

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
#

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN (STUDI EMPIRIS PADA KANTOR TELKOMSEL
REGIONAL SUMBAGSEL)**



Skripsi Oleh:

MUHAMMAD BRIAN VALERY

01011381924135

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Kantor Telkomsel Regional Sumbagsel)

Disusun Oleh:

Nama : Muhammad Brian Valery

Nomor Induk Mahasiswa : 01011381924135

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen SDM

Disetujui, untuk digunakan sebagai lanjutan Ujian Komprehensif.

Tanggal Persetujuan

DOSEN PEMBIMBING

Tanggal 17 April 2023


Parama Santati, S.E., M.Kom.
NIP. 196312031989122001

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SAMPANG

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI EMPIRIS PADA KANTOR TELKOMSEL REGIONAL SUMBAGSEL)

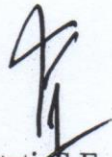
Disusun oleh:

Nama : Muhammad Brian Valery
NIM : 01011381924135
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 17 Mei 2023 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 17 Mei 2023

Ketua



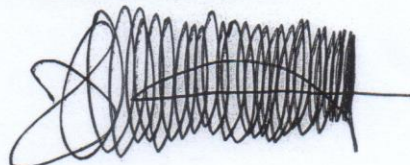
Parama Santati, S.E., M.Kom.
NIP. 196312031989122001

Anggota



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Brian Valery

NIM : 01011381924135

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul:

“Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Kantor Telkomsel Regional Sumbagsel)”

Pembimbing:

Ketua : Parama Santati, S.E., M.Kom.

Penguji : Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam Skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 17 Mei 2023

Pembuat pernyataan,



METERAI
TEMPEL
337CEAKX476368128

Muhammad Brian Valery
01011381924135

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Be grateful for the hard times, they will make you stronger.”

“Life is difficult, but you are loved.”

Skripsi ini Kupersembahkan untuk:

- **Orang tua, kakak, dan keluarga**
- **Teman-teman seperjuangan**
- **Universitas Sriwijaya**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian skripsi yang berjudul “Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Kantor Telkomsel Regional Sumbagsel)”. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya.

Dalam pelaksanaan penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa masih jauh dari kata sempurna hingga menemui beberapa kesulitan dan hambatan. Namun, kesulitan dan hambatan tersebut dapat diatasi berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Akhir kata, penulis mengucapkan semoga skripsi ini bermanfaat.

Palembang, 17 Mei 2023



Muhammad Brian Valery
01011381924135

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam penulisan skripsi ini:

1. Allah SWT atas segala berkat, rahmat, nikmat, kelancaran dan kesehatan yang diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Diri saya sendiri yang selalu berusaha untuk menjadi yang terbaik dari sebelumnya.
3. Keluarga saya yang sudah mendukung dan memberikan doa untuk kelancaran saya selama studi hingga penulisan skripsi ini. Terima kasih tidak terhingga karena selalu mendukung setiap pilihan yang saya buat dalam meraih cita-cita saya.
4. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE selaku Rektor Universitas Sriwijaya beserta jajaran dan staf Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Dr. Mohammad Adam, S.E., M.E selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya beserta jajaran dan staf Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya dan dosen penguji yang memberikan saya banyak ilmu, pengalaman dan selama kegiatan perkuliahan.
7. Ibu Parama Santati, S.E., M.Kom selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan saya saran, masukan serta motivasi baik selama perkuliahan maupun dalam penyusunan skripsi ini.

8. Ibu Dr. Yuliani, S.E., M.M selaku dosen pembimbing akademik yang memberikan saya masukan dan motivasi selama perkuliahan.
9. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya yang memberikan banyak ilmu, saran, dan kepercayaan.
10. Kantor Telkomsel Regional Sumbagsel selaku tempat dalam melaksanakan penelitian untuk penyelesaian skripsi ini.
11. Bapak Dr. Mu'izzuddin, S.E., M.M dan Ibu Prof. Sulastri, M.Kom selaku dosen yang memberikan arahan, saran serta berbagai kesempatan yang diberikan kepada saya untuk menambah pengetahuan dan wawasan selama perkuliahan.
12. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi lainnya yang banyak memberikan ilmu, pengalaman, nasihat, motivasi dan inspirasi selama perkuliahan yang tidak mampu saya balas jasanya.
13. Kakak saya, Muhammad Favian Naldo dan Intan Fitriani yang telah sangat baik kepada saya memberikan dukungan, motivasi dan kasih sayang untuk saya.
14. Seluruh pihak yang telah membantu dalam proses penulisan skripsi ini yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, saya sangat berterima kasih atas bantuan, dukungan dan doa sehingga penyusunan skripsi ini dilakukan dengan baik.

15. Teman-teman seperjuangan yaitu Rafli, Fitrah, Mikel, Apri, Zaki, Ravi, Cita, Ama, Cece, Dea, dan Nadia yang selalu memberi *support* dalam perkuliahan dan proses pengerjaan skripsi ini.

16. Insan yang pernah memberi saya dukungan, memori, kesan, dan waktu. Semoga Allah SWT membalasmu dengan kebaikan dan selalu dalam lindungan-Nya.

