

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, LINGKUNGAN KERJA DAN KETERIKATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN *COFFEESHOP* DI PERUMAHAN KOTA WISATA CIBUBUR, KABUPATEN BOGOR

Muhammad Omarreyhan Natakusumah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Merdeka Malang

Syarif Hidayatullah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Merdeka Malang

Irany Windhyastiti

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Merdeka Malang

Priyo Sudibyo

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Merdeka Malang

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan dan pengaruh *work-life balance*, lingkungan kerja, dan *work engagement* secara parsial. dan sekaligus terhadap kinerja pegawai *coffeeshop* di Perumahan. Kota Wisata Cibubur, Kabupaten Bogor. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan warung kopi di perumahan Kota Wisata Cibubur Kabupaten Bogor sebanyak 75 (tujuh puluh lima) orang dan berhasil mendapatkan 50 (lima puluh) responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik random sampling. Selama penelitian, penulis mengunjungi 14 (empat belas) kedai kopi di kawasan pemukiman tempat tinggal penulis yaitu Kota Wisata Cibubur Kabupaten Bogor sebagai lokasi penelitian. Penulis menggunakan teknik analisis data uji t, uji F dan analisis persamaan linier berganda dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan *work engagement* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Work-life Balance, Lingkungan Kerja, Keterikatan Kerja

Abstract

This research aims to determine the effect of work-life balance on employee performance, the effect of the work environment on employee performance, the effect of work engagement on employee performance and the effect of work-life balance, work environment, and work engagement partially and simultaneously on the performance of coffeeshop employees in Housing. Cibubur Tourism City, Bogor Regency. The population in this study were employees of a coffee shop in the City of Wisata Cibubur housing estate, Bogor Regency as many as 75 (seventy-five) individuals and managed to get 50 (fifty) respondents. The sampling technique used was random sampling technique. During the research, the author visited 14 (fourteen) coffeeshop s in the residential area where the author lives, namely Cibubur Tourism City, Bogor Regency as the research location. The writer uses data analysis techniques t test, F test and multiple linear analysis equations using the IBM SPSS Statistics version 22 program. The results show that work-life balance and work environment affect employee performance while work engagement has no effect on employee performance.

Keywords: Work-life Balance, Work Environment, Work Engagement

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah sebuah bagian yang memiliki peran vital atau penting dalam sebuah organisasi, instansi atau perusahaan. Manusia dapat dikatakan sebagai sumber daya yang paling berharga dalam dunia manajemen dan ilmu pengetahuan telah membuktikannya dengan menyediakan berbagai macam teknik maupun program yang telah dirancang untuk nantinya dijadikan sebagai acuan dalam memanfaatkan sumber daya alam yang lebih matang dan dalam.

Potensi yang diperoleh sumber daya manusia dalam kaitan dengan sistem operasional pada perusahaan atau organisasi pada prinsipnya merupakan suatu modal yang utama untuk dapat memegang peran penting dalam mengapai suatu tujuan melalui sistem perencanaan personalia yang sistematis sehingga hasil kerja dari karyawan yang ada dapat ditingkatkan sesuai target perusahaan (Rachmawati et al., n.d.).

Fenomena dari hadirnya *coffeeshop* di Indonesia sudah bukan hal yang baru dan mengagetkan. Hampir di setiap tempat dan sudut kota besar, dapat ditemukan yang namanya *coffeeshop* dengan berbagai macam jenis dan type. Bahkan, kita akan jarang menemukan suatu *coffeeshop* dalam kondisi sepi terlebih saat malam hari. Hal ini mencerminkan bahwa budaya untuk dan meminum kopi terutama bersama-sama dapat dijadikan sebagai gaya hidup atau *lifestyle*. Peneliti dapat mengatakan ini karena tolak ukur dalam mendirikan sebuah *coffeeshop* sekarang ini adalah memanjakan *customer* atau pelanggan dengan fasilitas yang lengkap. Contohnya dengan adanya layanan *wi-fi* gratis dari pihak *coffeeshop*, *smoking area* dibalut dengan nuansa *outdoor* yang sejuk dengan banyaknya tanaman disekitar area, dan sebagainya (Hidayatullah, Windhyastiti, Aristanto, Khourouh, Waris, et al., 2019).

