

PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA XYZ

Ditha Rahma Aulia^{1*}, Tutiek Yoganingsih², Cahyadi Husadha³

^{1,2,3} Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

ditharaulia16@gmail.com tutiek.yoganingsih@dsn.ubharajaya.ac.id²

cahyadi.husadha@dsn.ubharajaya.ac.id³

*Corresponden Author

ARTICLE INFO

Keywords: Work Family Conflict, Work Life Balance, Kinerja Karyawan

Received : 13, July 2024

Revised : 20, July 2024

Accepted: 27, July 2024

©2023The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](#).

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang paling mahal dibanding dengan aset-aset lain karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. Rendahnya kualitas karyawan juga dapat dipengaruhi salah satu faktornya adalah Work Family Conflict. Selain Work Family Conflict, ada faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Work Life Balance. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian kuantitatif. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil uji T Statistics 1.459 lebih kecil dari T Tabel yaitu 1.96 dan nilai P Values 0.145 > 0.05. dapat disimpulkan Work Family Conflict tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji nilai T Statistics 2.274 lebih besar dari T Tabel yaitu 1.96 dan nilai P Values 0.023 < 0.05. dapat disimpulkan Work Life Balance berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel Work Family Conflict tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Namun, variabel Work Life Balance memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada XYZ.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan elemen atau sumber daya kunci untuk mencapai keunggulan. Lebih lanjut, pengelolaan sumber daya manusia merupakan roda penggerak dalam perusahaan. Setiap organisasi membutuhkan staff. Mencapai keunggulan talenta memerlukan lebih dari sekedar karyawan yang berkualifikasi tinggi. Anda juga memerlukan orang-orang dengan keterampilan manajemen yang kuat untuk memungkinkan dan mendorong kelancaran operasional yang memenuhi standar organisasi Anda.

Ashary mengungkapkan sumber daya manusia merupakan motor penggerak usaha sehingga merupakan aset yang paling berharga bagi suatu perusahaan dibandingkan aset lainnya (Zaenal Arifin & Sasana, 2022).

Kinerja pegawai ialah faktor yang memiliki pengaruh terhadap tingkat keberhasilan suatu organisasi. Dalam pencapaian tujuan instansi, maka harus memperhatikan kinerja karyawan (Agustin & Wijayanti, 2022).

Tabel Daftar Kehadiran Karyawan Pada XYZ Periode Oktober 2023 – Maret 2024

Periode	Tahun	Jumlah Karyawan	Kategori Absensi			Kategori Keterlambatan	
			Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	<10 menit	>10 menit
Oktober	2023	60	3	2	-	3	-
November	2023	60	2	4	2	2	1
Desember	2023	60	3	4	2	3	1
Januari	2024	60	4	2	3	2	3
Februari	2024	60	2	3	3	3	3
Maret	2024	60	5	4	5	3	5

Sumber: Shopee Express Hub Tambun, 2024

Dari tabel di atas terlihat bahwa tingginya persentase karyawan yang masuk kerja tanpa alasan dapat mempengaruhi prestasi kerja. Hal ini menunjukkan kurangnya komitmen dan profesionalisme pegawai. Oleh karena itu, pembinaan dan evaluasi diperlukan agar karyawan dapat bekerja sesuai tuntutan organisasi.

Rendahnya kualitas karyawan juga dapat dipengaruhi salah satu faktornya adalah Work Family Conflict, Ratnaningrum (2018) menyatakan bahwa penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh peran ganda, terutama bagi karyawan yang telah berkeluarga.

Selain Work Family Conflict, ada faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Work Life Balance. Perusahaan harus mempertimbangkan pentingnya menjaga keseimbangan kehidupan kerja ketika mengembangkan langkah-langkah untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan.

Lestari (2020) meyakini bahwa Work Life Balance ini adalah salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi keberhasilan kinerja. Work Life Balance ini merupakan standar dimana seluruh karyawan harus mampu menjaga keseimbangan kualitas hidup di seluruh bidang kehidupannya: pribadi, keluarga, dan pekerjaan (Kembuan, 2021).

Work Life Balance ini adalah situasi di mana karyawan berusaha menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional mereka. Namun, ketika mencoba mencapai keseimbangan, selalu ada konsekuensi yang harus diperhatikan. Anda terus-menerus berusaha menyeimbangkan situasi fisik dan psikologis, yang dapat memengaruhi kelelahan fisik dan psikologis Anda. (Wardani et al., 2021).

