

**Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Budaya Kerja Terhadap *Work Life Balance* pada Karyawan Yoehan Busana Purwasukasi**

<sup>1</sup>Dina Nurlia Fajar, <sup>2</sup>Enjang Suherman, <sup>3</sup>Laras Ratu Khalida

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana  
Perjuangan Karawang

<sup>1</sup>mn20.dinafajar@mhs.ubpkarawang.ac.id <sup>2</sup>enjangsuherman@ubpkarawang.ac.id

<sup>3</sup>laras.ratu@ubpkarawang.ac.id

**ABSTRACT**

*This study investigates the influence of job characteristics and work culture on work-life balance among Yoehan Busana Purwasukasi employees. The research method employed is a quantitative descriptive approach. This study's data collection method uses a questionnaire with a Likert measurement scale. The population in this study included 84 employees of Yoehan Busana Purwasukasi. In this study, sampling used Random Sampling with Slovin 5%, resulting in 69 samples for data analysis research—multiple Linear Regression Analysis Technique with a significance level of 0.05. The overall calculation of the analysis used the SPSS version 25 program. The results of the research revealed that (1) Partially Job Characteristics had a significant and positive impact on Work-Life Balance in Yoehan Busana Purwasukasi employees (2) Partially Work Culture had a significant and negative impact on Work-Life Balance in Yoehan Busana Purwasukasi employees (3) Simultaneously Job Characteristics and Work Culture have a significant and positive impact on Work-Life Balance for Yoehan Busana Purwasukasi employees.*

**Keywords:** Characteristics, Culture, Work-Life Balance

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Budaya Kerja terhadap *Work Life Balance* pada karyawan Yoehan Busana Purwasukasi. Metode penelitian yang dipergunakan yaitu pendekatan deskriptif kuantitatif. Metode pengumpulan data pada penelitian ini mempergunakan metode kuesioner dengan skala pengukuran *likert*. Populasi pada penelitian ini mencakup 84 orang karyawan Yoehan Busana Purwasukasi, Pada penelitian ini, penentuan sampel mempergunakan *Random Sampling* dengan Slovin 5% yang menghasilkan 69 sampel untuk penelitian analisis data. Teknik Analisis Regresi Linear Berganda dengan tingkat signifikan 0,05. Penghitungan analisis secara menyeluruh mempergunakan program SPSS versi 25. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa, (1) Secara Parsial Karakteristik Pekerjaan berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Work Life Balance* pada karyawan Yoehan Busana Purwasukasi (2) Secara Parsial Budaya Kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *Work Life Balance* pada karyawan Yoehan Busana Purwasukasi (3) Secara Simultan Karakteristik Pekerjaan dan Budaya Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Work Life Balance* pada karyawan Yoehan Busana Purwasukasi.

**Kata Kunci:** Karakteristik, Budaya, *Work Life Balance*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah aspek yang sangatlah signifikan dalam mencapai tujuan suatu organisasi (Shanti & Tjondro Sugianto, 2020). Tujuan utamanya adalah untuk menciptakan keseimbangan lingkungan kerja bagi karyawan dan perusahaan secara keseluruhan sehingga karyawan memiliki kesempatan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kepuasan pribadi untuk mencapai keseimbangan kerja yang lebih baik. Tujuan ini dapat dicapai asalkan karyawan dapat memahami karakteristik pekerjaannya.

Karakteristik pekerjaan mengacu pada sifat dan atribut pekerjaan, seperti variasi tugas, tingkat otonomi, persyaratan pekerjaan, jam kerja dan tanggung jawab. Sedangkan budaya kerja mencakup norma, nilai, dan praktik yang dianut oleh suatu organisasi untuk mengelola karyawannya. Dikutip dari Kompas.com mengenai Undang – Undang tentang pekerjaan karyawan pada Pasal 77 ayat (2) yang secara singkat memaparkan bahwasanya “Waktu kerja seperti dimaksudkan pada ayat (1) mencakup: (a) tujuh jam satu hari dan 40 jam satu minggu untuk masa kerja 6 hari seminggu, atau (b) delapan jam per hari dan 40 jam per minggu untuk pekerjaan 5 hari dalam satu minggu”. Maka dari itu, karakteristik pekerjaan dan budaya kerja dapat berperan penting dalam membentuk pengalaman kerja, yang pada akhirnya mempengaruhi tingkat kesetimbangan kehidupan kerja atau *Work Life Balance* seorang karyawan.

Melalui jurnal dan artikel pada penelitian sebelumnya peneliti merangkum beberapa hasil dari penggunaan variable yang sama. Menurut Daulat Marpaung (2022) dalam disertasinya, Koefisien jalur variabel karakteristik pekerjaan terhadap *work-life balance* yaitu 0,512 dengan probabilitasnya 0,000 yang berarti variabel karakteristik pekerjaan secara signifikan positif mempengaruhi *work-life balance*. Selain itu, koefisien jalur variabel budaya organisasi terhadap *work-life balance* senilai 0,241 dengan probabilitasnya 0,000 yang berarti variabel budaya organisasi secara positif signifikan mempengaruhi *work-life balance*.

