

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kedai Kopi

¹Tirta Mulyadi, ²Eva Purnamasari, ³Heliza Rahmania Hatta

¹Politeknik Pariwisata Batam, ²Politeknik Negeri Semarang, ³Universitas Mulawarman

tirta@btp.ac.id, eva.purnamasari@polines.ac.id, heliza@ummul.ac.id

*Penulis Korespondensi

Diajukan : 05/04/2023

Diterima : 20/04/2023

Dipublikasi : 20/04/2023

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh work engagement terhadap kinerja karyawan dan pengaruh work-life balance, lingkungan kerja, dan work engagement secara parsial dan sekaligus terhadap kinerja karyawan coffee shop di Perumahan Kota Wisata Lembang Kabupaten Bandung. Populasi dalam penelitian ini adalah 73 (tujuh puluh lima) orang karyawan coffee shop di Perumahan Kota Wisata Lembang Kabupaten Bandung dan berhasil mendapatkan 49 (lima puluh) orang responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik random sampling. Selama penelitian berlangsung, penulis mengunjungi 13 (empat belas) coffee shop yang berada di kawasan perumahan tempat tinggal penulis yaitu Kota Wisata Lembang, Kabupaten Bandung sebagai lokasi penelitian.

Kata kunci: Keseimbangan Kehidupan Kerja, Lingkungan Kerja, Keterlibatan Kerja

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian yang memiliki peran vital atau penting dalam sebuah organisasi, instansi atau perusahaan. Manusia dapat dikatakan sebagai sumber daya yang paling berharga dalam dunia manajemen dan ilmu pengetahuan telah membuktikan hal tersebut dengan memberikan berbagai macam teknik dan program yang telah dirancang untuk nantinya dapat digunakan sebagai acuan dalam memanfaatkan sumber daya alam yang lebih matang dan lebih dalam.

Potensi yang diperoleh sumber daya manusia dalam kaitannya dengan sistem operasional dalam suatu perusahaan atau organisasi pada prinsipnya merupakan modal utama untuk dapat berperan penting dalam mencapai suatu tujuan melalui sistem perencanaan personalia yang sistematis agar hasil kerja karyawan yang ada dapat ditingkatkan sesuai target perusahaan (Rachmawati dkk., n.d.).

Fenomena kehadiran kedai kopi di Indonesia bukanlah hal yang baru dan mengejutkan. Hampir

di setiap tempat dan sudut kota besar dapat dijumpai kedai kopi dengan berbagai macam jenis dan tipe. Bahkan, jarang sekali kita akan menemukan kedai kopi dalam kondisi sepi, terutama di malam hari. Hal ini mencerminkan bahwa budaya minum dan ngopi, terutama secara bersama-sama, dapat dijadikan sebagai gaya hidup. Peneliti dapat mengatakan hal tersebut karena tolak ukur dalam mendirikan kedai kopi saat ini adalah memanjakan pelanggan atau customer dengan fasilitas yang lengkap. Misalnya dengan adanya layanan wi-fi gratis dari kedai kopi tersebut, area merokok yang dibalut dengan nuansa outdoor yang sejuk dengan banyaknya tanaman di sekitar area tersebut, dan lain sebagainya (Hidayatullah, Windhyastiti, Aristanto, Khourouh, Waris, dkk., 2019).

Pada dasarnya masyarakat Indonesia tidak pernah jauh dari kata kopi, mulai dari menanam biji kopi hingga meminum kopi. Kopi memang minuman yang sudah terkenal di seluruh dunia. Berawal dari hal tersebut, muncullah istilah atau sebutan kafe yang merujuk pada kedai kopi atau café atau warung kopi. Istilah kata café berasal dari bahasa Perancis yang berarti kopi (Gumulya & Helmi, 2017).

