

Pengaruh *Work Life Balance*, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Wirakimfood Indonesia

Muhammad Agung Satriyo Utomo^{1*}, Diah Ayu Sanggarwati²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika, Indonesia
email: ¹⁾ agungasatriyooo34@gmail.com, ²⁾ davusanggarwati@gmail.com

Article Info

Article history:

Received : 31 - 06, 2024

Revised : 26 - 07, 2024

Accepted : 05 - 08, 2024

Keywords:

Employee Performance;

Work Life Balance;

Work Motivation.

ABSTRACT

This study investigates the impact of work-life balance and work motivation on employee performance at PT. Wirakimfood Indonesia, both individually and collectively. It employs quantitative research methods, utilizing a 1-5 Likert scale and multiple linear regression analysis via SPSS 24 software. Data was gathered through a questionnaire distributed through a Google form link. The study's sample consisted of 50 employees from PT. Wirakimfood Indonesia, selected using non-probability purposive sampling. Findings reveal that both work-life balance and work motivation significantly and positively affect employee performance, both individually and together. The coefficient of determination shows that these two variables account for 70.2% of the variation in employee performance, with the remaining 29.8% influenced by other factors not covered in this research.

This is an open access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.



*Corresponding Author:

Muhammad Agung Satriyo Utomo

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika, Indonesia

Email: agungasatriyooo34@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Di era modern saat ini, sumber daya manusia menjadi aset paling krusial dalam sebuah organisasi atau perusahaan (Sariningrum & Febrian, 2023). Sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul dalam bidangnya akan berkontribusi besar terhadap kesuksesan perusahaan. Aspek ini juga sangat diperhatikan di lingkungan perusahaan, terutama dalam hal kinerja karyawan. Banyak pemimpin organisasi dan perusahaan yang berusaha keras untuk meningkatkan kinerja para karyawan mereka.

Perusahaan perlu memiliki kebijakan yang tepat dan sesuai dengan tujuan agar dapat bersaing dan bertahan di pasar. Dengan demikian, perusahaan akan memperoleh kepercayaan dari masyarakat atau konsumen yang telah membeli produk atau jasa mereka (Mardiani & Widiyanto, 2021). Setiap perusahaan atau organisasi memiliki strategi dalam mempertahankan sumber daya manusia yang unggul dan baik. Strategi perusahaan yang efektif dan efisien dapat berdampak positif pada kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui penerapan *work life balance* dan motivasi kerja yang baik di perusahaan.

PT. Wirakimfood Indonesia adalah salah satu perusahaan lokal yang progresif, bergerak dalam industri bumbu dapur dan terus berusaha untuk dapat menjalankan visi perusahaan "Hadir di setiap dapur keluarga untuk mewujudkan momen yang indah dengan kehidupan yang lebih praktis", dan memiliki 10-50 karyawan. Berlokasi di Jl. Kalimati Tengah No.4, RT.001/RW.11, Nyamplungan, Kec. Pabean Cantikan, Surabaya, Jawa Timur 60162. Faktor utama dalam kesuksesan dalam mendukung perkembangan dan kelancaran operasional di PT. Wirakimfood Indonesia adalah sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan perlu memiliki kemampuan dalam meningkatkan performa para karyawan. Dengan kinerja karyawan yang unggul dan produktif, maka akan tercipta hasil kerja yang optimal sehingga dapat mencapai target penjualan secara efektif.

Untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, penting bagi pemimpin untuk memperhatikan kinerja karyawan. Hal ini bisa dilakukan dengan cara memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja secara positif, seperti menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta memberikan motivasi yang tepat kepada para karyawan. Performa yang baik dari tim memberikan kontribusi yang signifikan terhadap keberhasilan perusahaan, sementara kinerja yang rendah dapat menyebabkan penundaan dalam mencapai tujuan tersebut.

