
**KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA (*WORK LIFE BALANCE*)
SEBAGAI FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN**

*(WORK LIFE BALANCE AS A FACTOR AFFECTING EMPLOYEE
PERFORMANCE)*

Destry Yuyu Ramdhani, Rasto

destryyayuramdhani@upi.edu; rasto@upi.edu

Received: 27 Oktober 2020, **Accept Submission:** 17 Desember 2020, **Revision:** 30 Desember 2020,
Available Online: 11 Januari 2021, **Published:** Januari 2021

ABSTRACT

The problem in this research is not yet optimal performance of permanent employee. Analysis of the effect of work life balance on employee performance is the goal of the research conducted. The research method used was an explanatory survey. The rating scale model questionnaire in this study functions as a data collection technique. Respondents in this study were 62 permanent employees at a printing company in the city of Bandung. The results showed that the work life balance has a positive and significant effect on employee performance. To increase the attachment of influence between two variables, it is necessary to increase the balance of employee involvement for work and for their lives as individuals.

Keywords: *Work Life Balance, Employee Performance*

ABSTRAK

Permasalahan yang menjadi kajian ini adalah kinerja karyawan tetap yang belum optimalnya. Analisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) terhadap kinerja karyawan merupakan tujuan dari penelitian yang dilakukan. Untuk menjawab permasalahan peneliti menggunakan metode *explanatory survey*. Kuesioner model *rating scale* dalam penelitian ini berfungsi sebagai teknik pengumpulan data yang didistribusikan kepada 62 orang karyawan tetap pada sebuah perusahaan percetakan di Kota Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk meningkatkan keterikatan pengaruh diantara dua variabel maka perlunya peningkatan keseimbangan keterlibatan karyawan untuk bekerja dan untuk kehidupannya sebagai individu.

Kata Kunci: Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Persaingan perusahaan saat ini berasal dari perkembangan jumlah perusahaan yang pesat (Riyadi & Indartono, 2016, hlm. 174). Zaputri mengungkapkan bahwa tantangan perusahaan saat ini adalah mempertahankan eksistensi yang terpengaruh karena adanya persaingan yang terjadi (Zaputri, Rahardjo, and Utami 2013, hlm. 2). Sehingga perusahaan yang bersaing dengan ketat pada saat ini merupakan sebuah tantangan untuk memperoleh keuntungan dan mempertahankan jalannya perusahaan yang kemudian menjadi salah satu

tujuan perusahaan tersebut. Bukan hanya teknologi yang berkualitas tinggi yang digunakan dalam kegiatan operasional perusahaan, salah satu cara penting bagi perusahaan manufaktur untuk menghadapi keadaan tersebut adalah pengelolaan sumber daya manusia (Pranata, 2018, hlm. 328). Pengelolaan sumber daya manusia terutama tenaga kerja yang merupakan bagian dari salah satu sumber daya terpenting untuk dikelola karena produk yang baik tidak hanya dihasilkan dengan teknologi yang berkualitas namun dihasilkan pula oleh sumberdaya manusia yang berkualitas.

Sehingga pengelolaan sumber daya manusia penting untuk dikaji terutama berkenaan dengan kinerja karyawan. Dalam menghadapi persaingan diperlukan karyawan yang mempunyai tingkat kinerja yang tinggi (Prakoso & Indartono, 2016, hlm. 368). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Riyadi, terdapat berbagai hal positif yang dapat dirasakan ketika karyawan memiliki kinerja yang tinggi seperti pekerjaan yang lebih cepat diselesaikan, berkurangnya kerusakan produk, menurunnya tingkat absensi karyawan, dan menurunnya tingkat turnover karyawan (Riyadi & Indartono, 2016, hlm. 174). Dengan banyaknya karyawan yang berkinerja tinggi, maka produk yang dapat dihasilkan akan meningkat (Nugroho et al., 2016, hlm. 195). Selain itu untuk melihat gambaran kinerja karyawan dapat dilihat dari salah satu indikator kinerja yaitu kualitas produk yang dihasilkan (Prakoso & Indartono, 2016, hlm. 369). Dengan demikian maka kinerja karyawan dapat diukur melalui kualitas dan kuantitas produk yang dapat dihasilkan dalam periode waktu tertentu.