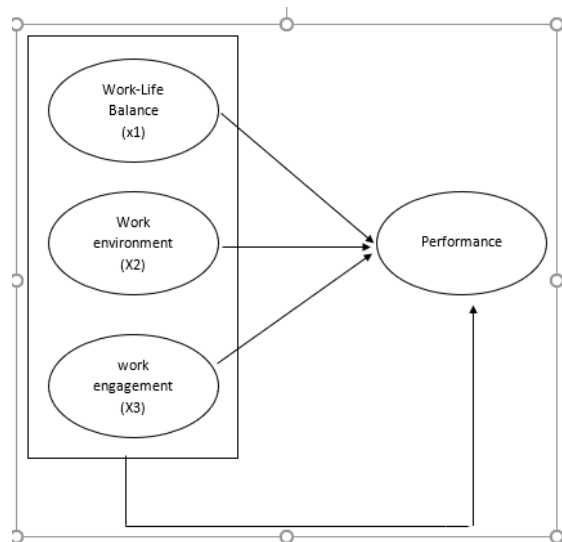
Lembang merupakan salah satu daerah di kabupaten Bandung yang masyarakatnya sangat responsif atau peka terhadap perubahan gaya hidup, termasuk budaya minum kopi tentunya. Perkembangannya sangat pesat dengan memanfaatkan tren atau gaya hidup mengkonsumsi kopi yang terus meningkat dari tahun ke tahun. Mulai dari hanya membeli di kedai lalu pulang atau yang biasa disebut dengan sistem take away hingga membeli kopi lalu bercengkrama dengan teman atau kolega di kedai modern yang menghadirkan banyak fasilitas. Masyarakat mulai tertarik untuk mendirikan usaha kedai kopi di Perumahan Kota Wisata Lembang. Kedai kopi seperti Kedai Kopi Kulo, Dusty Coffee, Starbucks Coffee, Coffee Toffee, Wisata Malabar Coffee, dan Kama Coffee & Co. merupakan beberapa contoh kedai kopi yang berdiri di Perumahan Kota Wisata Lembang, Kabupaten Bandung. Dengan semakin banyaknya usaha kedai kopi di Kota Wisata Lembang membuktikan bahwa penikmat kopi di Kota Bandung sangat besar. Mulai dari kedai kopi besar seperti Starbucks Coffee yang menjual suasana premium, mewah dan bergengsi dalam meminum kopi hingga kedai kopi seperti Wisata Malabar Coffee yang menyajikan kopi dengan harga yang sangat terjangkau untuk kantong mahasiswa yang dibalut dengan vibes atau suasana yang sederhana namun tetap memperhatikan kenyamanan (Hidayatullah, Windhyastiti, Aristanto, Khourouh, & Kusdyah, 2019).

Dengan menjamurnya coffee shop di Indonesia, begitu juga di Kota Wisata Lembang Kabupaten Bandung, menjadikannya sebagai bagian dari gaya hidup sebagian besar masyarakat di negeri ini, pengunjung tidak hanya datang ke coffee shop untuk membeli menu kopi yang disediakan oleh coffee shop tersebut, tetapi ada hubungan atau sentuhan emosional yang diberikan oleh coffeeshop tersebut, dapat berupa gengsi atau perasaan bangga.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori, terdapat 2 (dua) jenis variabel dalam penelitian ini dimana variabel independen (X) terdiri dari work-life balance (X1), lingkungan kerja (X2) dan keterlibatan kerja (X3) serta variabel dependen (Y) adalah kinerja. Populasi dalam penelitian ini adalah barista, kasir, headbar, penanggung jawab, supervisor dan store manager yang berjumlah 73 orang. Sedangkan siza sampel menggunakan metode sensus. Selama penelitian, peneliti mengunjungi 13 (empat belas) kedai kopi yang berada di daerah pemukiman yaitu Kota Wisata Lembang Kabupaten Bandung. Sebanyak 73 (tujuh puluh lima) target sampel berhasil diperoleh sebanyak 49 (lima puluh) responden. Teknik analisis data

menggunakan uji t, uji F dan persamaan analisis linier berganda dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics versi 22. Model dalam penelitian ini dapat disajikan pada Gambar 1 berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

Sumber: diolah dari berbagai artikel (2022)

Dari Gambar 1, dapat ditarik hipotesis penelitian:

- 1) Diduga work life balance berpengaruh terhadap kinerja
- 2) Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja
- 3) Diduga Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap kinerja
- 4) Diduga work life balance, lingkungan kerja dan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja

Definisi operasional dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini

Tabel 1: Tabel Variabel dan Indikator Penelitian

| No | Variable | No | Indicator | Items |
|----|---|----|--------------------------------|---|
| 1 | Keseimbangan Kehidupan Kerja Keseimbangan kerja dan kehidupan di mana ada keseimbangan yang terikat antara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab dalam keluarga atau kehidupan nyata | 1 | Keseimbangan Waktu | <ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan untuk membagi waktu kerja dengan waktu bersama keluarga • Memiliki waktu luang untuk melakukan hobi atau hobi |
| | | 2 | Keseimbangan Keterlibatan | <ul style="list-style-type: none"> • Memiliki rasa tanggung jawab antara pekerjaan dan keluarga • Melakukan pembagian keterlibatan kerja dengan keluarga |
| | | 3 | Keseimbangan Kepuasan | <ul style="list-style-type: none"> • Puas dengan peran pekerjaan dan keluarga • Berkontribusi dalam peran pekerjaan dan keluarga |
| 2 | Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi seseorang pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. | 1 | Pekerjaan fisik lingkungan | <ul style="list-style-type: none"> • Suhu udara / ruangan • sirkulasi udara • Tata letak / tata ruang kerja • Tingkat / kualitas pencahayaan • Kebersihan kedai kopi |
| | | 2 | Lingkungan pekerjaan non-fisik | <ul style="list-style-type: none"> • Hubungan dengan rekan kerja, atasan dan bawahan • Suasana kekeluargaan di tempat kerja |

| | | | | |
|---|---|---|--|---|
| 3 | Kondisi keterlibatan kerja secara mental Individu yang berhubungan dengan pekerjaannya positif dan dipenuhi dengan semangat, dedikasi dan penyerapan. | 1 | keterlibatan kerja sebagai energi psikis | <ul style="list-style-type: none"> • Rasakan pengalaman puncak dengan • adalah pada pekerjaan yang ada dan mengalir dalam • pekerjaan yang bersangkutan • Keseriusan tercipta ketika larut dalam pekerjaan (<i>immersion</i>), pergulatan dalam pekerjaan (<i>stripping</i>), penyerapan (<i>absorption</i>), dan fokus (<i>focus</i>) |
| | | 2 | keterlibatan kerja sebagai energi perilaku | <ul style="list-style-type: none"> • Bekerja secara proaktif, akan mengantisipasi peluang Untuk mengambil tindakan sesuai dengan tujuan perusahaan • Karyawan yang terikat dan tidak terikat pada 'deskripsi pekerjaan' dan fokus pada tujuan dan berusaha untuk mencapai dengan cara Konsisten terhadap kesuksesan organisasi • Karyawan secara aktif mencari cara untuk mendapatkan memperluas kemampuan yang dimiliki dengan cara yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan |
| 4 | Evaluasi hasil kinerja dari perbandingan individu pekerjaan dengan kriteria yang akan ditetapkan bersama | 1 | Kualitas | Proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna. |
| | | 2 | Jumlah | Produksi yang dihasilkan dapat ditampilkan dalam mata uang, jumlah, atau siklus aktivitas saat ini |

| | | | | |
|--|--|---|-------------------------------|---|
| | | 3 | Tepat waktu | Kegiatan yang dapat diselesaikan atau hasil dari suatu produksi dapat dicapai pada awal waktu yang ditentukan secara bersama-sama koordinasi dengan produk lain |
| | | 4 | Efektivitas Biaya | Sejauh mana sumber daya organisasi seperti manusia, bahan baku, dan teknologi dapat dimaksimalkan dalam arti, untuk mendapatkan unit keuntungan |
| | | 5 | Hubungan <i>Interpersonal</i> | Sejauh mana seorang karyawan mampu mengembangkan perasaan saling menghormati, niat baik dan kerja sama di antara karyawan yang satu dengan karyawan lain serta kepada bawahan |

Sumber: Berbagai jurnal dan artikel, diolah oleh penulis, 2022

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Karakteristik Responden

Dari hasil penelitian yang diperoleh melalui kuesioner, dapat dilihat pada tabel 2 karakteristik responden sebagai berikut:

Tabel 2. Tabel Karakteristik Responden

| No | Usia | Jumlah | Persentase |
|----|---------------|--------|------------|
| 1 | 0-20 | 20 | 40 |
| 2 | 20-30 | 25 | 52 |
| 3 | > 30 | 4 | 8 |
| | Total | 49 | 100 |
| No | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase |
| 1 | Man | 34 | 68 |
| 2 | Woman | 15 | 28 |
| | Total | 49 | 100 |
| No | Pendidikan | Jumlah | Persentase |
| 1 | SMA | 40 | 80 |
| 2 | Diploma | 7 | 16 |
| 3 | S-1 | 2 | 4 |

| | | | |
|--|-------|----|-----|
| | Total | 49 | 100 |
|--|-------|----|-----|

Source: Processed Primary Data (2022)

