



Pengaruh *Worklife Balance* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan)

Muhammad Arifin¹⁾ dan Agus Muharto²⁾

^{1,2)} Ilmu Administrasi Bisnis, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Panglima Sudirman, Surabaya

Info Artikel

Sejarah Artikel:
Diterima: 12-06-2021
Disetujui: 23-04-2022
Dipublikasikan: 26-04-2022

Keywords:
kinerja karyawan; sumber
daya manusia; *worklife
balance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh *variabel worklife balance* terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, dengan pendekatan analisa regresi linier sederhana sebagai teknik analisa data, dengan jumlah responden sejumlah 40 orang. Survey dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 40 karyawan PT. Livia Mandiri Sejati. Hasil olah data menunjukkan bahwa *worklife balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Total pengaruh *Variabel worklife balance* terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.851 atau 85.1%, dan epsilon atau sisa pengaruh independent lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0.149 atau 14.9% namun tidak diteliti dalam penelitian ini.

Effect Of Worklife Balance On Employee Performance (Study At Pt. Livia Mandiri Sejati Pasuruan)

Abstract

This study aims to determine and explain the effect of work-life balance variabls and employee performance. This type of research uses a quantitative descriptive method, with a simple linear regression analysis approach as a data analysis technique, with a total of 40 respondents using a survey through a questionnaire to 40 employees of PT. True Independent Livia. The results of this study can show that worklife balance has a positive and significant effect on employee performance with the total effect of variabel X on variabel Y amounting to 0.851 or 85.1%, and epsilon or other independent influences that affect employee performance (Y) amounting to 0.149 or 14.9 % but was not investigated in this study.

✉Alamat korespondensi: * arifin@stiapas.ac.id

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat dominan. Susilawati (Putra & Supartha, 2017) menyebutkan bahwa keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh kapasitas dan keahlian pimpinan dalam melaksanakan tugas pokok seperti manajemen pemasaran, produksi, keuangan, administrasi dan personalia. Keberhasilan perusahaan juga dipengaruhi oleh sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat berfungsi dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Bagi perusahaan yang bergerak di bidang distribusi air minum dalam kemasan tentunya tidak luput dalam situasi persaingan ketat saat ini. Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang distribusi air minum dalam kemasan yaitu PT Livia Mandiri Sejati. Oleh sebab itu, PT Livia Mandiri Sejati harus memperhatikan sumber daya manusia di dalamnya demi kemajuan perusahaan. Setiap karyawan memiliki *worklife balance* yang berlainan karena mereka berasal dari latar belakang yang berbeda. Beberapa aspek yang dapat dilihat dari kinerja karyawan tersebut antara lain adalah perilaku karyawan PT. Livia Mandiri Sejati yang kurang memuaskan seperti terlambat dan bolos kerja menunjukkan bahwa karyawan bekerja tanpa rencana dan tujuan yang jelas. Kinerja karyawan yang baik dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Begitu pula sebaliknya, kinerja karyawan yang buruk dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan kurang puas dengan pekerjaannya (Setyawan et al., 2021). Karyawan dengan kinerja yang buruk atau menurun dapat dikatakan tidak nyaman dalam bekerja. Karena perusahaan telah mengembangkan *job description* untuk karyawan PT. Livia Mandiri Sejati harus dijalankan dengan benar dan cekatan sehingga karyawan membutuhkan semangat yang lebih untuk mencapai hasil kinerja yang maksimum.

Menciptakan kinerja karyawan dengan etika profesional yang tinggi tidak hanya bergantung pada keseimbangan kehidupan kerja yang stabil, tetapi juga pada gaya kepemimpinan atasannya (Djuraidi & Laily, 2020). Pemimpin harus mampu merangsang semangat bawahannya untuk melakukan pekerjaan yang diberikan. Karyawan merasa memiliki stimulus yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga kinerja akhir menjadi lebih baik dan meningkat. Manajemen kinerja yang baik dapat meningkatkan kinerja organisasi, kelompok dan individu di bawah dorongan kelompok dan pemimpin (Sularwan, 2020). Pada hakekatnya, manajemen kinerja adalah suatu proses yang dimiliki bersama oleh para manajer atau pemimpin serta individu dan kelompok yang mereka kelola. Proses ini lebih didasarkan pada prinsip-prinsip manajemen kesepakatan.

