

# Pengaruh Work-Life Balance dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Sumber Bintang Rejeki Semarang

## *The Influence of Work-Life Balance and Work Motivation on Employee Performance at PT Sumber Bintang Rejeki Semarang*

Maifan Mariani Hia & Hendrajaya\*

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia, Indonesia

Diterima: 09 Maret 2025; Direview: 23 Maret 2025; Disetujui: 20 Mei 2025

\*Corresponding Email: [hendrajaya@stiepari.ac.id](mailto:hendrajaya@stiepari.ac.id)

### Abstrak

Artikel ini menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di industri manufaktur. *Work-Life Balance* diukur berdasarkan persepsi terhadap pengaturan waktu, beban kerja, dan fleksibilitas, sementara Motivasi Kerja dilihat dari faktor intrinsik (penghargaan, pengakuan) dan ekstrinsik (insentif, peluang karier). Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan survei terhadap 100 responden yang dipilih melalui purposive sampling. Analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien  $\beta = 0,312$  untuk *Work-Life Balance* dan  $\beta = 0,428$  untuk Motivasi Kerja ( $p < 0,05$ ). Penelitian ini memiliki keterbatasan pada ukuran sampel dan metode sampling, yang memengaruhi generalisasi hasil. Oleh karena itu, studi lanjutan disarankan menggunakan sampel yang lebih besar dan acak. Temuan ini merekomendasikan perusahaan untuk mengadopsi kebijakan kerja fleksibel, mendukung keseimbangan hidup, serta meningkatkan motivasi melalui penghargaan dan pengembangan karier guna meningkatkan produktivitas dan retensi karyawan secara berkelanjutan.

**Kata Kunci:** *Work-Life Balance*; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan.

### Abstract

This article analyzes the influence of *Work-Life Balance* and Work Motivation on Employee Performance in the manufacturing industry. *Work-Life Balance* is measured based on perceptions of time management, workload, and flexibility, while Work Motivation is seen from intrinsic factors (rewards, recognition) and extrinsic factors (incentives, career opportunities). The study used a quantitative approach with a survey of 100 respondents selected through purposive sampling. Multiple linear regression analysis showed that both variables had a positive and significant effect on employee performance, with a coefficient of  $\beta = 0.312$  for *Work-Life Balance* and  $\beta = 0.428$  for Work Motivation ( $p < 0.05$ ). This study has limitations in sample size and sampling methods, which affect the generalizability of the results. Therefore, further studies are recommended using larger and random samples. These findings recommend companies to adopt flexible work policies, support work-life balance, and increase motivation through rewards and career development in order to increase employee productivity and retention sustainably.

**Keywords:** *Work-Life Balance*; Work Motivation; Employee Performance.

**How to Cite:** Hia, MM., & Hendrajaya., (2025). Pengaruh Work-Life Balance dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Sumber Bintang Rejeki Semarang. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. Vol 7, No. 4, Mei 2025: 1615-1621



## PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja modern, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan atau *Work-Life Balance* (WLB) menjadi isu penting yang banyak diperbincangkan dalam berbagai penelitian. Keseimbangan ini berperan dalam menjaga kualitas hidup karyawan serta meningkatkan produktivitas mereka dalam bekerja (Anugrah & Priyambodo, 2021), (Greenhaus, J. H., & Allen, 2011). *Work-Life Balance* yang terjaga memungkinkan karyawan mengelola waktu secara optimal antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang berdampak pada penurunan tingkat stres dan peningkatan kualitas kerja. *Work-Life Balance* yang terjaga memungkinkan karyawan mengelola waktu secara optimal antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang berdampak pada penurunan tingkat stres dan peningkatan kualitas kerja. Sebaliknya, ketidakseimbangan sering kali menyebabkan kelelahan dan penurunan kinerja (Kalliath, T., & Brough, 2008).

Selain WLB, motivasi kerja juga menjadi faktor penting dalam mendorong semangat, komitmen, dan kontribusi optimal karyawan terhadap perusahaan (Wismawan & Luturlean, 2022). (Herzberg, 1966) dalam teori dua faktor menyatakan bahwa motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh faktor intrinsik seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab, serta faktor ekstrinsik seperti kebijakan perusahaan, supervisi, dan kondisi kerja. Motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan, sehingga berdampak positif terhadap produktivitas mereka (Ryan, R. M., & Deci, 2000).