Pada dasarnya, masyarakat Indonesia memang tak pernah jauh dari kata kopi, mulai dari menanam biji kopi hingga meminum kopi. Kopi memang menjadi minuman yang terkenal di seluruh dunia. Berawal dari sinilah muncul istilah atau sebutan kafe yang mengacu kepada kedai kopi atau *café* atau *coffeeshop*. Istilah kata *café* berasal dari Bahasa Prancis yang berarti kopi (Gumulya & Helmi, 2017).

Cibubur merupakan daerah di kabupaten Bogor yang masyarakatnya sangat responsive atau peka terhadap perubahan gaya hidup, tak terkecuali budaya meminum kopi tentunya. Perkembangannya sangat pesat dengan memanfaatkan tren atau gaya hidup mengonsumsi kopi yang terus meningkat dari tahun ke tahun. Berawal dari hanya membeli di kedai kemudian pulang atau biasa disebut dengan sistem *take away* hingga membeli kopi kemudian mengobrol dengan teman atau kolega di kedai yang modern dengan menghadirkan banyak fasilitas. Masyarakat mulai tertarik dengan mendirikan usaha *coffeeshop* di Perumahan Kota Wisata Cibubur. *Coffeeshop* seperti Kedai Kopi Kulo, *Dusty Coffee*, *Starbucks Coffee*, *Coffee Toffee*, Wisata Malabar Coffee, dan *Kama Coffee & Co.* merupakan beberapa contoh kedai kopi yang berdiri di Perumahan

Kota Wisata Cibubur, Kabupaten Bogor. Dengan semakin banyaknya usaha *coffeeshop* di Kota Wisata Cibubur, membuktikan bahwa para penikmat kopi di Kota Bogor sangatlah besar. Dari mulai kedai-kedai kopi besar seperti *Starbucks Coffee* yang menjual suasana premium nan mewah dan prestis dalam meminum kopi hingga kedai kopi seperti *Wisata Malabar Coffee* yang menyuguhkan kopi dengan harga yang sangat terjangkau untuk kantong mahasiswa dengan dibalut *vibes* atau suasana yang sederhana namun tetap memerhatikan kenyamanan (Hidayatullah, Windhyastiti, Aristanto, Khourouh, & Kusdyah, 2019).

Dengan menjamurnya *coffeeshop* di Indonesia, demikian halnya di Kota Wisata Cibubur, Kabupaten Bogor menjadikannya bagian daripada gaya hidup kebanyakan masyarakat di negeri ini, pengunjung tidak hanya mendatangi *coffeeshop* sebatas untuk membeli menu kopi yang disediakan oleh *coffeeshop* tersebut, melainkan ada koneksi atau sentuhan emosi yang diberikan oleh *coffeeshop* tersebut, bisa berupa gengsi atau perasaan bangga.

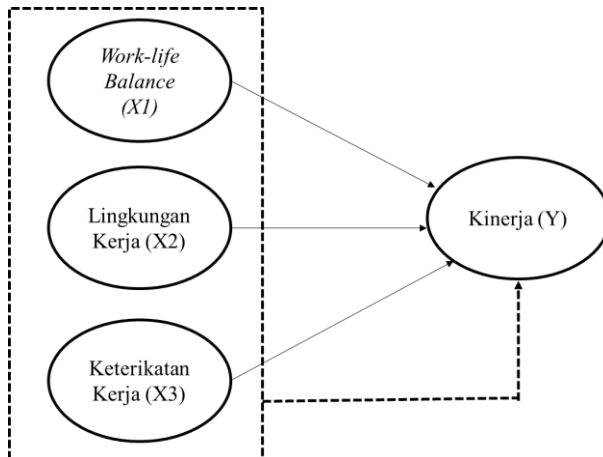
B. Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam kajian ini adalah :

1. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja ?
3. Apakah Keterikatan Kerja berpengaruh terhadap kinerja ?
4. Apakah *work life balance* , lingkungan kerja dan keterikatan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja ?

