

PENGARUH *WORKLIFE BALANCE* DAN BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi pada Divisi Sumber Daya Manusia (SDM) PT BIO FARMA (PERSERO) BANDUNG)

THE INFLUENCE OF WORKLIFE BALANCE AND CORPORATE CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE

(Study on Human Resource (HR) Division, PT BIO FARMA (PERSERO) Bandung)

Rivaldi Wira Anggara¹, Dr. Alex Winarno, ST., MM.²

Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Telkom University
rivaldiwira.anggara@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia (SDM) pada PT Bio Farma (Persero). Dalam kurun waktu 3 tahun terakhir yang ditunjukkan oleh data empiris berupa pencapaian kinerja rata-rata 35% membuktikan bahwa pencapaian tersebut belum mencapai target kinerja Divisi SDM. Tujuan Penelitian adalah mengetahui pengaruh Worklife Balance dan Budaya Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan Divisi SDM pada PT Bio Farma (Persero).

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif jenis penelitian deskriptif dan terapan. Teknik sampling menggunakan teknik non probability sampling jenis sampling total, dengan jumlah sampling responden sebanyak 30 orang. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

Hasil analisis deskriptif diketahui bahwa tingkat Kinerja Karyawan dan Budaya Perusahaan berada dalam kategori baik, sedangkan variabel Worklife Balance berada pada kategori sangat baik. Sedangkan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa Worklife Balance secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 18,87%. Budaya Perusahaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 51,63%. Worklife Balance dan Budaya Perusahaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 70,5%.

Kata Kunci: *Worklife Balance*, Budaya Perusahaan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research is motivated by the problem of Employee Performance in the Human Resources Division at PT Biofarma (Persero). Empirical data in the last 3 years shows an average performance achievement of 35% prove that the achievement has not yet reached the HR Division performance target. The purpose of this study is to determine the effect of Worklife Balance and Corporate Culture on Employee Performance of the HR Division at PT Biofarma (Persero).

This research uses quantitative methods in a descriptive and applied method. The sampling technique used is non-probability sampling technique with total sampling type, with a total sampling of 30 respondents. Data analysis techniques used descriptive analysis and multiple linear regression analysis.

Descriptive analysis results are known that the level of Employee Performance and Culture is in the good category, while the Worklife Balance variable is in the very good category. While the results of the regression analysis showed that Worklife Balance partially had a positive and significant effect on Employee Performance of 51.63%. Worklife Balance and Corporate Culture simultaneously have a significant effect on Employee Performance of 70.5%.

Keywords: Worklife Balance, Corporate Culture, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Fahmi (2010: 2) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang diperoleh organisasi, baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* atau *non-profit oriented* yang dihasilkan selama periode waktu tertentu. Ada beberapa upaya yang umum dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya yakni dengan menciptakan *worklife balance* dan budaya perusahaan yang kuat kepada seluruh karyawannya.

Menurut Handayani (2015) menyatakan *worklife balance* atau keseimbangan kerja dan hidup adalah keadaan ketika seseorang merasakan adanya keterlibatan dan kepuasan peran yang sama dalam domain kerja dan keluarga. Sedangkan Sedarmayanti (2017: 348) menyatakan budaya organisasi/perusahaan merupakan nilai, anggapan, asumsi, sikap, dan norma perilaku yang telah melembaga, kemudian mewujudkan dalam penampilan, sikap, dan tindakan sehingga menjadi identitas dari organisasi/perusahaan tertentu. Dengan adanya upaya pembekalan *worklife balance* dan budaya perusahaan akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menjadi perusahaan *life science* kelas dunia yang berdaya saing global, diperlukan target-target kinerja yang harus dicapai oleh karyawannya setiap tahunnya. Berdasarkan pencapaian kinerja karyawan Divisi SDM PT Bio Farma (Persero) yang merupakan hasil evaluasi selama kurun waktu tahun 2016 sampai dengan tahun 2018 menunjukkan bahwa pencapaian kinerja rata-rata 35%. Kinerja karyawan belum mencapai target perusahaan dimana karyawan belum dapat mencapai 75% dengan kategori A (istimewa), dan merupakan masalah yang harus dicari faktor penyebabnya.