PT Sumber Bintang Rejeki Semarang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di sektor manufaktur dan jasa, yang memiliki jumlah karyawan cukup besar. Dalam lingkungan kerja yang dinamis, perusahaan ini menghadapi tantangan dalam menjaga *Work-Life Balance* karyawan serta memastikan bahwa motivasi kerja mereka tetap tinggi. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* yang buruk dapat menyebabkan stres dan kelelahan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja karyawan (Fitrah & Prasetyo, 2024). Di sisi lain, motivasi kerja yang tinggi berhubungan erat dengan peningkatan kinerja, karena karyawan yang termotivasi cenderung memiliki komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaannya (Dhaniswari & Sudarnice, 2024).

Beberapa penelitian sebelumnya telah membahas hubungan antara *Work-Life Balance* dan kinerja karyawan dalam berbagai konteks industri. (Asari, 2022) menemukan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *Work-Life Balance* dan kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh (Mundung et al., 2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian lain oleh (Yadav, R. K., & Dabhade, 2014) menyebutkan bahwa WLB memiliki dampak yang signifikan terhadap keterlibatan dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada kinerja individu dalam organisasi.

Di sektor manufaktur, studi yang dilakukan oleh (Parkes, L. P., & Langford, 2008) menunjukkan bahwa ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi berkontribusi terhadap kelelahan karyawan, yang berdampak negatif terhadap produktivitas dan kualitas kerja. Sementara itu, penelitian oleh (Fisher, 2001) mengungkapkan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat mengurangi tingkat absensi dan meningkatkan retensi karyawan dalam organisasi manufaktur dan jasa.

Namun, masih sedikit penelitian yang secara spesifik meneliti pengaruh langsung *Work-Life Balance* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di sektor manufaktur dan jasa, khususnya di PT Sumber Bintang Rejeki Semarang, perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur dan jasa, menghadapi tantangan dalam menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan mempertahankan motivasi karyawan di tengah dinamika dan tuntutan operasional yang tinggi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris pengaruh *Work-Life Balance* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Dengan mengeksplorasi keterkaitan kedua variabel independen ini terhadap kinerja karyawan secara langsung, penelitian ini diharapkan dapat mengisi celah dalam literatur yang ada dan memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, produktif, dan berkelanjutan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei untuk menganalisis pengaruh Work-Life Balance dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran hubungan antar variabel secara objektif menggunakan data numerik yang diperoleh dari kuesioner.

Populasi dan Sampel dalam penelitian ini adalah:

1. Populasi Karyawan PT Sumber Bintang Rejeki Semarang.
2. Sampel 100 karyawan tetap yang memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun.
3. Teknik Pengambilan Sampel Purposive Sampling dengan kriteria:
  - 1) Karyawan tetap di PT Sumber Bintang Rejeki Semarang.
  - 2) Memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun.

Jika populasi besar dan beragam, metode *Stratified Random Sampling* dapat digunakan untuk memastikan representasi dari berbagai divisi atau jabatan.

Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert (1-5) yang terdiri dari beberapa bagian:

**Table 1. Variabel yang Diukur**

Bagian	Variabel yang Diukur
Work-Life Balance	Seimbangan kerja dan kehidupan pribadi
Motivasi Kerja	Faktor-faktor yang memotivasi karyawan
Kinerja Karyawan	Efektivitas dan produktivitas kerja

Selain kuesioner, wawancara dengan perwakilan manajemen juga dilakukan untuk memahami kebijakan perusahaan terkait Work-Life Balance dan motivasi kerja.