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian ini adalah ekplanatori riset, ada 2 (dua) jenis variabel dalam penelitian ini dimana variabel bebas (X) terdiri dari *work-life balance* (X1) , lingkungan kerja (X2) dan keterikatan kerja (X3) serta variable terikat (Y) adalah kinerja. Populasi dalam penelitian ini adalah barista, kasir, *headbar*, *person in charge*, *supervisor* dan *store manager* yang berjumlah 75. Sedangkan sampel siza menggunakan metode sensus. Selama melakukan penelitian, peneliti mengunjungi 14 (empat belas) *coffeeshop* di kawasan perumahan, yakni Kota Wisata Cibubur, Kabupaten Bogor. Sebanyak 75 (tujuh puluh lima) target sampel yang berhasil diperoleh sejumlah 50 (lima puluh) responden. Teknik analisis data menggunakan uji t, uji F dan persamaan analisis linear berganda dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistics version 22*. Adapun Model dalam penelitian ini dapat disajikan pada gambar 1 berikut ini :



Gambar 1. Gambar Kerangka Konsep Penelitian

Source: olahan dari berbagai artikel (2022)

Dari gambar 1, dapat ditarik hipotesis penelitian :

1. Diduga work life balance berpengaruh terhadap kinerja
2. Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja
3. Diduga Keterikatan Kerja berpengaruh terhadap kinerja
4. Diduga work life balance, lingkungan kerja dan keterikatan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja

Adapun definisi operasional penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini

Tabel 1 : Tabel Variabel dan Indikator penelitian

No	Variabel	No	Indikator	Item
1	<i>Work-Life Balance</i> keseimbangan kerja dan kehidupan dimana terdapat seorang terikat secara seimbang diantara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab dalam keluarga atau kehidupan nyata	1	Keseimbangan Waktu	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan membagi waktu kerja dengan waktu keluarga • Memiliki waktu senggang untuk melakukan hobi atau kegemaran
		2	Keseimbangan Keterlibatan	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki rasa tanggung jawab antara pekerjaan dengan keluarga • Melakukan pembagian keterlibatan pekerjaan dengan keluarga
		3	Keseimbangan Kepuasan	<ul style="list-style-type: none"> • Merasa puas dengan peran pekerjaan dan keluarga • Berkontribusi dalam peran pekerjaan dan keluarga
2	Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi seorang pekerja	1	Lingkungan kerja fisik	<ul style="list-style-type: none"> • Suhu udara / ruangan • Sirkulasi udara • Penataan ruang / tata letak ruang kerja • Tingkat / kualitas penerangan • Kebersihan <i>coffeeshop</i>

No	Variabel	No	Indikator	Item
	dalam menjalankan tugas-tugas yang akan diberikan.	2	Lingkungan kerja non-fisik	<ul style="list-style-type: none"> • Hubungan dengan sesama rekan kerja, atasan dan bawahan • Suasana kekeluargaan di tempat kerja
3	Keterikatan Kerja keadaan mental individu berkaitan dengan pekerjaannya yang positif dan penuh dengan semangat, dedikasi dan absorpsi.	1	Keterikatan kerja sebagai energi psikis	<ul style="list-style-type: none"> • Mengalami <i>peak experience</i> dengan berada didalam pekerjaan dan arus yang terdapat didalam pekerjaan yang bersangkutan • Tercipta keseriusan ketika larut dalam pekerjaan (<i>immersion</i>), perjuangan dalam pekerjaan (<i>strifing</i>), penyerapan (<i>absorption</i>), dan fokus
		2	Keterikatan kerja sebagai energi tingkah laku	<ul style="list-style-type: none"> • Bekerja secara proaktif, akan mengantisipasi kesempatan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tujuan perusahaan • Karyawan yang terikat dan tidak terikat pada 'job description' dan fokus pada tujuan serta mencoba untuk mencapai secara konsisten mengenai kesuksesan organisasi • Karyawan secara aktif mencari jalan untuk dapat memperluas kemampuan yang dimiliki dengan jalan yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan
4	Kinerja hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang akan ditetapkan bersama	1	Kualitas	Proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
		2	Kuantitas	Produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam suatu mata uang, jumlah ataupun siklus kegiatan yang sedang dilakukan
		3	Ketepatan Waktu	Kegiatan yang dapat diselesaikan atau hasil suatu produksi dapat dicapai pada permulaan waktu yang ditetapkan bersama koordinasi dengan hasil produk yang lain

