

Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Distribution Center Alfamart Karawang

Pengaruh *Work Life Balance* Dan *Work Environment* Terhadap *Employee Performance* Distribution Center Alfamart Karawang

Irvan Lismana¹, Wanta², Dwi Epty Hidayaty³

Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

mn21.irvanlismana@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, wanta@ubpkarawang.ac.id²,

dwi.epty@ubpkarawang.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

The phenomenon occurring at Distribution Center Alfamart Karawang indicates the presence of a work-life balance issue that becomes increasingly apparent during certain moments, such as uncertain working hours and high workloads. Employees are often faced with uncertain schedules and irregular working hours, making it difficult for them to manage their personal and family time. The objective of this study is to determine the "influence of work life balance and work environment on employee performance at Distribution Center Alfamart Karawang." This study employs a quantitative method. Data was collected through the distribution of questionnaires, literature review, and interviews. The findings of the study confirm a positive correlation between work-life balance (X_1) and work environment (X_2) with a moderate correlation coefficient of 0.537. Work-life balance (X_1) has a significant positive partial effect on employee performance (Y). Work environment (X_2) has a significant positive impact on Employee performance (Y). There is a significant positive impact simultaneously between Work-life balance (X_1) and Work environment (X_2) on Employee performance (Y). The management of Distribution Center Alfamart Karawang needs to support Work Life Balance and Work Environment through adequate leave, stress management, and improvements in facilities and communication to increase employee productivity.

Keywords: Work Life Balance, Work Environment, Employee Performance.

ABSTRAK

Fenomena yang terjadi di Distribution Center Alfamart Karawang menunjukkan adanya masalah *work life balance* yang semakin terasa saat memasuki momen-momen tertentu, seperti waktu kerja yang tidak tentu dan muatan kerja yang tinggi. Karyawan sering kali dihadapkan pada jadwal yang tidak pasti, dengan jam kerja yang tidak menentu, sehingga sulit bagi mereka untuk mengatur waktu pribadi dan keluarga. Tujuan dari studi berikut yaitu guna mengetahui "pengaruh *work life balance* dan *work environment* terhadap *employee performance* Distribution Center Alfamart Karawang." Studi berikut memakai metode kuantitatif. Studi berikut mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner, tinjauan literatur, serta wawancara. Temuan studi membuktikan adanya korelasi positif *Work life balance* (X_1) serta *Work environment* (X_2) sejumlah 0,537 kategori sedang, *Work life balance* (X_1) dengan parsial berdampak positif signifikan pada *Employee performance* (Y). *Work environment* (X_2) dengan parsial berdampak positif signifikan pada *Employee performance* (Y). Adanya dampak positif signifikan dengan simultan antara *Work life balance* (X_1) serta *Work environment* (X_2) pada *Employee performance* (Y). Manajemen Distribution Center Alfamart Karawang perlu mendukung *Work Life Balance* dan *Work environment* melalui cuti yang memadai, pengelolaan stres, serta peningkatan fasilitas dan komunikasi untuk menambah produktivitas karyawan.

Kata kunci: *Work Life Balance*, *Work Environment*, *Employee Performance*.

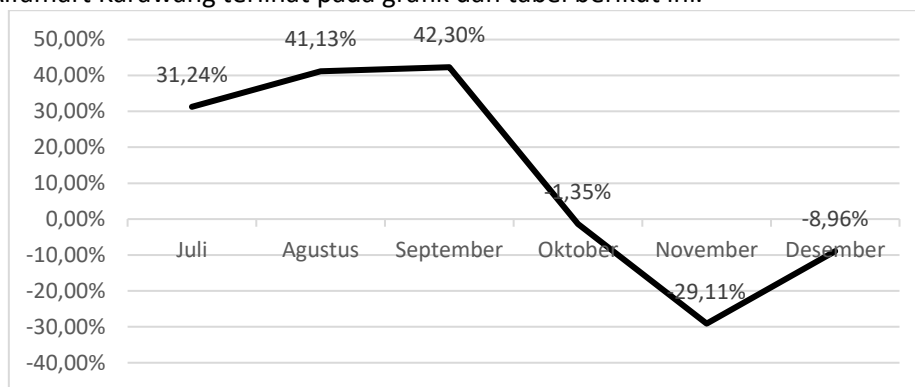
1. Pendahuluan

Kemajuan pesat di tempat kerja saat ini mengharuskan pekerja untuk memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu aspek krusial yang berpengaruh terhadap *employee performance* adalah *work life balance* serta kondisi *work environment*. *Work life balance*

merujuk pada situasi di mana individu mampu mengelola waktu serta staminanya dengan efektif antara tekanan dari tempat kerja dan dunia pribadi, yang dalam gilirannya mempengaruhi kesejahteraan fisik serta mental karyawan. Di sisi lain, *work environment* yang sehat dan mendukung, baik dari segi fisik maupun sosial, juga mempunyai pengaruh besar pada semangat kerja dan produktivitas pekerja.

Penelitian ini penting dilakukan mengingat tekanan yang sering dirasakan oleh karyawan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan yang semakin meningkat, terutama di sektor distribusi dan retail seperti yang dialami oleh karyawan di *Distribution Center* Alfamart Karawang. Menurut Widyaningrum et al., (2023), ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi bisa memicu beban pikiran, kelelahan, dan penurunan produktivitas yang berpotensi merugikan perusahaan. Selain itu menurut Mardiana et al., (2023), *work environment* yang tidak kondusif, seperti ketidakharmonisan dengan kerabat kerja atau keterbatasan fasilitas, dan dapat menghambat pencapaian kinerja yang optimal.

Capaian Barang Tidak Ada (BTA) dan Barang Kurang (BK) Tahun 2024 di *Distribution Center* Alfamart Karawang terlihat pada grafik dan tabel berikut ini.



