

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMUNIKASI, DAN
WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada PT. BPR GISAWA, Bali)**

Luh Meira Khirana Dewi¹
Dewiwati Sujadi²

Universitas Triatma Mulya^{1,2}
email : meirakhirana@gmail.com

Abstract

This study aims to determine and analyze the influence of organizational culture, communication, and work-life balance on employee performance at PT BPR Gisawa, Bali. The research method used is a quantitative method with a sample of 44 employees. The data analysis techniques used are descriptive analysis, data instrument testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, t-test analysis, and beta coefficient analysis. The results of the analysis show a regression model of $Y = 13.856 + 0.186 X_1 + 0.175 X_2 + 0.193 X_3$. From the results of this study it can be concluded that 1) organizational culture has a positive and significant effect on employee performance at PT BPR Gisawa, Bali 2) organizational culture has a positive and significant effect on employee performance at PT BPR Gisawa, Bali 3) work-life balance has a positive and significant effect on employee performance at PT BPR Gisawa, Bali 4) Work-life balance variables have a dominant influence on employee performance at PT BPR Gisawa, Bali, this can be seen in the Standardized Coefficients Beta of 0.390, organizational culture variables of 0.338 and communication variables of 0.325. The implementation that can be given from this study is for the management of PT BPR Gisawa to pay more attention to corporate culture, openness and adjustment of employee working hours.

Keywords: *organizational culture, communication, work-life balance, employee performance.*

PENDAHULUAN

PT. BPR Gisawa, Bali merupakan lembaga jasa keuangan yang berfokus pada penghimpunan dan penyaluran dana bagi masyarakat, khususnya UMKM. Dalam upaya mencapai visi dan misi, kinerja karyawan menjadi faktor penting karena berperan langsung dalam peningkatan nasabah serta kualitas layanan. Data tahun 2022–2024 menunjukkan adanya pertumbuhan signifikan pada produk tabungan, deposito, dan kredit, yang mencerminkan kontribusi kinerja karyawan terhadap perkembangan perusahaan. Namun, tantangan masih dihadapi terutama dalam hal budaya organisasi, komunikasi, dan work-life balance. Budaya organisasi yang positif telah diterapkan melalui doa bersama dan morning briefing, tetapi komunikasi internal belum sepenuhnya efektif sehingga menimbulkan kesalahpahaman. Selain itu, work-life balance masih menjadi persoalan karena beban kerja tinggi dan lembur yang mengurangi waktu karyawan bersama keluarga.

Untuk meningkatkan kinerja, PT. BPR Gisawa juga rutin mengadakan pelatihan karyawan, namun diperlukan strategi yang lebih komprehensif dalam membangun budaya kerja, memperkuat komunikasi dua arah, serta menjaga keseimbangan kehidupan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji pengaruh budaya organisasi, komunikasi, dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan PT. BPR Gisawa, Bali.

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian ini didukung oleh teori-teori mengenai manajemen sumber daya manusia, budaya organisasi, komunikasi, dan *work-life balance*. Manajemen sumber daya manusia menurut Dessler (2017) adalah serangkaian kebijakan dan praktik yang digunakan manajer untuk mengelola aspek personalia dalam suatu jabatan manajerial, mencakup perekrutan, seleksi, pelatihan, kompensasi, penilaian, dan hubungan kerja. Armstrong (2017) juga menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan strategis untuk mengelola orang dalam organisasi sehingga mereka dapat berkontribusi secara efektif terhadap pencapaian tujuan organisasi, meliputi perolehan, pengembangan, motivasi, serta pemeliharaan karyawan. Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia sebagai proses strategis dan terpadu dalam mengelola karyawan melalui rekrutmen, pengembangan, motivasi, dan pemeliharaan agar mampu memberikan kontribusi optimal bagi tercapainya tujuan organisasi.

