



Pengaruh *Work Life Balance* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kolaka

Almansyah Rundu Wonua

Universitas Sembilanbelas November Kolaka

Email : almansyah.jka@gmail.com

Andry Stephanie Titing

Universitas Sembilanbelas November Kolaka

Email : andriestephan85@gmail.com

Mardayanti

Universitas Sembilanbelas November Kolaka

Email : mardayantihamka@gmail.com

Desa Popalia, Kecamatan Tanggetada, Kabupaten Kolaka

Korespondensi penulis: mardayantihamka@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine : (1) The Effect Of Work Life Balance On The Performance Of Employees Of The Kolaka District Environmental Service Office. (2) The Effect Of Work Discipline On The Performance Of Employees Of The Kolaka District Environmental Service Office. This study used a quantitative method approach. The sample in this study amounted to 43 respondents using the sampling technique, namely the census. Research instrument testing using validity test and reliability test with SPSS 24.00. The research data analysis technique uses the Structural Equating Modeling (SEM-PLS) method with Smart PLS 4.0. Based on the results of this study, it can be seen that the work life balance variable has a positive and significant effect on Employee Performance as shown by the T-Statistic value of 2.814 and P-values of 0.002, and work discipline variables have a positive and significant effect on Employee Performance as shown by the T-Statistic value of 2.266 and P-values of 0.012.*

Keywords: *Work Life Balance, Work Discipline, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kolaka. (2) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kolaka. Penelitian ini menggunakan pendekatan dengan metode kuantitatif, sampel pada penelitian ini berjumlah 43 responden dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu sensus. Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan SPSS 24.00 teknik analisis data penelitian menggunakan metode *Structural Equating Modeling* (SEM-PLS) dengan Smart PLS 4.0 berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan nilai *T-Statistic* sebesar 2.814 dan P-Value sebesar 0.002, dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan nilai *T-Statistic* sebesar 2.266 dan P-Value sebesar 0.012.

Kata Kunci : *Work Life Balance, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai*

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan modal dasar yang dimiliki suatu organisasi yang diharapkan dapat memberikan kontribusi besar dalam menjalankan aktivitas, sehingga mampu menghasilkan kinerja yang baik untuk mencapai tujuan organisasi (Nugraha, 2019).

Received Agustus 30, 2023; Revised September 14, 2023; Accepted Oktober 11, 2023

* Almansyah Rundu Wonua. almansyah.jka@gmail.com

Dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia sebuah organisasi diperlukan suatu strategi dan pengelolaan yang baik guna menciptakan profesionalitas. Oleh karena itu, sebuah instansi harus dapat memanfaatkan sebaik mungkin seluruh sumber daya yang ada sebagai faktor utama dalam mencapai tujuan instansi (Faradina & Sojanah, 2018). Dalam mencapai tujuan instansi, maka membutuhkan pegawai yang berkualitas, dengan adanya standar kualitas pegawai sebagai tolok ukur bagi pimpinan dalam melakukan penilaian kinerja dan menjadi acuan bagi masing masing pegawai dalam menunjukkan kinerja yang dimiliki (Kurdi, 2020). Hal tersebut sejalan dengan apa yang dikatakan oleh Devi (2020) bahwa pegawai adalah faktor utama yang paling berperan penting dalam upaya untuk mencapai visi, misi dan tujuan dari suatu perusahaan, agar dapat meraih tujuan yang maksimal perlu didukung dengan kinerja yang baik dari para pegawainya.

Kinerja pegawai umumnya mengarah pada kemampuan dari seorang pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya yang didasarkan pada aturan serta indikator-indikator keberhasilan yang telah ditetapkan oleh instansi (Cahya, 2019). Kinerja pegawai mempengaruhi mereka memberikan kontribusi kepada instansi. Hal ini disebabkan karena untuk melakukan proses operasional, pegawai dituntut bekerja dengan baik untuk menghasilkan kinerja yang baik tetapi pegawai juga memiliki kehidupan lain yang harus diperhatikan selain bekerja (Nuraini, 2017). Hal yang dimaksud adalah kehidupan pribadi dalam kesehariannya yaitu kehidupan di tempat kerja, pekerjaan, dan keluarga, pekerja dan kehidupan pribadi, pekerjaan dan aktivitas sosial, semuanya melukiskan persoalan tentang pengaturan yang selaras dan seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dikenal dengan istilah *work life balance* (Dina, 2018).