Gambar 1. Grafik Pencapaian Barang Tidak Ada (BTA) dan Barang Kurang (BK) Tim 2 *Distribution Center* Alfamart Karawang Tahun 2024

Sumber: Olah Penulis, 2024

Tabel 1. Pencapaian Barang Tidak Ada (BTA) dan Barang Kurang (BK) Tim 2 *Distribution Center* Alfamart Karawang Tahun 2024

NO	Bulan	Budget	Capaian	Sisa Budget	Keterangan	Persentase
1	Juli	Rp.13.392.613	Rp.9.209.336	Rp.4.183.277	Tercapai	31,24%
2	Agustus	Rp.12.481.888	Rp.7.347.882	Rp.5.134.006	Tercapai	41,13%
3	September	Rp.10.981.888	Rp.6.336.456	Rp.4.645.432	Tercapai	42,30%
4	Oktober	Rp.10.981.888	Rp.11.130.012	-Rp.148.124	Tidak tercapai	-1,35%
5	November	Rp.8.163.778	Rp.10.539.982	-Rp.2.376.204	Tidak tercapai	-29,11%
6	Desember	Rp.13.992.817	Rp.15.246.267	-Rp.1.253.450	Tidak tercapai	-8,96%

Sumber : Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan Grafik 1 dan Tabel 1 diketahui bahwa target Barang Tidak Ada (BTA) dan Barang Kurang (BK) Tim 2 *Distribution Center* Karawang telah tercapai secara konsisten dalam tiga bulan secara konsisten, yaitu pada bulan Juli, Agustus, dan September 2024. Namun, pada bulan Oktober, November, dan Desember 2024, target tidak tercapai karena melebihi target budget perbulan. Hal ini menunjukkan adanya kendala untuk memenuhi target yang mempengaruhi pencapaian target pada Oktober, setelah tren positif di bulan-bulan sebelumnya.

Fenomena yang terjadi di Tim 2 *Distribution Center* Alfamart Karawang menunjukkan adanya permasalahan pada *work life balance* yang semakin terasa saat memasuki momen-momen tertentu. Karyawan sering kali dihadapkan pada jadwal yang tidak pasti dan jam kerja

yang tidak menentu, sehingga sulit bagi mereka untuk mengatur waktu pribadi dan keluarga. Ketidakseimbangan ini juga mempengaruhi *work environment* yang menjadi berantakan, karena karyawan yang kelelahan dan stres kesulitan menjaga keteraturan di tempat kerja. Kondisi ini menegaskan perlunya perhatian lebih terhadap keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi agar karyawan dapat tetap produktif tanpa mengorbankan kualitas hidup mereka, serta membuat *work environment* yang lebih teratur serta kondusif.

Di Indonesia, ketentuan terkait *employee performance* diatur dengan beragam peraturan, dalam (UU No. 13 Tahun 2003 Terkait Ketenagakerjaan) tentang ketenagakerjaan, yang menjamin hak karyawan atas kondisi kerja yang aman dan nyaman untuk mendukung kinerja optimal, serta (Kebijakan Pemerintah No. 35 Tahun 2021), yang memajemen waktu kerja, istirahat, serta evaluasi kinerja sebagai dasar pemberian insentif dan promosi. Disisi lain, (UU No. 11 Tahun 2020 Terkait Cipta Kerja) memberi fleksibilitas pengelolaan hubungan kerja untuk meningkatkan produktivitas. Perusahaan juga wajib menyusun Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang mencakup tata cara penilaian kinerja, standar kerja, dan mekanisme penghargaan serta sanksi. Semua aturan ini bertujuan menciptakan hubungan kerja yang harmonis, adil, dan produktif.

Penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa *work environment* berdampak positif signifikan terhadap kinerja, sebagaimana dijelaskan Nurdin & Djuhartono, (2021:1), Sinambela & Lestari, (2021:1), Hustia (2020:1), sedangkan Annisa et al., (2024:1) menarik kesimpulan bahwa lingkungan mempengaruhi secara negatif serta tidak signifikan terhadap kinerja.

Studi berikut tujuannya guna menganalisis “pengaruh *work life balance* serta *work environment* terhadap *employee performance*, dengan mengambil obyek penelitian adalah karyawan *Distribution Center* Alfamart Karawang, Kabupaten Karawang, Jawa Barat.” Dengan memahami bagaimana kedua faktor ini berperan, manajemen diharapkan dapat mengembangkan strategi yang lebih optimal dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan, agar mereka mampu bekerja dengan lebih produktif, tanpa mengorbankan kesehatan dan kebahagiaan mereka.

Berlandaskan latar belakang yang sudah dipaparkan, peneliti berkenan buat melaksanakan studi yang judulnya mengenai “Pengaruh *Work life balance* dan *Work environment* terhadap *Employee performance Distribution Center* Alfamart Karawang”.

Tujuan Penelitian

Tujuannya dari studi berikut:

1. Dapat mengetahui, menganalisis, serta menjelaskan *work life balance*, *work environment*, dan *employee performance Distribution Center* Alfamart Karawang.
2. Dapat mengetahui, menganalisa, serta memaparkan besaran tingkat hubungan *work life balance* dengan *work environment* di *Distribution Center* Alfamart Karawang.
3. Dapat mengetahui, menganalisa, serta menjelaskan dampak parsial *work life balance* terhadap *employee performance Distribution Center* Alfamart Karawang.
4. Dapat mengetahui, menganalisa, serta memaparkan dampak parsial *work environment* terhadap *employee performance Distribution Center* Alfamart Karawang.
5. Dapat mengetahui, menganalisis, serta menjelaskan dampak simultan *work life balance* serta *work environment* terhadap *employee performance Distribution Center* Alfamart Karawang.

2. Tinjauan Pustaka

Teori manajemen klasik dan modern masih relevan dalam dunia manajerial saat ini. Henri Fayol, yang terkenal dengan 14 prinsip manajemennya, dan Frederick Taylor, yang memperkenalkan manajemen ilmiah, memberikan dasar untuk efisiensi dan struktur organisasi. Dalam konteks modern, teori manajemen ini dipadukan dengan konsep-konsep baru, seperti

inovasi, kepemimpinan transformasional, dan manajemen berbasis hasil (Daft, R. L., 2021:25). P. Hersey, et. al (2018:32) menjelaskan bahwa teori manajemen perilaku muncul sebagai reaksi terhadap teori klasik yang lebih mekanistik dan fokus pada efisiensi. Elton Mayo melalui eksperimen Hawthorne menekankan pentingnya faktor sosial dan psikologis dalam dunia kerja. Douglas McGregor dalam teori X dan Y menggambarkan dua perspektif yang berbeda mengenai sifat manusia dan faktor pendorong motivasi dalam suatu organisasi: Teori X menganggap manusia cenderung malas dan membutuhkan pengawasan ketat, sementara Teori Y berpendapat bahwa manusia dapat diberdayakan dan dilibatkan secara aktif dalam mencapai target organisasi.

