

Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Work-Life Balance: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank SulutGo Cabang Limboto

Triya Usman¹, Rizan Machmud², Andi Yusniar Mendo³

^{1,2,3} Universitas Negeri Gorontalo

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, *work-life balance* terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulutgo Cabang Limboto. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan penelitian kuantitatif. Peneliti menggunakan desain penelitian korelasional dengan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 27. Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah karyawan pada PT Bank SulutGo Cabang Limboto yang berjumlah 58 orang. Hasil analisis dari penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Budaya Organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT Bank SulutGo Cabang Limboto (2) Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank SulutGo Cabang Limboto (3) Work-Life Balance juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank SulutGo Cabang Limboto (4) Secara simultan, budaya organisasi, kepemimpinan dan work-life balance memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank SulutGo Cabang Limboto. Nilai R^2 0,768 menunjukkan bahwa pengaruh Budaya Organisasi (X1), Kepemimpinan (X2) dan work-life balance (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai sebesar 76,8%, sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

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

Copyright (c) 2026 **Triya Usman**

Corresponding author :

Email Address :-

PENDAHULUAN

Di era persaingan bisnis yang semakin tinggi, kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam terwujudnya keberhasilan suatu organisasi. Sektor perbankan khususnya dituntut untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah serta mempertahankan posisi di pasar. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawannya. Ketika karyawannya mampu menunjukkan performa yang unggul, hal ini akan memberikan dampak positif terhadap produktivitas dan efektivitas organisasi secara menyeluruh.

Suatu pencapaian organisasi seringkali merupakan cerminan dari kinerja yang optimal dari para karyawannya (Irsyad, 2021). Kinerja merupakan standar hasil kerja seorang karyawan yang telah dicapai dan memberikan kontribusi lebih terhadap

perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja seorang karyawan tentunya perlu faktor-faktor pendukung yang perlu diperhatikan bagi seorang manajer atau pimpinan perusahaan guna meningkatkan tingkat keberhasilan perusahaan (Kembuan, 2021).

Kinerja merupakan standar hasil kerja seorang karyawan yang telah dicapai dan memberikan kontribusi lebih terhadap perusahaan. Menurut (Astuti, 2023), kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang berdasarkan kondisi pegawai yang ada dan harus dilakukan untuk mencapai tujuan. Kinerja pegawai menjadi faktor utama dalam mempertahankan konsistensi organisasi untuk menghadapi persaingan dengan organisasi sejenis. Oleh karena itu, dibutuhkan manajemen kinerja yang baik dalam menentukan tujuan, nilai kemajuan, dan memberikan umpan balik kepada karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya (Juli, 2024).

Berdasarkan hasil pra observasi yang dilakukan, teridentifikasi tiga permasalahan utama yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Pertama, dari aspek budaya organisasi, terlihat adanya norma kerja yang mengabaikan keseimbangan hidup karyawan. Hal ini ditandai dengan tingginya intensitas kerja lembur hingga larut malam dan bekerja di akhir pekan yang mencerminkan budaya kerja terlalu menekankan pengutamaan pekerjaan di atas kesejahteraan pribadi karyawan. Kedua, dari sisi kepemimpinan, teridentifikasi ketidakoptimalan dalam pengelolaan tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan karyawan melalui distribusi tugas yang kurang efektif, jam kerja yang tidak teratur, dan keterbatasan dalam pengambilan hak cuti yang menunjukkan lemahnya perencanaan sumber daya manusia. Ketiga, pada aspek work-life balance, ditemukan ketidakseimbangan signifikan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan yang ditandai dengan keluhan kelelahan ekstrem, kurangnya waktu istirahat, dan peningkatan tingkat absensi karena sakit yang konsisten berkisar 80-86% selama periode 2021-2023.

Permasalahan kinerja karyawan yang terjadi di PT Bank SulutGo Cabang Limboto memerlukan pendekatan komprehensif yang mengintegrasikan berbagai faktor organisasional. Berdasarkan kajian literatur, terdapat tiga faktor kunci yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yaitu budaya organisasi, kepemimpinan, dan work-life balance.

Melalui penelitian ini, direncanakan untuk menganalisis secara empiris pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan PT Bank SulutGo Cabang Limboto. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen dalam mengembangkan budaya organisasi yang lebih baik, meningkatkan kualitas kepemimpinan, dan menciptakan work-life balance yang optimal untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Bank SulutGo merupakan Bank Pembangunan Daerah (BPD) yang berpusat di Provinsi Sulawesi Utara dan telah melayani masyarakat disetiap daerah di Provinsi ini, bahkan telah mempunyai kantor wilayah di Provinsi lain. Pada awal berdirinya, Bank ini dinamakan Bank Pembangunan Daerah (BPD) dan kemudian berganti nama pada tahun 2015 menjadi Bank SulutGo. Terkait dengan permasalahan kinerja pegawai, peneliti melakukan penelitian disalah satu Lembaga keuangan milik pemerintah yang berada di Kabupaten Gorontalo yaitu Bank SulutGo Cabang

Limboto. Adapun yang menjadi fokus penelitian yaitu pada kinerja karyawan PT Bank SulutGo Cabang Limboto yang masih terdapat berbagai aspek yang masih perlu dikembangkan. Berikut tabel di bawah ini menyajikan data capaian kinerja karyawan PT Bank SulutGo Cabang Limboto selama periode 2021-2023 berdasarkan empat kompetensi utama yang diukur. Data ini menggambarkan persentase pencapaian karyawan dalam aspek-aspek penting yang menjadi tolak ukur keberhasilan perusahaan seperti berikut:

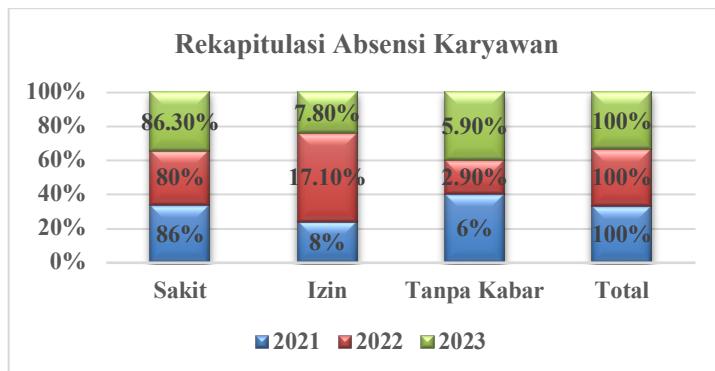
Tabel 1. Capaian Hasil Kerja PT Bank SulutGo Cabang Limboto

No	Sasaran Kompetensi Karyawan	Perilaku Utama	Target	Capaian Hasil Kerja Karyawan		
				Realisasi		
				2021	2022	2023
1	Berintegritas	Jujur, disiplin serta memiliki etika yang baik dalam pekerjaan sehari-hari	100%	85%	92%	88%
2	Standar Kerja Tinggi	Memiliki kompetensi dan kreativitas serta memberi kontibusi yang signifikan kepada unit kerja	100%	88%	95%	86%
3	Gotong Royong	Dapat bekerja sama dengan orang lain untuk mencapai target-target unit kerja	100%	82%	90%	89%
4	Orientasi Pelanggan	Mampu menerapkan standar layanan dilingkungan kerja kepada siapa saja	100%	87%	93%	85%

Sumber: BSG Cabang limboto, Diolah 2025

Berdasarkan data pada tabel 1. Capaian Hasil Kerja PT Bank SulutGo Cabang Limboto, terlihat bahwa kinerja karyawan di semua kompetensi mengalami peningkatan dari tahun 2021 ke 2022, namun kemudian mengalami penurunan pada tahun 2023. Tahun 2022 menjadi puncak capaian kinerja dengan nilai tertinggi pada kompetensi Standar Kerja Tinggi (95%). Fenomena ini berkaitan dengan pemulihan sektor perbankan pasca-pandemi pada 2022, di mana bank-bank daerah termasuk Bank SulutGo berhasil beradaptasi dengan normal baru. Penurunan paling signifikan terjadi pada kompetensi Standar Kerja Tinggi, dari 95% menjadi 86% di tahun 2023 (turun 9%), faktor tersebut disebabkan oleh tantangan makroekonomi seperti inflasi dan kenaikan suku bunga yang menekan kinerja bank. Secara keseluruhan, tren penurunan di semua aspek pada 2023 mengindikasikan adanya tantangan kompetitif dari fintech dan perbankan digital yang semakin intensif, yang perlu menjadi perhatian manajemen untuk perbaikan kinerja karyawan ke depannya.

Grafik 1. Rekapitulasi Absensi Karyawan PT Bank SulutGo Cabang Limboto Periode 2021-2023



Sumber: BSG Cabang limboto, Diolah 2025

Berdasarkan data dari grafik 1.2 Rekapitulasi Absensi Karyawan PT Bank SulutGo Cabang Limboto Periode 2021-2023, terlihat bahwa tahun 2023 memiliki jumlah ketidakhadiran terendah dengan total 21 kasus, namun pola persentase absensi menunjukkan tahun 2022 memiliki tingkat kedisiplinan terbaik dengan persentase ketidakhadiran tanpa kabar terendah (2.9%) meskipun persentase izin tertinggi (17.1%). Secara keseluruhan, data menunjukkan fluktuasi pola absensi selama periode tiga tahun tersebut, dengan dominasi ketidakhadiran karena sakit di semua tahun (berkisar 80-86%), mengindikasikan perlunya perhatian manajemen terhadap kesehatan karyawan sambil tetap mempertahankan tingkat kedisiplinan.

Penelitian ini memberikan perspektif baru dengan mengintegrasikan tiga variabel (budaya organisasi, kepemimpinan, dan *work-life balance*) dalam konteks bank pembangunan daerah. Penelitian ini penting dilakukan karena kinerja karyawan merupakan faktor krusial yang menentukan keberhasilan dan daya saing perusahaan, terutama di sektor perbankan yang sangat kompetitif. Pemahaman mendalam tentang pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan dapat membantu manajemen dalam mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan fenomena dan urgensi tersebut, penelitian ini mengambil judul "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank SulutGo Cabang Limboto". Pemilihan judul ini didukung oleh penelitian terdahulu seperti (Irsyad, 2021) yang menunjukkan pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja pegawai, serta pentingnya menemukan solusi dalam meningkatkan kinerja karyawan di sektor perbankan daerah. Dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam pengembangan strategi peningkatan kinerja karyawan di sektor perbankan daerah. Oleh karena itu, peneliti tertarik dan ingin melakukan penelitian dengan mengambil judul "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank SulutGo Cabang Limboto".

Kinerja Karyawan

Menurut pandangan (Brief, 2017) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan yang melebihi standar kerja dalam kurun waktu yang sudah

ditentukan. Kinerja seorang karyawan menunjukkan hasil dari usaha karyawan yang berhubungan langsung dengan pencapaian kinerja dan keberhasilan organisasi. Menurut penelitian (Rana, 2019), cara yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan berkonsentrasi pada keterlibatan karyawan. Sementara kinerja karyawan menurut (Asari, 2022) adalah hasil yang dicapai seseorang selama periode tertentu secara keseluruhan dalam perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan yang baik.

Menurut (Robbins, 2018) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan pada penelitian ini antara lain: a) Kualitas, b) Kuantitas, c) Ketepatan Waktu, d) Efektivitas, e) Kemandirian, f) Komitmen Kerja.

Budaya Organisasi

Menurut (Hasanah, 2023) budaya organisasi adalah sebuah identitas yang ada dalam organisasi yang membedakan budaya organisasi dengan perusahaan lainnya. Budaya organisasi dapat membantu mengarahkan karyawan dalam organisasi untuk dapat bersikap dan berperilaku sesuai dengan bentuk budaya organisasi yang perusahaan inginkan. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan mengamalkan sikap dan perilaku yang sesuai dengan budaya organisasi pada perusahaan dengan sebaik-baiknya, karena ingin untuk tetap tinggal dalam perusahaan, bekerja lebih keras dan setia pada organisasinya. Budaya organisasi menurut (Robbins, 2018) merupakan sistem yang dapat dipahami dan dianut oleh anggotanya sehingga memberikan perbedaan antara suatu organisasi dari organisasi lain. Budaya organisasi juga merupakan kombinasi nilai, komunikasi, keyakinan, dan penyederhanaan perilaku untuk mengarahkan orang-orang.

Menurut (Robbins, 2019), budaya organisasi sebagai sistem nilai yang dianut dan dimiliki secara bersama anggotanya memiliki dimensi dan indikator yang digunakan untuk mengukur budaya organisasi pada penelitian ini antara lain: a) Inovasi dan pengambilan resiko, b) Perhatian terhadap detail, c) Orientasi Hasil, d) Orientasi individu, e) Orientasi tim, f) Stabilitas.

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan inti dari manajemen, yang merupakan faktor penggerak dalam suatu organisasi untuk mencapai efektifitas dalam pelaksanaan tugas serta tujuan organisasi (Irsyad, 2021). Dalam sebuah kajian dijelaskan, keberadaan pimpinan dalam struktur pemerintahan bersifat statis (Weller, 2020). Artinya, secara tidak tertulis pimpinan adalah orang yang dapat mengendalikan karyawan secara penuh. Pemimpin yang efektif tidak hanya mempengaruhi *output* kerja tetapi juga menciptakan suasana kerja yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan individu. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk fokus pada pengembangan. Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan, memengaruhi, dan memotivasi bawahan agar mampu bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi (Rivai, 2020).

Indikator yang digunakan untuk mengukur kepemimpinan pada penelitian menurut (Handoko, 2017) yaitu: a) Keputusan, b) Cara pandang, c) Mengkomunikasikan tujuan, d) Memberikan penghargaan.

Work-Life Balance

Menurut (Bataineh, 2019) *work life balance* diartikan sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Sedangkan menurut (Kembuan, 2021) *work-life balance* merupakan faktor penting bagi tiap karyawan, agar karyawan memiliki kualitas hidup yang seimbang dalam berhubungan dengan keluarganya dan seimbang dalam pekerjaan. *Work-life balance* merupakan faktor penting bagi tiap karyawan bahkan dalam dunia perbankan, agar karyawan memiliki kualitas hidup yang seimbang dalam berhubungan dengan keluarganya dan seimbang dalam pekerjaan. *Work-Life Balance* merupakan konsep yang mengakomodasi kebutuhan individu untuk memadukan tanggung jawab profesional dan pribadi secara harmonis (Reiser, 2023). Indikator yang digunakan untuk mengukur *work-life balance* pada penelitian ini menurut (Ula, 2019) antara lain: a) *Work Interference with Personal Life* (WIPL), b) *Personal Life Interference with Work* (PLIW), c) *Personal Life Enhancement with Work* (PLEW), d) *Work Enhancement with Personal Life* (WEPL).

- H.1 Diduga terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Bank SulutGo Cabang Limboto.
- H.2 Diduga terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Bank SulutGo Cabang Limboto.
- H.3 Diduga terdapat pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT Bank SulutGo Cabang Limboto.
- H.4 Diduga terdapat pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan *Work-Life Balance* terhadap kinerja karyawan pada PT Bank SulutGo Cabang Limboto.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan penelitian kuantitatif. Peneliti menggunakan desain penelitian korelasional dengan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 27. Desain korelasional merupakan sebuah desain penelitian yang dapat menjelaskan pengaruh diantara variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat). Selanjutnya nilai koefisien korelasi yang diperoleh memperlihatkan nilai tingkat pengaruh variabel budaya organisasi, kepemimpinan dan *work-life balance* terhadap variabel kinerja karyawan. Metode penelitian yang berfokus dalam pengumpulan dan menganalisis data numerik atau berupa angka untuk menjawab pertanyaan dari suatu penelitian dan menguji hipotesis. Metode ini dilakukan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan pengumpulan data dengan memberikan kuesioner.

Tehnik Analisis Data

Tehnik analisis data adalah proses pengolahan dan penetaan data yang bertujuan untuk memberikan interpretasi terhadap data yang diperoleh. Proses ini

dilakukan dengan melalui beberapa tahapan , dimulai dari pengujian instrumen, dilanjutkan dengan pengujian asumsi klasik dan diakhiri dengan hipotesis statistika.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidak validnya pernyataan yang disusun dalam sebuah kuesioner. Sehingga pernyataan tersebut bisa dijadikan alat ukur terhadap variabel yang ingin diteliti.

Tabel Uji Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Budaya Organisasi	X1.1	0,388	0,361	Valid
	X1.2	0,398	0,361	Valid
	X1.3	0,367	0,361	Valid
	X1.4	0,396	0,361	Valid
	X1.5	0,410	0,361	Valid
	X1.6	0,382	0,361	Valid
	X1.7	0,377	0,361	Valid
	X1.8	0,428	0,361	Valid
	X1.9	0,460	0,361	Valid
	X1.10	0,432	0,361	Valid
	X1.11	0,459	0,361	Valid
	X1.12	0,423	0,361	Valid
	X1.13	0,482	0,361	Valid
	X1.14	0,476	0,361	Valid
	X1.15	0,413	0,361	Valid
	X1.16	0,470	0,361	Valid
Kepemimpinan	X2.1	0,371	0,361	Valid
	X2.2	0,439	0,361	Valid
	X2.3	0,515	0,361	Valid
	X2.4	0,476	0,361	Valid
	X2.5	0,373	0,361	Valid
	X2.6	0,408	0,361	Valid
	X2.7	0,452	0,361	Valid
	X2.8	0,451	0,361	Valid
	X2.9	0,463	0,361	Valid
Work-Life Balance	X3.1	0,402	0,361	Valid
	X3.2	0,491	0,361	Valid
	X3.3	0,504	0,361	Valid
	X3.4	0,443	0,361	Valid
	X3.5	0,453	0,361	Valid
	X3.6	0,375	0,361	Valid
	X3.7	0,559	0,361	Valid
	X3.8	0,416	0,361	Valid
	X3.9	0,420	0,361	Valid
	X3.10	0,559	0,361	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,416	0,361	Valid
	Y2	0,431	0,361	Valid
	Y3	0,628	0,361	Valid
	Y4	0,559	0,361	Valid
	Y5	0,416	0,361	Valid
	Y6	0,448	0,361	Valid

Y7	0,559	0,361	Valid
Y8	0,416	0,361	Valid
Y9	0,559	0,361	Valid
Y10	0,416	0,361	Valid
Y11	0,559	0,361	Valid
Y12	0,416	0,361	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 27, (2025)

Berdasarkan hasil pengujian, semua indikator pada variabel Budaya Organisasi, Kepemimpinan, *Work-Life Balance* dan Kinerja Karyawan memenuhi kriteria validitas. Hal ini menandakan bahwa, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah terbukti valid untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran yang dipakai untuk memperoleh informasi mengenai tingkat kepercayaan dari sebuah instrumen pengukuran. Instrumen penelitian yang memiliki reabilitas maka dapat dipercaya bisa digunakan untuk alat pengumpulan data.

Tabel Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbah's Alpha	Batasan	Keterangan
Budaya Organisasi	0,881	0,6	Reliebel
Kepemimpinan	0,774	0,6	Reliebel
Work-Life Balance	0,709	0,6	Reliebel
Kinerja Karyawan	0,855	0,6	Reliebel

Sumber: Data Olahan SPSS 27, (2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, semua variabel penelitian Budaya Organisasi, Kepemimpinan, *Work-Life Balance* dan Kinerja Karyawan, memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,6. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk pengumpulan data.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.07302048
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.120
	Negative	-.085
Test Statistic		.120
Asymp. Sig. (2-tailed)^c		.200 ^d
Monte Carlo	Sig.	.215
Sig. (2-tailed)^e	99% Lower Bound	.205
	Confidence Upper Bound	.226
	Interval	

Sumber: Data Olahan SPSS 27, (2025)
Gambar Hasil uji Validitas

Hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sign. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$ (lebih besar dari 0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa residual dalam model regresi terdistribusi secara normal, sehingga asumsi normalitas untuk regresi linier berganda telah terpenuhi. Selain itu, pemenuhan asumsi normalitas juga memperkuat validitas hasil analisis regresi, karena distribusi data yang normal memungkinkan untuk melakukan inferensi yang lebih akurat mengenai hubungan antar variabel yang diteliti.

Uji Multikolinieritas

Tabel Pengujian Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	29.878	5.999	4.981	<.001	
	Budaya Organisasi	.224	.172	.349	.202	.272
	Kepemimpinan	-.048	.210	-.057	-.230	.314
	Work-Life Balance	.314	.157	.371	1.997	.567
						1.764

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS 27, (2025)

Uji multikolinieritas dilakukan untuk memastikan tidak adanya hubungan linier yang kuat antara variabel independen dalam model regresi. Berdasarkan hasil analisis, nilai *tolerance* untuk variable X1 0,272, X2 0,314, dan X3 0,567 (lebih besar dari 0,10) sedangkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk X1 3,679, X2 3,184 dan X3 1,764 < 10 . Dengan demikian disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas dalam model regresi, sehingga asumsi bebas multikolinieritas terpenuhi.

Uji Heterokedastisitas

Tabel Pengujian Heterokedastisitas

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.730	3.180	1.173	.249	
	Budaya Organisasi	-.039	.091	-.133	-.424	.674
	Kepemimpinan	-.124	.112	-.324	-1.108	.276
	Work-Life Balance	.163	.083	.425	1.952	.060

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data Olahan SPSS 27, (2025)

Uji heterokedastisitas ini dilakukan dengan meregresikan variable independent dengan absolute residual (Abs_RES). Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai Sig. untuk variabel X1 0,674, X2 0,276, X3 0,060 $> 0,05$ (lebih besar dari 0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi, sehingga asumsi heterokedastisitas terpenuhi.

Regresi Linear Berganda

Tabel Pengujian Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	29.878	5.999		4.981	.000	
	X1	.224	.172	.349	1.302	.202	.272 3.679
	X2	-.048	.210	-.057	-.230	.819	.314 3.184
	X3	.314	.157	.371	1.997	.044	.567 1.764

Sumber: Data Olahan SPSS 27, (2025)

Berdasarkan hasil uji regresi, persamaan regresi linear berganda yang dieroleh sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 29,878 + 0,224 (X1) + -0,048 (X2) + 0,314 (X3) + e$$

Interpretasi Koefisien:

1. Konstanta (B = 29,878) :

Jika Budaya Organisasi (X1), Kepemimpinan (X2) dan *Work-Life Balance* (X3) bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) diperkirakan sebesar 29,278.

2. Budaya Organisasi (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,224, yang berarti setiap perubahan variabel budaya organisasi sebesar satu satuan akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,224 satuan, namun pengaruhnya tidak signifikan karena nilai signifikansi (Sig) = 0,202 > 0,05. Artinya budaya organisasi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Kepemimpinan (X2) memiliki koefisien regresi sebesar -0,048, yang berarti setiap kenaikan satu satuan pada kepemimpinan akan menurunkan kinerja karyawan sebesar -0,048 satuan, namun pengaruhnya tidak signifikan karena nilai signifikansi (Sig) = 0,819 > 0,05. Artinya kepemimpinan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. *Work-Life Balance* (X3) memiliki koefisien regresi sebesar 0,314, yang berarti setiap perubahan variabel *work-life balance* sebesar satu satuan akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,314 satuan. Pengaruh ini signifikan secara statistik karena nilai (Sig) = 0,044 < 0,05. Artinya *work-life balance* signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Uji t (Parsial)

Tabel Pengujian Parsial

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	38.039	2.076		18.326	<.001
	Budaya Organisasi	-.115	.041	-.324	-2.800	.009
	Kepemimpinan	.252	.071	.431	3.541	.001
	Work-Life Balance	.431	.063	.735	6.847	<.001

a. Dependent Variable: Y1

Sumber: Data Olahan SPSS 27, (2025)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan PT Bank SulutGo Cab.Limboto, dapat disimpulkan bahwa hasil analisis menunjukkan

1. Hipotesis 1

Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Diketahui nilai sign. $0,009 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} -2,800 < 2,036$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima yang berarti tidak terdapat pengaruh Budaya organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

2. Hipotesis 2

Pengaruh Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Diketahui nilai sign. $0,001 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,541 > 2,036$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

3. Hipotesis 3

Pengaruh *Work-Life Balance* (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Diketahui nilai sign. $<0,001 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 6,847 > 2,036$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh *Work-Life Balance* (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dalam penelitian ini variabel budaya organisasi (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan kemudian untuk variabel kepemimpinan (X2) dan variabel *Work-Life Balance* (X3) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank SulutGo Cabang Limboto.

Uji f (Simultan)

Tabel Pengujian Simultan

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	194.577	3	64.859	35.367	<.001 ^b
	Residual	58.685	32	1.834		
	Total	253.262	35			

Sumber: Data Olahan SPSS 27, (2025)

Berdasarkan tabel diatas, pengujian hasil Hipotesis 4 dengan nilai signifikansi F 35.367 dan nilai sig. $0,001 > 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dapat diartikan hipotesis 4 (secara simultan) budaya organisasi (X1), kepemimpinan (X2) dan *work-life balance* (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Bank SulutGo Cabang Limboto.

Uji Koefisien Determinasi R²

Tabel Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 ^a	.768	.747	1.35422
a. Predictors: (Constant), X1, X2, X3				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Data Olahan SPSS 27, (2025)

Berdasarkan *model summary* diatas, diketahui nilai R Square sebesar 0,768 hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X1, X2 dan X3 secara simultan (Bersama-sama) terhadap variabel Y adalah sebesar 76,8% dengan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak terdapat pada penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan PT Bank SulutGo Cabang Limboto, dapat disimpulkan bahwa:

1. Budaya organisasi secara individu tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memberikan implikasi bahwa faktor-faktor seperti inovasi dan pengambilan resiko serta orientasi-orientasi mulai dari hasil, inividu dan dalam bentuk tim belum cukup kuat untuk mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor-faktor lain diluar budaya organisasi yang lebih dominan dalam menentukan kinerja karyawan.
2. Organisasi secara individual memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memberikan kontribusi penting dalam memahami beberapa faktor diantaranya inovasi dan pengambilan resiko serta orientasi-orientasi mulai dari hasil, inividu dan dalam bentuk tim dapat mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.
3. Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menggambarkan bahwa praktik kepemimpinan yang diterapkan baik oleh manager ataupun pimpinan secara langsung mempengaruhi kualitas, kuantitas, komitmen kerja serta pencapaian target yang ditetapkan kepada karyawan.
4. *Work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi *work-life balance* maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT Bank SulutGo Cab.Limboto. Selain itu kondisi sebenarnya dilapangan dimana karyawan yang mampu mengatur keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi menunjukkan produktivitas yang lebih optimal.
5. Secara simultan, budaya organisasi, kepemimpinan dan *work-life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen terbukti secara empiris

memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Bank SulutGo Cab.Limboto. Hal ini dikarenakan semua komponen dibutuhkan dalam pengembangan diri seorang karyawan seperti budaya organisasi yang kondusif, berjalannya fungsi kepemimpinan serta adanya keseimbangan kehidupan dengan pekerjaan.

Referensi :

- Asari, A. F. (2022). Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 843-852.
- Astuti,V.T. & Mujannah, S.2023. *Employee Performance Improvement through Strategic Human Resource Management, Burn Out and Work Ability with Intentions Leave as Intervening Variable on PT. Susanti Megah*, Surabaya. *International Journal of Economics (IJEC)*, 2 (2): 284-299.
- Bataineh, K. adnan. (2019). *Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance*. *International Business Research*, 12(2), 99. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasanah, J., Alim, M. Z., Febriansyah, V., & Anshori, M. I. (2023). Budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional: Sistematika tinjauan literatur. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 1(4), 248-261.
- Irsyad, F., Hendriani, S., & Putro, S. (n.d.). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Riau (Vol. 5).
- Juli Prastyorini, N. W. I. K. M. H. E. N. P. E. P. D. A. M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT Anugerah Tirta Samudra. *Jurnal Baruna Horizon*, Vol 7 No (1), 9-20.
- Kembuan, D., Koleangan, R. A. M., Kembuan, D., Koleangan, R. A. M., Ogi, I., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Akuntansi, J. (1257). Pengaruh *Work Life Balance* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Cabang Utama Di Manado *Effect Of Work Life Balance And Work Environment On Employee Performance At Pt. Bank Sulutgo Main Branch In Manado*. *Jurnal EMBA*, 9(3), 1257-1266.
- Reiser, D. (2023). *Work-Life Balance*. In *Encyclopedia of Sustainable Management* (pp. 3973-3977). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-031-25984-5_177
- Rivai, A. (2020). MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5291>
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ula, I. I., Susilawati, I. R., & Widayarsi, S. D. (2019). Hubungan antara *Career Capital dan Work-Life Balance* pada Karyawan di PT. Petrokimia Gresik. *Psikoislamika : Jurnal Psikologi Dan Psikologi Islam*, 12(1), 13. <https://doi.org/10.18860/psi.v12i1.6391>
- Weller, I., Süß, J., Evanschitzky, H., & von Wangenheim, F. (2020). *Transformational Leadership , HighPerformance Work System Consensus, and Customer Satisfaction*. *Journal of Management*, 46(8), 1469-1497. <https://doi.org/10.1177/0149206318817605>