



Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Raba Kota Bima

Nurlaeli¹, Intisari Haryanti², Muhajirin³
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima^{1,2,3}

*Email Korespondensi: nurlaeli.stiebima22@gmail.com

Diterima: 16-08-2026 | Disetujui: 24-08-2026 | Diterbitkan: 26-08-2026

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of work-life balance and work environment on employee performance at the Raba Subdistrict Office, Bima City, both partially and simultaneously. This research employed a quantitative method with an associative approach. The population consisted of 33 employees, while the sample comprised 30 respondents selected using purposive sampling. Data were collected through observation, questionnaires, and literature review. Data analysis techniques included validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination, t-test, and F-test. The results showed that work-life balance has a positive and significant effect on employee performance, with a t-count of 3.266 > t-table of 2.023 and a significance value of 0.002 < 0.05. The work environment also has a positive and significant effect on employee performance, with a t-count of 3.071 > t-table of 2.023 and a significance value of 0.004 < 0.05. Simultaneously, work-life balance and work environment have a significant effect on employee performance, with an F-count of 50.034 > F-table of 4.09 and a significance value of 0.000 < 0.05. The correlation coefficient of 0.854 indicates a very strong relationship, while the coefficient of determination (R^2) of 0.730 indicates that 73.0% of the variation in employee performance can be explained by work-life balance and work environment, while the remaining 27.0% is influenced by other factors not examined in this study. Therefore, improving work-life balance and creating a conducive work environment can contribute to improving employee performance at the Raba Subdistrict Office, Bima City.

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh work life balance dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Raba Kota Bima, baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 33 pegawai, sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 30 responden dengan teknik purposive sampling. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan studi pustaka. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung sebesar 3,266 > t tabel 2,023 dan nilai signifikansi 0,002 < 0,05. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung sebesar 3,071 > t tabel 2,023 dan nilai signifikansi 0,004 < 0,05. Secara simultan, work life balance dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai F hitung sebesar 50,034 > F tabel 4,09 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,854 menunjukkan hubungan yang sangat kuat, sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,730 menunjukkan bahwa 73,0% variasi kinerja pegawai dapat

dijelaskan oleh work life balance dan lingkungan kerja, sementara 27,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dengan demikian, peningkatan keseimbangan kehidupan kerja dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Camat Raba Kota Bima.

Kata kunci: *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Nurlaeli, N., Haryanti, I. ., & Muhajirin, M. (2026). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Raba Kota Bima. Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi, 2(3), 3519-3530. <https://doi.org/10.63822/tkjzxt81>

PENDAHULUAN

Kecamatan merupakan unit pemerintahan yang berada pada garis terdepan dalam penyelenggaraan pelayanan publik, sehingga kualitas kinerja pegawainya secara langsung menentukan citra dan efektivitas birokrasi di mata masyarakat. Dalam konteks manajemen sektor publik, kinerja diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan organisasi yang diukur untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh berbagai faktor organisasional terhadap capaian kerja pegawai (Mahmudi, 2005). Kinerja pegawai sendiri lazim dipahami sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Pada instansi kecamatan, kinerja yang optimal menjadi prasyarat mutlak agar pelayanan administratif kepada Masyarakat mulai dari perizinan, kependudukan, hingga koordinasi wilayah dapat berjalan cepat, tepat, dan akuntabel.

Salah satu faktor yang belakangan mendapat perhatian besar dalam literatur manajemen sumber daya manusia adalah work life balance (WLB), yaitu kesetaraan peran serta tanggung jawab antara kehidupan personal dan profesional yang berjalan secara bersamaan tanpa mengesampingkan atau mengutamakan salah satu aspek kehidupan (Fisher et al., 2009). Hudson (2005) menjelaskan bahwa work life balance dapat diukur melalui tiga dimensi, yaitu keseimbangan waktu (time balance) yang merujuk pada proporsi waktu yang diberikan individu bagi pekerjaan maupun kehidupan di luar pekerjaan, keseimbangan keterlibatan (involvement balance) yang berkaitan dengan tingkat keterlibatan psikologis dan komitmen individu, serta keseimbangan kepuasan (satisfaction balance) yang menentukan tingkat kepuasan dan stres seseorang. Pegawai yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, sehingga berdampak positif pada produktivitas kerja. Berbagai penelitian terdahulu memperkuat argumen ini work life balance dan beban kerja terbukti memengaruhi kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja berperan sebagai variabel yang memediasi hubungan tersebut secara parsial (Ahakwa et al., 2021). Penelitian lain menegaskan peran work life balance sebagai instrumen penting untuk memprediksi kinerja pegawai (Ajayaghosh & Thampi, 2020), sementara studi pada sektor jasa keuangan di Surabaya juga mengonfirmasi adanya pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan pada perusahaan asuransi jiwa (Eldon, Nugroho, & Widjaja, 2024).

Selain work life balance, lingkungan kerja juga merupakan determinan penting kinerja pegawai, khususnya pada instansi pemerintahan tingkat kecamatan. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dinilai mampu memancing pegawai untuk bekerja secara produktif, sekaligus memberikan kepuasan kerja yang pada akhirnya mendorong kinerja yang baik (Sazly, 2020). Secara konseptual, lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik, yang keduanya secara simultan maupun parsial memengaruhi kinerja pegawai, sebagaimana ditemukan pada penelitian di Kantor Kecamatan Bajeng, Kabupaten Gowa (Rosminah, 2021). Temuan serupa diperoleh pada Kantor Kecamatan Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi, di mana penempatan dan kondisi lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai berdasarkan hasil uji regresi. Namun demikian, hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kecamatan di berbagai daerah belum sepenuhnya konsisten. Pada Kantor Kecamatan Benowo, Kota Surabaya, misalnya, lingkungan kerja ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui indikator suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, ketersediaan fasilitas, dan keamanan bekerja, sementara studi lain pada

instansi pemerintahan justru menemukan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan justru disiplin kerja yang menjadi faktor dominan. Inkonsistensi temuan inilah yang menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai bersifat kontekstual dan perlu diuji kembali pada objek penelitian yang berbeda.

Kantor Camat Raba, Kota Bima, sebagai salah satu instansi pemerintahan yang menjalankan fungsi pelayanan publik dan koordinasi wilayah kecamatan, tidak lepas dari dinamika serupa. Beban tugas pelayanan administratif yang harus diselesaikan sesuai standar waktu, dipadukan dengan kondisi fasilitas kerja, hubungan antarpegawai, serta tuntutan pegawai untuk membagi waktu dan energi antara pekerjaan kedinasan dan kehidupan pribadi/keluarga, berpotensi memengaruhi tingkat kinerja pegawai di kantor tersebut. Fenomena awal di lapangan seperti indikasi keterlambatan penyelesaian tugas, tingkat kehadiran, atau keluhan terkait kenyamanan ruang kerja dapat menjadi indikator awal bahwa kedua faktor tersebut relevan untuk dikaji lebih lanjut

Berdasarkan uraian di atas, serta mempertimbangkan belum konsistennya hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh work life balance dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai khususnya pada instansi kecamatan yang karakteristik beban kerja dan budaya organisasinya berbeda-beda antarwilayah maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Raba Kota Bima". Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai pada instansi pemerintahan tingkat kecamatan, sekaligus menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan instansi dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan suatu pernyataan yang menunjukkan dugaan tentang pengaruh antara dua variable atau lebih (Sugiyono, 2020). Dalam penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Raba Kota Bima.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner skala likert. Skala yang di gunakan yaitu :

Tabel 1. instrumen penelitian

No	Alternatif Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Camat Raba Kota Bima yaitu sebanyak 33 orang responden. Dengan status PNS 19 orang, PPPK 5 orang dan PW 9 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Purposive Sampling dengan jumlah responden sebanyak 30 responden. Menurut sugiyono (2019), Purposive Sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Sampel dipilih secara sengaja berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan peneliti agar sesuai dengan tujuan penelitian. Untuk memperoleh jumlah sampel pada masing-masing strata digunakan rumus :

$$n = \{x \in N | x \text{ memenuhi kriteria penelitian}\}$$

Keterangan:

- **n** = jumlah sampel yang dipilih
- **N** = jumlah populasi
- **x** = anggota populasi
- Sampel dipilih hanya dari anggota populasi yang **memenuhi kriteria yang telah ditetapkan peneliti**.

Tabel 2. Data Pegawai kantor Camat Raba Kota Bima

No	Status Pegawai	Populasi	Sampel
1.	PNS	19	17
2.	PPPK	5	4
3.	PW	9	9
Jumlah		33	30

Lokasi Penelitian

Lokasi pada penelitian ini adalah Jl. Gajah Mada No. 10, Kelurahan Penaraga, Kecamatan Raba, Kota Bima, Provinsi Nusa Tenggara Barat, Kode Pos 84115.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu:

1. Observasi

Menurut Nasution dalam Sugiyono, (2020). observasi adalah kondisi dimana dilakukan pengamatan secara langsung oleh peneliti agar lebih mampu memahami konteks data dalam *holistic* (menyeluruh).

2. Kuesioner

Menurut Sugiyono, (2020). angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada

Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Raba Kota Bima

(Nurlaeli, et al.)

responden untuk dijawab. Kuesioner dalam penelitian ini berupa pernyataan yang akan diberikan secara langsung kepada responden, pada setiap pernyataan konsumen akan diarahkan dalam memilih karena setiap butir pernyataan akan diberi akan bobot 1-5.

3. Studi Pustaka

Studi Pustaka adalah penelitian yang dilaksanakan dengan menggunakan literatur (kepuustakaan), baik berupa buku, catatan, maupun laporan hasil penelitian terdahulu. Menurut Sugiyono, (2020) mengatakan bahwa studi kepustakaan berkaitan dengan kajian secara teori melalui referensi-referensi terkait dengan nilai, budaya, dan norma yang berkembang pada situasi yang diteliti. Penelitian kepustakaan ini tidak terlepas dari literatur-literatur.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah model regresi dengan melihat lebih dari satu variabel bebas yang digunakan untuk memprediksikan pengaruh masing-masing variabel.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Dependen (Kinerja Pegawai)

X1 =Variabel Independen (Work Life Balance)

X2 =Variabel Independen (Lingkungan kerja)

a =Kostanta

b =Koefisien Variabel

e =Standar Error

HASIL PENELITIAN

Hasil Analisis Data

1. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.238	3.485		1.216	.232
	total work life balance	.538	.165	.464	3.266	.002
	total lingkungan kerja	.421	.137	.437	3.071	.004
a. . Dependent Variabel: total kinerja pegawai						

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel 8 analisis regresi linear berganda di atas, diperoleh hasil persamaan sebagai berikut:

$$Y = 4,238 + 0,538 X_1 + 0,421 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Berdasarkan tabel 8 di atas, persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 4,238 menunjukkan jika variabel bebas dianggap konstan, maka kinerja Pegawai (Y) sebesar 4,238.
- Nilai koefisien 1 = 0,538 menunjukkan bahwa *work life balance* (X₁) bertambah 1% maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,538 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
- Nilai koefisien 2 = 0,421 menunjukkan bahwa Lingkungan kerja (X₂) bertambah 1% maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,421 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan

2. Uji Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 4. Uji Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	.854 ^a	.730	.715	2.99680	.730	50.034
a. Predictors: (Constant), total lingkungan kerja, total work life balance						
b. Dependent Variable: total kinerja pegawai						

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi berganda yaitu 0,854 artinya tingkat keeratan hubungan antara *work life balance* dan lingkungan Kerja terhadap kinerja Pegawai **Sangat kuat** sebesar 0,854.

Tabel 5. Tabel Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

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: Data, diolah 2026

Work life balance dan lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,854 berada pada interval 0,80-1,000 dengan tingkat hubungan **Sangat kuat**. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi 0,854 yang berarti hubungan antara variabel *work life balance* dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Raba Kota Bima yaitu memiliki tingkat hubungan **sangat kuat**.

3. Koefisien Determinasi

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b								
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			
					R Square Change	F Change	df1	df2
1	.854 ^a	.730	.715	2.99680	.730	50.034	2	37
a. Predictors: (Constant), total lingkungan kerja, total work life balance								
b. Dependent Variable: total kinerja pegawai								

Sumber: Data diolah, 2026

Dari tabel di atas, diperoleh R square sebesar 0,730 artinya 73,0% perubahan Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen *work life balance* (X1) dan Lingkungan kerja (X2), sedangkan sisanya 27,0 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Uji t

Tabel 7. Uji t

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	898.685	2	449.343	50.034	.000 ^b
	Residual	332.290	27	8.981		
	Total	1230.975	29			

a. Dependent Variable: total kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), total lingkungan kerja, total work life balance

Sumber: Data diolah, 2026

H1 : *Work life balance* berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada kantor Camat Raba Kota Bima.

Berdasarkan tabel di atas, diketahui untuk *work life balance* nilai t hitung sebesar 3,266 > t tabel 2,023 dengan signifikan sebesar 0,002 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang

signifikan variabel *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada kantor Camat Raba Kota Bima. Dengan demikian **H1 diterima**.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputra dan Kurniawan (2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *work life balance* terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Camat Raba Kota Bima.

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Camat Raba Kota Bima.

Berdasarkan tabel di atas, Diketahui nilai t hitung Lingkungan kerja sebesar $3,071 > t$ tabel $2,023$ dengan nilai signifikan $0,004 < 0,05$ dengan sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Raba Kota Bima. Dengan demikian **H2 diterima**.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo dan Marlina, (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari $0,05$.

8. Uji f

Tabel 8. Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	898.685	2	449.343	50.034	.000 ^b
	Residual	332.290	28	8.981		
	Total	1230.975	30			
a. Dependent Variable: total kinerja pegawai						
b. Predictors: (Constant), total lingkungan kerja, total work life balance						

Sumber: Data diolah, 2026

H3 : *Work life balance* dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Camat Raba Kota Bima.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai F hitung *work life balance* dan Lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai sebesar $50,034 > f$ tabel $4,09$ serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan sehingga dapat disimpulkan bahwa *work life balance* dan lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Camat Raba Kota Bima. Dengan demikian **H3 diterima**.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irwan Muin dkk, (2021) dengan judul Pengaruh *work life balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN PENELITIAN

- a. *Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Camat Raba Kota Bima.
- b. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Raba Kota Bima.
- c. *work life balance* dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Raba Kota Bima.

SARAN

- a. Manajemen Kantor Camat Raba Kota Bima diharapkan terus meningkatkan penerapan *work life balance* dengan memberikan pengaturan jadwal kerja yang lebih fleksibel, pembagian beban kerja yang proporsional, serta waktu istirahat yang memadai sehingga pegawai dapat menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.
- b. Pegawai diharapkan mampu mengelola waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik, menjaga komunikasi yang positif dengan rekan kerja, serta terus meningkatkan kompetensi dan tanggung jawab dalam bekerja agar dapat memberikan kinerja yang optimal.
- c. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, atau stres kerja sehingga hasil penelitian menjadi lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Ahakwa, I., Yang, J., Tackie, E. A., & Atingabili, S. (2021). The influence of work-life balance on employee job satisfaction in the Ghanaian banking sector. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 9(1), 47–60.
- Arbyan, A. C., & Riyanto, S. (2023). The influence of the work environment on employee performance. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 19(2), 57–63.
- Bataineh, K. A. (2019). Impact of work-life balance, happiness at work, on employee performance. *International Business Research*, 12(2), 99–112.
- Eldon, D., Nugroho, J. E., & Widjaja, M. L. K. (2024). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Jiwa Manulife Indonesia di Surabaya. *JMBI UNSRAT: Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 11(1), 44–59.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2018). Work-family balance: A review and extension of the literature. Dalam J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (Edisi ke-3). American Psychological Association.
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361–373.
- Herlambang, H., & Murniningsih, R. (2019). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 16(2), 1–15.
- Hudson. (2005). *The case for work/life balance: Closing the gap between policy and practice*. Hudson Global Resources.
- Juniantan, J., Pujiarti, P., & Andy, A. (2023). The effect of work environment, work motivation, and training on employee performance at PT Sanden Intercool Indonesia. *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 21(3), 63–72.
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Rajawali Pers.
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 323–327.
- Kusuma, A. A. (2024). Analisis hubungan work life balance dan kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah. *Business and Entrepreneurship Journal*, 5(2).
- Lestari, Y., Ahman, E., & Santoso, B. (2023). Pengaruh work life balance dan workload terhadap kinerja karyawan yang dimediasi komitmen organisasi. *Co-Value: Jurnal Ekonomi, Koperasi & Kewirausahaan*, 14(5).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mahmudi. (2005). *Manajemen kinerja sektor publik*. UPP STIM YKPN.
- McDonald, P., Brown, K., & Bradley, L. (2005). Explanations for the provision-utilisation gap in work-life policy. *Women in Management Review*, 20(1), 37–55.
- Maulana, F. D., Lestari, S. P., & Risana, D. (2023). The influence of work environment and work stress on employee performance. *Journal of Indonesian Management*, 3(3), 581–590.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nasution. (Dalam Sugiyono, 2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Nazir, M. (2023). *Metode penelitian*. Ghalia Indonesia.
- Nopiani, P., & Narimawati, U. (2022). The effect of work life balance, burnout and workload on employee performance at transportation service companies in Bandung City. *Journal of Economics Management Business and Accounting*, 2(2).
- Ningsih, R., & Hermiati, T. (2023). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(1), 45–56.

- Nitisemito, A. S. (2021). *Manajemen personalia: Manajemen sumber daya manusia*. Ghalia Indonesia.
- Nugraha, I. D. W., Riyadi, S., & Priyawan, S. (2022). The effect of health protocol, work from home, information technology system and work life balance on employees' performance of Bank Indonesia Representative Office in East Java Province. *Business and Finance Journal*, 7(1).
- Ovi, O. L. A., Handaru, A. W., & Sholikhah. (2022). The effect of work environment and work discipline on employee performance at PT. X. *Jurnal Dinamika Manajemen dan Bisnis*, 5(1).
- Pratiwi, J. A., & Fatoni, F. (2023). Pengaruh employee engagement dan work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 432–444.
- Pratama, S. F., Nurhadi, M., Rithmaya, C. L., & Setiawan, N. (2023). The effect of leadership style, work discipline, work environment on employee performance in PT. Navya Retail Indonesia. *Buletin Studi Ekonomi*, 28(1), 107–121.
- Ramdhani, D. Y., & Rasto. (2021). Keseimbangan kehidupan kerja (work life balance) sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jurnal MANAJERIAL*, 20(1).
- Rosminah. (2021). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan nonfisik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 18(2), 125–136.
- Sari, D. A. P., & Kusuma, R. C. S. D. (2024). The effects of work shift and work environment on employee performance in the printing production department at PT She Jong Sukses Abadi. *Journal of Vocational Applied Research and Studies*, 1(1), 41–51.
- Sari, D. A. P., & Kusuma, R. C. S. D. (2024). The effects of work shift and work environment on employee performance in the printing production department at PT She Jong Sukses Abadi. *Journal of Vocational Applied Research and Studies*, 1(1), 41–51.
- Sazly, S. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 18(1), 1–10.
- Sayekti, L. N., & Suhartini. (2022). Work life balance dan work engagement: Dampaknya terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 19(1).
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Sutanto, E. M., Sigiols, P. J., & Wijaya, E. N. (2024). Work-life balance, employee engagement, job satisfaction, and Indonesian employees' performance. *International Journal of Business and Society*.
- Triana, N., & Suratman, A. (2022). The influence of work life balance and work discipline on employee performance. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*.
- Wati, D. A. I., & Budiono. (2024). Pengaruh work-life balance terhadap employee performance melalui psychological well-being. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(4), 915–928
- Weerakkody, W. A. S., Wijeweera, A., & Jayasundara, J. M. (2017). The impact of work-life balance on employee performance: The mediating role of job satisfaction. *International Journal of Business and Management*, 12(3), 1–12.
- Wulandany, W., Ghiffari, R. I., & Rahmayanti, R. (2023). The effect of work environment and motivation on employee performance. *Management Analysis Journal*, 12(2), 187–191.