Selain masalah *worklife balance*, masalah yang sering muncul di PT. Livia Mandiri Sejati adalah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan kurang berkualitas sehingga kewajiban yang diberikan oleh pimpinan tidak dapat diselesaikan dengan baik, beberapa pegawai tidak memahami instruksi yang diberikan oleh pimpinan, permasalahan tersebut disebabkan oleh minimnya pertemuan baik secara formal maupun informal antara pimpinan dan bawahan, yang secara tidak sadar akan memberikan stimulus atau rangsangan antara pimpinan dan bawahan dalam memperhatikan keinginan masing-

masing. Pimpinan masih kurang berkesempatan untuk mengadakan pertemuan rutin dalam mengevaluasi hasil kerja setiap pegawai.

Hasil penelitian Mendis & Weerakkody (Mendis & Weerakkody, 2017) telah membuktikan bahwa *worklife balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Johari et al., (Johari et al., 2018), Soomro et al., (Soomro et al., 2018), Adnan Bataineh, (2019) Dousin et al., (Dousin et al., 2019), dan Abdirahman et al., (Abdirahman et al., 2020) juga menyatakan yang selaras yaitu *worklife balanced* berdampak positif pada kinerja karyawan. Namun dalam penelitian Keino & Kithae, (Keino & Kithae, 2016) menyatakan hal yang berbeda, bahwa *worklife balance* memiliki korelasi negatif terhadap kinerja para karyawan. Pernyataan ini diperkuat oleh penelitian Mwangi et al., (Mwangi et al., 2016) dan Rafsanjani et al., (Rafsanjani et al., 2019) yang mengatakan *worklife balance* tidak berpengaruh pada kinerja karyawan, hal ini dikarenakan mereka memperoleh layanan yang sesuai di tempat kerja, sehingga problem pribadi atau keluarga tidak berdampak pada *employees performance*.

Berdasarkan perbedaan penelitian diatas, maka masih dibutuhkan penelitian lebih lanjut tentang validitas hasil dalam mengukur pengaruh *worklife balance* terhadap kinerja karyawan sehingga dapat menutupi kekurangan dari perbedaan penelitian tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh antara variabel *worklife balance* dan kinerja karyawan pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan. Penelitian ini menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan, pengaruh kepuasan kerja terhadap keterlibatan karyawan, pengaruh kompensasi terhadap keterlibatan karyawan, pengaruh kerjasama tim terhadap keterlibatan karyawan, dan pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan

Worklife Balance

Worklife balance merupakan faktor penting yang perlu dipertimbangkan disetiap perusahaan saat merumuskan kebijakan. *Worklife balance* adalah tingkat kepuasan yang dipengaruhi oleh peran ganda dalam kehidupan seorang pekerja (Hudson, 2005). *Worklife balance* adalah konsep luas yang melibatkan pengaturan kesenjangan antara pekerjaan (karier dan ambisi) di satu sisi dan kehidupan (kebahagiaan, keluarga, waktu luang dan pengembangan spiritual) di sisi lainnya (Singh & Khanna, 2011). *Worklife balance* adalah metode yang dapat dipakai untuk membantu karyawan mengurangi konflik yang disebabkan oleh ketidak seimbangan dalam peran ganda. *Worklife balance* adalah kemampuan pribadi atau seseorang dalam mempertahankan komitmen terhadap keluarga saat menyelesaikan tugas pekerjaan (Delecta, 2011). *Worklife balance* adalah kemampuan individu untuk melakukan tugas pekerjaan serta tuntutan di luar pekerjaan, yang membuat individu bahagia (Rifadha & Sangarandeniya, 2015). *Worklife balance* juga merupakan cara bagi karyawan untuk memiliki gaya hidup yang sehat dan bermanfaat, sehingga dapat mempengaruhi peningkatan kinerja mereka (Larasati & Hasanati, 2019). Oleh karena itu, tempat kerja harus menciptakan atau membangun keseimbangan kehidupan kerja sehingga pekerja atau karyawan dapat menyeimbangkan