Semoga Allah SWT melimpahkan rahmat-Nya kepada kita semua. Aamiin

YRA.

Palembang, 17 Mei 2023

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Muhammad Brian Valery', with a long horizontal line underneath it.

Muhammad Brian Valery
01011381924135

ABSTRAK

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Kantor Telkomsel Regional Sumbagsel)

Oleh:

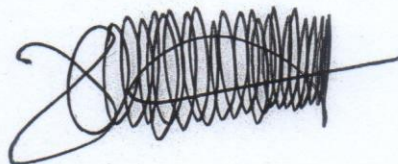
Muhammad Brian Valery

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan, studi empiris sistem *hybrid working* pada karyawan kantor Telkomsel Regional Sumbagsel. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, dengan populasi sebanyak 173 karyawan. Jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin sebanyak 64 karyawan, menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu *simple random sampling*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Hasil dari penelitian ini adalah *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

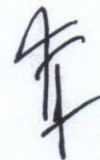
Kata Kunci: *Work-Life Balance*, Kinerja Karyawan, *Hybrid Working*

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Pembimbing Skripsi



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001



Parama Santati, S.E., M.Kom.
NIP. 196312031989122001

ABSTRACT

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SEBELAS MARIYAT
SURABAYA

The Influence of Work-Life Balance on Employee Performance (Empirical Study on Telkomsel Regional Sumbagsel Office)

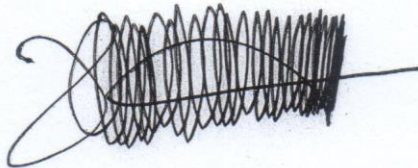
By:
Muhammad Brian Valery

This study aims to examine the influence of work-life balance on employee performance, an empirical study of the hybrid working system for Telkomsel Regional Sumbagsel office employees. The data that used on this study are primary data, with 173 employees as a population. The number of samples is determined by the slovin formula as many as 64 employees, using a sample technique that is simple random sampling. This study is quantitative research. The analytical technique used is a simple regression analysis. The result of this study is that work-life balance has a positive and significant influence on employee performance.

Keywords: *Work-Life Balance, Employee Performance, Hybrid Working*

Approved by,
Chairman of The Management
Department

Advisor



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001



Parama Santati, S.E., M.Kom.
NIP. 196312031989122001

ASLI

LEMBAR PERSETUJUAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing Skripsi telah menyatakan Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : Muhammad Brian Valery

NIM : 01011381924135

Fakultas : Ekonomi

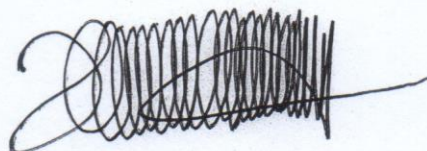
Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Empiris pada Kantor Telkomsel Regional Sumbagsel)

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses*-nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar Abstrak.

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

Pembimbing Skripsi



Parama Santati, S.E., M.Kom.
NIP. 196312031989122001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama	Muhammad Brian Valery
NIM	01011381924135
Jenis Kelamin	Laki-laki
Tempat, Tanggal Lahir	Tangerang, 12 Januari 2002
Agama	Islam
Status	Belum Menikah
Alamat	Perum. The Green Kayana, Blok C.07
Email	brianvalery.bv@gmail.com
No. Hp	081367492450
Riwayat Pendidikan	
2007-2013	SD Xaverius 3 Palembang
2013-2016	SMP Negeri 8 Palembang
2016-2019	SMA Xaverius 4 Palembang
2019-2023	S1 Manajemen Universitas Sriwijaya

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT	x
LEMBAR PERSETUJUAN ABSTRAK.....	xi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	10
1.3. Tujuan Penelitian	10
1.4. Manfaat Penelitian	10
1.4.1. Manfaat Teoretis.....	10
1.4.2. Manfaat Praktis.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
2.1. Landasan Teori	12
2.2. <i>Spill-over Theory</i>	12
2.3. <i>Work Life Balance</i>	12
2.3.1. Pengertian <i>Work Life Balance</i>	12
2.3.2. Komponen <i>Work Life Balance</i>	13
2.3.3. Dimensi dan Indikator <i>Work Life Balance</i>	14
2.3.4. Faktor yang Memengaruhi <i>Work Life Balance</i>	15
2.4. Kinerja Karyawan.....	16
2.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan	16
2.4.2. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan	17
2.4.3. Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan.....	19

2.5.	Hubungan Antar Variabel	19
2.6.	Penelitian Terdahulu	20
2.7.	Alur Pemikiran	27
2.8.	Hipotesis.....	27
BAB III	METODE PENELITIAN	29
3.1.	Ruang Lingkup Penelitian.....	29
3.2.	Rancangan Penelitian.....	29
3.3.	Jenis dan Sumber Data.....	29
3.3.1.	Jenis Data	29
3.3.2.	Sumber Data.....	30
3.4.	Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.5.	Populasi dan Sampel.....	31
3.5.1.	Populasi.....	31
3.5.2.	Sampel.....	31
3.6.	Metode Suksesif Interval (MSI)	32
3.7.	Uji Instrumen Penelitian	33
3.7.1.	Uji Validitas	33
3.7.2.	Uji Reliabilitas.....	34
3.8.	Teknik Analisis.....	34
3.8.1.	Uji Korelasi (r)	35
3.8.2.	Koefisien Determinasi (R^2).....	36
3.8.3.	Uji t.....	36
3.9.	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	37
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
4.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	40
4.1.1.	Profil Perusahaan.....	40
4.1.2.	Lokasi Perusahaan	40
4.1.3.	Visi dan Misi Perusahaan.....	41
4.1.4.	Nilai-nilai Perusahaan.....	41
4.1.5.	Logo Perusahaan	42
4.1.6.	Struktur Organisasi Perusahaan.....	43