Menurut Widiastuti dan Baihaki (2023), keseimbangan antara kerja dan kehidupan adalah kemampuan personal seseorang untuk menjaga stabilitas antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab di luar lingkup pekerjaan atau dalam kehidupan pribadi. Menurut Sulisty dan Ali (2023) keseimbangan hidup kerja adalah ketika seseorang berhasil mengatur waktu dengan adil antara pekerjaan, keluarga, liburan, dan kebutuhan pribadi. Ini merupakan kemampuan penting bagi individu untuk bisa menyelesaikan tugas-tugas kerja dengan baik namun tetap memberikan perhatian kepada keluarga dan tanggung jawab lainnya. Sebagai seorang pekerja, memiliki keseimbangan hidup kerja yang baik sangat penting agar merasa nyaman dan produktif dalam bekerja.

Berkaitan dengan motivasi kerja, menurut Jaya (2022), motivasi kerja merupakan suatu kemampuan seseorang karyawan untuk menciptakan rasa semangat dalam melakukan pekerjaan agar dapat mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi kerja adalah suatu sikap atau tindakan seorang karyawan yang mempengaruhi untuk mencapai keinginan dalam pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan keberhasilan perusahaan. Sedangkan Motivasi kerja ialah suatu dorongan semangat dari diri individu untuk dapat melakukan kegiatan bekerja dengan hasil yang maksimal sehingga dapat mencapai suatu keberhasilan perusahaan.

Research gap pada penelitian ini memperoleh inspirasi dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Penelitian oleh Mardiani dan Widiyanto (2021), Muliawati dan Frianto (2020), Saina et al. (2016) penelitian ini menghasilkan bahwa variabel *work life balance* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Diharapkan bahwa penerapan program *work-life balance* di suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan membangkitkan semangat mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab terhadap perusahaan. Sedangkan motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan dari penelitian Onsardi dan Julianti (2022), Susanto (2019), hal ini mengindikasikan bahwa semakin besar semangat kerja pegawai, semakin luar biasa juga hasil yang dapat dicapai oleh perusahaan. Berdasarkan latar belakang uraian diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian pada karyawan PT. Wirakimfood Indonesia, dengan tujuan dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan dalam mencapai kesuksesan perusahaan di masa mendatang.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Work Life Balance

Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi seorang karyawan dapat diartikan sebagai *work life balance*. Jika seorang karyawan memiliki keseimbangan yang baik antara keduanya, maka kinerjanya akan optimal. Sebaliknya, jika keseimbangan tersebut buruk, maka kinerja karyawan juga akan terpengaruh negatif (Saina et al., 2016). *Work life balance* ketika seseorang mampu mengatur waktu dengan efisien serta seimbang antara pekerjaan, keluarga, dan kebutuhan pribadi (Muliawati & Frianto, 2020). Sedangkan *work life balance* juga merupakan seseorang yang menerapkan gaya hidup sehat dan bermanfaat merupakan suatu metode bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Indikator *Work life balance* menurut Saina et al. (2016) antara lain: a) Waktu, berupa waktu yang telah digunakan oleh seseorang untuk bekerja dan waktu untuk pribadi atau keluarga. b) Perilaku, suatu tindakan seseorang untuk mencapai sebuah tujuan yang diinginkan. c) Ketegangan, suatu tekanan, kecemasan kehidupan dalam dunia pekerjaan maupun kehidupan pribadi. d) Energi, suatu energi yang telah dikeluarkan oleh seseorang untuk mencapai tujuan, baik tujuan perusahaan maupun tujuan pribadi.

2.2. Motivasi Kerja

Pendapat Robbins dan Judge (2011) dalam Onsardi dan Julianti (2022) motivasi merupakan hal penting yang mempengaruhi seberapa keras seseorang bekerja untuk mencapai tujuan mereka, serta memberikan pandangan yang jelas mengenai langkah-langkah yang harus diambil. Motivasi sering kali dikaitkan dengan berbagai alasan, sementara tujuan organisasi lebih menekankan pada tindakan yang terkait dengan pekerjaan.

