

PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KSP KOPDIT SWASTI SARI CABANG KUPANG

The Influence Of Work Life Balance And Work Discipline On Employee Performance at KSP Kopdit Swasti Sari Kupang

Emandah Sedeh^{1,a)}, Ni Putu Nursiani^{2,b)}, Ria E. I. Nafie^{3,c)}, Rolland E. Fanggidae^{4,d)}

^{1,2,3,4)}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} sedehemndah@gmail.com, ^{b)} niputu.nursiani@staf.undana.ac.id

^{c)} ria.nafie@staf.undana.ac.id, ^{d)} rolland_fanggidae@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Swasti Sari Cabang Kupang baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih dan pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Sampel dalam penelitian diambil menggunakan sampel jenuh dengan menggunakan 46 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis inferensial yang menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versih 25. Uji hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F dimana sebelum menggunakan uji ini dilakukan uji asumsi klasik. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Swasti Sari Cabang Kupang, variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Swasti Sari Cabang Kupang. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa *work life balance* dan disiplin kerja berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Swasti Sari Cabang Kupang

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

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Sebagai kunci pokok, Sumber Daya Manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Sumber Daya Manusia merupakan satu - satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, dorongan, gaya dan karya (Sutrisno.2019). Sumber Daya Manusia merupakan kemampuan terpadu dari daya berpikir dan daya fisik yang dimiliki individu (Hasibuan,2019). Oleh karena itu organisasi harus benar – benar memperhatikan kualitas SDM yang mereka punya, sehingga kinerja yang diberikan jauh lebih baik demi kemajuan organisasi.

Keberhasilan perusahaan akan tercapai apabila kualitas dan kinerja SDM tetap terjaga dan dikembangkan dengan baik, sehingga dengan adanya kinerja yang baik perusahaan dapat memberikan penghargaan kepada karyawan sesuai dengan kinerja yang telah dicapai.

Kinerja merupakan ukuran hasil kerja yang mana hal ini menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang

ditetapkan (Robbins,2012). Perusahaan sangat menginginkan kinerja yang tinggi agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Work life balance merupakan suatu bentuk keseimbangan yang terjadi dalam kehidupan seseorang dimana mereka tidak melupakan tugas dan kewajibannya dalam bekerja tanpa harus mengabaikan segala aspek dalam kehidupan pribadinya (Hudson,2005). Dengan meningkatnya kepuasan kerja individu akan memengaruhi kerja individu tersebut yang akan berdampak bagi perusahaan atau organisasi.

Faktor lain juga yang sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan adalah Kedisiplinan kerja, terbukti dari semakin tinggi disiplin kerja seorang karyawan maka semakin tinggi juga kinerja orang tersebut, itu karena karyawan tersebut bekerja dengan sungguh-sungguh serta mentaati aturan dan prosedur yang berlaku dalam perusahaan. Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (Sutrisno,2009).

KSP Kopdit Swasti Sari merupakan lembaga keuangan yang dikembangkan oleh anggota dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan hidup keluarga dari anggota itu sendiri serta masyarakat disekitarnya, dan mampu menjadi solusi berbagai masalah keuangan yang dihadapi oleh anggota. Koperasi Kredit Swasti Sari yang merupakan organisasi yang bergerak dalam bidang jasa yang menawarkan bantuan berupa dana simpan pinjam bagi masyarakat.

Berdasarkan prapenelitian yang dilakukan peneliti melalui wawancara, dimana karyawan KSP Kopdit Swasti Sari Cabang Kupang ditargetkan untuk mencapai target- target kerja setiap tahunnya sehingga karyawan lebih banyak membagi waktu untuk pekerjaan dibandingkan waktu untuk keluarga.

Faktor lainnya yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja yang diterapkan pada KSP Kopdit Swasti Sari Cabang Kupang adalah disiplin korektif yakni upaya untuk menggerakkan pegawai dalam mematuhi peraturan dan jika melanggar peraturan tersebut maka akan diberikan sanksi.

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja sebagai catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dan fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu (Bernardin dan Russel,2001). Kinerja dalam konteks prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai sebagai akibat dari perbuatan atau tindakan yang dilakukan (Gomes,1999). Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku bagi pekerjaan (Siagian,2001). Kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja yang telah berhasil dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode waktu tertentu (Lengkong,2021). Hal ini menandakan bahwa dalam penilaian kinerja, terdapat standar pencapaian yang harus dipenuhi. Individu yang mencapai atau melebihi standar yang telah ditetapkan dianggap memiliki kinerja yang baik, sementara mereka yang tidak memenuhi standar tersebut dianggap memiliki kinerja yang kurang atau tidak memadai (Ananta,2022). Menurut (Robbins, 2014), indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja

karyawan Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, Kemandirian, Komitmen Kerja.