3.2. Analisis Model Penelitian

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

Table 3. Multiple Linear Regression Results
 Tabel 3. Hasil Regresi Linier Berganda

| Variabel | Informasi | Koef. Regression (B) | t count | Sig. |
|----------------|--------------------------|----------------------|---------|-------|
| X ₁ | <i>Work-life Balance</i> | 0.420 | 3,099 | 0.003 |
| X ₂ | Work environment | 0.273 | 2,338 | 0.024 |
| X ₃ | Work Engagement | 0.166 | 1,174 | 0.246 |
| Constant : | | 18022 | | |
| R : | | 0.564 | | |
| R Square : | | 0.319 | | |
| F Count : | | 7,170 | | |
| Sig. F : | | 0.000 | | |
| N : | | 49 | | |

Source: Processed SPSS Primary Data (2022)

Pembahasan

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan

Variabel work-life balance memiliki nilai thitung > t tabel yaitu 3.099 > 2.013, maka Ha diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara work-life balance terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari 0,003 < 0,05.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang menjelaskan hubungan antara work-life balance dengan kinerja karyawan, yang menjelaskan bahwa work-life balance adalah kecenderungan seorang individu untuk terlibat penuh dalam kinerja setiap peran yang dijalankan oleh individu tersebut agar mendapatkan keseimbangan dalam bekerja dan menciptakan kepekaan pikiran pada sistem diri secara keseluruhan seperti yang dijelaskan oleh (Hubbard et al., 2004). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara work-life balance terhadap kinerja karyawan (Sirgy & Lee, 2018). Penelitian lain juga memberikan hasil yang serupa bahwa terdapat pengaruh positif antara work-life balance terhadap kinerja karyawan (Ma'ruf, 2021),

Maka langkah selanjutnya untuk karyawan coffeeshop di Perumahan Kota Wisata Lembang harus lebih lagi dalam meningkatkan work-life balance demi tercapainya kinerja karyawan dan mewujudkan tujuan perusahaan secara maksimal.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel lingkungan kerja (X₂) memiliki t hitung > t tabel yaitu 2,338 > 2,013 maka Ha diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kinerja karyawan terhadap lingkungan



kerja. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikansi sebesar $0,024 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nabawi, 2019) (Rahayu et al., 2020), bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas karyawan meningkat. Lingkungan kerja yang baik, baik fisik maupun non fisik, memberikan dukungan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hubungan yang signifikan dan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini memperkuat pandangan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka langkah selanjutnya adalah karyawan coffeeshop di Perumahan Kota Wisata Lembang dapat meningkatkan aspek-aspek lingkungan kerja agar dapat mencapai kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan secara maksimal (Alvianna et al., 2021).

Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel keterlibatan kerja (X^3) memiliki nilai thitung $< t_{tabel}$ yaitu $1,174 < 2,013$ maka H_a ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara work engagement terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikansi sebesar $0,246 > 0,05$.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penjelasan mengenai work engagement menurut (Tyas & Nurhasanah, 2019) sebagai keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan yang mencakup konsep-konsep seperti antusiasme, dedikasi, dan penyerapan. Kemudian, penjelasan menurut (Kotler & Armstrong, 2018) yang menjelaskan bahwa work engagement adalah anggota organisasi dapat memanfaatkan perannya dengan baik dalam pekerjaannya dan dalam work engagement, orang menggunakan dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif, dan emosional ketika sedang melakukan pekerjaannya. Maka langkah selanjutnya adalah karyawan coffeeshop di Perumahan Kota Wisata Lembang dapat berbuat lebih banyak lagi dalam meningkatkan aspek-aspek work engagement agar dapat mencapai kinerja karyawan yang maksimal.

Pengaruh secara simultan Work-Life balance Lingkungan Kerja dan Work engagement terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F, diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh work-life balance, lingkungan kerja, dan ketepatan waktu secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan adalah

$0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung sebesar $7,170 > 2,80$, yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara work-life balance, lingkungan kerja dan ketepatan waktu secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Menurut (Mardiani & Widiyanto, 2021) Kinerja karyawan merupakan produktivitas dari setiap karyawan. Hal ini merupakan hasil dari seorang karyawan, yang diperolehnya sebagai imbalan dari hasil yang berwujud dan tidak berwujud (Suhartini, 2021).