Work life balance merupakan suatu konsep keseimbangan yang mengaitkan tekad ataupun karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual (Dina, 2018). Dengan terdapatnya konsep *work life balance* maka, kinerja dan kreativitas pegawainya akan bertambah. Senada dengan yang dikatakan oleh Singh dan Khanna (2011) bahwa *work life balance* adalah pelaksanaan aktivitas pekerjaan secara akumulasi baik di dalam organisasi maupun di luar organisasi atau *work life balance* adalah sebuah konsep dalam menetapkan prioritas yang tepat antara urusan pekerjaan dan urusan kehidupan pribadi

Selain *work life balance* yang mempengaruhi kinerja pegawai, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan suatu tingkah laku dan perbuatan yang saling menghormati dan menghargai serta patuh terhadap peraturan-peraturan yang dibuat oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup untuk menjalankan dan menerima sanksi apabila pegawai melanggar peraturan dalam perusahaan

ataupun instansi (Syafrina, 2017). Disiplin kerja adalah kemampuan dan sikap dalam mengendalikan diri untuk taat pada suatu peraturan yang telah diberikan oleh perusahaan guna mencapai tujuan (Hadi & Jufrizen, 2021). Menetapkan disiplin kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja, dan disiplin yang lebih tinggi akan diikuti dengan kinerja yang lebih tinggi (Maifanda dan Slamet, 2019). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nurcahya & Sary (2018) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan di kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kolaka dan merupakan salah satu Dinas Lingkungan di Provinsi Sulawesi Tenggara yang berada di kota Kolaka Provinsi Sulawesi Tenggara. Dinas Lingkungan ini memberikan manfaat bagi masyarakat khususnya dibidang tata lingkungan, pengelolaan sampah, pengendalian dan penataan yang mempunyai tugas pemerintahan di bidang lingkungan hidup atau kebersihan kota. Berdasarkan hasil observasi ditemukan realisasi dari target yang ditentukan oleh Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kolaka belum tercapai 100%. Hal ini ditunjukkan pada tabel 1.1. berikut ini.

Tabel 1.1 Capaian Kinerja Pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kolaka Tahun 2020-2021

Tahun	Jumlah Pegawai	Target			Realisasi			Nilai
		1	2	3	1	2	3	
2020	43	989 Dok	100	5	891 Dok	90	5	87.17 (Baik)
		17 Keg	100	7	14 Keg	82	7	
2021	43	989 Dok	100	5	795 Dok	80	5	77,55 (Baik)
		17 Keg	100	7	9 Keg	76	7	

Sumber: Kepegawaian Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kolaka 2022

Keterangan

1. Kuantitas/output
2. Kualitas/Mutu
3. Waktu/Bulan

Penurunan kinerja Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kolaka ini diidentifikasi oleh penulis disebabkan oleh banyaknya pegawai yang mangkir pada jam kerja dengan alasan adanya urusan keluarga yang mendesak dan banyaknya perilaku kurang disiplin yang ditunjukkan oleh pegawai. Hal ini dikonfirmasi oleh pimpinan pada Dinas Lingkungan

Hidup Kabupaten Kolaka yang menyatakan bahwa adanya pegawai yang belum mampu menyeimbangkan waktunya antara keluarga dengan urusan pekerjaannya, seperti adanya urusan keluarga mendesak yang harus dipenuhi.

Isu mengenai *work life balance* diperkuat dengan adanya data pegawai yang dihimpun oleh penulis. Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa capaian kinerja pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kolaka pada tahun 2020 berada pada persentase 87,17 sedangkan pada tahun 2021 berada pada persentase 77,55 dan hal tersebut mengalami penurunan sebesar 9,62%.