4.2.	Hasil Penelitian.....	44
4.2.1.	Karakteristik Responden	45
4.2.1.1.	Usia	45
4.2.1.2.	Pendidikan.....	46
4.2.1.3.	Masa Kerja	46
4.2.1.4.	Jenis Kelamin	47
4.2.1.5.	Status.....	48
4.2.1.6.	Tanggungan.....	48
4.2.2.	Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian.....	49
4.2.2.1.	Analisa Deskripsi Frekuensi Variabel <i>Work-life Balance</i>	49
4.2.2.2.	Analisa Deskripsi Frekuensi Variabel Kinerja.....	56
4.2.3.	Hasil Uji Instrumen Penelitian	61
4.2.3.1.	Hasil Uji Validitas	62
4.2.3.2.	Hasil Uji Reliabilitas.....	63
4.2.3.3.	Metode Suksesif Interval	64
4.2.4.	Hasil Uji Statistik.....	64
4.2.4.1.	Analisis Regresi Linier Sederhana	64
4.2.4.2.	Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R ²)	66
4.2.5.	Hasil Uji Hipotesis (Uji t)	67
4.3.	Pembahasan Hasil Penelitian.....	68
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		74
5.1.	Kesimpulan.....	74
5.2.	Saran	74
DAFTAR PUSTAKA		76
LAMPIRAN		80

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Hambatan saat Work from Home.....	4
Tabel 1.2. Data Divisi yang Melakukan Hybrid Working per Oktober 2022.....	5
Tabel 1.3. Hasil Wawancara mengenai Kinerja Karyawan Kantor Telkomsel Regional Sumbagsel saat Hybrid Working	6
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu.....	20
Tabel 3.1. Pembagian Jumlah Sampel PerDivisi.....	32
Tabel 3.2. Skala Pengukuran.....	33
Tabel 3.3. Pedoman Menginterpretasikan Nilai Korelasi	36
Tabel 3.4. Definisi Operasional Variabel.....	37
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Menurut Usia	45
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Menurut Pendidikan	46
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja.....	47
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin.....	47
Tabel 4.5. Karakteristik Responden Menurut Status	48
Tabel 4.6. Karakteristik Responden Menurut Tanggungan	49
Tabel 4.7. Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Work-life Balance.....	50
Tabel 4.8. Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan.....	56
Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Variabel Work-life Balance (X).....	62
Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	63
Tabel 4.11. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian.....	64
Tabel 4.12. Analisis Persamaan Regresi Linier Sederhana.....	65
Tabel 4.13. Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2) Model Summary	66
Tabel 4.14. Hasil Uji t.....	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	27
Gambar 4.1. Logo PT Telekomunikasi Selular	42
Gambar 4.2. Struktur Organisasi Kantor Telkomsel Regional Sumbagsel.....	43

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner.....	80
Lampiran 2. Surat Konfirmasi Izin Penelitian.....	85
Lampiran 3. Hasil Wawancara Karyawan Telkomsel Regional Sumbagsel.....	86
Lampiran 4. Metode Suksesif Interval.....	89
Lampiran 5. SPSS Karakteristik Responden.....	95
Lampiran 6. Hasil SPSS.....	97
Lampiran 7. Dokumentasi Wawancara pada Narasumber.....	109

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia atau (SDM) memiliki makna sebagai aset sekaligus primer terhadap keberhasilan atau tidaknya tujuan yang ingin dicapai pada sebuah organisasi agar aktivitasnya dapat menghasilkan profit maupun kebaikan untuk karyawannya sendiri (Susiawan dan Muhid, 2016). Sumber daya manusia yang dijaga dan dipertahankan kualitasnya akan menghasilkan kinerja yang baik dan memberikan kontribusi besar sehingga akan tercapainya tujuan organisasi. Banyak cara agar dapat menaikkan performa sumber daya manusia, dengan diperlukannya suatu dorongan, strategi, serta penanganan yang matang maka terbentuklah SDM yang ahli (Abdullah, 2017).

SDM ialah karyawan, dengan tenaga individu yang dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan bidang masing-masing. Dalam melakukan pekerjaan, karyawan dipengaruhi oleh berbagai unsur yang dapat mengganggu atau memengaruhi individu. Unsur tersebut berupa masalah yang dihadapi di dalam organisasi maupun di luar organisasi, sehingga dapat menimbulkan dampak langsung terhadap kinerja karyawan (Akbar, 2018).