Dalam penelitian ini, telah dibuktikan bahwa karyawan coffeeshop mampu menjalankan work-life balance, lingkungan kerja dan work engagement secara bersamaan sehingga dapat mencapai aspek-aspek kinerja karyawan dengan baik.

V. KESIMPULAN DAN SARAN



Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian atau analisis data dari variabel work-life balance, lingkungan kerja dan work engagement terhadap variabel kinerja karyawan, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan,
- 2) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 3) Keterlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan kerja dan keterlibatan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari kajian penelitian ini adalah agar coffee shop di perumahan Kota Wisata Lembang, Kabupaten Bandung tetap menjaga work-life balance dengan terus berinovasi dan menciptakan employee engagement yang dinamis, sehingga kinerja karyawan dapat terus meningkat. Namun, tidak hanya work-life balance, lingkungan kerja dan work engagement saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya. Namun, penelitian ini telah mampu membuktikan secara empiris bahwa work-life balance dan lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Saran

Selain itu, faktor kepemimpinan juga perlu diperhatikan dalam usaha meningkatkan kinerja (Permana et al., 2019) dan yang tidak kalah penting tetap menjaga motivasi karyawan (Meilani et al., 2021) (Ratnasari, 2017) (Abdullah et al., 2019) dan perilaku karyawan (Muizah et al., 2021). Selanjutnya dari sisi pelayanan, perusahaan juga dapat mempertahankan keunikan kedai kopi sehingga dapat membedakan antara kedai kopi yang satu dengan yang lainnya (Riyanto et al., 2021).



VI. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, F., Manan, A., Sumarsono, T. G., & Hidayatullah, S. (2019). The Effect of Motivation , Competency and Compensation toward Performance. *International Research Journal of Advanced Engineering and Science*, 4(1), 51–55.
- Alvianna, S., Husnita, I., Hidayatullah, S., Lasarudin, A., & Estikowati, E. (2021). Pengaruh Harga dan Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Pelanggan Panderman Coffeee Shop di Masa Pandemi Covid-19. *Journal of Management and Business Review*, 18(2). <https://doi.org/10.34139/jmbr.v18i2.286>
- G Dacholfany, M. I., Khataybeh, A. M., Lewaherilla, N. C., Yusuf, M., Sihombing, H. B. M., & Chang, M. L. (2022). APPLICATION OF THE BALANCED SCORE CARD CONCEPT AS A HUMAN RESOURCE PERFORMANCE MEASUREMENT TOOL AT THE MINISTRY OF HIGHER EDUCATION IN INDONESIA. *MULTICULTURAL EDUCATION*, 8(04), 1-13.
- umulya, D., & Helmi, I. S. (2017). KAJIAN BUDAYA MINUM KOPI INDONESIA. *Jurnal Dimensi Seni Rupa Dan Desain*. <https://doi.org/10.25105/dim.v13i2.1785>
- Hidayatullah, S., Windhyastiti, I., Aristanto, E., Khourouh, U., & Kusdyah, I. (2019). PKM Kopi Rakyat Kelompok Wanita Tani (KWT) “ Ngudi Rahayu “ Desa Kebobang Wonosari Kabupaten Malang. 4(1), 130– 136.
- Hidayatullah, S., Windhyastiti, I., Aristanto, E., Khourouh, U., Waris, A., & Fikry. (2019). Seduh kopi - Sedikit Dunia Haritage Kopi. Penerbit KBM Indonesia, 1.
- Hubbard, M. C., MacDermid, J. C., Kramer, J. F., & Birmingham, T. B. (2004). Quantitative Vibration Threshold Testing in Carpal Tunnel Syndrome: Analysis Strategies for Optimizing Reliability. *Journal of Hand Therapy*. <https://doi.org/10.1197/j.jht.2003.10.004>
- Kotler, P., & Armstrong, G. (2018). Kotler & Armstrong, Principles of Marketing | Pearson. In Pearson.
- Ma'ruf, R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v9i1.5671>
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.456>
- Meilani, Z., Hidayatullah, S., & Natsir, M. (2021). Organizational Performance Study: Evaluation of Work Motivation as Mediation with Antecedents Organizational Citizenship Behaviour Aspects. <https://doi.org/10.36349/easjebm.2021.v04i06.002>
- Muizah, F., Natsir, M., & Hidayatullah, S. (2021). *International Journal of Commerce and Management Research* www.managejournal.com The effect of organizational climate on employee performance with organizational commitment as a mediation. 7(4), 19–23.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.