Motivasi kerja merupakan suatu sikap yang mempengaruhi seseorang untuk dapat mencapai tujuan dalam bekerja (Susanto, 2019). Motivasi berupa dorongan dari dalam diri individu maupun dari luar berupa dorongan dari teman, keluarga, ataupun seseorang yang special. Empat indikator motivasi kerja menurut Susanto (2019), antara lain: a) Kemauan, seorang karyawan harus memiliki kemauan dalam hal tanggung jawab dalam diri untuk mencapai tujuan perusahaan. b) Daya pendorong, seorang pemimpin wajib memberikan dorongan berupa semangat dan motivasi kepada karyawannya. c) Kewajiban, seseorang karyawan harus memiliki kewajiban dalam menjalankan tanggung jawab dan beban yang telah diberikan oleh pemimpin perusahaan. d)

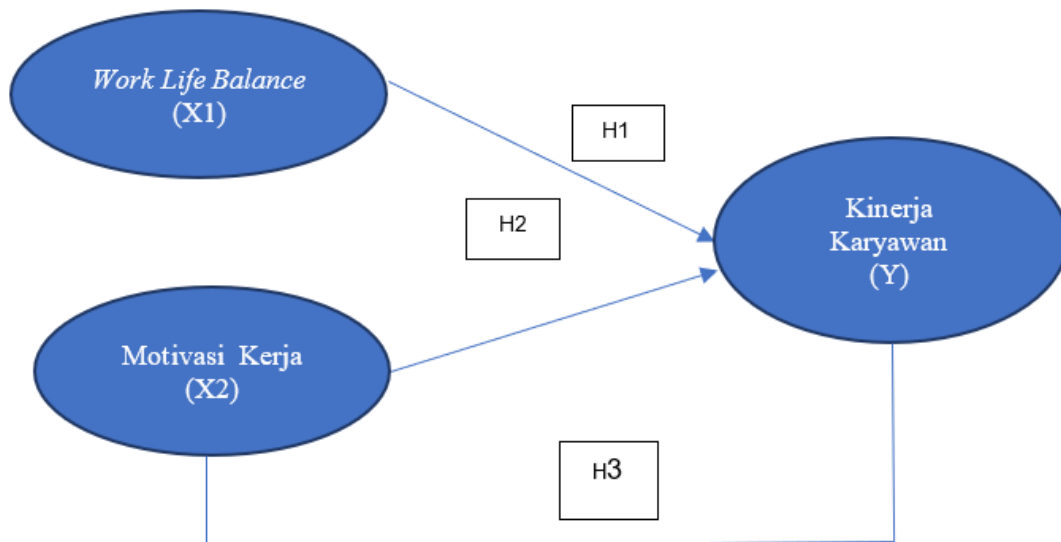
Tujuan, bagaimana sikap dan cara seorang pemimpin dalam mengatur perusahaan dan memotivasi karyawannya untuk dapat mencapai tujuan perusahaan secara maksimal.

2.3. Kinerja Karyawan

Kinerja berkaitan dengan apa yang dilakukan oleh individu atau kelompok di tempat kerja sesuai dengan peran dan kewajiban mereka. Tujuannya adalah mencapai hasil yang diinginkan perusahaan dengan cara yang adil dan sesuai dengan standar moral dan etika (Sanggarwati et al., 2021). Sedangkan dari kutipan Susanto (2019), kinerja karyawan merupakan suatu pengukuran seberapa besar para karyawan dalam hal kinerja yang positif untuk mencapai tujuan perusahaan. Prestasi kerja yang positif bisa diperoleh jika pemimpin perusahaan memiliki pemahaman yang baik tentang elemen-elemen yang memengaruhi kinerja, seperti keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi serta motivasi kerja yang kuat. Prestasi kerja yang mencolok akan memotivasi terciptanya kemajuan dan pertumbuhan perusahaan, sementara prestasi kerja yang buruk bisa menghambat pencapaian target perusahaan.

Kinerja karyawan mencakup tindakan dan tingkah laku yang diperlihatkan oleh pegawai saat bekerja, yang berkaitan dengan tanggung jawab mereka dalam menyelesaikan pekerjaan (Ismail et al., 2018). Ada lima indikator kinerja karyawan menurut Ismail et al. (2018) antara lain: a) Kualitas, seberapa baik produk yang telah dihasilkan oleh karyawan dan sesuai dengan yang diharapkan oleh pemimpin perusahaan. b) Kuantitas, berapa banyak barang yang berhasil diproduksi oleh tim untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh manajemen perusahaan. c) Ketepatan waktu, seberapa tepat waktu yang karyawan selesaikan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawan yang telah diberikan oleh pemimpin perusahaan. d) Efektifitas biaya, bagaimana pemimpin perusahaan dapat mengelola dan mempertahankan sumber daya manusia yang lebih baik lagi. e) Hubungan antar perseorangan, seberapa baik hubungan yang telah dijalin oleh karyawan dengan rekan kerja didalam perusahaan.

