



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 4 (2026) pp: 14632-14641

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Peningkatan Employee Performance melalui Work Life dan Corporate Culture di Nuasana Living Management Surabaya

Mely Septiani, Amiartuti Kusmaningtyas

Program Studi Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

septianimely247@gmail.com, amiartuti@untag-sby.co.id

Abstrak

Studi ini bertujuan menganalisis pengaruh Work Life terhadap Employee Performance dengan Corporate Culture sebagai variabel perantara pada karyawan Nuasana Living Management Surabaya. Permasalahan kinerja karyawan dinilai berkaitan dengan ketidakseimbangan kehidupan kerja serta budaya organisasi yang belum optimal. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan path analysis, melibatkan seluruh karyawan tetap sebanyak 33 orang melalui teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis melalui uji validitas, reliabilitas, serta model struktural menggunakan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan variabel Work Life memengaruhi Corporate Culture. Hal tersebut dapat mengindikasikan, Work Life (WL) memengaruhi signifikan pada Corporate Culture (CC). Bahwa makin seseorang tersebut mampu menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan kehidupan kerja, maka hal tersebut dapat menyebabkan munculnya Corporate Culture (budaya organisasi) yang kondusif. Hal ini sesuai dengan RBV teori yang dipergunakan pada studi ini, yang menjelaskan bahwa makin organisasi itu mampu memanfaatkan sumber daya yang dimiliki (karyawan yang mampu menjalankan work life) maka akan menyebabkan munculnya sesuatu yang produktif dalam hal ini Corporate Culture (CC) yang baik. Corporate Culture tidak mampu memediasi pengaruh Work Life terhadap Employee Performance. Hal ini menegaskan bahwa corporate culture (CC) tidak menjadi perantara pengaruh Work Life (WL) terhadap employee performance (EP). Ketidaksignifikanan ini terjadi karena work life (WL) memengaruhi cukup besar terhadap Corporate Culture (CC), tetapi Corporate Culture (CC) tidak cukup kuat untuk memengaruhi Employee Performance (EP). Dengan demikian, ada faktor lain seperti kepemimpinan, motivasi kerja, dan beban kerja yang dapat memperlemah hubungan antar variabel.

Kata kunci: Corporate Culture; Employee Performance; Path Analysis; Teori RBV; Work Life

1. Latar Belakang

Di tengah kompetisi bisnis yang makin sengit, perusahaan diharuskan untuk senantiasa memperbaiki kualitas tenaga kerjanya. Karyawan yang merupakan aset terpenting dari organisasi, memainkan peran vital dalam pencapaian objektif perusahaan. Dengan demikian, prestasi karyawan merupakan salah satu parameter kesuksesan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Kinerja karyawan merupakan keberhasilan hal yang menjadi utama bagi suatu perusahaan.

Performance karyawan adalah salah satu faktor penting untuk mengukur seberapa jauh seorang pekerja dapat melaksanakan wewenang dan tugasnya secara tepat dan efektif [1]. Kompetensi karyawan tetap menjadi isu dalam pengembangan karier, dengan perhatian yang minim terhadap peran inovasi dan teknologi dalam peningkatan kinerja karyawan [2]. Prestasi dan kepuasan kerja pegawai adalah dua hal yang dapat dipergunakan dalam rangka mengembangkan serta meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan demi mencapai target-target strategis [3]. Keberagaman gender memengaruhi positif dan signifikan pada kinerja karyawan serta stres organisasi. Temuan ini mengindikasikan, stres organisasi memengaruhi positif dan signifikan pada kinerja karyawan [4]. Kinerja karyawan bergantung pada sejumlah aspek, dari mulai gaya kepemimpinan, disiplin, dan lingkungan kerja. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, secara parsial, memberikan dampak positif pada kinerja karyawan [5].

