

## **PENGARUH WORK LIFE BALANCE, KEPERCAYAAN, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KLINIK UTAMA QUANTUM**

**Jihan Gafrilla Latifany<sup>1</sup>, Ida Bagus Made  
Widiadnya<sup>2</sup>, Putu Pradiva Putra Salain<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Mahasaraswati Denpasar  
Email: jihancici34@gmail.com

### **ABSTRAK**

Dunia bisnis saat ini, mewajibkan setiap unit bisnis atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja operasionalnya agar setidaknya mampu bersaing dengan perusahaan atau unit bisnis sejenis lainnya. Demi menjaga kepuasan bekerja dari para karyawan yang dituntut untuk selalu mencapai target yang diberikan, pada umumnya banyak perusahaan saat ini menerapkan program *Work- life balance*. Menjaga kepercayaan menjadi sangat penting dalam operasional serta dalam kinerja karyawan dapat juga terjadi stres kerja yang menyebabkan tekanan dalam mengerjakan sesuatu yang tidak ingin kita kerjakan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Work- life balance*, kepercayaan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di Klinik Utama Quantum. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Klinik Utama Quantum, sebanyak 114 orang karyawan dan di ambil sampel sebanyak 114 orang. Metode penentuan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan probability sampling dengan teknik yang diambil yaitu proportional sampling. Sehingga mendapatkan sampel sebanyak 54 karyawan. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Work- life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Klinik Utama Quantum. Kepercayaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Klinik Utama Quantum. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di Klinik Utama Quantum.

**Kata Kunci:** *Work- life balance*, Kepercayaan, Stres Kerja, Kinerja Karyawan.

### **ABSTRACT**

Today's business world requires every business unit or company to improve its operational performance in order to at least be able to compete with other similar companies or business units. In order to maintain work satisfaction from employees who are required to always achieve the targets given, in general, many companies are currently implementing work-life balance programs. Maintaining trust is very important in operations and in employee performance. Work stress can also occur which causes pressure to do something we don't want to do.

This study aims to examine and analyze the effect of work-life balance, trust and work stress on employee performance at Quantum Main Clinic. The population in this study were Quantum Main Clinic employees, totaling 114 employees and 114 samples

were taken. The method of determining the sample used in this study is using probability sampling with the technique taken, namely proportional sampling. So get a sample of 54 employees. Data were analyzed using multiple linear regression.

The results of this study indicate that work-life balance has a positive effect on employee performance at the Quantum Main Clinic. Trust has a positive effect on employee performance at the Quantum Main Clinic. Work stress has a negative effect on employee performance at the Quantum Main Clinic.

**Keywords:** *Work-life balance, Trust, Job Stress, Employee Performance.*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Dalam era globalisasi sekarang ini, banyak bermunculan unit bisnis yang bersaing dengan begitu gencarnya dalam mengembangkan operasional kinerja usahanya dengan berbagai teknik atau cara pendekatan manajemen yang dilakukan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. Dunia bisnis saat ini, mewajibkan setiap unit bisnis atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja operasionalnya agar setidaknya mampu bersaing dengan perusahaan atau unit bisnis sejenis lainnya. Selain itu, salah satu komponen penting untuk dapat menjadi bisnis yang memiliki daya saing, tentu saja erat kaitannya dengan peranan sumber daya manusianya. Setiap unit bisnis sangat membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat sesuai kebutuhan bisnis yang dijalankan, karena suatu keberhasilan dan berjalannya operasional bisnis dengan baik, bergantung juga pada bagaimana manajemen sumber daya manusia atau karyawan yang dijalankan dalam bisnis tersebut.