2.4. Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis :

- H1 : *Work Life Balance* berdampak secara substansial terhadap kinerja karyawan secara parsial di PT. Wirakimfood Indonesia
- H2 : Motivasi Kerja berdampak secara substansial terhadap kinerja karyawan secara parsial di PT. Wirakimfood Indonesia
- H3 : *Work Life Balance*, dan Motivasi Kerja berdampak secara substansial terhadap kinerja karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Wirakimfood Indonesia

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data yang diperoleh berbentuk angka dari analisis data kualitatif. Penelitian ini meneliti hubungan keseimbangan kerja, kehidupan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan (Sugiyono, 2019). Lokasi penelitian ini adalah PT. Wirakimfood Indonesia. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan di perusahaan tersebut, dengan jumlah 50 responden. Penulis menggunakan teknik sampling jenuh untuk mengambil sampel Sugiyono (2019). Penelitian ini menggunakan data dari wawancara dan kuesioner. Penilaian kuesioner diberikan bobot dan jawaban responden diukur dengan skala Likert.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil

4.1.1. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Work Life Balance (X1)	X1.1	0,800	0,279	Valid
	X1.2	0,918	0,279	Valid
	X1.3	0,896	0,279	Valid
	X1.4	0,923	0,279	Valid
	X1.5	0,919	0,279	Valid
	X1.6	0,954	0,279	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,912	0,279	Valid
	X2.2	0,945	0,279	Valid
	X2.3	0,921	0,279	Valid
	X2.4	0,898	0,279	Valid
	X2.5	0,886	0,279	Valid
	X2.6	0,853	0,279	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,848	0,279	Valid
	Y.2	0,865	0,279	Valid
	Y.3	0,916	0,279	Valid
	Y.4	0,893	0,279	Valid
	Y.5	0,883	0,279	Valid
	Y.6	0,871	0,279	Valid
	Y.7	0,916	0,279	Valid
	Y.8	0,878	0,279	Valid

Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui bahwa semua pernyataan dalam kuesioner tentang *Work Life Balance*, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan telah valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang sedang diteliti.

b. Uji Reliabilitas

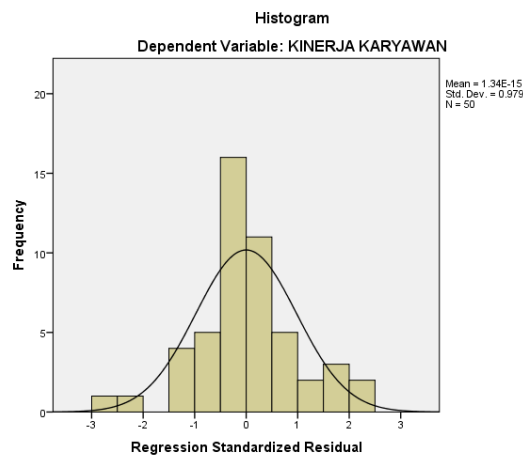
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha		Keterangan
		Hitung	Standart	
1	<i>Work Life Balance (X1)</i>	0,954	0,70	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X2)	0,954	0,70	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,960	0,70	Reliabel

Tabel 2 menunjukkan bahwa *Work Life Balance (X1)*, *Motivasi Kerja (X2)*, dan *Kinerja Karyawan (Y)* memiliki tingkat keandalan yang tinggi, ditunjukkan oleh nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70 sehingga variabel tersebut cocok digunakan dalam penelitian berikutnya.

