

Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT X

Dea Putri Widyastuti¹, Reza Fahlevi², Debora Basaria³

Email: dea.705210253@stu.untar.ac.id¹, rezaf@fpsi.untar.ac.id²,

deborab@fpsi.untar.ac.id³

Universitas Tarumanagara^{1,2,3}

Abstrak

Produktivitas yang tinggi diharapkan dapat menghasilkan pekerjaan yang efisien dan efektif. Diperlukan produktivitas yang tinggi bagi perusahaan yang fokusnya adalah memproduksi barang, PT X merupakan salah satu perusahaan yang fokusnya memproduksi kartu perdana dan voucher. Dalam mengukur keberhasilan, sumber daya manusia merupakan faktor utama yang memastikan keberlangsungan organisasi. Salah satu masalah terpenting yang berkaitan dengan sumber daya manusia adalah kinerja, kinerja menjadi acuan bagi setiap perusahaan atau organisasi untuk melakukan evaluasi terhadap keberlangsungan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Sehingga semakin mudah perusahaan untuk mencapai tujuannya, semakin bagus kinerja karyawan disana dan begitupula sebaliknya. Work-life balance merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif sebagai metode penelitian dengan partisipan sebanyak 206 karyawan. Alat ukur Work-life Balance Scale dan Individual Work Performance Questionnaire (IPWQ) digunakan dalam penelitian ini. Proses penganalisisan data menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistic 25.0 untuk menguji statistik deskriptif responden serta deskripsif variabel, uji validitas (R), uji reliabilitas (α), dan uji regresi linear / uji hipotesis (T). Memperoleh hasil work-life balance berpengaruh sebesar 6.8% terhadap kinerja karyawan, dengan nilai sig $0.000 < 0.05$.

Kata Kunci: Produktivitas, Perusahaan, Work-life Balance, Kinerja Karyawan

Abstract

High productivity is expected to produce efficient and effective work. High productivity is needed for companies whose focus is producing goods, PT X is one of the companies whose focus is producing SIM Card and vouchers. In measuring success, human resources are the main factor that ensures the sustainability of the organization. One of the most important issues related to human resources is performance, performance is a reference for every company or organization to evaluate the continuity in achieving the goals of the company or organization. So that the easier it is for the company to achieve its goals, the better the performance of the employees there and vice versa. Work-life balance is one of the factors that can affect employee performance. This research approach uses quantitative methods as a research method with participants totaling 205 employees. The Work-life Balance Scale and Individual Work Performance Questionnaire (IPWQ) measuring instruments were used in this study. The data analysis process uses the IBM SPSS Statistic 25.0 application to test descriptive statistics of respondents and descriptive variables, validity test (R), reliability test (α), and linear regression test/hypothesis test (T). The results obtained work-life balance has an effect of 6.8% on employee performance, with a sig value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: 3-7 Keywords; Keyword; Keyword

PENDAHULUAN

Bagi para pekerja di dalam perusahaan, produktivitas di tempat kerja sangatlah penting. Produktivitas yang tinggi diharapkan dapat menghasilkan

pekerjaan yang efisien dan efektif, yang pada akhirnya diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Bramasta; Asmike; & Kadi, 2020). Diperlukan produktivitas yang tinggi bagi perusahaan

yang fokusnya adalah memproduksi barang, PT. X merupakan salah satu perusahaan yang fokusnya memproduksi kartu perdana dan voucher. Karyawan dituntut untuk dapat bekerja secara cepat dengan hasil semaksimal mungkin karena sistem kerja disini adalah bekerja di bawah target setiap harinya. Meskipun begitu budaya di perusahaan tergolong cukup santai sehingga karyawan juga merasa nyaman disana, saat bekerja seluruh karyawan akan fokus menyelesaikan pekerjaannya sehingga target kerja dapat terselesaikan, cukup jarang karyawan yang membawa pekerjaan kantor ke rumah.

