
Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Kurnia Ciptamoda Gemilang

Grecia Adiarti Hasugian¹, Parama Santati², Wita Farla³

*Universitas Sriwijaya, Palembang, Indonesia¹
Universitas Sriwijaya, Palembang, Indonesia²
Universitas Sriwijaya, Palembang, Indonesia³*

Email: santati@unsri.ac.id

Abstract: *This study aims to analyze the effect of work-life balance on the performance of employees of PT Kurnia Ciptamoda Gemilang. The population in this study were all permanent employees who worked as sales assistants at PT Kurnia Ciptamoda Gemilang shops on the island of Sumatra. Sampling was carried out by stratified random sampling technique with a total of 38 employees as respondents. This study uses primary data with data collection techniques by distributing questionnaires to respondents. The data analysis technique used is simple linear regression analysis. The results of the analysis can be concluded that work-life balance has a positive and significant effect on employee performance at PT Kurnia Ciptamoda Gemilang. Company should improve the work-life balance of PT Kurnia Ciptamoda Gemilang employees by providing training to employees so that their work skills are better so that employee performance continues to increase.*

Keywords: *Employee Performance; Work-Life Balance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan-pekerjaan terhadap kinerja karyawan PT Kurnia Ciptamoda Gemilang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja sebagai pramuniaga pada toko-toko PT Kurnia Ciptamoda Gemilang di Pulau Sumatera. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik stratified random sampling dengan jumlah responden 38 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan data primer dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan-pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kurnia Ciptamoda Gemilang. Perusahaan seyogyanya meningkatkan keseimbangan kehidupan-pekerjaan karyawan PT Kurnia Ciptamoda Gemilang dengan memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan agar kemampuan kerja lebih baik sehingga kinerja karyawan terus meningkat.

Kata Kunci: *Kinerja Karyawan; Keseimbangan Kehidupan Pekerjaan*

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan hal yang menjadi perhatian utama perusahaan maupun karyawan, karena dapat memengaruhi kinerja perusahaan (Lukmiati 2020) dan promosi jabatan karyawan (Rahayu, 2017), dan pencapaian tujuan perusahaan (Robbins & Judge, 2019). Untuk itu, Berbagai macam cara digunakan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, baik melalui kebijakan-kebijakan finansial seperti kompensasi maupun kebijakan non-finansial seperti program kesehatan (Mondy & Martocchio, 2016) dan kebijakan dalam rangka kesejahteraan karyawan (Robbins & Judge, 2019).

Kinerja adalah hasil dari upaya individu untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan aturan dan spesifikasi yang telah ditetapkan (Kawiana, 2020). Sementara itu, menurut Mangkunegara (2017), kinerja pegawai merupakan hasil yang dilakukan oleh seseorang pegawai untuk menyelesaikan tugas dengan sukses dan efektif dalam rangka memberikan kinerja yang baik.

Berbagai faktor dapat memengaruhi kinerja, seperti fasilitas kantor, lingkungan kerja, prioritas kerja, kompensasi (Bintoro & Daryanto, 2017), efektifitas dan efisiensi, otoritas, disiplin, dan

inisiatif (Mangkunegara, 2016). Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja seorang karyawan adalah gaya kepemimpinan (Cahyadi et al., 2022), kepuasan kerja dan stres kerja (Hanafi et al., 2018) serta keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) (Kelliher et al., 2019).

