



# Peran *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja pegawai Perempuan di Industri Ritel

Silmi Apriani Rukmana<sup>1</sup>, Alex Winarno<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Telkom, Indonesia

E-mail: [silmiarukmana@student.telkomuniversity.ac.id](mailto:silmiarukmana@student.telkomuniversity.ac.id), [winarno@telkomuniversity.ac.id](mailto:winarno@telkomuniversity.ac.id)

Article Info	Abstract
<b>Article History</b> Received: 2023-06-12 Revised: 2023-07-23 Published: 2023-08-01	This study examines the relationship between work-life balance, work environment, and the performance of female employees in the retail industry. The study used a survey method on a group of female employees at PT. Distry Kreatif Indonesia is engaged in retail. Data were collected through a structured questionnaire of 95 female employees and analyzed using multiple linear regression statistical techniques. The results showed that work-life balance had less effect on female workers. This is because female workers still play a dual role, namely being professionals and homemakers who struggle to divide time between work and personal life. Women employees who experience an imbalance between their work and personal lives or work in a hostile work environment tend to have lower job satisfaction and decreased performance. The findings suggest that employers in the retail industry must prioritize creating a positive work environment and implement policies and practices that support work-life balance for female employees, which can improve job satisfaction and performance and benefit employees and the organization.
<b>Keywords:</b> <i>Work Life Balance;</i> <i>Work Environment;</i> <i>Performance Employee</i> <i>Female.</i>	

Artikel Info	Abstrak
<b>Sejarah Artikel</b> Diterima: 2023-06-12 Direvisi: 2023-07-23 Dipublikasi: 2023-08-01	Studi ini bertujuan untuk meneliti hubungan antara <i>work-life balance</i> , lingkungan kerja, dan kinerja pegawai perempuan di industri ritel. Penelitian dilakukan menggunakan metode survei pada sekelompok pegawai perempuan di PT. Distry Kreatif Indonesia yang bergerak di bidang ritel. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur sebanyak 95 pegawai perempuan dan dianalisis menggunakan teknik statistik regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> kurang berpengaruh terhadap pekerja perempuan. Hal ini karena pekerja perempuan masih memainkan peran ganda, yaitu menjadi pekerja profesional dan ibu rumah tangga yang mengalami kesulitan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Pegawai perempuan yang mengalami ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, atau yang bekerja dalam lingkungan kerja yang negatif, cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih rendah dan kinerja yang menurun. Penelitian ini menyarankan bahwa pengusaha di industri ritel perlu memprioritaskan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan menerapkan kebijakan dan praktik yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi untuk pegawai perempuan, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja, yang bermanfaat bagi pegawai dan organisasi secara keseluruhan.
<b>Kata kunci:</b> <i>Work Life Balance;</i> <i>Lingkungan Kerja;</i> <i>Kinerja Pegawai</i> <i>Perempuan.</i>	

## I. PENDAHULUAN

Pada era saat ini, di tengah perkembangan yang semakin maju segala sesuatu dipaksa untuk dapat terus bergerak dinamis mengikuti perkembangan yang ada. Hal tersebut juga berlaku untuk perusahaan bisnis. Perusahaan dipaksa untuk menyesuaikan segala sesuatu untuk tetap mampu bertahan dalam persaingan bersama perusahaan lainnya. Pegawai sebagai subjek yang mengusahakan segala tujuan di perusahaan mampu tercapai menjadi hal krusial yang selalu perlu diutamakan, seperti yang dipaparkan oleh Triastuti (2019) bahwa perusahaan dibentuk karena ada tujuan yang ingin dicapai. Karena pegawai sebagai hal penting di perusahaan, maka setiap perusahaan

harus mampu mengupayakan pegawai dengan kualitas kemampuan yang baik. Kualitas hasil kerja pegawai atau kinerja pegawai semakin membaik ketika muncul rasa puas pegawai terhadap pekerjaannya, menurut Sofiati (2021) bahwa dalam rangka menaikkan kualitas kinerja, perusahaan perlu berfokus memenuhi hal yang menjadi kebutuhan pegawai. Menurut Mathis dan Jackson dalam Sumardjo dan Priansa (2018) memberi gambaran kinerja sebagai hal yang dilakukan atau pun tidak oleh pegawai ketika bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Ketika pegawai merasa puas terhadap pekerjaannya di perusahaan, maka memunculkan rasa tanggung jawab dan loyalitas terhadap perusahaan, ketika hal tersebut terjadi, pegawai

akan mengerjakan segala sesuatu dengan serius dan memberikan yang terbaik terhadap perusahaan. Namun rasa puas tersebut dapat terbentuk jika beberapa hal terpenuhi atau dipengaruhi hal lainnya.