Pada penelitian ini, peneliti melakukan pra – survey dengan cara melaksanakan observasi dan wawancara langsung dengan kepala toko salah satu cabang perusahaan Yoehan Busana untuk mengetahui jumlah cabang perusahaan dan jumlah karyawan perusahaan Yoehan Busana yang ada di Purwasukasi. Data ini mencakup 84 karyawan yang tersebar di 10 cabang perusahaan yaitu Purwakarta (Plered), Karawang (Cikampek, Klari, Rengasdengklok, Batujaya dan Cilamaya), Subang (Cipendeuy dan Purwadadi), Bekasi (Wisma Asri dan Rawalumbu). Masalah yang terjadi pada Yoehan Busana terdapat pada beberapa karyawan yang seringkali meminta izin, sehingga mengganggu produktivitas dan mengakibatkan ketidakseimbangan beban kerja karyawan. Dengan demikian, penting guna memahami penyebab dibalik permintaan izin yang tinggi dan mencari solusi yang efektif untuk menjaga keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas yang menjelaskan tentang karakteristik pekerjaan dan budaya kerja yang mempengaruhi *Work Life Balance* dalam suatu organisasi atau perusahaan. Salah satunya perusahaan Yoehan Busana di Purwasukasi yang bergerak

dalam bidang fashion. Pada menjalankan bisnisnya, perusahaan diharuskan untuk mengadakan sumber daya manusia dengan keahlian dan keterampilan yang dihasilkan oleh karyawannya sehingga bisa memfasilitasi perusahaan untuk mewujudkan tujuan yang telah ditargetkan. Dengan demikian, penulis melaksanakan penelitian dengan judul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Budaya Kerja Terhadap *Work Life Balance* Pada Karyawan Yoehan Busana Purwasukasi” untuk mengetahui sejauh mana pengaruh karakteristik pekerjaan dan budaya kerja terhadap *Work Life Balance* pada karyawan Yoehan Busana di Purwasukasi. Berdasarkan dengan pemaparan diatas, maka tujuan penelitian ini yakni untuk mengkaji Karakteristik Pekerjaan dan Budaya Kerja terhadap *Work Life Balance* Karyawan di Purwasukasi.

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Karakteristik Pekerjaan**

Kiky D.H. Saraswati dan Daniel Lie (2020) dalam bukunya yang berjudul “Keterikatan Kerja” menyatakan karakteristik pekerjaan berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, yaitu karyawan dapat mengevaluasi berbagai tugas yang terdapat pada pekerjaannya. Gitosudarmo dalam (Sari, 2023) mengemukakan bahwasanya karakteristik pekerjaan ialah pelaksanaan tugas seorang pegawai termasuk tanggung jawab, wewenang dan tugas yang wajib dilaksanakan serta dapat juga meningkatkan kepuasan yang diperoleh individu dari karakteristik pekerjaan tersebut. Karakteristik pekerjaan menjadi acuan produktivitas dan kepuasan karyawan dan didesain guna menjalankan peranan kunci dalam keberhasilan dan keberlangsungan hidup perusahaannya. Karakteristik pekerjaan mencerminkan isi dan sifat tugas pekerjaan tersebut sendiri (Wall, Martin & Spector) dalam buku Kiky D.H. Saraswati dan Daniel Lie (2020).

### **Dimensi Karakteristik Pekerjaan**

Hackman dan Oldham dalam buku Kiky D.H. Saraswati dan Daniel Lie (2020) menguraikan bahwasanya karakteristik pekerjaan ialah pendekatan pemerikayaan jabatan yang didefinisikan dalam lima dimensi karakteristik dasar, antara lain:

1. Keragaman Keterampilan (*Skill Variety*) ialah kapasitas suatu pekerjaan memerlukan aktivitas yang bervariasi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang mempergunakan banyak bakat dan keterampilan yang berbeda dari pekerja.
2. Jati Diri Dari Tugas (*Task Identity*) ialah seberapa jauh pekerjaan memerlukan penyelesaian secara lengkap dan mengidentifikasi bagian-bagiannya, dengan demikian ada orang yang terlibat dalam pelaksanaan pekerjaan dari awal hingga akhir dengan hasil yang diharapkan.
3. Signifikansi Tugas (*Task Significance*) ialah seberapa jauh pekerjaan itu penting dan memberikan kontribusi signifikan terhadap organisasi ataupun masyarakat secara keseluruhan.
4. Otonomi (*Autonomy*) ialah sejauh mana pekerjaan memberi kebebasan yang substansial, fleksibilitas, dan kemerdekaan dalam menetapkan jadwal

pekerjaan dan mengidentifikasi prosedur yang dipergunakan untuk melakukan pekerjaan tersebut.

5. Umpan Balik (*Feedback*) ialah seberapa jauh hasil kegiatan penyelesaian pekerjaan didapatkan langsung dari pegawai dan informasi yang jelas berkenaan dengan cara penyelesaian pekerjaan.

## Budaya Kerja

Triguno mengutip Ruliyansa (2018: 83) menjabarkan bahwasanya budaya kerja adalah suatu hal yang harus diperhitungkan dalam operasional suatu organisasi atau perusahaan guna meningkatkan kinerja profesional dan produktivitas karyawan guna membimbing perusahaan menuju kesuksesan yang dicapai dengan kesadaran setiap individu, sementara kesadaran ialah sikap individual yang dengan sukarela mematuhi segala kebijakan dan sadar akan tanggung jawab dan tugasnya. Budaya kerja yaitu suatu cara bekerja setiap hari yang berkualitas dan selalu dilandasi oleh nilai-nilai penting, dengan demikian menjadi motivasi, sumber inspirasi, agar selalu bekerja lebih baik serta memenuhi kepuasan masyarakat yang diberi pelayanan (Ruliyansa, 2018: 83). Selain itu, Robbins (2015: 721) menjabarkan bahwasanya budaya kerja menghasilkan unit satuan sistem makna yang dimiliki bersama oleh anggota suatu organisasi, yang mengelompokkan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya kerja merupakan penciptaan dari kehidupan di tempat bekerja.