peran ganda mereka. Perusahaan tidak hanya harus merumuskan kebijakan keseimbangan kehidupan kerja, karyawan juga harus dapat menyeimbangkan peran dan pekerjaan profesionalnya untuk mencapai keseimbangan kerja yang benar (Laksono, W. F. Bernardus., & Wardoyo, 2019). Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa *worklife balance* adalah keseimbangan yang terjadi dalam kehidupan seseorang, tidak akan melupakan tugas dan kewajibannya di tempat kerja, juga tidak akan mengabaikan segala aspek kehidupan pribadinya.

Menurut Hudson (Hudson, 2005) terdapat tiga indikator dalam *worklife balance*, yaitu sebagai berikut:

1. Keseimbangan Waktu

Memperhatikan pada keseimbangan pekerjaan dan waktu di luar pekerjaan. Keseimbangan waktu mengacu pada jumlah waktu yang dimiliki seseorang dalam pekerjaan dan kegiatan lain di luar pekerjaan. Keseimbangan waktu adalah metode yang dapat digunakan untuk secara efektif menyeimbangkan relaksasi atau waktu antara bekerja dan istirahat.

2. Keseimbangan Keterlibatan

Memperhatikan pada keseimbangan partisipasi psikologis dalam pekerjaan dan peran non-pekerjaan sehingga karyawan dapat menikmati waktunya dan berpartisipasi dalam kegiatan sosial secara fisik dan emosional.

3. Keseimbangan Kepuasan

Memperhatikan pada keseimbangan tingkat kepuasan seseorang di tempat kerja dan di luar pekerjaan. Jika seseorang dapat beradaptasi dengan baik terhadap pekerjaan dan kebutuhan di luar pekerjaan, maka akan timbul rasa puas. Hal ini terlihat pada kondisi keluarga, hubungan antar rekan kerja, serta kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2016). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam menunaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya baik secara kualitas maupun kuantitas (Mangkunegara, 2016). Kinerja adalah pencapaian atas tujuan lembaga yang berbentuk hasil kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau perkara lain yang diinginkan oleh lembaga (Brahmasari, 2004), tahapan dimana persyaratan-persyaratan pekerjaan dapat dicapai oleh karyawan (Simamora, 2004), dan merupakan hasil kerja yang didapat oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu lembaga sesuai dengan otoritas dan tanggungjawabnya dalam mencapai tujuan lembaga dengan cara yang sah, tidak melanggar hukum, moral dan etika (Prawirosentono, 2008). Dari pemaparan beberapa pendapat ahli tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan seseorang secara kualitas dan kuantitas yang telah memenuhi persyaratan perusahaan.

Kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator (Prawirosentono, 2008), yaitu :

1. Efektivitas

Efektivitas bila karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan yang sudah direncanakan oleh kelompok.

2. Tanggung jawab

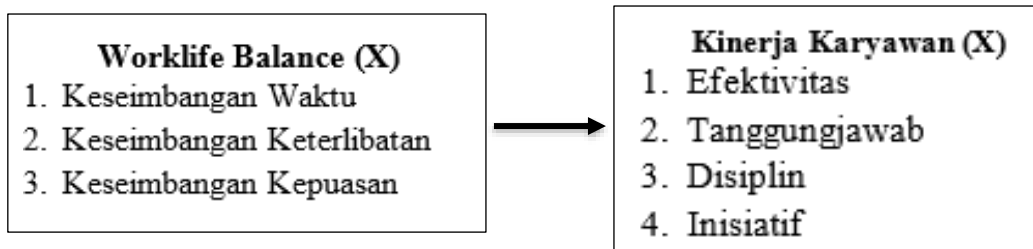
Karyawan yang bertanggung jawab terhadap segala pekerjaannya pasti akan menunjukkan kinerja terbaiknya.