Faktor penyebab yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu *worklife balance* dan budaya perusahaan, Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Worklife Balance* dan Budaya Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia pada PT Bio Farma (Persero) Bandung”.

Identifikasi masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran *worklife balance* Divisi Sumber Daya Manusia PT. Bio Farma (Persero)?
2. Bagaimana gambaran budaya perusahaan Divisi Sumber Daya Manusia PT. Bio Farma (Persero)?
3. Bagaimana gambaran kinerja karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT. Bio Farma (Persero)?
4. Apakah *worklife balance* dan budaya perusahaan mempengaruhi kinerja karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT Bio Farma (Persero) baik secara parsial maupun simultan?

TINJAUAN PUSTAKA

1. *Worklife Balance*

Menurut Singh dan Khanna (2011) *worklife balance* adalah konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara pekerjaan (karir dan ambisi) pada satu sisi dan kehidupan (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual) di sisi lain. Konsep yang sesuai antara PT Bio Farma (Persero) dengan Singh dan Khanna (2011) mengenai *worklife balance* yaitu konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara pekerjaan (karir dan ambisi) pada satu sisi dan kehidupan (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual) di sisi lain. Maka didapatkan dimensi-dimensi *worklife balance*:

- a. Keseimbangan Pekerjaan dengan Kehidupan Rohani (Spiritual). Atau bisa disebut bina rohani yaitu penyediaan sarana ibadah (Mesjid Annur) dan sarana ibadah lainnya.
- b. Keseimbangan Pekerjaan dengan Kehidupan Jasmani (Kebahagiaan/kesehatan raga). Atau bisa disebut bina jasmani yaitu penyediaan sarana olah raga (sepeda, yoga, fitness).
- c. Keseimbangan Pekerjaan dengan Kehidupan Seni & Budaya (Waktu luang). Atau bisa disebut bina seni & budaya yaitu penyediaan sarana latihan musik (angklung, paduan suara).
- d. Keseimbangan Pekerjaan dengan Kehidupan Keluarga (Keluarga). Atau bisa disebut bina keluarga yaitu pelaksanaan rekreasi karyawan dan keluarga; Fasilitas laktasi.

2. Budaya Perusahaan

Menurut Robbins dan Judge (2017: 355-356) menyatakan bahwa budaya perusahaan merupakan sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Ada tujuh karakteristik utama mengenai budaya perusahaan yaitu inovasi dan pengambilan risiko (*innovation and risk taking*), memperhatikan detail (*attention to detail*), orientasi pada hasil (*outcome orientation*), orientasi pada orang (*people orientation*), orientasi pada tim (*team orientation*), keagresifan (*aggressiveness*), dan stabilitas (*stability*).

Konsep yang serupa dan memiliki maksud yang sama antara budaya perusahaan PT Bio Farma (Persero) dengan definisi yang dikemukakan oleh Robbins (2017: 355-356) sebelumnya mengenai karakteristik budaya perusahaan. Maka didapatkan dimensi-dimensi budaya perusahaan sebagai berikut:

- a. *Professional*. Berkomitmen menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab, efisien, efektif, berorientasi ke depan, dan taat prosedur.
- b. *Integrity*. Jujur, transparan dan dapat dipercaya sesuai dengan tujuan perusahaan.
- c. *Teamwork*. Bekerja sama dengan menghargai peran dan pendapat orang lain.
- d. *Innovation*. Melakukan perbaikan dan pengembangan secara terus menerus untuk menghasilkan gagasan baru.

- e. *Customer Oriented*. Memahami kebutuhan dan memberikan solusi yang tepat kepada *customer*.