## Dimensi Budaya Kerja

Robbins mengutip Ichsana Nugraha (2016) menyebutkan indikator dan dimensi budaya kerja antara lain:

1. Inovasi dan pengambilan risiko, meliputi dukungan dan suasana kerja untuk kreativitas, menghargai aspirasi pegawai perusahaan, memperhatikan pegawai perusahaan saat menerima risiko dan tanggung jawab dari pegawai perusahaan.
2. Perhatian terhadap rincian, mencakup ketelitian saat melaksanakan pekerjaan dan menilai hasil pekerjaan.
3. Orientasi hasil, mencakup realisasi tujuan dan dukungan keorganisasian berupa fasilitas kerja.
4. Orientasi tim, mencakup terjadinya kerjasama antar pegawai perusahaan dan toleransi antarpegawai perusahaan.
5. Orientasi manusia mencakup perusahaan memperhatikan kenyamanan kerja, perhatian perusahaan terhadap kebutuhan pribadi, dan perhatian perusahaan terhadap hiburan.
6. Agresifitas, mencakup kebebasan menyampaikan kritik, suasana kompetitif dalam perusahaan dan keinginan karyawan guna meningkatkan kemampuannya.
7. Stabilitas adalah kemantapan atau pemeliharaan status pada suatu organisasi.

### **Work Life Balance**

Menurut Rifadha dalam (Muliawati, 2020:607) *Work Life Balance* adalah kemampuan individual dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya maupun tuntutan di luar pekerjaan, yang menjadikan individu tersebut bahagia. *Work-life balance* ialah konsep kesetimbangan yang menghubungkan tekad atau karir dengan kesenangan, keluarga, waktu senggang, dan penumbuhan spiritual. Adanya konsep *Work Life Balance*, industri mendapat bonus atas peningkatan produktivitas dan kreativitas karyawan. *Work-life balance* merupakan kinerja kumulatif aktivitas kerja baik didalam organisasi atau di luar organisasi (Noviani, 2021). Griffin dan Moorhead mengutip Prasetyo (2019: 24) menjabarkan bahwasanya *work-life balance* ialah kapasitas seseorang dalam menyetimbangkan kewajiban pekerjaan dengan kebutuhan personal dan keluarga.

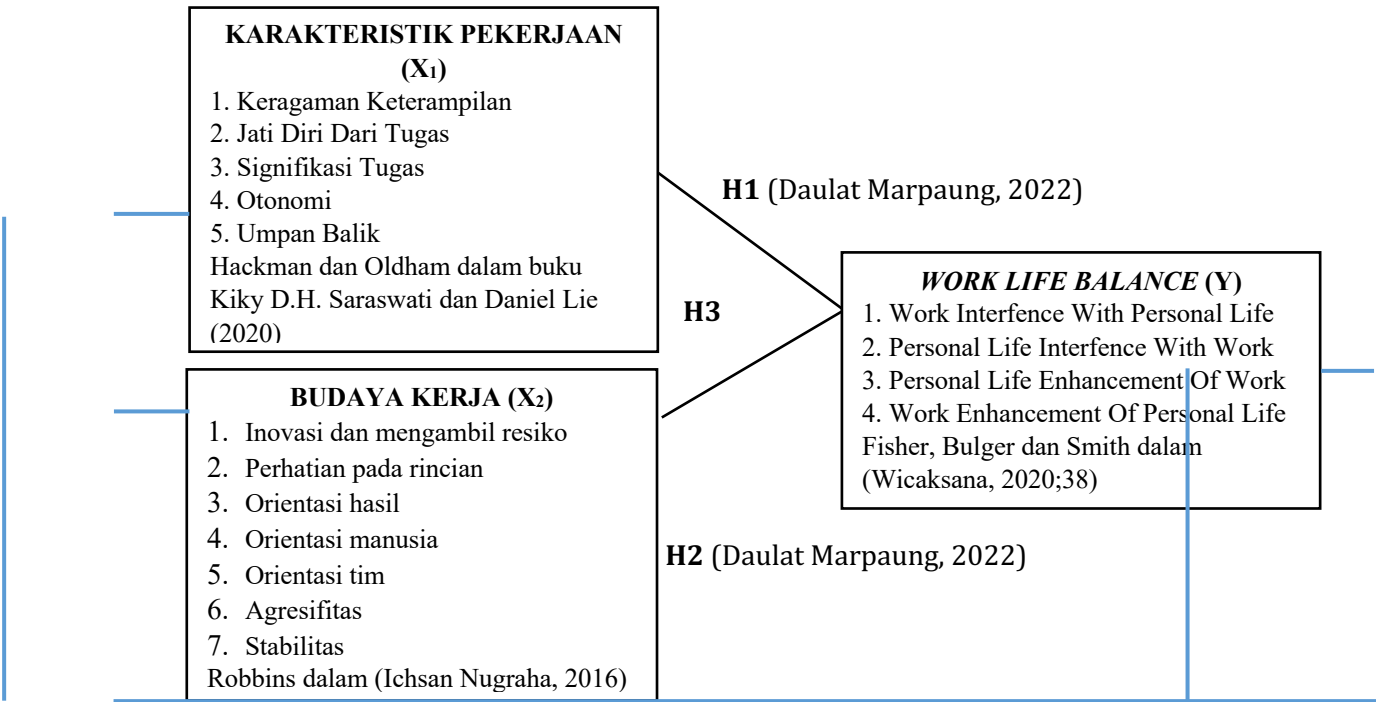
### **Dimensi Work Life Balance**

Dimensi *Work Life Balance* Fisher, Bulger dan Smith mengutip (Wicaksana, 2020:138) mengemukakan bahwasanya ada 4 dimensi dalam pembentukan work-life balance, antara lain:

1. *Work Interference With Personal Life*, merujuk kepada tingkatan pekerjaan bisa menimbulkan kendala bagi kehidupan personal seseorang.
2. *Personal Life Interference With Work*, yaitu kemampuan kehidupan pribadi individual menimbulkan kendala bagi kehidupan kerjanya.
3. *Work Enhancement Of Personal Life*, beracuan kepada seberapa jauh pekerjaan bisa menambah peningkatan kualitas kehidupan personal individual.
4. *Personal Life Enhancement Of Work*, yaitu kemampuan kehidupan pribadi individual sanggup mendorong peningkatan kinerja pribadinya di dunia kerja.

### **PARADIGMA PENELITIAN DAN HIPOTESIS**

Berikut konsep paradigma penelitian pengaruh karakteristik pekerjaan dan budaya kerja terhadap *work life balance* pada karyawan Yoehan Busana Purwasukasi:



**Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian**

**Hipotesis Penelitian**

1. Karakteristik pekerjaan berpengaruh secara parsial terhadap *work life balance* karyawan
2. Budaya Kerja berpengaruh secara parsial terhadap *work life balance* karyawan
3. Kedua variabel, Karakteristik Pekerjaan Dan Budaya Kerja berpengaruh secara simultan terhadap *Work Life Balance*

**METODE PENELITIAN**

Jenis Penelitian ini ialah kuantitatif dengan rancangan penelitian deskriptif kuantitatif. Objek pada penelitian ini ialah Karyawan Yoehan Busana di Purwasukasi. Melalui rincian pengumpulan informasi mengenai objek penelitian, penyebaran kuesioner dan menganalisis data. Populasi pada studi ini mencakup karyawan Yoehan Busana di Purwasukasi dengan total 84 Karyawan. Dengan penarikan Teknik *Simple Random Sampling* Slovin 5% dengan hasil 69 sampel. Selain itu, sumber data pada penelitian ini meliputi data primer.

**Tabel 1. Operasional Variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No Item Kuesioner
Karakteristik Pekerjaan (X1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Skill Variety</i> (Keragaman Keterampilan)</li> <li>• <i>Task Identity</i> (Jati Diri Dari Tugas)</li> <li>• <i>Task Significance</i> (Signifikasi Tugas)</li> <li>• <i>Autonomy</i> (Otonomi)</li> </ul> <i>Feedback</i> (Umpan Balik) Oldham dan Hackman dalam buku Kiky D.H. Saraswati dan Daniel Lie (2020)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keragaman pekerjaan</li> <li>• Keterampilan</li> <li>• Kesesuaian tugas</li> <li>• Kepentingan tugas</li> <li>• Kebebasan karyawan</li> <li>• Umpan balik rekan kerja</li> <li>• Umpan balik atasan</li> </ul>	Likert	1,2,3,4,5,6,7
Budaya Kerja (X2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inovasi dan mengambil resiko</li> <li>• Perhatian pada rincian</li> <li>• Orientasi hasil</li> <li>• Orientasi manusia</li> <li>• Orientasi tim</li> <li>• Agresifitas</li> <li>• Stabilitas</li> </ul> Menurut Robbins dalam Ichsan Nugraha (2016)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pertimbangan resiko</li> <li>• Ketelitian</li> <li>• Evaluasi</li> <li>• Pencapaian target</li> <li>• Kenyamanan</li> <li>• Kerjasama karyawan</li> <li>• Toleransi</li> </ul>	Likert	8,9,10,11,12,13,14
Work-life Balance (Y)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Work Interfence With Personal Life</i></li> <li>• <i>Personal Life Interfence With Work</i></li> <li>• <i>Work Enhancement Of Personal Life</i></li> <li>• <i>Personal Life Enhancement Of Work</i></li> </ul> Fisher, Bulger dan Smith dalam (Wicaksana, 2020:138)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jam kerja</li> <li>• Waktu untuk keluarga</li> <li>• Kehidupan pribadi</li> <li>• Keputusan</li> <li>• Beban kerja</li> <li>• Lingkungan kerja</li> <li>• Kehidupan social</li> </ul>	Likert	15,16,17,18,19,20,21

Teknik analisa data pada studi ini, diawali dengan pendistribusian kuesioner kepada target yang akan dituju. Skala pengukuran variabel yang digunakan adalah *likert*. Setelah mendapatkan hasil, peneliti melakukan pengujian validitas dan reliabilitas untuk melakukan uji kepada instrumen dengan perangkat lunak SPSS. Bilamana rhitung > 0,30 (rtabel), sehingga seluruh butir kuesioner dipercaya valid, kebalikannya bila rhitung < 0,30 berkesimpulan bahwasanya butir kuesioner tidak valid. Sedangkan untuk pengujian reliabilitas, apabila *cronbach's α* > 0,60 sehingga variabel itu diyakini reliabel, kebalikannya bilamana *cronbach's α* < 0,60 sehingga variabel dinyatakan tidak reliabel. Metode terhadap uji hipotesis pada penelitian ini yakni dilaksanakan secara parsial (Uji t) dan pengajuan secara simultan (Uji f).

