

Ketika Hidup dan Kerja Seimbang Sebagai Kunci Optimalisasi Kinerja Karyawan di PT. X

**Putri Cahya Rahma Dewi*, Netty Dyan Prastika, Nanik Handayani,
Frida Zakiyya Harasuna**

Universitas Mulawarman, Samarinda, Indonesia

*putricrd0@gmail.com

Abstract

Work-life balance has become an important issue in human resource management as it relates to employees' ability to balance work demands and personal life. An imbalance between these roles may lead to stress, role conflict, and decreased work performance. Therefore, this study aimed to examine the relationship between work-life balance and employee performance at PT X, a nationally scaled fertilizer industry company. This study employed a quantitative approach with a correlational design. The population consisted of all employees of PT X, with a sample of 131 employees selected using probability sampling through simple random sampling. Data were collected using Likert-scale instruments, including an employee performance scale and a work-life balance scale. The employee performance scale showed a reliability coefficient of 0.925, while the work-life balance scale demonstrated a reliability coefficient of 0.928. Data analysis was conducted using Pearson Product Moment correlation after fulfilling the assumptions of normality and linearity. The results indicated a positive and significant relationship between work-life balance and employee performance ($r = 0.534$; $p < 0.05$). This finding suggests that employees with higher levels of work-life balance tend to demonstrate better performance. A balance in time, involvement, and satisfaction between work and personal life contributes to emotional stability, improved focus, and more productive work behaviors. In conclusion, work-life balance is a crucial psychological factor that supports employee performance improvement. Therefore, organizations are encouraged to implement work policies that promote work-life balance, such as flexible work arrangements and employee well-being programs, to achieve sustainable performance enhancement.

Keywords: *Employee Performance; Work-Life Balance; Employees*

Abstrak

*Work-life balance menjadi isu penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketidakseimbangan antara kedua peran tersebut berpotensi menimbulkan stres, konflik peran, serta penurunan kinerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work-life balance* dan kinerja karyawan pada PT X, sebuah perusahaan industri pupuk berskala nasional. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT X, dengan sampel sebanyak 131 karyawan yang dipilih menggunakan teknik *probability sampling* jenis *simple random sampling*. Data dikumpulkan menggunakan skala *work-life balance* dan skala kinerja karyawan berbentuk skala Likert. Skala kinerja karyawan memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,925, sedangkan skala *work-life balance* memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,928. Analisis data dilakukan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* setelah memenuhi asumsi normalitas dan linearitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa*

terdapat hubungan positif dan signifikan antara *work-life balance* dan kinerja karyawan ($r = 0,534$; $p < 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan dengan tingkat *work-life balance* yang lebih tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Keseimbangan antara waktu, keterlibatan, dan kepuasan dalam kehidupan kerja dan pribadi berperan dalam menjaga stabilitas emosional, meningkatkan fokus, serta mendorong perilaku kerja yang produktif. Simpulan penelitian ini menegaskan bahwa *work-life balance* merupakan faktor psikologis penting yang mendukung peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mengembangkan kebijakan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja, seperti pengelolaan waktu kerja yang lebih fleksibel dan program kesejahteraan karyawan, guna meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan; Work-Life Balance; Karyawan

Pendahuluan

Setiap perusahaan tentu mengharapkan karyawan dengan keterampilan dan kemampuan yang tinggi agar mampu menyelesaikan tugas sesuai bidang masing-masing. Hal ini disebabkan karena karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan elemen penting yang menjadi penentu keberhasilan perusahaan. Mereka diharapkan dapat bekerja secara optimal dan menunjukkan kinerja terbaik dalam menjalankan tugas (Shabrina & Ratnaningsih, 2019). Dalam konteks persaingan industri yang semakin ketat, tuntutan terhadap karyawan untuk bekerja secara efisien, produktif, dan adaptif menjadi semakin tinggi, termasuk pada perusahaan manufaktur berskala nasional seperti PT X, salah satu produsen pupuk urea terbesar di Asia yang berdiri sejak 7 Desember 1977.

