

Pengaruh Kepribadian, *Work Life Balance* Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Penatih

Ni Luh Putu Epayani ⁽¹⁾
Mirah Ayu Putri Trarintya ⁽²⁾
Ida Ayu Sasmita Dewi ⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾ Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia,
Email : putuepayani@gmail.com

ABSTRACT

The Penatih Subdistrict Office has responsibility for implementing public services to the community, however in its realization public services in the Penatih Subdistrict Environment have not been able to reach the target percentage that has been set. This is caused by the employee's lack of personality, the adequacy between the employee's work and personal life, and the employee's lack of understanding of the village's values and goals. The aim of the research is to determine the influence of personality, work balance and organizational culture on employee performance at the Penatih District Office. The population in this study were all employees at the Penatih Village Office. The sample in the research was determined using a saturated sampling method, so the total sample was 35 employees. Based on the results of data analysis, it is concluded that personality partially has a significant positive effect on employee performance, work life balance partially has a significant positive effect on employee performance, organizational culture partially has a significant positive effect on employee performance, and personality, work life balance and organizational culture simultaneously significant positive effect on employee performance.

Keywords: *Personality, Work Life Balance, Organizational Culture, Employee Performance*

ABSTRAK

Kantor Kelurahan Penatih memiliki tanggung jawab dalam pelaksanaan pelayanan publik kepada masyarakat, namun dalam realisasinya pelayanan publik di Lingkungan Kelurahan Penatih belum mampu mencapai persentase target yang telah ditetapkan. Hal tersebut disebabkan oleh kurangnya kepribadian pegawai, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pegawai, dan adanya ketidakpahaman pegawai terhadap nilai dan tujuan kelurahan. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kepribadian, *work life balance* dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Penatih. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Kelurahan Penatih. Sampel dalam penelitian ditentukan dengan metode sampling jenuh, sehingga jumlah sampel sebanyak 35 orang pegawai. Berdasarkan hasil analisis data disimpulkan bahwa kepribadian secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, *work life balance* secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, dan kepribadian, *work life balance* dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: *Kepribadian, Work Life Balance, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai*

Pendahuluan

Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perubahan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki (Almaududi, 2019). Menurut Saifullah (2020) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai yang baik akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja pegawai menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut (Saputri *et al.*, 2023). Sejalan dengan (Munandar *et al.*, 2020) yang menyatakan jika kinerja pegawai buruk akan berdampak buruk pula pada perusahaan seperti terhambatnya tujuan perusahaan, terhambatnya sistem komunikasi dalam perusahaan yang mengakibatkan koordinasi tidak berjalan dengan baik serta terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kepribadian (Wanty, 2020). Kepribadian menjadi salah satu hal yang sangat berpengaruh dalam keberhasilan dan kegagalan seseorang dalam kehidupan baik dalam bidang pekerjaan, maupun dalam tindakannya di lingkungan masyarakat (Nova *et al.*, 2022). Kepribadian merupakan kualitas secara keseluruhan dari seseorang yang tampak dari cara-cara berbuat, berfikir, mengeluarkan pendapat, sikap, minat dan kepercayaan (Sya'baniah *et al.*, 2019). Karyawan yang berkepribadian yang baik akan menghargai setiap pengalaman yang didapatnya dalam bekerja dan menyelesaikan tanggung jawab dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimiliki (Pidada *et al.*, 2022).

Sebagai upaya meningkatkan kepuasa kerja, perusahaan ada baiknya menerapkan *work-life balance* (Rahmadani *et al.*, 2023). Hal ini sangat penting untuk menyadari bahwa karyawan tidak hanya menghadapi peran dan masalah dalam pekerjaan, tetapi juga di luar pekerjaannya (Andrianti *et al.*, 2023). *Work-life balance* yaitu kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya (Widiastuti & Baihak, 2023). Dengan kata lain seorang karyawan sangat membutuhkan akan adanya keseimbangan kehidupan kerja yang baik di organisasinya tersebut karena seorang karyawan mempunyai tuntutan yang sangat tinggi, yaitu harus dapat menyeimbangkan hubungan antara pekerjaan yang dituntut harus berjalan sesuai dengan rencana yang diinginkan organisasi dan kebutuhan akan keluarga juga terhadap diri sendiri, sebagai contoh menjaga kesehatan diri sendiri, memperhatikan perkembangan keluarga, waktu untuk istirahat, berlibur dengan keluarga dan sebagainya *et al.*, 2022).