Selain beberapa pendapat yang telah diuraikan diatas hasil survey juga mengindikasikan, capaian kerja karyawan yang bekerja sebagaimana tugasnya dan mampu menjalankan tugasnya dengan baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dapat dikatakan merupakan kinerja karyawan yang patut di beri apresiasi

(<https://www.liputan6.com/feeds/read/5775170/kinerja-karyawan-adalah-kunci-kesuksesan-perusahaan-ini-faktor-yang-memengaruhinya?page=2>)

Kinerja karyawan dapat optimal apabila perusahaan mampu memanfaatkan sumber daya internalnya secara efektif sebagaimana dijelaskan dalam teori *Resource-Based View* (RBV) oleh Jay Barney (1991) yang menekankan bahwa sumber daya yang unik, bernilai, sulit ditiru, dan tidak tergantikan merupakan kunci keunggulan kompetitif berkelanjutan. Dalam konteks ini, kemampuan, kompetensi, dan motivasi karyawan menjadi aset strategis yang berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas perusahaan[6]. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang optimal melalui penerapan *Corporate Culture* yang baik sangat diperlukan, di mana budaya organisasi yang positif dapat terbentuk apabila *Work Life* di lingkungan kerja terjaga dengan baik. Variabel *Work Life* dan *Corporate Culture* yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Shamsudin (2023) di Kerala dengan responden sebanyak 378 profesional TI.

Penelitian ini membangun kerangka konsep yang menempatkan *work life* dan *corporate culture* sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hipotesis yang diajukan menjelaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang baik dapat membentuk budaya perusahaan yang positif (H1), budaya perusahaan yang kuat berpengaruh langsung pada kinerja karyawan (H2), serta *work life* juga berdampak langsung terhadap kinerja karyawan (H3). Selain itu, pengaruh *work life* terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh budaya perusahaan (H4), yang menunjukkan bahwa kebijakan kerja yang manusiawi tidak hanya meningkatkan kinerja secara langsung, tetapi juga melalui pembentukan budaya organisasi yang sehat dan mendukung [7].

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan kehidupan kerja yang diterapkan perusahaan, semakin positif budaya perusahaan yang terbentuk, dan hal ini berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. *Work life* terbukti memengaruhi kinerja secara langsung melalui penurunan stres, peningkatan fokus, dan kesejahteraan karyawan, sementara budaya perusahaan berperan krusial dalam memperkuat hubungan tersebut. Dalam konteks dunia kerja modern, kombinasi *work life* yang seimbang dan *corporate culture* yang positif menjadi kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, nyaman, serta selaras dengan visi dan misi perusahaan[8].

Nuasana Living Management merupakan perusahaan yang sedang berkembang di Surabaya di bidang properti dan manajemen hunian yang dituntut untuk menjaga produktivitas karyawan sekaligus kualitas hidup mereka di tengah meningkatnya kompleksitas pekerjaan dan tuntutan pelanggan. Perusahaan berupaya membangun budaya kerja yang mendukung kolaborasi, inovasi dan loyalitas karyawan, namun masih menghadapi tantangan seperti ketidakseimbangan beban kerja, tekanan waktu, serta perbedaan persepsi terhadap nilai budaya perusahaan[9]. Oleh karena itu, penelitian mengenai peningkatan *Employee Performance* melalui *Work Life* dan *Corporate Culture* di Nuasana Living Management menjadi penting untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam serta rekomendasi strategis bagi manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan[10].

Berdasarkan latar belakang dan kerangka konsep penelitian, rumusan masalah dalam studi ini adalah, Apakah *Work Life* berpengaruh signifikan terhadap *Corporate Culture* di Nuasana Living Management Surabaya? Apakah *Corporate Culture* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* di Nuasana Living Management Surabaya? Apakah *Work Life* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* di Nuasana Living Management Surabaya? Dan apakah *Corporate Culture* memediasi pengaruh *Work Life* terhadap *Employee Performance* di Nuasana Living Management?

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menguji teori *Resource-Based View* (RBV) dengan menganalisis pengaruh *Work Life* (WL) dan *Corporate Culture* (CC) terhadap *Employee Performance* (EP) pada karyawan Nuasana Living Management Surabaya.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan tetap Nuasana Living Management yang berjumlah 33 orang dan seluruh populasi tersebut dijadikan sampel penelitian dengan teknik sampel jenuh mengingat jumlah responden yang relatif terbatas. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner tertutup yang disusun menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju, untuk mengukur persepsi karyawan terhadap variabel *Work Life*, *Corporate Culture* dan *Employee Performance*.