Berkurangnya kinerja karyawan tersebut tentu mengakibatkan menurunnya produktivitas serta keunggulan produk yang dimanifestasikan, yang pastinya bisa membuat perusahaan tidak kompeten dengan industri yang seragam pada wilayah sekitarnya (Lukmiati et al., 2020). Sebaliknya, jika kinerja karyawan meningkat maka bisa meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja serta tidak terdesak dengan pikulan kerja dari perusahaan berupa pekerjaan yang merampas waktu

mereka karena bekerja lebih dari jadwal jam kerja di kantor (Ardiansyah dan Surjanti, 2020).

Menurunnya kinerja karyawan dapat disebabkan oleh ketidakseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupannya (*work life imbalance*). Upaya untuk memelihara dan menjaga kinerja karyawan agar menjadi lebih baik ialah sistem *work life balance* (WLB), karena dalam prakteknya seringkali karyawan tidak fokus dan tidak penuh berkonsentrasi dalam pekerjaannya. Bahkan mereka mengeluhkan tak mampu untuk memberi waktu antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Banyak karyawan lebih mengutamakan pekerjaannya dahulu dibandingkan dengan waktu bersama keluarga. Sebaliknya juga terdapat karyawan mengutamakan keluarga daripada pekerjaannya. Pada kasus ini karyawan tidak bisa memilah apa yang mesti diutamakan, sehingga berakibat banyak karyawan mengalami penurunan pada kinerja (Lukmiati et al., 2020).

Work life balance dapat ditentukan oleh adanya tuntutan kerja dan rumah (keluarga), bahwa sulitnya memilah waktu antara pekerjaan dan rumah tangga, *pressure* dari pekerjaan yang membuat karyawan kesulitan untuk memenuhi kebutuhan keluarganya, dan jadwal kerja yang seringkali mengubah rencana berkumpul dengan keluarga (Sidik, 2019). Alasan bagi wanita untuk bekerja karena banyak tuntutan untuk membantu ekonomi rumah tangganya sehingga mereka dihadapkan harus mengambil banyak keputusan seiring dengan perubahan perannya dengan masyarakat dimana seiring untuk berperan menjadi IRT sedangkan satu sisi lainnya yaitu berperan menjadi wanita karir (Sidik, 2019).

Mendis dan Weerakkody (2017) mendefinisikan keseimbangan hidup-kerja yakni cara yang dilakukan oleh perusahaan guna membiasakan *work pattern* karyawan teratur supaya sanggup melaksanakan tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan dengan pada saat pulang bekerja sehingga dapat berjalan seimbang. *Work life balance* umumnya mempunyai fungsi penting bagi seluruh karyawan, oleh karena itu bertujuan memegang kualitas hidup yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupannya (Anugrah dan Priyambodo, 2021). Sejalan dengan pendapat Vyas dan Shrivastava (2017), penafsiran keseimbangan hidup-kerja sebagai kesepadanan antara kesibukan seseorang di luar pekerjaan dengan di dalam pekerjaannya masing-masing, misalnya mempunyai waktu lebih untuk santai, mempunyai relasi yang akur dengan rekan kerja, dan menolong individu tersebut agar dapat meningkatkan kinerjanya dengan optimal.

Pada dasarnya persaingan di dunia kerja pasti sangat ketat dan setiap karyawan harus dituntut untuk berinovasi, memiliki terobosan yang belum pernah muncul sebelumnya, kreatif hingga ide yang berlimpah agar tercapainya tujuan bersama di dalam perusahaan. Adanya fenomena *work life balance* yang terdapat di kantor Telkomsel Regional Sumbagsel dapat memengaruhi kinerja karyawan baik itu positif maupun negatif. Para karyawan kesulitan untuk menyeimbangkan pola hidup yang berkaitan dengan waktu kerjanya dengan waktu pribadi karena tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu (*deadline*).

Pada masa *New Normal* sekarang, sistem *hybrid working* menjadi pilihan utama, karena tidak membuat seluruh karyawan bekerja di kantor, tetapi bisa bekerja dari mana saja. *Hybrid working* adalah kombinasi kerja dari rumah dan di

kantor/dari lokasi lain (Dobbins & Francis-Devine, 2021). Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Atlassian (2021) di *LinkedIn*, terdapat sebanyak 62% karyawan menyukai sistem tersebut dengan alasan fleksibilitas kerja antara kantor dengan rumah mereka.

Walaupun pelaksanaan *hybrid working* bertujuan untuk menjaga kinerja karyawan agar dapat fleksibel dalam bekerja, rumah dapat menjadi lingkungan yang kurang cocok untuk bekerja seperti hasil penelitian dari Wijaya dan Aditya (2020) berikut.

Tabel 1.1. Hambatan saat *Work from Home*

No.	Keterangan Hambatan saat WFH	Persentase
1.	Saat di rumah, banyaknya gangguan sehingga sulit untuk fokus bekerja	36
2.	Internet yang lambat	27
3.	Pekerjaan yang tidak efektif/lambat	17
4.	Akses informasi/data rahasia harus diakses dari kantor	10
5.	Peralatan di rumah kurang mendukung	9

Sumber: *Institute of Social Economics and Digital* (2020)

Pada survei yang dilakukan dari Tabel 1.1. di atas, sebanyak 36% responden merasa kondisi rumah mendapati adanya gangguan sebagai hambatan yang besar dalam *work from home*. Gangguan lainnya yang terjadi di rumah seperti kurang mendukungnya koneksi internet dan peralatan serta hasil pekerjaan yang tidak efektif dapat menjadi salah satu penyebab ketidakseimbangan antara *work-life* karyawan.