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Arifin (2023:2) MSDM adalah mengelola sdm dari keseluruhan individual atau organisasional agar potensi dapat digali secara penuh. Sedangkan menurut Anwar and Padli (2020:3) MSDM adalah pengelolaan yang diharapkan dapat secara terpadu membina dan mengembangkan potensi serta efektivitas individu, organisasi, dan masyarakat. Selanjutnya menurut Wanta, at. al. (2024:108) menjelaskan MSDM bertujuan untuk mencapai sasaran individu, organisasi, dan masyarakat melalui berbagai proses, seperti seleksi, rekrutmen, pemberian kompensasi, evaluasi, serta pelatihan.

Menurut Wanta, at. al. (2023:2) memaksimalkan efektivitas setiap orang dalam bisnis ataupun organisasi adalah tujuan dari manajemen SDM.

Berdasarkan pandangan para ahli yang sudah dikemukakan, maka kesimpulannya MSDM merupakan tahapan mengelola sebuah organisasi untu mencapai tujuan yang mencakup pengelolaan karyawan agar berkontribusi secara optimal.

b. *Work life balance* (Keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi)

Berlandaskan Wardani (2021:10) dalam bukunya *work life balance* adalah situasi pekerjaanya yang berupaya menyelaraskan antara keharusan dalam kehidupannya serta profesional seseorang. *Work life balance* adalah situasi karyawan merasa bisa mengatur antara tanggung jawab pekerjaan dan aktivitas di luar pekerjaan yang mereka lakukan secara rutin (Puspitasari & Darwin, 2021:3). Berlandaskan Wolor et al., (2020:2) *work life balance* merupakan upaya menjadikan suasana kerja yang positif serta mendukung, yang memungkinkan pekerja menyeimbangkan pekerjaan dan tanggung jawab pribadi, serta berkontribusi pada peningkatan performa karyawan. *Work life balance* ialah keberhasilan karyawan ketika melindungi keseimbangan antara kehidupan pribadi serta pekerjaan mereka (Jessica et al., 2023:2).

Sehingga kesimpulannya yakni *work life balance* ialah situasi ketika pekerja bisa menyelaraskan tanggung jawab pekerjaan pada aktivitas di luar pekerjaan secara harmonis sehingga tercipta *work environment* yang kondusif dan mendukung.

Work life balance memiliki beberapa dimensi yaitu meliputi individu itu sendiri yang menjadi faktor terpenting dalam *work life balance*. Kedua, faktor keluarga, dimana hubungan suami istri, anak, dan orang tua mempengaruhi *work life balance*. Ketiga, kehidupan sosial, dimana individu juga memiliki tanggung jawab terhadap kelompok masyarakat sekitar (Wolor et al., 2020:2). *Work life balance* memiliki beberapa indikator yaitu, antara lain keseimbangan dalam manajemen waktu, keseimbangan engagement, keseimbangan dalam memenuhi harapan, dan keseimbangan kepuasan kerja (Puspitasari & Darwin, 2021:3).

c. *Work environment* (Lingkungan kerja)

Menurut Ita Rahmawati et al., (2020:7) dalam bukunya *work environment* adalah semua hal di lingkungan sekitar pekerja yang dapat berdampak pada aktivitas serta hasil pekerjaannya. Menurut Rismayadi, (2022:2) *work environment* merupakan wadah berlangsungnya aktivitas para karyawan, yang keberadaannya dapat memengaruhi pencapaian hasil kerja secara positif

maupun negatif. *Work environment* adalah faktor di sekeliling pekerja yang bisa berdampak pada performa mereka saat menyelesaikan pekerjaan, termasuk ketersediaan peralatan dan sarana kerja yang memadai (Mardiana et al., 2023:7). Menurut Padmantyo & Putra, (2024:3) *work environment* mencakup seluruh peralatan, bahan, serta kondisi di sekitar tempat kerja individu atau karyawan, termasuk metode pelaksanaan tugas dan pengaturan kerja, baik secara pribadi ataupun dalam tim.

Menurut berbagai pendapat ahli, dapat disimpulkan *work environment* merupakan kombinasi berbagai faktor, termasuk situasi, kondisi, peralatan, bahan, serta fasilitas pendukung *work environment*, yang berpotensi memengaruhi performa karyawan. *Work environment* memiliki beberapa dimensi yakni keterkaitan terhadap atasan, hubungan terhadap teman kerja, dan ruang kerja. *Work environment* memiliki beberapa indikator yakni “penerangan, suhu udara, sirkulasi udara, ukuran ruang kerja, tata letak ruang kerja, kebersihan, suara bising, penggunaan warna, dan peralatan kerja” (Hustia, 2020:4).

d. *Employee performance* (Kinerja karyawan)

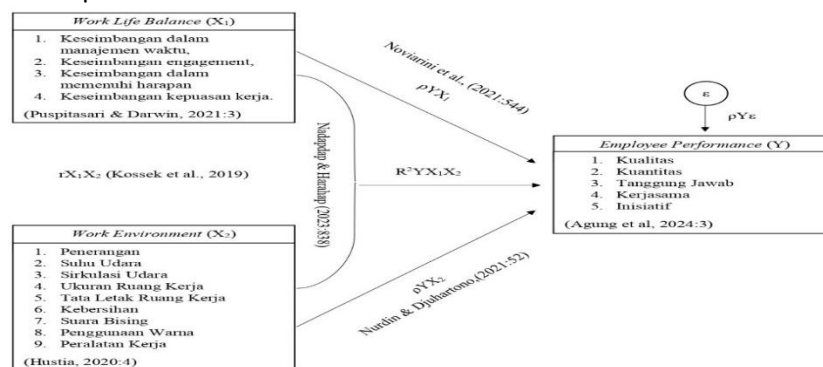
Menurut Silitonga Eddy (2020:11) dalam bukunya kinerja merupakan perolehan yang diraih oleh individu ataupun kelompok pada sebuah organisasi sejalan pada peran, pertanggung jawaban, serta wewenangnya pada usaha tercapainya target organisasi berkaitan dengan legal serta tidak menyalahi hukum. Kinerja adalah evaluasi yang dilakukan oleh organisasi untuk menilai hasil atau pencapaian *employee performance*, baik alam hal mutu maupun jumlah (Meli Noviani, 2021:4). Menurut Shahadat & Ardiana, (2024:3) *employee performance* adalah ukuran mutu dan jumlah hasil pekerjaan yang didapatkan dari karyawan dalam menjalankan perannya sejalan pada tanggung jawab yang ditetapkan. Berlandaskan Ibnu et al., (2024:74) *employee performance* adalah hasil penyelesaian tugas sesuai tanggung jawab, target, dan peran yang sesuai dengan pekerjaan yang diemban.