No	Variabel	No	Indikator	Item
		4	Efektivitas Biaya	Tingkatan dimana sumber daya sebuah organisasi seperti manusia, bahan baku, teknologi dapat dimaksimalkan dalam arti, untuk memperoleh sebuah keuntungan unit
		5	Hubungan Antar Perseorangan	Tingkatan dimana seorang karyawan mampu mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antar karyawan yang satu dengan karyawan lain serta juga kepada bawahan

Sumber : Berbagai jurnal dan artikel, diolah penulis, 2022

HASIL ANALISIS DATA

Karakteristik Responden

Dari hasil penelitian yang didapat melalui kuesioner, dapat diketahui Pada table 2 karakteristik responden sebagai berikut :

Tabel 2. Table Karakteristik Responden

No	Usia	Jumlah	Prosentase
1	0-20	20	40
2	20-30	26	52
3	> 30	4	8
	Total	50	100
No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1	Laki-Laki	34	68
2	Perempuan	16	28
	Total	50	100
No	Pendidikan	Jumlah	Prosentase
1	SMA	40	80
2	Diploma	8	16
3	S-1	2	4
	Total	50	100

Sumber : Olahan Data Primer (2022)

Analisis Model Penelitian

Model struktural pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1. Hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada output SPSS seperti pada Tabel 3. berikut ini :

Tabel 3. Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	Keterangan	Koef. Regresi (B)	t hitung	Sig.
X ₁	<i>Work-life Balance</i>	0.420	3.099	0.003
X ₂	Lingkungan Kerja	0.275	2.338	0.024
X ₃	Keterikatan Kerja	0.166	1.174	0.246
Konstanta :		18.022		
R :		0.564		
R Square :		0.319		
F Hitung :		7.170		
Sig. F :		0,000		
N :		50		

Sumber: Olahan Data Primer SPSS (2022)

PEMBAHASAN

Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel *work-life balance* memiliki nilai t hitung > t tabel yaitu 3.099 > 2.013, maka H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara *work-life balance* terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari 0.003 < 0.05.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang menjelaskan adanya hubungan antara *work-life balance* dan kinerja karyawan, yakni menjelaskan bahwa *work-life balance* adalah kecenderungan seorang individu untuk sepenuhnya terlibat dalam kinerja setiap peran yang dijalani oleh individu tersebut agar mendapatkan keseimbangan dalam pekerjaan dan menciptakan kepekaan pikiran terhadap sistem diri secara keseluruhan seperti yang diungkapkan oleh (Hubbard et al., 2004). Penelitian terdahulu memberikan hasil bahwa adanya dampak yang signifikan antara *work-life balance* pada kinerja karyawan (Sirgy & Lee, 2018). Penelitian lainnya juga memberikan hasil yang serupa bahwa adanya pengaruh positif antara *work-life balance* dan kinerja karyawan (Ma'ruf, 2021), serta penelitian lain menyebutkan bahwa adanya pengaruh *work-life balance* pada kinerja karyawan (Nurhabiba, 2020).

Maka langkah selanjutnya karyawan *coffeeshop* di Perumahan Kota Wisata Cibubur harus lebih lagi dalam meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) agar dapat mencapai kinerja karyawan dan mewujudkan tujuan perusahaan secara maksimal.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel lingkungan kerja (X₂) memiliki nilai t hitung > t tabel yaitu 2.338 > 2.013 maka H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kinerja karyawan terhadap lingkungan kerja. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikansi 0.024 < 0.05.