Analisis regresi linear berganda ini dipergunakan untuk menganalisa dampak antara variable independen yang besarnya melebihi satu terhadap satu variabel dependent.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Data Responden

**Tabel 1. Data Responden**

Kriteria	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin		
• Laki – laki	36	50,70%
• Perempuan	33	49,30%
Usia		
• 20 – 25	58	81,69%
• 26 – 35	13	18,31%
Pendidikan		
• SD/SMP	3	4,23%
• SMA/SMK	55	77,46%
• D3/S1/S2	13	18,31%
Lama Bekerja		
• 1 – 2 Tahun	40	56,34%
• 3 – 5 Tahun	23	32,39%
• Lebih dari 5 tahun	8	11,27%

(Sumber; Olah Data Penulis, 2024)

Berdasarkan Tabel 1 diatas dari 69 sampel penelitian memiliki perbandingan yang hampir sama untuk kriteria jenis kelamin laki – laki dan perempuan. Hasil ini mengungkapkan bahwasanya Yoehan Busana memiliki jumlah karyawan yang hampir seimbang antara perempuan dan laki – laki. Selanjutnya, untuk kriteria usia kisaran 20 – 25 tahun menunjukkan angka presentase yang dominan sebesar 81,69%. Selain itu untuk jenjang pendidikan, karyawan yang berpendidikan SMA/SMK menunjukkan angka yang dominan sebesar 77,46%. Dan yang terakhir untuk kriteria lama bekerja, karyawan yang bekerja selama 1 – 2 tahun lebih dominan dengan presentase sebesar 56,34% dibandingkan dengan yang lainnya.

### Statistik Deskriptif

**Tabel 2. Klasifikasi TCR**

No	Presentasi Pencapaian	Kriteria TCR
1	0%-35%	Tidak Baik
2	36%-50%	Kurang Baik
3	51%- 65%	Cukup Baik
4	66% - 84%	Baik
5	85% - 100%	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2017:207)

**Tabel 3. Karakteristik Pekerjaan**

Karakteristik Pekerjaan	T X SL					N	Mean	TCR	idx %	Kriteria
	1	2	3	4	5					
1. Keragaman Pekerjaan	1	14	48	100	110	69	3,85	273	76,90%	Baik
2. Keterampilan	0	12	39	108	125	69	4,00	284	80,00%	Baik
3. Kesesuaian Tugas	1	8	30	128	120	69	4,04	287	80,85%	Baik
4. Kepentingan Tugas	1	2	39	108	145	69	4,15	295	83,10%	Baik
5. Kebebasan Karyawan	1	20	60	100	75	69	3,61	256	72,11%	Baik
6. Umpan balik Rekan Kerja	1	2	24	136	135	69	4,20	298	83,94%	Baik
7. Umpan balik atasan	0	2	15	128	165	69	4,37	310	87,32%	Sangat baik
Rata – rata								286	80,60%	Baik

Tabel 3 diatas menunjukkan TCR pada Variabel Karakteristik Pekerjaan pada kategori baik, nilai tertinggi pada indikator umpan balik atasan sebesar 87,32%. Nilai terkecil pada indikator kebebasan karyawan sebesar 72,11% dan masih termasuk kedalam kategori baik.

**Tabel 4. Budaya Kerja**

Budaya Kerja	T X SL					N	Mean	TCR	idx %	Kriteria
	1	2	3	4	5					
1. Pertimbangan Resiko	2	2	51	140	80	69	3,87	275	77,46%	Baik
2. Ketelitian	0	0	15	100	205	69	4,51	320	90,14%	Sangat baik
3. Evaluasi	0	4	33	104	160	69	4,24	301	84,79%	Baik
4. Pencapaian Target	0	2	12	104	200	69	4,48	318	89,58%	Sangat baik
5. Kenyamanan	0	0	18	132	160	69	4,37	310	87,32%	Sangat baik
6. Kerjasama Karyawan	0	0	18	132	160	69	4,37	310	87,32%	Sangat baik
7. Toleransi	1	4	30	96	170	69	4,24	301	84,79%	Baik
Rata – rata								305	85,91%	Sangat baik

Tabel 4 diatas menunjukkan TCR pada Variabel Budaya Kerja pada kategori sangat baik, nilai tertinggi pada indikator ketelitian sebesar 90,14%. Nilai terkecil pada indikator pertimbangan resiko sebesar 77,46% dan masih termasuk kedalam kategori baik.