Di Indonesia, berdasarkan hasil statistik tahun 2020 menunjukkan bahwa hampir setengah dari populasinya adalah perempuan (Badan Pusat Statistik, 2020). Hal tersebut mengakibatkan adanya perubahan peran perempuan yang semakin signifikan. Kenyataan saat ini menunjukkan bahwa perempuan menjadi kelompok yang mampu memberi kontribusi sangat besar terhadap kemajuan negara. Menurut penelitian Hi Usman dan Hi Umar (2020) dijelaskan bahwa perempuan mampu memegang fungsi penting dalam pembangunan ekonomi. Berdasarkan data statistik menunjukkan bahwa setiap tahunnya tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan mengalami peningkatan. Tahun 2022 TPAK pada 53.34%. Sri Mulyani (2021) memaparkan adanya perempuan memiliki peran penting, juga pada pertumbuhan ekonomi di suatu negara, ketika perempuan diberikan kesempatan yang sama, maka terjadi peningkatan nilai tambah ekonomi sampai 26%. Namun memang angka partisipasi kerja dari perempuan masih rendah dibandingkan dengan laki-laki. Perempuan sebagai pekerja akan dihadapkan dengan tantangan yang lebih besar.



**Gambar 1.** Data Proporsi Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan tahun 2020  
Sumber: Databoks (2023)

Menurut Gujirat dan Kumar (2018) bahwa pegawai perempuan akan mendapatkan tantangan terbesar yaitu menyeimbangkan waktu, karena adanya jenis peran ganda yang perlu dimainkan di rumah untuk kehidupan pribadi dan di tempat kerja untuk kehidupan kerja. Menurut Mendis dan Weerakkody (2018) menunjukkan bahwa terdapat hal yang memberi pengaruh pada kinerja seseorang, faktor tersebut yaitu *work life balance*. Dalam rangka membentuk keseimbangan hidup dari pegawai perempuan, perusahaan dapat mengusahakan

dengan memfasilitasi lingkungan kerja yang mampu menaikkan kepuasan kerja pegawai, sehingga mendukung kinerja pegawai yang lebih baik. Menurut Mardiani dan Widiyanto (2021), lingkungan kerja adalah semua hal yang terdapat di dekat para pegawai, yang mampu mempengaruhi seorang pegawai dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan perusahaan, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan atau keterkaitan dengan hasil kerja dari setiap pegawai.

Penelitian ini dilakukan pada pegawai perempuan perusahaan bisnis yang bergerak di bidang retail, untuk dapat menggambarkan peran yang diberikan oleh *work life balance* dan lingkungan kerja dalam menaikkan kinerja pegawai perempuan. Diambil 95 sampel sebagai responden, berdasarkan hasil survey pra penelitian menunjukkan keterkaitan yang positif pada *work life balance*, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Namun pada pernyataan negatif terdapat respon Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan hasil 4% sampai 42%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pegawai perempuan PT Ditsy Kreatif Indonesia yang masih belum memiliki kemampuan dalam mengatur kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang. Kemudian berdasarkan wawancara dengan founder dan Co Founder dari perusahaan tersebut didapatkan informasi bahwa mereka sangat menyadari pentingnya memfasilitasi lingkungan kerja yang nyaman untuk setiap pegawainya. Untuk lingkungan kerja fisik difasilitasi ruangan kerja yang memiliki konsep unik dan nyaman, untuk lingkungan kerja non fisik nya sendiri, dibentuk hubungan yang harmonis antar pegawai dan atasan.

## II. METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan untuk penelitian ini yaitu jenis kuantitatif. Pendapat Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa pendekatan kuantitatif adalah penelitian positivisme, berfungsi untuk dapat memeriksa bagian populasi yang ditetapkan, sekumpulan data dengan instrument penelitian, kajian data yang mempunyai karakter kuantitatif atau statistik dengan tujuan menjelaskan dan memperkirakan dugaan sementara yang sudah dibuat sebelumnya, dengan teknik analisis deskriptif dan regresi linear berganda. Data yang digunakan pada penelitian adalah data primer, yang diperoleh dari survey langsung terhadap responden, kemudian melakukan wawancara secara rutin bersama beberapa pegawai, manajer, founder, dan juga co founder.