Karyawan yang memiliki kecemasan dan kelelahan yang cenderung tinggi akibat *burnout*, gangguan komunikasi dengan keluarga, dan keinginan karyawan untuk bekerja fleksibel. Salah satu cara untuk membantunya ialah dengan apa yang diinginkan karyawan untuk masa depannya. Seperti penelitian yang dilakukan oleh

Alexander et al. (2021) dari perusahaan McKinsey, sebanyak 52% karyawan ingin lebih ke bekerja yang fleksibel dan 11% dengan *remote working*. Di mana karyawan dapat berada di kantor dan terkadang bekerja dari jarak jauh, sehingga dapat memaksimalkan bakatnya di mana pun mereka berada, menurunkan biaya, dan memperkuat kinerja perusahaan.

Adanya sistem *hybrid working* juga yang membuat jam kerja karyawan Telkomsel Regional Sumbagsel lebih fleksibel tetapi mengharuskan para karyawannya untuk kerja tetap seperti biasanya dengan jam kerja, misalnya tetap kerja dari rumah dimana waktu tersebut dapat digunakan untuk bercengkrama dengan anak dan keluarga, serta waktu untuk beristirahat pada malam hari bisa terpakai untuk lembur. Di samping itu juga, adanya tuntutan karena komposisi, jumlah dan besarnya keluarga mempunyai ketergantungan terhadap anggota keluarganya yang lain untuk mengurus rumah tangga, supaya kebutuhan mereka tetap terurus. Terutama untuk wanita, mereka harus mampu membagi waktunya untuk hal tersebut agar keinginan menjalankan kedua peran berjalan dengan sempurna, sehingga tidak terjadinya konflik pada urusan pribadi dengan pekerjaan.

Tabel 1.2. Data Divisi yang Melakukan *Hybrid Working* per Oktober 2022

No.	Divisi	Jumlah karyawan	Jumlah <i>hybrid working</i> (orang)
1.	<i>Sales</i>	86	86
2.	<i>Network</i>	70	70
3.	<i>Support Function</i>	17	17
	Σ	173	173 (100%)

Sumber: Data *Hybrid Working* Kantor Telkomsel Regional Sumbagsel (2022)

Berdasarkan Tabel 1.2. dijelaskan bahwa kolom jumlah karyawan menunjukkan jumlah karyawan per Divisi dan kolom jumlah *hybrid working*

menunjukkan jumlah persentase karyawan yang melakukan *hybrid working* pada bulan Oktober tahun 2022. Terdapat 3 Divisi secara umum yang melakukan *hybrid working* pada Kantor Telkomsel Regional Sumbagsel pada bulan Oktober 2022. Divisi *Sales* dengan jumlah karyawan yang melakukan *hybrid working* sebanyak 86 karyawan. Divisi *Network* dengan jumlah karyawan yang melakukan *hybrid working* sebanyak 70 karyawan. Divisi *Support Function* dengan jumlah karyawan yang melakukan *hybrid working* sebanyak 17 karyawan.

Divisi dengan jumlah karyawan yang paling banyak sekaligus melaksanakan *hybrid working* yaitu Divisi *Sales* sebanyak 86 orang. Pada Divisi dengan jumlah karyawan yang paling sedikit sekaligus melaksanakan *hybrid working* yaitu Divisi *Support Function* sebanyak 17 orang. Pada penelitian ini difokuskan kepada Divisi yang karyawannya melakukan *hybrid working*, dimana seluruh karyawan (100%) melakukan *hybrid working*.

Tabel 1.3. Hasil Wawancara mengenai Kinerja Karyawan Kantor Telkomsel Regional Sumbagsel saat *Hybrid Working*

Pertanyaan	Interpretasi
Kendala yang dihadapi saat bekerja di sistem <i>WFH</i>	Terdapat kendala karena <i>device</i> yang terbatas, harus <i>standby</i> 24 jam, berkurangnya komunikasi dengan rekan kerja, <i>feeling interpersonal</i> kurang terasa, kendala saat <i>chat</i> dan menelfon, kendala mengatur jadwal dan terkadang repot saat tiba-tiba dipanggil ke kantor.
Hasil yang didapat setelah menjalankan pekerjaan selama <i>hybrid working</i>	Positif: <i>WFH</i> mempunyai waktu lebih untuk keluarga, bisa menentukan jadwal atau pola hidup sendiri, <i>saving money</i> , lebih produktif dan <i>better personality</i> , lebih membebaskan karyawan saat bekerja, hasil bekerja <i>WFO</i> lebih optimal, <i>WFH</i> dan <i>WFO</i> sama saja tidak jauh beda. Negatif: Berkurangnya komunikasi dengan rekan kerja saat <i>WFH</i> , malam hari masih bekerja, waktu untuk keluarga dan lebih terasa lelah saat <i>WFO</i> , <i>WFH</i> banyak distraksi.