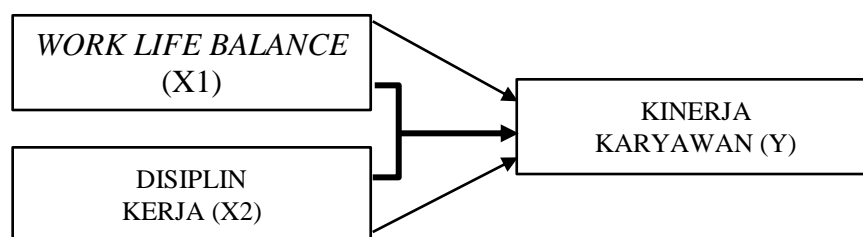
Work Life Balance

Work Life Balance adalah sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka di dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi serta tidak adanya konflik diantara kedua peran tersebut (Wijaya Y, 2020). *Work life balance* adalah tentang individu yang memiliki kontrol terhadap kapan, dimana dan bagaimana mereka bekerja. Hal ini hanya bisa dicapai ketika hak individu untuk memenuhi kehidupan baik di dalam maupun di luar pekerjaan diterima dan dihargai sebagai sebuah norma, yang saling menguntungkan bagi individu, kelompok bisnis, dan masyarakat (Manisha, 2013). Menurut (Hudson, 2005), terdapat tiga indikator *work life balance* yaitu *Time balance* (Keseimbangan waktu), *Involvement balance* (Keseimbangan keterlibatan), *Satisfaction balance* (Keseimbangan kepuasan).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (Sutrisno, 2009). Disiplin kerja sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Sutrisno, 2009). Menurut (Hasibuan, 2017) indikator dari disiplin kerja adalah sebagai berikut : Kehadiran di tempat kerja, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada standar kinerja, tingkat kewaspadaan tinggi, tingkat kewaspadaan tinggi, bekerja etis.

Kerangka Berpikir



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

Hipotesis

Berdasarkan pernyataan tersebut, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Diduga *Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Swasti Sari Cabang Kupang
- H2 : Diduga Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Swasti Sari Cabang Kupang

H3 : Diduga *Work life balance* dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Swasti Sari Cabang Kupang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR TLM Kota Kupang. Metode kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan menguji hubungan antarvariabel melalui analisis data statistik secara objektif. Menurut Sugiyono, metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan analisis data bersifat statistik guna menguji hipotesis penelitian (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BPR TLM Kota Kupang dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program IBM SPSS untuk mengetahui pengaruh parsial maupun simultan antarvariabel penelitian. Menurut Ghozali, analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih serta menunjukkan arah hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Nomor Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> (X1)	1	0,783	> 0,285	Valid
	2	0,444	>0,285	Valid
	3	0,890	>0,285	Valid
	4	0,918	>0,285	Valid
	5	0,698	>0,285	Valid
	6	0,844	>0,285	Valid
Disiplin Kerja (X2)	1	0,765	>0,285	Valid
	2	0,788	>0,285	Valid
	3	0,847	>0,285	Valid
	4	0,564	>0,285	Valid
	5	0,792	>0,285	Valid
	6	0,737	>0,285	Valid
	7	0,448	>0,285	Valid
	8	0,712	>0,285	Valid
	9	0,709	>0,285	Valid
	10	0,737	>0,285	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,879	>0,285	Valid
	2	0,820	>0,285	Valid
	3	0,680	>0,285	Valid
	4	0,532	>0,285	Valid

	5	0,406	>0,285	Valid
	6	0,835	>0,285	Valid
	7	0,804	>0,285	Valid
	8	0,726	>0,285	Valid
	9	0,777	>0,285	Valid
	10	0,788	>0,285	Valid
	11	0,858	>0,285	Valid
	12	0,790	>0,285	Valid

Sumber : Data Primer Diolah 2005

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa setiap item dari setiap variabel dinyatakan valid, dilihat dari kolerasi person lebih besar dari 0,285.