Selanjutnya data sekunder yang diperoleh dari penelitian sebelumnya, data internal perusahaan, beberapa website, dan buku. Penelitian dilakukan dengan 95 pegawai perempuan pada perusahaan PT Ditsy Kreatif Indonesia, perusahaan retail di daerah Tasikmalaya, Jawa Barat. Para pegawai mengisi survey dengan mengisi kuisisioner yang berisi 38 pertanyaan.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis yang dilakukan bersama pegawai perempuan PT Ditsy Kreatif Indonesia, survei diikuti oleh 95 orang, dengan mayoritas responden berusia antara 19 hingga 26 tahun. Survei tersebut juga menemukan bahwa 50% responden bekerja sebagai pegawai kurang dari dua tahun, dan 56% responden dengan latar belakang pendidikan SMA/SMK.

Work-life balance adalah kondisi dimana seseorang memiliki kemampuan untuk mengatur waktu dan energinya untuk kehidupan pribadi dan profesionalnya. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel keseimbangan hidup memiliki bentuk yang tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai persentase sebesar 76%. Berdasarkan nilai persentase yang diperoleh untuk variabel work-life balance menunjukkan bahwa karyawan PT Ditsy Kreatif Indonesia memiliki *work-life balance* yang tinggi. Terlihat dari hasil pertanyaan yang dibagikan, pegawai mampu memiliki hubungan yang baik antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja. Berdasarkan pernyataan ke-14 variabel *work-life balance* 4 dimensi nilai persentase berada pada kategori tinggi. Kategori yang mendapat nilai persentase tertinggi untuk variabel ini adalah *personal improvement of life* (WEPL) atau tingkat pekerjaan yang dapat meningkatkan kinerja kehidupan karyawan. Segmen ini memiliki persentase sebesar 81%, yang berarti sebagian besar pegawai setuju bahwa pekerjaan yang mereka lakukan berdampak positif terhadap peningkatan kualitas hidup mereka.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mengelilingi pegawai, semua faktor ini dapat memengaruhi individu. Lingkungan kerja dapat berupa tempat kerja dan interaksi antar karyawan. Menurut definisi tersebut, variabel lingkungan kerja memiliki tingkat variasi yang tinggi. Variabel lingkungan kerja memiliki proporsi yang tinggi seperti terlihat pada nilai keseluruhan yang diperoleh untuk variabel lingkungan kerja yaitu sebesar 83%. Hal ini dapat dijelaskan karena pegawai PT Ditsy Kreatif Indonesia mendapatkan dukungan yang baik dari

perusahaan berupa kegiatan fisik dan non fisik yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawannya. Karena pada dasarnya tempat kerja merupakan hal penting yang sangat dekat dengan pegawai. Dari 11 pernyataan yang mewakili variabel lingkungan kerja dengan 2 dimensi pada kuisisioner, nilai persentase antara 2 dimensi yaitu dimensi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memiliki nilai persentase yang sama, yaitu 83%. Namun sebenarnya dimensi lingkungan kerja fisik lebih tinggi persentasenya sebesar 0.1%. Hal tersebut dapat menggambarkan bahwa pegawai memiliki dukungan dari lingkungan kerja berupa lingkungan kerja fisik berupa segala fasilitas perusahaan yang dapat dipakai dan juga lingkungan kerja non fisik berupa hubungan harmonis dan positif antar pegawai.

Kinerja adalah hasil atau pencapaian dari proses kerja yang dilalui oleh pegawai dan sifat-sifat yang dapat dinilai dan bermanfaat bagi perusahaan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel kinerja secara keseluruhan memiliki tingkat yang tinggi. Variabel kinerja memiliki rasio yang tinggi yang ditunjukkan dengan nilai persentase dari seluruh variabel yaitu sebesar 77%. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai PT Ditsy Kreatif Indonesia memiliki kemampuan untuk berhasil menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dari ke-13 pernyataan yang mewakili variabel kinerja dengan 6 aspek yaitu kualitas, kuantitas, *cost effevtivity*, ketepatan waktu, kebutuhan berkembang dan dampak sosial. Untuk nilai persentase tertinggi adalah bagian pengaruh sosial dengan nilai persentase 81%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Ditsy Kreatif Indonesia menunjukkan etos kerja yang baik dan dapat bekerja sama dengan baik bersama rekan kerja ataupun pimpinan di perusahaan.