Budaya organisasi diartikan sebagai sistem nilai, norma, keyakinan, dan perilaku yang dianut oleh anggota organisasi untuk menjadi pedoman dalam berinteraksi, mengambil keputusan, serta bekerja menuju tujuan bersama. Menurut Tuasikal (2022), budaya organisasi merupakan nilai-nilai, sikap, dan kebiasaan yang dibentuk dalam kurun waktu lama oleh pendiri maupun anggota organisasi, disosialisasikan kepada anggota baru, dan diterapkan dalam aktivitas sehari-hari sehingga memengaruhi pola pikir dan perilaku kerja. Fitriani & Sadarman (2018) menambahkan bahwa budaya organisasi memuat rangkaian variabel perilaku yang mengacu pada nilai, kepercayaan, dan prinsip pokok sebagai dasar sistem manajemen organisasi.

Faktor yang mempengaruhi budaya organisasi menurut Autoph (2021) mencakup empat aspek utama, yaitu kondisi fisik (kesehatan tubuh yang mendukung aktivitas dan pekerjaan), kondisi mental perilaku (pikiran, emosional, dan kejiwaan yang memengaruhi interaksi dan kreativitas), kondisi sosial ekonomi dan budaya (status sosial, pekerjaan, dan peran individu dalam masyarakat), serta kondisi lingkungan khusus (lingkungan keluarga dan pekerjaan yang berdampak pada keseimbangan dan perilaku individu).

Komunikasi diartikan sebagai proses interaksi sosial yang melibatkan pengirim (sumber) dan penerima pesan melalui pertukaran sinyal. Association of Perioperative Practice menyatakan bahwa komunikasi berasal dari kata Latin *communis* yang bermakna “umum”, yaitu adanya kesamaan pemahaman pesan antara sumber dan penerima (Lubis, 2022). Lubis (2022) menegaskan bahwa komunikasi melibatkan pertukaran sinyal verbal, grafis, isyarat, maupun visual, dan menjadi lengkap apabila terdapat umpan balik yang membentuk lingkaran

pertukaran makna. Sementara itu, Fahrezi dan Khair (2020) menyatakan bahwa komunikasi kerja merupakan proses penyampaian ide dan informasi berupa perintah atau petunjuk dari pimpinan kepada karyawan agar tugas dapat dilaksanakan dengan baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses pertukaran pesan antara pengirim dan penerima melalui berbagai simbol verbal maupun nonverbal, yang dianggap berhasil apabila terdapat umpan balik dan kesamaan makna. Dalam konteks organisasi, komunikasi berperan penting dalam penyampaian informasi, instruksi kerja, serta pembentukan hubungan sosial yang mendukung keberhasilan tujuan organisasi.

Work-Life Balance juga berperan dalam menentukan kinerja karyawan. Lathifah (2018) menyatakan bahwa *work-life balance* adalah kemampuan individu dalam menyeimbangkan pekerjaan dengan komitmen keluarga serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya. Alfi (2018) menjelaskan bahwa *work-life balance* merupakan tingkat kepuasan atau kecocokan antara peran ganda dalam kehidupan seseorang, yang menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Senada dengan itu, Mardhatillah & Santoso (2021) mendefinisikan *work-life balance* sebagai upaya menciptakan keseimbangan antara kewajiban kerja dan tanggung jawab pribadi, baik dalam pandangan karyawan maupun perusahaan.

Faktor-faktor yang memengaruhi *work-life balance* menurut Alfi (2018) meliputi kenyamanan (*comfort*), religiusitas (*religious*), serta pencapaian (*achievement*) yang membantu individu mengelola pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara harmonis.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif korelasional untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi, komunikasi, dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan. Desain penelitian merupakan kerangka sistematis sebelum penelitian dilakukan, yang digunakan untuk mengumpulkan data, menganalisis informasi, dan mencapai tujuan penelitian. Variabel penelitian terdiri dari tiga variabel bebas, yaitu budaya organisasi, komunikasi, dan *work-life balance*, serta satu variabel terikat, yaitu kinerja karyawan.

Variabel bebas atau independen merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lain, yang terdiri dari budaya organisasi, komunikasi, dan *work-life balance*. Sedangkan variabel terikat atau dependen adalah kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh ketiga variabel tersebut.