**Tabel 5. Work Life Balance**

Work Life Balance	T X SL					N	Mean	TCR	idx %	Kriteria
	1	2	3	4	5					
1. Jam Kerja	2	26	57	100	60	69	3,45	245	69,01%	Baik
2. Waktu Untuk Keluarga	3	16	45	100	100	69	3,72	264	74,37%	Baik
3. Kehidupan Pribadi	3	26	60	104	45	69	3,35	238	67,04%	Baik
4. Keputusan	2	8	54	132	70	69	3,75	266	74,93%	Baik
5. Beban Kerja	2	6	48	120	100	69	3,89	276	77,75%	Baik
6. Lingkungan Kerja	3	22	60	80	85	69	3,52	250	70,42%	Baik
7. Kehidupan Social	3	22	45	120	60	69	3,52	250	70,42%	Baik
Rata – rata								256	71,99%	Baik

Berdasarkan Tabel 5 diatas menunjukkan TCR pada Variabel *Work Life Balance* pada kategori baik, nilai tertinggi pada indikator beban kerja sebesar 77,75%. Nilai TCR terkecil pada indikator kehidupan pribadi sebesar 67,04% dan masih termasuk kedalam kategori baik.

**Verifikatif**

**Uji Validitas**

**Tabel 6. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	R Tabel	Status
<b>Karakteristik Pekerjaan (X<sub>1</sub>)</b>	Keragaman pekerjaan	0.557	0.30	Valid
	Keterampilan	0.689	0.30	Valid
	Kesesuaian tugas	0.532	0.30	Valid
	Kepentingan tugas	0.599	0.30	Valid
	Kebebasan karyawan	0.616	0.30	Valid
	Umpan balik rekan kerja	0.647	0.30	Valid
	Umpan balik atasan	0.606	0.30	Valid
<b>Budaya Kerja (X<sub>2</sub>)</b>	Pertimbangan resiko	0.532	0.30	Valid
	Ketelitian	0.733	0.30	Valid
	Evaluasi	0.733	0.30	Valid
	Pencapaian target	0.457	0.30	Valid
	Kenyamanan	0.587	0.30	Valid
	Kerjasama karyawan	0.693	0.30	Valid
	Toleransi	0.607	0.30	Valid
<b>Work Life Balance (Y)</b>	Jam kerja	0.802	0.30	Valid
	Waktu untuk keluarga	0.767	0.30	Valid
	Kehidupan pribadi	0.803	0.30	Valid
	Keputusan	0.682	0.30	Valid
	Beban kerja	0.447	0.30	Valid
	Lingkungan kerja	0.731	0.30	Valid

	Kehidupan social	0.754	0.30	Valid
--	------------------	-------	------	-------

(Sumber; Output SPSS 25, 2024)

Hasil penelitian mengungkapkan bahwasanya angka yang didapat dari *Pearson Correlation* > R Tabel (df = 69 - 3 = 66) sebesar 0,30 menurut Sugiyono (2018) Maka dari itu data kuesioner dari setiap variable dapat dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas**

Reliability Statistics		
Variable	Cronbach's Alpha	N of Items
Karakteristik Pekerjaan (X1)	.705	7
Budaya Kerja (X2)	.723	7
Work Life Balance (Y)	.841	7

(Sumber; Output SPSS 25, 2024)

Hasil penelitian mengungkapkan bahwasanya nilai *Alpha Cronbach' s* > 0,60 menurut Sugiyono (2018). Oleh karena itu data kuesioner dapat dinyatakan telah Reliabel.

### Uji Normalitas

**Tabel 8. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.72758515
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.063
	Negative	-.088
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

(Sumber; Output SPSS 25, 2024)

Sebagaimana hasil Uji Normalitas, diperoleh nilai Sig. yaitu 0,200 yang artinya > 0,05. Hasil ini mengungkapkan bahwasanya data yang diterapkan pada penelitian ini dinyatakan normal atau memenuhi asumsi normalitas.

### Koefisien Determinasi

**Tabel 9. Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 <sup>a</sup>	.605	.593	3.373

(Sumber; Output SPSS 25, 2024)

Didapatkan nilai *R Square* yaitu 0,605, dapat disimpulkan bahwasanya kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependent secara simultan senilai 60,5%.

**Uji F (Simultan)**

**Tabel 10. Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1183.791	2	591.895	52.038	.000 <sup>b</sup>
	Residual	773.449	68	11.374		
	Total	1957.239	70			

(Sumber; Output SPSS 25, 2024)

Model Regresi dinyatakan FIT bilamana nilai Sig. < 0,05. Dapat diketahui nilai Sig. pada hasil penelitian yakni 0,000 yang bermakana < 0,05. Berkesimpulan bahwasanya secara simultan variabel independen terhadap variabel dependent berpengaruh signifikan positif.

**Uji t (Parsial)**

**Tabel 11. Hasil Uji t (Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.415	3.451		6.205	.000
	KARAKTERISTI K	1.190	.126	.853	9.437	.000
	BUDAYA	-.992	.119	-.754	-8.343	.000

(Sumber; Output SPSS 25, 2024)

Berdasar pada hasil dari penelitian Uji Hipotesis diatas, nilai Sig. pada variable X1 yaitu 0,000 yang bermakna < 0,05, berkesimpulan bahwasanya variable X1 berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variable Y. Berpengaruh signifikan positif bermakna bilamana variable X1 meningkat, sehingga variable Y juga akan meningkat. Dalam hal ini berarti jika karakteristik pekerjaannya memiliki fleksibilitas waktu yang baik maka kesetimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan pun meningkat. Sedangkan untuk variable X2, memiliki nilai negatif dan nilai Sig. yaitu 0,000 yang bermakna < 0,05, maka berkesimpulan bahwasanya variabel X2 secara negatif dan signifikan mempengaruhi variable Y. Berpengaruh negatif signifikan bermakna bilamana variabel X2 meningkat maka variable Y akan menurun. Dalam hal ini berarti jika budaya kerjanya jenuh dan memiliki waktu istirahat yang sedikit maka akan menurunkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan.