3. Disiplin

Patuh pada hukum dan aturan yang resmi. Disiplin karyawan adalah kepatuhan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.

4. Inisiatif

Berkenaan dengan penalaran, kreatifitas dalam bentuk ide yang berhubungan dengan tujuan perusahaan. Dengan inisiatif, karyawan akan terdorong untuk lebih maju yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Gambar 1 menunjukkan kerangka pemiliran pada penelitian ini. Pada penelitian ini akan diuji secara bersama-sama atau secara simultan antara ketiga ukuran *worklife balance* terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada nilai *path coefficients* dan *p-values* (*probablitiy value*/nilai peluang) dalam *total effects* hasil dari pengolahan data variabel secara simultan.

Secara statistik suatu hipotesis dapat diterima atau harus ditolak dapat dihitung melalui taraf signifikansinya. Dalam penelitian ini taraf signifikansi yang dipakai adalah sebesar 5%. Apabila taraf signifikansi yang dipilih sebesar 5% maka taraf signifikansi atau tingkat kepercayaan 0,05 untuk menolak suatu hipotesis. Penelitian ini ada kemungkinan mengambil keputusan yang salah sebesar 5% dan kemungkinan mengambil keputusan yang benar sebesar 95%. Berikut ini adalah dasar pengambilan keputusan yang digunakan yaitu: $p\text{-value} \leq 0,05$, maka Hipotesis diterima dan jika $p\text{-value} > 0,05$, maka Hipotesis ditolak.

METODE

Deskriptif kuantitatif adalah metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan pendekatan analisa korelasi sederhana untuk mengukur hubungan antar variabel. Penelitian ini dilakukan di PT. Livia Mandiri Sejati Kota Pasuruan, dengan pendekatan Sumberdaya Manusia. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu *Worklife Balance* sebagai

variabel bebas atau independent dan variabel Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat atau *dependent*. Adapun dimensi dari variabel *Worklife Balance* sebagai variabel bebas diantaranya: 1). Keseimbangan Waktu, 2). Keseimbangan Keterlibatan, dan 3). Keseimbangan Kepuasan. Sedangkan dimensi dari variabel Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat diantaranya: 1). Efektivitas, 2). Tanggung jawab, 3). Disiplin dan 4). Inisiatif. Sampel dalam penelitian ini adalah staff produksi PT. Livia Mandiri Sejati yang berjumlah 40 orang, metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah teknik *probability sampling*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah melakukan penyebaran kuesioner melalui *google structure*, hasil yang diperoleh peneliti adalah sebagai berikut:

Uji Validitas

Hasil Uji Validitas variabel *Worklife Balance* (X) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	r- hitung	r-tabel	Sig.	Hasil
X1	0.734	0.312	0.000	Valid
X2	0.348	0.312	0.028	Valid
X3	0.734	0.312	0.000	Valid
X4	0.620	0.312	0.000	Valid
X5	0.642	0.312	0.000	Valid
X6	0.620	0.312	0.000	Valid
Y1	0.835	0.312	0.000	Valid
Y2	0.541	0.312	0.000	Valid
Y3	0.835	0.312	0.000	Valid
Y4	0.428	0.312	0.006	Valid
Y5	0.835	0.312	0.000	Valid
Y6	0.541	0.312	0.000	Valid

Sumber: diolah peneliti, 2021

Dari hasil uji validitas yang ditampilkan pada tabel 1, hasil uji validitas *Worklife Balance* dan Kinerja Karyawan dengan menggunakan bantuan *software SPSS 22* menunjukkan bahwa seluruh item memiliki r-hitung yang lebih besar dari r-tabel ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ atau $0.734 > 0.321$). Dengan demikian bisa disimpulkan bahwa semua butir pernyataan diatas telah valid dan bisa digunakan untuk mengukur variabel di dalam penelitian ini.

Uji Realibilitas

Hasil Uji Realibilitas variabel *Worklife Balance* dan variabel Kinerja Karyawan sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

<i>Reliability Statistic X</i>		<i>Reliability Statistic Y</i>	
<i>Croabach's Alpha</i>	<i>N of items</i>	<i>Croabach's Alpha</i>	<i>N of items</i>
0.750	7	0.767	7

Sumber: diolah peneliti, 2021

Realibilitas variabel *Worklife Balance* adalah 0.750 dan realibilitas variabel Kinerja Karyawan adalah 0.767 skor diatas r 0.312, maka bisa dikatakan *reliable* sehingga bisa dibuat untuk mengukur analisis data.

Analisis Regresi Linier

Hasil Analisis Regresi Linier *Worklife Balance* dan variabel Kinerja Karyawan sebagai berikut:

Tabel 3. Analisis Regresi Linier

		<i>Coefficients^a</i>				
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.629	3.855		9.241	.000
	<i>Worklife Balance</i>	.384	.149	.386	2.576	.014

a. Dependent Variabel: Y

Sumber: diolah peneliti, 2021

penjelasan tabel analisis regresi linier menyatakan bahwa nilai konstanta sebesar 5.629 sedangkan nilai variabel *Worklife Balance* 0.384 sehingga ditulis persamaan sebagai berikut: $Y = a + bX + e$

$$Y = 5.629 + 0.384X + e$$

1. Persamaan dalam tabel diatas menyebutkan konstanta sebesar 5.629, itu berarti nilai konsisten variabel Y sebesar 5.629
2. Koefisiensi regresi *Worklife Balance* sebesar 0.384, hal ini memberitahukan bahwa setiap penambahan 1% nilai *Worklife Balance*, maka nilai partisipasi bertambah 0.384. Koefisien regresi bernilai positif dikatakan bahwa *worklife balance* terhadap kinerja karyawan adalah berpengaruh positif.

Uji Korelasi

Hasil uji koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 4. Koefisien Korelasi

<i>Model Summary</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 ^a	.149	.126	1.808

a. Predictors: (Constant), X

Sumber: diolah peneliti, 2021

Besarnya nilai korelasi (R) menurut tabel koefisien korelasi yaitu sebesar 0.851 dan diperoleh koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0.149, hal ini menerangkan bahwa *worklife balance* (X) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 85.1%

Uji F

Hasil uji F sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	<i>Regression</i>	21.700	1	21.700	6.635	.014 ^b
	<i>Residual</i>	124.275	38	3.270		
	Total	145.975	39			

a. *Dependent Variabel: Y*

b. *Predictors: (Constant), X*

Sumber: diolah peneliti, 2021

Penjelasan dalam tabel uji F menyatakan bahwa nilai F hitung = 6.635 dan nilai regresi memiliki taraf signifikansi $0.000 < 0.05$, maka hal ini dapat disimpulkan bahwa *worklife balance* (X) terhadap kinerja karyawan (Y) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan.

Uji T

Hasil uji T sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
	Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	Sig.
		B	<i>Std. Error</i>	Beta		
		1	(Constant)	35.629		
	x	.384	.149	.386	9.576	.014

a. *Dependent Variabel: Y*

Sumber: diolah peneliti, 2021

Penjelasan dalam tabel uji t menyatakan bahwa nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa *worklife balance* (X) terhadap kinerja karyawan (Y) terdapat pengaruh positif dan signifikan. Sedangkan nilai T hitung dan T tabel yaitu $9.576 < 2.02108$, maka dapat diartikan bahwa *worklife balance* (X) terhadap kinerja karyawan (Y) terdapat pengaruh positif dan signifikan.