Pengelolaan sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan kinerja karyawan menjadi aspek yang sangat penting dan memerlukan perhatian serius. Kinerja yang baik berkontribusi langsung pada pencapaian tujuan perusahaan secara optimal (Susita et al., 2020). Kinerja tidak hanya dipahami sebagai capaian hasil kerja, tetapi juga sebagai indikator keberhasilan organisasi dalam mengelola potensi karyawannya secara berkelanjutan (Suryosukmono & Widodo, 2020). Sinambela (2016) menegaskan bahwa kinerja karyawan memiliki peran strategis dalam pertumbuhan organisasi, karena pencapaian kinerja secara kolektif memperkuat pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Namun, pencapaian kinerja optimal tidak terlepas dari berbagai faktor psikososial yang memengaruhi karyawan dalam menjalankan perannya. Kinerja karyawan pada kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar kualitas dan kuantitas yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2013). Dalam praktiknya, kinerja karyawan dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, beban kerja, serta keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketika perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang supotif dan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, maka akan tumbuh rasa memiliki dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan motivasi serta kontribusi kerja karyawan (Badrianto & Ekhsan, 2021).

Salah satu faktor penting yang berperan dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan adalah *work-life balance*. *Work-life balance* merujuk pada kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, termasuk peran dalam keluarga dan kehidupan sosial (Asepta & Maruno, 2018). Keseimbangan ini menjadi semakin relevan seiring meningkatnya tuntutan kerja, jam kerja panjang, dan tekanan pencapaian target yang berpotensi menimbulkan konflik peran dan stres kerja

(Stefanie et al., 2020). Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat berdampak pada penurunan kesejahteraan psikologis, kepuasan hidup, serta kinerja karyawan. Fenomena ketidakseimbangan *work-life balance* juga tercermin pada konteks kerja di PT X, di mana tuntutan operasional dan beban kerja yang tinggi berpotensi memicu lembur, kelelahan, serta konflik peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hasil survei awal menunjukkan bahwa sebagian karyawan mengalami kesulitan dalam mengelola waktu pribadi akibat lembur dan pekerjaan mendadak, yang berdampak pada meningkatnya stres dan terganggunya hubungan sosial maupun keluarga.

Kondisi ini mengindikasikan adanya risiko penurunan kesejahteraan dan kinerja apabila keseimbangan kerja-kehidupan tidak dikelola secara optimal. Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan (Rumawas, 2020). Studi-studi empiris di berbagai sektor industri menemukan bahwa karyawan dengan tingkat *work-life balance* yang baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi, motivasi kerja yang lebih baik, serta tingkat stres yang lebih rendah (Mardiani & Widiyanto, 2021; Wulandari & Hadi, 2021; Pradnyani & Rahyuda, 2022).

Namun demikian, sebagian besar penelitian tersebut masih terbatas pada konteks organisasi tertentu dan belum banyak mengkaji hubungan *work-life balance* dan kinerja karyawan pada industri pupuk berskala nasional di Indonesia. Ketiadaan penelitian korelasional yang secara spesifik mengkaji *work-life balance* dan kinerja karyawan pada industri pupuk nasional menunjukkan adanya celah penelitian yang perlu diisi. Mengingat peran strategis PT X dalam mendukung ketahanan pangan nasional serta tingginya tuntutan kinerja yang dibebankan kepada karyawan, penelitian mengenai *work-life balance* dan kinerja karyawan menjadi relevan dan penting untuk dilakukan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam memperkaya kajian mengenai *work-life balance* dan kinerja karyawan, khususnya pada konteks industri pupuk nasional. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar pertimbangan bagi manajemen PT X dalam merumuskan kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih berkelanjutan, sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan tanpa mengabaikan kesejahteraan pribadi mereka.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan inferensial untuk menguji hubungan antara *work-life balance* dan kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti menguji hubungan antar variabel secara objektif melalui analisis statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT X yang berjumlah 1.375 orang. Sampel penelitian sebanyak 131 karyawan diperoleh melalui teknik *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*, sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai responden. Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen berupa kuesioner dengan skala *Likert*. Instrumen penelitian terdiri atas dua alat ukur, yaitu skala kinerja karyawan dan skala *work-life balance*. Skala kinerja karyawan disusun berdasarkan konsep kinerja dari Koopmans et al., (2014) yang memiliki tiga aspek (*task performance*, *contextual performance*, dan *counterproductive work behavior*). Sementara itu, skala *work-life balance* disusun mengacu pada konsep Hudson et al., (2005) yang memiliki tiga aspek yaitu aspek *time balance*, *involvement balance*, dan *satisfaction balance*. Penggunaan dasar teori ini bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan memiliki landasan konseptual yang kuat. Sebelum digunakan dalam pengambilan data utama, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji coba (*try out*) kepada 50 karyawan PT X. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa skala kinerja karyawan memiliki koefisien reliabilitas