Tabel Data Target dan Realisasi Pada XYZ Periode Oktober 2023 – Maret 2024

Dari tabel sebelumnya dapat disimpulkan bahwa banyaknya item yang tidak mencapai

Periode	Tahun	Jumlah Karyawan	Target	Realisasi	Tertunda
Oktober	2023	60	160.583	150.773	9.810
November	2023	60	172.984	162.427	10.557
Desember	2023	60	194.284	181.438	12.846
Januari	2024	60	197.638	185.341	12.297
Februari	2024	60	189.933	171.923	18.010
Maret	2024	60	215.847	187.724	28.123

Sumber: Shopee Express Hub Tambun, 2024

tujuan atau tertunda disebabkan oleh buruknya kualitas kinerja. Work Family Conflict dan Work Life Balance yang menjadi faktor menurunnya kinerja karyawan.

Kinerja karyawan menurun ketika tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak seimbang. Karyawan XYZ biasanya bekerja 8 jam sehari. Namun, karena tenggat waktu yang ditentukan oleh perusahaan, Anda harus bekerja dalam shift yang panjang atau lembur untuk menyelesaikan tugas tersebut. (Dini Rosdini et al., 2022).

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Arisanti (2019) merupakan proses dimana seorang individu atau kelompok berupaya mencapai tujuan tertentu dan menentukan tujuan tersebut berdasarkan pengetahuan yang dikumpulkan. Sedangkan menurut (Hadita et al., 2021) Kinerja pegawai merupakan ukuran kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan seorang pegawai berdasarkan pekerjaan sebenarnya dengan tetap menjaga bakat dan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Maryati (2021:15), Mengukur kinerja karyawan memerlukan pertimbangan berbagai indikator. 1. Kualitas Kerja, 2. Kuantitas Kerja, 3. Pelaksanaan Tugas, 4. Tanggung Jawab.

Work Family Conflict

Naibaho dan Ratnaningsih (2018), Work Family Conflict merupakan Jenis konflik peran yang terjadi ketika ekspektasi mengenai pekerjaan dan tanggung jawab keluarga tidak terpenuhi dalam berbagai cara. Work Family Conflict terjadi ketika tekanan dari pekerjaan dan tanggung jawab keluarga tidak seimbang, yang mengakibatkan konflik antar peran. Tekanan di tempat kerja dapat berasal dari beban kerja yang berat dan batasan waktu, seperti tuntutan untuk menyelesaikan tugas dengan cepat yang mungkin mengakibatkan kesalahan. Di sisi lain, tanggung jawab keluarga juga mempengaruhi waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan rumah tangga (Purnamasari, 2015).

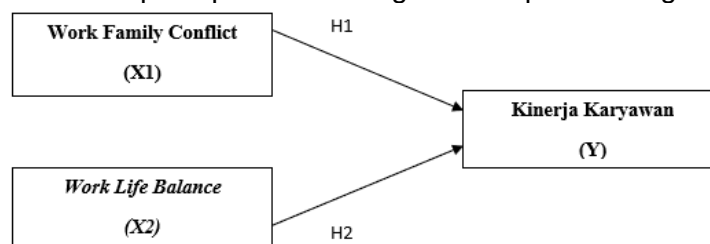
Greenhaus (1985), Utaminingih (2017) Identifikasi tiga jenis Work Family Conflict sebagai berikut: 1. Konflik Berdasarkan Waktu (*Time-based Conflict*), 2. Konflik Berdasarkan Tekanan (*Strain-based Conflict*), 3. Konflik Berdasarkan Perilaku (*Behavior-based Conflict*)

Work Life Balance

Wardani (2021), Work Life Balance merujuk pada kondisi di mana seorang individu, terutama karyawan, berusaha untuk mencapai keseimbangan yang seimbang antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Menurut Yustini (2022), Work Life Balance menggambarkan kondisi di mana individu dapat menyeimbangkan tuntutan dan kepuasan dari pekerjaan serta kehidupan rumah tangganya, sehingga konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat diminimalkan. Hudson (2005), Nasution (2019), indikator-indikator yang terdapat dalam Work Life Balance adalah sebagai berikut: 1. Time Balance (Keseimbangan Waktu), 2. Involvement Balance (Keseimbangan Keterlibatan), 3. Satisfaction Balance (Keseimbangan Kepuasan).