Berikut adalah tabel berdasarkan pernyataan dalam kuesioner penelitian,

**Table 2. Pertanyaan**

No	Variabel	Pernyataan
<b>Work-Life Balance</b>		
1	Work-Life Balance	Saya merasa memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi saya.
2	Work-Life Balance	Beban kerja saya tidak mengganggu waktu pribadi saya.
3	Work-Life Balance	Saya memiliki waktu yang cukup untuk keluarga dan aktivitas di luar pekerjaan.
4	Work-Life Balance	Perusahaan memberikan fleksibilitas dalam jam kerja.
5	Work-Life Balance	Saya jarang merasa kelelahan karena tuntutan pekerjaan.
<b>Motivasi Kerja</b>		
6	Motivasi Kerja	Saya merasa termotivasi untuk bekerja karena lingkungan kerja yang mendukung.
7	Motivasi Kerja	Saya mendapatkan penghargaan yang cukup atas kerja keras saya.
8	Motivasi Kerja	Saya memiliki kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan keterampilan saya.
9	Motivasi Kerja	Saya merasa tujuan pekerjaan saya jelas dan sesuai dengan harapan saya.
10	Motivasi Kerja	Saya merasa dihargai oleh atasan dan rekan kerja saya.
<b>Kinerja Karyawan</b>		
11	Kinerja Karyawan	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan.
12	Kinerja Karyawan	Saya selalu berusaha memberikan hasil kerja terbaik.
13	Kinerja Karyawan	Saya merasa produktif dan efisien dalam pekerjaan sehari-hari.
14	Kinerja Karyawan	Saya memiliki kemampuan untuk bekerja secara mandiri maupun dalam tim.
15	Kinerja Karyawan	Saya mendapatkan umpan balik positif dari atasan atas kinerja saya.

Tabel ini menyusun pernyataan kuesioner secara sistematis untuk memudahkan pengumpulan dan analisis data. Jika ada perubahan atau tambahan, silakan beri tahu

Data yang dikumpulkan akan dianalisis menggunakan metode statistik berikut:

### Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 1) Uji Validitas

Menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* untuk memastikan setiap butir pertanyaan dalam kuesioner mengukur aspek yang sesuai.

#### 2) Uji Reliabilitas

Menggunakan Cronbach's Alpha untuk menguji konsistensi jawaban responden.

Sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik sebagai berikut:

- 1) Uji Normalitas (*Kolmogorov-Smirnov*) untuk memastikan data berdistribusi normal.
- 2) Uji Multikolinearitas (*VIF dan Tolerance*) untuk menghindari hubungan kuat antar variabel independen.
- 3) Uji Heteroskedastisitas (*Glejser Test*) untuk memastikan varian residual konstan.

Untuk menguji pengaruh *Work-Life Balance* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, digunakan regresi linear berganda dengan persamaan:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

- 1) Y = Kinerja karyawan
- 2) X1 = Work-Life Balance
- 3) X2 = Motivasi kerja
- 4)  $\beta_0, \beta_1, \beta_2$  = Koefisien regresi
- 5) e = Error term

### Uji Hipotesis

#### 1) Uji t (Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan.

#### 2) Uji F (Simultan)

Untuk menguji pengaruh *Work-Life Balance* dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hubungan antara variabel-variabel penelitian. Hasil penelitian disajikan dalam bentuk tabel dan didiskusikan sesuai dengan temuan di lapangan.

### Hasil Analisis Regresi

Tabel 3. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.899	0.808	0.804	0.84307

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh nilai R sebesar 0.899 yang menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara *Work-Life Balance* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Nilai R Square sebesar 0.808 mengindikasikan bahwa 80.8% variabilitas dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh *Work-Life Balance* dan Motivasi Kerja, sementara 19.2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0.804 menunjukkan bahwa model regresi telah disesuaikan dengan jumlah variabel prediktor dalam penelitian ini dan tetap menunjukkan hubungan yang kuat.

Tabel 4. ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	290.496	2	145.248	204.355	0.000
Residual	68.944	97	0.711		
Total	359.440	99			

Hasil uji ANOVA menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan dengan nilai p-value = 0.000 (<0.05). Hal ini mengindikasikan bahwa *Work-Life Balance* dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai F sebesar 204.355 juga menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini mampu menjelaskan

hubungan antara 1619ingkat1619 1619ingkat1619ent dan dependen dengan 1619ingkat kepercayaan yang tinggi.