<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>

- Nurhabiba, M. (2020). Social Support Terhadap Work-Life Balance Pada Karyawan. *Cognicia*.
- Permana, G., Triatmanto, B., & Hidayatullah, S. (2019). The effect of work placement, leadership style, and work rotation toward the performance of employees. 1627–2455.
- Rachmawati, I. K., Hidayatullah, S., Nuryanti, F., & Wulan, M. (n.d.). The Effect Of Consumer Confidence On The Relationship Between Ease Of Use And Quality Of Information On Online Purchasing Decisions.
- Rahayu, D., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN UPAH KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*.
<https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3816>
- Ratnasari, K. C. K. R. T. (2017). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. In *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*.
- Riyanto, E., Supriadi, B., & Hidayatullah, S. (2021). The Influence of Cognitive, Unique and Affective Attraction Images on Loyalty through Visitor Satisfaction: A Case Study of Sudimoro Coffee Center, Malang, Indonesia. *International Journal of Advances in Scientific Research and Engineering*, 07(09), 108–115.
<https://doi.org/10.31695/ijasre.2021.34078>
- Saepudin, A., & Yusuf, M. (2022). THE EFFECTIVENESS OF VILLAGE FUND POLICY ON INFRASTRUCTURE DEVELOPMENT. *LITERACY: International Scientific Journals of Social, Education, Humanities*, 1(3), 172-180
- Salim, N. A., Sutrisno, S., Maango, H., Yusuf, M., & Haryono, A. (2022). Employee Performance And The Effects Of Training And The Workplace. *Jurnal Darma Agung*, 30(2), 549-558.
- Sutaguna, I. N. T., Sampe, F., Dima, A. F., Pakiding, D. L., & Yusuf, M. (2022). Compensation and Work Discipline's Effects on Employee Achievement at Perumda Pasar Juara. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 408-428.
- Soukotta, A., Sampe, F., Putri, P. A. N., Cakranegara, P. A., & Yusuf, M. (2022). FINANCIAL LITERACY AND SAVINGS BEHAVIOR FEMALE ENTREPRENEURS IN KIARACONDONG MARKET, BANDUNG CITY. *Jurnal Darma Agung*, 30(2), 652-662.
- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2018). Work-Life Balance: an Integrative Review. In *Applied Research in Quality of Life*. <https://doi.org/10.1007/s11382-017-9499-8>
- Suhartini. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan di PT Polychem Indonesia Tbk. (Divisi Mesin). *ECo-Buss*.
- Pudjowati, J., Cakranegara, P. A., Pesik, I. M., Yusuf, M., & Sutaguna, I. N. T. (2021). THE INFLUENCE OF EMPLOYEE COMPETENCE AND LEADERSHIP ON THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PERUMDA PASAR JUARA EMPLOYEES. *Jurnal Darma Agung*, 30(2), 606-613.
- Tyas, A. A. W. P., & Nurhasanah, N. (2019). Model Keterkaitan Lingkungan Kerja ,



Kompetensi , terhadap Keterikatan Kerja melalui Self Efficacy di Balitbang Kementerian Hukum dan HAM RI. Conference Paper.

- Yusuf, M., Haryono, A., Hafid, H., Salim, N. A., & Efendi, M. (2022). Analysis Of Competence, Leadership Style, And Compensation In The Bandung City Pasar Bermartabat. *Jurnal Darma Agung*, 30(1), 524-2.
- Yusuf, M., Sutrisno, S., Putri, P. A. N., Asir, M., & Cakranegara, P. A. (2022). Prospek Penggunaan E-Commerce Terhadap Profitabilitas Dan Kemudahan Pelayanan Konsumen: Literature Review. *Jurnal Darma Agung*, 30(1), 786-801.
- Yusuf, M., Fitria, H., & Mulyadi, M. (2020). The Influence of Teacher's Supervision and Professionalism on Teacher's Performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(3), 234-240.