Budaya organisasi diartikan sebagai sekumpulan nilai, norma, dan perilaku yang dianut oleh anggota organisasi sebagai pedoman dalam bekerja, berinteraksi, dan mengambil keputusan. Budaya organisasi diukur melalui kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa, dan orientasi karyawan. Komunikasi merupakan proses pertukaran informasi antar individu melalui simbol verbal maupun nonverbal, yang diukur melalui pemahaman, kesenangan, pengaruh komunikasi terhadap sikap, hubungan yang makin baik, dan tindakan komunikasi. *Work-life balance* adalah kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga tercapai kesejahteraan dan produktivitas yang optimal, diukur melalui keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan. Sementara itu, kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja

yang dicapai sesuai tanggung jawab dan tugas yang diberikan, diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen.

Pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik. Pertama, dokumentasi, yaitu penelusuran dokumen perusahaan, buku, jurnal, dan artikel yang relevan. Kedua, wawancara dengan Kepala Bagian SDM dan karyawan untuk memperoleh informasi mendalam mengenai budaya organisasi, komunikasi, work-life balance, dan kinerja karyawan. Ketiga, kuesioner berupa daftar pertanyaan tertulis yang disebarakan kepada seluruh responden, diukur menggunakan skala Likert lima poin, dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

Jenis data yang digunakan meliputi data kuantitatif berupa angka, misalnya jumlah karyawan, dan data kualitatif berupa deskripsi naratif seperti sejarah dan struktur organisasi. Sumber data terdiri dari data primer yang diperoleh langsung dari kuesioner dan wawancara, serta data sekunder dari dokumen internal, buku, artikel, dan jurnal terkait.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT BPR Gisawa, Bali, sebanyak 44 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan total sampling, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel penelitian untuk memperoleh hasil yang akurat dan menyeluruh.

Analisis data dilakukan dengan analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden, serta analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, komunikasi, dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan. Pengujian data meliputi uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Uji-t dilakukan untuk melihat pengaruh parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan koefisien beta digunakan untuk mengetahui variabel mana yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisis Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS, karakteristik responden karyawan PT BPR Gisawa, Bali menunjukkan bahwa mayoritas berjenis kelamin perempuan (26 orang) dibandingkan laki-laki (18 orang). Berdasarkan usia, sebagian besar responden berada pada rentang 31–40 tahun (36,4%), sedangkan dari tingkat pendidikan, mayoritas berpendidikan D4/S1 (61,4%). Adapun berdasarkan masa kerja, sebagian besar karyawan memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun (25,0%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa karyawan PT BPR Gisawa, Bali didominasi oleh perempuan berusia produktif, berpendidikan tinggi, dan memiliki pengalaman kerja yang cukup lama.

4.1.1 Hasil Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2021), suatu instrumen dikatakan valid apabila alat ukur tersebut mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas dapat diketahui melalui nilai korelasi antara skor item dengan skor total, di mana nilai Pearson Correlation harus lebih besar dari 0,30. Selain itu, jika nilai signifikansi dalam uji validitas menggunakan SPSS lebih kecil dari 0,05, maka item tersebut juga dianggap valid. Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh indikator pada variabel kerja sama tim, komunikasi,

komitmen, dan kinerja karyawan memiliki nilai korelasi di atas 0,30, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan valid dan layak digunakan dalam penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2021), reliabilitas menunjukkan konsistensi alat ukur dalam menghasilkan data yang dapat dipercaya. Suatu instrumen dinyatakan reliabel jika koefisien reliabilitasnya lebih dari 0,600. Berdasarkan hasil penelitian pada penelitian ini, seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,600, yaitu budaya organisasi (0,682), komunikasi (0,620), *work-life balance* (0,633), dan kinerja karyawan (0,616). Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan **reliabel** dan layak digunakan dalam penelitian ini.

4.1.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

Adapun uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedasitas.

1. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov* dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.5
Uji Normalitas

N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.87638032
Most Extreme Absolute Differences		.074
	Positive	.054
	Negative	-.074
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan nilai *Asymp. Sig (2-tailed) Residual* sebesar 0,200 dan nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti dapat dinyatakan bahwa variabel penelitian terdistribusi normal.

2. Uji multikolinearitas

Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Uji multikolinearitas
Coefficients^a

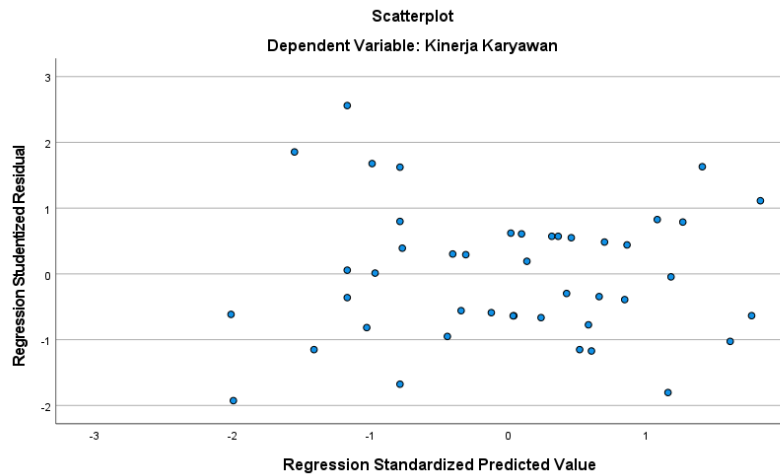
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	17.540	7.909		2.218	.032		
Budaya Organisasi Komunikasi	-.201	.267	-.118	-.753	.456	.970	1.031
<i>Work-life Balance</i>	.106	.312	.053	.341	.735	.968	1.017

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
 Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.6 menunjukkan bahwa hasil analisis variabel kerja sama tim, komunikasi dan komitmen memiliki nilai *tolerance* lebih besar 0,10 dengan nilai VIF lebih kecil dari 10. Sehingga dapat dijelaskan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat berdasarkan hasil scatterplot dibawah ini:



Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan Gambar 4.1 ditunjukkan bahwa titik-titik pada gambar menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi ini.

4.1.3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji dan menentukan keadaan naik turunnya antara variabel bebas yaitu Budaya organisasi (X_1), komunikasi (X_2) dan *work-life balance* (X_3) terhadap

variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Berikut hasil analisis regresi linier berganda pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.8
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.859	2.131		6.505	0.000
Budaya organisasi	0.186	0.069	0.338	2.175	0.010
Komunikasi	0.175	0.067	0.325	2.624	0.012
<i>Work-life Balance</i>	0.193	0.062	0.390	3.119	0.003

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 4.8 dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 13,859 + 0,186X_1 + 0,175X_2 + 0,193X_3$$

Dari persamaan regresi diatas maka dapat dijelaskan:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 13,859, artinya apabila budaya organisasi (X1), komunikasi (X2), dan work-life balance (X3) tidak ada perubahan, maka kinerja karyawan (Y) sebesar 13,859.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi (X1) yaitu sebesar 0,186. Artinya apabila budaya organisasi mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,186.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel komunikasi (X2) yaitu sebesar 0,175. Artinya apabila komunikasi mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,175.
4. Nilai koefisien regresi untuk variabel *work-life balance* (X3) yaitu sebesar 0,193. Artinya apabila *work-life balance* mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,193.