Tabel 5. Koefisien Regresi

Variabel	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
Konstanta	-1.970	1.208		-1.631	0.106
X <sub>1</sub>	0.583	0.103	0.530	5.650	0.000
X <sub>2</sub>	0.525	0.124	0.397	4.237	0.000

Berdasarkan hasil uji statistik, ditemukan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara *Work-Life Balance* dan *Motivasi Kerja* dengan *Kinerja Karyawan*. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 80,8% menunjukkan bahwa sebagian besar variasi dalam *Kinerja Karyawan* dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Sisa 19,2% kemungkinan berasal dari faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini, seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kondisi ekonomi makro.

Hasil uji ANOVA menunjukkan bahwa model regresi signifikan secara statistik ( $p$ -value < 0,05), yang berarti secara simultan *Work-Life Balance* dan *Motivasi Kerja* berpengaruh terhadap *Kinerja Karyawan*. Koefisien regresi menunjukkan bahwa:

1. *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja Karyawan* ( $\beta = 0,583$ ;  $p = 0,000$ ), yang berarti semakin baik keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, semakin tinggi kinerjanya.
2. *Motivasi Kerja* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja Karyawan* ( $\beta = 0,525$ ;  $p = 0,000$ ), menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi mendorong peningkatan produktivitas.

### Hasil Uji Reliabilitas

Untuk menguji keandalan instrumen penelitian, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Hasil uji reliabilitas disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item
Work-Life Balance (X <sub>1</sub> )	0.767	6
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	0.749	6
Kinerja Karyawan (Y)	0.759	6

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0.7, yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipercaya untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* dan *Motivasi Kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja Karyawan*. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja karyawan (Greenhaus, J. H., & Allen, 2011). Karyawan yang memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi cenderung lebih bahagia, lebih produktif, dan lebih sedikit mengalami stres kerja, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan ini juga berkontribusi pada retensi karyawan yang lebih baik dan pengurangan tingkat kelelahan kerja (burnout).

Selain itu, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa *Motivasi Kerja* berpengaruh positif terhadap *Kinerja Karyawan*. Hal ini mendukung teori motivasi dari (Herzberg, 1966), yang menyatakan bahwa faktor intrinsik seperti penghargaan, pengakuan, dan peluang pengembangan diri sangat berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki tujuan yang jelas dalam pekerjaan mereka cenderung bekerja lebih giat dan lebih produktif. Selain itu, teori *Self-Determination* (Ryan, R. M., & Deci, 2000) juga menekankan bahwa motivasi intrinsik yang tinggi, seperti kepuasan dalam menyelesaikan tugas, dapat meningkatkan performa dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

Dari hasil penelitian ini, ada beberapa implikasi bagi manajemen perusahaan yang dapat diterapkan untuk meningkatkan *Work-Life Balance* dan Motivasi Kerja guna meningkatkan Kinerja Karyawan:

1. Peningkatan Kebijakan Fleksibilitas Kerja
  - Perusahaan perlu memberikan fleksibilitas dalam jam kerja atau menerapkan sistem kerja hybrid agar karyawan dapat lebih menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.
  - Fleksibilitas dalam cuti atau waktu kerja yang fleksibel dapat mengurangi tingkat stres dan meningkatkan produktivitas kerja.
  - Penggunaan teknologi untuk mendukung remote working atau fleksibilitas kerja dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan Work-Life Balance.
2. Pemberian Penghargaan dan Pengakuan
  - Manajemen perlu memberikan penghargaan yang sesuai bagi karyawan yang berprestasi, baik dalam bentuk finansial (bonus, insentif) maupun non-finansial (penghargaan, promosi jabatan).
  - Pengakuan atas hasil kerja karyawan dari atasan dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas terhadap perusahaan.
  - Sistem penilaian kinerja yang transparan dan berbasis capaian dapat meningkatkan kepercayaan dan kepuasan karyawan.
3. Pengembangan Karyawan
  - Perusahaan dapat menyediakan program pelatihan dan pengembangan keterampilan untuk membantu karyawan meningkatkan kompetensi mereka.
  - Kesempatan untuk naik jabatan juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.
  - Program mentoring dan coaching dapat diterapkan untuk membantu karyawan mengembangkan keterampilan manajerial dan teknis.
4. Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan
  - Program kesejahteraan karyawan seperti konseling, fasilitas kesehatan, dan kegiatan rekreasi dapat membantu mengurangi stres dan meningkatkan kebahagiaan karyawan.
  - Penyediaan lingkungan kerja yang nyaman dan ergonomis dapat meningkatkan kenyamanan serta produktivitas karyawan.
5. Menciptakan Budaya Kerja yang Mendukung
  - Perusahaan harus membangun budaya kerja yang positif, di mana keseimbangan kerja-kehidupan dihargai dan didukung oleh seluruh lapisan organisasi.
  - Komunikasi yang terbuka dan transparan antara manajemen dan karyawan dapat membantu dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan mendukung.