PENUTUP

Berdasarkan analisis yang dilakukan peneliti menemukan beberapa kesimpulan untuk menjawab pertanyaan pada penelitian ini. Dengan teknik analisis regresi linier sederhana diketahui bahwa total pengaruh variabel *worklife balance* terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0.851 atau 85.1%, dan epsilon atau sisa pengaruh

independent lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) namun tidak diteliti adalah sebesar 0.149 atau 14.9%. Selanjutnya setelah dilakukan hipotesis didapatkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel X terhadap variabel Y.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdirahman, H. I. H., Najeemdeen, I. S., Abidemi, B. T., & Ahmad, R. (2020). The relationship between job satisfaction, work-life balance and organizational commitment on employee performance. *Advances in Business Research International Journal*, 4(1), 42–52.
- Adnan Bataineh, K. (2019). Impact of work-life balance, happiness at work, on employee performance. *International Business Research*, 12(2), 99–112.
- Brahmasari, I. A. (2004). *Pengaruh variabel budaya perusahaan terhadap komitmen karyawan dan kinerja perusahaan kelompok penerbitan pers Jawa Pos*. UNIVERSITAS AIRLANGGA.
- Delecta, P. (2011). Work life balance. *International Journal of Current Research*, 3(4), 186–189.
- Djuraidi, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 13(1), 1. <https://doi.org/10.26623/jreb.v13i1.2182>
- Dousin, O., Collins, N., & Kler, B. K. (2019). Work-life balance, employee job performance and satisfaction among doctors and nurses in Malaysia. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(4), 306–319.
- Hudson. (2005). *The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. Hudson Highland Group.
- Johari, J., Tan, F. Y., & Zulkarnain, Z. I. T. (2018). Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers. *International Journal of Educational Management*.
- Keino, D. C., & Kithae, P. P. (2016). *Effects of work life balance on staff performance in the telecommunication sector in Kenya*.
- Laksono, W. F. Bernardus., & Wardoyo, P. (2019). Magister Manajemen, Universitas Semarang, Semarang, Indonesia Info Artikel. *Jurnal Riset Ekonomi & Bisnis*, 12(1), 17–36. <https://journals.usm.ac.id/index.php/jreb/article/view/1525/1014>
- Larasati, D. P., & Hasanati, N. (2019). The effects of work-life balance towards employee engagement in millennial generation. *4th ASEAN Conference on Psychology, Counselling, and Humanities (ACPCH 2018)*, 390–394.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mendis, M., & Weerakkody, W. A. S. (2017). The impact of work life balance on employee performance with reference to telecommunication industry in Sri Lanka: a mediation model. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 12(1), 72–100.

- Mwangi, L., Boinett, C. C., Tumwet, E., & Bowen, D. (2016). Effects of work life balance on employees performance in institutions of higher learning. A case study of Kabarak University. *Kabarak Journal of Research & Innovation*, 4(2), 60–69.
- Prawirosentono, S. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia. *Yogyakarta: BPFE*.
- Putra, I. G. B. S., & Supartha, I. W. G. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizationan Citizenship Behavior di Green Garden Hotel Bali. *E-Jurnal Manajemen*, 6(5), 2335–2359.
- Rafsanjani, F., Nursyamsi, I., & Pono, M. (2019). The Effect of Work-Life Balance on Employee Performance with Job Stress and Job Satisfaction as Intervening Variables. *Hasanuddin Journal of Business Strategy*, 1(4), 37–42.
- Rifadha, M. U. F., & Sangarandeniya, Y. (2015). *The impact of work life balance on job satisfaction of managerial level employees of people's bank,(head office), Sri Lanka*.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Setyawan, J., Rusdianti, E., & Widhiastuti, H. (2021). Pengaruh Kepuasan, Kompensasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Keterlibatan Karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 13(1), 100–110.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Singh, P., & Khanna, P. (2011). Work-life balance a tool for increased employee productivity and retention. *Lachoo Management Journal*, 2(2), 188–206.
- Soomro, A. A., Breitenecker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*.
- Sularwan, D. S. (2020). Membangun Kinerja Melalui Budaya Organisasi dan Rotasi Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 13(2), 133–146. <http://journals.usm.ac.id/index.php/jreb>