sebesar 0,925 dan skala *work-life balance* sebesar 0,928, yang mengindikasikan bahwa kedua instrumen memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik dan layak digunakan dalam penelitian. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden serta kecenderungan variabel *work-life balance* dan kinerja karyawan. Selanjutnya, analisis statistik inferensial dilakukan menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment*, karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan linear antara dua variabel. Pemilihan korelasi Pearson didasarkan pada terpenuhinya asumsi data berdistribusi normal dan hubungan antar variabel bersifat linear.

Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Kategorisasi Skor Skala Kinerja Karyawan

Interval Kecenderungan	Skor	Kategori	F	(%)
$X \geq M + 1.5 SD$	≥ 78	Sangat Tinggi	32	24.4
$M + 0.5 SD < X < M + 1.5 SD$	66 – 78	Tinggi	67	51.2
$M - 0.5 SD < X < M + 0.5 SD$	54 – 65	Sedang	32	24.4
$M - 1.5 SD < X < M - 0.5 SD$	42 – 53	Rendah	-	-
$X \leq M - 1.5 SD$	≤ 42	Sangat Rendah	-	-

Berdasarkan Tabel 1, hasil kategorisasi menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kategori kinerja tinggi, sementara sebagian lainnya berada pada kategori sangat tinggi dan sedang. Tidak ditemukannya responden pada kategori kinerja rendah dan sangat rendah, hal ini mengindikasikan bahwa secara umum karyawan PT X memiliki tingkat kinerja yang relatif baik. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan mampu memenuhi tuntutan pekerjaan dan menjalankan peran kerjanya secara efektif.

Tabel 2. Kategorisasi Skor Skala *Work-life Balance*

Interval Kecenderungan	Skor	Kategori	F	(%)
$X \geq M + 1.5 SD$	≥ 78	Sangat Tinggi	15	11.5
$M + 0.5 SD < X < M + 1.5 SD$	66 – 78	Tinggi	76	58
$M - 0.5 SD < X < M + 0.5 SD$	54 – 65	Sedang	35	26.7
$M - 1.5 SD < X < M - 0.5 SD$	42 – 53	Rendah	5	3.8
$X \leq M - 1.5 SD$	≤ 42	Sangat Rendah	-	-

Hasil kategorisasi variabel *work-life balance* menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada kategori tinggi, yang mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan cukup baik. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan relatif mampu mengelola waktu, keterlibatan, dan kepuasan antara peran kerja dan peran personal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	P	Keterangan
Kinerja Karyawan	0.069	0.200	Normal
<i>Work Life Balance</i>	0.070	0.200	Normal

Hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa data kinerja karyawan dan *work-life balance* berdistribusi normal, sehingga memenuhi asumsi untuk dilakukan analisis statistik parametrik.

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas Hubungan

Variabel	F Hitung	F Tabel	P	Keterangan
Kinerja Karyawan- <i>Work-life balance</i>	0.968	3.91	0.526	Linear

Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa hubungan antara *work-life balance* dan kinerja karyawan bersifat *linear*, sehingga memenuhi asumsi untuk dilakukan analisis korelasi *Pearson Product Moment*.

Tabel 5. Hasil Uji Korelasi *Pearson Product Moment*

Variabel	r hitung	r tabel	Sig
<i>Work-life balance</i> -Kinerja Karyawan	0.534	0.172	0.000

Hasil analisis menggunakan uji korelasi Pearson menunjukkan nilai $r = 0.534$, sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak. Temuan ini mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan antara *work-life balance* dan kinerja karyawan di PT X yang berada pada kategori korelasi kuat (0.51-0.80). Hubungan positif yang ditemukan menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *work-life balance* karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditampilkan, dan sebaliknya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan di PT X.

Temuan ini konsisten dengan berbagai penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi berperan (Hasugian et al., 2023; Mulyadi et al., 2023; Ma'ruf, 2021; Lukmiati, Samsudin & Jhoansyah, 2020; Rizqiyah, 2024). Konsistensi hasil ini menegaskan bahwa *work-life balance* merupakan faktor psikologis yang relevan lintas konteks organisasi, termasuk pada industri manufaktur berskala nasional. Secara teoretis, hubungan antara *work-life balance* dan kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui *role conflict theory*.