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Persamaan Regresi yang didapatkan berdasarkan hasil penelitiannya yaitu:

$$Y = 21,415 + 1,190 X_1 - 0,992 X_2$$

- Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 21,415.
- Nilai koefisien regresi variable  $X_1$  bernilai positif (+) yaitu 1,190, sehingga memiliki arti bahwasanya bila variabel  $X_1$  meningkat sehingga variabel  $Y$  juga akan meningkat.
- Nilai koefisien regresi variable  $X_2$  bernilai negative (-) sebesar -0,992, sehingga memiliki arti bahwasanya bila variable  $X_2$  meningkat maka variable  $Y$  akan menurun.

### **Pembahasan**

#### **Statistik Deskriptif**

##### **1. Deskriptif Karakteristik Pekerjaan**

Karakteristik Pekerjaan dalam penelitian ini terletak pada kategori baik, hal ini diungkapkan oleh nilai rata – rata TCR sebesar 80,60%. Nilai TCR yang paling kecil yaitu terdapat pada indikator kebebasan karyawan, untuk meningkatkan kebebasan karyawan perusahaan dapat melakukan evaluasi terhadap kebijakan dan budaya perusahaan seperti memberikan ruang untuk fleksibilitas yang dapat membantu meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan secara keseluruhan, walaupun memiliki nilai terendah tetapi masih dalam kategori baik. Nilai TCR terbesar terdapat pada indikator umpan balik atasan. Hasil kajian deskriptif Karakteristik Pekerjaan pada penelitian ini meliputi keragaman pekerjaan, keterampilan, kesesuaian tugas, kepentingan tugas, kebebasan karyawan, umpan balik rekan kerja dan umpan balik atasan.

##### **2. Deskriptif Budaya Kerja**

Budaya Kerja dalam penelitian ini terletak pada kategori sangat baik, ini diungkapkan oleh nilai rata – rata TCR sebesar 85,91%. Nilai TCR yang paling kecil yaitu terdapat pada indikator pertimbangan resiko, untuk meningkatkan pemahaman karyawan terhadap pertimbangan resiko perusahaan dapat mengambil langkah seperti melibatkan karyawan dalam proses identifikasi dan penanganan masalah, walaupun memiliki nilai terendah tetapi masih dalam kategori baik. Nilai TCR terbesar terdapat pada indikator ketelitian. Hasil kajian deskriptif Budaya Kerja pada penelitian ini meliputi pertimbangan resiko, ketelitian, evaluasi, pencapaian target, kenyamanan, kerja sama karyawan dan toleransi.

##### **3. Deskriptif *Work Life Balance***

Pada penelitian ini, *Work Life Balance* terletak pada kategori baik, ini diungkapkan oleh nilai rata – rata TCR sebesar 71,99%. Nilai TCR yang paling kecil terdapat pada indikator kehidupan pribadi namun masih dengan kategori baik, untuk meningkatkannya perusahaan harus menyediakan ruang untuk kehidupan pribadi dan membangun budaya perusahaan yang mendukung kehidupan pribadi karyawan. Nilai TCR terbesar terdapat pada indikator beban kerja. Hasil kajian

deskriptif *Work Life Balance* pada penelitian ini meliputi jam kerja, waktu untuk keluarga, kehidupan pribadi, keputusan, beban kerja, lingkungan kerja dan kehidupan sosial.

### **Verifikatif**

#### **Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap *Work Life Balance***

Diketahui dari hasil penelitian uji hipotesis secara Parsial yang mengungkapkan nilai signifikansi yakni 0,000 yang bermakna  $< 0,05$ . Dengan perbandingan nilai thitung  $9,437 > t$  tabel 1,995. Maka hasil analisis regresi mengungkapkan bahwasanya variable Karakteristik Pekerjaan secara positif dan signifikan mempengaruhi *Work Life Balance* pada karyawan. Artinya, jika variable Karakteristik Pekerjaan meningkat, sehingga variable *Work Life Balance* juga akan meningkat. Dalam hal ini berarti, jika karakteristik pekerjaannya memiliki fleksibilitas waktu yang baik maka kesetimbangan antara pekerjaan dan kehidupan karyawan pun meningkat. Di sisi lain, hasil studi ini pun didukung oleh penelitian sebelumnya dari Daulat Marpaung (2022) yang mengemukakan bahwasanya variable Karakteristik Pekerjaan terhadap *Work Life Balance* mempengaruhi secara signifikan dan positif.

#### **Pengaruh Budaya Kerja terhadap *Work Life Balance***

Dapat dilihat dari hasil penelitian pengujian hipotesis secara Parsial yang mengungkapkan nilai negatif dan signifikansi yakni 0,000 yang bermakna  $< 0,05$ . Dengan perbandingan nilai thitung  $-8,343 > t$  tabel 1,995. Maka hasil dari analisis regresi menunjukkan bahwa variable Budaya Kerja secara signifikan negatif mempengaruhi *Work Life Balance* pada karyawan. Bermakna, bilamana variable Budaya Kerja meningkat sehingga variable *Work Life Balance* akan menurun. Dalam hal ini berarti jika budaya kerjanya jenuh dan memiliki waktu istirahat yang sedikit maka akan menurunkan kesetimbangan antara pekerjaan dan kehidupan personal pada karyawan. Hasil penemuan ini bertolak belakang dengan temuan terdahulu pada Daulat Marpaung (2022) yang menyatakan bahwa variable Budaya secara positif dan signifikan mempengaruhi *Work Life Balance*.