4.1.2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 2. Histogram Uji Normalitas

Grafik histogram yang terlihat pada Gambar 2 menunjukkan distribusi data yang terbentuk dalam pola lonceng. Pola lonceng menunjukkan bahwa data cenderung berdistribusi normal. Dapat disimpulkan dari bentuk histogram yang simetris bahwa data pada penelitian ini terdistribusi secara merata.

b. Uji Multikolinearitas

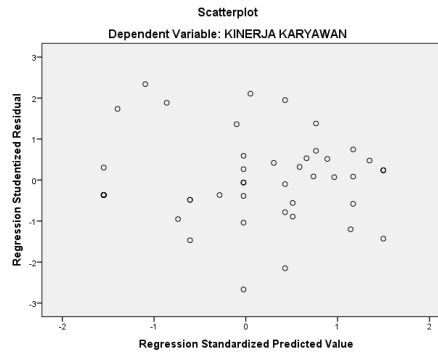
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Work Life Balance (X1)</i>	0,374	2,675
Motivasi Kerja (X2)	0,374	2,675

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan VIF kurang dari 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat bukti adanya multikolinearitas dalam analisis regresi, yang menyiratkan bahwa *work life balance* dan *motivasi kerja* tidak memiliki hubungan yang berarti di antara keduanya.

c. Uji Heteroskedasitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambaran diatas, tampak bahwa data tersebar secara acak dan tidak mengikuti urutan yang jelas , baik itu di atas atau di bawah angka 0 dari sumbu vertikal atau sumbu Y. Dapat dikatakan bahwa tidak terdapat keadaan heteroskedastisitas dalam analisis ini.

4.1.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,799	2,764		1,375	0,176
	Work Life Balance (X1)	0,831	0,178	0,610	4,683	0,000
	Motivasi Kerja (X2)	0,351	0,171	0,267	2,052	0,046
Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Dari penelitian yang kami lakukan, kami menemukan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan adalah:

$$Y = 3,799 + 0,831X_1 + 0,351X_2 + e$$

Dari rumus regresi yang ada di atas, dapat disimpulkan hal berikut:

- Angka tetap 3,799 menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat sebanyak 3,799 jika *work life balance* dan motivasi kerja sama-sama bernilai 0.
- Work Life Balance*: Koefisien regresi variabel *work life balance* menunjukkan korelasi positif sebesar 0,831. Jika *work life balance* meningkat 1%, maka kinerja karyawan juga akan naik sebesar 0,831.
- Motivasi Kerja: Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja menunjukkan hubungan positif sebesar 0,351. Jika motivasi kerja meningkat 1%, kinerja karyawan juga akan meningkat sebanyak 0,351.

4.1.4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6. Hasil Uji Parsial t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,799	2,764		1,375	0,176
	<i>Work Life Balance</i> (X1)	0,831	0,178	0,610	4,683	0,000
	Motivasi Kerja (X2)	0,351	0,171	0,267	2,052	0,046

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan data dari Tabel 6, uji hipotesis dilakukan secara terpisah dengan tingkat kepercayaan 5% dan derajat kebebasan $df = n - k - 1$ ($50 - 2 - 1 = 47$), sehingga menghasilkan nilai t-tabel sebesar 2,012. Hasilnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Dari hasil uji t, terbukti bahwa hubungan antara *work life balance* dan kinerja karyawan adalah signifikan. Hal ini terlihat dari nilai t-hitung 4,683 yang lebih besar dari t-tabel 2,012 dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Kesimpulannya, variabel *work life balance* memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan.
- Temuan dari studi yang dilakukan dengan uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil nilai t sebesar 2,052 yang lebih tinggi daripada nilai t-tabel 2,012 dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 ($0,04 < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berdampak secara parsial terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 7. Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1062,831	2	531,416	55,298	.000 ^b
	Residual	451,669	47	9,610		
	Total	1514,500	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), *Work Life Balance* (X1)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara simultan, nilai F-hitung adalah 55,298, sementara F-tabel pada tingkat kepercayaan signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $df_1 = k - 1$ ($2 - 1 = 1$) dan $df_2 = n - k - 1$ ($50 - 2 - 1 = 47$) adalah 4,047. Karena F-hitung 55,298 lebih besar dari F-tabel 4,047 dan nilai signifikansi yang diperoleh $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka H_3 diterima. Hal ini menandakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara bersamaan oleh keseimbangan kehidupan kerja dan motivasi kerja.

c. Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.838 ^a	0,702	0,689	3,10000	1,609
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), <i>Work Life Balance</i> (X1)					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)					