**Tabel 1.** Hasil Analisis Regresi Linear

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.847	.677		4.205	.000
WLB	-.281	.101	-.258	-2.781	.007
Lingkungan Kerja	.483	.125	.359	3.869	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan Peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 1, dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda yaitu:

$Y = 2.847 + (-0.281) X_1 + 0.483 X_2$  dengan penjelasan bahwa nilai konstanta ( $\alpha$ ) = 2.847 dapat diartikan ketika work life balance dan lingkungan kerja adalah 0, maka kinerja pegawai PT Ditsy Kreatif Indonesia memiliki nilai 2.847. Kemudian nilai koefisien regresi variabel work life balance memiliki nilai negative yaitu -0.281. Maka dapat diartikan setiap peningkatan work life balance sebesar satuan, maka kinerja pegawai PT Ditsy Kreatif Indonesia menurun sebesar -0.281. Hasil ini tidak relevan dengan teori yang ada, namun pada dasarnya hasil penelitian ini dipengaruhi oleh karakteristik dari pegawai dan keadaan dari budaya di perusahaannya, supaya memberikan semangat pada pegawai, pegawai juga perlu untuk diberi ketegasan kembali dalam hal pekerjaan.

Sedangkan nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja memiliki nilai positif yaitu 0.483. Maka dapat diartikan setiap lingkungan kerja meningkat sebesar satuan, maka kinerja pegawai PT Ditsy Kreatif Indonesia meningkat sebesar 0.483. Pada dasarnya terdapat banyak hal yang mampu mempengaruhi kualitas hasil kerja pegawai. Seperti pada penelitian ini memiliki subjek penelitian yang unik dengan melakukan penelitian pada pegawai perempuan. Pegawai dan perusahaan PT Ditsy Kreatif Indonesia memiliki pemahaman mengenai pentingnya keseimbangan hidup untuk menunjang atau mendukung kinerja pegawai. Namun pada penelitian ini, diketahui bahwa work life balance ini tidak mempengaruhi tingkat kinerja dari para pegawainya.

Hal tersebut tidak sejalan dengan berbagai teori yang ada dan beberapa penelitian mengenai salah satu pengaruh dalam kinerja pegawai adalah tingkat work life balance yang dimiliki pegawai. Seperti temuan Amalia dan Intan (2021) yang menunjukkan bahwa work life balance mempengaruhi kinerja pegawainya. Kemudian hasil penelitian yang dilakukan Larastrini dan Adnyani (2019) yang menunjukkan bahwa keseimbangan hidup mampu berpengaruh terhadap loyalitas pegawai sehingga kinerjanya pun bagus. Terdapat hal-hal yang mampu mempengaruhi adanya perbedaan hasil penelitian satu dengan penelitian lainnya. Berdasarkan hasil pengamatan di lapangan yang menunjukkan bahwa di perusahaan PT Ditsy Kreatif Indonesia ini berada di daerah Tasikmalaya, budaya kerja di perusahaan di daerah seperti ini tidak terlalu menekan pegawai dalam bekerja, kemudian

pegawai tidak dituntut untuk mengerjakan banyak pekerjaan seperti di perusahaan yang ada di kota yang lebih kompleks karakternya. Hal ini menjadi dilematis, sebab perusahaan yang menerapkan rasa kekeluargaan pada sistem kerjanya terkadang membuat pegawai sedikit lalai dan tidak optimal dalam kerjanya. Kemudian dalam tingkat persaingannya pun tidak terlalu tinggi, tempat bekerja berada tidak jauh dari tempat tinggal pribadi, sehingga tidak perlu banyak hal yang dikorbankan pegawai PT Ditsy Kreatif Indonesia untuk memiliki kinerja yang baik. Maka pada penelitian ini faktor work life balance tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai PT Ditsy Kreatif Indonesia.

Hasil temuan ini didukung bersama beberapa temuan pada penelitian sebelumnya. Seperti hasil temuan Palar et al. (2022) penelitian tersebut work life balance tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT PLN (Persero) Area Manado. Penelitian lainnya adalah dilakukan oleh Husain et al. (2022) pada penelitian tersebut work life balance tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Hasjrat Abadi. Ketika pada perusahaan ini hanya lingkungan kerja yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai perempuan PT Ditsy Kreatif Indonesia, maka perusahaan sangat perlu membentuk lingkungan kerja yang mampu mendukung kepuasan pegawai sehingga kinerja pun dapat meningkat. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Lyta dan Harmon (2021) lingkungan kerja berpengaruh secara positif dalam menaikkan kinerja pegawai. Kemudian hasil penelitian dari Hidayati et al. (2019) lingkungan kerja mempengaruhi hasil kerja pegawai yang ada di perusahaan.