Tabel 1.2 Data Pegawai Belum Menikah Dan Sudah Menikah Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kolaka

Jumlah pegawai	Gender	Belum menikah	Sudah menikah
43	L	-	23
	P	-	20

Sumber: Kepegawaian Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kolaka, 2022

Dapat dilihat berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa rata-rata semua pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kolaka sudah berkeluarga, sehingga pegawai dituntut untuk menjalankan dua peran sekaligus, yaitu peran sebagai orang tua ketika dirumah serta peran sebagai pegawai ketika ditempat kerja. Pegawai yang sudah menikah dan mempunyai anak memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat dari pada yang belum menikah, pegawai yang sudah menikah yang setiap harinya harus mengurus keluarga terlebih dahulu sebelum berangkat kerja. Hal ini disebabkan pegawai tidak dapat menyeimbangkan kondisi pekerjaan rumah dan pekerjaan kantor.

Selain itu, kedisiplinan pegawai yang menurun juga sejalan dengan data kehadiran pegawai yang menunjukkan adanya peningkatan pada jumlah ketidakhadiran pegawai seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1.3 berikut.

Tabel 1.3 Jadwal Absensi Pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kolaka Tahun 2020-2021

No	Tahun	Jumlah Hari Kerja	Absensi Pegawai			Sisa Hari Kerja
			Sakit	Izin	Alpa	
1	2020	248	16	12	20	200 (80,64%)
2	2021	257	25	19	38	175 (68%)

Sumber: Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kolaka, 2022

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas menunjukkan bahwa kehadiran pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kolaka masih tergolong rendah, dimana masih terdapat pegawai yang tidak hadir dengan tingkat persentase capaian kehadiran yang berbeda pada tahun 2020 dan 2021 yaitu 80,64 % dan 68%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa absensi pegawai pada tahun 2020-2021 mengalami penurunan atau jumlah hari kerja yang dilakukan pegawai untuk memaksimalkan dokumen dan kegiatan mengalami penurunan. Hal tersebut dikarenakan banyak pegawai yang sering datang terlambat atau tidak hadir bahkan pulang sebelum waktu yang ditentukan, disamping itu terdapat pegawai yang sering menunda pekerjaan sehingga tidak efektif dalam bekerja pada akhirnya pekerjaan tidak selesai tepat waktu sehingga hal ini berdampak pada menurunnya kinerja pegawai.

Selain fenomena yang telah di paparkan oleh penulis diatas, isu yang diangkat oleh penulis juga didasarkan pada *research gap* hasil penelitian mengenai pengaruh *work life balance* dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan Noviani (2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *work life balance* dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian yang dilakukan Herlambang (2019) bahwa *work life balance* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan secara langsung (*direct effect*). Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Windya Sara Yulius (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif secara parsial dan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Namun penelitian yang dilakukan oleh Iskandar & Sefriady (2018) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk meneliti tentang Berdasarkan fenomena dan *research gap* di atas, maka penulis mengajukan judul penelitian **“Pengaruh Work Life Balance dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kolaka”**

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Pegawai

Menurut Mendis & Weerakkody, (2017) kinerja pegawai merupakan kemampuan pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan cara tertentu yang mengarahkan organisasi dan pegawai untuk mencapai tujuan bersama. Sedangkan kinerja merupakan suatu keberhasilan kerja baik dari segi kuantitas dan kualitas dalam melaksanakan tugasnya dalam tanggung jawab bekerja (Mardiani & Widiyanto, 2021). Menurut Shihab *et al.*, (2022) kinerja pegawai adalah

keseluruhan hasil atau keberhasilan seseorang selama periode atau tugas tertentu dengan perbandingan standar pekerjaan, target atau kinerja yang telah ditentukan sebelumnya dan telah disepakati. Menurut Nurwahyuni (2019) kinerja adalah suatu keberhasilan yang telah dicapai seorang pegawai berdasarkan kegiatan yang dilaksanakan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Sedangkan Menurut Paramitadewi (2017) kinerja pegawai merupakan pencapaian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas dasar pengalaman, dan kesanggupan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013) ada 5 indikator kinerja pegawai yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif.