Manusia merupakan komponen yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagai sumber daya yang menggerakkan jalannya organisasi. Sumber daya manusia (SDM) adalah aset penting, jadi sangat penting untuk mengelolanya dengan profesionalisme sehingga dapat menghasilkan sistem penataan manajemen organisasi yang lebih efisien (Hasbi, 2020). Menurut Kasman (2021) dalam mengukur keberhasilan pencapaian suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan faktor utama yang memastikan keberlangsungan organisasi. Hariansyah, Rahmat, dan Siswandi (2023) mengatakan bahwa satu hal yang diharapkan perusahaan adalah

kinerja karyawan yang tinggi untuk dapat menghasilkan sumber daya manusia yang profesional.

Latief, Rosalina, dan Apiska (2019) mengatakan setiap perusahaan harus melakukan banyak perubahan di berbagai bidang untuk mencapai tujuan mereka, terutama di bidang sumber daya manusia. Salah satu masalah terpenting yang berkaitan dengan sumber daya manusia adalah kinerja, setiap karyawan harus melakukan kinerja yang baik untuk mewujudkan keberhasilan perusahaan. Kinerja menjadi acuan bagi setiap perusahaan atau organisasi untuk melakukan evaluasi terhadap keberlangsungan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi (Alpian, 2024). Sehingga semakin mudah perusahaan untuk mencapai tujuannya, semakin bagus kinerja karyawan disana dan begitupula sebaliknya.

Kinerja karyawan adalah sesuatu hal yang memengaruhi seberapa besar kontribusi karyawan terhadap perusahaan (Mathis & Jackson, 2006). Kinerja dapat digunakan sebagai parameter bagi perusahaan untuk membuat keputusan yang tepat dan cepat, akan tetapi tidak seluruh karyawan mempunyai tingkat kinerja yang optimal (Latief et al., 2019). Indikator-indikator yang mengukur kinerja karyawan menurut Mathis dan

Jackson meliputi: 1) Kualitas kerja; 2) Waktu kerja; 3) Jumlah Pekerjaan (Adhistry et al., 2022). Gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan stres kerja, serta work-life balance adalah faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan (Hasugian et al., 2023). Nadesan dan Bataineh dalam Irsyad et al. (2022) mengatakan bahwa work-life balance merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Istilah "work-life balance" pertama kali muncul di Inggris pada tahun 1970-an untuk merujuk pada seimbangannya waktu antara kehidupan pribadi dan pekerjaan seseorang, kemudian tahun 1986 istilah ini juga pertama kali digunakan di Amerika Serikat (Ramya, 2014). Kapasitas individu untuk menyeimbangkan antara kebutuhan pribadi dan keluarganya dengan tuntutan pekerjaan dikenal sebagai work-life balance (Hendra & Artha, 2023). Dalam lingkup pekerjaan pastinya setiap individu memiliki beban kerjanya tersendiri yang mungkin saja bisa menimbulkan stress. Menurut Wirawan (2022) beban kerja dapat menyebabkan stres di tempat kerja yang kemudian dapat diatasi melalui work-life balance, keseimbangan antara work-life telah terbukti sangat berpengaruh dalam mengurangi tingkat stres di tempat kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rizqiyah (2024) terkait pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian Kithae & Keino (2016) menemukan bahwa work-life balance berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di dalam organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian relevan yang dilakukan oleh Wiyarta, Susita, dan H (2023) bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif sehingga tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Survei Robert Walters menunjukkan bahwa karyawan menginginkan 3 (tiga) hal dari perusahaan supaya dapat bekerja secara maksimal dengan kinerja yang tinggi dan work-life balance termasuk salah satunya. Perusahaan perlu membangun budaya kerja yang cukup nyaman dan jam kerja juga harus diperhatikan agar terdapat keseimbangan di dalamnya karena karyawan menghabiskan hampir seluruh waktu mereka di kantor. Hasil pra survey 10 butir pertanyaan terhadap 30 karyawan PT. X, butir-butir pertanyaan work-life balance menghasilkan jawaban positif sebesar 67%, sedangkan untuk butir-butir pertanyaan kinerja karyawan menghasilkan jawaban positif sebesar

89.15%. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa beberapa karyawan telah menerapkan work-life balance yang cukup baik sehingga memiliki kinerja yang maksimal terhadap perusahaan.