#### IV. SIMPULAN DAN SARAN

##### A. Simpulan

Berdasarkan temuan penelitian dan pembahasan yang telah analisis tentang peran work-life balance di lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan perempuan di PT Ditsy Kreatif Indonesia, work-life balance pegawai perempuan PT Ditsy Kreatif Indonesia termasuk yang tinggi. Lingkungan kerja pegawai PT Ditsy Kreatif Indonesia juga tinggi. Kinerja pegawai PT Ditsy Kreatif Indonesia masuk kategori tinggi juga. Saat ini work-life balance tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai perempuan di

PT Ditsy Kreatif Indonesia, namun untuk lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai perempuan PT Ditsy Kreatif Indonesia.

## B. Saran

Berdasarkan hasil responden untuk variabel keseimbangan kerja, persentase terendah terdapat pada bagian gangguan kehidupan pribadi dan pekerjaan atau tingkat kehidupan pribadi yang dapat mengganggu pekerjaan. Oleh karena itu, bagi pegawai penting untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya mengetahui skala prioritas, agar tidak salah mempengaruhi satu sama lain dan berdampak negatif pada tanggung jawab dalam bekerja. Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang lingkungan kerja, bagian terendah untuk variabel ini adalah bagian lingkungan kerjanon fisik. Maka perusahaan dapat secara perlahan dalam membebaskan tugas pada pegawai. Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang kinerja, persentase terendah terdapat pada kuantitas dan indikator "Saya bisa melakukan dua kali lipat pekerjaan". Hal ini menunjukkan bahwa pegawai masih belum dapat meningkatkan potensinya ketika bekerja lebih dari biasanya. Oleh karena itu, pegawai harus melatih kemampuan mereka untuk meningkatkan keterampilan dan bekerja, sehingga mereka dapat bekerja secara efektif dan efisien. Perusahaan disarankan untuk memiliki program-program yang mendukung hak-hak karyawan. Berdasarkan hasil temuan, bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai perempuan, sehingga perusahaan harus memiliki pengelolaan yang baik terhadap di lingkungan kerja.

## DAFTAR RUJUKAN

- Amalia, D. and Intan, S.P., 2021. Pengaruh Work Of Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Hermina Wilayah Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen dan Perbankan (JUMPA)*, 8(3), pp.47–58. <https://doi.org/10.55963/jumpavol4no1feb2017.v8i3.403>.
- Gujirat, O. and Kumar, N., 2018. Investigation of Work and Life Balance of Women Employees and its Effects on Emotional and Social Well-Being. *Journal of Humanities Insights*, 2(3), pp.152–155. <https://doi.org/10.22034/jhi.2018.70855>.
- Hi Usman, A. and Hi Umar, S.R., 2020. Peran Perempuan Dalam Pembangunan Ekonomi Di Kota Ternate. *Al-Wardah*, 13(1), p.55. <https://doi.org/10.46339/alwardah.v13i1.158>.
- Hidayati, S.K., Perizade, B. and Widiyanti, M., 2019. Effect Of Work Discipline And Work Environment To Performance Of Employees. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*, 9(12), p.9643. <https://doi.org/10.29322/ijsrp.9.12.2019.p9643>.
- Husain, M.E., Trang, I., Lumantow, R.Y., Sam, U. and Manado, R., 2022. Pengaruh Work Life Balance, Kecerdasan Emosional dan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hasjrat Abadi Manado. 10(4), pp.1613–1624.
- Larastrini, P.M. and Adnyani, I.G.A.D., 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan Work - Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), p.3674. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p14>.
- Lyta, L. and Harmon, N., 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 1(2), pp.191–198. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>.
- Mardiani, I.N. and Widiyanto, A., 2021. Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), pp.985–993. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.456>.
- Mendis, M.D.V.S. and Weerakkody, W.A.S., 2018. The Impact of Work Life Balance on Employee Performance with Reference to Telecommunication Industry in Sri Lanka: A Mediation Model. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 12(1), p.72. <https://doi.org/10.4038/kjhrm.v12i1.42>.
- Palar, M.B., Dotulong, L. and Lumintang, G., 2022. Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

- Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Manado. 10(1), pp.772-780.
- Sofiati, E., 2021. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *EkonoInsentif*,15(1),pp.34-46.  
<https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502>.
- Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumardjo, M. and Priansa, D.J., 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep Konsep Kunci*. Bandung: Alfabeta.
- Triastuti, D.A., 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2),p.203.  
<https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1796>.