Pertanyaan	Interpretasi
<i>Hybrid working</i> membuat Anda bekerja lebih efektif	Terdapat efektif dan tidak efektif. Efektif karena <i>focus to goal</i> , tatap muka dan berkomunikasi dengan daring masih dapat berjalan dengan baik, bisa bekerja di mana saja, dan untuk izin bisa lebih teratur. Tidak efektif karena lebih baik <i>WFO</i> supaya pekerjaan lebih optimal.
Penerapan <i>hybrid working</i> di perusahaan ini sudah baik atau belum.	Sudah baik. Ketentuan <i>WFH</i> ditentukan oleh <i>manager</i> , adanya <i>flexible working arrangement</i> , pemfasilitasan saat <i>hybrid working</i> sudah baik, sistem sudah terukur dengan adanya absensi melalui aplikasi Moana saat <i>WFH</i> .
Dampak pada kehidupan pribadi dengan pekerjaan yang diberikan selama <i>hybrid working</i>	Positif: Hubungan dengan keluarga semakin akrab dan ada waktu lebih, dapat memberikan porsi masing-masing sehingga punya banyak waktu untuk melakukan kegiatan, <i>personal health</i> aman, lebih produktif, <i>building</i> untuk tim terpenuhi. Negatif: Tidak kenal waktu saat <i>WFH</i> , ketidakteraturan pola hidup, <i>habit</i> menjadi berubah, terkadang masih bekerja hingga malam, terdapat bentrok saat <i>meeting online</i> , jadwal yang berbeda-beda, mempengaruhi kesehatan mata karena menatap layar.
<i>Mood</i> sehari-hari saat <i>hybrid working</i>	Positif: Baik dan senang. Jika <i>WFH</i> bisa bekerja didampingi keluarga, fleksibel dalam bekerja sehingga bisa bersantai, mendapatkan banyak inspirasi. Negatif: Susah mengatur <i>mood</i> , karena saat <i>WFH</i> , kurang fokus karena ada anak di rumah.
Hasil target yang tercapai selama <i>hybrid working</i>	Tercapai, tidak ada kendala, baik diri sendiri maupun berkoordinasi dengan mitra.

Sumber: Data primer hasil wawancara (2023)

Berdasarkan pada Tabel 1.3. terdapat 7 pertanyaan wawancara mengenai kinerja karyawan Telkomsel Regional Sumbagsel saat *hybrid working*. Dari hasil wawancara yang telah dilakukan ke 8 karyawan, menunjukkan bahwa karyawan mengalami kendala saat bekerja di sistem *work from home (WFH)* seperti terbatasnya perangkat yang digunakan, harus *standby* 24 jam, berkurangnya komunikasi dengan rekan kerja, dan sebagainya. Hasil yang didapat setelah menjalankan pekerjaan selama *hybrid working*, karyawan cenderung masih bekerja

pada malam hari, banyaknya distraksi pada *WFH*, tetapi pada sisi positif yaitu lebih produktif dan *better personality*, lebih membebaskan karyawan saat bekerja, dan sebagainya.

Hybrid working membuat karyawan bekerja lebih efektif dan tidak efektif, hal ini menunjukkan bahwa keefektifan *hybrid working* karena *focus to goal*, komitmen, tatap muka dan berkomunikasi dengan daring masih dapat berjalan dengan baik, serta bisa bekerja dimana saja sehingga membuat karyawan tidak terkekang. Pada sisi tidak efektif, karyawan lebih baik bekerja dari kantor, karena hasil pekerjaan lebih optimal.

Dari hasil target yang tercapai selama *hybrid working*, seluruh karyawan yang diwawancarai merespon semuanya tercapai, tidak ada kendala baik diri sendiri maupun berkoordinasi dengan mitra. Hal tersebut terjadi bahwa penerapan *hybrid working* di perusahaan sudah baik, karena adanya *flexible working arrangement*, ketentuan untuk *WFH* juga ditentukan oleh *manager* masing-masing Divisi, dan pemfasilitasan saat *hybrid working* sudah baik. Tetapi dampak pada kehidupan pribadi dengan pekerjaan yang diberikan, karyawan tidak mengenal waktu dan susah mengatur *mood* saat *WFH*, ketidakteraturan pola hidup sehingga kebiasaan menjadi berubah, terkadang masih bekerja hingga malam, mengalami *burnout* dan sebagainya. Walaupun pada sisi positifnya karyawan dapat menjaga hubungan dengan keluarga tetap akrab, memberi porsi masing-masing untuk melakukan kegiatan, *building* untuk tim terpenuhi, dan fleksibel dalam bekerja.