4.1.4 Uji Hipotesis (Uji-T)

Uji Parsial (t) menurut Ghazali (2018), uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel terikat secara parsial. Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh hasil uji t pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji T

No	Variabel	t _{hitung}	Sig.	α
1	Budaya Organisasi (X1)	2.715	0.010	0,05
2	Komunikasi (X2)	2.624	0.012	0,05

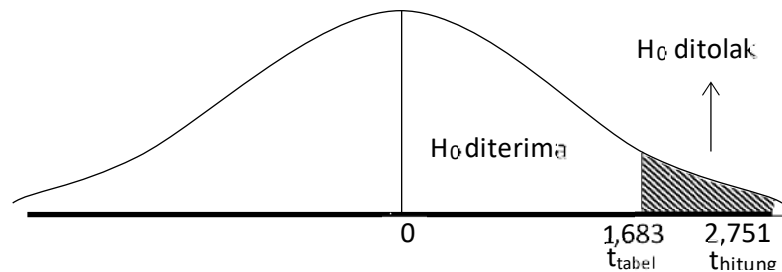
3	<i>Work-life Balance (X3)</i>	3.119	0.003	0,05
---	-------------------------------	-------	-------	------

Sumber: Lampiran 6

Dari tabel 4.9 diatas maka dapat dijelaskan hasil uji t sebagai berikut:

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Gisawa, Bali

1. Rumusan Hipotesis
 $H_0: \beta_1 \leq 0$, tidak ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Gisawa Badung, Bali.
 $H_a: \beta_1 > 0$, ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Gisawa, Bali.
2. Ketentuan Pengujian
 Menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$).
3. Kriteria Pengujian
 H_0 diterima jika $Sig \geq 0,05$.
 H_0 ditolak jika $Sig < 0,05$.
4. Penentuan Nilai t-tabel
 Dengan $df = (n - k - 1) = (44 - 3 - 1) = 40$, diperoleh t-tabel = 1,683.
5. Menggambar Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0
 Daerah penolakan H_0 berada di sisi kanan kurva dengan batas t-tabel = 1,683. Jika t-hitung > 1,683 maka H_0 ditolak.

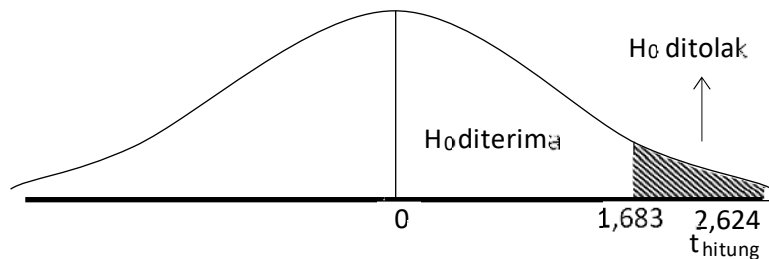


Gambar 4.2
Kurva Distribusi Uji Pengaruh Budaya Organisasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber : Data diolah, 2025

6. Penarikan Kesimpulan
 Diperoleh t-hitung = 2,715 > t-tabel = 1,683 dan Sig = 0,005 < 0,05, sehingga H_0 ditolak. Artinya, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Gisawa, Bali.
2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Gisawa, Bali.
1. Rumusan Hipotesis
 $H_0: \beta_1 \leq 0$, tidak ada pengaruh signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Gisawa Badung, Bali.

Ha: $\beta_1 > 0$, ada pengaruh signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Gisawa Badung, Bali.

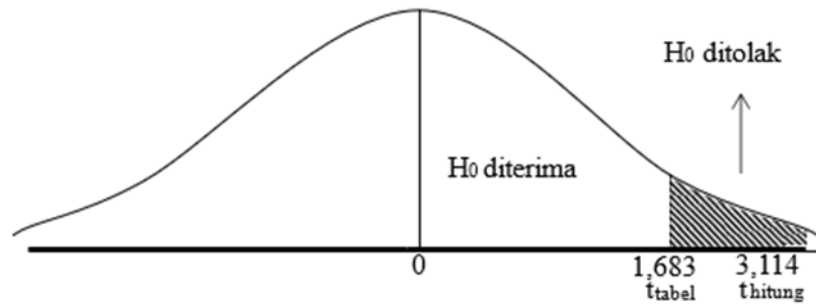
2. Ketentuan Pengujian
Menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$).
3. Kriteria Pengujian
H₀ diterima jika $Sig \geq 0,05$.
H₀ ditolak jika $Sig < 0,05$.
4. Penentuan Nilai t-tabel
Dengan $df = (n - k - 1) = (44 - 3 - 1) = 40$, diperoleh t-tabel = 1,683.
5. Menggambar Daerah Penerimaan dan Penolakan H₀
Daerah penolakan H₀ berada di sisi kanan kurva dengan batas t-tabel = 1,683. Jika t-hitung > 1,683 maka H₀ ditolak.