Berdasarkan pendapat yang dinyatakan oleh kalangan pakar, sesuai dengan tugas yang diemban, kinerja bisa diartikan sebagai pencapaian hasil kerja karyawan yang dievaluasi berdasarkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan.

Employee performance terdiri dari sejumlah dimensi, termasuk kualitas, kuantitas, pengelolaan waktu dalam pekerjaan, dan kolaborasi dengan rekan kerja (Meli Noviani, 2021:4). *Employee performance* memiliki beberapa indikator yakni “Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas biaya, dan Hubungan antar individu” (Agung et al., 2024:3).

Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran merupakan landasan konseptual dalam penelitian yang disusun berdasarkan hasil observasi dan telaah kepustakaan. Menurut teori, kerangka pemikiran terdiri dari gagasan ataupun prinsip yang menjadi landasan penelitian dan memberikan penjelasan mengenai keterkaitan serta korelasi antar variabel. Berikut adalah kerangka pemikiran yang telah disusun oleh peneliti:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

Sumber: Olah Penulis, 2024

HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis ialah dugaan jangka pendek yang tetap membutuhkan bukti untuk mendukungnya. Selain itu, hipotesis juga dapat diartikan sebagai pertanyaan tentatif mengenai hubungan antara dua atau lebih variabel (Nugroho Adi et al., 2023:45). Oleh karena itu, berdasarkan permasalahan yang diteliti, berikut ini ialah hipotesis yang memandu studi ini:

1. Diduga adanya hubungan *work life balance* dengan *work environment* di *Distribution Center* Alfamart Karawang.
2. Diduga adanya dampak parsial signifikan *work life balance* terhadap *employee performance* *Distribution Center* Alfamart Karawang.
3. Diduga adanya dampak parsial signifikan *work environment* terhadap *employee performance* *Distribution Center* Alfamart Karawang.
4. Diduga adanya dampak simultan signifikan *work life balance* serta *work environment* terhadap *employee performance* *Distribution Center* Alfamart Karawang.

3. Metode Penelitian

Hubungan antar variabel dalam setting karyawan *Distribution Center* Alfamart Karawang dianalisis dalam studi berikut dengan memakai pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian terdiri dari 75 karyawan Departemen Godown, dipilih dengan teknik *purposive random sampling* dengan kriteria hanya karyawan pada Tim 2 Departemen Godown. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yakni data primer serta sumber referensi yakni data sekunder. Pengujian data meliputi uji validitas, reliabilitas, normalitas, serta koefisien korelasi. Analisis hipotesis menggunakan teknik *path analysis* dengan SPSS 25 untuk menemukan dampak langsung serta tidak langsung variabel independen pada dependen.

4. Hasil Dan Pembahasan

a. Hasil Penelitian

Temuan studi mencakup 75 responden yang sudah mengisi kuesioner, dengan data yang disusun berdasarkan karakteristik responden, misalnya gender, umur, jenjang pendidikan terakhir, serta lama bekerja, yang kemudian diolah dengan bentuk jumlah dan persentase.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas pada penelitian ini mengenakan aplikasi SPSS 25 guna mengetahui apakah pernyataan pada kuesioner memenuhi syarat untuk diteliti. Hasil uji validitas menunjukkan bahwasannya dapat dikatakan seluruh variabel dalam studi berikut adalah asli karena nilainya melebihi *r*-tabel (0,279) di tingkat signifikansi 0,01 (1%). Hasil uji reliabilitas yang dilakukan pada responden menunjukkan bahwa:

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Alpha	Hasil
1	<i>Work life balance</i>	0,903	0,60	<i>Reliabel</i>
2	<i>Work environment</i>	0,839	0,60	<i>Reliabel</i>
3	<i>Employee performance</i>	0,926	0,60	<i>Reliabel</i>

Sumber: Olah data SPSS25, 2024

Berdasarkan Tabel 2, setiap variabel pada studi berikut memiliki skor Cronbach's Alpha (a) melebihi 0,60. Kondisi berikut menunjukkan bahwa seluruh variabel tersebut bersifat reliabel untuk mengukur *work life balance*, *work environment*, dan *employee performance*, sehingga dapat diandalkan.

Uji Normalitas

Untuk memastikan apakah skor residual terdistribusi secara teratur ataupun tidak, dilakukan uji normalitas. Berdasarkan temuan analisis data menggunakan SPSS, uji normalitas dilakukan pada variabel *Work life balance* (X_1) dan *Work environment* (X_2) terhadap *Employee performance* (Y), dengan capaian yang ditunjukkan di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,59545147
Most Extreme Differences	Absolute	,097
	Positive	,097
	Negative	-,080
Test Statistic		,097
Asymp. Sig. (2-tailed)		,077 ^c

Sumber: Olah data SPSS25, 2024

Berdasar di tabel 3 perolehan uji normalitas menunjukkan bahwasannya $0,077 > 0,05$ adalah skor yang signifikan. Oleh karena itu, bisa ditarik kesimpulan bahwasannya skor residual berdistribusi normal.

Korelasi *Work life balance* (X_1) dan *Work environment* (X_2)

Pengujian koefisien korelasi digunakan buat memaparkan sejauh mana kekuatan korelasi antara *work life balance* serta *Work environment* melalui pemakaian aplikasi SPSS 25.