Konflik peran yang terjadi ketika individu merasa bahwa ia mengalami kesulitan untuk memenuhi suatu peran secara maksimal (pekerjaan/keluarga) karena adanya tuntutan dari peran lainnya (keluarga/pekerjaan) yang tidak dapat diabaikan (Farida, 2023). Ketika *work-life balance* tercapai, konflik peran dapat diminimalkan sehingga karyawan mampu memfokuskan energi dan perhatiannya pada penyelesaian tugas secara optimal. Hal ini sejalan dengan temuan Saina et al., (2019); Nugroho et al., (2016) yang menunjukkan bahwa keseimbangan peran berkontribusi pada stabilitas emosi, fokus kerja, dan perilaku kerja positif.

Work-life balance merujuk pada kemampuan karyawan untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga mampu meningkatkan kepuasan mereka dalam bekerja (Aruldoss et al., 2022). Konsep ini menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan supotif, yang memungkinkan individu mengelola tanggung jawab profesional maupun pribadi secara seimbang. Ketika keseimbangan ini tercapai, karyawan tidak hanya merasakan kenyamanan dalam mengatur peran, tetapi juga menunjukkan peningkatan dalam performa kerja.

Kemampuan karyawan untuk mengatur waktu secara efektif baik untuk menyelesaikan tuntutan pekerjaan maupun memenuhi kebutuhan rumah tangga dapat mengurangi atau bahkan menghilangkan konflik peran. Berkurangnya konflik tersebut memungkinkan karyawan bekerja dengan fokus yang lebih optimal, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas organisasi (Respati et al., 2023). Sejalan dengan itu, Johari et al., (2018) menjelaskan bahwa *work-life balance* memberikan berbagai keuntungan bagi organisasi, karena karyawan menjadi lebih termotivasi, lebih produktif, dan memiliki tingkat stres yang lebih rendah.

Dengan demikian, *work-life balance* tidak hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga merupakan faktor penting yang berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pada aspek *task performance*, hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek *time balance* dan *satisfaction balance* memiliki hubungan yang signifikan. Karyawan yang mampu mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta merasa puas dengan keseimbangan tersebut cenderung menunjukkan fokus, komitmen, dan efektivitas yang lebih tinggi dalam menyelesaikan tugas inti pekerjaannya. Temuan

ini mendukung penelitian Marsenda & Wicaksari (2025); Agussalim et al., (2025) yang menyatakan bahwa keseimbangan waktu dan kepuasan berperan dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja.

Pada dimensi *contextual performance*, hasil penelitian menunjukkan bahwa *involvement balance* dan *satisfaction balance* berperan dalam mendorong perilaku kerja positif di luar tugas formal. Karyawan yang mampu menyeimbangkan keterlibatan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung menunjukkan sikap suportif, empatik, serta mampu membangun kerja sama yang sehat dengan rekan kerja. Kondisi ini mendukung munculnya perilaku kontekstual seperti membantu rekan kerja dan menjaga iklim kerja yang kondusif (Agussalim et al., 2025; Marsenda & Wicaksari, 2025; Galis & Puspitadewi, 2023).

Sementara itu, pada aspek *counterproductive work behavior*, hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek *time balance*, *involvement balance*, dan *satisfaction balance* berhubungan negatif dengan perilaku kerja kontraproduktif. Keseimbangan waktu yang baik membantu menurunkan tingkat stres dan kelelahan, sehingga karyawan lebih disiplin, hadir tepat waktu, dan mampu menjalankan tugas secara optimal. Disiplin waktu tersebut turut mendukung kelancaran operasional perusahaan (Marsenda & Wicaksari, 2025). Sebaliknya, ketidakseimbangan waktu dapat membuat individu merasa terbebani oleh tuntutan pekerjaan dan mengorbankan aspek penting dalam kehidupan pribadi, seperti keluarga, kesehatan, maupun aktivitas pemulihian diri.

Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat memicu stres, kelelahan emosional, serta penurunan motivasi, yang akhirnya meningkatkan risiko munculnya perilaku kerja kontraproduktif, seperti keterlambatan, absensi, atau penurunan kualitas kerja (Akbar et al., 2024). Kemampuan karyawan menyeimbangkan keterlibatan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi membantu menjaga energi psikologis tetap stabil dan membuat mereka lebih adaptif dalam menghadapi tekanan kerja. Keseimbangan ini berperan dalam mencegah kelelahan emosional dan meningkatkan kesejahteraan di tempat kerja.