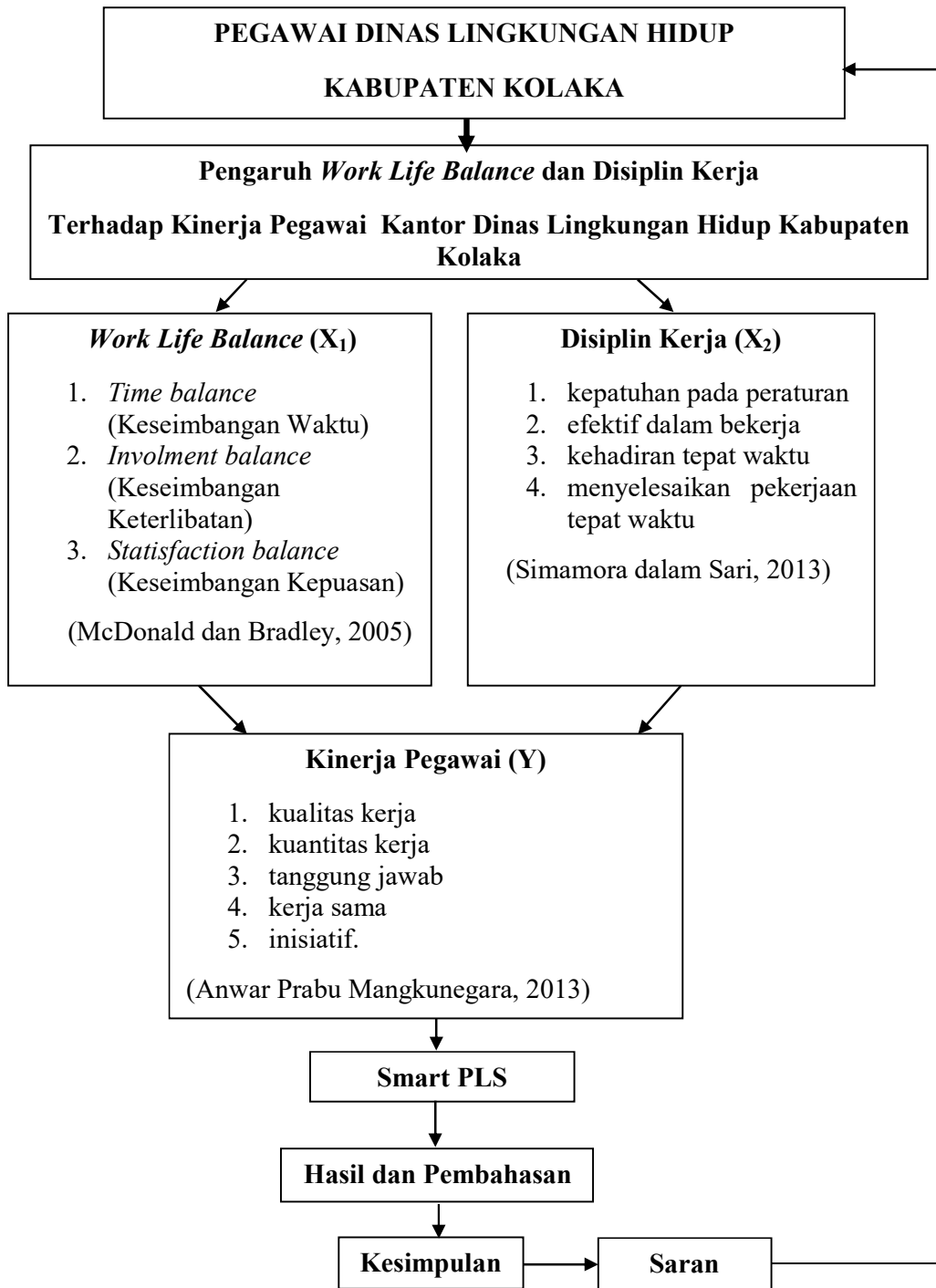
Work Life Balance

Menurut Mardiani & Widiyanto, (2021) *work life balance* adalah sejauh mana individu dapat mengimbangi dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka di dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, misalnya dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman dan anggota masyarakat serta tidak adanya konflik diantara kedua peran tersebut. Penjelasan lain tentang *work life balance* oleh Rondonuwu *et al.*, (2018) *work life balance* merupakan keseimbangan yang terjadi antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, pegawai tidak hanya menghadapi permasalahan yang ada di perusahaan, namun ada berbagai permasalahan yang hadir di luar pekerjaan dan perusahaan perlu untuk mengetahuinya. Menurut Putri, (2021) *work life balance* adalah keadaan dimana seseorang dapat menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaannya dimana pekerjaan tidak mengganggu kehidupan pribadi dan begitu juga sebaliknya serta bisa mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dengan adanya keseimbangan tersebut dapat meningkatkan dan memaksimalkan potensinya. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *work life balance* merupakan keseimbangan hidup yaitu keluarga, waktu luang, kebutuhan pribadi dan kerja pada seseorang individu seharusnya sama seimbang antara pekerjaan dan kehidupan. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan indikator yang telah dikemukakan McDonald dan Bradley (2005) yaitu terdiri dari, keseimbangan waktu (*time balance*), keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*), keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*)