Keseimbangan kehidupan-pekerjaan (work-life balance) menjadi salah satu nilai-nilai kerja dominan yang dianut oleh para karyawan terutama dari Generasi X (Robbins & Judge, 2019). Istilah "work-life balance" mengacu kepada hubungan antara faktor kerja dan faktor non-kerja dari seorang karyawan, dimana pencapaian keseimbangan seringkali diartikan sebagai dapat membatasi salah satu sisi (biasanya pekerjaan) untuk memiliki lebih banyak waktu bagi sisi hidup lainnya (Kelliher et al., 2019). Dengan demikian, konsep work-life balance menyatakan bahwa karyawan dapat seimbang dalam membagi waktu antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja dapat lebih fokus dan bertanggung jawab melaksanakan tugasnya. Work-life balance karyawan menurut Moorhead (2013) adalah kemampuan seseorang mencapai keseimbangan antara kewajiban pribadi dan kewajiban keluarga dengan tuntutan pekerjaan. Sementara itu, work-life balance didefinisikan oleh Ricardianto (2018) sebagai metode yang digunakan di tempat kerja untuk menumbuhkan lingkungan kerja dengan mengupayakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Penelitian ini berakar pada overall appraisal theory, yang menunjukkan penilaian umum seseorang tentang keseluruhan kondisi hidupnya (Bello & Tanko, 2020; Rantanen et al., 2011). Sebuah studi menyatakan bahwa kesuksesan karir karyawan adalah jika mereka mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (Robbins & Judge, 2019). Work-life balance juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan peningkatan kualitas layanan (Rizan et al., 2022). Karyawan yang memiliki keseimbangan yang lebih baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya akan memiliki kinerja yang lebih baik (Tamunomiebi & Oyibo, 2020). Oleh karenanya, untuk mempertahankan karyawan dan meningkatkan motivasi mereka, perusahaan perlu untuk memerhatikan dan membantu karyawannya untuk mencapai keseimbangan kehidupan dan pekerjaannya (Robbins & Judge, 2019).

PT Kurnia Ciptamoda Gemilang merupakan perusahaan ritel di bidang fashion, dan menjual barang-barang branded, seperti Pedro, Charles & Keith, dan Emporio Armani 7. Saat ini PT Kurnia Ciptamoda Gemilang memiliki 80 toko di berbagai kota di Indonesia. Sebagaimana perusahaan lainnya, karyawan perusahaan ini memiliki kehidupan pekerjaan, kehidupan keluarga, dan juga kehidupan pribadi yang seyogyanya harus seimbang. Namun demikian, para pramuniaga sering harus bekerja lembur terutama pada saat peak season seperti menjelang Hari Raya atau Tahun Baru. Hal ini mengakibatkan berkurangnya waktu untuk melakukan kegiatan di luar pekerjaan. Para pramuniaga juga harus belajar mengenai product knowledge untuk setiap barang terbaru yang ada di perusahaan sehingga harus belajar di rumah. Pada gilirannya, hal ini mengakibatkan terjadinya konflik antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya, sehingga dapat berakibat pada kinerja pramuniaga tersebut.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Johari et al., 2017; Mardiani, 2021; Preena & Preena, 2021). Artinya bahwa semakin meningkat work-life balance seseorang maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Kemudian penelitian oleh Dina (2018) memperlihatkan bahwa setiap komponen work-life balance yaitu keseimbangan waktu yang bervariasi, keseimbangan partisipasi, dan keseimbangan kepuasan memiliki dampak parsial terhadap kinerja karyawan yang signifikan. Namun demikian, penelitian yang dilakukan oleh Ardiansyah & Surjanti (2020) menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara variabel work-life balance dan variabel kinerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Saifullah (2020) menunjukkan bahwa variabel work-life balance dan flexible work arrangement tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adanya celah hasil penelitian ini yang mendorong penulis untuk melakukan penelitian tentang hubungan antara Work-life balance dengan kinerja karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan-pekerjaan (work-life balance) terhadap kinerja karyawan PT Kurnia Ciptamoda Gemilang. Berdasarkan literatur dan penelitian terdahulu, penulis menyusun hipotesis penelitian, yaitu work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kurnia Ciptamoda Gemilang.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini adalah asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara 2 variabel atau lebih dengan teknik deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pramuniaga yang merupakan karyawan tetap PT Kurnia Ciptamoda Gemilang yang ada di pulau Sumatera, yaitu di kota Palembang, Pekanbaru, dan Medan. Pengambilan sampel

menggunakan teknik stratified random sampling sejumlah 38 orang pramuniaga sebagai sampel. Teknik pengumpulan data penelitian menggunakan kuesioner. Variabel work-life balance terdiri dari 9 indikator yang mencerminkan keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan (Ricardianto, 2018). Variabel kinerja terdiri dari 9 indikator yang mencerminkan kualitas dan kuantitas kerja serta ketepatan waktu, diadopsi dari (Simamora, 2004). Teknik analisis menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan SPSS 26, setelah sebelumnya dilakukan uji reliabilitas dan validasi data.