Gambar 4.3
Kurva Distribusi Uji Pengaruh Komunikasi
(X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Sumber : Data diolah, 2025

6. Penarikan Kesimpulan
Diperoleh t-hitung = 2,624 > t-tabel = 1,683 dan Sig = 0,005 < 0,05, sehingga H₀ ditolak. Artinya, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Gisawa Badung, Bali.
3. Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Gisawa, Bali.
1. Rumusan Hipotesis
H₀: $\beta_1 \leq 0$, tidak ada pengaruh signifikan antara work-life balance terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Gisawa Badung, Bali.
Ha: $\beta_1 > 0$, ada pengaruh signifikan antara work-life balance terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Gisawa Badung, Bali.
 2. Ketentuan Pengujian
Menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$).
 3. Kriteria Pengujian
H₀ diterima jika $Sig \geq 0,05$.
H₀ ditolak jika $Sig < 0,05$.
 4. Penentuan Nilai t-tabel
Dengan $df = (n - k - 1) = (44 - 3 - 1) = 40$, diperoleh t-tabel = 1,683.

5. Menggambar Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0
Daerah penolakan H_0 berada di sisi kanan kurva dengan batas t -tabel = 1,683. Jika t -hitung > 1,683 maka H_0 ditolak.



Gambar 4.4
**Kurva Distribusi Uji Hipotesis Pengaruh *Work-Life Balance* (X_3)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Sumber : Data diolah, 2025

6. Penarikan Kesimpulan
Diperoleh t -hitung = 3,114 > t -tabel = 1,683 dan Sig = 0,005 < 0,05, sehingga H_0 ditolak. Artinya, *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Gisawa, Bali.

4.1.5 Hasil Analisis Koefisien Beta

Uji *standardized coefficient* (Beta) digunakan untuk mengetahui variabel bebas yang berpengaruh paling dominan terhadap variabel terikat. Melalui nilai Beta yang telah distandarisasi, masing-masing variabel bebas dapat dibandingkan untuk melihat variabel mana yang memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat dilihat hasil dari nilai *Standardized Coefficients Beta* untuk variabel budaya organisasi (X_1) sebesar 0,338, untuk variabel komunikasi (X_2) diperoleh sebesar 0,325 sedangkan untuk variabel *work-life balance* (X_3) diperoleh sebesar 0,390 Hal ini berarti nilai dari variabel *work-life balance* memiliki nilai lebih besar dari nilai variabel budaya organisasi dan komunikasi. Maka dapat diketahui bahwa variabel *work-life balance* lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Gisawa, Bali.

4.2 Pembahasan dan Hasil Analisis Data

4.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Gisawa, Bali.

Berdasarkan hasil data yang diperoleh bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Gisawa, Bali. Hal ini dibuktikan dari pengujian melalui koefisien regresi linear

berganda. Koefisien regresi b_1X_1 sebesar 0,186 dan nilai uji t sebesar 2,715 dengan signifikansi sebesar 0,010 lebih kecil pada nilai alpha (α) 0,05. Hal ini berarti H_0 ditolak. Hasil penelitian ini berarti semakin baik budaya organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Gisawa, Badung, Bali. Hasil ini sesuai dengan penelitian (Herawati *et al.*, 2022), yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RS. Dokter Soeselo Tegal.

4.2.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Gisawa, Bali.

Berdasarkan hasil data yang diperoleh bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Gisawa, Bali. Hal ini dibuktikan dari pengujian melalui koefisien regresi linear berganda. Koefisien regresi b_2X_2 sebesar 0,175 dan nilai uji t sebesar 2,264 dengan signifikansi sebesar 0,012 lebih kecil pada nilai alpha (α) 0,05. Hal ini berarti H_0 ditolak. Hasil penelitian ini berarti semakin baik komunikasi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Gisawa, Badung Bali. Hasil ini sesuai dengan penelitian (Sumerta & Sujadi, 2020), yang menyatakan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Ina Kuta, Bali.