Temuan ini sejalan dengan Ramadhan & Nio (2022) yang menunjukkan bahwa rendahnya *burnout* berkaitan dengan meningkatnya *work-life balance*. Dengan demikian, keterlibatan yang seimbang dapat menekan risiko perilaku kerja kontraproduktif karena karyawan lebih mampu mengontrol diri, fokus, dan tetap menunjukkan perilaku positif. Ketidakseimbangan kepuasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi meningkatkan kecenderungan munculnya perilaku menyimpang seperti absensi, keterlambatan, atau ketidakpatuhan. Sebaliknya, kepuasan yang seimbang membantu karyawan menjaga kestabilan emosional dan memunculkan perilaku kerja yang lebih konstruktif. Temuan ini konsisten dengan penelitian Maharani & Sawitri (2025) yang menunjukkan bahwa ketidakseimbangan peran dan stres kerja dapat memicu *counterproductive work behavior*, terutama ketika beban kerja berat, jam kerja panjang, atau peran tidak jelas meningkatkan tekanan psikologis karyawan. Keseimbangan yang baik membantu karyawan menjaga stabilitas emosi dan mengurangi stres serta kelelahan, sehingga menurunkan kecenderungan munculnya perilaku seperti keterlambatan, absensi, dan penurunan kualitas kerja.

Work-life balance memberikan kerangka yang membantu individu menjaga keseimbangan antara komitmen pekerjaan dan tanggung jawab di luar pekerjaan. Penerapan *work-life balance* yang efektif diharapkan mampu membentuk etos kerja yang unggul, karena karyawan dengan *work-life balance* yang baik cenderung lebih produktif, berkinerja tinggi, serta menunjukkan kreativitas dan kebahagiaan yang didukung oleh lingkungan sosial mereka. Sebaliknya, ketidakseimbangan dalam kehidupan kerja berpotensi menurunkan kualitas kinerja dan berdampak negatif pada berbagai aspek kehidupan lainnya (Batara et al., 2024).

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa *work-life balance* berperan sebagai mekanisme psikologis yang mendukung kinerja karyawan melalui pengurangan konflik peran dan perlindungan sumber daya individu. Penerapan *work-life balance* yang efektif tidak hanya meningkatkan *task performance*, tetapi juga mendorong *contextual performance* serta menekan *counterproductive work behavior*. Dengan demikian, temuan ini memperkuat pentingnya *work-life balance* sebagai strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada kinerja dan kesejahteraan karyawan secara berkelanjutan.

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara *work-life balance* dan kinerja karyawan di PT X. Temuan ini menegaskan bahwa *work-life balance* merupakan faktor psikologis penting yang berperan dalam mendukung performa karyawan, khususnya dalam menjaga stabilitas emosi, meningkatkan motivasi kerja, serta mempertahankan fokus dan efektivitas kerja. Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara *work-life balance* dan kinerja karyawan di PT X. Temuan ini menegaskan bahwa *work-life balance* merupakan faktor psikologis penting yang berperan dalam mendukung performa karyawan, khususnya dalam menjaga stabilitas emosi, meningkatkan motivasi kerja, serta mempertahankan fokus dan efektivitas kerja. Penelitian ini memiliki keterbatasan, yaitu penggunaan desain korelasional yang tidak memungkinkan penarikan kesimpulan sebab-akibat serta keterbatasan sampel pada satu organisasi. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan desain longitudinal atau melibatkan konteks organisasi yang lebih beragam agar pemahaman mengenai hubungan *work-life balance* dan kinerja karyawan menjadi lebih komprehensif.