HASIL PENELITIAN

Profil Responden

Berdasarkan jenis kelamin, terdapat 16 responden (42,1%) perempuan dan 22 responden (57,9%) adalah laki-laki. Berdasarkan job specification PT Kurnia Ciptamoda Gemilang dalam melakukan pekerjaan ini, lebih diutamakan karyawan yang berjenis kelamin laki-laki. Hal ini dikarenakan laki-laki memiliki fisik yang lebih kuat dari pada perempuan untuk mengangkat berbagai barang yang ada di toko. Sebagian besar responden berusaha antara 20-30 tahun (73,7%). Selebihnya adalah responden berusia di atas 30 tahun. Untuk pekerjaan pramuniaga diperlukan tenaga muda yang masih fresh dan produktif. Sementara itu, berdasarkan masa kerja, sebagian besar responden memiliki masa kerja 1-5 tahun (39,5%) dan 6-10 tahun (36,8%). Hal ini sesuai dengan usia responden yang sebagian masih di bawah 31 tahun.

Uji Instrumen

Hasil Uji Validitas

Validitas kuesioner dievaluasi dengan menggunakan uji validitas. Dengan membandingkan r hitung dan r tabel, validitas diuji. Jika r hitung > r tabel, maka dianggap valid (Ghozali, 2018). nilai r tabel dengan taraf signifikansi 5% sebesar 0,329 (DF = n-2 = 36, menggunakan taraf signifikansi 5%). Tabel 1 dan 2 menampilkan hasil uji validitas variabel yang diteliti.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel X (Work-Life Balance)

No	Butir Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	Memiliki jam kerja fleksibel	0,798	0,329	Valid
2	Memiliki jam kerja yang cukup	0,444	0,329	Valid
3	Kemampuan membagi waktu	0,748	0,329	Valid
4	Memiliki rasa tanggung jawab	0,791	0,329	Valid
5	Memiliki perilaku profesional	0,569	0,329	Valid
6	Memiliki aktivitas pribadi yang memotivasi	0,776	0,329	Valid
7	Mencapai target	0,718	0,329	Valid
8	Kenyamanan di tempat kerja	0,785	0,329	Valid
9	Senang dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan	0,846	0,329	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja)

No	Butir Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	Kemampuan	0,720	0,329	Valid
2	Ketrampilan	0,485	0,329	Valid
3	Hasil kerja	0,605	0,329	Valid
4	Kuantitas kerja sesuai standar perusahaan	0,626	0,329	Valid
5	Kehadiran	0,734	0,329	Valid
6	Kecepatan dalam bekerja	0,686	0,329	Valid
7	Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan	0,742	0,329	Valid
8	Waktu yang diberikan mencukupi untuk melakukan pekerjaan tersebut	0,768	0,329	Valid
9	Memperhatikan target penyelesaian pekerjaan	0,756	0,329	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dari Tabel 1 dan Tabel 2 terlihat bahwa seluruh indikator penelitian adalah valid karena r hitung (berkisar antara 0,485-0,846) > r tabel (0,329).

Hasil Uji Reliabilitas

Metode analisis Cronbach's Alpha digunakan untuk melakukan uji reliabilitas. Jika koefisien alpha instrumen kuesioner lebih besar dari 0,60 maka dianggap reliabel (Ghozali, 2018).