Hasil studi yang telah dilakukan menunjukkan belum optimalnya kinerja karyawan. Hal tersebut terlihat dari jumlah produksi yang dihasilkan belum mencapai target dan terjadinya peningkatan kerusakan barang yang diproduksi. Permasalahan lain yang terjadi adalah terjadinya peningkatan pergerakan keluar masuk karyawan yang diakibatkan oleh kesalahan dan keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain. Sehingga perlunya kajian mengenai belum optimalnya kinerja karyawan. Berdasar pada perspektif teori perilaku organisasi diketahui bahwa banyak factor yang mempengaruhi kinerja karyawan. keseimbangan kehidupan kerja yang dijadikan kajian pada penelitian ini diduga menjadi salah satu factor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Dengan demikian maka artikel ini membahas mengenai hasil penelitian yang ditunjukkan untuk menganalisis bagaimana keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) mempengaruhi kinerja karyawan dengan tujuan untuk mengetahui faktor yang masih perlu ditingkatkan dari keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) sehingga kinerja karyawan menjadi maksimal.

TINJAUAN PUSTAKA

Keseimbangan Kehidupan Kerja

Keseimbangan kehidupan kerja atau dikenal dengan *work life balance* umumnya terkait dengan keseimbangan atau mempertahankan keharmonisan dalam kehidupan (Fidyani & Prasetya, 2018, hlm. 91). Keseimbangan kehidupan kerja didefinisikan sebagai cara dalam meminimalisir konflik dengan adanya kepuasan dan fungsi yang dicapai di tempat kerja ataupun di rumah (Sue Campbell. Clark, 2000). Sehingga keseimbangan kehidupan kerja sebagai upaya untuk meminimalisasi konflik dengan mempertahankan keharmonisan dalam kehidupan sebagai individu dan kehidupan dalam pekerjaan.

Keseimbangan kehidupan kerja merupakan bagaimana individu merasa puas dan terlibat dengan peran yang dijalani dalam pekerjaan dan keluarga secara bersamaan.

(Greenhaus et al., 2003, hlm. 513). Menurut Shermerhon, keseimbangan kehidupan kerja adalah sebuah kemampuan yang dimiliki karyawan untuk melakukan tuntutan pekerjaan dan tuntutan pada kehidupan pribadi atau keluarganya secara seimbang. (Ramadhani, 2012, hlm. 2). Maka keseimbangan kehidupan kerja merupakan bagaimana seorang karyawan menjalankan tanggung jawab, tuntutan, dan peran yang dimiliki dalam pekerjaannya dan dalam kehidupan pribadinya dengan seimbang.

Terdapat beberapa factor yang dapat berpengaruh pada keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*). Faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance* menurut (Poulose & Susdarsan, 2014, hlm. 4) terdiri dari empat faktor diantaranya (1) faktor individual (*individual factor*) yang berkaitan dengan kepribadian, well-being dan kecerdasan emosional, (2) faktor organisasi (*organizational factor*) seperti pengaturan kerja, praktik dan aturan keseimbangan kehidupan kerja, dukungan dari organisasi, pimpinan, rekan kerja, peran, peran ambiguitas, peran berlebihan dan teknologi, (3) faktor sosial (*social factor*) berkaitan dengan pengaturan perawatan anak, dukungan pasangan, dukungan keluarga, dukungan sosial, tuntutan personal dan keluarga, masalah tanggungan perawatan dan pertengkaran keluarga, (4) faktor lain (*other factor*) seperti usia, gender, status perkawinan, status keluarga, level karyawan, tipe pekerjaan, pemasukan, dan tipe keluarga.

Terdapat beberapa aspek untuk memperoleh gambaran mengenai sejauh mana keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki karyawan. Menurut (Greenhaus, 2003, hlm. 513) keseimbangan kehidupan kerja terdiri dari tiga aspek berikut:

1. Keseimbangan waktu, berkenaan dengan waktu yang digunakan untuk bekerja dan untuk kehidupan pribadi memiliki jumlah yang sama. Sebagai contoh seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu namun disisi lain karyawan tersebut memiliki waktu untuk berekreasi.
2. Keseimbangan keterlibatan, berkenaan dengan keterlibatan secara psikologis dan komitmen yang dilakukan karyawan secara merata. Keseimbangan keterlibatan berkenaan dengan tingkat stress dan keterlibatan karyawan itu sendiri sebagai individu dan sebagai karyaawan.
3. Keseimbangan kepuasan. Kenyamanan untuk terlibat dalam setiap pekerjaan dan menjalankan kehidupan pribadi serta kepuasan dalam menjalankan setiap peran merupakan gambaran mengenai keseimbangan kepuasan.

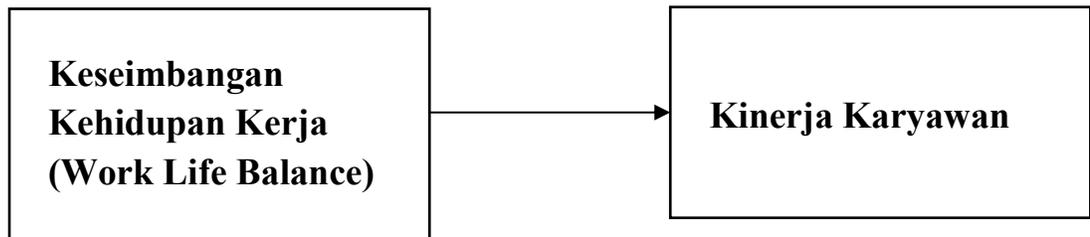
Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu keberhasilan yang telah dicapai seorang karyawan berdasarkan kegiatan yang dilaksanakan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. (Nurwahyuni, 2019, hlm. 3). Dari pemaparan tersebut kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian seorang karyawan dari kegiatan pemenuhan tanggung jawabnya dalam bekerja. Menurut mangkunegara kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan semuai dengan tugas dan tanggung jawabnya (Retnaningrum & Musadieg, 2016, hlm. 75). Sejalan dengan pendapat tersebut Schermerhon dalam (Sarikit, 2017, hlm. 84-85) mengatakan bahwa melalui kuantitas dan kualitas yang dihasilkan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya maka dapat terukur kinerja karyawan. Sehingga gambaran mengenai kinerja atau prestasi kerja dapat dilihat dari pencapaian seorang karyawan.

Terkait dengan indikator kinerja karyawan yang dapat menggambarkan kinerja karyawan, Bernardin dan Russel dalam (Rahayu, 2017, hlm. 3) mengukur kinerja melalui enam indikator sebagai berikut.

1. Kualitas (*Quality*), yaitu sejauh mana hasil kerja atau *output* sesuai dengan standar atau tujuan perusahaan.
2. Kuantitas (*Quantity*), yaitu berapa jumlah dalam satuan yang dapat dihasilkan selama periode tertentu.
3. Batas waktu kerja (*Timeliness*), yaitu kesesuaian waktu untuk menyelesaikan kegiatan atau pekerjaan dengan kesesuaian waktu dengan mengkoordinasikan hasil lain dan kesediaan waktu bagi karyawan lain.
4. Efektivitas biaya (*Cost effectiveness*), yaitu bagaimana sumber daya organisasi digunakan dengan efektif untuk mendapatkan *output* yang optimal dan mengurangi kerugian dari mempergunakan sumber daya organisasi.
5. Kebutuhan pengawasan (*Need for supervision*), yaitu kemampuan karyawan untuk bekerja dengan baik dan memecahkan masalah yang dihadapi dengan mandiri tanpa pengawasan dari supervise untuk mengantisipasi hal yang tidak dikehendaki perusahaan.
6. *Interpersonal impact*, merupakan tingkat sejauh mana harga diri, nama baik, dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan dapat terjaga.

Berikut merupakan *theoretical framework* berdasarkan tinjauan pustaka di atas.



Gambar 1. Theoretical Framework

Dari *theoretical framework* di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:
H = terdapat pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) terhadap kinerja karyawan.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan responden karyawan tetap pada perusahaan percetakan di Kota Bandung, sebanyak 62 karyawan tetap. Kuesioner model rating scale yang digunakan sebagai instrument pengumpulan data dibagi kedalam dua bagian. Pada kuesioner bagian pertama digunakan dalam mengukur tanggapan responden berhubungan dengan keseimbangan kehidupan karyawan diukur dengan tiga indikator yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan. Seluruh indikator tersebut kemudian dijabarkan menjadi 8 item pernyataan. Kuesioner pada bagian kedua digunakan dalam mengukur persepsi responden tentang kinerja karyawan yang dikembangkan dari enam indikator yaitu kualitas (*quality*), kuantitas (*quantity*), batas waktu kerja (*timeliness*), efektivitas biaya (*cost effectiveness*), kebutuhan pengawasan (*need for supervision*), dan

interpersonal impact. Kenam indicator tersebut kemudian dijabarkan menjadi 15 pernyataan yang diajukan.

Analisis deskriptif dan analisis inferensial digunakan sebagai teknik analisis data sehingga data yang peroleh dapat dijabarkan untuk lebih dipahami dengan mudah. Skor rata-rata yang digunakan untuk teknik analisis deskriptif sehingga diperoleh gambaran persepsi responden berkenaan dengan keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan teknik analisis regresi sederhana digunakan sebagai teknik analisis inferensial sehingga hipotesis dapat teruji. Adapun koefisien determinasi digunakan dalam mengukur besarnya pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) dalam model regresi terhadap kinerja karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Keseimbangan kehidupan Kerja

Pada variabel keseimbangan kehidupan kerja hasil analisis deskriptif yang diperoleh adalah 3,40 atau berada dalam kategori tinggi. Maka persepsi responden mengenai keseimbangan kehidupan kerja berkategori tinggi. Tabel di bawah ini merupakan skor rata-rata yang diperoleh dari setiap indicator yang diajukan sebagai ukuran keseimbangan kehidupan kerja.

Tabel 1.
Deskripsi Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*)

Indikator	Item	Rerata	Penafsiran
Keseimbangan waktu	1, 2, 3	3,43	Tinggi
Keseimbangan keterlibatan	4, 5	3,34	Sedang
Keseimbangan kepuasan	6, 7, 8	3,40	Tinggi
Rerata		3,40	Tinggi

Sumber: Data yang diolah

Berdasar pada tabel di atas diketahui bahwa skor rerata tertinggi berada pada indikator keseimbangan waktu yaitu sebesar 3,43 dengan penafsiran tinggi. Dalam indikator keseimbangan waktu terdapat tiga pernyataan yang berkaitan dengan ketersediaan waktu untuk melakukan rekreasi dan ketepatan waktu karyawan dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan. Skor rata-rata tertinggi dari ketiga pernyataan yang diajukan yaitu ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan skor sebesar 3,85 dengan penafsiran tinggi dan skor rata-rata terendah dari ketiga pernyataan tersebut adalah ketersediaan waktu karyawan untuk melakukan rekreasi sebesar 2,61 atau ditafsirkan sedang.

Sedangkan skor rerata terendah pada keseimbangan kehidupan kerja yaitu indikator keseimbangan keterlibatan yaitu sebesar 3,34 dengan penafsiran sedang. Dalam indikator keseimbangan keterlibatan terdapat dua pernyataan yang diajukan yaitu keterlibatan dalam setiap pekerjaan dan keterlibatan dalam organisasi atau komunitas di luar pekerjaan. Dari kedua pernyataan tersebut pernyataan berkenaan dengan keterlibatan dalam setiap pekerjaan memperoleh skor rerata tertinggi yaitu 3,74 dengan penafsiran tinggi sedangkan skor rata-rata terendah dari indikator keseimbangan keterlibatan berkaitan dengan keterlibatan karyawan



pada organisasi atau komunitas di luar pekerjaan dengan skor rata-rata sebesar 2,93 dengan penafsiran sedang. Sehingga rata rata pada keseimbangan kehidupan kerja sebesar 3,40 dengan penafsiran tinggi.

Kinerja Karyawan

Pada variabel kinerja karyawan hasil analisis deskriptif yang diperoleh berada pada skor 3,81 atau termasuk dalam penafsiran tinggi. Maka persepsi responden pada kinerja karyawan berada dalam kategori tinggi. Tabel di bawah ini merupakan skor rerata untuk setiap indikator yang menjadi ukuran untuk kinerja karyawan.

Tabel 2.
Deskripsi Kinerja Karyawan

Indikator	Item	Rerata	Penafsiran
(Quality)	22	3,70	Tinggi
(Quantity)	23, 24	3,85	Tinggi
(Timeliness)	25, 26, 27	3,84	Tinggi
(Cost Effectiveness)	28, 29	3,72	Tinggi
(Need for Supervision)	30, 31, 32	3,90	Tinggi
Interpersonal Impact	33, 34, 35, 36	3,79	Tinggi
Rata-rata		3,81	Tinggi

Sumber: Data yang diolah

Berdasar pada di atas terlihat bahwa skor rerata tertinggi berada pada indikator kebutuhan pengawasan (*need for supervision*) yaitu sebesar 3,90 dengan penafsiran tinggi. Dalam indikator kebutuhan pengawasan (*need for supervision*) terdapat tiga pernyataan yang berkenaan dengan kesediaan untuk mengantisipasi kesalahan dalam bekerja, kemandirian dalam mengatasi kesulitan yang dihadapi dalam bekerja dan kesediaan untuk bekerja dengan baik diluar pengawasan. Dari ketiga pernyataan tersebut terdapat perolehan skor rata-rata tertinggi yaitu kesediaan untuk bekerja dengan baik diluar pengawasan dengan skor 4,01 dan penafsiran tinggi dan skor rata-rata terendah pada indikator kebutuhan pengawasan (*need for supervision*) yaitu kemandirian dalam mengatasi kesulitan yang dihadapi dalam bekerja menunjukkan skor rerata 3,77 dengan penafsiran tinggi.

Adapun skor rerata yang paling rendah berada pada indikator kualitas (*Quality*) yaitu sebesar 3,70 dengan penafsiran tinggi. Dalam indikator kualitas (*Quality*) terdapat satu pernyataan yang diajukan yaitu kesesuaian produk yang dihasilkan dengan standar. Sehingga rerata pada variabel kinerja karyawan menunjukkan skor rerata 3,81 dengan penafsiran tinggi.

H : terdapat pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) terhadap kinerja karyawan.

Diperoleh hasil pengujian hipotesis yaitu nilai sig. adalah 0,000. Nilai tersebut menandakan bahwa signifikansi lebih kecil dari pada 0,05. Diketahui pula bahwa variabel keseimbangan kehidupan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan atau mempunyai pengaruh secara parsial yang diketahui melalui uji t. Hasil pengujian menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 6,224 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,670. Hal tersebut memiliki arti bahwa

hipotesis diterima. Disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Setelah dilakukan perhitungan pengujian hipotesis, persamaan regresi linier sederhana yang diperoleh untuk hipotesis keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) terhadap kinerja karyawan adalah $\hat{y} = 23,957 + 1,223 (X)$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel tersebut berjalan satu arah yang berarti ketika terjadi peningkatan maupun penurunan variabel satu maka akan diikuti peningkatan maupun penurunan pada variabel yang lain. Dengan demikian maka ketika ada peningkatan atau penurunan keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) terdapat pula peningkatan atau penurunan terhadap kinerja karyawan.

Perhitungan korelasi berada pada nilai 0,626 yang termasuk ke dalam rentang $\geq 0,40 - < 0,70$ dengan kategori sedang atau cukup. Hasil perhitungan tersebut memperlihatkan bahwasanya terdapat pengaruh yang sedang atau cukup dari keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.

Nilai koefisien determinasi (*R Square/ r²*) menghasilkan nilai 0,392 atau di presentasikan menjadi 39,2% yang berarti pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan 39,2% sedangkan 60,8% dipengaruhi oleh factor lain.

Bersumber pada keseluruhan hasil penelitian tersebut, diperoleh kesimpulan bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah salah satu factor yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebagai suatu perilaku.