Disiplin Kerja

Menurut Syafrina, (2017) Disiplin kerja merupakan sebuah titik awal dalam mencapai kesuksesan bagi perusahaan. Penerapan disiplin didalam sebuah perusahaan sangatlah

penting agar semua karyawan yang ada didalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi dan mentaati segala peraturan yang berlaku tanpa ada paksaan dan jika ada pelanggaran terhadap peraturan yang ada maka akan diberikan sanksinya oleh pihak perusahaan. Menurut Wanta et al., (2022) disiplin kerja yang baik mencerminkan besar rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, Disiplin kerja pegawai yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi, Keberhasilan suatu instansi juga dapat dilihat dari kemampuannya dalam meningkatkan kinerja kerja yang ada, hal itu dapat di capai tergantung pada kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa suatu kondisi yang di hadapi oleh seorang pegawai mengenai kesadaran, ketaatan dan perilaku yang menunjukkan nilai ketertiban organisasi agar dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Penulis menggunakan indikator yang telah dikemukakan Simamora dalam Sari (2013) yaitu terdiri dari, kepatuhan pada peraturan, efektif dalam bekerja, kehadiran tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

model penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory research* (Stiadi, 2021). Menurut Raihan, (2019) model penelitian kuantitatif adalah model penelitian yang didasarkan pada falsafah positivisme yaitu ilmu yang dibangun dari empiris, terukur dan teramati menggunakan logika matematika guna menghasilkan generalisasi. Sedangkan jenis penelitian *explanatory research* yaitu jenis penelitian yang menjelaskan dan menekankan pada hubungan atau pengaruh antar variabel independen dan variabel dependen. Penelitian ini dilakukan pada pegawai kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kolaka. Adapun populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berkerja pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kolaka berjumlah 43 orang pegawai PNS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Koefisien Determinan R-Square

Analisis varian merupakan pengujian yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel dalam hal ini variabel independen. Adapun nilai dari analisis varian (R^2) atau uji determinasi sebagai berikut:

Tabel Nilai R-square

Konstruk	R-square
Kinerja Pegawai	0.459

(sumber: data diolah peneliti menggunakan PLS 4 2023)

Dari nilai *R-Square* konstruk kinerja pegawai sebesar 0,459 atau 45,9 % oleh variabel *work life balance* dan disiplin kerja sedangkan untuk sisahnya 54,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari model penelitian ini.

Path Coefficient

Path Coefficient dilakukan dengan tujuan untuk memperkuat hubungan antara konstruk dalam setiap hipotesis. *Path Coefficient* dilakukan pengujian menggunakan PLS *Boothstrapping* dengan melihat *P-values* variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Abdillah dan Jogiyanto (2015:197) ketentuan *rule of thumb* yang dipakai dalam sebuah penelitian adalah *T-statistic* > 1,64 dengan taraf signifikansi *P-value* atau nilai probalitas < 5% dan bernilai positif. Adapun hasil *Path Coefficient* yaitu:

Nilai Path Coefficient

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T statistics (IO/STDEVI)	P Values
WLB>KP	0.451	0.464	0.160	2.814	0.002
DK>KP	0.329	0.348	0.145	2.266	0.012

(sumber: data diolah peneliti menggunakan PLS 4 2023)