4.2.3 Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Gisawa, Bali.

Berdasarkan hasil data yang diperoleh diketahui bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Gisawa, Bali. Hal ini dibuktikan dari pengujian melalui koefisien regresi linear berganda. Koefisien regresi b_3X_3 sebesar 0,193 dan nilai uji t sebesar 3,119 dengan signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil pada nilai alpha (α) 0,05. Hal ini berarti H_0 ditolak. Hasil penelitian ini berarti semakin baik *work-life balance* akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Gisawa, Badung Bali. Hasil ini sesuai dengan penelitian (Luthfiyani, 2019), yang menyatakan *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Telkom Witel Jatim Surabaya Selatan.

4.2.4 Variabel Yang Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Gisawa, Bali

Berdasarkan hasil pengujian *Standardized Coefficients Beta* untuk variabel budaya organisasi (X_1) sebesar 0,338 untuk variabel komunikasi (X_2) diperoleh sebesar 0,325 sedangkan untuk variabel *work-life balance* (X_3) diperoleh sebesar 0,390 Hal ini berarti nilai variabel *work-life balance* lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Gisawa, Bali.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang dilakukan, maka penelitian ini dapat disimpulkan:

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Gisawa, Bali. Hasil ini berarti semakin baik budaya organisasi akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. BPR Gisawa, Bali.
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Gisawa, Bali. Hasil ini berarti semakin baik

komunikasi akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. BPR Gisawa, Bali.

3. *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Gisawa, Bali. Hasil ini berarti semakin baik *work-life balance* akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. BPR Gisawa, Bali.
4. Nilai *standardized coefficients beta* untuk variabel bebas *work-Life balance* lebih besar daripada variabel lainnya sehingga dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Gisawa, Bali.

Saran

Berdasarkan simpulan diatas maka dalam penelitian ini dapat diajukan saran- saran sebagai berikut:

1. PT. BPR Gisawa disarankan untuk terus memperkuat budaya organisasi yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan rasa memiliki di antara karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan rutin, kegiatan internal yang mempererat solidaritas, serta penghargaan terhadap nilai-nilai inti perusahaan. Budaya organisasi yang kuat dan positif akan meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan secara menyeluruh.
2. PT. BPR Gisawa perlu meningkatkan penguatan komunikasi internal yang efektif serta mengembangkan sistem komunikasi yang terbuka, transparan, dan dua arah antara manajemen dan karyawan. Komunikasi yang baik akan mencegah kesalahpahaman, mempercepat penyelesaian masalah, dan meningkatkan koordinasi antar departemen. Penggunaan media komunikasi digital internal serta forum diskusi rutin dapat menjadi solusi efektif dalam memperlancar arus informasi.
3. PT. BPR Gisawa perlu memberikan perhatian lebih terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, misalnya dengan fleksibilitas jam kerja, cuti yang memadai, dan program kesejahteraan karyawan. *Work-life balance* yang baik tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga berdampak langsung pada peningkatan produktivitas dan kinerja.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu menggali lebih banyak informasi, agar dapat mengembangkan penelitian pengaruh budaya organisasi, komunikasi, dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adolph, R. 2016. Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Innan Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1–23.
- Alfi, A. 2018. Hubungan Beban Kerja dengan Work-life Balance Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Wanita di Kementerian Agama Kota Gorontalo. *Faculty of Psychology And Sociocultural Sciences*, 2011, 16–29.
- Aminatun, D. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Mie Gacoan Bogor. *Journal GEEJ*, 7(2).