Tabel 3. Uji Koefisien Korelasi *Work life balance* (X_1) dan *Work environment* (X_2)

Correlations			
		<i>Work life balance</i>	<i>Work environment</i>
X1	Pearson Correlation	1	,537**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	75	75
X2	Pearson Correlation	,537**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	75	75

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Olah data SPSS25, 2024

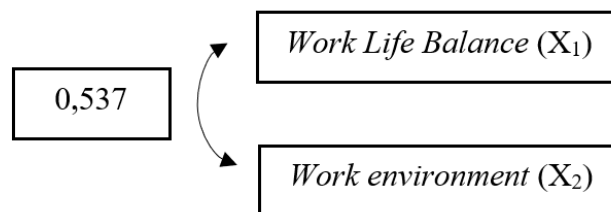
Kriteria tingkat keterkaitan diantara *Work life balance* (X_1) serta *Work environment* (X_2) digambarkan yakni:

Tabel 4. Pedoman Interpretasi Terhadap Koefisien (r)

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono dalam Abdurrohman et al., (2024)

Dari hasil tabel 4 dan 5 nilai koefisien korelasi antara *Work life balance* (X_1) serta *Work environment* (X_2) ialah 0,537 mengacu pedoman interpretasi korelasi skor ini ada pada kisaran “0,40 – 0,599” yang menyatakan bahwa korelasi antara *Work life balance* (X_1) dan *Work environment* (X_2) tergolong pada tingkat hubungan yang sedang.



Gambar 2 Korelasi Variabel X_1 dan X_2

Sumber: Data Primer Analisis, 2024

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Path Analysis dipakai dalam mengkaji seberapa jauh variabel independen (eksogen) berpengaruh pada variabel dependen (endogen), baik dengan parsial (individual) ataupun dengan simultan (keseluruhan). Dengan menggunakan metode ini, dapat diketahui hubungan langsung ataupun tidak langsung antara sejumlah variabel yang ditelaah. Perolehan analisa koefisien jalur yang menunjukkan sejauh mana berpengaruh variabel independen, yaitu *Work life balance* (X_1) serta *Work environment* (X_2), pada variabel dependen, yakni *Employee performance* (Y).

Tabel 5. Output Analisis Jalur

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,140	4,850		2,709	,008
	<i>Work life balance</i>	,264	,095	,306	2,769	,007
	<i>Work environment</i>	,429	,121	,391	3,543	,001

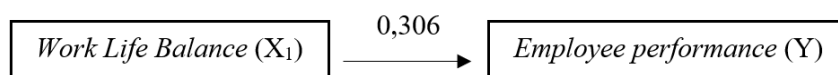
a. Dependent Variable: *Employee performance*

Sumber: Olah data SPSS25, 2024

Tabel 6 menunjukkan skor koefisien jalur variabel “*Work life balance* (X_1) dan *Work environment* (X_2) terhadap *Employee performance* (Y).” Penjelasan mengenai koefisien jalur tersebut adalah.

Pengaruh *Work life balance* (X_1) terhadap *Employee performance* (Y)

Berlandaskan tabel 6, kontribusi langsung variabel “*Work Life Balance*” (X_1) pada “*Employee performance*” (Y) ialah sejumlah 0,306. Hal ini membuktikan bahwasannya “*Work Life Balance* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee performance*” sebesar 0,306.



Gambar 3. Koefisien Jalur *Work life balance* (X_1) terhadap *Employee performance* (Y)

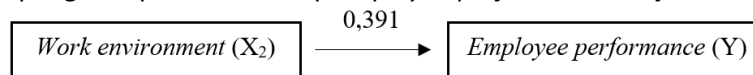
Sumber: Data Primer Analisis, 2024

Berlandaskan tabel 6 didapat nilai thitung variabel *Work life balance* adalah 2,769 kemudian perbedaannya dengan ttabel taraf signifikan 5% $df=n-2=75-2=73$ didapatkan nilai

ttabel 1,993. Sehingga diketahuimengingat skor t hitung $2,769 > t$ tabel 1,993, sehingga kesimpulannya yakni *work life balance* mempunyai dampak yang cukup besar oleh kinerja karyawan di *DISTRIBUTION CENTER* Alfamart Karawang, dengan H_0 ditolak sedangkan H_a diterima.

Pengaruh *Work environment* (X_2) terhadap *Employee performance* (Y)

Berdasarkan tabel 6, kontribusi langsung variabel *Work environment* (X_2) pada *Employee performance* (Y) adalah sejumlah 0,391. Hal berikut membuktikan bahwasannya "*Work environment* berpengaruh positif terhadap *Employee performance*" sejumlah 0,391.



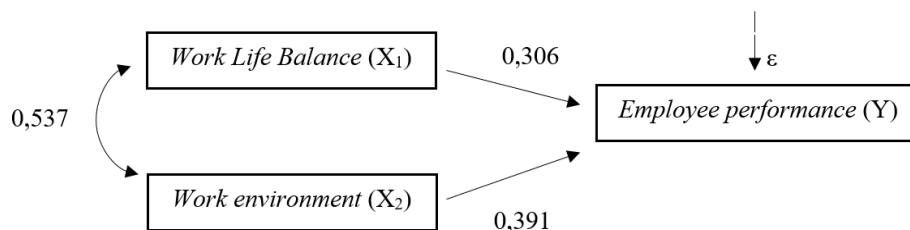
Gambar 4. Koefisien Jalur *Work environment* (X_2) terhadap *Employee performance* (Y)

Sumber: Data Primer Analisis, 2024

Berdasarkan tabel 6 didapat nilai thitung variabel *Work environment* adalah 3,543. Skor t-tabel sebesar 1,993 diperoleh setelah membandingkannya dengan t-tabel dalam tingkatan signifikan 5% $df=n-2 = 75-2=73$. Karena diketahui bahwasannya t-hitung ($3,543 > t$ -tabel ($1,993$), maka kesimpulannya yakni H_a diterima serta H_0 ditolak, yang menunjukkan bahwasannya *work environment* di *DISTRIBUTION CENTER* Alfamart Karawang berpengaruh secara signifikan pada *employee performance*.