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Koefisien Alpha	Keterangan
Work-life balance (X)	0,884	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,854	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2023

Hasil uji reliabilitas Pada Tabel 3 menunjukkan bahwa Cronbach's Alpha kedua variabel > 0,60. Hal ini berarti bahwa variabel tersebut reliabel sehingga dapat diolah lebih lanjut.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Dalam penelitian ini hubungan antara work-life balance dengan kinerja karyawan PT Kurnia Ciptamoda Gemilang dikaji dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients
	B	Std. error	Beta
Konstanta	10,692	4,420	
Work-life balance	0,702	0,110	0,729

a. Variabel dependen: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dari Tabel 4 dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 10,692 + 0,702 X + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Constant (a) = 10,692

Nilai constant (a) adalah sebesar 10,692, yang artinya jika variabel work-life balance (X) = 0 atau tidak ada perubahan pada variabel work-life balance maka nilai pada variabel kinerja karyawan PT Kurnia Ciptamoda Gemilang adalah sebesar 10,692 satuan.

2. Koefisien Regresi (b) = 0,702

Hal ini menjelaskan bahwa setiap penambahan 1 satuan nilai pada variabel work-life balance, maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,702 satuan. Koefisien yang bertanda positif dalam persamaan regresi dalam penelitian ini menunjukkan adanya hubungan searah antara work-life balance dengan kinerja, sehingga apabila work-life balance meningkat maka kinerja karyawan pada PT Kurnia Ciptamoda Gemilang juga akan meningkat.

Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi R²

Perhitungan dari koefisien korelasi dan koefisien determinasi antara variabel work-life balance dengan variabel kinerja karyawan PT Kurnia Ciptamoda Gemilang.

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi R²

Model	r	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,729 ^a	0,532	0,519	3,63794

a. Predictors: (Constant), Work-life balance

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dari hasil analisis pada Tabel 5 terlihat nilai r sebagai koefisien korelasi dalam penelitian ini adalah 0,729. Dengan demikian, work life balance dan kinerja karyawan berkorelasi kuat. Selanjutnya, dari uji determinasi dapat diketahui bahwa variabel work life balance mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 53,2%. Sisanya sebesar 46,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel fasilitas kantor, lingkungan kerja, prioritas kerja, pimpinan yang mendukung, dan bonus (Bintoro & Daryanto, 2017), efektifitas dan efisiensi, otoritas, disiplin, dan inisiatif (Mangkunegara, 2016).

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi dari hubungan antara variabel X dan Y, khususnya apakah variabel (X) work-life balance terhadap variabel (Y) kinerja karyawan benar-benar berpengaruh. Uji t ditunjukkan pada tabel 6 di bawah ini dan didasarkan pada hasil analisis regresi linier sederhana.

Tabel 6. Hasil Analisis Uji t

Variabel Independen	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig	Kesimpulan
<i>Work-life balance</i>	6,396	1,688	0,000	t _{hitung} > t _{tabel}

Sumber: Data yang diolah pada SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 6 maka diperoleh nilai t_{hitung} sebesar (6,396) > t_{tabel} (1,688) dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka work-life balance berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kurnia Ciptamoda Gemilang. Berdasarkan hasil analisis uji t maka hipotesis penelitian diterima, yaitu work-life balance memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kurnia Ciptamoda Gemilang.

PEMBAHASAN

Kebijakan organisasi tentang work-life balance adalah aspek yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi (Tamunomiebi & Oyibo, 2020) karena sumber daya manusia merupakan aset terpenting organisasi dalam meraih tujuannya. Organisasi yang mendukung karyawannya dalam mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya akan dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih unggul. Melalui kebijakan ini, organisasi akan dapat mempertahankan karyawan-karyawan terbaiknya (Robbins & Judge, 2019).