Kerangka Konseptual

Pada kerangka konseptual, hal ini telah didasari oleh perumusan masalah, kajian teori, dan riset terdahulu yang signifikan dan pokok bahasan pengaruh peran antar variabel. Maka dari itu dapat diperoleh kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar Kerangka Konseptual

Hipotesis

Work Family Conflict merupakan suatu bentuk konflik antara peran dimana peran tersebut memiliki tekanan pekerjaan dan keluarga, karena adanya ketidak seimbangan dan ketidakcocokan dalam menjalankan perannya (Nabila, 2019).

H1 : Work Family Conflict berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Work Life Balance menurut (McDonald et al., 2008) dalam (Ayu 2020), Work Life Balance adalah sejauh mana seorang individu puas dan terlibat dalam peran pekerjaan dan kehidupan non-kerja mereka secara seimbang.

H2 : Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

METODOLOGI

Peneliti menggunakan penelitian kuantitatif dalam penelitian ini. Metode kuantitatif berfokus pada gejala-gejala yang menunjukkan ciri-ciri atau variabel tertentu dari keberadaan manusia. (Sujarweni, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada XYZ yang berjumlah 60 orang. Dari semua karyawan yang ada di XYZ, maka peneliti mengambil sampel dengan sampel sensus yang dimana semua populasi dijadikan sampel yg berjumlah 60 karyawan. Penelitian ini akan menggunakan alat analisis SmartPls 4.0 sebagai alat dalam pengolahan data penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Outer model merupakan analisis pengujian instrumen penelitian dengan menguji validitas dan reliabilitas. Berdasarkan hasil outer loading dalam penelitian ini dimana setiap loading faktor memiliki nilai > 0.7 yang artinya semua item pernyataan dinyatakan valid. Selain itu pengujian reliabilitas ditunjukkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel Composite Reliability dan Cronbach Alpha

Variabel	Composite Reliability	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Work Family Conflict</i>	0.977	0.952	Reliabel
<i>Work Life Balance</i>	0.945	0.943	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.926	0.921	Reliabel

Sumber: Olah Data SmartPLS, 2024

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa untuk semua konstruk atau variabel yang diteliti mempunyai nilai lebih dari $>0,7$. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator dari masing-masing variabel dinyatakan reliabel, akurat, konsisten dan tepat untuk mengukur variabel. Sehingga dapat disimpulkan, semua konstruk atau variabel memiliki tingkat reliabilitas yang cukup baik.

Pada tahap pengukuran model struktural (Inner Model) menggambarkan korelasi antar variabel laten berdasarkan teori substantif. Pengukuran Inner Model melalui tahap uji R² (R Square), dan Path Coefficient. Jika R Square (R²) memiliki standar pengukuran yakni dinyatakan kuat 0,75, dikatakan moderat yaitu 0,5 dan dikatakan rendah yaitu 0,25. Berikut hasil R Square pada penelitian ini sebagai berikut.

Tabel Hasil Nilai R Square

Variabel	R Square
Kinerja Karyawan	0.408

Sumber: Olah Data SmartPLS, 2024

Berdasarkan dari data pada tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai dari variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai 0,408 (40,8%) nilai tersebut menunjukkan bahwa pada variabel Kinerja Karyawan di pengaruhi oleh Work Family Conflict Dan Work Life Balance.

Pengujian *Path Coefficient* dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel berikut :

Hipotesis	Original Sample	Sample Mean (M)	Standard Deviation	T Statistics	P Values
WFC → KK	0.266	0.278	0.182	1.459	0.145
WLB → KK	0.413	0.415	0.181	2.274	0.023

Sumber: Olah Data SmartPLS, 2024

1) Hasil Pengujian Hipotesis Variabel Work Family Conflict (H1)

Berdasarkan hasil data di atas, menunjukkan bahwa Work Family Conflict tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji T Statistics 1.459 lebih kecil dari T Tabel yaitu >1.96 dan nilai P Values $0.145 > 0.05$. maka dapat disimpulkan bahwa Work Family Conflict tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa Work Family Conflict tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, konflik peran ganda yang ditimbulkan adanya tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga yang tidak bisa diseimbangkan tidak mempengaruhi kinerja karyawan saat bekerja.