Pengaruh Simultan *Work life balance* (X_1) dan *Work environment* (X_2) terhadap *Employee performance* (Y)

Gambaran analisis jalur mengenai pengaruh variabel *Work Life Balance* (X_1) dan *Work environment* (X_2) terhadap *Employee performance* (Y) adalah sebagai berikut:



Gambar 5 Analisis Jalur *Work life balance* (X_1) dan *Work environment* (X_2) terhadap *Employee performance* (Y)

Sumber: Data Primer Analisis, 2024

Berdasarkan Gambar 5, skor koefisien jalur buat variabel *Work Life Balance* (X_1) sejumlah 0,306 lebih kecil dibandingkan dengan *Work environment* (X_2) yang memiliki koefisien sebesar 0,391. Perihal berikut membuktikan bahwasannya "*Work Life Balance* (X_1) memiliki pengaruh yang lebih kecil terhadap *Employee performance* (Y), sedangkan *Work environment* (X_2) memiliki pengaruh yang lebih besar." Meskipun demikian, keduanya memberikan pengaruh positif terhadap *Employee performance* (Y). Adapun persamaan jalur yang dihasilkan ialah:

$$Y = 0,306 X_1 - 0,391 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

X_1 = *Work life balance*

X_2 = *Work environment*

Y = *Employee performance*

ε = Variabel lain yang tidak dihitung namun mempengaruhi Y

$r_{x_1x_2}$ = Korelasi X_1 serta X_2

py_{x_2} = Koefisien jalur variabel X_2 pada Y

py_{x_1} = Koefisien jalur variabel X_1 pada Y

Tabel 7. Pengaruh Simultan *Work life balance* (X_1) dan *Work environment* (X_2) terhadap *Employee performance* (Y)

Variabel	Koefisien	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung		Subtotal Pengaruh
			X_1	X_2	
<i>Work life balance</i>	0,306	0,094		0,064	0,158
<i>Work environment</i>	0,391	0,152	0,064		0,216
Total Pengaruh					0,374
Pengaruh Variabel Lain (ϵ)					0,626

Sumber: Olah Peneliti, 2024

Berlandaskan Tabel 7, koefisien untuk *work environment* (X_2) serta *work life balance* (X_1) masing-masing adalah 0,391 serta 0,306. Keseluruhan dampak yang diberikan oleh *Work Life Balance* (X_1) dengan langsung pada *Employee performance* (Y) adalah 15,8%, sedangkan pengaruh langsung dari *Work environment* (X_2) sebesar 21,6%. Disisi lain, total dampak tidak langsung dari “*Work Life Balance* (X_1) dan *Work environment* (X_2) terhadap *Employee performance* (Y)” adalah 6,4%. Secara keseluruhan, total pengaruh “*Work Life Balance* (X_1) dan *Work environment* (X_2) terhadap *Employee performance* (Y)” mencapai 0,374 atau 37,4%. Sementara itu, pengaruh dari faktor lainnya selain model yakni sejumlah $1 - 0,374 = 0,626$ ataupun 62,6% yang menunjukkan bahwa “kontribusi *Work Life Balance* (X_1) dan *Work Environment* (X_2) terhadap *Employee performance* (Y)” tergolong rendah. Hal berikut membuktikan bahwasannya adanya sejumlah faktor lainnya di luar kedua variabel tersebut yang lebih dominan dalam memengaruhi *Employee performance* (Y).

Berikut adalah hipotesis “pengaruh *Work life balance* (X_1) dan *Work environment* (X_2) secara simultan terhadap *Employee performance* (Y)”, diantaranya adalah:

Kriteria Uji: H_0 ditolak apabila $f_{hitung} \geq f_{tabel}$ tingkatan signifikansi $< 0,05$, maknanya berdampak (Robin et al., 2024:91).

Taraf signifikan (α) = 5%, *degree of freedom* (df_1) = 2, karena terdapat 2 variabel independen, (df_2) = $n - k$, dimana $k=3$ (2 variabel independen + 1 konstanta), maka (df_2) = $75-3=72$ diperoleh $f_{tabel} = 3,12$, sedangkan nilai f_{hitung} dapat ditinjau dalam tabel dibawah ini:

Tabel 6. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1934,281	2	967,141	21,632	,000 ^b
	Residual	3218,999	72	44,708		
	Total	5153,280	74			

a. Dependent Variable: *Employee performance*

b. Predictors: (Constant), *Work environment*, *Work life balance*

Sumber: Olah Data SPSS 25, 2024

Berlandaskan Tabel 8, skor f_{hitung} sejumlah 21,632 dalam tingkatan signifikansi 0,000, sementara skor f_{tabel} ialah 3,12. Karena $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($21,632 > 3,12$) serta taraf signifikansi $< 0,050$ ($0,000 < 0,050$), maka H_0 ditolak serta H_a diterima. Sehingga, simpulannya yakni *Work life balance* serta *Work environment* dengan simultan berdampak pada *Employee performance* di *Distribution Center Alfamart Karawang*.

Analisis Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Temuan dari studi koefisien determinasi yakni:

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,613 ^a	,375	,358	6,68643
a. Predictors: (Constant), <i>Work environment</i> , <i>Work life balance</i>				

Sumber: Olah Data SPSS 25, 2024

Tabel 9 menunjukkan bahwasannya skor koefisien determinasi (R^2) sejumlah 0,375 ataupun 37,5%. Berikut artinya variabel *Employee performance* (Y) bisa dipaparkan oleh variabel *Work life balance* (X_1) serta *Work environment* (X_2) sebesar 37,5%. Dimana, *Work life balance* (X_1) dan *Work environment* (X_2) berkontribusi sebesar 37,5% terhadap *Employee performance* (Y), sementara 62,5% sisanya disebabkan oleh variabel lainnya yang tidak dianalisa pada studi berikut.

b. Pembahasan

- Korelasi *Work life balance* dan *Work environment* Distribution Center Alfamart Karawang

Berlandaskan perolehan uji hipotesis, skor t_{hitung} (5,439) > t_{tabel} (1,993). Maka ada korelasi positif antara *Work life balance* dan *Work environment* karyawan di *Distribution Center* Alfamart Karawang. Besarnya korelasi antara kedua variabel tersebut adalah 0,537, yang termasuk dalam kategori korelasi sedang berdasarkan interval koefisien 0,40 – 0,599.