Daftar Pustaka

- Agussalim, A., Supriaddin, N., Yuana, I., & Nur, M. (2025). Analisis Work Life Balance dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sahabat Sampoerna Cabang Palopo. *Blantika: Multidisciplinary Journal*, 3(7), 1013-1032.
- Akbar, M. C., Margaretha, S., & Medan, P. P. (2024). Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Kehidupan Pribadi: Manajemen Waktu Sebagai Kunci Utama. *Jurnal Ekonomi Revolusioner*, 7(6), 163-170.
- Aruldoss, A., Kowalski, K., Travis, M. L., & Parayitam, S. (2022). The Relationship Between Work–Life Balance And Job Satisfaction: Moderating Role Of Training And Development And Work Environment. *Journal of Advances in Management Research*, 19(2), 240-271.
- Asepta, U. Y., & Maruno, S. H. P. (2018). Analisis Pengaruh Work-Life Balance Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt.Telkomsel, Tbk Branch Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(2), 77-85.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951-962.
- Batara P, N. A., Yusuf, D. P., Sambara', K., & Rasinan, D. (2024). Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work-Life Balance) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT. Putra Celebes Utama Mandiri. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(3), 2234-2245.
- Fauziah, Z. F. (2020). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawati Tambang Batu Bara. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 255-264.

- Farida, F. N. (2023). Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Pasangan Bagi Pekerja Dalam Prespektif Teori Robert K. Merton. *Jurnal Dinamika Sosial Budaya*, 25(1), 321-325.
- Galil, E. E., & Puspitadewi, N. W. S. (2023). *Work Life Balance, Burnout Hubungan Work Life Balance Dengan Burnout Pada Karyawan PT. X. Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(3), 888-898.
- Hasugian, G. A., Santati, P., & Farla, W. (2023). Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Kurnia Ciptamoda Gemilang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 318-325.
- Johari, J., Tan, F. Y., & Zulkarnain, Z. I. T. (2018). Autonomy, Workload, Work-Life Balance And Job Performance Among Teachers. *International Journal of Educational Management*, 32(1), 107-120.
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020a). Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff PT. Muara Tunggal. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46-50.
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020b). Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff PT. Muara Tunggal. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46-50.
- Ma'ruf, R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan *Work Life Balance* Terhadap Loyalitas Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(1), 110-120.
- Maharani, D., & Sawitri, D. K. (2025). Counterproductive Work Behavior: The Role of Work Life Balance And Job Stress. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 6(5), 4117-4122.
- Mangkunegara, A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mardiani, I. N., & Widjianto, A. (2021). Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985-993.
- Marsenda, R. G., & Wicaksari, E. A. (2025). *Work-Life Balance: Kunci Kesejahteraan Karyawan dan Organisasi*. Bookchapter *Manajemen SDM*, 1, 22-50.
- Maslichah, N. I., & Hidayat, K. (2017). Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 49(1), 60-68.
- Mulyadi, T., Purnamasari, E., & Hatta, H. R. (2023). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kedai Kopi. *REMIK: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(2), 1132-1143.
- Nugroho, R. A., Hartono, S., & Sudarwati, S. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Berprestasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Wangsa Jatra Lestari. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 23(2), 194-203.
- Nurwahyuni, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Work Life Balance* (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 1-9.
- Pradnyani, N. W. S., & Rahyuda, A. G. (2022). Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Work-Life Balance Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 806-820.
- Ramadhan, T., & Nio, S. R. (2022). Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Burnout Pada Karyawan Di Pt Wom Finance Pusat Jakarta. *Ranah Research: Journal Of Multidisciplinary Research And Development*, 5(1), 126-132.

- Respati, B. W., Ihwanudin, M., & Kurniawati, M. (2023). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Performa Karyawan: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajerial*, 10(02), 179-197.
- Rizqiyah, J. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*) Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *AGILITY: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(1), 15-20.
- Rumawas, schevell V. S. J. P. (2020). Pengaruh Worklife Balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis UNSRAT*, 1(2), 168-173.
- Susita, D., Parimita, W., & Setyawati, W. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Karyawan Pt X. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 185-200.
- Saina, I. V., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh Worklife Balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 4(3).
- Shabrina, D., & Ratnaningsih, I. Z. (2019). Hubungan Antara *Work Life Balance* Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Pertani (Persero). *Jurnal EMPATI*, 8(1), 27-32.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stefanie, K., Suryani, E., & Maharani, A. (2020). *Flexible Work Arrangement, Work Life Balance, Kepuasan Kerja, Dan Loyalitas Karyawan pada situasi Covid-19*. *JIMEA: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntan*, 4(3), 1725-1750.
- Suryosukmono, G., & Widodo, S. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Etika Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Pusat PT Bank Rakyat Indonesia Tbk). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 18(1), 42-56.
- Wulandari, M., & Hadi, H. K. (2021). Peran Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening Antara Work Life Balance Terhadap Employee Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 816-8