Menurut data yang tercantum dalam Tabel 8, persentase kecocokan antara variabel kinerja karyawan dengan variabel *work life balance* (X1) dan motivasi kerja (X2) sebesar 70,2%. Dengan demikian, sebanyak 29,8% faktor-faktor lain di luar penelitian ini memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja, budaya perusahaan, dan peluang pengembangan karir.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Hubungan antara *Work Life Balance* dan Kinerja Karyawan

Menurut penelitian, *work life balance* memengaruhi kinerja karyawan di PT Wirakimfood Indonesia. Analisis uji t menunjukkan signifikansi *work life balance* dengan nilai $0,00 < 0,05$. Kuesioner kepada karyawan mengungkap bahwa energi adalah faktor kunci untuk kinerja. Karyawan di PT Wirakimfood Indonesia tetap semangat dan tidak stres meskipun ada masalah pribadi.

4.2.2. Hubungan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Temuan studi menunjukkan dampak motivasi kerja terhadap produktivitas pekerja di perusahaan PT Wirakimfood Indonesia. Uji t menunjukkan signifikansi motivasi kerja dengan nilai $0,04 < 0,05$. Kuesioner menunjukkan bahwa daya dorong meningkatkan kinerja karyawan. Dorongan kuat dari dalam diri karyawan menghasilkan kinerja baik. Stimulasi internal atau eksternal berpengaruh pada kinerja.

4.2.3. Hubungan antara *Work Life Balance* dan Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Penelitian di PT Wirakimfood Indonesia menemukan bahwa karyawan memiliki kinerja yang baik berkat dukungan dari *work life balance* dan motivasi kerja. Data tersebut juga menunjukkan bahwa semangat dalam bekerja memiliki pengaruh besar terhadap motivasi karyawan. Studi ini menggarisbawahi perlunya menciptakan suasana kerja yang seimbang dan mendorong pegawai untuk mencapai hasil yang positif. Partisipan penelitian sepakat bahwa motivasi yang kuat dapat meningkatkan kualitas kerja dan mendukung pencapaian target perusahaan. Selain itu, riset ini menunjukkan bahwa semangat yang tinggi dalam bekerja dapat memperbaiki kinerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang efektif.

5. KESIMPULAN

Menurut analisis dan diskusi mengenai dampak *work life balance* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa *work life balance* dan motivasi kerja memiliki pengaruh menguntungkan dan berarti pada kinerja karyawan di PT Wirakimfood Indonesia. Penelitian juga mencatat bahwa hubungan antara pekerjaan dan kehidupan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan, sehingga penting untuk menciptakan keharmonisan di antara kedua hal tersebut guna mendorong loyalitas dan dedikasi karyawan pada PT Wirakimfood Indonesia, sehingga hal ini dapat berdampak positif pada produktivitas karyawan di perusahaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Ismail, I., Hasan, H., & Musdalifah, M. (2018). Pengembangan kompetensi mahasiswa melalui efektivitas program magang kependidikan. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 2(1), 124–132.
- Jaya, W. S. (2022). Kinerja guru ditinjau dari gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(3), 1286–1294.
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985–993.
- Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). Peran work-life balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan milenial: studi literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(3), 606–619.

- Onsardi, O., & Julianti, B. (2022). Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Prosiding Seminar Nasional Business Corporate, 1*(1), 14–22.
- Saina, I. V., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh worklife balance dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) wilayah Suluttenggo area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 4*(3).
- Sanggarwati, D. A., Fitrianty, R., Tyas, W. S. A., & Kuswandi, K. (2021). Efek Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan Di PT. Citra Persada Infrastruktur Di Surabaya. *Media Mahardhika, 19*(2).
- Sariningrum, T. B., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Yayasan Pendidikan Internal Audit). *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK), 3*(2), 136–142.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sulistyo, U. F. P., & Ali, S. (2023). Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Work–Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *Veteran Economics, Management & Accounting Review, 1*(2), 62–73.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora, 7*(1).
- Widiastuti, N. I. P., & Baihaki, H. A. (2023). Pengaruh Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Di Dinas Sosial Kota Denpasar. *Ganec Swara, 17*(2), 478–485.