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi merupakan sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok organisasi tersebut dengan maksud agar organisasi bisa mengatasi permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan internal yang sudah berjalan dengan cukup baik dalam perusahaan (Nurhaedah *et al.*, 2021). (Sedarmayanti, 2018) mengemukakan budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu di sini. Budaya organisasi merupakan budaya yang mengacu kepada sistem makna bersama yang dianut oleh karyawan yang membedakan perusahaan itu dari perusahaan lainnya (Wibowo, 2016). Terdapat visi, dan misi di dalam sebuah perusahaan yang menjadikan pegawai tersebut memiliki nilai-nilai, norma, dan aturan yang harus dilaksanakan (Habudin, 2020).

Menurut pedoman standar pelayanan publik yang dijalankan oleh Kantor Kelurahan Penatih, terdapat isu-isu terkait pelayanan publik yang terungkap dari data pencapaian pelayanan publik. Adapun data pencapaian pelayanan publik tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut :

Tabel 1. Pelayanan Publik di Lingkungan Kelurahan Penatih Tahun 2022

| No | Jenis Pelayanan Publik | Target (%) | Realisasi (%) |
|----|--|------------|---------------|
| 1 | Pelayanan Surat Keterangan | 100 | 84 |
| 2 | Pelayanan Surat Pernyataan | 100 | 89 |
| 3 | Pelayanan Pengesahan/Legalisir | 100 | 92 |
| 4 | Pelayanan Perijinan | 100 | 98 |
| 5 | Pelayanan Jasa (Santunan, PKH, BPJS PBI) | 100 | 96 |

Sumber: Kantor Kelurahan Penatih, (2023)

Berdasarkan Tabel 1.1, diketahui bahwa selama tahun 2022 pelayanan publik di Lingkungan Kelurahan Penatih belum mampu mencapai persentase target yang telah ditetapkan. Pelayanan perijinan merupakan jenis pelayanan publik dengan realisasi tertinggi yaitu 98%, dan pelayanan surat keterangan merupakan jenis pelayanan publik dengan realisasi terendah yaitu 84%. Ini mengindikasikan bahwa pelayanan publik di Lingkungan Kelurahan Penatih belum mencapai 100%. Ini menyebabkan adanya komplain atau protes dari masyarakat karena jenis pelayanan yang dimohonkan belum terselesaikan.

Berdasarkan wawancara dengan salah satu pegawai menjelaskan bahwa kinerja pegawai ASN dengan pegawai non ASN berbeda, namun didalam pengambilan tugas pelayanan publik

pegawai mengerjakan tugas yang sama. Perbedaan ini disebabkan oleh struktur organisasi dan regulasi yang berbeda bagi keduanya. Pegawai ASN cenderung terikat oleh aturan yang lebih ketat, termasuk prosedur administratif dan evaluasi kinerja rutin, yang dapat memengaruhi pendekatan mereka terhadap pekerjaan. Di sisi lain, pegawai non-ASN mungkin memiliki fleksibilitas yang lebih besar dalam melaksanakan tugas mereka. Namun demikian, penting bahwa meski ada perbedaan dalam kinerja, dalam konteks pelayanan publik, pegawai ASN dan pegawai non ASN diharapkan untuk memberikan layanan yang sama baik dan efisien kepada masyarakat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian Kepegawaian, kinerja pegawai belum mampu mencapai persentase target yang telah ditetapkan, disebabkan karena kurangnya kepribadian yang dimiliki pegawai seperti pegawai yang kurang baik dalam berkomunikasi dengan masyarakat dan rekan kerja yang membuat masyarakat kurang nyaman dan dapat berdampak negatif pada kerja sama antar rekan kerja, pegawai yang sulit beradaptasi dengan perubahan seperti perubahan regulasi, pelayanan berbasis elektronik atau online, pegawai kurang memahami tugas dan tanggung jawab mereka dengan jelas, adanya praktik yang kurang adil atau diskriminatif antara senior dengan junior.

Berdasarkan hasil observasi di lingkungan kelurahan Penatih diketahui terjadi permasalahan *work life balance* seperti waktu penyelesaian pekerjaan yang singkat dapat menciptakan tekanan yang berlebihan yang membuat sulit bagi pegawai untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Beberapa pegawai menghadapi beban kerja yang lebih besar dibandingkan dengan rekan-rekan mereka yang dapat mengakibatkan ketidaksetaraan dalam *work life balance*, pegawai mengalami kesulitan dalam menetapkan prioritas dan memahami harapan atasan terkait tugas yang harus diprioritaskan yang dapat mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Tidak adanya dukungan yang memadai dari kelurahan seperti kebijakan fleksibilitas kerja. Keterbatasan keterampilan manajemen waktu pegawai juga merupakan permasalahan yang berdampak negatif pada waktu luang pegawai.

Berdasarkan hasil observasi di lingkungan kelurahan Penatih diketahui terjadi permasalahan budaya organisasi seperti pegawai kurang memahami nilai dan tujuan kelurahan dengan jelas sehingga pegawai kehilangan arah dan motivasi untuk bekerja dengan maksimal, adanya perlakuan kurang adil menciptakan ketidakpuasan antar pegawai dan menghambat semangat kerja, pegawai merasa kurang mendapat dukungan dari atasan atau kurang diakui atas kontribusi mereka, kurangnya transparansi dalam pengambilan keputusan atau informasi terkait kebijakan prosedur yang menciptakan rasa ketidakpuasan, kantor kelurahan tidak memberikan

peluang untuk pengembangan pegawai baik dalam pelatihan, budaya yang kaku dan tidak fleksibel menghambat kemampuan kantor kelurahan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan kemajuan teknologi informasi. Berdasarkan permasalahan yang dihadapi Kantor Kelurahan Penatih maka penelitian ini memiliki rumusan masalah dan tujuan penelitian untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepribadian, *work life balance*, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Penatih.

Kepribadian merupakan bentuk karakter seorang karyawan yang dapat menjadi kendala ataupun keuntungan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepada seorang karyawan (Pidada *et al.*, 2022). Kepribadian adalah gambaran diri seorang individu yang dilihat dari cara berpikir, berperilaku, berperasa dan berinteraksi dengan orang lain, perbedaan kepribadian antar karyawan hendaknya mendapatkan perhatian, karena hal ini sangat berhubungan dengan kecerdasan emosional dalam menjalankan pekerjaannya (Darma *et al.*, 2020). Kepribadian perlu diperhatikan karena sangat mempengaruhi hasil kinerja seorang karyawan (Pidada *et al.*, 2022). Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nova *et al.*, (2022), Suharyat *et al.*, (2021), Sya'baniah *et al.*, (2019) yang membuktikan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari uraian tersebut, hipotesis yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Penatih.

Work-life balance berarti karyawan dapat dengan bebas menggunakan jam kerja yang fleksibel untuk menyeimbangkan pekerjaan atau karyanya dengan komitmen lain seperti keluarga, hobi, seni, studi, dan tidak hanya fokus terhadap pekerjaannya (Asari, 2022). Kurangnya praktek *work-life balance* dalam bekerja menjadi salah satu faktor pemicu stress karena semakin banyaknya waktu dalam bekerja maka stress akan meningkat (Wahyu *et al.*, 2021). Ketika seorang individu tidak menjaga keseimbangan dan bekerja terlalu banyak dalam pengaturan organisasi, hal ini dapat menyebabkan psikologis (pikiran, jiwa) dan konsekuensi perilaku, sebagai hasil kinerjanya juga akan rendah. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmadani *et al.*, (2023) Widiastuti & Baihak (2023), Dewi & Listyorini (2022) yang membuktikan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, apabila karyawan mampu menyelaraskan waktu dan keterlibatannya secara langsung antara pekerjaan maupun kehidupan pribadi (keluarga, hobby, dan budaya) maka karyawan akan bersemangat, fokus bekerja, lebih efektif dan meningkatkan kualitas kerjanya, sedangkan apabila karyawan merasa tidak mampu menyeimbangkan pekerjaan, dan kehidupan pribadinya karyawan akan merasa penat, dan menciptakan lingkungan kerja yang tidak baik

yang dapat merugikan dirinya sendiri maupun perusahaan atau organisasi yang membutuhkan tenaga, usaha, serta potensinya. Dari uraian tersebut, hipotesis yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

H2 : *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Penatih.

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai-nilai kepercayaan dan prinsip-prinsip yang dianut oleh suatu organisasi yang mendasari sistem manajemen yang berlaku didalamnya dan dijadikan pedoman perilaku bagi anggota organisasi (Pratama & Septiani, 2020). Budaya organisasi yang kuat memberikan para pegawai suatu pemahaman yang jelas dari tugas-tugas yang diberikan oleh suatu organisasi, mempunyai pengaruh yang besar terhadap perilaku anggota-anggotanya (Isnanto & Dewi, 2019). Apabila budaya organisasi ini telah dijiwai dan dipraktikkan dengan kuat oleh setiap pegawai dengan baik sebagai individu maupun sebagai satuan kerja didalam organisasi, maka apa yang diharapkan oleh pegawai maupun *stakeholders* akan terwujud (Samuel *et al.*, 2020). Dengan perilaku kerja yang sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku, maka akan menimbulkan konsistensi yang tinggi terhadap organisasi, sehingga kinerja pegawai pada akhirnya akan meningkat dan hal ini berarti akan meningkatkan pula kinerja dari unit kerja dan pada gilirannya akan meningkatkan kinerja organisasi, sehingga organisasi akan dapat terus berkembang dan bertahan untuk waktu yang lama (Hormati, 2016). Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nova *et al.*, (2022), Suharyat *et al.*, (2021), Sya'baniah *et al.*, (2019) yang membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari uraian tersebut, hipotesis yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

H3 : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Penatih.

Karyawan yang memiliki kepribadian yang baik dan mampu menyelaraskan waktu dan keterlibatannya secara langsung antara pekerjaan maupun kehidupan pribadi disertai adanya budaya organisasi yang kuat memberikan para pegawai suatu pemahaman yang jelas dari tugas-tugas yang diberikan oleh suatu organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nova *et al.*, (2022), Suharyat *et al.*, (2021) Rahmadani *et al.*, (2023), Sya'baniah *et al.*, (2019) yang membuktikan bahwa kepribadian, *work life balance* dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari uraian tersebut, hipotesis yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

H4 : Kepribadian, *work life balance* dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Penatih.

Metode Penelitian

Berdasarkan uraian hipotesis, kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut. Lokasi penelitian ini bertempat di Kantor Kelurahan Penatih yang beralamat di Jalan Padma No. 171, Penatih, Denpasar, Bali. Alasan peneliti melakukan penelitian di Kantor Kelurahan Penatih karena adanya permasalahan terkait kinerja pegawai yang disebabkan oleh kurangnya kepribadian, *work life balance* dan budaya organisasi. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif sedangkan sumber data dalam penelitian ini adalah: 1) data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner sebagai instrumen penelitian; 2) data sekunder yang diperoleh dari sumber tidak langsung dari Kantor Kelurahan Penatih dapat berupa dokumentasi dan arsip-arsip resmi yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik dapat dinyatakan bahwa model regresi telah memenuhi syarat uji asumsi klasik maka akan dilanjutkan dengan pengujian hipotesis dengan menggunakan model regresi linear berganda. Uji regresi linear berganda terhadap 3 (tiga) variabel bebas yaitu kepribadian, *work life balance* dan budaya organisasi dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Model | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | .866 | 3.499 | | .247 | .806 |
| | Kepribadian | .240 | .112 | .280 | 2.142 | .040 |
| | <i>Work Life Balance</i> | .397 | .131 | .401 | 3.026 | .005 |
| | Budaya Organisasi | .236 | .110 | .291 | 2.136 | .041 |

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresinya menjadi:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \dots \dots \dots (1)$$

Dari persamaan diatas maka dapat dibuat persamaan regresi penelitian ini adalah:

$$Y = 0,866 + 0,240X_1 + 0,397X_2 + 0,236X_3 + e.....(2)$$

Adapun hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dan uji F adalah sebagai berikut.

Tabel 3. Hasil Uji-t

| Model | | t | Sig. |
|-------|--------------------------|-------|------|
| 1 | (Constant) | .247 | .806 |
| | Kepribadian | 2.142 | .040 |
| | <i>Work Life Balance</i> | 3.026 | .005 |
| | Budaya Organisasi | 2.136 | .041 |

Sumber: data diolah, 2024

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan kepribadian terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 2,142$ lebih besar dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 2,0395$ dan nilai signfikansi = 0,040 dengan nilai $\alpha = 0,05$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α , sehingga berada pada daerah penolakan H_0 . Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel kepribadian (X_1) maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y). Hasil tersebut membuktikan bahwa pegawai dengan kepribadian yang dapat diandalkan, bertanggung jawab, dan kooperatif cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik karena mereka memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan konsistensi, menjaga kualitas pekerjaan, dan berkontribusi secara positif dalam kerja sama tim. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nova *et al.*, (2022), Suharyat *et al.*, (2021) Sya'baniah *et al.*, (2019) yang membuktikan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan *work life balance* terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 3,026$ lebih besar dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 2,0395$ dan nilai signfikansi = 0,005 dengan nilai $\alpha = 0,05$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α , sehingga berada pada daerah penolakan H_0 . Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel *work life balance* (X_2) maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y). Pegawai kelurahan sering kali dihadapkan pada tuntutan tugas yang tinggi dan tekanan kerja yang konstan. *Work life balance* yang baik, yang mencakup pembagian waktu dengan seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dapat memberikan dampak positif pada kesejahteraan mental dan fisik pegawai.

Pegawai yang dapat mencapai keseimbangan ini cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, meminimalkan kelelahan, dan meningkatkan fokus serta produktivitas dalam menjalankan tugas-tugas Kantor Kelurahan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ridi & Agus Masrul (2023), Rahmadani *et al.*, (2023), Widiastuti & Baihak (2023), Dewi dan Listyorini (2022) yang membuktikan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 2,136$ lebih besar dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 2,0395$ dan nilai signifikansi = 0,041 dengan nilai $\alpha = 0,05$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α , sehingga berada pada daerah penolakan H_0 . Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel budaya organisasi (X3) maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y). Budaya organisasi yang didasarkan pada nilai-nilai seperti transparansi, kolaborasi, dan pelayanan masyarakat, pegawai cenderung merasa terhubung dengan misi dan tujuan kelurahan. Budaya yang mendukung inovasi dan pembelajaran kontinu juga dapat merangsang kreativitas dan pemecahan masalah yang diperlukan dalam menjalankan tugas-tugas Kantor Kelurahan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nova *et al.*, (2022), Suharyat *et al.*, 2021), Rahmadani *et al.*, (2023), Sya'baniah *et al.*, (2019) yang membuktikan bahwa kepribadian, *work life balance* dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Tabel Uji-F

| | | ANOVA ^b | | | | |
|-------|------------|--------------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 551.846 | 3 | 183.949 | 19.480 | .000 ^b |
| | Residual | 292.726 | 31 | 9.443 | | |
| | Total | 844.571 | 34 | | | |

Sumber: data diolah, 2024

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh secara simultan variabel kepribadian, *work life balance* dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} = 19.480$ dibandingkan dengan nilai $F_{tabel} = 2,91$ dan nilai signifikansi = 0.000 dengan nilai $\alpha = 0,05$. Maka ternyata nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} , dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α , sehingga berada pada daerah penolakan H_0 . Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel simultan kepribadian (X1), *work life balance* (X2), dan budaya organisasi (X3) maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y). Kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor

kepribadian, *work life balance*, dan budaya organisasi. Kepribadian yang sejalan dengan tuntutan tugas kantor kelurahan, seperti keandalan, tanggung jawab, dan kerjasama, dapat meningkatkan efektivitas kerja. *Work life balance* yang terjaga dengan baik memberikan pegawai waktu dan ruang untuk memulihkan energi, mengurangi stres, dan meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas. Sementara itu, budaya organisasi yang mendukung, transparan, dan memberikan nilai pada inovasi dan pelayanan publik dapat menjadi pendorong motivasi dan keterlibatan pegawai. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nova *et al.*, (2022) Suharyat *et al.*, (2021) Rahmadani *et al.*, (2023) Sya'baniah *et al.*, (2019) yang membuktikan bahwa kepribadian, *work life balance* dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Simpulan

Simpulan dalam penelitian yaitu kepribadian secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, *work life balance* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepribadian, *work life balance* dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun saran yang dapat peneliti berikan yaitu mengadakan pelatihan atau program pengembangan kepribadian seperti pelatihan komunikasi efektif, manajemen konflik dan *team building* untuk meningkatkan sikap ramah dan tamah terhadap rekan kerja, memperhatikan keseimbangan antara beban kerja dan waktu luang pegawai, yang dapat dilakukan dengan mengadopsi kebijakan fleksibilitas waktu kerja, memperjelas harapan dan ekspektasi terkait target pekerjaan kepada pegawai, serta memberikan dukungan dan fasilitas yang memadai untuk mendukung tercapainya target.

Daftar Pustaka

- Almaududi, S. (2019). Pengaruh Kejenuhan Kerja (Burnout) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operator Di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Payo Selincah. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 3(2), 193.
- Andrianti, R. D., Jatmiko, U., & Hidayati, N. (2023). Pengaruh *Burnout*, *Work Life Balance* Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Mahasiswa Kreatif*, 1(6), 156–170.
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3).
- Darma, D. C., Purwadi, P., Sundari, I., Hakim, Y. P., & Pusriadi, T. (2020). Job Characteristics, Individual Characteristics, Affective Commitments and Employee Performance. *Research and Review: Human Resource and Labour Management*, 1(1).

- Dewi, A. S., & Listyorini, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. KAI (Persero) Daop 4 Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(4).
- Fania, N. K. R., Widyani, A. A. D., & Saraswati, P. A. S. (2022). Pengaruh Self Leadership, Kompetensi Dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga Kota Denpasar. *Jurnal Emas*, 4(1), 227–236.
- Habudin. (2020). Budaya Organisasi. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 1(1), 23–32.
- Hormati, T. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal EMBA*, 4(2), 298–310.
- Isnanto, I. D., & Dewi, I. G. A. M. (2019). Pengaruh Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 9(1), 58–66.
- Munandar, W. A., Samsudin, A., & Komariah, K. (2020). Penerapan Budaya Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada CV. Desain & Bangunan Sukabumi. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 8(1), 28.
- Nova, A., Kurniawan, W., Ay, B., & Marwati, F. S. (2022). Kepribadian, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. *Online) Jurnal Manajemen*, 14(1), 2022–2111.
- Nurhaedah, Parno, Tikawati, & Noni, Y. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Islam Negeri Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda*. 1(2), 116–128.
- Pidada, I. A. C. R., Parwita, G. B. S., & Adhika, I. N. R. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina Cabang Denpasar. *Values*, 3(1), 1–52.
- Pratama, O. S., & Septiani, K. M. D. (2020). Pengaruh Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(2), 161–168.
- Rahmadani, M. G., Puspita, V., & Waliamin, J. (2023). Pengaruh *Burnout* dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan*, 4(1), 97–107.
- Ridi, M., & Agus Masrul, A. (2023). Pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(1).
- Saifullah, F. (2020). Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Flexible Work Arrangement* Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi. *BISNIS: Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 8(1), 29–36.
- Samuel, S., Setyadi, D., & Tricahyadinata, I. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional Afektif yang Dimediasi oleh Kepercayaan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16(2), 94–114.
- Saputri, I. T., Nastiti, R., & Maladi, M. (2023). Peran etos kerja dan komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. *KINERJA: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 20(2), 243–250.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV.Mandar Maju.
- Suharyat, Y., Kristian Sumual, A., Yudaningsih, N., Sofietje Pangemanan, D., & Wulandari, P. (2021). Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen West Science*, 2(01), 51–61.
- Sya'baniah, S. I., Saryono, O., & Herlina, E. (2019). Pengaruh Sikap Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Sosial Kabupaten Ciamis). *Jurnal Manajemen*, 1(4).

- Wahyu, E. E., Oktora, Y. S., & Nurbaya, S. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dosen Wanita Politeknik Negeri Malang. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen West Science*, 15(2), 2715–0216.
- Wanty, S. H. (2020). Pengaruh Kepribadian Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Instruktur Rumah Sakit Pendidikan (Teaching Hospital) Di Kota Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (Edisi Kelima). PT.Rajagrafindo Persada.
- Widiastuti, N. P., & Baihak, H. A. (2023). Pengaruh *Work Life Balance* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Di Dinas Sosial Kota Denpasar. *Jurnal Ganec Swara*, 17(2), 478–485.