Berdasarkan penelitian yang diteliti Bataineh (2019), Mendis dan Weerakkody (2017), Jaya et al. (2021), dan Suhartini (2021) diperoleh hasil dimana

WLB menunjukkan hasil yang positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dikarenakan mereka mampu menyeimbangkan aktivitas pribadinya dan aktivitas pekerjaan, sehingga karyawan tersebut dapat memanasifestasikan motivasi dan produktivitas dalam bekerja, dapat bertanggungjawab pada tugas, serta mengurangi beban yang menumpuk. Pada akhirnya hal ini pula yang dimaksud oleh tujuan perusahaan karena dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Berbeda dengan hasil penelitian oleh Keino dan Kithae (2016) menunjukkan *WLB* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dan sependapat dengan penelitian oleh Sidik (2019), yaitu *WLB* berperan negatif terhadap kinerja karyawan. Sehubungan dengan hal tersebut, karyawan telah menunjukkan keluhan terhadap adanya *work life balance*, dimana jika individu meluangkan waktunya bersama keluarga, maka akan menimbulkan konflik seperti dikejar-kejar *deadline* serta harus terburu-buru untuk menyelesaikan pekerjaannya agar tepat waktu dimana pekerjaan tersebut belum tentu maksimal/baik, sehingga tekanan dari beban kerja makin meningkat, dan begitu juga sebaliknya. Maka penelitian pada *WLB* terhadap kinerja karyawan menimbulkan *research gap*.

Sehubungan dengan fenomena tersebut, peneliti ingin menindaklanjuti bagaimana karyawan dapat menyeimbangkan antara kehidupannya seiring dengan pekerjaannya dan melihat apakah fenomena tersebut berdampak pada kinerja karyawan atau tidak. Oleh sebab itu peneliti tertarik meneliti penelitian ini diberi judul **“Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Kantor Telkomsel Regional Sumbagsel)”**.

1.2. Rumusan Masalah

Latar belakang di atas mengarahkan ke permasalahan penelitian, yaitu: “Bagaimanakah pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada Kantor Telkomsel Regional Sumbagsel?”

1.3. Tujuan Penelitian

Terdapat tujuan untuk menggali lebih lanjut dan mendapatkan bukti empiris tentang seberapa jauh pengaruh *WLB* terhadap kinerja karyawan pada Kantor Telkomsel Regional Sumbagsel.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menggali utilitas serta menambah pemahaman di bidang manajemen khususnya pada MSDM yang telah dipelajari di perkuliahan yang terpaut dengan *work life balance* dan kinerja karyawan, sehingga dapat mendalami ilmu tersebut dengan lebih baik.

1.4.2. Manfaat Praktis

a. Bagi Kantor Telkomsel Regional Sumbagsel

Untuk memberikan informasi, saran, dan pertimbangan dalam usaha menangani peningkatan kinerja karyawan melalui *work life balance*.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai sarana guna memperluas ilmu dalam meneliti dan memperluas paham terkait pokok permasalahan yang menjadi fokus penelitian ini. Selain itu, penelitian ini akan menjadi syarat peneliti untuk

memenuhi tugas akhir serta penerapannya atas ide dan materi yang telah diperoleh selama perkuliahan.

c. Bagi Pembaca

Besar harapan penelitian ini dapat membantu khususnya bagi pembaca yang ingin mengetahui tentang pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H. (2017). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Warta Edisi*, 51.
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Organisasi. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Alexander, A., De Smet, A., Langstaff, M., & Ravid, D. (2021). What employees are saying about the future of remote work. *McKinsey & Company*, April, 1–13.
- Amin, M., Shaukat Malik, M., & Biography, A. (2017). *International Journal of Management & Organizational Studies Copyrights 2017, Society of Management and Human Resource Development Impact of Work-life balance on Employees' Performance in Pakistani Context*.
- Anugrah, P. G., & Priyambodo, B. A. (2021). Peran Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang Menerapkan Work From Home (WFH) di Masa Pandemi COVID-19 : Studi Literatur. *Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Malang*, 19(April), 340–349.
- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1211. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n4.p1211-1221>
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revi). PT. Rineka Cipta.
- Atlassian. (2021). *Where do you expect to be working one year from now?* LinkedIn. <https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6795022696628408320/>
- Bataineh, K. adnan. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Bello, Z., & Tanko, G. I. (2020a). Review of Work-Life Balance Theories. *GATR Global Journal of Business Social Sciences Review*, 8(4), 217–227. [https://doi.org/10.35609/gjbsr.2020.8.4\(3\)](https://doi.org/10.35609/gjbsr.2020.8.4(3))
- Bello, Z., & Tanko, G. I. (2020b). Review of Work-Life Balance Theories GATR Global Journal of Business and Social Science Review Review of Work-Life Balance Theories. *GATR Global Journal of Business and Social Science*, 4(January), 217–227. [https://doi.org/10.35609/gjbsr.2020.8.4\(3\)CITATIONS](https://doi.org/10.35609/gjbsr.2020.8.4(3)CITATIONS)
- Dobbins, T., & Francis-Devine, B. (2021). Flexible working : Remote and hybrid work. *Commons Library Research Briefing*, 9391, 1–41. <https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/CBP-9391/CBP-9391.pdf>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Haider, S., Jabeen, S., & Ahmad, J. (2018). Moderated mediation between work life balance and employee job performance: The role of psychological wellbeing and satisfaction with coworkers. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 34(1), 29–37. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a4>
- Hudson. (2005). *The Case for Work-Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*, 20:20 series. Hudson Global Resources.
- Jaya, A., Sudartono, S., Derwis, R., & ... (2021). Effect of work life balance, work environment, and compensation on members' performance Jambi polda car brigade unit. ... of *Educational and ...*, 4(2), 190–199. <http://jurnal.globaleconedu.org/index.php/jels/article/view/171>
- Johari, J., Yean Tan, F., & Tjik Zulkarnain, Z. I. (2018). Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers. *International Journal of Educational Management*, 32(1), 107–120. <https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2016-0226>
- Julia, M., & Masyuroh, A. J. (2022). Literature Review Determinasi Struktur Organisasi: Teknologi, Lingkungan Dan Strategi Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 383–395. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/895/582>
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Keino, D. C., & Kithae, P. P. (2016). Effects of Work Life Balance on Staff Performance in the Telecommunication Sector in Kenya. *Archives of Business Research*, 4(1), 129–138. 10.14738/abr.41.1747
- Kembuan, D., Koleangan, R. A. M., & Ogi, I. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Sulutgo Cabang Utama Di Manado. *Jurnal EMBA*, 9(3), 1257–1266. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/35510>
- Lestari, P., Violinda, Q., & Gultom, H. C. (2020). Pengaruh Work Life Balance dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA di Kota Semarang Pada Saat Pandemi COVID-19. *Jurnal Psikologi Ilmiah*, 12(3), 307–315.
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff PT. Muara Tunggal. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50. https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja RosdaKarya.
- Masram. (2017). *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Zifatama Publisher.
- Mendis, M. D. V. S., & Weerakkody, W. A. S. (2017). The impact of work life balance on employee performance with reference to telecommunication industry in Sri Lanka: a mediation model. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 12(1), 72. <https://doi.org/10.4038/kjhrm.v12i1.42>
- Ningsih, S., & Dukalang, H. H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1), 43–53. <https://doi.org/10.34312/jjom.v1i1.1742>
- Noviani, D. M. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimasa Work From Home pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu. *Jurnal Syntax Admiration*, 2(11), 2036–2050.