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan Berdasarkan hasil uji hipotesis dan pembahasan pada bab IV, maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini yaitu (1) Hipotesis Pertama (H_1) menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel *work life balance* terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kolaka.. Melalui indikator *time balance* (keseimbangan waktu), *infolment balance* (keseimbangan keterlibatan), dan *satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan). (2) Hipotesis Pertama (H_2) menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.. Melalui indikator kepatuhan pada peraturan, efektif dalam bekerja, kehadiran tepat waktu, dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Saran Dengan memperhatikan hasil analisis dan pengujian yang telah di simpulkan di atas, maka penulis memberikan beberapa saran: (1) Bagi Pihak Organisasi, diharapkan pihak instansi lebih memperhatikan *work life balance* dengan mempertahankan *time balance* (keseimbangan waktu), *infolment balance* (keseimbangan keterlibatan), dan *satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan) sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Dan diharapkan juga pihak instansi lebih memperhatikan disiplin kerja dengan mempertahankan kepatuhan pada peraturan, efektif dalam bekerja, kehadiran tepat waktu, dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya. (2) Bagi Peneliti Selanjutnya. Saran bagi peneliti selanjutnya Apabila akan melakukan penelitian yang terkait judul diatas diharapkan mampu menambah variabel lain seperti lingkungan kerja dan kepemimpinan dengan tujuan untuk melakukan pengembangan serta pembaruan penelitian agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih variasi dan akurasi lebih tepat dan baik. Dan apabila akan dilakukan penelitian yang serupa dengan judul diatas agar kirannya mengganti objek penelitian seperti dilingkup universitas dan industry lainnya..

DAFTAR REFERENSI

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS). Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Penerbit C.V Andi Offset (Penerbit Andi).
- Astaginy, N., Wonua, A. R., Ismanto, & Fitri Kumalasari. (2022). Persepsi Dukungan Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai. *Proceedings of the 1st Indonesian Annual Conference Series, 1, 2022(2014)*, 66–73.
- Bintang, S. K., & Astiti, D, P. (2016). *Work-Life Balance Dan Intensi Turnover Pada Pekerja Wanita Bali Di Desa Adat Sading, Mangupura, Badung*. Jurnal Psikologi Udayana, 3(3), 382–394.
- Bawono, A., & Mustofa, N, H. (2017). Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Iain Salatigano Title. LP2M-Press.
- Darmawan, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Dina. (2018). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Di KUD Minatani Brondong Lamongan. *Jurnal Indonesia Membangun, 17(2)*, 184–199.
- Devi, S. (2020). Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan.
- Faradina, V. D., & Sojanah, J. (2018). Meningkatkan Kinerja Pegawai melalui Lingkungan dan Disiplin Kerja (Increase Employee Performance Through Environment and Work Discipline). *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, 3(1)*, 8–18. <https://doi.org/10.17509/jpm.v3i1.9451>
- Fanda, NM., & Slamet, MR. (2019). Pengaruh Gaji, Jam Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Di Kota Batam . *Jurnal Akuntansi Manajerial Terapan, 3(1)*, 81-95
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora, 5(1)*, 1–131. http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama_12808144059.pdf
- Filliantoni, B., Hartono, S., & Sudarwati. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru. *Edunomika, 03(01)*, 119–130.
- Ghozali. (2014). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Squares (PLS)* (Ghozali (ed.); 4th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2016) *Structursl Equsion Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Squares (PLS)* (Ghozali (Ed); 4th ed). Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali., & Latan. (2016). *Structur Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS)* (Ghozali (Ed.); 4th ed.) Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, F. P., & Jufrizen. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen, 7(1)*, 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Herlambang, H, C., & Murniningsih, R. (2019). Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Serikat Pekerja Media Dan Industri Kreatif Untuk Demokrasi