Hasil analisis regresi linear sederhana memperlihatkan adanya hubungan positif antara work-life balance dengan kinerja karyawan PT Kurnia Ciptamoda Gemilang. Hal ini berarti bahwa jika perusahaan meningkatkan dukungan terhadap karyawan untuk meningkatkan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya, maka kinerja karyawan akan meningkat (Robbins & Judge, 2019). Koefisien korelasi (r) yang bernilai 0,729 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara work-life balance dengan kinerja karyawan. Selanjutnya variabel work-life balance memberikan kontribusi sebanyak 53,2% terhadap kinerja karyawan, dan sebagian lagi dijelaskan oleh variabel berbeda yang tidak tercakup dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja, kompensasi (Bintoro & Daryanto, 2017), disiplin kerja (A. P. Mangkunegara, 2016), gaya kepemimpinan (Cahyadi et al., 2022), kepuasan kerja dan stres kerja (Hanafi et al., 2018), dan variabel lainnya. Hasil analisis juga membuktikan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kurnia Ciptamoda Gemilang. Sehingga, hipotesis yang menyatakan bahwa work-life balance berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kurnia Ciptamoda Gemilang, diterima.

Hasil tersebut mendukung overall appraisal theory yang dikemukakan oleh Grzywalcz & Carlson (2007). Teori ini menunjukkan penilaian umum seseorang mengenai seluruh situasi kehidupan mereka, sehingga ketika seseorang memahami seluruh situasi yang ada dalam kehidupannya, hal ini dapat membuat orang tersebut lebih mengerti dalam membagi kewajiban yang dimilikinya baik diluar maupun didalam pekerjaannya. Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dina, (2018), Mardiani (2021), dan Preena & Preena (2021). Namun penelitian yang dilakukan peneliti tidak selaras dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Alrdialnsyalh dan Surjalnti (2020) dan Salifullalh (2020) yang menyatakan bahwa work-life balance tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil analisa yang dilakukan terhadap karyawan pada PT Kurnia Ciptamoda Gemilang didapatkan bahwa karyawan kurang memiliki kemampuan untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan pekerjaannya. Hal ini dipengaruhi oleh sejumlah aspek yaitu karakteristik keluarga,

khususnya bagi karyawan yang telah menikah dan berkeluarga. Hal ini mengakibatkan adanya konflik peran untuk memenuhi tanggung jawabnya terhadap keluarga, di tengah banyaknya tuntutan pekerjaan harus dilakukan. Kemudian karakteristik pekerjaan, seperti target yang diberikan oleh perusahaan setiap bulannya sehingga karyawan menyerahkan fokus sepenuhnya untuk mengejar target dan juga di rumah karyawan harus meluangkan waktu mempelajari product knowledge untuk setiap barang baru yang ada di perusahaan. Akibatnya terjadi konflik antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya, dimana ada satu sisi lain yang harus dikorbankan yaitu peran dalam kehidupan pribadi dan keluarga.

Temuan di atas menunjukkan bahwa karyawan yang mampu mengatur waktunya secara seimbang yaitu yang dapat menyeimbangkan kewajiban pribadi dan pekerjaan tanpa membebani keduanya dapat berdampak positif terhadap kinerja. Kesadaran karyawan tentang bagaimana mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka di setiap sisi kehidupan juga berperan dalam penerapan peraturan dan kebijakan yang adil bagi karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian yang dilakukan pada PT Kurnia Ciptamoda Gemilang, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa work-life balance memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kurnia Ciptamoda Gemilang. Bagi perusahaan, hasil penelitian memberikan implikasi bahwa manajemen perlu mempertahankan dan mengembangkan work-life balance dalam diri karyawan. Temuan penelitian memperlihatkan bahwa work-life balance memiliki pengaruh yang cukup dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan PT Kurnia Ciptamoda Gemilang, di antaranya meningkatkan fokus, meningkatkan kepuasan kerja, serta meningkatkan manajemen waktu sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

SARAN

Kinerja karyawan PT Kurnia Ciptamoda Gemilang sudah cukup baik namun masih dapat dikembangkan lagi. Misalnya dengan memberikan karyawan beban kerja yang sesuai dengan keterampilan yang dimiliki, sehingga karyawan dapat merasa lebih nyaman di tempat kerja dan memberikan kinerja yang lebih baik bagi perusahaan.