- Pengaruh Secara Parsial *Work life balance* terhadap *Employee performance* Distribution Center Alfamart Karawang

Berlandaskan temuan uji hipotesis skor t_{hitung} (2,769) > t_{tabel} (1,993). Berarti adanya dampak positif signifikan *Work life balance* pada *Employee performance* pada *Distribution Center* Alfamart Karawang. Perihal ini selaras pada temuan studi yang dijabarkan oleh Noviarini et al., (2021:544) mengemukakan *Work life balance* berdampak signifikan pada *employee performance* pada masa pandemi covid-19.

- Pengaruh Secara Parsial *Work environment* terhadap *Employee performance* Distribution Center Alfamart Karawang

Berlandaskan temuan uji hipotesis skor t_{hitung} (3,543) > t_{tabel} (1,993). Berarti adanya dampak positif signifikan *Work environment* pada *Employee performance* di *Distribution Center* Alfamart Karawang. Perihal ini selaras dengan temuan studi yang dijabarkan oleh Nurdin & Djuhartono, (2021:52) menyatakan *Work environment* berpengaruh signifikan pada *employee performance*.

- Pengaruh Secara Simultan *Work life balance* dan *Work environment* terhadap *Employee performance* Distribution Center Alfamart Karawang

Berlandaskan temuan uji hipotesis membuktikan bahwasannya skor f_{hitung} > f_{tabel} (21,632 > 3,12) pada tingkatan signifikansi (0,000 < 0,050). Bermakna ada dampak positif signifikan dengan simultan *Work life balance* serta *Work environment* terhadap *Employee performance* pada *Distribution Center* Alfamart Karawang. Hal tersebut sejalan pada temuan studi yang dikemukakan oleh Nadapdap & Harahap, (2023:838) mengemukakan secara bersama-sama *Work life balance* serta *Work environment* berpengaruh pada *Employee performance* Grand Inna Medan.

5. Penutup

Kesimpulan

1. Adanya korelasi yang sedang antara *Work life balance* serta *Work environment* karyawan pada *Distribution Center* Alfamart Karawang. Artinya ketika *Work life balance* semakin baik, maka tingkat *Work environment* karyawan cenderung naik begitupun sebaliknya.
2. Variabel *Work life balance* dengan parsial berdampak positif signifikan pada *Employee performance* pada *Distribution Center* Alfamart Karawang. Artinya saat *Work life balance* semakin optimal, sehingga tingkat *Employee performance* bisa meningkat.
3. Variabel *Work environment* dengan parsial berdampak positif signifikan pada *Employee performance* pada *Distribution Center* Alfamart Karawang. Artinya ketika *Work environment* semakin baik, maka tingkat *Employee performance* akan meningkat.
4. Adanya dampak positif signifikan dengan simultan antara *Work life balance* serta *Work environment* pada *Employee performance* di *Distribution Center* Alfamart Karawang. Artinya untuk meningkatkan *Employee performance* harus mempertimbangkan pengelolaan *Work life balance* dan *Work environment* secara bersamaan.

Implikasi

1. Manajemen *Distribution Center* Alfamart Karawang perlu memberikan perhatian serius pada program yang mendukung *Work life balance* dan *Work environment*, seperti cuti yang memadai, program pengelolaan stres, serta peningkatan fasilitas kerja, kenyamanan ruang kerja, dan komunikasi yang efektif. Hal ini penting karena perbaikan dalam *Work life balance* dan *Work environment* dapat meningkatkan *Employee performance*.
2. Meningkatkan *Work life balance* bisa berpengaruh langsung dalam *Employee performance*. Manajemen *Distribution Center* Alfamart Karawang perlu mempertimbangkan untuk mengadakan konseling kerja, atau pelatihan manajemen waktu guna meningkatkan *Employee performance*.
3. Manajemen *Distribution Center* Alfamart Karawang perlu meningkatkan kualitas *work environment* baik dari aspek fisik seperti fasilitas dan kebersihan, maupun aspek nonfisik seperti hubungan kerja yang harmonis dan komunikasi yang efektif, karyawan akan lebih termotivasi, produktif, dan puas dalam bekerja. *Work environment* yang nyaman dan mendukung akan meningkatkan *Employee performance*.
4. Manajemen *Distribution Center* Alfamart Karawang mesti mengatur *Work life balance* serta *Work environment* secara bersamaan. Hal ini dapat mencakup menciptakan *work environment* yang nyaman dan mendukung, serta menyediakan kebijakan cuti yang memadai, program pengelolaan stres yang membantu karyawan dalam menjaga *Work life balance*.

Daftar Pustaka

- Anwar, H. and Padli. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Poliban Press.
- Arifin, N. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Kasus*. Unisu Press.
- Babbie, E. (2021). *The Practice of Social Research*. Cengage Learning.
- Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (5th ed.)*. Sage Publications.
- Daft, R. L. (2021). *Management: The New Workplace, 14th Edition*. Cengage Learning.
- Darmawan, D. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Field, A. (2018). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics (5th ed.)*. Sage Publications.
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2020). *Basic Econometrics (6th ed.)*. McGraw-Hill Education.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis (8th ed.)*. Pearson Education.