Uji Reliabilitas

Tabel 2.
 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
X1	0,891	>0,60	Reliabel
X2	0,891	>0,60	Reliabel
Y	0,921	>0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang ditunjukkan pada tabel diatas, diketahui angka Cronbach's Alpha variabel *work life balance* sebesar 0,891, angka Cronbach's Alpha variabel disiplin kerja sebesar 0,891, angka cronbach's Alpha variabel kinerja karyawan sebesar 0,921, angka-angka ini lebih besar dari nilai minimum Cronbach's Alpha 0,60.

Uji Normalitas

Tabel 3.
 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.65947521
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.119
	Negative	-.079
Test Statistic		.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.107 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa angka signifikansi sebesar 0,107 yang berarti angka tersebut lebih besar dari 0,5. Maka data residual observasi dikatakan berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.
 Hasil Multikolinearitas
Coefficientsa

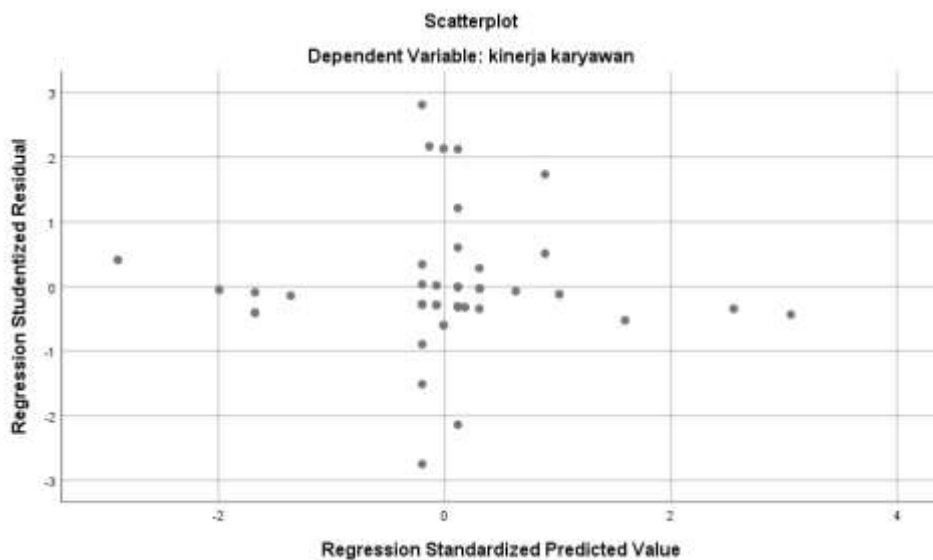
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	66.489	8.717		7.628	.000		
	X1	1.777	.223	.429	2.958	.000	.886	1.129
	X2	1.223	.187	.042	2.923	.002	.886	1.129

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, diketahui nilai tolerance variabel work life balance dan disiplin kerja sebesar $0,886 > 0,10$ serta nilai VIF sebesar $1,129 < 10$. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi sehingga model penelitian layak digunakan.

Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data Primer Diolah (2025)

Gambar 2.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan grafik scatterplot pada uji heterokedastisitas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heterokedastisitas, sehingga model regresi layak digunakan dalam penelitian.

Analisis Linear Berganda

Tabel 5.
Analisis Linear Berganda
Coefficientsa

Model		B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	66.489	8.717		7.628	.000
	X1	1.777	.223	.429	2.958	.000
	X2	1.223	.187	.042	2.923	.002

Model persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 66,489 + 1,777X1 + 1,223X2$$

Dari model tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) sebesar 66,489 yang artinya apabila *work life balance* (X1) dan disiplin kerja (X2) bernilai 0 maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 66,489 poin.
2. Koefisien regresi $b_1 = 1,777$ artinya apabila *work life balance* (X1) mengalami kenaikan 1 poin, sementara disiplin kerja (X2) tetap maka kinerja karyawan (Y) akan menurun sebesar 1,777 poin.
3. Koefisien regresi $b_2 = 1,223$ artinya apabila disiplin kerja (X2) mengalami kenaikan 1 poin, sementara *work life balance* (X1) tetap maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 1,223 poin.

Pengaruh *Work Life Balance* (X1) Terhadap Kinerja Karyawan KSP Kopdit Swasti Sari Cabang Kupang.