Penelitian ini terbatas pada membahas masalah kinerja dipengaruhi oleh work-life balance dan hanya berfokus pada pramuniaga yang berstatus karyawan tetap PT Kurnia Ciptamoda Gemilang. Namun, masih banyak faktor lain yang memengaruhi kinerja seperti variabel fasilitas kantor, lingkungan kerja, prioritas kerja, pimpinan yang mendukung, dan bonus. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat memperluas penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang memengaruhi kinerja karyawan, misalnya efektifitas dan efisiensi, otoritas, disiplin, dan inisiatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2018), 1211–1221.
- Bello, Z., & Tanko, G. I. (2020). Review of Work-Life Balance Theories. *GATR Global Journal of Business Social Sciences Review*, 8(4), 217–227. [https://doi.org/10.35609/gjbsr.2020.8.4\(3\)](https://doi.org/10.35609/gjbsr.2020.8.4(3))
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (1st ed.). Gava Media.
- Cahyadi, A., Marwa, T., Hågen, I., Siraj, M. N., Santati, P., Poór, J., & Szabó, K. (2022). Leadership Styles, High-Involvement Human Resource Management Practices, and Individual Employee Performance in Small and Medium Enterprises in the Digital Era. *Economies*, 10(7). <https://doi.org/10.3390/economies10070162>
- Dina. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap Kinerja karyawan di KUD Minatani Brondong Lamongan. *Jurnal Indonesia Membangun*, 17(2), 184–199.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hanafi, A., Zunaidah, -, & Ulfa, M. (2018). The Effect of Job Stress Toward Employee Performance Through Job Satisfaction of PT Muara Alam Sejahtera Employees. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*, 8(8), 1–5. <https://doi.org/10.29322/ijsrp.8.8.2018.p8002>
- Johari, J., Tan, F. Y., & Tjik, Z. I. (2017). Autonomy, Workload, Work Life Balance and Job Performance Teachers. *International Journal of Educational Management*, 6(1), 1–28.
- Kawiana, I. G. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (I. B. P. E. Suadnyana (ed.))*. UNHI Press.
- Kelliher, C., Richardson, J., & Boiarintseva, G. (2019). All of work? All of life? Reconceptualising work-life balance for the 21st century. *Human Resource Management Journal*, 29(2), 97–112. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12215>
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff Produksi PT. Muara Tunggal Cibadak-Sukabumi. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM (1st ed.)*. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. RemajaRos.
- Mardiani, I. N. (2021). Pengaruh work-life balance , Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4(2), 985–993.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Recourse Management (14th ed.)*. Pearson Education Limited.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku Organisasi (9th ed.)*. Salemba Empat.
- Preena, G. R., & Preena, G. R. (2021). Impact of Work-Life Balance on Employee Performance: an Empirical Study on a Shipping Company in Sri Lanka. *International Journal on Global Business Management and Research*, 10(1), 48–73.
- Rahayu, S. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Garuda Metalindo. *Jurnal Ilmiah Kreatif*, 5(1), 59–75.
- Rantanen, J., Kinnunen, U., Mauno, S., & Tillemann, K. (2011). Introducing theoretical approaches to work-life balance and testing a new typology among professionals. In S. Kaiser, M. J. Ringlsetter, D. R. Eikhof, & M. P. E. Cunha (Eds.), *Creating Balance?: International Perspectives on the Work-Life Integration of Professionals* (pp. 27–46). Srpinger. <https://doi.org/10.1007/978-3-642-16199-5>
- Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management (1st ed.)*. In Media.
- Rizan, M., Hanoum, F. C., & Kresnamurti, A. (2022). Peran Work-Life Balance Dan Stress Kerja Dalam Menciptakan Kepuasan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kualitas Pelayanan Yang Diberikan Oleh Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Di Karawang. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 13(02), 306–329. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.013.2.08>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior (18th ed.)*. Pearson Education.
- Saifullah, F. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 8(1), 29–36.
- Simamora, B. H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia (3rd ed.)*. Bagian Penerbitan STIE YPKN.

Tamunomiebi, M. D., & Oyibo, C. (2020). Work-Life Balance and Employee Performance: A Literature Review. 5(2), 1–10.