Data yang terkumpul selanjutnya melalui tahapan editing untuk memastikan kelengkapan jawaban, coding untuk pemberian skor serta tabulasi untuk memudahkan analisis. Metode analisis data yang digunakan adalah Analisis Jalur (*Path Analysis*) guna mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel termasuk peran *Corporate Culture* sebagai variabel mediasi. Sebelum pengujian hipotesis, instrumen penelitian diuji validitasnya menggunakan korelasi. *Product Moment Pearson* dan reliabilitasnya menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*, sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai koefisien jalur, *T-statistic* dan *p-values* pada tingkat signifikansi 0,05.

3. Hasil dan Diskusi

Bab hasil dan diskusi ini menyajikan pemaparan komprehensif mengenai temuan penelitian yang diperoleh dari karyawan Nuasana Living Management Surabaya, meliputi deskripsi karakteristik responden, hasil pengujian instrumen penelitian, evaluasi model pengukuran dan model struktural, serta pengujian hipotesis menggunakan pendekatan SEM-PLS melalui aplikasi SmartPLS 4. Analisis dilakukan untuk menjelaskan hubungan antara *Work Life*, *Corporate Culture*, dan *Employee Performance*, sekaligus mengkaji peran *Corporate Culture* sebagai variabel intervening, sehingga hasil yang diperoleh diharapkan mampu memberikan pemahaman empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan secara sistematis dan terukur.

3.1. Deskripsi Hasil Penelitian

Hasil penelitian pada karyawan Nuasana Living Management Surabaya memberikan gambaran mengenai kondisi *Work Life*, *Corporate Culture*, dan *Employee Performance* berdasarkan data kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan. Sebanyak 33 karyawan dijadikan sampel penelitian, dengan data yang dikumpulkan selama 5 hari pada 10–15 November 2025, kemudian diolah dan dianalisis untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1. Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (pegawai)	Persentase (%)
Laki-laki	12	63,6%
Perempuan	21	36,4%
Total	33	100%

Sumber : Data primer diolah, 2025.

Mengacu Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin bisa diidentifikasi data responden yang merespons kuesioner, di dalamnya terdapat mereka yang berjenis laki-laki yakni sejumlah 12 karyawan, lalu untuk Perempuan sejumlah 21 karyawan. Diartikan mayoritas respondennya ialah jenis kelamin Perempuan.

Tabel 2. Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Rentang Usia	Frekuensi (pegawai)	Persentase (%)
< 20 Tahun	2	6%
20-30 Tahun	31	94%
Total	33	100%

Sumber : Data primer diolah, 2025.

Mengacu tabel Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia, perolehan responden mengindikasikan, 2 orang, ataupun 6% dari total, berusia kurang dari 20 tahun. Sementara itu, 31 orang atau 94% , berusia antara 20 sampai 30 tahun. Tidak ada responden yang usianya melebihi 30 tahun, termasuk dalam rentang usia 30-39 tahun, 40-49 tahun, serta melebihi 50 tahun. Itulah mengapa, mayoritas respondennya yang diteliti berusia 20 tahun hingga 30 tahun.

Tabel 3. Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi (pegawai)	Persentase (%)
SD	0	0
SMP	0	0
SMA/SMK	20	60,6%
Diploma	3	9,1%
S1	10	30,3%
Total	33	100%