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Swasti Sari Cabang Kupang. Hubungan ini berarti jika *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Singh,2011), *Work life balance* melibatkan prioritas yang tepat antara pekerjaan dan kehidupan, termaksud kebahagiaan, waktu luang, dan keluarga. *Work life balance* yang baik akan menjadi aset penting bagi KSP Kopdit Swasti Sari Cabang Kupang dalam mendukung efektivitas dan produktivitas perusahaan secara menyeluruh.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Timbuleng et al. (2023) yang menemukan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mampu meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan KSP Kopdit Swasti Sari Cabang Kupang.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Swasti Sari Cabang Kupang. Berdasarkan hasil tersebut jika disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat signifikan, sebaliknya jika disiplin kerja tidak dijalankan dengan baik, maka kinerja karyawan akan menurun. Teori yang mendukung hasil ini adalah menurut

(Hasibuan, 2016), yang menyatakan bahwa disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Tampenawas (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tingkat disiplin yang tinggi akan meningkatkan tanggung jawab dan efektivitas kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja organisasi.

Pengaruh *Work Life Balance* (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan KSP Kopdit Swasti Sari Cabang Kupang.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di KSP Kopdit Swasti Sari Cabang Kupang didapati *work life balance* dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Swasti Sari Cabang Kupang. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Kasmir, 2016), yang menyatakan bahwa *work life balance* dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, kedua variabel ini saling mendukung dalam menciptakan suasana kerja yang baik dan fokus pada pencapaian hasil. Jika salah satu variabel lemah, maka hal tersebut akan menghambat kemajuan perusahaan. Karena itu, perusahaan perlu memperkuat keduanya secara seimbang agar dapat meningkatkan kinerja secara menyeluruh.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh Noviani (2021) yang menemukan bahwa *work life balance* dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan kedisiplinan merupakan kombinasi penting dalam meningkatkan performa pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan diatas ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil analisis deskriptif mengungkapkan bahwa pada rentang skor variabel *Work life balance* (X1) tinggi, pada Disiplin kerja (X2) sangat tinggi dan pada variabel Kinerja Karyawan Tinggi.
2. Berdasarkan hasil hipotesis secara persial (Uji t) menunjukkan bahwa *Work Life Balance* (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan KSP Kopdit Swasti Sari Cabang Kupang.
3. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan KSP Kopdit Swasti Sari Cabang Kupang.
4. Berdasarkan hasil uji simultan *Work Lie Balance* dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan KSP Kopdit Swasti Sari Cabang Kupang. Diperkuat oleh hasil analisis koefisien determinasi yang menunjukkan kontribusi variabel *Work life balance* dan Disiplin kerja dalam memengaruhi Kinerja Karyawan cukup kuat.

Saran

1. Bagi KSP Kopdit Swasti Sari Cabang Kupang
KSP Kopdit Swasti Sari Cabang Kupang disarankan untuk meningkatkan penerapan *work life balance* melalui pengaturan beban kerja yang lebih seimbang, pemberian waktu

istirahat yang cukup, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan. Selain itu, perusahaan perlu memperkuat disiplin kerja melalui pengawasan yang konsisten, penerapan aturan kerja yang jelas, serta pemberian motivasi dan penghargaan bagi karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi agar kinerja karyawan dapat terus meningkat.

2. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan serta meningkatkan kesadaran dalam mematuhi peraturan kerja yang berlaku. Dengan work life balance dan disiplin kerja yang baik, karyawan dapat bekerja lebih efektif, produktif, dan bertanggung jawab dalam mencapai tujuan perusahaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang memengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan agar hasil penelitian menjadi lebih lengkap. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan jumlah sampel yang lebih besar dan objek penelitian yang berbeda untuk memperoleh hasil yang lebih luas dan akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananta, D. (2022). *Pengaruh kompetensi dan kemampuan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Bireuen Chik Johan*. UIN Ar-Raniry.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (9th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (9th ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hudson, R. (2005). *The case for work life balance: Closing the gap between policy and practice*. Hudson Highland Group.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Manisha, P. (2013). *A comparative study of work life balance in various industrial sectors in Pune Region*.
- Noviani, D. M. (2021). Pengaruh work life balance dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dimasa work from home pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu. *Syntax Admiration*, 2(11). <https://doi.org/10.46799/jsa.v2i11.341>
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT Indeks.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- ampenawas, G., Mangantar, M., & Dotulong, L. O. H. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan

lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Hotel Wisma Nusantara Tondano Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(2), 770–778. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40832>

Timbuleng, C., Lengkong, V. P. K., & Lumantow, R. Y. (2023). Pengaruh work life balance, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(4), 758–770. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.52201>