- Andi Sumerta, I. N., & Sujadi, D. 2020. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Inna Kuta. *Journal Research Management*, 02(1), 58–67.
- Armstrong, M. 2017. *Armstrong's handbook of human resource management practice* (14th ed.). Kogan Page.
- Artameviah, R. 2022. Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indosurya Surabaya. *Jurnal Unesa*, 12(2004), 6–25.
- Asari, A. F. 2022. Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2001), 843–852.
- Autoph, S. 2021. Organizational culture and Employee performance. *Journal of Vocational Behavior*, 1–30.
- Azhari, M. 2022. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bukhari Express. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 71–78.
- Azizah, D. N. 2022. Pengaruh komunikasi interpersonal dokter terhadapkepuasan pasien instalasi rawat jalan rumah sakitpusat TNI Angkatan laut dr. ramelan surabaya. *Thesis (Undergraduate)*, 11–12.
- Chairunnisah, R. 2021. *Teori sumber daya manusia*. In Kinerja Karyawan. CV Widina Media Utama. Bandung.
- Chandra, R. M., Sudjianto, M. K., & Adriana, E. 2023. Faktor-Faktor Komunikasi (Yang Perlu Dimiliki) Generasi Z Dalam Mempersiapkan Karir. *Student Research Journal*, 1(3), 349–361.
- Deery, M., & Jago, L., 2015. Revisiting Talent Management, Work-Life Balance and Relation Strategies. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
- Dessler, G. 2017. Human Resource Management (15th ed.). *Pearson Education*.
- Fahrez, H. 2019. Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. Thesis : Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
- Fitriani, I. D., & Sadarman, B. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi Umum Pada Pt Pln (Persero) Area Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 2(1), 155–172.

- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Konopaske, R. 2018. Organization : Behavior, Structure, Processes. *McGraw-Hill Education*.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS* 25. Penerbit Universitas Diponegoro
- Greenhaus, J. H., Colli Collins, K. M., & Shaw, J. D. 2003. The relation between work-family and quality of life. *Journal of Vocational Behaviour*, 63(3).
- Hartini, A. 2023. Employee Performance and Motivation. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 1(3), 205–214.
- Herawati, T., Gian Fitralisma, Indah Dewi Mulyani, & Muhammad Syaifulloh. 2022. Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal. *E-Bisnis : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 338–345.
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. 2024. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 19–28.
- Jasmine, K. 2019. Pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Kinerja pada Karyawan PT. X Cabang Semarang. *Penambahan Natrium Benzoat Dan Kalium Sorbat (Antiinversi) Dan Kecepatan Pengadukan Sebagai Upaya Penghambatan Reaksi Inversi Pada Nira Tebu*, 8–19.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. 2016. *Organizational behavior* (10th ed.). McGraw-Hill Education.
- Lathifah, S. 2018. Pengaruh Work-life balance Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Desa Mekarsari, Malang. *Jurnal Abdi Masyarakat (JAM)*, 2011, 14–30.
- Lubis, M. 2022. *Chapter2COMMUNICATIONCORRECTED*. Oxford University Press, 478.
- Luthfiyani, Z. 2019. 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), 164–171.
- Mardhatillah, A., & Santoso, A. S. 2021. Implementasi Work-life Balance Dalam Kehidupan Sehari-Hari. *Jurnal Abdi Masyarakat (JAM)*, 5(1), 41.
- Muliyah, P. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Suryamas Bekasi. *Journal GEEJ*, 7(2), 12–35.
- Perhani, E. 2019. Analsis Kinerja Karyawan di Bumdes Kabupaten Kampar.

Jurnal Abdi Masyarakat (JAM), 649.

Pusparini, H. I. G. A. P., Darmita, M. Y., & Dos Santos, E. 2019. PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PURI SARON HOTEL SEMINYAK BALI. *Journal Research of Management*, 1(1), 8-14.

Septiani, D. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bpr Rokan Hilir Cabang Kubu Kecamatan Kubu. *Skripsi : Universitas Islam Riau*.

Sugiyono. 2021. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta. Bandung.

Sunyoto, Suyatno. 2011. *Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis*. Jakarta. Graha Ilmu

Tuasikal, R. A. 2022. Karakteristik Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Agronesia Departemen Industri Es Saripetojo Bandung. *Jurnal Unikom*.