Saat ini banyak perusahaan berpacu untuk mendapatkan profit yang maksimal dengan penggunaan sumber daya seminimal mungkin. Meskipun persaingan industri yang semakin kompetitif perusahaan harus tetap bertahan dan mempertahankan eksistensinya untuk tetap berkembang. Sumber daya manusia memiliki kontribusi yang paling dominan untuk

menopang perusahaan. Hal ini didukung pernyataan (Hasibuan, 2019:10), yakni, manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, tampak bahwa sulit bagi sebuah perusahaan untuk beroperasi dengan lancar dan memperoleh sasaran, jika karyawannya tidak mampu mengeksekusi tugas dan fungsinya dengan baik, termasuk juga bagaimana loyalitas atau komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan. Loyalitas atau komitmen pada perusahaan mencerminkan bagaimana kualitas tenaga kerja yang dimiliki perusahaan tersebut. Apabila komitmen karyawan tinggi, mereka akan cenderung memiliki motivasi yang tinggi terhadap perusahaan, demikian juga sebaliknya.

Salah satu upaya yang bisa dilakukan perusahaan yaitu dengan 2 menyadari karyawan memiliki kehidupan pribadi yang meliputi banyak sekali kepentingan-kepentingan lain dalam hidupnya selain kepentingan pekerjaannya sehingga dapat merancang sebuah strategi agar karyawan dapat mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Karyawan yang puas dengan apa yang diperoleh dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan perusahaan dengan komitmen yang tinggi dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Namun begitupun sebaliknya.

Kepuasan kerja terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya, sebaliknya karyawan yang tidak terpuaskan oleh dimensi-dimensi yang berkaitan dengan pekerjaan nampak memiliki sikap negative yang mencerminkan kurangnya komitmen mereka terhadap perusahaan. Demi menjaga kepuasan bekerja dari para karyawan yang dituntut untuk selalu mencapai target yang diberikan, pada umumnya banyak perusahaan saat ini menerapkan program *Work-life balance*. Menurut Fisher dalam (Gunawan et al., 2019) mendefinisikan *Work Life Balance* sebagai suatu keseimbangan tanggung jawab dan peran antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang berjalan beriringan tanpa mengorbankan ataupun mengutamakan salah satu sisi kehidupan.

Kepercayaan menjadi sangat penting untuk menjalin hubungan karena seseorang tidak dapat membangun hubungan yang sebenarnya tanpa adanya kepercayaan. Menurut Kotler and Keller, 2012 dalam Jeremia dan Djurwati (2019:834) kepercayaan adalah kesediaan perusahaan untuk bergantung pada mitra bisnis. Kepercayaan tergantung pada beberapa faktor antar pribadi dan antar organisasi seperti kompetensi, integritas, kejujuran dan kebaikan hati.

Menurut Ivanko dalam (Hamali, 2018:241) “Stres kerja merupakan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan. stres pada karyawan akan berpengaruh kepada komitmen karyawan terhadap organisasi., ketika seseorang tidak dapat menyeimbangkan antara masalah pekerjaan dan masalah kehidupan di luar kantor maka diidentifikasi ia akan memilih pekerjaan lain yang dapat menyeimbangkan antara kedua hal tersebut atau bahkan ia lebih memilih

untuk berhenti bekerja. Ini semua akan berdampak pada Kinerja di perusahaan tersebut baik langsung dan tak langsung. Suatu perusahaan yang dimana memiliki karyawan yang kinerjanya baik maka besar kemungkinan kinerja perusahaan tersebut juga baik, sehingga dalam hal ini terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja individu atau kelompok dengan kinerja perusahaan dan begitupun sebaliknya.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh *Work Life Balance*, Kepercayaan Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Klinik Utama Quantum”.

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Work Life Balance*

*Work-life balance* saat ini menjadi faktor yang sangat penting bagi karyawan, agar karyawan dapat memiliki kualitas hidup yang seimbang antara pekerjaan, kebutuhan pribadi maupun sosial, dan kehidupan keluarganya. Menurut Singh and Khanna, (2011) dalam Siregar dkk 2018, *work-life balance* adalah konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara “pekerjaan“ (karir dan ambisi) pada satu sisi dan “kehidupan” (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual) disisi lain.

### Kepercayaan

Kepercayaan memegang peranan penting dalam sebuah hubungan. Individu memiliki kecenderungan menilai orang lain dan memutuskan apakah akan mempercayai orang tersebut atau tidak saat menjalin interaksi. Lewis dan Weigert (dalam R Fitriah 2018) mendefinisikan bahwa kepercayaan didasarkan pada proses kognitif yang membedakan antara orang dan lembaga yang dapat dipercaya, tidak dipercaya dan tidak diketahui. Ketika seseorang memutuskan untuk mempercayai orang

lain maka harapannya terhadap orang tersebut adalah dapat mewujudkan harapan-harapan yang ada pada dirinya.

## Stress Kerja

Menurut pendapat Siagian (2008), “Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang” Stres kerja dapat diartikan sebagai tekanan yang terjadi ketika kita harus mengerjakan sesuatu yang tidak ingin kita kerjakan. Stres kerja pada dasarnya merujuk pada kondisi dari pekerjaan yang mengancam individu. Menurut Robbins and Judge, (2008:370) terdapat tiga faktor potensi pemicu stres kerja yaitu: Faktor Lingkungan dan Faktor Perusahaan.

## Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo, (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang terdapat hubungan yang kuat dengan tujuan organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja merupakan hasil yang didapat dari melakukan pekerjaan yang diberikan. Bukan hanya mengenai apa yang dikerjakan, tetapi bagaimana proses melakukan pekerjaan tertentu hingga mendapatkan hasil.

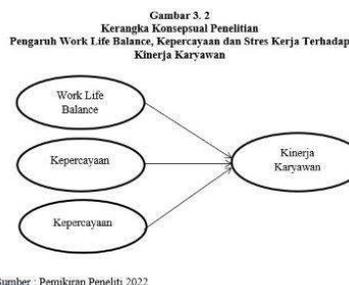
## KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

### Kerangka Berpikir

Sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting di dalam mencapai tujuan dari pada perusahaan. Terutama pada Klinik Utama Quantum terdapat hubungan yang positif antara pengaruh *Work Life Balance*, Kepercayaan, dan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya pada tahap pertama yaitu *Work Life Balance* sangat berpengaruh pada tahap selanjutnya yaitu dilihat dari kepercayaan dimana kepercayaan merupakan sifat baik, diinginkan dan penting bagi perusahaan untuk berfungsi sebaik-

baiknya dalam mendorong kerja sama dan meningkatkan perilaku saling membantu dan kompak dalam bekerja, apabila seorang karyawan tidak dapat memenuhi tuntutan kerja maka akan menyebabkan stress dengan timbulnya penyimpangan-penyimpangan fisik, psikologis yang akan berpengaruh terhadap emosi dan perubahan tingkah laku yang akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara *Work Life Balance*, Kepercayaan dan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan. Maka kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut:



## Hipotesis Penelitian

H1: *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Klinik Utama Quantum.

H2: Kepercayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Klinik Utama Quantum.

H3: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Klinik Utama Quantum.

H4: Pengaruh *Work Life Balance*, Kepercayaan, dan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan di Klinik Utama Quantum berpengaruh positif dan signifikan.

## METODE PENELITIAN

### Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Klinik Utama Quantum yang berada di Jl. Raya

Sesetan No.20, Sesetan, kec. Denpasar Selatan, kel. Panjer Kota Denpasar City, Bali, Indonesia.

## Populasi dan Metode Penentuan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Klinik Utama Quantum, sebanyak 114 orang karyawan dan di ambil sampel sebanyak 114 orang. Metode penentuan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan *probability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu *proportional sampling*. Menurut Sugiyono (2013), Teknik sampling proporsional yaitu sampel yang di hitung berdasarkan perbandingan. Maka dalam penelitian ini diambil sampel sebanyak 54 karyawan.

## Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan dengan metode survey, yaitu kuesioner, dan observasi.

## Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Uji Validitas, Uji Reabilitas, Analisis Regresi Linier berganda, Analisis Korelasi Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R\_Square), dan Uji t.

## HASIL DAN PEMBAHASAN Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Work Life Balance, Kepercayaan, dan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5.13 Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.439	2.201		7.468	.000
	WLB	.222	.059	.454	3.736	.000
	KP	.114	.051	.225	2.210	.032
	SK	-.248	.110	-.260	-2.252	.029

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Lampiran 9, data primer diolah Tahun 2022.

Dari hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 5.13, maka rumus matematis dari regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini menjadi:  

$$Y = 16,439 + 0,222 X_1 + 0,114 X_2 - 0,248 X_3$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan arah masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

a.  $X_1 = + 0,222$  menunjukkan bahwa Work Life Balance (WLB) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Klinik Utama Quantum. Apabila work life balance meningkat maka kinerja karyawan orang pribadi akan mengalami peningkatan sebesar 0,222.

b.  $X_2 = + 0,114$  menunjukkan bahwa Kepercayaan (KP) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Klinik Utama Quantum. Apabila kepercayaan meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,114.

c.  $X_3 = - 0,248$  menunjukkan bahwa Stres Kerja (SK) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada Klinik Utama Quantum. Nilai yang berpengaruh negatif menunjukkan hubungan yang tidak searah. Dimana jika stres kerja meningkat maka kinerja karyawan pada Klinik Utama Quantum akan menurun. Begitu sebaliknya, jika stress kerja menurun maka kinerja karyawan pada Klinik Utama Quantum akan meningkat.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Untuk mendeteksi normalitas residual data dilakukan dengan menggunakan uji *one-sample kolmogorov-smirnov* test.

Tabel 5.10 Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	54
Test Statistic	0.065

Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>c,d</sup>
------------------------	---------------------

Nilai *Asymp. Sign (2- failed)* pada tabel 5.10 tersebut menunjukkan bahwa besarnya nilai *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, model dalam penelitian ini dapat dikatakan berdistribusi normal dan model layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

**Uji Multikolinieritas**

Pengujian multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance lebih dari 10% atau VIF kurang dari 10, maka tidak ada multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5.11.

Tabel 5. 11  
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Work Life Balance (WLB)	0,619	1,615	Bebas Multikol
Kepercayaan (KP)	0,881	1,135	Bebas Multikol
Stres Kerja (SK)	0,685	1,460	Bebas Multikol

Sumber: Lampiran 7, data primer diolah Tahun 2022.

Hasil uji multikolinieritas pada tabel 5.11 dapat dilihat setiap variabel memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, ini menunjukkan model persamaan regresi dalam penelitian ini bebas dari multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Metode Glejser dilakukan dengan meregresikan nilai absolute residual terhadap variabel bebas. Hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 5.12  
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.068	1.571		-.680	.500
	WLB	.025	.042	.103	.588	.569
	KP	.043	.037	.173	1.181	.243
	SK	.076	.079	.161	.967	.338

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: Lampiran 8, data primer diolah Tahun 2022.

Pada Tabel 5.12, ditunjukkan hasil uji heteroskedastisitas dengan uji Glejzer bahwa variabel *Work Life Balance*, Kepercayaan, dan Stres Kerja masing- masing memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan tidak ada gejala heteroskedastisitas.

**Analisis Determinasi (*Adjusted R\_Square*)**

Analisis ini untuk mengetahui besarnya pengaruh antara *Work Life Balance* (X1), Kepercayaan (X2), dan Stres Kerja (X3) dengan varibel terikat kinerja karyawan (Y) di Klinik Utama Quantum maka digunakan analisis determinasi berganda. t, diketahui bahwa nilai adjusted R square (R2) = 51,6 persen, yang berarti bahwa sebesar 51,6 persen kinerja karyawan terhadap Klinik Utama Quantum di pengaruhi oleh *work life balance* (X1), kepercayaan (X2), stres kerja (X3) dan sisanya sebesar 48,4 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

**Uji t**

Hasil uji t *Work Life Balance*, Kepercayaan, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Klinik Utama Quantum menunjukkan bahwa:

- 1) Variabel *work life balance* memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,222 dengan nilai t hitung sebesar 3,736 dan tingkat signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil daripada 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Klinik Utama Quantum. Sehingga hipotesis pertama (H1) diterima.
- 2) Variabel kepercayaan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,114 dengan nilai t hitung sebesar 2,210 dan tingkat signifikan sebesar 0,032 yang lebih kecil daripada 0,05. Hal ini

menunjukkan bahwa variabel kepercayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Klinik Utama Quantum. Sehingga hipotesis kedua (H2) diterima.

- 3) Variabel stres kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,248 dengan nilai t hitung sebesar -2,252 dan tingkat signifikan sebesar 0,029 yang lebih kecil daripada 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Klinik Utama Quantum. Sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh *work life balance*, kepercayaan dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Klinik Utama Quantum. Metode pemilihan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah probability sampling dengan teknik yang diambil yaitu *proportional sampling*. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda. Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan untuk penelitian ini sehingga diperoleh hasil penelitian yang dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Variabel *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Klinik Utama Quantum.
- 2) Variabel kepercayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Klinik Utama Quantum.
- 3) Variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Klinik Utama Quantum.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka penulis menyadari masih terdapat banyak keterbatasan dan kekeliruan yang ada dalam penelitian ini. Namun dengan penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat. Saran dari penelitian ini adalah:

- 1) Bagi klinik utama quantum, diharapkan lebih memperhatikan stress kerja karyawan agar karyawan tidak memiliki stress kerja yang tinggi. Penulis menyarankan agar perusahaan membuat peraturan dan kebijakan yang adil terutama dalam pembagian tugas kerja dan jadwal kerja agar karyawan bisa membagi waktu pribadinya dengan waktu pekerjaan tanpa harus merugikan pekerjaan yang dapat berdampak terhadap kinerja dan karyawan bisa terhindar dari stress kerja.
- 2) Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menambahkan variabel independen lainnya yang masih bersangkutan pada penelitian ini yang mengukur kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S., 1988. Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya.
- Bashori, M.F., Meiyanto, I.S., 2019. Peran Job Insecurity terhadap Stres Kerja dengan Moderator Religiusitas. *Gajah Mada J. Psychol.* 3, 25.
- Caniago, A., Sudarmi, W., 2021. Analisis Pengaruh Kepercayaan Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Perusahaan. *J. Lentera Bisnis* 10, 1.
- Cantika Harahap, A.F., 2021. Strategi Komunikasi Membangun Kepercayaan Pelanggan Bisnis Cate Acin di Tengah Pandemi Covid-19.

- Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Dewi, A.D., 2019. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Muhammadiyah Surabaya.
- Ghozali, I., 2008a. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Undip, Semarang.
- Ghozali, I., 2008b. Analisis Multivariate Lanjutan dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, I., 2013. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi.
- Gunawan, G., Nugraha, Y., Sulastiana, M., Harding, D., 2019. Reliabilitas Dan Validitas Konstruk Work Life Balance Di Indonesia. JPPP - J. Penelit. dan Pengukuran Psikol. 8, 88–94.
- Hamali, A.Y., 2018. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan. Caps, Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S.P., 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan kesembilan belas, PT, Bumi Aksara. Jakarta.
- Kotler, P., Keller, K.L., 2012. Marketing Manajemen: Manajemen Pemasaran: Edisi 13, Macan Jaya Cemerlang. Jakarta.
- Mangkunegara, A.A.A.P., 2011. Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- McDonald, P., Brown, K., Bradley, L., 2005. Organizational Work-life Culture: Five Dimensions Proposed.
- Munajim, A., 2020. Pengaruh Tingkat Literasi Keuangan Terhadap Kepercayaan Pada Produk Perbankan Syariah. Syntax Idea 2, 1–10.
- Nicholas, A., 1968. Comments: Interaction Analysis. Am. Educ. Res. J. 5, 285–285.
- Niswara, R., Muhajir, M., Untari, M.F.A., 2019. Pengaruh model project based learning terhadap high order thinking skill. Mimb. PGSD Undiksha 7, 85–90.
- Purwa Diputra, A.A.D., Ketut Surya, I.B., 2019. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan PT. Destination Asia Bali. E-Jurnal Manaj. 8, 7986–8015.
- Puttileihat, P.M., Sukesi, K., Cahyono, E.D., 2018. The Role of Actors in Determining Pattern of Communication Network of Eucalyptus Oil Processor Farmers (Case Study in Waisala District, West Seram Regency .... Int. J. ... 7, 198–205.
- Qodrizana, D.L., Al-Musadieg, M., 2018. Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Perempuan Yayasan Insan Permata Tunggulwulung Kota Malang). J. Adm. Bisnis 60.
- Rafsanjani, F., Nursyamsi, I., Pono, M., 2019. The Effect of Work-Life Balance on Employee Performance with Job Stress and Job Satisfaction as Intervening Variables. Hasanuddin J. Bus. Strateg. 1.
- Rahajeng, M.G., Handayani, K., 2022. The effect of work-life balance and work satisfaction on work productivity of employees of the Special Capital Region of Jakarta. J. Ekon. Perusah. 29, 51–59.
- Ratnasari, S.L., Purba, W.C., 2019. Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mutiara Utama Sukses. J. Bening 6, 180.
- Rene, R., Wahyuni, S., 2018. Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Perusahaan Asuransi Di Jakarta. J. Manaj. Dan Bisnis Sriwij. 16, 53–63.
- Rezanto, A., 2020. Penerapan Laporan

- Keuangan Berbasis Sakemkm Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Umkm Kampung Kue Di Rungkut Surabaya. *J. Ekbis* 21, 38.
- Robbins, S.P., Judge, T.A., 2008. Perilaku organisasi edisi ke-12, Salemba Empat. Jakarta.
- Saodin, 2018. Pengaruh Kesadaran Halal, Religiusitas, dan Kepercayaan Terhadap Keputusan Menabung di BMT Al-Hafidz Kalianda. *Ekon. Manaj.* 9, 35–59.
- Sari, C., Rodhiah, R., 2020. Pengaruh Kepercayaan, Persepsi Harga, dan Kinerja Operasional Terhadap Minat Beli Pelanggan Lazada. *J. Manajerial Dan Kewirausahaan* 2, 897.
- Schneider, B., Judy, J., Mazuca Ebmeyer, C., Broda, M., 2014. Trust in elementary and secondary urban schools: A pathway for student success and college ambition. In: *Trust and School Life*. Springer, pp. 37–56.
- Setyoparwati, I.C., 2019. Pengaruh Ability, Benevolence, Dan Integrity Terhadap Partisipasi E-Commerce (Studi Kasus Konsumen E-Commerce Di Indonesia). *J. Manaj. dan Keuang.* 8, 166–176.
- Siagian, S.P., 2008. Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Singh, P., Khanna, P., 2011. Work-life balance a tool for increased employee productivity and retention. *Lachoo Manag. J.* 2, 188–206.
- Sturges, J., Guest, D., 2004. Working to live or living to work? Work/life balance early in the career. *Hum. Resour. Manag. J.* 14, 5–20.
- Sudita, I.G., Nyoman, I., 2000. Perilaku Keorganisasian, Pertama. ed, Erlangga. Erlangga, Jogjakarta.
- Sugiyono, 2004. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Alfabet Jakarta.
- Sugiyono, 2013. “Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.”
- Sugiyono, P., 2011. Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, P.D., 2017. Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D, Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Supomo, B., Indriantoro, N., 2020. Metodologi penelitian bisnis untuk akuntansi dan manajemen. IKAPI, Yogyakarta.
- Suryani, N.L., 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilm. Manaj. Sumber Daya Manusia)* 2, 419.
- Tamsil, 2019. Pengaruh Penyebaran Berita Hoax Pada Media Kepercayaan, Online Terhadap Tingkat Dan, Mahasiswa Fakultas Ushuluddin Muhammadiyah, Komunikasi Islam Iai Informasi, Sinjai Dalam Menyerap Informasi. *Inst. Agama Islam Muhammadiyah Sinjai. Institut Agama Islam Muhammadiyah Sinjai.*
- Tjong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, M.S., 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *Agora* 6.
- Wenno, M.W., 2018. Hubungan antara Work Life Balance dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT PLN PERSERO Area Ambon. *J. Maneksi* 7, 47.
- Wibowo, M.K.-E.K., 2016. Jakarta: Rajawali Pers, PT RajaGrafindo Persada. Jakarta.