- (Sindikasi). In Ummagelang Conference Series (pp.558566).
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (AJENDAM) - I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187–210.
- Iskandar, D. A., & Sefriady, D. F. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jendral Kementerian Perdagangan. *Jurnal Elektronik Rekaman (Riset Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo*, 2(1).
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2018). Metodologi Penelitian Bisnis. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Kembuan, D., Koleangan, R. A. M., & Ogi, I. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Sulutgo Cabang Utama Di Manado. *Jurnal EMBA*, 9(3), 1257–1266.
- Kurdi, M. (2020). Menggagas Pelayanan Prima Di Masa Pandemic Covid 19. *Jurnal Lingkar Widyaaiswara*, 7(4), 4-9.
- Kurniawan, A., Widhi., & Puspitaningtyas, Z. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif.
- Kurniasari, D. M., & Bahjahtullah, Q. M. (2022). the Influence of Work Life Balance, Work Stress and Islamic Work Ethics on the Performance of Millenial Employess in the Covid 19 Pandemic With Job Satisfaction As Intervening Variable (Case Study of Bank Btn Syariah Kc Solo). *Jurnal Nisbah*, 8(1), 23–39.
- Kurniasari, D. M., & Bahjatullah, Q. M. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja Dan Etika Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Milenial Di Masa Pandemi Covid 19 Denga Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank BTN Syariah KC Solo). *Jurnal Nisbah*, 8(1), 23–39.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik). PT Raja Grafindo Persada.
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syarian*, 4(2), 985–993.
- McDonald, P., & Bradley, L, M. (2005). *The Case for Work-Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. Sydney: Hudson Global Resources.
- Mendis, M. D. V. S., & Weerakkody, W. A. S. (2017). 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(01), 72–100.
- Mangkunegara, A, P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,. PT Remaja Rosdakarya,.
- Noviani, D. M. (2021). Pengaruh Work Life Balance Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimasa Work From Home Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu. *Jurnal Syntax Admiration*, 2(11).
- Nuraini, D., Wajidi, M, F., & Wahyuddin, M. (2017). Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Spesialisasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediating Pada PT. Daya Manunggal Salatiga. (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

- Nugraha, D. (2019). Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) Dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan Divisi Produksi Di PT Mustika Dharmajaya. *Agora*, 7(2).
- Nurchaya, G. A., & Sary, F. P. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arah Enviromental Indonesia BAG. Surakarta. *Jurnal E-Proceeding of Management*, 5(1), 303–310.
- 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. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/25234>
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(6), 3370–3397.
- Pratiwi, D, P., & Silvianita, A. (2020). Analisis Faktor-Faktor *Work-Life Balance* Pada Pegawai Pt. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung. 10(2), 123-131.
- Putri, S. A. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Work-Life Balance Pada Wanita Buruh Tani. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 3(1), 28–38. <https://doi.org/10.33024/jpm.v3i1.3598>
- Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 30–39.
- Runtunuwu, H. J., Lapian, J., & Dotulong, L. (2015). Pengaruh Disiplin, Penempatan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 3(3), 81–89.
- Raihan. (2019). Metodologi Penelitian. In *Journal Of Chemical Information And Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Sari, P. W. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana. *Jurnal Manajemen*, 1–12.
- Sopiah., & Sangadji, E.M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Cv Andi Offset.
- Sugiono. (2017). *Model Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. (CV.Afabeta Ed.
- Shihab, M. R., Prahawan, W., & Maria, V. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 5479–5492. <https://ojs.serambimekkah.ac.id/semnas/article/view/1696/1356>
- Sinambela, P. D. L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Bumi Aksara*. <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru. *Eko Dan Bisnis:Riau Economic and Business Review*, 4(8), 1–12. <https://ekobis.stieriau akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>
- Simamora (dalam Sari 2013) „Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rum ah Sakit Umum Tangerang Selatan“, *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), p. 16. doi: 10.32493/jjsdm.v3i1.3365

- Singh, P., & Khanna, P. (2011). *Work-Life Balance* Alat Untuk Meningkatkan Produktivitas Dan Retensi Karyawan. *Jurnal Manajemen Lachoo*, 2(2), 188-206
- Stiadi, M. (2021). The Influence of Entrepreneurship Courses on Students' Entrepreneurial Interests. *Jurnal Mantik*, 5(1), 197–200.
- Ula, I. I., Susilawati, I. R., & Widyasari, S. D. (2015). Hubungan Antara Career Capital Dan Work-Life Balance Pada Karyawan Di PT. Petrokimia Gresik. *Jurnal Psikologi Islam (JPI)*, 12(1).
- Utami, D.S., & Yuniarti, K.W. (2010). *To Be Istiqama'': Harmonizing Work, Family, Society and Leisure (A Case Study among Muslim Women Lecturer in Yogyakarta)*. *Book of Abstracts of The 1st International Conference of Cross Cultural and Indigenous Psychology (ICICP)*, Yogyakarta, Indonesia. Jurnal Vol.2010.
- Wanta, F. T., Trang, I., & Taroreh, R. N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA*, 10(1), 113–122.
- Yulius, W.S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah VII Makassar (Disertai Doktor, Universitas Negeri Makassar).