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh (Nabawi, 2019) (Rahayu et al., 2020), bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat. Lingkungan kerja yang baik lingkungan fisik maupun non fisik memberikan dukungan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.

Hubungan yang signifikan dan positif antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini menguatkan pandangan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Maka langkah selanjutnya karyawan *coffeeshop* di Perumahan Kota Wisata Cibubur harus lebih lagi dalam meningkatkan aspek lingkungan kerja agar dapat mencapai kinerja karyawan dan mewujudkan tujuan perusahaan secara maksimal (Alvianna et al., 2021).

Pengaruh Keterkaitan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel keterkaitan kerja (X_3) memiliki t hitung $< t$ tabel yaitu $1.174 < 2.013$ maka H_a ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara keterkaitan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikansi $0.246 > 0.05$.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penjelasan mengenai *work engagement* (keterkaitan kerja) menurut (Tyas & Nurhasanah, 2019) sebagai kondisi pikiran yang positif, memuaskan, terkait pekerjaan yang mencakup konsep-konsep seperti semangat, dedikasi, dan penyerapan. Kemudian, penjelasan menurut (Kotler & Armstrong, 2018) yang menjelaskan bahwa *work engagement* adalah anggota organisasi dapat memanfaatkan peran dengan baik dalam pekerjaan mereka dan dalam keterlibatan kerja, orang-orang menggunakan dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosional selama melakukan pekerjaan mereka.

Maka langkah selanjutnya karyawan *coffeeshop* di Perumahan Kota Wisata Cibubur harus lebih lagi dalam meningkatkan aspek keterkaitan kerja agar dapat mencapai kinerja karyawan hingga mencapai maksimal.

Pengaruh simultan *Work-Life Balance*. Lingkungan kerja dan keterkaitan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji hipotesis dengan menggunakan Uji F, diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh *Work-life balance*, Lingkungan kerja, dan Ketepatan waktu secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai F hitung $7.170 > 2.80$. yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak artinya, terdapat pengaruh signifikan anatara *work-life balance*, lingkungan kerja dan keterkaitan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Menurut (Mardiani & Widiyanto, 2021) Kinerja karyawan adalah produktivitas dari setiap karyawan. Ini adalah hasil dari seorang karyawan, yang ia hasilkan sebagai imbalan atas pengembalian yang berwujud dan tidak berwujud (Suhartini, 2021).

Dalam penelitian kali ini, telah menunjukkan bahwa karyawan *coffeeshop* mampu melaksanakan kehidupan keseimbangan kerja (*work-life balance*), lingkungan kerja dan keterkaitan kerja secara bersamaan sehingga dapat mencapai aspek kinerja karyawan dengan berhasil.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil uji atau analisis data variabel *work-life balance*, lingkungan kerja dan keterkaitan kerja terhadap variabel kinerja karyawan,

maka penulis dapat mengambil kesimpulan adalah sebagai berikut : 1) *Work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 2).

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3). Keterikatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 4). *Work-life balance*, lingkungan kerja dan keterikatan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari studi penelitian ini adalah agar *coffeeshop* yang ada di perumahan Kota Wisata Cibubur, Kabupaten Bogor terus mempertahankan *work-life balance* dengan terus berinovasi dan membuat dinamis keterikatan kerja karyawan, agar kinerja karyawan dapat terus meningkat. Namun tidak hanya *work-life balance*, lingkungan kerja dan keterikatan kerja saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya. Namun penelitian ini telah dapat membuktikan secara empiris bahwa *work-life balance* dan lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Saran

Selain itu factor kepemimpinan juga perlu diperhatikan dalam usaha meningkatkan kinerja (Permana et al., 2019) dan tak kalah pentingnya terus menjaga motivasi karyawan (Meilani et al., 2021) (Ratnasari, 2017) (Abdullah et al., 2019) serta perilaku karyawan (Muizah et al., 2021). Selanjutnya dari sisi pelayanan perusahaan juga dapat menjaga ke unikan dari *coffeeshop* sehingga dapat membedakan dengan *coffeeshop* yang satu dengan lainnya (Riyanto et al., 2021).

