

Pengaruh *Work Life Balance* dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Balai Besar Pengawas Obat Dan Makanan (BBPOM) Di Bandung

Ni Luh Ayu Paramita Putri¹, Alex Winarno²

¹Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia,

niluhayuparamitap@student.telkomuniversity.ac.id

²Dosen Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia,

winarno@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan komponen penting dalam mencapai tujuan sebuah organisasi. Di tengah kondisi dunia kerja yang terus berkembang, *work life balance* dan budaya organisasi menjadi faktor yang perlu mendapatkan perhatian karena dapat berpotensi mempengaruhi produktivitas dan efektivitas kerja. BBPOM di Bandung sebagai instansi pemerintah yang bertugas melakukan pengawasan obat dan makanan, mendorong karyawan untuk senantiasa berkerja secara profesional dan produktif. Maka dari itu, bagaimana peran dari *work life balance* dan budaya organisasi berkontribusi terhadap kinerja karyawan sangat esensial untuk dipahami. Penelitian ini ditujukan agar diketahui pengaruh dari *work life balance* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BBPOM di Bandung, baik secara parsial maupun simultan. Dengan adanya hasil temuan riset ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang jelas mengenai kedua variabel ini berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan BBPOM di Bandung. Metode kuantitatif dipilih peneliti untuk penelitian ini dengan perolehan data menerapkan teknik berupa penyebaran kuesioner kepada 100 responden yang merupakan seluruh karyawan BBPOM di Bandung. Analisis data dilakukan memakai SPSS 3.0 sebagai software yang digunakan dalam uji validitas, realibilitas, analisis deskriptif, uji regresi linear berganda, uji T dan uji F. Temuan mencerminkan adanya pengaruh *work life balance* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BBPOM di Bandung secara parsial. Selanjutnya ditemukan pula adanya pengaruh dari *work life balance* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BBPOM di Bandung secara simultan. Diharapkan agar BBPOM di Bandung dapat melakukan optimalisasi dalam pembagian kerja, mewujudkan suasana kerja yang mendorong keterbaruan, dan mengadakan pelatihan kerja.

Kata Kunci : *work life balance*, budaya organisasi, kinerja karyawan

Abstract

Employee performance is a vital component in gaining an organization's aims. In today's ever-changing work environment, work-life balance and organizational culture are factors that require attention as they have the potential to influence productivity and work effectiveness. The Bandung Food and Drug Monitoring Agency (BBPOM), as a government agency responsible for monitoring drugs and food, encourages its employees to always work professionally and productively. Therefore, it is essential to understand how the role of work life balance and organizational culture contribute to employee performance. This research is intended to resolve the consequence of work-life balance and organizational culture on the performance of BBPOM employees in Bandung, both partially and simultaneously. With the findings of this inquiry is awaited to offer a clear picture of how these two variables contribute to ameliorate the performance of BBPOM employees in Bandung. The quantitative method was chosen by the analyst for this inquiry by obtaining data applying techniques in the type of distributing questionnaires to 100 respondents who are all employees of BBPOM in Bandung. Data analysis was carried out using SPSS 3.0 as software used in validity and reliability tests, descriptive analysis, multiple linear regression tests, T-tests, and F-tests. The findings reflect the influence of work-life balance and organizational culture on the performance of BBPOM employees in Bandung partially. Futhermore, it was also founs that there was an control of work-life balance and organizational culture on the performance of BBPOM employees in Bandung simultaneously. It is hoped that BBPOM in Bandung can optimize work distribution, realizing a working athmosphere that encourages renewal, and conduct job training.

Keywords: work life balance, organizational culture, employee performance

I. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan digitalisasi yang semakin pesat dan maraknya peredaran obat, kosmetik palsu beserta makanan yang semakin meningkat, menyebabkan rasa kecemasan masyarakat meningkat. Pengawasan terhadap peredaran obat dan makanan menjadi lebih rumit sehingga dengan adanya hal seperti ini dibutuhkan pengawasan oleh instansi pemerintahan non kementerian seperti BBPOM di Bandung. Selanjutnya terdapat

evaluasi capaian kinerja yang dilakukan oleh BBPOM Bandung, yaitu SKM atau Suvei Kepuasan Masyarakat yang mengalami penurunan dari 92,37% pada tahun 2022 kemudian di tahun 2023 menjadi 92,26%. Adapun penyebab penurunan SKM dikarenakan timeline sertifikasi yang dihasilkan tidak sesuai dengan harapan pelanggan dan kurangnya sosialisasi dan informasi peredaran obat dengan baik.