Pernyataan tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu dari Saina. Saina mengindikasikan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Dalam penelitiannya kehidupan pribadi dan kehidupan kerja yang selaras merupakan hal terpenting dalam mempengaruhi keadaan hati karyawan, focus pikiran dan setiap tindakan yang dilakukan dalam bekerja (Saina et al., 2016, hlm. 8). Penelitian Nugraha juga mengungkapkan bahwasanya keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) memiliki pengaruh pada kinerja karyawan dengan ketersediaan waktu untuk istirahat yang cukup, pemberian hari libur, memperlakukan dengan adil tanpa membeda-bedakan, memberikan *reward* sesuai prestasinya, mendapatkan profit yang baik (Nugraha, 2020, hlm. 7).

KESIMPULAN DAN SARAN

Keseimbangan kehidupan kerja terukur melalui tiga indicator yang kemudian dijabarkan menjadi 8 item pernyataan berada pada kategori tinggi. Kinerja karyawan terukur melalui enam indicator yang kemudian dijabarkan menjadi 15 pernyataan yang diajukan berada pada kategori tinggi. Keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) yang meningkat akan disertai oleh kinerja karyawan yang meningkat. Berdasar pada hasil perhitungan keberpengaruhannya keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan berkategori sedang atau cukup dengan presentase sebesar 39,2%. Sehingga disimpulkan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan bisa dilakukan dengan adanya peningkatan keseimbangan kehidupan kerja.

Berdasar pada hal tersebut, penulis merekomendasikan untuk meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja melalui penawaran peluang keterlibatan komunitas atau organisasi diluar pekerjaan, membuat program untuk terlibat menjadi sukarelawan yang

dibayar sebagai insentif untuk terlibat dalam aktivitas sebuah organisasi yang terlibat dalam kegiatan masyarakat sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fidyani, L., & Prasetya, A. (2018). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kesuksesan Karier Karyawan (Studi pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(2), 89–98.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Nugraha, A. A. (2020). *PENGARUH PELATIHAN , WORK-LIFE BALANCE , DAN HAPPINESS TO WORK TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 1–9.
- Nugroho, R. A., Hartono, S., & Sudarwati. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Berprestasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Wangsa Jatra Lestari. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 23(2), 194–203.
- Nurwahyuni, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work Life Balance (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(1), 1–9.
- Poulose, S., & Susdarsan, N. (2014). Work- Life Balance: A Conceptual Review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1–17.
- Prakoso, M., & Indartono, S. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Art Studio Jakarta Pusat Effect of Job Motivation and Compensation To Performance Art Studio Printing Employees in Central Jakarta. *Pengaruh Motivasi Kerja... (Medi Prakoso)*, 5(2), 367.
- Pranata, R. R. E. (2018). PENGARUH KEPEMIMPINAN, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PERCETAKAN GRAMEDIA CIKARANG Reza. *Jurnal Eksekutif*, 15(2), 316–333.
- Rahayu, F. (2017). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Keperawatan Sai Betik*, 9(2), 220–226. <http://ejournal.poltekkes-tjk.ac.id/index.php/JKEP/article/view/361>
- Ramadhani, M. (2012). ANALISIS PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN – KERJA TERHADAP KESUKSESAN KARIER (Studi pada Karyawan PT. Asuransi Jiwa Generali Indonesia). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(2), 1–18.
- Retnaningrum, A., & Musadieq, M. (2016). PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA (Studi pada perawat wanita RSUD Wonosari Yogyakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 36(1), 72–81.
- Riyadi, M., & Indartono, S. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah percetakan karesidenan banyumas. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 5(2), 173–186.
- Saina, I., Pio, R., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh Worklife Balance Dan Kompensasi



-
- Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis UNSRAT*, 4(3), 1–9.
- Sarikit, M. (2017). Pengaruh Work Life Balance Dan Keterikatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Indonesia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 82. <https://doi.org/10.21009/jmp.08108>
- Sue Campbell. Clark. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. In *Human Relations* (Vol. 53, Issue 6, pp. 747–770).
- Zaputri, A. R., Rahardjo, K., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh Insentif Material dan Non Material Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(2), 1–8.