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, F., Manan, A., Sumarsono, T. G., & Hidayatullah, S. (2019). The Effect of Motivation , Competency and Compensation toward Performance. *International Research Journal of Advanced Engineering and Science*, 4(1), 51–55.
- Alvianna, S., Husnita, I., Hidayatullah, S., Lasarudin, A., & Estikowati, E. (2021). Pengaruh Harga dan Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Pelanggan Panderman Coffeee Shop di Masa Pandemi Covid-19. *Journal of Management and Business Review*, 18(2). <https://doi.org/10.34149/jmbr.v18i2.286>
- Gumulya, D., & Helmi, I. S. (2017). KAJIAN BUDAYA MINUM KOPI INDONESIA. *Jurnal Dimensi Seni Rupa Dan Desain*. <https://doi.org/10.25105/dim.v13i2.1785>
- Hidayatullah, S., Windhyastiti, I., Aristanto, E., Khourouh, U., & Kusdyah, I. (2019). PKM Kopi Rakyat Kelompok Wanita Tani (KWT) “ Ngudi Rahayu “ Desa Kebobang Wonosari Kabupaten Malang. 4(1), 130–136.
- Hidayatullah, S., Windhyastiti, I., Aristanto, E., Khourouh, U., Waris, A., & Fikry. (2019). Seduh kopi - Sedikit Dunia Haritage Kopi. *Penerbit KBM Indonesia*, 1.
- Hubbard, M. C., MacDermid, J. C., Kramer, J. F., & Birmingham, T. B. (2004). Quantitative Vibration Threshold Testing in Carpal Tunnel Syndrome: Analysis Strategies for Optimizing Reliability. *Journal of*

- Hand Therapy*. <https://doi.org/10.1197/j.jht.2003.10.004>
- Kotler, P., & Armstrong, G. (2018). Kotler & Armstrong, Principles of Marketing | Pearson. In *Pearson*.
- Ma'ruf, R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v9i1.5671>
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.456>
- Meilani, Z., Hidayatullah, S., & Natsir, M. (2021). *Organizational Performance Study: Evaluation of Work Motivation as Mediation with Antecedents Organizational Citizenship Behaviour Aspects*. <https://doi.org/10.36349/easjebm.2021.v04i06.002>
- Muizah, F., Natsir, M., & Hidayatullah, S. (2021). *International Journal of Commerce and Management Research www.managejournal.com The effect of organizational climate on employee performance with organizational commitment as a mediation*. 7(4), 19–23.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nurhabiba, M. (2020). Social Support Terhadap Work-Life Balance Pada Karyawan. *Cognicia*.
- Permana, G., Triatmanto, B., & Hidayatullah, S. (2019). *The effect of work placement, leadership style, and work rotation toward the performance of employees*. 1627–2455.
- Rachmawati, I. K., Hidayatullah, S., Nuryanti, F., & Wulan, M. (n.d.). *The Effect Of Consumer Confidence On The Relationship Between Ease Of Use And Quality Of Information On Online Purchasing Decisions*.
- Rahayu, D., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN UPAH KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3816>
- Ratnasari, K. C. K. R. T. (2017). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. In *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*.
- Riyanto, E., Supriadi, B., & Hidayatullah, S. (2021). The Influence of Cognitive, Unique and Affective Attraction Images on Loyalty through Visitor Satisfaction: A Case Study of Sudimoro Coffee Center, Malang, Indonesia. *International Journal of Advances in Scientific Research and Engineering*, 07(09), 108–115. <https://doi.org/10.31695/ijasre.2021.34078>
- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2018). Work-Life Balance: an Integrative Review. In *Applied Research in Quality of Life*. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8>
- Suhartini. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan di PT Polychem Indonesia Tbk. (Divisi Mesin). *ECo-Buss*.

Tyas, A. A. W. P., & Nurhasanah, N. (2019). Model Keterkaitan Lingkungan Kerja , Kompetensi , terhadap Keterikatan Kerja melalui Self Efficacy di Balitbang Kementerian Hukum dan HAM RI. *Conference Paper*.