan kepuasan pelanggan melalui pelayanan pemesanan yang cepat dan tepat. Hal ini menunjukkan bahwa CV. Duta Jaya Makmur menerapkan budaya organisasi yang efektif untuk meningkatkan hasil produksi dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan atau setuju dengan penelitian yang dilakukan oleh [18] dengan hasil penelitian menyatakan bahwa Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil olah data dan pembahasan pada poin-poin di atas, maka dapat disimpulkan bahwa, 1) melalui pengujian diketahui bahwa variabel Work Life Balance memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Duta Jaya Makmur 2) melalui pengujian menjelaskan bahwa variabel Organizational Citizenship Behavior berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Duta Besar Jaya Makmur. 3) melalui pengujian diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Duta Besar Jaya Makmur. 4) melalui pengujian diketahui bahwa variabel Work Life Balance, Organizational Citizenship Behavior dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Duta Besar Jaya

Dari uraian diatas menunjukkan bahwa CV. Duta Jaya Makmur telah menerapkan kebijakan work life balance bagi pegawainya dengan tepat di era digital entrepreneurship ini, menciptakan sikap OCB yang baik, dan memperhatikan budaya organisasi agar tetap terjaga dalam organisasi. Hal ini telah memberikan kontribusi positif atau sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menjaga keseimbangan kehidupan antara pekerjaan dan keluarga, menjalin hubungan baik dengan

sesama karyawan, serta menjaga budaya organisasi yang baik antara karyawan dengan atasan dan bawahan dapat menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat mencapai keberhasilan dalam pertumbuhan yang lebih baik dan mencapai tujuan organisasi.

REFERENSI

- [1] J. A. Jiputra, "pengaruh Gaya Kepemimpinan kepuasan kerja dan Motivasi kerja," *Agora*, vol. 7, no. 1, 2019.
- [2] Dwitri Waluyo, "Kinclong Industri Kosmetik Tanah Air," *Portal Informasi Indonesia*, 2024.
- [3] Tri Kurnia Yuniarto, "Jumlah Industri Kosmetik Naik 21,9%, Nilai Ekspor Capai US\$ 770,8 Juta," *Marketeters*, 2024. <https://www.marketeters.com/jumlah-industri-kosmetik-naik-219-nilai-ekspor-capai-us-7708-juta/> (accessed Jul. 08, 2024).
- [4] M. Huda and F. Farhan, "Pengaruh Budaya Organisasional Dan Komitmen Organisasional," *J. Manaj. Motiv.*, vol. 15, no. 2, p. 62, 2019, doi: 10.29406/jmm.v15i2.1557.
- [5] H. Hendra, "Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 3, no. 1, pp. 1–12, 2020, doi: 10.30596/maneggio.v3i1.4813.
- [6] S. Selfanita and ira meirana Chair, "Analisis kualitas dan kuantitas kerja karyawan receptionist di rocky hotel padang," *J. Pariwisata Bunda*, vol. 1, no. 2, pp. 33–38, 2021.
- [7] S. Istiqomah and H. Ubaidillah, "Effect of Work Stress , Work-Family Conflict , and Work Environment on Employee Performance at PT . X [Pengaruh Stres Kerja , Work Family Conflict dan Lingkungan," pp. 1–20, 2023.
- [8] F. R. Mallafi and A. Silvanita, "Pengaruh Flexible Working Arrangement Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan (

- Studi Pada Karyawan Department Internal Audit PT . Telkom Indonesia , Tbk Bandung),” *e-Proceeding Manag. ISSN 2355-9357*, vol. 8, no. 6, pp. 8596–8602, 2021.
- [9] I. N. Mardiani and A. Widiyanto, “Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri,” *Jesya (Jurnal Ekon. Ekon. Syariah)*, vol. 4, no. 2, pp. 985–993, 2021, doi: 10.36778/jesya.v4i2.456.
- [10] E. Conferenceutilizing and M. T. Issn, “Work-Life Balance,” *From Stress to Wellbeing Vol. 2*, 2013, doi: 10.1057/9781137309341.0019.
- [11] M. A. Susilo, J. Jufrizen, and H. Khair, “Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior,” *Jesya*, vol. 6, no. 1, pp. 587–605, 2023, doi: 10.36778/jesya.v6i1.976.
- [12] F. R. Putri and Y. N. Supriadi, “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Patra Badak Arun Solusi,” *J. Manaj. Motiv.*, vol. 18, no. 1, p. 10, 2022, doi: 10.29406/jmm.v18i1.3707.
- [13] A. Anwar, “Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan,” *Juripol*, vol. 4, no. 1, pp. 35–46, 2021, doi: 10.33395/juripol.v4i1.10963.
- [14] H. E. Irma Kusuma Fitri^{1*}, “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada Karyawan Hotel Bahari, Kabupaten Tegal,” *J. Ekon. Dan Bisnis Islam*, vol. 4, no. 1, pp. 52–65, 2021, doi: <http://fe.ummetro.ac.id/ejournal/index.php/JM/article/view/663>.
- [15] Sugiharti, “Pengaruh Gaya Hidup, Citra Merek, dan Kepercayaan terhadap Keputusan Pembelian iPhone di DKI Jakarta,” no. 0, pp. 1–23, 2016.
- [16] S. Hajar Nur Safita and Anandha Budiantoro, “Employee Performance At Pt Indofarma Tbk: Is It Influenced By Organizational Restructuring and Organizational Culture With Satisfaction As an Intervening Variable,” *Al-Isyraq J. Bimbingan, Penyuluhan, dan Konseling Islam*, vol. 7, no. 1, pp. 271–290, 2024, [Online]. Available: <https://alisyraq.pabki.org/index.php/alisyraq/>
- [17] E. Ernawati, E. A. Sinambela, R. Mardikaningsih, and D. Darmawan, “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Ilm. Edunomika*, vol. 6, no. 1, p. 119, 2021, doi: 10.29040/jie.v6i1.3870.
- [18] F. A. Febriani and A. H. Ramli, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan,” *J. Ilm. Manaj. Kesatuan*, vol. 11, no. 2, pp. 309–320, 2023, doi: 10.37641/jimkes.v11i2.1999.
- [19] U. Nadhiroh, L. Saptaria, and D. Ambarwati, “Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Pt. Nabatex Kecamatan Mojo Kabupaten Kediri,” *SEIKO J. Manag. Bus.*, vol. 4, no. 3, pp. 517–527, 2022, doi: 10.37531/sejaman.vxi.357.
- [20] G. M. Fajar, “Analisis Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Work-Life Balance dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Generasi Z di PT Galang Tinggi Raya,” *J. EMT KITA*, vol. 8, no. 1, pp. 295–301, 2024, doi: 10.35870/emt.v8i1.2072.
- [21] M. M. Sanaky, “Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah,” *J. Simetrik*, vol. 11, no. 1, pp. 432–439, 2021, doi: 10.31959/js.v11i1.615.
- [22] A. A. Gunawan, “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Gesit Nusa Tangguh,” *J. Ilm. Manaj. Bisnis Ukrida*, vol. 16, no. 1, p. 98066, 2020.