



## **Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Darul Athfal**

**Syafa Aulia**

*syafaa784@gmail.com*

Universitas Bina Sarana Informatika

**Rakhmat Hadi Sucipto**

*rakhmat.rac@bsi.ac.id*

Universitas Bina Sarana Informatika

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika

Jl. Kramat Raya No.98 Jakarta Pusat, Indonesia

**Abstrak.** *This study aims to determine the influence of work-life balance and work environment on job satisfaction of employees of Darul Athfal Cooperative. This study uses a quantitative method using data quality test methods, classical assumption tests, multiple linear regression tests, hypothesis tests and determination coefficient tests and is processed using SPSS version 20. The population and sample are all employees of the Darul Athfal Cooperative with a total of 60 respondents. Multiple linear regression data were obtained for the variable Work Life Balance (X1) of  $0.076 > 0.05$  and the variable of Work Environment (X2) of  $0.000 < 0.05$ . Therefore, it can be concluded that the significant multiple regression equation is the variable Work Life Balance (X1), the variable Work Environment (X2) is not significant. The result of the determination coefficient is the value of  $R^2 = 0.736$  which means that work life balance and work environment affect employee job satisfaction by 73.6%, While the remaining 26.4% were influenced by other variables.*

**Keywords :** *Work Life Balance, Work Environment, Employee Job Satisfaction*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Darul Athfal. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan metode uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi dan diolah menggunakan SPSS versi 20. Populasi dan sampel ini adalah seluruh karyawan Koperasi Darul Athfal dengan jumlah 60 responden. Pengumpulan data menggunakan teknik penyebaran kuesioner. Diperoleh data regresi linier berganda variable *Work Life Balance* (X1) sebesar  $0,076 > 0,05$  dan variable Lingkungan Kerja (X2) sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi berganda yang signifikan adalah variable *Work Life Balance* (X1) variable Lingkungan Kerja (X2) tidak signifikan. Hasil koefisien determinasi adalah nilai  $R^2 = 0,736$  yang berarti *work life balance* dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 73,6%, sedangkan sisanya 26,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

**Kata Kunci :** *Work Life Balance, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan*

### **PENDAHULUAN**

HRD/Personalia departemen penting di suatu organisasi. Peran manajemen SDM adalah untuk memanfaatkan, mengelola, mengatur serta mengawasi kinerja karyawan dalam organisasi. Beberapa faktor dan unsur yang berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja karyawan diantaranya *work life balance* dan lingkungan kerja.

Salah satu unsur terkait pada kepuasan kerja karyawan adalah keseimbangan kehidupan kerja. Kepuasan kerja seorang karyawan dipengaruhi oleh keseimbangan kehidupan kerja dan hidupnya. Adapun pendapat lain untuk mencapai *Work Life Balance* adalah menyesuaikan cita-cita atau profesi seseorang dengan kepuasan, waktu senggang, keluarga, dan perkembangan lainnya (Irsyad, 2021). Berdasarkan uraian dari ahli diatas keseimbangan antara pekerjaan dan kebahagiaan menentukan kebijakan perusahaan dalam menjaga kepuasan kerja para karyawannya.

Karyawan dapat bekerja dengan ideal ketika mereka berada di tempat kerja yang nyaman dan aman. Tempat kerja secara keseluruhan mempengaruhi kemampuan karyawan untuk memenuhi pekerjaannya di dalam organisasi. Lingkungan Kerja sehari-hari merupakan Lingkungan Kerja normal karyawan (Nabawi, 2019).

Shinta (2021) menuturkan pemenuhan pekerjaan perwakilan yang fokus pada organisasi umumnya akan terpenuhi pada posisinya, sehingga memberikan banyak inspirasi bagi mereka untuk terus berkarya di pamerannya. Nilai dan hadiah kerja merupakan berbagai faktor yang menambah kepuasan kerja. Karyawan menjalankan tanggung jawab mereka sebaik yang diharapkan sehubungan dengan dua hal ini. Kepuasan kerja terkena dampak negatif dari ketidakhadiran. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh keadaan kerja, penghargaan, dan kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan (Fauzi et al., 2022).

Seperti yang dilansir dalam berita online KOMPAS.com yang ditulis oleh Ramadhan dan Bellion (2022) Work Life Balance pun bukanlah sekadar usaha untuk membagi waktu kerja dan personal. Sebab, poin terpenting dalam gaya hidup ini ialah keseimbangan. Hal ini lantas diperkuat oleh Aiman Witjaksono. “Hal ini sangat penting dalam semua aspek kehidupan seseorang, tidak hanya dalam pekerjaan. Segala sesuatu di dunia ini pasti berpasangan jika kita perhatikan” ujar Aiman.

Adapun berita lain yang dilansir oleh tribunnews.com tentang Work Life Balance yang ditulis oleh (tribunnews.com, 2023). Work Life Balance menjadi prioritas utama 43% responden Indonesia saat memilih pekerjaan. Investigasi menemukan bahwa pasar kerja di Indonesia sangat kejam, dengan 76% responden mengungkapkan bahwa mereka mendapat tawaran pekerjaan beberapa kali setiap tahun di berbagai bidang.

Selain itu, peluang jalur karier disebut sebagai faktor yang sangat penting oleh 42% responden ketika memilih pekerjaan. Pencari kerja di Indonesia tetap yakin akan kualitas dan kapasitas mereka dalam mencari pekerjaan baru meskipun ada kemungkinan penurunan. Faktanya, survei tersebut mengungkapkan bahwa 74% responden menerima banyak tawaran pekerjaan setiap tahunnya dan 75% yakin bahwa mereka berada dalam posisi kuat untuk bernegosiasi ketika mencari pekerjaan.

Berdasarkan informasi ini, 43% responden di Indonesia akan menolak lowongan yang diajukan jika mereka memiliki pengalaman buruk saat mendaftar. Mayoritas responden (71%) dari survei di Hong Kong dan Asia Tenggara memprioritaskan pekerjaan yang stabil dengan keseimbangan kehidupan kerja yang sehat.

Generasi, negara, dan pekerjaan semuanya memiliki preferensi yang sama. Meskipun 38% pekerja Indonesia ingin kembali bekerja penuh waktu di kantor, sebagian besar pekerja lebih memilih Lingkungan Kerja hybrid. Rata-rata responden global, yang lebih menyukai standar waktu kerja lima hari per minggu, memiliki preferensi terhadap jadwal kerja yang hampir sama dengan pencari kerja di Indonesia. Selain berita online di atas peneliti menemukan berita online lain yang dilansir oleh liputan6.com yang membahas tentang lingkungan/tempat kita kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dituturkan Fachri (2023) stres di lingkungan kerja dapat berpengaruh negatif pada produktivitas bahkan menyebabkan PHK. Faktanya, studi yang dilakukan oleh MIT Sloan Management Review mengungkapkan bahwa, dibandingkan dengan upah rendah, lingkungan kerja yang tidak bersahabat sepuluh kali lebih besar kemungkinannya menyebabkan karyawan berhenti dari pekerjaannya.

## KAJIAN TEORI

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti tidak bisa lepas dari referensi penelitian masa lalu yang dijadikan pedoman oleh para ilmuwan dan untuk memperkuat akibat dari eksplorasi yang dilakukan. Berikut kumpulan penelitian terdahulu yang dianggap relevan dengan pokok permasalahan, khususnya aspek kepuasan karyawan.

Penelitian yang relevan pertama oleh (Lumunon & Sendow, 2019) berjudul *Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi The Influence Of Work Life Balance, Occupational Health And Workload On Employee Job Satisfaction Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi* dengan hasil penelitian Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial *Work Life Balance* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

## METODE PENELITIAN

(Faliza, 2024) mengungkapkan desain penelitian adalah tahap kritis dalam proses penelitian yang memungkinkan peneliti untuk merencanakan, mengorganisir, dan melaksanakan studi dengan tujuan tertentu. Desain penelitian mencakup pemilihan metode penelitian, pengumpulan data, analisis data, dan pengambilan kesimpulan. Desain Penelitian yang baik membantu memastikan validitas, reliabilitas, dan generalisasi hasil penelitian, serta kontribusi peneliti terhadap pemahaman ilmiah dan masyarakat secara lebih luas.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengolahan data berupa kuesioner dengan pertanyaan untuk setiap variabel, yaitu variabel X1 adalah *Work Life Balance* variabel X2 Lingkungan Kerja dan variabel Y adalah Kepuasan Kerja Karyawan yang sudah tersusun dengan rapih dan sesuai dengan indikator-indikator yang tercantum. Penyebaran kuesioner ini dilakukan pada karyawan Koperasi Darul Athfal sebanyak 60 responden.

### a. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Kondisi	Keterangan
<i>Work Life Balance</i>	X1.1	0,394	0,254	r hitung>r tabel	Valid
	X1.2	0,526	0,254	r hitung>r tabel	Valid
	X1.3	0,570	0,254	r hitung>r tabel	Valid
	X1.4	0,485	0,254	r hitung>r tabel	Valid
	X1.5	0,560	0,254	r hitung>r tabel	Valid
	X1.6	0,658	0,254	r hitung>r tabel	Valid
	X1.7	0,648	0,254	r hitung>r tabel	Valid
	X1.8	0,707	0,254	r hitung>r tabel	Valid

	X1.9	0,565	0,254	r hitung>r tabel	Valid
Lingkungan Kerja	X2.1	0,728	0,254	r hitung>r tabel	Valid
	X2.2	0,719	0,254	r hitung>r tabel	Valid
	X2.3	0,763	0,254	r hitung>r tabel	Valid
	X2.4	0,729	0,254	r hitung>r tabel	Valid
	X2.5	0,408	0,254	r hitung>r tabel	Valid
	X2.6	0,582	0,254	r hitung>r tabel	Valid
	X2.7	0,713	0,254	r hitung>r tabel	Valid
	X2.8	0,817	0,254	r hitung>r tabel	Valid
	X2.9	0,682	0,254	r hitung>r tabel	Valid
Kepuasan Kerja Karyawan	Y.1	0,617	0,254	r hitung>r tabel	Valid
	Y.2	0,632	0,254	r hitung>r tabel	Valid
	Y.3	0,528	0,254	r hitung>r tabel	Valid
	Y.4	0,772	0,254	r hitung>r tabel	Valid
	Y.5	0,683	0,254	r hitung>r tabel	Valid
	Y.6	0,620	0,254	r hitung>r tabel	Valid
	Y.7	0,642	0,254	r hitung>r tabel	Valid
	Y.8	0,756	0,254	r hitung>r tabel	Valid
	Y.9	0,823	0,254	r hitung>r tabel	Valid
	Y.10	0,763	0,254	r hitung>r tabel	Valid
	Y.11	0,687	0,254	r hitung>r tabel	Valid
	Y.12	0,814	0,254	r hitung>r tabel	Valid

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa setiap hasil variabel r hitung > r tabel (0,254) dimana dapat ditunjukkan bahwa data variabel X1 Work Life Balance, X2 Lingkungan Kerja dan Y Kepuasan Kerja Karyawan dinyatakan Valid.

#### b. Uji Reliabilitas

No	Variabel	$\alpha$ hitung	Standar $\alpha$	Keterangan
1	<i>Work Life Balance</i>	0,739	0,6	Reliabel

2	Lingkungan Kerja	0,851	0,6	Reliabel
3	Kepuasan Kerja Karyawan	0,911	0,6	Reliabel

Sumber: *Output SPSS 20*, Data telah diolah

Berdasarkan tabel diatas jumlah Cornbraach's Alpha ( $\alpha$ ) hitung  $\geq$  standar Cornbrach's Alpha ( $\alpha$ ) adalah 0,6. Hasil uji ini menunjukkan bahwa data variabel X1 Work Life Balance, X2 Lingkungan Kerjaadaan Y Kepuasan Kerja Karyawan dinyatakan Reliabel.

**c. Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.46552864
Most Extreme Differences	Absolute	.049
	Positive	.049
	Negative	-.049
Kolmogorov-Smirnov Z		.379
Asymp. Sig. (2-tailed)		.999

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Liliefors Signifinance Correction

Uji Sumber: *Output SPSS 20*, Data telah diolah

Normalitas

pada data di

atas, diketahui bahwa data dalam penelitian ini bersifat Normal karena nilai Asymp. Sig (2-tailed) adalah 0,999 lebih besar dari 0,05.

**d. Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	<i>Work Life Balance</i> (X1)	.622	1.608
	Lingkungan Kerja(X2)	.622	1.608

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: *Output SPSS 20*, Data telah diolah

Hasil Uji Multikolinearitas pada Tabel menunjukkan tidak terdapat multikolinearitas diantara hasil pengujian pada Tabel IV.7. Secara spesifik angka Tolerance variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,622 dan angka VIF sebesar 1,608 < 10, serta angka Tolerance variabel Work Life Balance (X1) sebesar 0,622 > 0,1 dan angka VIF sebesar 1,608 > 10.

**e. Uji Heteroskidastisitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.999	1.786		3.359	.001
1 <i>Work Life Balance</i> (X1)	-.029	.056	-.086	-.524	.602
Lingkungan Kerja(X2)	-.065	.062	-.173	-1.059	.294

a. Dependent Variable: ABS\_RES  
 Sumber: *Output SPSS 20*, Data telah diolah

Berdasarkan temuan pengujian pada tabel dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas karena nilai signifikansi uji heteroskedastisitas > 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai 0,294 > 0,05 dan variabel *Work Life Balance* (X1) mempunyai nilai 0,602 > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa data ini tidak menunjukkan heteroskedastisitas dan dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja karyawan.

**f. Uji Linieritas**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			1270.017	19	66.843	1.887	.045
Kepuasan Kerja Karyawan(Y) * <i>Work Life Balance</i> (X1)	Between Groups	Linearity	1029.713	1	1029.713	29.076	.000
		Deviation from Linearity	240.304	18	13.350	.377	.986
	Within Groups		1416.583	40	35.415		
Total			2686.600	59			

Pada dapat dinyatakan bahwa nilai signifikansi adalah sebesar 0,986 yang berarti lebih dari 0,05. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kepuasan kerja karyawan (Y) dan variabel *Work Life Balance* (X1) berhubungan.

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			2143.410	21	102.067	7.140	.000
Kepuasan Kerja Karyawan(Y) * Lingkungan Kerja (X2)	Between Groups	Linearity	1937.342	1	1937.342	135.531	.000
		Deviation from Linearity	206.067	20	10.303	.721	.781
	Within Groups		543.190	38	14.294		
Total			2686.600	59			

Pada tabel dapat dinyatakan bahwa nilai signifikansi adalah sebesar 0,781 yang berarti lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

**g. Uji Regresi Linier Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.612	3.121		-.517	.607
	<i>Work Life Balance</i> (X1)	.194	.108	.156	1.809	.076
	Lingkungan Kerja (X2)	.850	.097	.753	8.734	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: *Output SPSS 20*, Data telah diolah

Persamaan regresi linier berganda adalah :

$$Y = -1.612 + 0,194 (X1) + 0,850 (X2)$$

Dari table IV.12 Uji Regresi Linier Berganda nilai a yang bernilai -1.612 tidak konstan, variabel dependen mengalami perubahan jika variabel independen tidak ada. variable *Work Life Balance* (X1) sebesar 0,076 > 0,05 dan variable Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi berganda yang signifikan adalah variable *Work Life Balance* (X1) variable Lingkungan Kerja (X2) tidak signifikan.

**h. Uji Hipotesis Secara Parsial ( Uji t)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.612	3.121		-.517	.607
	<i>Work Life Balance</i> (X1)	.194	.108	.156	1.809	.076
	Lingkungan Kerja (X2)	.850	.097	.753	8.734	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: *Output SPSS 20*, Data telah diolah

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan bahwa Ha ditolak dan H0 diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel *work life balance* (X1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Nilai signifikansi variabel *work life balance* (X1) sebesar 0,076 > 0,05 dan nilai thitung sebesar 1,809 < ttabel 2,002.

Sedangkan  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak karena variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ), dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dan thitung  $8,734 >$  tabel 2.002.

**i. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1978.017	2	989.008	79.558	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	708.583	57	12.431		
Total	2686.600	59			

- a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan  
 b. Predictors: (Constant), *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja  
 Sumber: *Output SPSS 20*, Data telah diolah

Berdasarkan menunjukkan bahwa diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan diperoleh nilai fhitung sebesar 79,558 lebih besar dari ftabel 3,16, maka dinyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terdapat pengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ).

**j. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.858 <sup>a</sup>	.736	.727	3.526

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), *Work Life Balance* ( $X_1$ )  
 Sumber: *Output SPSS 20*, Data telah diolah

Dari output tabel IV.15, didapatkan nilai R Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,736 yang artinya variabel *Work Life Balance* ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 73,6%, sedangkan sisanya 26,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

**KESIMPULAN**

Variabel *Work Life Balance* secara parsial (uji t) tidak berpengaruh terhadap variabel Lingkungan Kerja ( $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak). Variabel Lingkungan Kerja secara parsial (uji t) memiliki pengaruh signifikan dengan variabel Kepuasan Kerja Karyawan ( $H_a$  diterima,  $H_0$  ditolak). Berdasarkan Uji Hipotesis Simultan (Uji F) disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan *Work Life Balance* ( $X_1$ ) keduanya secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- 7169-Article Text-41363-3-10-20221004. (N.D.).
- (Amanda, L., Yanuar, F., & Devianto, D, 2019). *Uji Validitas Dan Reliabilitas Tingkat Partisipasi Politik Masyarakat Kota Padang*.
- (Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K, 2023). *Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian*.
- (Arisanti, P, 2020). *Pengaruh Struktur Modal, Likuiditas dan Ukuran Perusahaan terhadap Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Manufaktur Subsektor Keperluan Rumah Tangga Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (Bei) Periode 2014-2018*.
- Atmaja, S. (N.D.). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan CV Wahana Tata Serang-Banten)*. 4. <https://doi.org/10.47080>
- Fachri. (2023, January 18). Apakah Banyak Karyawan Resign Karena Lingkungan Kerja Yang Toxic? *Liputan6.Com*, 1–3.
- Fauzi, A., Suci Wulandari, A., Cahyani, D. R., Nurfitri, N., Khairani, N., Deva, R., & Nursafitri, S. (2022a). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja)*. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>
- Fauzi, A., Suci Wulandari, A., Cahyani, D. R., Nurfitri, N., Khairani, N., Deva, R., & Nursafitri, S. (2022b). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja)*. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>
- Fauzi Ramadhan dan Brigitta Valencia Bellion. (2022, May 7). Gaya Hidup “*Work Life Balance*”, Ini Yang Perlu Kamu Ketahui . *KOMPAS.Com*, 1–2.
- Firmansyah, D., Pasim Sukabumi, S., & Al Fath Sukabumi, S. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum Dalam Metodologi Penelitian: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85–114. <https://doi.org/10.55927>
- Gunawan, R., Maritim, U., Ali, R., Aditya, H., Universitas, V., Raja, M., Haji, A., Jalan, A. :, Dompok, R., Tanjungpinang, K., Kepulauan, P., & Korespondensi, R. (2024). Strategi Program *Work Life Balance* Dan Pola Asuh Otoritatif Dalam Mendidik Anak. *Pendidikan Dan Sosial Humaniora*, 1(1), 12–22. <https://doi.org/10.62383/aliansi.v1i1.34>
- (Hafni Sahir, S, 2022). *Metodologi Penelitian*. [www.penerbitbukumurah.com](http://www.penerbitbukumurah.com)
- Halim, M., & Tj, H. W. (N.D.). *Kepuasan Kerja Karyawan yang Dipengaruhi Oleh Lingkungan Kerja dan Work Life Balance*.
- (Harahap, D. S., & Khair, H, 2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- (Heikal, M., & Bachri, N, 2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Kecamatan Di Wilayah Barat Kabupaten Aceh Utara. In *Universitas Malikussaleh* (Vol. 6, Issue 2).
- Herlambang, H. C., & Murniningsih, R. (2019). *Pengaruh Worklife Balance terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Serikat Pekerja Media Dan Industri Kreatif Untuk Demokrasi (Sindikasi))*.
- Irma, A., & Yusuf, M. (N.D.). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253–258. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/jurnalmanajemen>
- Irsyad, F., Hendriani, S., & Putro, S. (N.D.). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi,*

- Kepemimpinan dan Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Riau* (Vol. 5).
- Lestari, U. P. (2020). *Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*.
- Lia Syafitri, N., & Rizal, S. (2022). Pengaruh Modernisasi Sistem Administrasi Perpajakan dan Penerapan Good Corporate Governance terhadap Penghindaran Pajak Ilegal. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(4), 775–782. <https://doi.org/10.54443/Sinomika.V1i4.423>
- Lumunon, R. R., & Sendow, G. M. (2019). Pengaruh *Work Life Balance*, Kesehatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi The Influence Of *Work Life Balance*, Occupational Health And Workload On Employee Job Satisfaction Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. *Uhing... 4671 Jurnal Emba*, 7(4), 4671–4680.
- Marlius, D., Sholihat, I., Tinggi, S., & Kbp, I. E. (N.D.). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. *Agustus*, 15(2), 2022. <https://doi.org/10.46306/Jbbe.V15i2>
- Meli Noviani, D. (2021). Pengaruh *Work Life Balance* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimasa Work From Home Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu. *Jurnal Syntax Admiration*, 2(11), 2036–2050. <https://doi.org/10.46799/Jsa.V2i11.341>
- Mutiara, M., Endah Dewi Purnamasari, & Muhammad Bahrul Ulum. (2024). Pengaruh *Work Life Balance* dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Bri Life Palembang. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(2), 1171–1179. <https://doi.org/10.35870/Jemsi.V10i2.2285>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i2.3667>
- Noviarini, C., Suharno, T., & Muttaqiyathun, A. (N.D.). *Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19*.
- Noviarini, C., Suharno, T., & Muttaqiyathun, A. (2020). *Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19*.
- Nur Cahyo, K., & Riana, E. (2019). Perancangan Sistem Informasi Pengelolaan Kuesioner Pelatihan Pada PT Brainmatics Cipta Informatika. In *Journal Of Information System Research (JOSH)* (Vol. 1, Issue 1).
- Pentingnya Manajemen Waktu Dalam Mencapai Efektivitas Bagi Mahasiswa (Studi Kasus Mahasiswa Program Studi Manajemen Unisi) Meilisa Syelviani*. (2020).
- Pratama, H. P., & Setiadi, I. K. (2021). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup Di Jakarta. *Business Management Analysis Journal (Bmaj)*, 4(2), 25–39. <https://doi.org/10.24176/Bmaj.V4i2.6602>
- Rinaldi, M., & Nanang Prayudyanto, M. (2021). Persepsi Masyarakat Terhadap Tingkat Kepuasan Pelayanan Bus Transjabodetabek Dengan Metode Uji Asumsi Klasik Dan Uji Regresi Linear Berganda. In *Seminar Nasional Ketekniksipilan* (Vol. 1, Issue 1).
- Safani Sitorus, T. (N.D.). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. In *Sintesa CERED Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora* (Vol. 2021).
- Sutrisno, Alatas, Abd. R., Saputra, Ek. K., Cakranegara, P. A., & Nugroho, B. S. (2022). *Analisis*

*Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Biro Organisasi Dan Ketatalaksanaan Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan.*

- Thalha, O., Dan, A., Anufia, B., & Islam, E. (2019). *RESUME: INSTRUMEN PENGUMPULAN DATA*.
- Tribunnews.Com. (2023, March 1). Survei Menunjukkan Bahwa Para Pekerja di Indonesia Memprioritaskan *Work Life Balance* di Pascapandemi Artikel Ini Telah Tayang Di Tribunnews.Com Dengan Judul Survei Menunjukkan Bahwa Para Pekerja Di Indonesia Memprioritaskan *Work Life Balance* Di Pascapandemi. *Tribunnews.Com*.
- Wahyu, E., & Budianto, H. (2023). *Bank Bukopin Syariah dan Konvensional: Studi Pustaka (Library Research) dan Bibliometrik Vosviewer*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10049572>
- Wisudaningsi, B. A., Arofah, I., Konstansius, D., & Belang, A. (2019). Statmat (Jurnal Statistika Dan Matematika) Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Dengan Menggunakan Metode Analisis Regresi Linear Berganda. *Jurnal Statistika Dan Matematika*, 1(1).
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). *Hipotesis Penelitian Kuantitatif*. 3(2).
- Yanuari, Y. (N.D.). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. <https://doi.org/10.24853/baskara.2.1.44-54>
- Yasin, M., Garancang, S., & Hamzah, A. A. (2024). Metode dan Instrumen Pengumpulan Data (Kualitatif Dan Kuantitatif). In *Journal Of International Multidisciplinary Research*. <https://journal.banjaresepacific.com/index.php/jimr>