<https://doi.org/10.46799/jsa.v2i11.341>

- Piotrkowski. (1979). *Work and the family system*. Collier Macmillan.
- Putranti, H. R. D., Suparmi, S., & Susilo, A. (2020). Work Life Balance (WLB) Complexity and Performance of Employees during Covid-19 Pandemic Keywords. *Arthatama Journal of Business Management and Accounting*, 4(1), 56–68.
- Ramesh, V. M., & Sakthivel, R. (2015). The Impact of Work Family Interferences on Work Life Conflict among the Workers of Kcmmf (Milma) In Kerala. *Journal of Research in Humanities and Social Science*, 3(3), 21–26.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Roopavathi, S., & Kishore, K. (2021). The Impact of Work Life Balance on Employee Performance. *Journal of Interdisciplinary Cycle Research*, 12(10), 31–37.
- Sanusi, A. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Salemba Empat.
- Sarwono, J. (2012). Mengubah Data Ordinal Ke Data Interval dengan Metode Suksesif Interval (MSI). In *Statistik Terapan Aplikasi Untuk Riset Skripsi, Tesis Dan Disertasi, Menggunakan SPSS, AMOS Dan Excel* (pp. 250–259).
- Schabracq, M. J., Winnubst, J. A. M., & Cooper, C. L. (2003). The Handbook of Work and Health Psychology: Second Edition. *The Handbook of Work and Health Psychology: Second Edition*, 1–619. <https://doi.org/10.1002/0470013400>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian Buku 1*. Salemba Empat.
- Sidik, R. (2019). Pengaruh Kemampuan, Work Life Balance, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan BMT Permata Jawa Timur. *Yos Soedarso Economics Journal*, 1(1), 20–28.
- Simajuntak, P. J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. FE UI.
- Smeltzer, S. C., Cantrell, M. A., Sharts-hopko, N. C., Heverly, M. A., & Jenkinson, A. (2016). Psychometric Analysis of the Work/Life Balance Self-Assessment Scale. *Journal of Nursing Measurement*, 24(1), 5–14.
- Soomro, A. A., Breiteneker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Soomro2018.Pdf. *South Asian Journal of Business Studies*, 8(2), 870–880. -work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction%22, *South Asian Journal of Business Studies*,
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. CV. Alfabeta.
- Suhartini. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di PT Polychem Indonesia Tbk. (Divisi Mesin). *ECo-Buss*, 3(3), 122–131.
- Susiawan, S., & Muhid, A. (2016). Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 4(03), 304–313.
- Talukder, A. K. M., Vickers, M., & Khan, A. (2018). Supervisor support and work-life balance. *Personnel Review*, 47(3), 727–744. <https://doi.org/10.1108/pr-12-2016-0314>
- Telkomsel. (2023). *Sejarah Kami*. <https://www.telkomsel.com/about-us/our-story/our-history>
- Vyas, A., & Shrivastava, D. (2017). Factors affecting work life balance - a review.

- Pacific Business Review International*, 9(7), 194–200.
- Wijaya, S. W., & Aditya, G. R. (2020). *Working From Home: Digital Interactions* (Institute of Social Economic Digital (ISED)).
- Wolor, C. W., Solikhah, S., Fidhyallah, N. F., & Lestari, D. P. (2020). Effectiveness of E-Training, E-Leadership, and Work Life Balance on Employee Performance during COVID-19. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(10), 443–450. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no10.443>
- Young, L., & Kleiner, B. H. (1992). Work and Family. *Women in Management*, 7(5), 24–28.