#### **Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Budaya Kerja terhadap *Work Life Balance***

Sebagaimana hasil Uji F yang menyatakan bahwa nilai Sig. F yaitu 0,000 lebih rendah dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dan dengan perbandingan nilai Fhitung  $52,038 > F$  tabel 3,131, oleh karenanya diterimalah  $H_a$  dan ditolaklah  $H_o$ . Berkesimpulan bahwasanya kedua variable secara bersama – sama mempengaruhi *Work Life Balance*, artinya Karakteristik Pekerjaan dan Budaya Kerja secara positif signifikan mempengaruhi *Work Life Balance* pada karyawan.

### **KESIMPULAN**

1. Karakteristik pekerjaan tergolong berkategori baik dengan nilai rata – rata TCR yaitu 80,60%. Nilai TCR paling tinggi terdapat pada indikator umpan balik atasan, dan nilai terkecil terdapat pada indikator kebebasan karyawan.

2. Budaya kerja tergolong berkategori sangat baik dengan nilai rata – rata TCR yaitu 85,91%. Nilai TCR paling tinggi terdapat pada indikator ketelitian, dan nilai terkecil terdapat pada indikator pertimbangan resiko.
3. *Work Life Balance* tergolong berkategori baik dengan nilai rata – rata TCR yaitu 71,99%. Nilai TCR paling tinggi terdapat pada indikator beban kerja, dan nilai terkecil terdapat pada indikator kehidupan pribadi.
4. Secara parsial Karakteristik Pekerjaan secara positif dan signifikan mempengaruhi *Work Life Balance* pada Karyawan Yoehan Busana Purwasukasi.
5. Secara parsial Budaya Kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *Work Life Balance* pada Karyawan Yoehan Busana Purwasukasi.
6. Secara simultan Karakteristik Pekerjaan dan Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Life Balance*.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Andriadi, D., Prasetya, I., & Amini, A. (2022). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepemimpinan Dan Iklim Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Journal Of Administration And Educational Management (Alignment)*, 5(2), 198–218.
- Anggelina, J., Hutasoit, H., & Azis, A. M. (2023). Evaluasi Lingkungan Kerja Menggunakan Budaya Kerja 5r Pada Area Produksi Konveksi Rajut Dhila & Reza Bandung. *Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 21(3), 651–663.
- Ariawaty, R., Cahyani, M. D., Ekonomi, F., & Padjadjaran, U. (2019). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen Pengaruh Employee Engagement Terhadap Work-Life Balance Karyawan Jurnal Bisma Pendahuluan*. 13(2), 97–104.
- Asniwati, & Oktaviani, R. (2023). Pengaruh Budaya Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Economics And Digital Business Review*, 4(1), 515–528.
- Dan, O., & Organisasi, S. (2022). *Literature View Pengorganisasian : Sdm , Tujuan*. 3(3), 286–299.
- Hajati, D., Wahyuni, H. N., Daya, S., & Sdm, M. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu , Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai ( Studi Pada Politeknik Kotabaru ). *Latar Belakang Masalah Tujuan Penelitian Tinjauan Teori*. 7(1), 1–10.
- Hariansyah, R., & Rahmat, A. (2023). Efek Mediasi Work Life Balance ( Wlb ) Dalam Hubungan Antara Budaya Organisasi Dan Turnover Intention. 2(1), 15–27.
- Hikmah, L. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Work Life Balance Pada Kinerja Pegawai ( Studi Pada Pekerja Wanita Di Jawa Timur ). 8(September), 244–256.
- Irsyad, F., Hendriani, S., & Putro, S. (2021). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi , Kepemimpinan Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Riau. 5, 10992–11000.
- Nelson, A. (2022). Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Karyawan Pada Karyawan Industri

Manufakturing Di Batam. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 16(1), 109–119.

Pradanadika, D. G., Ekonomi, F., & Denpasar, U. M. (N.D.). Pengaruh Budaya Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Surya Krisna Pratama Pengaruh Budaya Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Surya Krisna Pratama.

Pustaka, K., & Dan, K. P. (2018). Bab Ii Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis 2.1. 14–51.

Pustaka, T., Pemikiran, K., & Hipotesis, D. A. N. (2018). No Title. 12–45.

Sani, Z. Y., & Soliha, E. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Career Plateau Dengan Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Satlantas Polres Seiko: *Journal Of Management*, 5(2), 528–539.

Sari, I. R. & S. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (Jrmb)*, 3(1), 24–29.

Savitri, C., & Suherman, E. (2018). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Pegawai Ubp Karawang. *Buana Ilmu*, 2(2), 130–144.

Sugianto, T., Aparatur, P., & Negara, S. (2022). Pengaruh Work Life Balance , Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja , Moderasi Servant Leadership Di Setda Kabupaten. 4(1).

Suherman, E. (2019). Membangun Desain Hubungan Industrial Dalam Mencapai Keharmonisan Antar Pegawai Dengan Manajemen Di Ubp Karawang. *Buana Ilmu*, 3(2), 1–13.

Suherman, E., Suroso., & Savitri, C. (2022). Knowledge Sharing, Psychological Empowerment and Lecturer Performance at UBP Karawang Campus: A Survey. *Jurnal Mantik*, 6(1), 221–231.