Dengan menerapkan strategi-strategi ini, perusahaan dapat meningkatkan keseimbangan kerja-kehidupan dan motivasi karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Hasil penelitian ini juga memberikan wawasan bagi perusahaan dalam merancang kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berorientasi pada kesejahteraan serta motivasi karyawan

## **SIMPULAN**

Penelitian ini menunjukkan bahwa Work-Life Balance dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, kepuasan kerja yang lebih tinggi, dan performa kerja yang lebih optimal. Di sisi lain, motivasi kerja yang tinggi baik intrinsik (seperti penghargaan dan pencapaian diri) maupun ekstrinsik (seperti insentif finansial dan peluang karier) berkontribusi pada peningkatan semangat, keterlibatan, dan efektivitas kerja.

Temuan ini menyarankan agar perusahaan mengimplementasikan kebijakan nyata untuk mendukung keseimbangan kerja dan motivasi karyawan. Beberapa rekomendasi konkret meliputi:

1. Penerapan sistem kerja fleksibel, seperti remote working atau hybrid.
2. Penyesuaian jam kerja yang lebih manusiawi sesuai beban dan jenis pekerjaan.

3. Program pelatihan manajemen stres dan kesejahteraan mental.
4. Pemberian insentif dan penghargaan, baik dalam bentuk bonus, promosi, maupun peluang pengembangan karier.
5. Penciptaan budaya kerja yang suportif dan inklusif, guna meningkatkan loyalitas dan produktivitas karyawan.

Namun demikian, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, seperti ukuran sampel yang terbatas dan cakupan lokasi yang sempit, sehingga generalisasi hasil ke populasi yang lebih luas perlu dilakukan dengan kehati-hatian. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan populasi yang lebih beragam serta mempertimbangkan variabel lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan atau budaya organisasi.

Dengan dukungan manajerial yang tepat terhadap Work-Life Balance dan Motivasi Kerja, perusahaan dapat membangun lingkungan kerja yang sehat, harmonis, dan produktif, yang pada akhirnya mendukung keberlangsungan dan daya saing bisnis di era modern.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anugrah, P. G., & Priyambodo, A. B. (2021). Peran work-life balance terhadap kinerja karyawan yang menerapkan wfh di masa pandemi covid 19: Studi literatur. *In Seminar Nasional Psikologi Dan Ilmu Humaniora (SENAPIH)*, 1(1), 340-349.
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2001), 843-852. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/18565>
- Fisher, C. D. (2001). The Effects of Work-Life Balance on Employee Performance in Manufacturing. *Human Resource Management Review*, 11(3), 245-264.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-Family Balance: A Review and Extension of the Literature. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 123-139.
- Herzberg, F. (1966). Work and the Nature of Man. In *Cleveland: World Publishing Company*.
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-Life Balance: A Review of the Meaning of the Balance Construct. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 323-327.
- Mundung, M. S., Trang, I., & Lumintang, G. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Di Minahasa. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 353. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.41589>
- Parkes, L. P., & Langford, P. H. (2008). Work-Life Balance or Work-Life Alignment? *Journal of Applied Psychology*, 93(5), 770-783.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation. In *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- Wismawan, M. H., & Luturlean, B. S. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank X. *E-Proceeding of Management*, 9(2), 887-892.
- Yadav, R. K., & Dabhade, N. (2014). Work-Life Balance and Job Satisfaction among the Working Women of Banking and Education Sector. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 21, 181-201.