Dari penyajian data nilai SKM bagian sebelumnya, faktor yang mampu berpengaruh bagi performa karyawan menurut peneliti salah satunya berupa *work life balance* dan budaya organisasi. Merujuk temuan pra survei pada 50 karyawan, *work life balance* pada BBPOM di Bandung mendapatkan skor sebesar 54% karyawan yang merasa kesulitan dalam mengatur waktu yang terlampau panjang dan 45% karyawan merasa terganggu oleh masalah pribadi yang dihadapi pada saat bekerja. Sedangkan budaya organisasi pada BBPOM di Bandung masih membatasi karyawan ketika melakukan inovasi ketika bekerja dengan perolah skor sebesar 45%.

II. TINJAUAN LITERATUR

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Suatu strategi yang dirancang untuk mengelola tenaga kerja dalam sebuah organisasi agar dapat berkontribusi secara maksimal dalam meraih capaian perusahaan dengan langkah efisien dan efektif ialah definisi dari manajemen sumber daya manusia. Babullah (2024) menjelaskan perihal manajemen sumber daya manusia sebagai suatu pendekatan strategis dengan mengintegrasikan berbagai praktik dan teori untuk mengelola tenaga kerja secara efektif dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia bukan sebatas berpusat di kinerja karyawan melainkan juga dari aspek keseimbangan dan keberlanjutan yang mencakup berbagai aspek seperti pengelolaan sumber daya manusia yang ramah lingkungan, pengembangan kompetensi berkelanjutan, *work life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja serta penerapan kebijakan dengan memuat dukungan keberagaman.

B. *Work Life Balance*

Sebuah kondisi pekerja yang mampu mengatur dan membagi energi dan waktunya dan energinya dengan adil dan seimbang antara kebutuhan pribadi, kehidupan keluarga, dan tugas atau pekerjaan ialah *work life balance*. Greenhaus & Beutell (1985) berpendapat mengenai *Work Life Balance* diartikan sebagai kewajiban kehidupan dan pekerjaan pribadi individu yang seimbang di mana dapat dipengaruhi oleh adanya permasalahan. Permasalahan ini dapat muncul ketika permintaan dari pekerjaan dan kehidupan pribadinya menjadi tidak sesuai, sehingga menyebabkan konflik dan ketidakseimbangan. Terdapat dua kategori masalah yang muncul dalam *work life balance*, yaitu *work life conflict* merupakan persoalan yang hadir dari pekerjaan dengan memiliki kemungkinan untuk berpengaruh terhadap kehidupan pribadinya, sedangkan *life work conflict* merupakan persoalan atau masalah yang muncul dari kehidupan pribadinya dan memiliki kemungkinan berpengaruh terhadap kehidupan dipekerjaannya (Waumsley, 2010). *Work Life Balance* dengan penerapan yang baik akan memberikan kemungkinan seseorang untuk dapat menjalankan kehidupan dunia kerja yang maksimal tanpa adanya tekanan bahkan mengabaikan kehidupan diluar pekerjaannya. Maka *Work Life Balance* yaitu suatu gagasan penting yang berfokus terkait profesionalitas sebagai personal dan pekerja dengan seimbang, sehingga dapat mendukung kesejahteraan individu juga efektivitas dalam bekerja yang baik.