2) Hasil Pengujian Hipotesis Variabel Work Life Balance (H2)

Berdasarkan hasil data di atas, menunjukkan bahwa Work Life Balance berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji nilai T Statistics 2.274 lebih besar dari T Tabel yaitu >1.96 dan nilai P Values $0.023 < 0.05$. maka dapat disimpulkan bahwa Work Life Balance berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan penelitian ini nilai original sampel sebesar 0.413 yang menjelaskan bahwa Work Life Balance berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Kinerja karyawan akan optimal apabila indikator pada work life balance terpenuhi secara seimbang.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis H1 tidak di terima, dimana Work Family Conflict tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini bertentangan dengan (Lubis & Siregar, 2023) menyatakan bahwa Work Family Conflict berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena Work Family Conflict dapat mempengaruhi psikologis karyawan yang berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini sejalan dengan (Fransisca & Nasution, 2023) menyatakan bahwa Work Family Conflict tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini menjelaskan bahwa sekecil apapun konflik atau tuntutan yang terjadi antara pekerjaan dan keluarga tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa Work Family Conflict pada XYZ tidak mempengaruhi kinerja karyawan, karena konflik peran ganda, konflik atau tuntutan keluarga dan pekerjaan dapat ditangani dengan cara professional agar tidak terjadi menurunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis H2 di terima, dimana Work Life Balance berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (M.Mutiara., E.D.Purnamasari., M.B. Ulum, 2024) menyatakan bahwa Work Life Balance berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena semakin seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian lain yang serupa dilakukan (Rifaldi & Wibowo, 2023) menunjukkan hasil bahwa Work Life Balance berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa Work Life Balance pada XYZ dinyatakan seimbang, dimana karyawan dapat menyelaraskan waktu bekerja dengan waktu pribadi, menyelaraskan rasa tanggung jawab antara pekerjaan dan pribadi, serta dapat menyelaraskan kepuasan bekerja dan kehidupan pribadi, sehingga keselarasan ini dapat menunjang kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Work Family Conflict tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
2. Work Life Balance berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Saran

Berdasarkan hasil penelitian pada pembahasan yang telah dilakukan mengenai Work Family Conflict dan Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada XYZ, maka penulis memberikan beberapa masukan yang bermanfaat yaitu sebagai berikut.

1. Dalam penelitian selanjutnya disarankan untuk mengambil sampel yang lebih banyak. Hal ini bertujuan untuk keakuratan data yang lebih baik dalam penelitian.
2. Dalam penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan lebih banyak variabel bebas yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Dalam penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan populasi tidak hanya berfokus pada karyawan XYZ.
4. Dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi, materi maupun referensi bagi penelitian lain pada Universitas Bhayangkara Jakarta Raya umumnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis terutama pada Program Studi Manajemen.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, R., & Wijayanti, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Federal International Finance. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen Dan AKuntansi (JISMA)*, 1(3), 393–402.
- Ahmad Rifa, F., Perjuangan Tasikmalaya Suci Putri Lestari, U., & Riksa Wibawa, G. (2023). Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Survei Pada Guru SMPN 1 Kersamanah). *PPIMAN : Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 1(4).
- Aisyah, C., Suryaningsih, A., & Putri, D. A. (2023). The Effect of Work Life Balance on Employee Performance in Manufacture Companies (Case Study at PT. Gemilang Mitra Sejahtera). *Journal of Contemporary Administration and Management (ADMAN)*, 1(1), 26–33. <https://doi.org/10.61100/adman.v1i1.19>
- Bayu, M., Putro, S., Wajdi, F., & Surakarta, U. M. (2024). The Influence Of Work-Life Balance And Work Ethic On Employee Performance Employee Performance With Job SaAsfacAon As An Intervening Variable Pengaruh Work-Life Balance Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Interv. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 2651–2659. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Chamelia, S., Joesyiana, K., & Susanti, D. (2023). 1* 2 3. 1(2), 62–70.
- Elisa Apriliana Rohmah, Sri Wahyuni Mega, & Nuril Aulia Munawaroh. (2022). Pengaruh Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja

- Karyawan Perempuan (Studi Kasus PT Merpati Mas Nusantara Kediri). CEMERLANG : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis, 2(3), 290–307. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v2i3.333>
- Fransiska, V., & Nasution, N. (2023). The Influence of Work Family Conflict, Work Environment and Job Stress on the Performance of Regional General Hospital Employees. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 2(12), 4933–4948. <https://doi.org/10.55927/eajmr.v2i12.6886>
- Hasanah, S. F., & Ni'matuzahroh, N. (2018). Work Family Conflict Pada Single Parent. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 381. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.972>
- Hermawan, E. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Konflik Pekerjaan- Keluarga Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pt. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal*
- Kharisma, T., & Farma, K. (n.d.). PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. KUSUMA AGROWISATA BATU.
- Latifah, I., & Nasution, I. H. (2023). Pengaruh Employee Engagement, Worklife Balance, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk). *Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 285–295. <https://jurnalprisanicendekia.com/index.php/portofolio/article/view/190/205>
- Lubis, L. A., & Siregar, O. M. (n.d.). The Effect Of Work-Family Conflict And Work Stress On Laya Azani Lubis The Effect Of Work-Family Conflict And Work Stress On Employee Performance During The Covid-19 Pandemi (Study on Employees of PT. Kreasi Kotak Megah). 3(3), 2023. <http://jecombi.seaninstitute.or.id/index.php/JECOMBI/index>
- Maulia Shakila, Sri Wahyuni Mega, & Nuril Aulia Munawaroh. (2022). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, STRES KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Auto 2000 Kediri Hasanudin). CEMERLANG : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis, 2(3), 308–320. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v2i3.335>
- Meutia, K. I., Husada, C., Dan, O., Organisasi, K., Kinerja, T., & Jurnal, K. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. 4(1), 119–126.
- Minarika, A., Purwanti, R. S., & Muhidin, A. (2020). Pengaruh Work Family Conflict dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 2.
- Minarika, A., Purwanti, R. S., Muhidin, A., Ekonomi, F., & Galuh, U. (n.d.). PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Suatu Studi pada PT. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran).
- Mujahidin, N., Kasran, M., Sampetan, S., & Palopo, U. M. (2023). The Influence Of Work-Life Balance, Work Stress And Work Environment On Employee Performance In The Regional Financial And Asset Management Agency In Palopo City Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada B. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(2), 2213–2206. <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>

- Nadapdap, B. F., & Harahap, K. (2023). Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(5), 827–842. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v3i5.523>
- Nafriana, N. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Riau. Skripsi, 95.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 3(1), 21–30.
- Pt, K., Comfeed, J., & Unit, T. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Employee Engagement Terhadap Kinerja. 4, 3633–3649.
- Ramadhani, A. A. (2018). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Work Family Conflict Pada Pekerja Wanita Perusahaan Garmen Di Jawa Tengah. *Africa's Potential for the Ecological Intensification of Agriculture*, 1–13.
- RONY, Z. T., & YULISYAHYANTI, Y. (2022). The Influence Of Work-Life Balance And Burnout On Job Satisfaction. *International Journal of Environmental, Sustainability, and Social Science*, 3(1), 161–168. <https://doi.org/10.38142/ijesss.v3i1.203>
- Rumokoy, J. M. V, Saerang, I. S., Lumantow, R. Y., Conflict, W., & Tim, K. (2024). Indonesian Journal of Economics , Management , and Accounting Pengaruh Kesejahteraan , Work-Family Conflict Dan Kerjasama Tim Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Minahasa Selatan. 1(3), 147–159.
- Salsabila Mulatta, D., Waskito, J., & Author, C. (2024). The Influence Of Work Family Conflict, Work Life Balance, And Workload On Nurse Performance Is Mediated By Organizational Commitment at RSAU dr Siswanto Pengaruh Work Family Conflict, Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Dimediasi Ol. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 970–982. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Sawitri, N. N., Alia, R., & Fikri, N. W. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. XYX. *Jurnal Ekonomika*, 12(1), 349–361. <https://ejournal.penerbitjurnal.com/index.php/ekonomika/article/view/465>
- Tri Sofya Ningsih, & Hermiati, N. F. (2023). Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Distributor Marwah Skincare Cilacap). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(3), 611–621. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i3.1094>
- Wonua, A. R., Titing, A. S., & Mardayanti, M. (2023). Pengaruh Work Life Balance dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kolaka. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(6), 16–29.
- Yunita, T., Hadita, H., Wijayanti, M., & Ismayani, V. (2023). Work-Life Balance , Job Satisfaction , and Career Development of Millennials : The Mediating Role of Affective Commitment. 26(1), 89–101. <https://doi.org/10.14414/jebav.v26i1.2994>