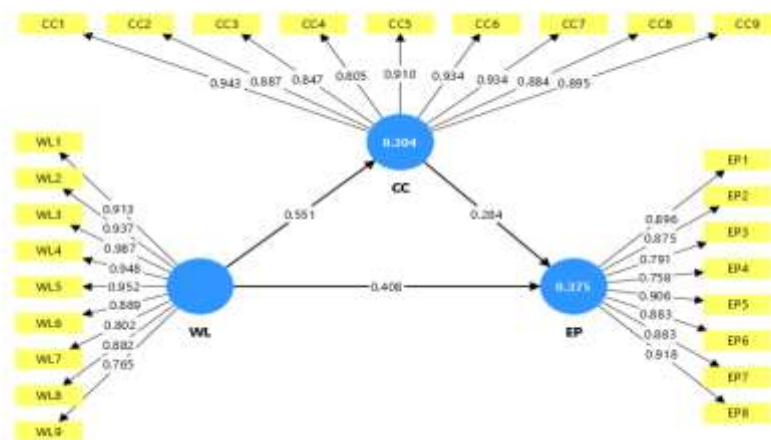
Sumber : Data primer diolah, 2025.

Mengacu pada tabel Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan, bisa diidentifikasi responden tertingginya ialah termasuk Tingkat Pendidikan SMA/SMK sejumlah 20 pegawai dengan persentase 60,6%. Selanjutnya untuk SD dan SMP berjumlah nol atau tidak ada. Bisa diambil simpulan mayoritas responden memiliki tingkat Pendidikan terakhir SMA/SMK. Responden penelitian ini adalah mayoritas Perempuan berusia 20-30 tahun dengan Tingkat Pendidikan SMA/SMK.

3.2. Uji Instrumen – Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan pada tahap pengembangan instrumen untuk menilai tingkat keabsahan dan legitimasi instrumen penelitian, sehingga data yang diperoleh sesuai dengan kondisi faktual objek yang diteliti. Validitas diukur menggunakan Pearson Correlation dengan membandingkan nilai r hitung terhadap r tabel, di mana kuesioner dinyatakan valid apabila nilai korelasi yang diperoleh melebihi 0,7.



Gambar 1. Hasil Uji Validitas (Outer Loadings)

Sumber : Data diolah dengan SmartPLS4,2025

Mengacu hasil pengolahan data outer loading sebagaimana ilustrasi, indikator penelitian yang diujikan terbukti menghasilkan skor melebihi 0,7, diartikan modelnya memenuhi validitas.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan tingkat konsistensi internal alat ukur dalam menghasilkan data yang akurat dan stabil. Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha untuk mengukur reliabilitas konstruk dan Composite Reliability (CR) untuk menilai konsistensi internal konstruk, di mana suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai CR yang diperoleh melebihi 0,7.

Tabel 4. Construct Reliability dan Validity

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)
<i>Work Life (WL)</i>	0.970	0.972
<i>Corporate Culture (CC)</i>	0.968	0.972
<i>Employee Performance (EP)</i>	0.951	0.953

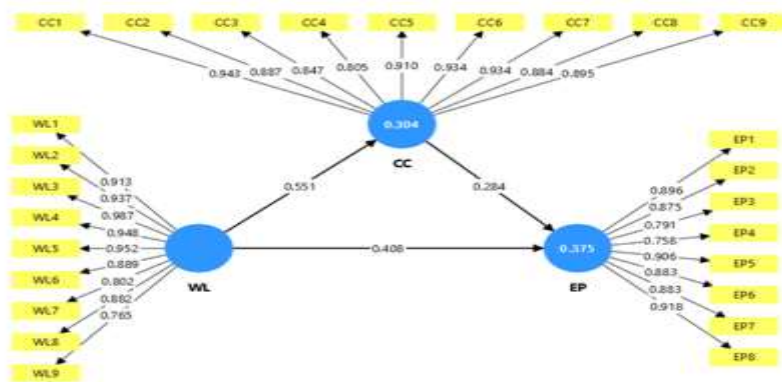
Sumber : Data diolah dengan SmartPLS4,2025

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS 4, variabel *Employee Performance (EP)* dan *Work Life (WL)* dinyatakan memenuhi reliabilitas, ditunjukkan oleh nilai Cronbach's Alpha masing-masing sebesar 0,951 dan 0,970, serta nilai Composite Reliability (CR) sebesar 0,953 dan 0,972, yang seluruhnya melebihi batas 0,7. Dengan demikian, item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur kedua variabel tersebut memiliki konsistensi dan keandalan yang baik meskipun pengukuran dilakukan secara berulang.