3. Kinerja Karyawan

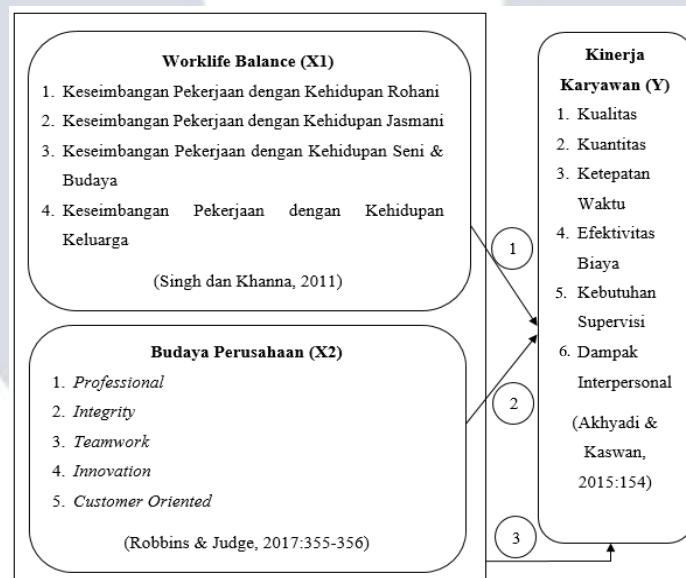
Menurut Akhyadi dan Kaswan (2015: 153) Kinerja karyawan merupakan cerminan perilaku karyawan di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi.

Menurut Bernadin dan Russel dalam (Akhyadi & Kaswan, 2015: 154) menyampaikan ada enam dimensi untuk mengukur kinerja yaitu:

- Kualitas. Seberapa jauh atau baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan, ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikehendaki oleh suatu aktivitas.
- Kuantitas. Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam nilai dolar/rupee, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan.
- Ketepatan Waktu. Seberapa baik sebuah aktivitas diselesaikan, atau hasil yang diproduksi, pada waktu yang paling awal yang dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan output yang lain maupun memaksimum waktu yang ada untuk kegiatan lain.
- Efektivitas Biaya. Seberapa baik sumber daya organisasi dimaksimumkan dalam pengertian memperoleh keuntungan tertinggi atau pengurangan dalam kerugian dari masing-masing unit.
- Kebutuhan Supervisi. Seberapa baik seorang karyawan melaksanakan fungsi kerja tanpa harus meminta bantuan pengawasan atau memerlukan intervensi pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan
- Dampak Interpersonal. Seberapa baik karyawan meningkatkan harga diri, itikad baik, dan kerjasama antar sesama karyawan dan bawahan.

4. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, maka model kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 1

Kerangka Pemikiran

Sumber: Data Olahan Penulis, 2020.

5. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada landasan teori dan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

- H1: Terdapat pengaruh *Worklife Balance* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- H1: Terdapat pengaruh Budaya Perusahaan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- H1: Terdapat pengaruh *Worklife Balance* (X1) dan Budaya Perusahaan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

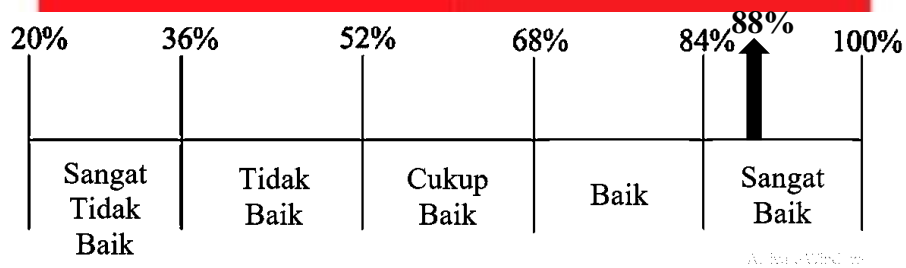
METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis metode penelitian deskriptif dan terapan dengan pendekatan kuantitatif untuk mengukurnya. Skala pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah skala likert dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan Divisi SDM PT Bio Farma (Perseo) yang berjumlah 30 orang. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *nonprobability sampling* dengan metode penarikan sampel *sampling total*, dimana seluruh karyawan Divisi Sumber Daya Manusia pada PT. Bio Farma (Perseo) dijadikan sampel. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini merupakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis menggunakan uji t, uji f, dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