Berdasarkan fenomena di atas peneliti ingin melihat apakah ada pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan khususnya di X dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh antar kedua variabel tersebut.

KAJIAN PUSTAKA

Work-life Balance

Menurut Fisher, Bulger, dan Smith (2009) work-life balance adalah upaya yang dilakukan oleh seseorang untuk menjaga keseimbangan antara dua peran yang mereka lakukan. Delecta (2011) mendefinisikan work-life balance sebagai kemampuan individu untuk memenuhi komitmen pekerjaan dan keluarganya, serta tanggung jawab di luar pekerjaan dan kegiatan lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa work-life balance adalah upaya seseorang untuk menjaga keseimbangan antara tanggung jawab terhadap keluarga, pekerjaan, dan hal-hal lain di luar pekerjaan.

Dimensi-dimensi atau aspek dalam work-life balance menurut Fisher et al. (2009) terbagi menjadi 4 (empat), diantaranya: 1) Work Interference with Personal Life (WIPL), mengekspresikan

sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat terganggu oleh pekerjaan mereka; 2) Personal Life Interference with Work (PLIW), menunjukkan seberapa besar kehidupan pribadi seseorang dapat mengganggu kehidupan pekerjaannya; 3) Personal Life Enhancement of Work (PLEW), menunjukkan sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat berdampak pada peningkatan kinerja di tempat kerja; 4) Work Enhancement of Personal Life (WEPL), fakta bahwa pekerjaan dapat meningkatkan kualitas hidup seseorang ditunjukkan dalam dimensi ini.

Schabracq menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi work-life balance seorang karyawan adalah kepribadian karyawan, karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, dan sikap (Faeni; Puspitaningtyas; & Safitra, 2021). Gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan stres kerja, serta work-life balance adalah faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan (Hasugian et al., 2023).

Secara umum, work-life balance berdampak baik bagi masyarakat, perusahaan, dan karyawan. Work-life balance berdampak bagi masyarakat secara keseluruhan dengan meningkatkan kesejahteraan keluarga dan masyarakat (Hendra & Artha, 2023). Work-life

balance dapat meningkatkan kesejahteraan, kualitas hidup, serta produktivitas seseorang di tempat kerja (Nadapdap & Harahap, 2023).

Kinerja Karyawan

Menurut Koopmans et al. (2012) kinerja merupakan aktivitas atau perilaku yang berada dalam kendali individu dan relevan dengan tujuan organisasi. Campbell & Wiernik (2015) mendefinisikan kinerja sebagai hal-hal dan tindakan yang dilakukan seseorang dengan tujuan berkontribusi pada perusahaan. Dari beberapa penjelasan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan perilaku atau tindakan yang dilakukan oleh setiap individu yang relevan dengan tujuan perusahaan.

Koopmans (2014) mengembangkan studi mengenai Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) untuk mengevaluasi kinerja karyawan, dimensi-dimensi tersebut antara lain: 1) Task Performance, merupakan kapasitas untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan utama; 2) Contextual Performance, perilaku tambahan yang dilakukan di luar lingkup tugas pokok yang bertujuan untuk mendukung organisasi; dan 3) Counterproductive Work Behaviour, tindakan yang berpotensi merugikan organisasi (Widyastuti & Hidayat, 2018).

Menurut Sedarmayanti dalam Pusparani (2021) beberapa faktor yang memengaruhi kinerja adalah pendidikan, sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja, manajemen kepemimpinan, keterampilan, kesempatan berprestasi, teknologi, tingkat penghasilan, jaminan sosial, sarana dan prasarana. Guntoro dalam Jayanti & Wati (2020) mengatakan bahwa sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan karena akan berdampak positif pada perusahaan dan diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan keefektifan

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif sebagai metode penelitian dan menggunakan 450 populasi yang mendapatkan 206 sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik non-probability sampling dengan metode purposive sampling dengan karakteristik sebagai: Karyawan yang sedang bekerja di PT. X dan telah bekerja selama minimal satu bulan disana. Prosedur pengambilan data menggunakan kuesioner google form yang telah disebar oleh Manager perusahaan dan terdapat informed consent di dalamnya.

Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan menggunakan skala Likert dengan nilai 1-5 di mana 1 (satu)

mewakili nilai terendah yaitu “tidak pernah” dan 5 mewakili nilai tertinggi yaitu “selalu”, sehingga responden diharapkan untuk memilih angka yang sesuai dengan hidupnya. Work-life balance scale milik Gwenith G. Fisher, Carrie A. Bulger and Carlla S. Smith (2009) akan digunakan sebagai instrumen untuk mengukur variabel work-life balance yang telah telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Gunawan (2019), instrumen ini terdiri dari 4 sub-skala dengan jumlah item sebanyak 17 item. Sedangkan Individual Work Performance Questionnaire (IPWQ) milik Koopmans tahun 2014 digunakan sebagai instrumen untuk mengukur variabel kinerja karyawan yang telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Widyastuti & Hidayat (2018), instrumen ini terdiri dari 3 sub-skala dengan jumlah item sebanyak 18 item. Proses penganalisisan data menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistic 25.0, untuk menguji statistik deskriptif responden serta deskripsif variabel, uji validitas (R), uji reliabilitas (α), dan uji regresi linear sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan variabel Work-life Balance sebagai variabel bebas (X) dan variabel Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (Y). Dalam proses pengumpulan data, peneliti

membuat kuesioner melalui aplikasi google-form yang disebarakan kepada karyawan-karyawan di PT. X dengan sampel sebanyak 206 responden, terdapat sebanyak 79 responden laki-laki (38,3%) dan 127 responden perempuan (61,7%).

Sebanyak 85 responden telah bekerja selama kurang dari 1 tahun (41.3%), 67 responden telah bekerja selama 1 – 3 tahun (32.5%), 24 responden telah bekerja selama 3 – 4 tahun (11.7%), dan 30 responden telah bekerja selama lebih dari 5 tahun (14.6%). Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagian besar responden yang mengisi kuesioner bekerja selama kurang dari 1 tahun dan bekerja selama 1 – 3 tahun, hanya sebagian kecil responden yang bekerja lebih dari 3 tahun.

Selanjutnya, pengelompokkan rata-rata jawaban partisipan antara variabel work-life balance dan variabel kinerja karyawan merujuk pada tabel penentuan skor milik Sugiono (2013). Nilai rata-rata keseluruhan jawaban dalam variabel work-life balance sebesar 3.71 dan tergolong sebagai kategori yang tinggi, dapat dikatakan bahwa responden memiliki work-life balance yang tinggi. Nilai rata-rata keseluruhan jawaban dalam variabel kinerja karyawan sebesar 3.43 dan tergolong sebagai kategori yang tinggi, dari hasil tersebut dapat dilihat jika

karyawan memiliki kinerja yang tinggi. Variabel work-life balance dan variabel kinerja karyawan sama-sama memiliki nilai rata-rata tergolong tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki work-life balance dan kinerja yang tinggi.

Umumnya uji validitas akan dilakukan untuk membuktikan bahwa seluruh butir instrumen valid, apabila terdapat satu instrumen saja tidak valid maka tidak diperbolehkan untuk mengolah data lebih lanjut. Sebuah item dapat dikatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel, atau nilai sig $<$ 0.05. Hasil uji validitas variabel work-life balance (x) menunjukkan seluruh butir pernyataan memiliki r hitung $>$ r tabel, juga nilai sig $<$ 0.05. Sama halnya seperti variabel work-life balance, variabel kinerja karyawan (y) juga menunjukkan hasil yang valid secara signifikan karena seluruh butir pernyataan memiliki r hitung $>$ r tabel serta sig $<$ 0.05. Sehingga dapat dikatakan bahwa item-item variabel x dan y valid.

Setelah seluruh butir pernyataan menunjukkan hasil yang valid, dilanjutkan kepada uji reliabilitas. Dasar pengambilan keputusannya cronbach's alpha $>$ 0,60 sehingga dapat dikatakan alat ukur reliabel, apabila cronbach's alpha $<$ 0,60 maka tidak reliabel. Uji reliabilitas skala work-life balance menunjukkan

Cronbach's Alpha 0,738 $>$ 0,60 maka variabel work-life balance reliabel, skala kinerja karyawan menunjukkan Cronbach's Alpha 0,699 $>$ 0,60. Dari angka-angka tersebut, terbilang bahwa variabel work-life balance dan kinerja karyawan sama-sama reliabel.

Variabel independen, variabel dependen, atau keduanya dalam sebuah model regresi diuji normalitasnya untuk menentukan apakah distribusinya normal atau menyimpang. Data yang digunakan harus terdistribusi secara normal untuk dapat menentukan langkah apa yang selanjutnya dilakukan. Dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas adalah sig $>$ 0,05 agar data terbilang normal, apabila sig $<$ 0,50 maka menunjukkan data tidak normal. Responden dalam penelitian ini di atas 50 sehingga peneliti menggunakan tes Kolmogorov-Smirnov untuk uji normalitas data. Nilai signifikansi penelitian ini sebesar 0,200 yang artinya sig. $>$ 0,05 maka penyebaran data tergolong normal.

Hasil koefisien korelasi (R) bernilai sebesar 0,260 dengan koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,068. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel work-life balance dengan kinerja karyawan sebesar 6,8%.

Pengambilan keputusan untuk uji F adalah $\text{sig.} < 0,05$ agar terdapat pengaruh antar variabel. Nilai F hitung = 14,805 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang artinya $\text{sig.} < 0,05$. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dikatakan jika terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel work-life balance dan variabel kinerja karyawan.

Uji statistik yang disebut uji t digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis, yang menyatakan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan secara statistik antara dua rata-rata sampel yang dipilih secara acak dari populasi yang sama. Pengambilan keputusan dilihat dari signifikansi tabel koefisien, $\text{sig} < 0,05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ berarti terdapat pengaruh antara variabel x dan variabel y, begitu juga sebaliknya. Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa nilai sig sebesar 0,000 yang artinya $\text{sig} < 0,05$ dan juga $t \text{ hitung} 3,848 > t \text{ tabel} 0,9715$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel work-life balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan menggunakan bantuan software IBM 25.00, diketahui bahwa antara variabel independen dengan variabel dependen

terdapat pengaruh sebesar 6,8% dan 93.2% sisanya berasal dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini dibuktikan dari hasil uji F anova dan uji t yang telah peneliti lakukan, signifikansi yang didapatkan sebesar $0.000 < 0.05$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel work-life balance (x) dan kinerja karyawan (y). Hal ini sejalan dengan penelitian Hasugian et al. (2023) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh work-life balance secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Terdapat keterbatasan penelitian untuk mengukur variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, dalam penelitian ini hanya sedikit persentase pengaruh yang mempengaruhi dua variabel, sehingga dibutuhkan penelitian lanjutan dengan menambahkan variabel-variabel lain yang belum diteliti agar dapat melihat variabel apa saja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan selain work-life balance. Disarankan juga agar pada saat pengambilan data kuesioner lebih disebar ke seluruh divisi agar lebih merata.

DAFTAR PUSTAKA

Adhistry, S. P., Fauzi, A., Simorangkir, A., Dwiyantri, F., Patricia, H. C., & Madani, V. K. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan

- Kerja (Literature Review MSDM). *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 4(1), 134–148. <https://doi.org/doi.org/10.38035/jmpis.v4i1>
- Alpian, M. (2024). *Pengaruh dukungan sosial terhadap kinerja yang dimoderatori oleh Quarter-Life Crisis* [Skripsi, UIN Sunan Gunung Djati Bandung]. digilib.uinsgd.ac.id/id/eprint/85076
- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The Modeling and Assessment of Work Performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1), 47–74. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>
- Delecta, P. (2011). Work Life Balance. *International Journal of Current Research*, 3(4), 186–189.
- Faeni, D. P., Puspitaningtyas, R., & Safitra, R. (2021). Work Life Balance, Peningkatan Karir dan Tekanan Kerja terhadap Produktivitas: Kasus pada Lembaga Sertifikasi Profesi P3 Pembangun Penyuluh Integritas Bangsa. *Studi Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 1(1), 45–57. <https://doi.org/10.35912/sakman.v1i1.602>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Hariansyah, R., Rahmat, A., & Seswandi, A. (2023). Efek Mediasi Work Life Balance (WLB) Dalam Hubungan Antara Budaya Organisasi Dan Turnover Intention. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 2(1). <https://doi.org/doi.org/10.55356/jk-sm.v2i1.80>
- Hasbi, A. (2020). Pengaruh Knowledge Management terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan Perhotelan di Sulawesi Selatan. *Jurnal Kawistara*, 10(2), 199. <https://doi.org/10.22146/kawistara.56756>
- Hasugian, G. A., Santati, P., & Farla, W. (2023). Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Kurnia Ciptamoda Gemilang. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 318–325.
- Hendra, D., & Artha, B. (2023). Work-Life Balance: Suatu Studi Literatur. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 11320–11330. <https://doi.org/doi.org/10.31004/inovative.v3i3.3636>
- Irsyad, F., Hendriani, S., & Putro, S. (2022). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Riau. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 10992–11000. <https://doi.org/doi.org/10.31004/jptam.v5i3.2739>
- Jayanti, K. T., & Wati, L. N. (2020). PENGARUH GAYA KEMIMPINAN TERHADAP

- KINERJA KARYAWAN DAN DAMPAKNYA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(1), 71–88. <https://doi.org/10.37932/j.e.v9i1.51>
- Kasman, P. S. P. (2021). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA BANK SYARIAH INDONESIA: PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA, MOTIVASI KERJA DAN PERUBAHAN ORGANISASI (Literature Review Manajemen). *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 2(2), 689–696. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.625>
- Kithae, Paul, P., & Keino, D. C. (2016). Effects of Work Life Balance on Staff Performance in the Telecommunication Sector in Kenya. *Archives of Business Research*, 4(1). <https://doi.org/10.14738/abr.41.1747>
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., van Buuren, S., van der Beek, A. J., & de Vet, H. C. W. (2012). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6–28. <https://doi.org/10.1108/17410401311285273>
- Latief, A., Rosalina, D., & Apiska, D. (2019). Analisis Hubungan Antar Manusia terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 1(3), 127–131. <https://doi.org/10.34007/jehss.v1i3.34>
- Mathis, & Jackson. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Nadapdap, B. F., & Harahap, K. (2023). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *TRANSEKONOMIKA: AKUNTANSI, BISNIS DAN KEUANGAN*, 3(5), 827–842. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v3i5.523>
- Pusparani, M. (2021). FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Ramya, R. (2014). Work Life Balance Strategies of Women. *International Journal of Research and Development - A Management Review*, 21–26.
- Rizqiyah, J. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *AGILITY: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(01), 15–20. <https://doi.org/10.59422/lmsdm.v2i01.277>
- Widyastuti, T., & Hidayat, R. (2018).

Adaptation of Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) into Bahasa Indonesia. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 7(2). <https://doi.org/10.5861/ijrsp.2018.3020>

Wirawan, R. P. E. (2022). PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA MELALUI WORK LIFE BALANCE. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2169–2180. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.319>

Wiyarta, J. B., Susita, D., & H, A. W. (2023). PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA (WORK LIFE BALANCE) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM MENCAPAI TARGET OKR (OBJECTIVE AND KEY RESULTS): (Studi Pada PT. Grab Teknologi Indonesia Regional Yogyakarta dan Jawa Tengah). *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(5), 585–596. <https://doi.org/doi.org/10.572349/neraca.v1i5.622>