



## **Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sekolah Badan Pendidikan Kristen (BPK) Penabur di Sukabumi Melalui *Work-Life Balance***

**Elisa Kusuma Mahayani<sup>1\*</sup>**

<sup>1</sup>Universitas Kristen Maranatha  
elisakusuma2003@gmail.com

**Rusli Ginting Munthe**

<sup>2</sup>Universitas Kristen Maranatha  
rusligintingmunthe@gmail.com

*Submitted* : 22-01-2025    *Reviewed* : 02-02-2025    *Accepted* : 07-02-2025    *Published* : 10-02-2025

### **Abstrak**

Pada institusi pendidikan yang bergerak dalam sektor jasa tentunya dalam proses bisnisnya sangat mengandalkan manusia sebagai tenaga pendidik dan tenaga kependidikan untuk mencapai tujuan akademik dan proses pendidikan yang baik. Oleh karena itu, kualitas dan kesejahteraan sumber daya manusia di institusi pendidikan sangat mempengaruhi efektivitas dan kinerja seluruh organisasi. *Work-life balance* merupakan keadaan dimana tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat berjalan seimbang yang berkontribusi pada peningkatan Kinerja. Pada penelitian ini hendak meneliti pengaruh *work-life balance* yang baik dapat berdampak positif pada kinerja. Metode penelitian menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini populasinya adalah Karyawan Tenaga Pendidikan dan Tenaga Kependidikan Sekolah Badan Pendidikan Kristen (BPK) Penabur di Sukabumi. Sampel yang terkumpul sebanyak 40 responden dengan teknik simple random sampling dan semuanya dianggap layak untuk diolah lebih lanjut dan hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan Sekolah Badan Pendidikan Kristen (BPK) Penabur di Sukabumi. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas pendidikan di institusi tersebut.

**Kata kunci:** Sumber Daya Manusia, *Work-Life Balance*, Kinerja Karyawan

### **Abstract**

*In educational institutions that operate in the service sector, the business process heavily relies on humans as educators and educational staff to achieve academic goals and a good educational process. Therefore, the quality and well-being of human resources in educational institutions greatly influence the effectiveness and performance of the entire organization. Work-life balance is a state where the demands of work and personal life can run in harmony, contributing to improved performance. In this study, we aim to examine the impact of a good work-life balance on performance. The research method uses quantitative research. The population of this study consists of Educational Staff and Non-Educational Staff at the Christian Education Foundation (BPK) Penabur School in Sukabumi. The sample collected consisted of 40 respondents using simple random sampling technique, and all were deemed suitable for further processing. The research results indicate that work-life balance has a positive effect on the performance of educators and educational staff at the Christian Education Foundation (BPK) Penabur School in Sukabumi. The implications of this research indicate that improving work-life balance can contribute to enhancing the performance of educators and educational staff, which in turn can improve the quality of education at the institution.*

**Keywords:** Human Resources, *Work-Life Balance*, Employee Performance



## **Pendahuluan**

Dengan adanya kemajuan di era globalisasi yang dimana perkembangan teknologi yang semakin pesat membawa tuntutan yang semakin meningkat terhadap kinerja individu dalam suatu organisasi. Dalam suatu organisasi elemen yang memegang peran utama dan memberikan kontribusi yang besar adalah sumber daya manusia. Manusia bukan hanya sebagai penggerak utama dalam suatu instansi, tetapi juga berperan sebagai faktor penentu dalam mewujudkan visi dan misi organisasi (Suryadi & Karyono, 2022). Berbeda dengan sumber daya lain seperti teknologi. Dibandingkan dengan teknologi, manusia memiliki kemampuan berpikir, berinovasi, merasakan dan beradaptasi yang dimana dibutuhkan dalam lingkungan kerja yang terus berkembang (Muafa, 2023). Termasuk dalam institusi pendidikan yang mengandalkan manusia sebagai tenaga pendidik dan tenaga kependidikan untuk mencapai tujuan akademik. Sehingga pengelolaan sumber daya manusia sangatlah penting terutama dalam proses pendidikan, mulai dari pengajaran, bimbingan, hingga pengelolaan administrasi dan operasional yang merupakan peran penting dari tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Dengan demikian, kualitas dan kesejahteraan sumber daya manusia di institusi pendidikan sangat mempengaruhi efektivitas dan kinerja seluruh organisasi.

Dalam memperhatikan kinerja karyawan sangatlah penting untuk dilakukan oleh organisasi (Zillah et al, 2022). Dengan tujuan sebagai tolak ukur bagi suatu organisasi untuk mengukur hasil kerja karyawannya melalui pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai baik dari kualitas maupun kuantitas yang setimpal dengan tanggung jawab yang diembannya (Perdana et al, 2023). Tujuan umum dilakukannya penilaian kinerja yaitu untuk memberikan umpan balik kepada tenaga kerja guna meningkatkan kinerja organisasi, sementara secara khusus penilaian kinerja dilakukan bersangkutan dengan kebijakan terhadap tenaga kerja seperti promosi, kenaikan upah, pelatihan, dan pendidikan, dan pelatihan (Sasono et al, 2022). Untuk mengukur kinerja karyawan penting untuk mempertimbangkan berbagai indikator yang relevan di dalamnya (Yunus, 2023) meliputi pelaksanaan tugas, tanggung jawab, kuantitas kerja hingga kualitas kerja. Sebagai tenaga kerja di lingkungan pendidikan, baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan tentu menghadapi tantangan yang dapat mempengaruhi keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja, seperti tekanan untuk mencapai target akademik hingga tanggung jawab administratif. Mereka dituntut untuk memberikan kinerja terbaik dalam pekerjaannya, namun disisi lain juga mereka memiliki tanggung jawab pribadi dan sosial yang tidak kalah penting (Kurnia & Khairunnisa, 2024). Kondisi ini terkadang menyulitkan para karyawan dalam mengelola waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara profesional.

Kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sangat dipengaruhi oleh tingkat kesejahteraan mereka yang mencakup keseimbangan antara tuntutan kerja dan kebutuhan pribadi. Dalam menjalankan suatu instansi tantangan yang dihadapi tidak hanya berasal dari aspek eksternal seperti persaingan dan perubahan regulasi tetapi juga dari aspek internal yang mencakup bagaimana suatu organisasi dapat memotivasi, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusianya (Munardi et al, 2021). *Work-Life Balance* merupakan suatu konsep dimana keterampilan dan kemampuan seseorang dalam mengatur waktu dan energi mereka antara tugas bekerja atau aspek lainnya, seperti waktu bersama keluarga maupun teman, dapat melakukan hobi, berkegiatan sosial di luar, maupun istirahat (Arifin & Muharto, 2022). Dalam menjaga kinerja dan produktivitas karyawan, maka penting bagi organisasi untuk memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi

karyawannya dalam membuat kebijakan organisasi (Minarika et al. 2020). Dengan memperhatikan keseimbangan kehidupan pekerjaan dan pribadi suatu organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga mampu mempertahankan dan meningkatkan kepuasan serta loyalitas pegawai. Ketika pegawai tidak dapat mencapai keseimbangan yang diinginkan, hal ini dapat berdampak langsung pada kinerja mereka. Dengan timbulnya ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan memberikan dampak negatif pada produktivitas dan kinerja karyawan yang akan menyebabkan berkurangnya energi dan motivasi, serta peningkatan kelelahan fisik dan mental yang secara langsung dapat mempengaruhi kualitas pekerjaan karyawan.

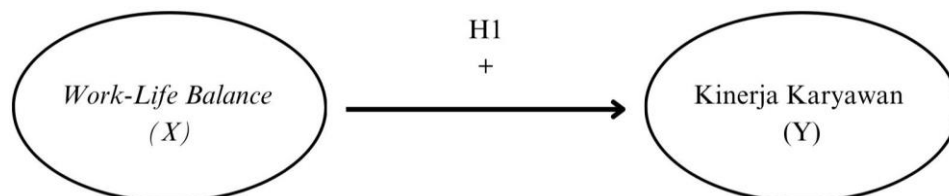
Kehidupan pribadi dan pekerjaan yang berjalan seimbang dan berkontribusi pada peningkatan kinerja merupakan definisi dari *work-life balance* (Hada et al. 2020). Dalam konteks tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, dampak positif pada kinerja didapat dari *work-life balance* yang seimbang, karena dengan demikian mereka mampu menjalankan tugas secara produktif tanpa mengorbankan kehidupan pribadi mereka. Dengan mengoptimalkan kinerja dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dapat dimiliki melalui keseimbangan *work-life balance* yang baik dibandingkan dengan seseorang yang mengalami konflik antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi (Sismawati & Lataruva, 2020). Mengukur *Work-Life Balance* perlu memperhatikan beberapa hal indikator di dalamnya (Natakusumah et al., 2022) meliputi keseimbangan keterlibatan, keseimbangan waktu, dan keseimbangan kepuasan.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu mengenai hubungan antara *work-life balance* dengan kinerja karyawan yang hasilnya mengindikasikan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan diantaranya, Arifin & Muharto (2022); Mardiani & Widiyanto (2021); Safinska et al (2024); Lukmiati et al (2020) . sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Saifullah (2020) dan Ardiansyah & Surjanti (2020) ditemukan hasil penelitian bahwa *work-life balance* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, lalu penelitian yang dilakukan Rahmawati et al. (2021); Rahmisyari et al (2021) menemukan hasil bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara negatif dan tidak signifikan oleh *work-life balance*.

Berdasarkan kajian literatur yang relevan dan dijadikan acuan, maka hipotesis yang dirumuskan sebagai berikut:

**H1:** *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Sekolah Badan Pendidikan Kristen (BPK) Penabur di Sukabumi.

Berdasarkan hipotesis maka model penelitian adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Model Riset

Dengan mempertimbangkan pentingnya *Work-Life Balance* dalam konteks kinerja pegawai di Sekolah Badan Pendidikan Kristen (BPK) Penabur di Sukabumi, maka penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dampak keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi



(*work-life balance*) terhadap kinerja pegawai. Dalam mencapai keberhasilan suatu instansi, seperti Badan Pendidikan Kristen (BPK) Penabur di Sukabumi yang mengelola berbagai institusi pendidikan seperti SMP dan SMA, sangat bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia. Keberhasilan suatu instansi ditentukan oleh pengelolaan sumber daya manusia sebagai faktor utama. Diharapkan, penelitian ini dapat memberikan wawasan dan rekomendasi yang bermanfaat untuk membantu pegawai mencapai keseimbangan sehingga kinerja dan kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa akan meningkat.

## **Metode**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengkaji pengaruh *work-life balance* (sebagai variabel independen) terhadap kinerja karyawan (sebagai variabel dependen). Dalam penelitian ini, peneliti memilih menggunakan metode regresi linier sederhana karena regresi linier sederhana adalah alat yang tepat untuk mengetahui seberapa besar pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen secara linear. Metode ini memungkinkan peneliti untuk menganalisis hubungan antara *work-life balance* dan kinerja karyawan dengan cara yang sederhana namun efektif. Regresi linier sederhana juga memberikan pemahaman yang jelas mengenai seberapa besar kontribusi *work-life balance* terhadap kinerja, serta memberikan gambaran yang lebih tepat dalam menggambarkan hubungan sebab-akibat di antara keduanya. Metode ini dipilih karena penelitian ini hanya melibatkan satu variabel independen yang mempengaruhi satu variabel dependen. Dalam menentukan sampel, peneliti menggunakan teknik simple random sampling, yang merupakan teknik pengambilan sampel acak di mana setiap individu dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Teknik ini dipilih karena dapat mengurangi bias dan meningkatkan representativitas sampel terhadap populasi. Meskipun jumlah populasi dalam penelitian ini terbatas, yaitu sebanyak 45 orang, penggunaan simple random sampling masih dianggap memadai untuk memperoleh sampel yang representatif. Peneliti mengambil sampel sebesar 40 orang, yang sesuai dengan jumlah yang disarankan oleh tabel Krejcie & Morgan (1970) dengan asumsi tingkat reliabilitas 95%. Meskipun ukuran sampel sedikit lebih kecil dari populasi, sampel tersebut sudah cukup menggambarkan populasi yang dimiliki.

## **Hasil dan Pembahasan**

Populasi dalam penelitian ini mencakup karyawan yang berperan sebagai tenaga pendidik dan tenaga kependidikan Sekolah Badan Pendidikan Kristen (BPK) Penabur di Sukabumi. Sebanyak 40 responden berhasil dikumpulkan dan semuanya dianggap memenuhi kriteria untuk dianalisis lebih lanjut. Berikut merupakan profil dari responden. Berdasarkan usia, responden sebagian besar berusia 21-25 tahun dengan jumlah 16 orang (40%), kemudian dari jenis kelamin mayoritas responden adalah wanita sebanyak 30 orang (75%), selanjutnya berdasarkan pendidikan terakhir didominasi oleh Pendidikan Sarjana (S-1) sebanyak 38 orang (95%), kemudian berdasarkan lama bekerja didominasi oleh karyawan yang telah bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 20 orang (50%).

## **Uji Validitas**

Pengolahan data termasuk uji instrumen dan uji data dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 30 dan hasilnya menunjukkan bahwa item-item pada variabel *Work-Life Balance*



dan variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai  $<0,05$ . Sehingga diketahui bahwa semua item indikator adalah valid.

### Uji Reliabilitas

Selanjutnya Uji Reliabilitas pada item variabel *Work-Life Balance* menunjukkan *Cronbach's alpha* sebesar 0,820 atau 82% dan pada variabel Kinerja Karyawan menunjukkan *Cronbach's alpha* sebesar 0,932 atau 93,2%. Sehingga diketahui bahwa semua item indikator pada *Work-Life Balance* dan Kinerja Karyawan dapat diandalkan dikarenakan memiliki nilai  $>0,6$ .

### Koefisien Determinasi

Setelah dilakukannya pengolahan data dengan menguji instrumen yaitu Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, maka selanjutnya peneliti melakukan uji data dengan menggunakan Uji Regresi Sederhana.

Tabel 1. *Koefisien Determinasi*

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 <sup>a</sup>	.731	.724	5,51211

a. Predictors: (Constant), *Work\_Life\_Balance*

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa Koefisien Determinasi *R Square* sebesar 0,731 atau 73,1% menyatakan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh sebesar 73,1% terhadap Kinerja Karyawan dan sisanya sebesar 26,9% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dan didasarkan pada penelitian sebelumnya.

### Uji F

Tabel 2. Uji F

Anova <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3131,408	1	3131,408	103.063	$<,001^b$
	Residual	1154,567	38	30,383		
	Total	4285,975	39			

a. Dependent Variable: *Kinerja\_Karyawan*

b. Predictors: (Constant), *Work\_Life\_Balance*

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui bahwa Nilai F hitung sebesar 103,063 dengan tingkat signifikansi sebesar  $<0,001$ . Sehingga diketahui bahwa taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa H1 diterima dan dapat dikatakan dapat memprediksi kinerja karyawan dipengaruhi oleh *work-life balance*.



## Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 3. Uji Regresi Linear Sederhana

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized	t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	17,114	7,376		2,320	.026
	Work_Life_Balance	3,060	.301	.855	10.152	<,001

a. Dependent Variabel: Kinerja\_Karyawan

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui bahwa Nilai Konstanta sebesar 17,114 dan Nilai Koefisien Regresi adalah 3,060. Maka persamaan regresi berdasarkan nilai tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$\text{Kinerja} = 17,114 + 3,060 \text{ Work-Life Balance}$$

Keterangan:

17,114 : Konstanta

Y : Kinerja

X : *Work-life Balance*

3,060 : Koefisien Regresi Variabel Bebas

Berdasarkan analisis data yang dilakukan terhadap variabel independen yaitu *work-life balance* menunjukkan bahwa responden sebagai tenaga pendidik dan tenaga kependidikan Sekolah Badan Pendidikan Kristen (BPK) Penabur di Sukabumi dapat menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dengan waktu di luar pekerjaan dimana para tenaga kerja memiliki rasa tanggung jawab peran antara pekerjaan dengan keluarga, disamping itu juga tenaga kerja merasa puas dengan perannya baik di pekerjaan maupun di luar pekerjaan.

Selanjutnya terdapat analisis terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan yang mengindikasikan bahwa responden mendukung upaya-upaya dalam kemajuan organisasi baik secara individu maupun tim, setiap tenaga kerja menyadari dengan adanya rasa tanggung jawab dan memiliki kualitas kerja pada dirinya masing-masing sebagai tenaga kerja pendidik dan tenaga kerja kependidikan. Namun, berdasarkan hasil dari kuesioner yang disebarkan tenaga kerja tidak merasa bahwa sebagai tenaga kerja pendidikan dan tenaga kerja kependidikan memiliki pengetahuan yang lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja lain ketika melaksanakan tugas yang diberikan organisasi sehingga para tenaga kerja menjalankan tanggung jawabnya dengan hati-hati dan selalu memeriksa kembali pekerjaan yang telah dilakukannya dan selalu mengikuti standar kerja yang telah ditentukan oleh organisasi.

Berdasarkan keseluruhan pengujian dapat diketahui bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat terjadi karena keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi memungkinkan karyawan untuk merasa lebih puas dan termotivasi dalam menjalankan tugas mereka. Ketika karyawan mampu mengelola waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik, mereka cenderung memiliki energi yang lebih baik, mengurangi tingkat stres, dan meningkatkan konsentrasi serta produktivitas di tempat kerja. Selain itu, dengan adanya *work-life balance* yang sehat, karyawan dapat



meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya memperkuat komitmen dan loyalitas mereka terhadap organisasi. Kesejahteraan yang terjaga juga mendukung peningkatan kualitas hubungan antar sesama karyawan, yang mengarah pada kolaborasi yang lebih baik dan pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan *work-life balance* yang baik tidak hanya berdampak positif pada kesejahteraan individu, tetapi juga dapat mendorong kinerja organisasi secara keseluruhan.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis peneliti mengenai kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh *work-life balance* terhadap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan Sekolah Badan Pendidikan (BPK) Penabur di Sukabumi, maka didapat kesimpulan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif terhadap *work-life balance* tenaga pendidik dan tenaga kependidikan Sekolah Badan Pendidikan Kristen (BPK) Penabur di Sukabumi sebesar 73,1% dan sisanya sebesar 26,9% yang dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dan didasarkan pada penelitian sebelumnya.

Namun, berdasarkan dari hasil penelitian dan simpulan peneliti mengenai kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh *work-life balance* terhadap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan Sekolah Badan Pendidikan Kristen (BPK) Penabur di Sukabumi terdapat keterbatasan dalam menganalisis faktor lain yang mempengaruhi *work-life balance* seperti status pernikahan. Selain itu pada penelitian ini juga memiliki keterbatasan pada jumlah populasi dan sampel yang masih dapat ditingkatkan lagi agar dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam. Terlebih lagi pada penelitian ini peneliti hanya menggunakan satu variabel bebas dengan satu hipotesis. Oleh karena itu, untuk penelitian kedepannya, disarankan supaya peneliti dapat lebih mempertimbangkan variabel lainnya. Selain itu penelitian ini hanya dilakukan di Sekolah Badan Pendidikan Kristen (BPK) Penabur di Sukabumi dan hanya meneliti tentang variabel *work-life balance* tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sehingga untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk memberikan variabel tambahan lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan lainnya serta melibatkan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan Sekolah Badan Pendidikan Kristen (BPK) Penabur lainnya.

## **Daftar Pustaka**

- Ardiansyah, C. A., Surjanti, J. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 8 Nomor 4*, [https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/8937/pdf\\_1](https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/8937/pdf_1)
- Arifin, M., & Agus Muharto, A. (2022). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, <http://dx.doi.org/10.26623/jreb.v15i1.3507>.
- Hada, R. I. P., Fanggidae, R. E., & Nursiani, N. P. (2020). Flexible Working Arrangement Dan Pengaruhnya Terhadap Work-Life Balance Pada Resellers Online Shop. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(2), 162–171. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i2.11>



- Kurnia, M. I., Khairunnisa, A. (2024 ). Peran Work-Life Balance Dalam Meningkatkan Etos Kerja Profesional. *Jurnal Minfo Polgan* , <https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.13543>
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Staff Produksi Pt. Muara Tunggal Cibadak-Sukabumi. In *Jurnal Ekobis Dewantara* (Vol. 3, Issue 3, Pp. 46–50). [https://doi.org/10.26460/ed\\_en.v3i3.1688](https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688)
- Mardiani, I. N., Widiyanto, A. (2021) Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PTGunanusa Eramandiri. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 4 No 2*, <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.456>
- Minarika, A., Purwanti, R., & Muhidin, A. (2020). Pengaruh Work Family Conflict Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi Pada Pt. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran). *Business Management And Entrepreneurship Journal*, 2(1), 1-11. <https://jurnal.unigal.ac.id/bmej/article/view/2384>
- Muafa, A. (2023, Oktober 25). *Kemampuan Abad 21, Kolaborasi antara Human Intelligence dan Artificial Intelligence*. Retrieved from Nusa Daily.com : <https://nusadaily.com/kemampuan-abad-21-kolaborasi-antara-human-intelegence-dan-artificial-intelegence>
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. National Finance. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 1(2), 336–346. <http://dx.doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12371>
- Natakusumah, M. O., Hidayatullah, S., Windhyastiti, I., & Sudibyoy, P. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Coffee Shop Di Perumahan Kota Wisata Cibubur, Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmu Manajemen*, <https://doi.org/10.33474/jimmu.v7i1.15438>
- Perdana, A. I., Rangkuti, S., & Firah. Al. (2023). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) ULP Helvetia Medan. *Journal Economic Management and Business*, <https://doi.org/10.46576/jfeb.v2i2.4173>
- Rahmawati, G., Oktaviani, D., Miftahuddin, M., & Rohmawan, S. (2021). Peran Work Life Balance dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan. Seminar Nasional Pertumbuhan Ekonomi 2021 - Ekonomi Kreatif Dan UMKM, Vol 2 No 1, 1–9 <https://eprosiding.stiesemarang.ac.id/index.php/SNMAS/article/view/15>
- Rahmisyari., Mu'jizat, P., & Jusup, S. M. (2022). The Effect Of Work-Life Balance and Conflict on Work Satisfaction Toward Female Employee. *Devotion Journal of Community Service*, <https://doi.org/10.36418/dev.v3i6.148>
- Safinska, S. P., Sumartik, S., Febriansah, R. E. (2024). Pengaruh Work Life Balance Kepuasan Kerja, dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan di PT Maswindo Bumi Mas Cabang Tulangan. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting Volume 7 Nomor 5*, <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/view/11710/7173>
- Saifullah, F. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, <http://dx.doi.org/10.21043/bisnis.v8i1.6762>.





- Sismawati, W., Lataruva, E. (2020). Analisis Pengaruh Work-Life Balance Dan Pengembangan Karier Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Y Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Bank Tabungan Negara Syariah Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/30336>.
- Sasono, N., Meri Chrismes Aruan, M. C., & Andri Rahadyan, A. (2020). Perancangan Sistem Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan pada PT Bluepay Digital International Berbasis Java. *Jurnal Informatika Universitas Pamulang*, <https://doi.org/10.32493/informatika.v5i1.4373>.
- Suryadi, S., & Karyono, K. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT Keihin Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5 (1), 85-95. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.563>
- Yunus, M. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, <http://repository.stiesia.ac.id/id/eprint/6721>.
- Zillah, F., Husniati, R., & Aziz, A. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 3(1), 213–232. <https://doi.org/10.35912/simo.v3i1.677>