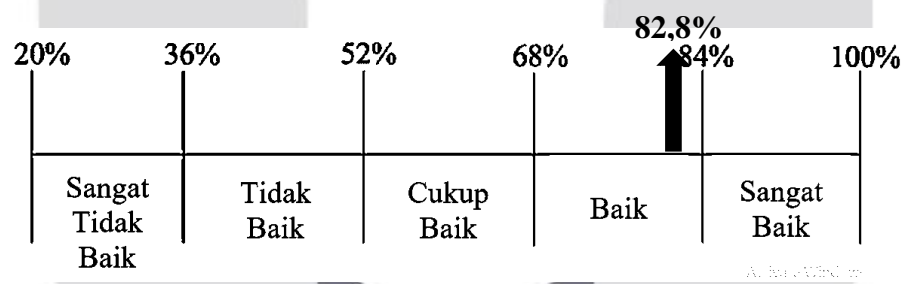
1. Hasil Analisis Deskriptif

Dari hasil analisis deskriptif kepada 30 responden, variabel *worklife balance* mendapatkan skor 88% dan masuk ke dalam kategori sangat baik



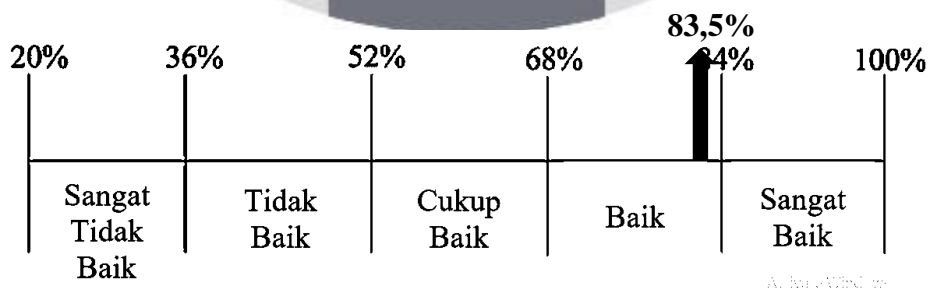
Gambar 2
Posisi Variabel *Worklife Balance* Pada Garis Kontinum
Sumber: Data Olahan Penulis, 2020.

Hasil analisis deskriptif variabel budaya perusahaan mendapatkan skor 82,8% dan diperoleh kategori kuat



Gambar 3
Posisi Variabel Budaya Perusahaan Pada Garis Kontinum
Sumber: Data Olahan Penulis, 2020.

Sedangkan hasil analisis deskriptif variabel kinerja karyawan mendapatkan skor 83,5% dan diperoleh kategori baik



Gambar 4
Posisi Variabel Kinerja Karyawan Pada Garis Kontinum
Sumber: Data Olahan Penulis, 2020

2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

TABEL 1
HASIL REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.324	8.543	
	Worklife Balance	.340	.136	.343
	Budaya Perusahaan	.479	.119	.554

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS Penulis, 2020

Berdasarkan Tabel 1 hasil regresi linier berganda tersebut, maka dapat dirumuskan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,324 + 0,340 X_1 + 0,479 X_2$$

Pada persamaan regresi linier berganda di atas, dapat diketahui bahwa nilai konstanta menunjukkan angka 0,324. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa rata-rata variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,324 jika variabel *worklife balance* dan budaya perusahaan sama dengan nol.

Koefisien regresi pada variabel *worklife balance* sebesar 0,340 menunjukkan bahwa jika terjadi kenaikan variabel *worklife balance* sebesar satu satuan, maka nilai dari variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,340. Koefisien regresi pada variabel budaya perusahaan sebesar 0,479 menunjukkan bahwa jika terjadi kenaikan variabel budaya perusahaan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,479.