- Hersey, P., Blanchard, K. H., & Johnson, D. E. (2018). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources, 10th Edition*. Pearson.
- Leedy, P. D., & Ormrod, J. E. (2019). *Practical research: Planning and design (12th ed.)*. Pearson.
- Moh. Sofyan & Pandoyo. (2018). *Metodologi Penelitian Keuangan dan Bisnis: Teori dan Aplikasi menggunakan Software Data Eviews 9*. Bogor: In Media.
- Nugroho Adi, A. et al. (2023). *Kepuasan Kerja*. UB Press.
- Pallant, J. (2020). *SPSS Survival Manual: A Step by Step Guide to Data Analysis Using IBM SPSS*. McGraw-Hill Education.
- Rully Indrawan dan Poppy Yaniawati. (2016). *Metodologi Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran untuk Manajemen, Pembangunan, dan Pendidikan)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Research methods for business: A skill-building approach (7th ed.)*. Wiley.
- Silitonga, P. E. S., & SE, M. (2020). *Peningkatan kinerja SDM melalui motivasi, kepemimpinan, komitmen, dan work environment*. Penebar Media Pustaka.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian & Pengembangan (Research and Development)*. Bandung: Alfabeta.
- Syofian Siregar. (2017). *Metode Penelelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS (Pertama)*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Trochim, W. M. K. (2021). *Research Methods: The Essential Knowledge Base (2nd ed.)*. Cengage Learning.
- Uhar Suharsaputra. (2018). *Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Umar, H. (2016). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Wanta, Nandang and Tuhagana, A. (2023). *Intisari Manajemen Sumber Daya Manusia*. One Peach Media.
- Wardani, L. M. I., & Firmansyah, R. (2021). *Work-Life Balance Para Pekerja Buruh*. Penerbit NEM.
- Agung, M., Utomo, S., & Sanggarwati, D. A. (2024). *Pengaruh Work Life Balance , dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT . Wirakimfood Indonesia*. 2(5), 290–298.
- Annisa, E. D., Sabrina, R., & Bahri, S. (2024). *Pengaruh human relationship dan lingkungan kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh etos kerja karyawan di pt. lotte mart wholesale medan. Pengaruh Human Relationship Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Etos Kerja Karyawan Di Pt. Lotte Mart Wholesale Medan*, 5(1), 412–420.
- Hustia, A. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Ibnu, B., Wanta, & Hidayaty, D. E. (2024). *The Influence of Competence and Job Control on Employee Performance*. *Australian Journal of Management*, 5(3), 77–78.
- Jessica, N., Afifah, N., Daud, I., Sulistiowati, ., & Pebrianti, W. (2023). *The Effect of Work Environment and Work-life Balance on Job Satisfaction: Work Stress as a Mediator*. *Journal of Economics, Management and Trade*, 29(1), 54–65. <https://doi.org/10.9734/jemt/2023/v29i11074>
- Mardiana, M., Suwanto, & Kumalasari, F. (2023). *Pengaruh Worklife Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pekerja Tambang PT.Citra Silika Mallawa Kel. Lasususa, Kab. Kolaka Utara)*. 2(4).
- Meli Noviani, D. (2021). *Pengaruh Work Life Balance Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimasa Work From Home Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu*. 2(11).
- Nadapdap, B. F., & Harahap, K. (2023). *Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Grand Inna Medan)*. 3(5), 827–842.

- Noviarini, C., Suharno, T., & Muttaqiyathun, A. (2021). *Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid-19 Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid-19*. 538–545.
- Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v3i2.328>
- Padmantyo, S., & Putra, F. T. (2024). *The Effect of Work-Life Balance , Working Environment , and Job Satisfaction on Employee Performance Pengaruh Work-Life Balance , Lingkungan Kerja , dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 24–35.
- Puspitasari, A. S., & Darwin, M. (2021). Effect of Work-Life Balance and Welfare Level on Millennial Employee Performance Through Work Engagement. *International Journal of Science and Society*, 3(1), 334–344. <https://doi.org/10.54783/ijssoc.v3i1.299>
- Rismayadi, B. (2022). the Influence of Work Environment, Transformational Leadership and Organizational Culture on Job Satisfaction and Implications for Employee Performance. *Sosiohumaniora*, 24(2), 168. <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v24i2.36248>
- Shahadat, W. R. A. F., & Ardiana, I. D. K. R. (2024). *Pengaruh Work Life Balance Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Pcp Express Surabaya - Pt. Yapindo Transportama*. 4(7).
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 178–190. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i1.330>
- Widyaningrum, D. A., Junita, A., & Ardiani, W. (2023). Pengaruh Keseimbangan Kerja-Kehidupan Pribadi Dan Stres Kerja Pada Kecenderungan Pindah Kerja Dimoderasi Kejenuhan Kerja. *IDEI: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4(2), 59–70. <https://doi.org/10.38076/ideijeb.v4i2.178>
- Wolor, C. W., Kurnianti, D., Zahra, S. F., & Martono, S. (2020). The importance of work-life balance on employee performance millennial generation in Indonesia. *Journal of Critical Reviews*, 7(9), 1103–1108. <https://doi.org/10.31838/jcr.07.09.203>
- Gunawan, T., & Fajriani, M. (2022). “Pengaruh Work environment dan Kepuasan Kerja terhadap Employee performance di Perusahaan Teknologi.” *Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi*, 18(4), 45-60.
- Hidayat, A. S., & Huda, M. (2021). “Pengaruh Work life balance dan Work environment terhadap Employee performance pada Industri Perbankan.” *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 20(4), 150-165.
- Kosseck, E. E., et. al. (2019). *Work-Life Balance: A Psychological Perspective on Work, Family, and Gender*. *Journal of Applied Psychology*, 104(9), 1244-1256.
- Nugroho, H., & Wibowo, A. (2020). “Pengaruh Work environment Fisik terhadap Employee performance di Perusahaan Manufaktur.” *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 22(3), 78-93.
- Pratama, R., & Hidayat, R. (2022). “Work life balance dan Employee performance: Studi Kasus di Perusahaan Retail.” *Jurnal Studi Manajemen*, 14(1), 22-38.
- Putri, N. F., & Sutrisno, E. (2022). “Pengaruh Work life balance dan Work environment terhadap Employee performance di Perusahaan Teknologi.” *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Organisasi*, 19(2), 110-124.
- Sari, D. W., & Rahman, R. (2020). “Pengaruh Work life balance terhadap Employee performance pada Perusahaan Teknologi.” *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 10(2), 45-59.
- Sulistyo, A., & Wulandari, D. (2021). “Pengaruh Work environment Sosial terhadap Employee performance di Sektor Perbankan.” *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 16(2), 105-118.

- Wahyudi, D. R., & Santoso, A. R. (2023). "*Simultan Pengaruh Work life balance dan Work environment terhadap Employee performance di Sektor Ritel.*" *Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi*, 22(1), 45-58.
- Wahyu, E.E. et al. (2021) pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja dan kinerja dosen wanita politeknik negeri malang. Available at: www.renesia.com.
- Wanta, Epty Hidayaty, D. and Nur Ramadhan Saleh, M. (2024) "Oikos: Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi dan Ilmu Ekonomi," *Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi dan Ilmu Ekonomi*, 8(2), pp. 106–113.
- Wijaya, A. N., & Putri, L. F. (2021). "*Pengaruh Work life balance terhadap Employee performance di Industri Perbankan.*" *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17(3), 103-117.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja