

## Pengaruh Etos Kerja dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Vella Ayu Nur Jannah<sup>1\*</sup>, Sasi Utami<sup>2</sup>, Yogi Yunanto<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Kadiri, Indonesia

\* Email: vellaayu02@gmail.com

### Information Article

*History Article*

Submission: 26-05-2026

Revision: 27-06-2026

Published: 02-07-2026

### DOI Article:

10.62421/jibema.v4i1.414

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja dan *Work-Life Balance* terhadap kinerja karyawan pada PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal (explanatory research). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri yang berjumlah 1.400 orang. Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10% sehingga diperoleh sampel sebanyak 100 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Analisis data menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji t, dan uji F dengan bantuan program IBM SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta etos kerja dan *Work-Life Balance* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri. Dengan demikian, peningkatan etos kerja dan penerapan *Work-Life Balance* yang baik dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Etos Kerja, *Work-Life Balance*, Kinerja Karyawan

### ABSTRACT

*This study aims to determine and analyze the influence of work ethic and Work-Life Balance on employee performance at PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri. This research employed a quantitative approach with an explanatory research design. The population consisted of 1,400 production employees of PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri. The sample was determined using the Slovin formula with a 10% margin of error, resulting in 100 respondents. The sampling technique used was non-probability sampling with a purposive sampling method. Data were collected through questionnaires. Data analysis techniques included instrument testing, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, coefficient of determination, t-test, and F-test using IBM SPSS software. The results showed that work ethic had a positive and significant effect on employee performance, Work-Life Balance had a positive and significant effect on employee performance, and work ethic and Work-Life Balance simultaneously had a positive and significant effect on employee performance at PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri. Therefore,*

### Acknowledgment

---

*improving work ethic and implementing a good Work-Life Balance can support the improvement of employee performance.*

**Keywords:** *Work Ethic, Work-Life Balance, Employee Performance*

---

©2026 Published by JIBEMA. Selection and/or peer-review under responsibility of JIBEMA

## PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin kompetitif, organisasi dituntut untuk mampu mengelola sumber daya secara optimal, terutama sumber daya manusia sebagai faktor utama dalam operasional perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran penting sebagai penggerak aktivitas organisasi, sehingga keberhasilan dalam mencapai tujuan tidak hanya ditentukan oleh teknologi, modal, atau metode kerja, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Menurut (Dessler, 2020), manajemen sumber daya manusia mencakup proses perekrutan, pengembangan, penilaian, serta pengelolaan karyawan guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik diperlukan agar potensi karyawan dapat dimanfaatkan secara optimal. Sejalan dengan hal tersebut, (Asraf et al., 2025) menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia berperan strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan serta mendukung keberhasilan organisasi.

Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi. Dalam hal ini, sumber daya manusia tidak hanya dipandang sebagai tenaga kerja, tetapi juga sebagai aset strategis yang perlu dikelola dan dikembangkan secara berkelanjutan. (Turulja et al., 2023) mengemukakan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja organisasi melalui peningkatan kapabilitas dan inovasi karyawan. Selain itu, (Clauss et al., 2025) menegaskan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia berkaitan erat dengan kinerja karyawan, sehingga menjadi faktor penting dalam menentukan efektivitas organisasi. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan tidak terlepas dari pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan strategis.

Peran sumber daya manusia dalam organisasi berkaitan erat dengan kemampuan karyawan dalam menghasilkan kinerja yang optimal. Karyawan sebagai pelaksana utama berbagai aktivitas operasional perusahaan memiliki kontribusi penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, kualitas kinerja karyawan menjadi salah satu faktor utama dalam pencapaian tujuan perusahaan. Menurut (Supardi & Utama, 2024) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Hal ini sejalan dengan pendapat (Anugerah et al., 2025) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan indikator penting dalam menilai keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia serta berperan dalam

mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Kinerja karyawan mencerminkan sejauh mana individu mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Hasil kerja yang dicapai tidak hanya dilihat dari kuantitas, tetapi juga dari kualitas, ketepatan waktu, serta efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Sejalan dengan hal tersebut, penelitian (Udin, 2023) menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh faktor psikologis dan lingkungan kerja yang mendukung. Kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diukur melalui kualitas, kuantitas, serta kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, faktor internal seperti motivasi dan komitmen, serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan kebijakan organisasi turut memengaruhi tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan (Thalia et al., 2025). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak terlepas dari berbagai faktor yang dapat memengaruhi perilaku kerja individu dalam organisasi.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau *Work-Life Balance*. Konsep ini menggambarkan kemampuan individu dalam mengatur peran kerja dan kehidupan pribadi secara seimbang. Menurut (Verma et al., 2024), *Work-Life Balance* menjadi semakin penting karena tidak hanya berdampak pada kesejahteraan individu, tetapi juga berpengaruh terhadap produktivitas dan efektivitas organisasi. Sejalan dengan itu, penelitian (Lestari et al., 2024) menyatakan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berkaitan dengan kemampuan individu dalam mengelola waktu dan tanggung jawab secara proporsional. Ketidakseimbangan dapat menimbulkan stres, menurunkan kepuasan kerja, serta berdampak pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, penerapan *Work-Life Balance* penting untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan.

*Work-Life Balance* juga berperan dalam membentuk sikap dan perilaku kerja karyawan. Penelitian (Berglund et al., 2021) menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan kemampuan kerja serta menjaga kesehatan fisik dan mental. Sejalan dengan itu, keseimbangan tersebut juga berkaitan dengan meningkatnya kepuasan dan keterlibatan kerja, sehingga menciptakan kondisi kerja yang lebih positif. Lebih lanjut, penelitian (S. & S.N., 2023) menegaskan bahwa *Work-Life Balance* berkontribusi terhadap berbagai perilaku kerja dan hasil organisasi, termasuk kesejahteraan dan efektivitas karyawan. Dengan demikian, *Work-Life Balance* tidak hanya memengaruhi kondisi individu, tetapi juga berdampak pada kualitas kinerja.

Selain *Work-Life Balance*, kondisi kerja yang dihadapi oleh karyawan juga berkaitan erat dengan etos kerja yang dimiliki oleh individu dalam menjalankan pekerjaannya. Etos kerja merupakan salah

satu aspek penting yang mencerminkan nilai, sikap, dan keyakinan individu terhadap pekerjaan yang dilakukan. Menurut penelitian (Laylani et al., 2023), etos kerja berkaitan dengan penerapan nilai-nilai kerja seperti tanggung jawab, disiplin, dan komitmen dalam menjalankan tugas yang tercermin dari perilaku pegawai dalam bekerja. Namun dalam praktiknya, masih ditemukan berbagai permasalahan seperti rendahnya disiplin, kurangnya tanggung jawab, serta belum optimalnya pemanfaatan waktu kerja. Selain itu, penelitian (Setyorini & Hwihanus, 2024) menyatakan bahwa etos kerja menjadi faktor penting dalam membentuk komitmen dan perilaku kerja individu, dimana etos kerja yang baik akan mendorong individu bekerja lebih giat dan memiliki keterikatan terhadap organisasi.

Secara konseptual, etos kerja dipahami sebagai seperangkat nilai dan keyakinan yang menjadi dasar dalam berperilaku di lingkungan kerja. Menurut (Ferine et al., 2021), etos kerja didefinisikan sebagai sekumpulan nilai, sikap, dan keyakinan yang mencerminkan pentingnya kerja bagi individu. Sementara itu, penelitian (Putra Utama & Wadud, 2024) menegaskan bahwa etos kerja tidak hanya berkaitan dengan nilai kerja, tetapi juga mencakup sikap seperti kejujuran, loyalitas, disiplin, dan semangat kerja yang tinggi dalam menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, etos kerja menjadi salah satu faktor penting yang perlu dikaji untuk memahami bagaimana nilai dan sikap kerja individu dapat membentuk perilaku kerja dalam organisasi.

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa hubungan antara etos kerja, *Work-Life Balance*, dan kinerja karyawan masih memiliki temuan yang beragam. Penelitian (Akwani, 2021) menunjukkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa juga ditemukan oleh (Nurhasanah et al., 2022) yang menyatakan bahwa etos kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian (Meyta Sari & Iryanti, 2024) menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, penelitian (Syarif & Hasan, 2025) menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan apabila tidak didukung oleh faktor lain seperti kepuasan kerja.

Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara etos kerja, *Work-Life Balance*, dan kinerja karyawan masih memerlukan penelitian lebih lanjut. Ketidakkonsistenan hasil penelitian sebelumnya serta perbedaan konteks objek penelitian menunjukkan adanya research gap yang perlu diteliti lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menguji kembali pengaruh etos kerja dan *Work-Life Balance* terhadap kinerja karyawan pada konteks industri manufaktur di PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri.

Lingkungan kerja pada sektor industri manufaktur memiliki karakteristik pekerjaan yang menuntut tingkat produktivitas yang tinggi dari para karyawan, terutama pada bagian produksi yang berperan langsung dalam proses pengolahan bahan baku menjadi produk jadi. Target produksi yang

tinggi serta tuntutan penyelesaian pekerjaan dalam waktu yang terbatas sering kali menuntut karyawan untuk bekerja dengan intensitas kerja yang tinggi. Kondisi tersebut dapat memengaruhi kondisi psikologis karyawan apabila tidak diimbangi dengan sikap kerja yang baik serta kemampuan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri pengolahan kayu yang menghasilkan produk olahan kayu seperti triplek yang dipasarkan baik di dalam negeri maupun untuk kebutuhan ekspor. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, perusahaan ini memiliki tenaga kerja yang cukup besar terutama pada bagian produksi yang berperan penting dalam proses pengolahan bahan baku menjadi produk jadi. Oleh karena itu, keberhasilan perusahaan dalam mencapai target produksi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan pada bagian produksi (JobStreet.com, n.d.).

Lingkungan kerja pada bagian produksi menunjukkan adanya beberapa kondisi yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Pada bagian produksi ditemukan adanya kecenderungan menurunnya semangat kerja sebagian karyawan, yang terlihat dari kurangnya kedisiplinan dalam bekerja, rendahnya tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta adanya karyawan yang bekerja hanya sekadar memenuhi kewajiban tanpa menunjukkan inisiatif kerja yang tinggi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa aspek etos kerja menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Kondisi kerja pada bagian produksi juga menunjukkan adanya tuntutan target produksi yang cukup tinggi sehingga karyawan harus bekerja dengan intensitas kerja yang tinggi. Situasi tersebut berpotensi memengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan apabila tidak dikelola dengan baik oleh perusahaan. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memengaruhi motivasi kerja serta kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa etos kerja dan *Work-Life Balance* merupakan dua aspek yang berkaitan dengan kinerja karyawan dalam organisasi. Pemahaman mengenai hubungan antara etos kerja dan *Work-Life Balance* dengan kinerja karyawan menjadi penting bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja karyawan serta mendukung pencapaian target produksi perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penelitian mengenai pengaruh etos kerja dan *Work-Life Balance* terhadap kinerja karyawan menjadi penting untuk dilakukan guna mengetahui bagaimana kedua faktor tersebut memengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal (*explanatory research*). Penelitian kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel etos kerja dan *Work-Life Balance* terhadap kinerja karyawan melalui pengukuran data numerik dan analisis statistik. Jenis penelitian asosiatif kausal digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen dan variabel dependen melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Populasi dalam penelitian ini yang digunakan adalah seluruh karyawan bagian produksi pada PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri. Berdasarkan data perusahaan, jumlah karyawan bagian produksi yang aktif pada saat penelitian dilaksanakan adalah sebanyak 1400 orang. Pengambilan sampel dilakukan apabila jumlah populasi relatif besar sehingga tidak memungkinkan peneliti untuk meneliti seluruh anggota populasi karena keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya. Oleh karena itu, diperlukan teknik penentuan sampel yang tepat agar hasil penelitian tetap dapat digeneralisasikan pada populasi yang diteliti. Dalam penelitian ini, jumlah populasi karyawan bagian produksi pada PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri adalah sebanyak 1400 orang. Mengingat jumlah tersebut cukup besar, maka peneliti menggunakan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel yang representatif dengan tingkat kesalahan (*error tolerance*) sebesar 10%. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, jumlah sampel yang diperoleh adalah sebesar 93,33 yang kemudian dibulatkan menjadi 100 responden. Dengan demikian, penelitian ini akan melibatkan sebanyak 100 karyawan bagian produksi sebagai sampel penelitian. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda.

### Hipotesis

H1: Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Etos kerja dan *Work-Life Balance* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL

#### Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan pada tiga variabel yaitu etos kerja, *Work-Life Balance* dan kinerja karyawan. Uji validitas ini membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Nilai  $r$  tabel dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 1 sisi dan jumlah data ( $n$ ) 100,  $df = n - 2 = 100 - 2 = 98$ , jadi nilai  $r$  tabel nya sebesar 0,196. Berdasarkan data yang diolah menggunakan SPSS, maka diperoleh hasil sebagai berikut:



**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian**

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Etos Kerja (X1)	X1.1	0,627	0,196	Valid
	X1.2	0,634	0,196	Valid
	X1.3	0,750	0,196	Valid
	X1.4	0,663	0,196	Valid
	X1.5	0,662	0,196	Valid
	X1.6	0,575	0,196	Valid
	X1.7	0,621	0,196	Valid
<i>Work-Life Balance</i> (X2)	X2.2	0,759	0,196	Valid
	X2.3	0,729	0,196	Valid
	X2.4	0,714	0,196	Valid
	X2.5	0,667	0,196	Valid
	X2.6	0,722	0,196	Valid
	X2.7	0,685	0,196	Valid
	Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,769	0,196
Y2		0,803	0,196	Valid
Y3		0,712	0,196	Valid
Y4		0,770	0,196	Valid
Y5		0,741	0,196	Valid
Y6		0,552	0,196	Valid

Sumber: Data diolah SPSS (2026)

Berdasarkan data pada gambar diatas, dapat diketahui bahwa semua indikator variabel yang digunakan pada penelitian ini mempunyai nilai yang lebih besar dari r tabel (0,196). Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator variabel yaitu Etos Kerja (X1), *Work-Life Balance* (X2), dan Kinerja Karyawan (Y), dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan sebagai tolak ukur akurasi pernyataan kuesioner. Kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang konsisten dan stabil pada suatu data. Apabila koefisien reliabilitas pada *Cronbach alpha* > 0,60, maka itu tersebut dapat dikatakan reliabel. Berdasarkan data yang diolah menggunakan SPSS, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	ketetapan	keterangan
Etos Kerja (X1)	0,768	0,60	Reliabel
<i>Work-Life Balance</i> (X2)	0,842	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,821	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS (2026)

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dalam penelitian ini lebih besar 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja (X1), *Work-Life Balance* (X2) serta Kinerja Karyawan (Y) secara keseluruhan dinyatakan dapat dipercaya atau reliabel.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui jika variabel dependen, independent, berdistribusi normal atau mendekati normal. Data yang berdistribusi normal dianggap regresi yang baik. Berikut adalah tabel hasil uji normalitas:

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,35274502
Most Extreme Differences	Absolute	,062
	Positive	,062
	Negative	-,057
Test Statistic		,062
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah SPSS (2026)

Berdasarkan uji normalitas diatas diketahui bahwa nilai sig.  $0,200 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk nilai VIF, suatu variabel menunjukkan gejala multikolinearitas bisa dilihat pada nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tinggi pada variabel bebas suatu model regresi.

**Tabel 4. Uji Multikolinearitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error				Beta	Tolerance
1(Constant)	4,208	2,120		1,985	,050		
Etos Kerja	,457	,086	,463	5,317	,000	,666	1,501
Work-Life Balance	,286	,074	,339	3,893	,000	,666	1,501

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

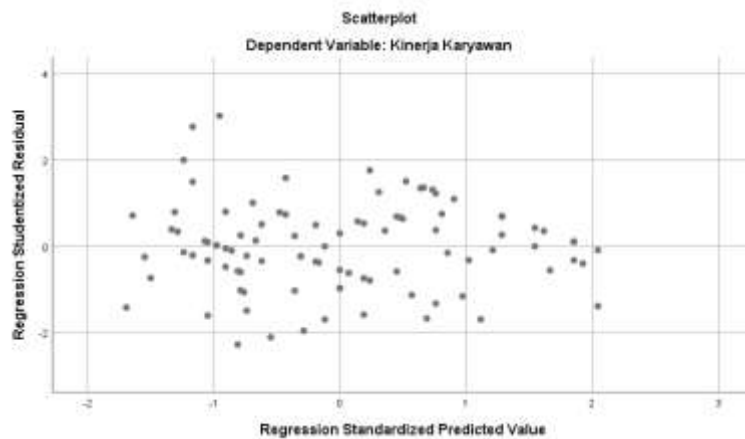
Sumber: Data diolah SPSS (2026)

Berdasarkan uji multikolinearitas menunjukkan bahwa Tolerance masing-masing variabel  $X > 0,10$  ( $X_1 = 0,666$ ;  $X_2 = 0,666$ ) maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

ritas dan begitu juga hasil nilai VIF dari seluruh variabel  $X < 10$  ( $X_1 = 1,501$  ;  $X_2 = 1,501$ ), baik nilai Tolerance maupun nilai VIF menunjukkan hasil antar variabel tidak terjadi multikolinearitas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Ujin heteroskedastisitas bertujuan untuk mengidentifikasi ada atau tidaknya ketidaksamaan varians residual pada setiap pengamatan dalam model regresi. Suatu model regresi dikatakan baik apabila tidak mengalami heteroskedastisitas. Adapun hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.



**Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Hasil Output SPSS (2026)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di sekitar garis nol pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Sebaran titik juga tidak menunjukkan pola mengerucut maupun melebar, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, asumsi homoskedastisitas dalam model regresi telah terpenuhi, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4,208	2,120		1,985	,050
	Etos Kerja	,457	,086	,463	5,317	,000
	Work-Life Balance	,286	,074	,339	3,893	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS (2026)

Dengan menggunakan model persamaan di atas di peroleh hasil pegujian data dengan persamaan regresi linear bergand sebagai beriku:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 4,208 + 0,457X_1 + 0,286x_2 + e$$

Maka dapat dijelaskan:

1. Konstanta sebesar 4,208 menunjukkan bahwa apabila variabel Etos Kerja dan *Work-Life Balance* dianggap tidak mengalami perubahan atau berada pada nilai konstan, maka Kinerja Karyawan memiliki nilai sebesar 4,208.
2. Koefisien regresi variabel Etos Kerja sebesar 0,457 bernilai positif antara Etos Kerja dan Kinerja Karyawan. Hal menunjukkan setiap peningkatan Etos Kerja sebesar satu satuan akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,457 satuan, dengan asumsi variabel *Work-Life Balance* tetap.
3. Koefisien regresi variabel *Work-Life Balance* sebesar 0,286 menunjukkan adanya hubungan positif antara *Work-Life Balance* dan Kinerja Karyawan. Dengan demikian, setiap peningkatan *Work-Life Balance* sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,286 satuan, dengan asumsi variabel Etos Kerja tetap.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar perubahan variabel tidak bebas (Y) dapat dipengaruhi variabel bebas (X) menggunakan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Berikut hasil analisis menggunakan SPSS:

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,714 <sup>a</sup>	,510	,500	2,37688

a. Predictors: (Constant), *Work-Life Balance*, Etos Kerja

Sumber: Data diolah SPSS (2026)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,510 (51,0%). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh etos kerja (X1), *Work-Life Balance* (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) 51,0 %. Sedangkan sisanya yaitu 49,0 % di pengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

### Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) bertujuan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas, yaitu Etos Kerja dan *Work-Life Balance*, terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan secara individual. Uji t dilakukan dengan melihat nilai t hitung dan tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil analisis regresi. Kriteria pengambilan keputusan adalah apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung

lebih besar dari t tabel, maka hipotesis yang diajukan diterima. Adapun hasil uji parsial dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta			
	B	Std. Error				
1 (Constant)	4,208	2,120			1,985	,050
Etos Kerja	,457	,086	,463		5,317	,000
<i>Work-Life Balance</i>	,286	,074	,339		3,893	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS (2026)

Kesimpulan:

1. Pengujian Variabel Etos Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji parsial (uji t) t tabel etos kerja adalah 1,984 dan t hitung sebesar 5,317, sehingga perbandingan t hitung dengan t tabel menunjukkan hasil  $5,317 > 1,984$ , dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka variabel etos kerja (X1) secara individual (parsial) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengujian Variabel *Work-Life Balance* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil parsial (uji t) t tabel pada *Work-Life Balance* adalah 1,984 dan t hitung sebesar 3,983, sehingga perbandingan t hitung dan t tabel menunjukkan hasil  $3,983 > 1,984$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka variabel *Work-Life Balance* (X2) secara individual (parsial) berpengaruh terhadap keputusan pembelian.

**Uji Simultan (Uji F)**

Uji simultan (uji F) bertujuan untuk menguji pengaruh variabel Etos Kerja dan *Work-Life Balance* secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dan melihat tingkat signifikansi yang dihasilkan. Pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ), model regresi dinyatakan memiliki kelayakan apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji F adalah sebagai berikut:

- Apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  dan nilai F hitung  $> F$  tabel, maka variabel Etos Kerja dan *Work-Life Balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- Apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  dan nilai F hitung  $< F$  tabel, maka variabel Etos Kerja dan *Work-Life Balance* secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji f)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	570,994	2	285,497	50,535	,000 <sup>b</sup>
	Residual	548,006	97	5,650		

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Total	1119,000	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), *Work-Life Balance*, Etos Kerja

Sumber: Data diolah SPSS (2026)

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) yang disajikan pada Tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 50,535 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 dan nilai F hitung lebih besar daripada F tabel ( $50,535 > 3,09$ ). Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa variabel Etos Kerja dan *Work-Life Balance* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## Pembahasan

### Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung variabel Etos Kerja sebesar 5,317 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 1,984 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi etos kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Akwani, (2021) yang menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil serupa juga ditemukan oleh Nurhasanah et al, (2022) serta Ngebursian et al., (2024) yang menyatakan bahwa etos kerja merupakan faktor yang mampu meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat temuan penelitian terdahulu bahwa semakin tinggi etos kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Hasil tersebut didukung oleh jawaban responden yang mayoritas memberikan tanggapan setuju terhadap setiap indikator Etos Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki sikap disiplin, tanggung jawab, komitmen, serta kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Sikap kerja yang positif tersebut mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih efektif dan efisien, sehingga mampu meningkatkan kualitas maupun kuantitas hasil kerja yang dicapai. Oleh karena itu, Etos Kerja menjadi salah satu faktor penting yang berkontribusi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.

### **Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung variabel *Work-Life Balance* sebesar 3,893 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 1,984 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sari & Iryanti, (2024) yang menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Ima et al., (2025) juga menemukan bahwa *Work-Life Balance* mampu meningkatkan kinerja karyawan. Temuan tersebut memperkuat hasil penelitian ini bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Hasil tersebut didukung oleh jawaban responden yang mayoritas memberikan tanggapan setuju terhadap setiap indikator *Work-Life Balance*. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu mengelola dan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, keluarga, maupun aktivitas di luar pekerjaan. Kondisi tersebut membantu karyawan mengurangi tingkat stres kerja, meningkatkan kepuasan kerja, serta menjaga kondisi fisik dan mental agar tetap optimal dalam menjalankan tugas. Oleh karena itu, *Work-Life Balance* menjadi salah satu faktor penting yang berkontribusi terhadap peningkatan Kinerja Karyawan, karena karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik cenderung lebih fokus, produktif, dan mampu memberikan hasil kerja yang maksimal.

### **Pengaruh Etos Kerja dan *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 50,535 lebih besar daripada F tabel sebesar 3,090 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa Etos Kerja dan *Work-Life Balance* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Etos Kerja dan *Work-Life Balance* secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,510 atau 51,0%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja dan *Work-Life Balance* mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 51,0%, sedangkan sisanya sebesar 49,0% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, kepemimpinan, dan faktor lainnya.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Aulia & Fauzi, (2025) yang menyatakan bahwa etos kerja dan *Work-Life Balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut memperkuat hasil penelitian ini bahwa peningkatan etos kerja yang diimbangi dengan keseimbangan kehidupan kerja yang baik dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa etos kerja dan *Work-Life Balance* merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi cenderung lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berkomitmen dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, keseimbangan yang baik antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat membantu karyawan bekerja dengan lebih fokus, produktif, dan optimal sehingga mampu meningkatkan kinerjanya.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh etos kerja dan *Work-Life Balance* terhadap kinerja karyawan pada PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri, maka dapat disimpulkan yaitu Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri. Karyawan yang memiliki disiplin, tanggung jawab, dan semangat kerja yang tinggi cenderung mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

*Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang baik mampu membantu karyawan bekerja dengan lebih fokus, nyaman, dan produktif sehingga dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

Etos kerja dan *Work-Life Balance* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri. Semakin baik etos kerja yang dimiliki karyawan serta semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan, maka semakin baik pula kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akwani, A. (2021). Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Indomedika Surabaya.
- Alifuddin, A., Utami, I., & Puji Lestari, E. (2026). The Influence of Work Discipline, Work Motivation, Work Ethic, and Work Environment on Employee Performance at the Kartini Open University Service Center in Rembang. *Dinasti Internasional Journal of Economic, Fiance & Accounting*. <https://doi.org/10.38035/dijefa.v6i6>
- Al-Kassem, A., Momani, H. R., Assad, N. F., Alzghoul, A. M., & Bayoumy, M. S. A. (2025). Work-life balance and its impact on employee performance: HR strategies for success. *International Journal of Innovative Research and Scientific Studies*, 8(5), 646–657.

<https://doi.org/10.53894/ijirss.v8i5.8807>

- Anugerah, R., Marwanto, H., & Yunanto, Y. (2025). Pengaruh Komunikasi, Insentif dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis*, 4(2), 321–333. <https://doi.org/10.55606/jupsim.v4i2.4168>
- Asraf, A., Hasnia, H., & Syaifuddin, D. T. (2025). Determinan kinerja pegawai badan pengembangan sumber daya manusia dimediasi oleh motivasi kerja. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 25(1), 115–128. <https://doi.org/10.28932/jmm.v25i1.13360>
- Aulia, N., & Fauzi, F. (2025). Optimizing Employee Performance through Work Ethic, Work-Life Balance, and Flexibility in Eastern Indonesia's Mining Sector. *International Journal of Integrative Sciences*, 4(7), 1661–1674. <https://doi.org/10.55927/ijis.v4i7.439>
- Berglund, E., Anderzén, I., Andersén, Å., & Lindberg, P. (2021). Work-life balance predicted work ability two years later: a cohort study of employees in the Swedish energy and water sector. *BMC Public Health*, 21(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-021-11235-4>
- Bhat, Z. H., Yousuf, U., & Saba, N. (2023). Revolutionizing work-life balance: Unleashing the power of telecommuting on work engagement and exhaustion levels. In *Cogent Business and Management* (Vol. 10, Number 2). Cogent OA. <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2242160>
- Clauss, C. B., de Frutos-Belizón, J., & García-Carbonell, N. (2025). Employee perceptions of HRM practices and beyond: A bibliometric analysis of theoretical perspectives and research foci. *Journal of Management and Organization*, 31(5), 2317–2340. <https://doi.org/10.1017/jmo.2025.10015>
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- Ferine, K. F., Aditia, R., Rahmadana, M. F., & Indri. (2021). An empirical study of leadership, organizational culture, conflict, and work ethic in determining work performance in Indonesia's education authority. *Heliyon*, 7(7). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07698>
- Ilimi, N., Rifa'i, K., & Setianingrum, N. (2024). The Influence of Work Motivation, Work Culture, Work Discipline, and Work Environment on Employee Performance with Work Ethic as an Intervening Variable at PT. Ultiface. *Dinasti Publisher/DIJEMSS*, 5(4). <https://doi.org/10.31933/dijemss.v5i4>
- Ima, Anitra, V., & Sandayani Karhab, R. (2025). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo (Persero) Cabang Samarinda Melalui Etos Kerja Sebagai Mediator. *Jurnal Bisnis Net*, (Desember), 2621–3982.
- JobStreet.com. (n.d.). Bekerja di Sukses Mitra Sejahtera - Jobstreet. Retrieved May 7, 2026, from <https://id.jobstreet.com/id/companies/sukses-mitra-sejahtera-168552563392923>
- Laylani, N., Nasution, S. L., & Halim, A. (2023). The Effect of Work Experience, Work Ethos, Training, and Improving Work Achievement on Employee Performance at PT PLN UP 3 Rantauprepat. *Daengku: Journal of Humanities and Social Sciences Innovation*, 3(2), 313–322. <https://doi.org/10.35877/454ri.daengku1521>

- Lestari, Y., Marwanto, H., & Rahayu, B. (2024). The Effect of Work Communication, Work Motivation and Work-Life Balance on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable. <https://doi.org/10.31602/.v0i0.15528>
- Meyta Sari, R., & Iryanti, E. (2024). Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Petrokopindo Cipta Selaras. *JMPIS*, 5(6). <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i6>
- Murtiningrum, W. (2025). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Serta Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja. *Aliansi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 205–213. <https://doi.org/10.46975/yxjc6536>
- Ngebursian, R., Latupapua, Conchita. V., & Risambessy, A. (2024). The Effect of Work Environment, Work Ethic and Organizational Culture on Employee Performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 12(5), 2085–2096. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v12i5.2896>
- Nurhasanah, Jufrizen, & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Puspitasari, S. C., & Fidyarningsih, R. (2023). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Systematic Review). *JKA (Jurnal Kesehatan Arrahma)*, 1(1), 20–31. <https://journal.stikesami.ac.id/index.php/jka>
- Putra Utama, E. W., & Wadud, M. (2024). The Influence of Work Environment, Discipline and Work Ethic on Employee Performance(Case study: PTJaya Masawan Putra Sejahtera). *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*, 12(02), 5939–5952. <https://doi.org/10.18535/ijsrm/v12i02.em11>
- Ramadhani D, & Rasto. (2021). Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Sebagai Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Manajerial*, 20(1), 98. <http://ejournal.upi.edu/index.php/manajerial/>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2020). *Management (15th ed.)*. Pearson.
- S., T., & S.N., G. (2023). Work-life balance -a systematic review. *Vilakshan - XIMB Journal of Management*, 20(2), 258–276. <https://doi.org/10.1108/xjm-10-2020-0186>
- Satriyono, G., & Rukmini, M. (2023). The Influence of Leadership and Competence on Employee Performance (Case Study at PT. Sukses Mitra Sejahtera).
- Septiyana, A., & Masdjojo, G. N. (2025). Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja dengan Budaya Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Milenial di Kota Semarang. *JMPIS :Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, (5). <https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i5>
- Setyo Budi, S., Dewandaru, B., & Susilaningsih, N. (2022). Pengaruh Gaji dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Krupuk UD “Larasati” Ngadiluwih Kediri.
- Setyorini, W., & Hwihanus. (2024). Assessing the Effect of Work Ethic, Job Satisfaction, and Organizational Support on Employee Performance through Organizational Commitment at PT Menthoi Mitra Lestari Pangkalan Bun. In *International Journal of Science and Society (Vol. 6,*

Number 2). <http://ijsoc.goacademica.com>

- Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. [www.cvalfabeta.com](http://www.cvalfabeta.com)
- Sunarsih, N., Irmawaty, I., & Andriyansah, A. (2025). Optimizing Human Capital in Industry 5.0: A Structural Analysis of the Effects of Work Ethics, Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance. *Society*, 13(1), 114–131. <https://doi.org/10.33019/society.v13i1.791>
- Supardi, S., & Utama, D. P. (2024). Employee Performance Analysis of Employee Engagement, Resilience, Career Development and Competence. *Indonesian Journal of Business Analytics*, 3(6), 2177–2190. <https://doi.org/10.55927/ijba.v3i6.6224>
- Syarif, N. T., & Hasan, D. (2025). The Influence of Work-Life Balance and Job Satisfaction on Employee Performance at the Administrative Division of the Data and Information Center, Ministry of Education, Culture, Research, and Technology (Kemendikbudristek). In *International Journal of Science and Society* (Vol. 7, Number 2). <http://ijsoc.goacademica.com>
- Thalia, S. N., Bahiroh, E., Zarkasyi, A. I., Amiruddin, A., & Harun, A. bin. (2025). Effect of Work Life Balance on Employee Performance through Job Satisfaction as an Intervening Variable. *Journal of Business Management and Economic Development*, 3(02), 800–812. <https://doi.org/10.59653/jbmed.v3i02.1727>
- Turulja, L., Kozo, A., Kurtić, E., & Bach, M. P. (2023). HRM Practices and Organizational Performance: Mediation Effect of Innovation. *South East European Journal of Economics and Business*, 18(1), 85–99. <https://doi.org/10.2478/jeb-2023-0007>
- Udin, U. (2023). The Impact of Work-Life Balance on Employee Performance: Mediating Role of Affective Commitment and Job Satisfaction. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, 18(11), 3649–3655. <https://doi.org/10.18280/ijstdp.181131>
- Utami, S., Susanto, B., & Suhartin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Konvensional Kediri). *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(2), 1082–1091.
- Verma, N., Dhiman, B., Singh, V., Kaur, J., Guleria, S., & Singh, T. (2024). Exploring the global landscape of work-life balance research: A bibliometric and thematic analysis. In *Heliyon* (Vol. 10, Number 11). Elsevier Ltd. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e31662>
- Yunanto, Y., & Kristanti, D. (2024). Improving The Performance of Sustainable Human Resources in Coffee Bean Supply in The Satak Coffee Agroindustry, Kediri District.