3. Hasil Pengujian Hipotesis (Uji T)

TABEL 2
HASIL UJI T (PARSIAL)

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	-.319	.752
	Worklife Balance	2.453	.021
	Budaya Perusahaan	5.295	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS Penulis

Berdasarkan Tabel 2 hasil uji t (parsial) di atas, tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05 dengan rumus t tabel sebagai berikut ($\alpha/2$; n-k-1), t tabel = (0,05/2; 30-2-1), t tabel = (0,025; 27), maka diperoleh t tabel sebesar 2,052. Jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka artinya variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Dan jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka artinya variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y), begitu juga sebaliknya jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka artinya variabel independen (X) secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Penjelasan masing-masing variabel independen adalah sebagai berikut:

- 1) Pengaruh *worklife balance* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t hitung sebesar 2,453 > 2,052 dan tingkat signifikansi 0,021 < 0,05. Hasil menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima sehingga variabel *worklife balance* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- 2) Pengaruh budaya perusahaan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t hitung sebesar 5,295 > 2,052 dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima sehingga variabel budaya perusahaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

4. Hasil Pengujian (Hipotesis Uji F)

TABEL 3
HASIL UJI F (SIMULTAN)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	76636.553	2	38318.276	32.209	.000 ^b
	Residual	32120.814	27	1189.660		
	Total	108757.367	29			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Budaya Perusahaan, Worklife Balance						

Sumber: Data Olahan SPSS Penulis, 2020.

Berdasarkan Tabel 4.24 hasil uji f (simultan) di atas, tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05 dengan rumus f tabel sebagai berikut ($k ; n-k$), $f \text{ tabel} = (3 ; 30-3)$, $f \text{ tabel} = (3 ; 27)$, maka diperoleh f tabel sebesar 2,99. Adapun nilai f hitung adalah 32,209 dan nilai signifikansi adalah 0,000. Maka dapat disimpulkan pengaruh *worklife balance* (X1) dan budaya perusahaan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai f hitung sebesar $32,209 > 2,99$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima sehingga variabel *worklife balance* dan budaya perusahaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

5. Hasil Koefisien Determinasi

TABEL 5
HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.839 ^a	.705	.683	34.491	1.866
a. Predictors: (Constant), Budaya Perusahaan, Worklife Balance					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data Olahan SPSS Penulis, 2020

Berdasarkan Tabel 4.25 hasil uji koefien determinasi di atas, nilai R Square adalah 0,705. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan pengaruh *worklife balance* (X1) dan budaya Perusahaan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,705 atau 70,5% sementara sisanya 29,5% merupakan pengaruh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Adapun pengaruh secara parsial variabel *worklife balance* dan budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan metode pencarian SE dan SR. Diketahui bahwa nilai beta dari variabel *worklife balance* adalah 0,299 sedangkan nilai beta dari variabel budaya perusahaan adalah 0,446. Ditunjukkan juga bahwa nilai correlations dari variabel *worklife balance* adalah 0,631, sedangkan nilai correlations dari budaya perusahaan adalah 0,799, dan dilihat nilai r square adalah 0,705. Dari hasil tersebut didapatkan nilai SE dan SR sebagai berikut:

$$SE(X)\% = \text{Beta}_x \times r_{xy} \times 100\%$$

$$SE (X1) = 0,299 \times 0,631 \times 100\%$$

$$SE (X1) = 18,87\%$$

$$SE (X2) = 0,446 \times 0,799 \times 100\%$$

$$SE (X2) = 51,63\%$$

$$SR(X)\% = (SE(X)\% / R^2) \times 100$$

$$SR (X1) = (18,87 / 70,5) \times 100\%$$

$$SR (X1) = 26,77\%$$

$$SR (X2) = (51,63 / 70,5) \times 100\%$$

$$SR (X2) = 73,23\%$$

Berdasarkan perhitungan SE dan SR diatas, variabel *worklife balance* (X1) adalah 18,87% dan nilai SE dari variabel budaya perusahaan (X2) adalah 51,63%. Sedangkan nilai SR dari variabel *worklife balance* (X1) adalah 26,77% dan nilai SR dari variabel budaya perusahaan (X2) adalah 73,23%. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh secara parsial *worklife balance* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 18,87%. Sementara itu pengaruh secara parsial budaya perusahaan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 51,63%.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya mengenai pengaruh *worklife balance* dan budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan Divisi Sumber Daya Manusia (SDM) pada PT Bio Farma (Persero), dapat diambil beberapa kesimpulan yang diharapkan dapat memberikan jawaban terhadap permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. *Worklife balance* pada Divisi SDM PT Bio Farma (Persero) termasuk kategori sangat baik.
- b. Budaya perusahaan pada Divisi SDM PT Bio Farma (Persero) termasuk kategori kuat.
- c. Kinerja karyawan pada Divisi SDM PT Bio Farma (Persero) termasuk kategori baik.
- d. *Worklife balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan besarnya pengaruh *worklife balance* adalah 18,87%.
- e. Budaya perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan besarnya pengaruh budaya perusahaan adalah 51,63%.
- f. *Worklife balance* dan budaya perusahaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan menunjukkan bahwa 70,5% kinerja karyawan dipengaruhi oleh *worklife balance* dan budaya perusahaan. Sedangkan sisanya senilai 29,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan di atas, peneliti dapat memberikan beberapa saran yang kiranya dapat bermanfaat bagi pihak perusahaan walaupun di dalam analisis data tidak ditemukan nilai di bawah kategori baik, PT Bio Farma (Persero) agar lebih memperhatikan dan meningkatkan pelaksanaan budaya perusahaan dan kinerja karyawan yang sudah dinyatakan baik menurut tanggapan responden sehingga untuk kedepannya bisa masuk dalam kategori sangat baik untuk membantu mewujudkan visi dan misi dari PT Bio Farma (Persero) adalah sebagai berikut.

- a. Perusahaan perlu meningkatkan perhatian terhadap budaya perusahaan PT Bio Farma (Persero) khususnya dimensi yang memiliki persentase terendah yaitu *customer oriented* yang berarti karyawan Divisi SDM PT Bio Farma (Persero) diharapkan untuk lebih meningkatkan nilai budaya perusahaan mengenai orientasinya kepada pelanggan seperti memahami apa yang diinginkan pelanggan serta ikut membantu perusahaan dalam menemukan pemecahan masalah untuk menyelesaikan berbagai permasalahan mengenai pelanggan pada PT Bio Farma (Persero) guna mewujudkan visi dan misi perusahaan.
- b. Perusahaan perlu meningkatkan perhatian mengenai kinerja karyawan PT Bio Farma (Persero) tentang bagaimana kinerja karyawan tersebut stabil, tidak mengalami naik turun setiap tahunnya, atau memenuhi target kinerja karyawan dari perusahaan dengan persentase 75% untuk kategori istimewa. Khususnya dimensi yang memiliki persentase terendah yaitu *quality* atau kualitas yang berarti karyawan Divisi SDM PT Bio Farma (Persero) diharapkan untuk selalu meningkatkan kualitasnya dalam menyelesaikan target-target perusahaan dengan standard mutu perusahaan.
- c. Perusahaan perlu memperhatikan *worklife balance* dan budaya perusahaan pada PT Bio Farma (Persero), karena dengan besarnya pengaruh 70,5% artinya kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh *worklife balance* dan budaya perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui *worklife balance* dan budaya perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Akhyadi, A. S., & Kaswan. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia dari Konsepsi, Paradigma, dan Fungsi sampai Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- [2] Fahmi, I. (2010). *Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- [3] Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [4] Robbins, S. P., & Judge, A. T. (2017). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- [5] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Organizational Behaviour 15th Edition*. London: Pearson Education, Inc.

- [6] Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- [7] Singh, P., & Khanna, P. (2011). Work-Life Balance a Tool for Increased Employee Productivity and Retention. *Lachoo Management Journal*.
- [8] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [9] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [10] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [11] Bio Farma (2017). *Website PT Bio Farma (Persero)*. (Diakses 10 Oktober 2019 dari: www.biofarma.co.id)
- [12] Bio Farma (2017). *Website PT Bio Farma (Persero)*. (Diakses 15 Maret 2020 dari: www.biofarma.co.id)
- [13] Bio Farma (2017). *Annual Report 2018 PT Bio Farma (Persero)*. (Diakses 1 November 2019 dari: www.biofarma.co.id)