3.3. Pengujian Outer Loading (Model Pengukuran)

1. Convergent Validity

Pengujian convergent validity pada model pengukuran dengan indikator reflektif dilakukan dengan menilai korelasi antara skor indikator dan konstruk melalui estimasi SmartPLS 4.0. Indikator dinyatakan memiliki validitas reflektif yang baik apabila nilai korelasinya di atas 0,70, namun pada tahap awal pengembangan skala ukur, loading factor sebesar 0,5–0,6 masih dianggap cukup dan memenuhi kriteria.



Gambar 2. Outer Model Variabel Employee Performance, *Work Life*, Corporate Culture
Sumber : Data diolah dengan SmartPLS4,2025

Gambar 2 merupakan hasil pengujian validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SEM PLS 4.0. Berikut merupakan nilai outer loading setiap outer loading indikator pada pengujian yang ditunjukkan pada tabel 5.

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Corporate Culture (CC)	CC 1	0.943	VALID
	CC 2	0.887	VALID
	CC 3	0.847	VALID
	CC 4	0.805	VALID
	CC 5	0.91	VALID
	CC 6	0.934	VALID
	CC 7	0.934	VALID
	CC 8	0.884	VALID
	CC 9	0.895	VALID

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
<i>Employee Performance (EP)</i>	EP 1	0.896	VALID
	EP 2	0.875	VALID
	EP 3	0.791	VALID
	EP 4	0.758	VALID
	EP 5	0.906	VALID
	EP 6	0.883	VALID
	EP 7	0.883	VALID
	EP 8	0.918	VALID
<i>Work Life (WL)</i>	WL 1	0.913	VALID
	WL 2	0.937	VALID
	WL 3	0.987	VALID
	WL 4	0.948	VALID
	WL 5	0.952	VALID
	WL 6	0.889	VALID
	WL 7	0.802	VALID
	WL 8	0.882	VALID
	WL 9	0.765	VALID

Sumber : Data diolah dengan SmartPLS4,2025

Mengacu perolehan *cross loading* pada tabel 5 diatas menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam penelitian ini merupakan indikator yang valid.

2. Discriminant Validity

Validitas diskriminan digunakan untuk memastikan bahwa setiap konsep pada variabel laten berbeda dari variabel lainnya.

Tabel 6. Hasil Cross Loading

Indikator	<i>Corporate Culture (CC)</i>	<i>Employee Performance (EP)</i>	<i>Work Life (WL)</i>
CC1	0.943	0.534	0.530
CC2	0.887	0.310	0.444
CC3	0.847	0.298	0.463
CC4	0.805	0.341	0.590
CC5	0.910	0.521	0.506
CC6	0.934	0.460	0.473
CC7	0.934	0.456	0.475
CC8	0.884	0.512	0.487
CC9	0.895	0.579	0.455
EP1	0.457	0.896	0.490
EP2	0.505	0.875	0.432
EP3	0.353	0.791	0.511
EP4	0.357	0.758	0.455
EP5	0.473	0.906	0.522

EP6	0.467	0.883	0.507
EP7	0.466	0.883	0.504
EP8	0.430	0.918	0.484
WL1	0.492	0.505	0.913
WL2	0.463	0.489	0.937
WL3	0.530	0.560	0.987
WL4	0.509	0.560	0.948
WL5	0.496	0.534	0.952
WL6	0.467	0.484	0.889
WL7	0.524	0.563	0.802
WL8	0.449	0.511	0.882
WL9	0.528	0.325	0.765

Sumber : Data diolah dengan SmartPLS4,2025

Hasil cross loading menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki nilai cross loading tertinggi pada variabel yang diukurnya dibandingkan dengan variabel lain. Dengan demikian, indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi discriminant validity yang memadai, karena mampu membedakan secara jelas antarvariabel penelitian.

3. Averege Variance Extarcted, Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Pendekatan lain untuk menilai validitas diskriminan dilakukan dengan menggunakan nilai AVE, kemudian dilanjutkan dengan pengujian reliabilitas konstruk melalui Composite Reliability (CR) dan Cronbach's Alpha. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai CR di atas 0,7, sedangkan nilai Cronbach's Alpha yang melebihi 0,6 menunjukkan bahwa variabel tersebut andal atau memenuhi reliabilitas.

Tabel 7. Averege Variance Extarcted, Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
EP	0.951	0.953	0.960	0.749
CC	0.968	0.972	0.973	0.800
WL	0.970	0.972	0.974	0.810

Sumber : Data diolah dengan SmartPLS4,2025

Berdasarkan tabel 7 memperlihatkan perolehan CR dan cronsbach's alpha yang dapat diandalkan melaluis skor variabel melebihi 0,70. itu mengindikasikan, alat yang dipakai dalam penelitian bersifat stabil dan konsisten. Oleh karena itu, seluruh konstruk atau[un variabel pad studi serta pernyataan yang dipergunakan dalam rangka mengukur tiap-tiap variabelnya menghasilkan realibilitas yang memadai.

3.4. Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Pemeriksaan model struktural (inner) ditujukan guna mengevaluasi hubungan antarkonstruk, skor signifikansi, dan R-Square dari model studi. Evaluasi inner model dilakukan mempergunakan R-Square, uji t, serta signifikansi dari koefisien parameter struktur jalur.

Uji R-Square bertujuan untuk mengukur seberapa besar efek atau pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan pada tabel 8.

Tabel 8. Nilai R- Square

Variabel	R-square adjusted
CC	0.281
EP	0.333

Sumber : Data diolah dengan SmartPLS4,2025

Berdasarkan Tabel 8, nilai R-Square untuk variabel *Corporate Culture* (CC) sebesar 0,281, yang menunjukkan bahwa 28,1% *corporate culture* dipengaruhi oleh *Work Life* (WL), sedangkan 71,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Sementara itu, nilai R-Square untuk *Employee Performance* (EP) sebesar 0,333, yang mengindikasikan bahwa 33,3% kinerja karyawan dipengaruhi oleh *Corporate Culture* (CC) dan *Work Life* (WL), sedangkan 66,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

3.5. Pengujian Hipotesis

Pada uji hipotesis (bootstrapping) ini, nantinya diujikan, adakah pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan dependen. Uji ini mempergunakan path coefficient yang menampilkan koefisien parameter dan t-statistik yang signifikan. Parameter signifikasi nantinya menyajikan informasi yang berharga terkait hubungan antarvariabel yang diujikan. Nilai probabilitas untuk batas penolakan serta penerimaan hipotesis yang diformulasikan adalah 0.05.

Tabel 9. Path Coeffients (Inner Model)

	CC	EP	WL
CC		0.284	
EP			
WL	0.551	0.408	

Sumber : Data diolah dengan SmartPLS4,2025

Mengacu tabel 9 diatas tidak ada hasil negatif yang dapat dilihat ini mengindikasikan, variabel *work life* memengaruhi positif pada *employee performance* dan variabel *work life* memengaruhi positif pada variabel *corporate culture*, selanjutnya variabel *corporate culture* berfungsi sebagai variabel intervening yang memengaruhi variabel *employee performance*.

Tabel 10. Uji Hipotesis Bootstapping

Variabel	Original sample	Sample mean	Standard deviation	T statistics	P values	Keterangan
<i>Work Life</i> (WL) -> <i>Corporate Culture</i> (CC)	0.551	0.549	0.165	3.334	0.001	Signifikan
<i>Corporate Culture</i> (CC) -> <i>Employee Performance</i> (EP)	0.284	0.29	0.247	1.15	0.25	Tidak Signifikan
<i>Work Life</i> (WL) -> <i>Employee Performance</i> (EP)	0.408	0.41	0.234	1.743	0.081	Tidak Signifikan

Sumber : Data diolah dengan SmartPLS4,2025.

Tabel 11. Uji Hipotesis Specis Inderect Effect

Variabel	Original sample	Sample mean	Standard deviation	T statistics	P values	Keterangan
<i>Work Life</i> -> <i>Corporate Culture</i> -> <i>Employee Performance</i>	0.156	0.154	0.157	0.999	0.318	Tidak Signifikan

Sumber : Data diolah dengan SmartPLS4,2025.

Dalam SmartPLS, tip hubungan yang diformulasikan sebagai hipotesis diujikan secara statistik lewat simulasi, utamanya lewat metode bootstrap pada sampel. Uji ini juga ditujukan guna mengurangi permasalahan ketaknormalan data yang diteliti. Adapun perolehan uji bootstrapping berdasar PLS di antaranya:

H1 : *Work Life* berpengaruh secara signifikan terhadap *Corporate Culture*

Mengacu perolehan pengujian hipotesis, diidentifikasi koefisien jalurnya senilai 0,551, nilai P-value 0,001 serta skor T statistic 3,334. Dengan demikian dapat dikatakan *Work Life* (WL) terhadap *Corporate Culture* (CC) dinyatakan memengaruhi signifikan. Dengan alasan P-value < 0,05 (0,001) T statistic > 1,96 (3,334).

H2 : *Corporate Culture* (CC) berpengaruh secara signifikan terhadap *Employee Performance* (EP)

Mengacu perolehan pengujian hipotesis, diidentifikasi koefisien jalurnya senilai 0.284, nilai P-value 0,25 serta skor T statistic 1,15. Dengan demikian dapat dikatakan *Corporate Culture* (CC) terhadap *Employee Performance* (EP) dinyatakan memengaruhi tidak signifikan. Dengan alasan P-value < 0,05 (0,25) T statistic > 1,96 (1,15).

H3 : *Work Life* berpengaruh secara signifikan terhadap *Employee Performance*

Mengacu perolehan pengujian hipotesis, diidentifikasi koefisien jalurnya senilai 0.408, nilai P-value 0,081 serta skor T statistic 1,743. Dengan demikian dapat dikatakan *Work Life* (WL) terhadap *Employee Performance* (EP) dinyatakan memengaruhi tidak signifikan. Dengan alasan P-value < 0,05 (0,081) T statistic > 1,96 (1,743).

H4 : *Corporate Culture* memediasi pengaruh *Work Life* terhadap *Employee Performance*

Mengacu perolehan pengujian hipotesis, diidentifikasi koefisien jalurnya senilai 0.156, nilai P-value 0,318 serta skor T statistic 0,999. Dengan demikian dapat dikatakan *Corporate Culture* (CC) memediasi *Work Life* (WL) terhadap *Employee Performance* (EP) dinyatakan memengaruhi tidak signifikan. Dengan alasan P-value < 0,05 (0,318) T statistic > 1,96 (0,999).

4. Kesimpulan

Studi ini bertujuan meningkatkan *employee performance* melalui *work life* dan *corporate culture* dengan *corporate culture* sebagai variabel intervening di Nuasana Living Management Surabaya, menggunakan analisis SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life* berpengaruh signifikan terhadap *corporate culture*, di mana keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi karyawan mampu membentuk budaya organisasi yang kondusif, sejalan dengan teori *Resource-Based View* (RBV). Namun, *corporate culture* tidak mampu memediasi pengaruh *work life* terhadap *employee performance*, karena meskipun *work life* berpengaruh kuat pada budaya perusahaan, budaya tersebut belum cukup kuat untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga kemungkinan terdapat faktor lain seperti kepemimpinan, motivasi kerja, dan beban kerja yang turut memengaruhi hubungan antarvariabel.

Referensi

- [1] F. Agus Triansyah, W. Hejin, and S. Stefania, "Factors Affecting Employee Performance: A Systematic Review," *Journal Markcount Finance*, vol. 1, no. 2, pp. 118–127, 2023, doi: 10.55849/jmf.v1i2.102.
- [2] I. Hajiali, A. M. Fara Kessi, B. Budiandriani, E. Prihatin, M. M. Sufri, and A. Sudirman, "Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance," *Golden Ratio of Human Resource Management*, vol. 2, no. 1, pp. 57–69, 2022, doi: 10.52970/grhrm.v2i1.160.
- [3] A. H. Memon, S. H. Khahro, N. A. Memon, Z. A. Memon, and A. Mustafa, "Relationship between Job Satisfaction and Employee Performance in the Construction Industry of Pakistan," *Sustainability (Switzerland)*, vol. 15, no. 11, pp. 1–21, 2023, doi: 10.3390/su15118699.
- [4] H. A. Obeng, R. Arhinful, D. H. Tessema, and J. A. Nuhu, "The mediating role of organisational stress in the relationship between gender diversity and employee performance in Ghanaian public hospitals," *Future Business Journal*, vol. 11, no. 1, 2025, doi: 10.1186/s43093-025-00463-4.
- [5] M. Ariani, D. Tamara, T. Yuliani, W. Saraswati, I. Arrywbowo, and D. C. Darma, "Employee Performance and Several Predicting Factors: a Causality and Strategy Implication," *Corporate and Business Strategy Review*, vol. 6, no. 1, pp. 293–303, 2025, doi: 10.22495/cbsrv6i1siart6.
- [6] Mahawati, "Analisis Beban Kerja dan produktifitas kerja," 2021.
- [7] D. Mailani, M. Z. T. Hulu, M. R. Simamora, and S. A. Kesuma, "Resource-Based View Theory to Achieve a Sustainable Competitive Advantage of the Firm: Systematic Literature Review," *International Journal of Entrepreneurship and Sustainability Studies*, vol. 4, no. 1, pp. 1–15, 2024, doi: 10.31098/ijeass.v4i1.2002.

- [8] F. Achmad, Z. Ramdani, and I. I. Wiratmadja, "Integrasi Strategis Lingkungan Internal dan Eksternal melalui Inovasi untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi Strategic Integration of Internal and External Environments through Innovation for Enhancing Organizational Performance," *Jurnal Rekayasa Sistem & Industri (JRSI)*, 2024, doi: 10.25124/jrsi.v12i01.9965.
- [9] Adhitya Pratama Wisnuwardhana, Christian Wiradendi Wolor, and Marsofiyati Marsofiyati, "Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Griya Alam Mulya," *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, vol. 2, no. 1, pp. 13–27, Nov. 2023, doi: 10.55606/mri.v2i1.2110.
- [10] M. Isa Alamsyahbana, Salmah Sharon, Charly Marlinda, Resti Jayeng Ramadhanti, Aulia Hidayati Sri Kurnia Rachmad Chartady, and Nisa Noor Wahid, *Analisis Kinerja Perusahaan*. Bandung: CV. MEDIA SAINS INDONESIA, 2020.
- [11] Novita, D., Kusmaningtyas, A., & Nugroho, R. (2022). *Employee performance factors in the Indonesian public sector social service*.
- [12] Fauzi, R., Firdaus, R., & Sarjana Manajemen, P. (2025). The impact of digital competence, organizational culture, and work flexibility on employee productivity with job satisfaction as a moderation variable. *Ijafibs*, 12(4), 217–226. www.ijafibs.pelnu.ac.id.
- [13] Gaur, D. A., & Gupta, M. D. (2024). Enhancing Employee Engagement: Unveiling the Impact of Quality of Work-life Balance and Corporate Culture through Literature Review. *International Journal For Multidisciplinary Research*, 6(2), 1–14. <https://doi.org/10.36948/ijfmr.2024.v06i02.16810>.
- [14] Hajiali, I., Fara Kessi, A. M., Budiandriani, B., Prihatin, E., Sufri, M. M., & Sudirman, A. (2022). Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57–69. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.160>.
- [15] Meisyah Mutiara, Junita Lubis, & Mulkan Ritonga. (2025). Pengaruh Employee Engagement, Budaya Organisasi dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tolan Tiga Indonesia. *JUMBIWIRA : Jurnal Manajemen Bisnis Kewirausahaan*, 4(1), 120–133. <https://doi.org/10.56910/jumbiwira.v4i1.2062>.