C. Budaya Organisasi

Budaya ialah sekumpulan pemahaman, keyakinan, norma, dan nilai yang bertumbuh di suatu kelompok yang mampu berperan sebagai landasan untuk bertindak, bersikap, dan berfikir. Amalia & Astuti (2020) berpendapat terkait budaya organisasi ialah sebuah nilai, aturan, dan keyakinan yang termuat di organisasi yang terus berkembang. Suatu organisasi mempunyai norma dan nilai yang sangat berpengaruh terhadap perilaku anggota organisasinya dalam memenuhi tanggung jawab dan kinerja seseorang agar mendukung keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan suatu organisasinya. Pengalaman ini baik yang bersifat positif ataupun negative dan memberikan pembelajaran berharga bagi organisasi dalam membentuk norma, aturan dan standar perilaku yang dijunjung tinggi oleh seluruh anggotanya. Dengan demikian budaya organisasi tidak hanya hadir secara tiba-tiba, melainkan hasil dari proses pembelajaran dan penyempurnaan berkelanjutan yang mencerminkan identitas serta karakter unik suatu organisasi (Lubis, 2020). Menurut Marta & Wijayanti (2016) budaya organisasi patut ditaati oleh semua karyawan pada suatu organisasi. Fungsi budaya organisasi pada perusahaan yaitu sebagai batas dan pemisah antara identitas karyawan pada sebuah perusahaan dan aturan yang ditetapkan pada perusahaan untuk menjadi pedoman perusahaan (Utami, 2018).

D. Kinerja Karyawan

Kapabilitas, kecakapan, termasuk hasil kerja yang diraih individu ketika menyelesaikan amanah dan tugasnya di lingkungan kerja disebut kinerja karyawan. Pendapat dari Jamaludin (2021) mengenai kinerja karyawan yakni suatu ukuran keluaran kerja dari unsur kuantitas dan kualitas yang diperoleh dari pelaksanaan tugas serta tanggung jawab yang diberikan kepada seorang individu dalam suatu organisasi. Kinerja ini mencerminkan efektifitas dan efisiensi seorang karyawan ketika mampu menyelesaikan pekerjaannya selaras dengan kriteria yang sudah ditentukan. Faktor-faktor seperti keterampilan, pengalaman, motivasi, serta

dukungan dari lingkungan kerja turut berperan dalam menentukan tingkat kinerja seseorang. Dengan kinerja yang baik, seorang karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik juga bagi pencapaian tujuan organisasi, meningkatkan produktivitas team serta mendorong perkembangan profesional dirinya. Kinerja juga dapat dilihat dari segi hasil pencapaian kerja yang dijalani seorang pegawai baik itu dari sisi kualitas maupun kuantitas dan hasil kerja ini menjadi sebuah indikator keberhasilan dalam menjalankan tugas dan kewajiban sesuai dengan peran yang ditugaskan (Hesti Widayanti, 2022) dalam (Husna L. U., 2024).

E. Pengaruh antar Variabel

1. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Kehidupan di dalam kehidupan personal dan pekerjaan karyawan dengan seimbang ialah *work life balance*. Adanya keseimbangan ini menjadi faktor penting dalam menentukan tingkat kepuasan, motivasi serta produktivitas seorang karyawan. Ketika *Work Life Balance* tercapai, karyawan tidak akan menerima beban dari tekanan pekerjaan berlebihan sehingga mereka mampu bekerja lebih optimal. Menurut Lukmiati, *et al* (2020) menyatakan terkait implikasi positif dari *Work Life Balance* bagi performa karyawan yang akan meningkat yaitu menunjukkan bahwa keselarasan kehidupan pribadi dengan pekerjaan dapat meningkatkan adanya produktivitas dan kepuasan kerja.

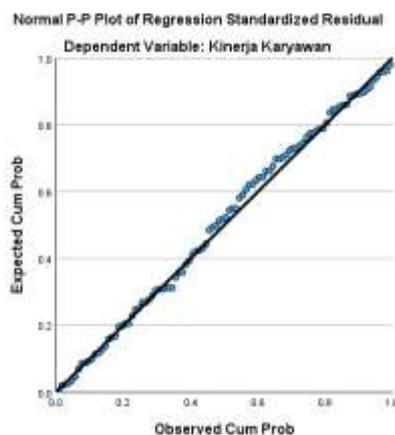
2. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

Budaya organisasi merupakan kebiasaan, norma, dan nilai yang dipakai di sebuah perusahaan yang membentuk perilaku karyawan termasuk pola pikirnya. Kuatnya budaya organisasi mampu memberikan implikasi yang besar baik secara tersirat maupun terang-terangan bagi kinerja karyawannya. Menurut Jufrizen & Rahmadhani (2020) dalam jurnal riset manajemen dan bisnis menyatakan mengenai budaya organisasi mempunyai keterkaitan kuat dengan performa karyawan mereka sebab ketika budaya dalam organisasi tersebut baik maka akan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan deskriptif dan kausal dipakai penelitian ini dalam menjelaskan variabel pada penelitian ini, yaitu agar diketahui bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi *work life balance* dan budaya organisasi. Adapun untuk sampel diambil dengan memakai teknik berupa *non probability sampling*, dengan teknik sampelnya yaitu teknik sampling jenuh di mana mengambil semua karyawan untuk dijadikan sampel yang berjumlah 100 orang. Data sekunder dapat bersumber dari artikel jurnal akademik, situs web BBPOM di Bandung dan sumber internal BBPOM di Bandung. Analisis data dilakukan dengan bantuan software SPSS 3.0 melalui uji validitas, realibilitas, analisis deskriptif, uji regresi linear berganda, uji T dan uji F.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 4. 1 Probability Plot (P-PLOT) Uji Normalitas

Sumber: Hasil Olah Data 2025

Merujuk gambar di atas yang memuat hasil uji normalitas melalui penerapan grafik normal probability plot tersebut, bisa diamati mengenai titik-titik yang ada pada kurva sebagian besar berada disekitar garis diagonal yang menunjukkan distribusi normal. Pola ini mencerminkan bahwa nilai nilai residual yang dihasilkan dari model regresi ini tidak menyimpang dan secara signifikan terdistribusi dengan normal.

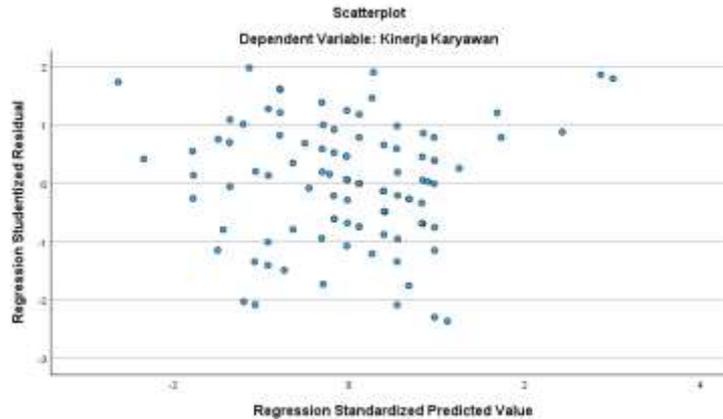
Tabel 4. 1 Hasil Uji Multikolineritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.219	.475		4.672	<.001		
	Work Life Balance	.106	.065	.150	2.189	.031	.995	1.005
	Budaya Organisasi	.386	.092	.387	4.203	<.001	.995	1.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data 2025

Berdasarkan tabel yang memuat hasil uji multikolineritas di tabel 4.1, nilai tolerance diketahui bernilai $0,995 > 0,1$ sementara didapat nilai VIF menunjukkan $1.005 < 10$. Maka disimpulkan tidak adanya multikolineritas di penelitian ini.



Gambar 4. 2 Grafik Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olah Data 2025

Merujuk gambar yang memuat hasil uji heteroskedastisitas yang terdapat scatterplot, di mana dapat diketahui mengenai titik-titik yang terdapat di grafik menunjukkan adanya bentuk pola yang menyebar atau tidak beraturan dan disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas di regresi dalam penelitian ini.

Tabel 4. 2 Hasil Uji Parsial (T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.219	.475		4.672	<.001
	Work Life Balance	.106	.065	.150	2.189	.031
	Budaya Organisasi	.386	.092	.387	4.203	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data 2025

Berikut ini hasil yang diperoleh merujuk pada pengujian hipotesis secara parsial (uji T).

1. Variabel *Work Life Balance* (X1) didapatkan t hitung (2.189) > nilai t tabel (1.984) kemudian didapatkan nilai 0,031 sebagai tingkat signifikansi sehingga $0,031 < 0,05$. Maka H1 diterima dan H0 ditolak. Sehingga, dapat disimpulkan adanya pengaruh yang diberikan variabel *Work Life Balance* (X1) bagi variabel Kinerja Karyawan (Y) secara parsial.
2. Variabel Budaya organisasi (X2) memiliki t hitung (4.203) > nilai t tabel (1.984) dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka H0 ditolak dan H1 diterima. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa secara parsial Budaya organisasi (X2) memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4. 3 Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.886	2	.443	10.676	<,001 ^b
	Residual	4.025	97	.041		
	Total	4.911	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Work Life Balance

Sumber: Hasil Olah Data 2025

Merujuk tabel yang memuat hasil pengujian hipotesis secara simultan (uji F) didapatkan besaran dari nilai F hitung pada penelitian adalah 10.102 dengan signifikansinya senilai 0,001. F tabel yang digunakan pada penelitian ini yaitu 3.09. Sehingga untuk pengujian hipotesis secara simultan diketahui nilai F tabel dengan nilai 3.09. Dengan demikian, F hitung senilai 10.676 > F tabel senilai 3,09 untuk nilai signikansi adalah 0,001 < 0,05. Merujuk hasil tersebut, diterima hipotesis yang memuat pernyataan terkait *Work Life Balance* (X1) dan Budaya organisasi (X2) memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Mengacu dari uraian hasil temuan, ditarik simpulan mengenai adanya pengaruh yang diberikan untuk kinerja karyawan BBPOM di Bandung dari *work life balance* dan budaya organisasi dengan signifikan, baik secara simultan maupun parsial. Karyawan dapat menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi serta menunjukkan kinerja tinggi dengan dukungan budaya organisasi. Maka, disarankan untuk mengoptimalkan pengelolaan beban kerja pada BBPOM di Bandung dengan memantau kembali sistem pembagian kerja, beban kerja dan jadwal kerja agar lebih seimbang dan disarankan untuk menciptakan suasana kerja dengan keterbaruan ide yang lebih transparan, membagikan penghargaan, keamanan seperti fasilitas kesehatan yang lebih memadai, sehingga karyawan dapat berinovasi.

REFERENSI

- Amalia, N. &. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Kelautan dan Perikanan Daerah Istimewah Yogyakarta). *Jurnal Fokus*.
- Babullah, R. (2024). Mengenal Sumber Daya Manusia (Sdm): Pengertian Dan Fungsinya. *Jurnal Arjuna: Publikasi Ilmu Pendidikan, Bahasa Dan Matematika*.
- Burhanudin, I., & Dewi, L. A. (2024). Kualitas Sumber Daya Manusia Sebagai Faktor Pendorong Kinerja Karyawan Pada Kantor Desa Singajaya Kecamatan Cihampelas. *Atrabis: Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Fish, Smith, B. d. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Non-Work Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Pyshology*.
- Greenhaus , J. H., & Beutell , N. J. (1985). Sources Of Conflict Between Work And Family Roles. *Academy Of Management Review*.
- 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)*
- Jufrizen & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*.
- Kamaroellah, R. (2014). Pengantar Budaya Organisasi. Surabaya: Pustaka Radja.
- Kauri, S. M. (2022). The Role Of Local Wisdom ``Ugahari" And The Impact Of Internet And Mobile Technology On Work-Life-Balance During COVID-19 Outbreak: Data Set From Malaysian Workers 2022. *Data In Brief*.
- Lubis, F. R. (2020). Proceedings of the 2nd Yogyakarta International Conference on Educational Management/Administration and Pedagogy (YICEMAP 2019). *Atlantis Press*.
- Lukmiati, R. e. (2020). PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN STAFF PRODUKSI PT. MUARA TUNGGAL CIBADAK - SUKABUMI. *Jurnal Ekobis Dewantara*.
- Pebiyanti, F. Winarno.A. (2021). Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi Pada Bank Bjb Cabang Tasikmalaya). e-Proceeding of Management.
- Saputra, E. W. (2021). Implementation of great leadership style to leverage employees' performance in PT Telkom Akses Indonesia. *International Journal of Learning and Change*, 255–263
- Sasono, N. &. (2022). Kinerja Karyawan dilihat dari Gaya Kepemimpinan. 3.

- Sopiawadi, M. e. (2022). PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA TERHADAP. Diskursus Ilmu Manajemen STIESA (Dimensia, 88.)
- Utami, D. M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Budaya Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 22–28.
- Waumsley, J. A. (2010). What About Us? Measuring The Work Life Balance of People Who Do Not Have Children. *Review of European Studies.*, 1-12
- Winarno, A. P. (2015). The Effects of Competence and Motivation on. *Marketing & Information System Management (BMISM'15)*.

