



PENGARUH KESEIMBANGAN KERJA, FLEKSIBILITAS KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BERKAH BERSAMA OJESA CABANG PALEMBANG

Neneng Anita¹, Firdaus Sianipar², Yun Suprani³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Tridinanti

Email: tiaanindy123@gmail.com

Abstrak

Riset berikut bertujuan guna mengidentifikasi eksistensi dampak Keseimbangan Kerja, Fleksibilitas Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Berkah Bersama Ojesa Cabang Palembang. Teknik pemilihan sampel menggunakan sampling jenuh. Jumlah populasi dalam penelitian inisebanyak 40 orang dari seluruh Karyawan PT. Berkah Bersama Ojesa Cabang Palembang. Temuan riset mengindikasikan bahwasanya (1) secara serempak, Keseimbangan Kerja, Fleksibilitas Kerja beserta Semangat Kerja memberikan dampak terhadap Kinerja Karyawan PT. Berkah Bersama Ojesa Cabang Palembang melalui skor signifikansi senilai 0,000 yang lebih rendah ketimbang α (0,05). (2) Keseimbangan Kerja secara individual berdampak positif sekaligus bermakna bagi Kinerja Karyawan PT. Berkah Bersama Ojesa Cabang Palembang lewat angka signifikansi 0,000 yang lebih minim dari α (0,05). (3) Fleksibilitas Kerja secara terpisah membawa imbas positif serta nyata atas Kinerja Karyawan PT. Berkah Bersama Ojesa Cabang Palembang berbekal rasio signifikansi 0.000 yang lebih kecil daripada α (0,05). (4) Semangat Kerja secara mandiri membuahkan efek positif dan meyakinkan terhadap Kinerja Karyawan PT. Berkah Bersama Ojesa Cabang Palembang dengan perolehan signifikansi 0,000 yang berada di bawah α (0,05).

Kata kunci: keseimbangan kerja; fleksibilitas kerja; semangat kerja; kinerja karyawan.

Abstract

This research is to find out whether there is an Influence of Work Balance, Work Flexibility and Work Spirit on the Performance of PT. Berkah With Ojesa Palembang Branch. Sample selection technique using saturated sampling. The total population in this study is 40 people from all PT Employees. Blessings with Ojesa Palembang Branch. The research results show that (1) simultaneously, Work Balance, Work Flexibility and Work Spirit affect the Performance of PT Employees. Blessing with Ojesa Palembang Branch with a significance value of 0.000 less than α (0.05). (2) Work Balance partially has a positive and significant effect on the Performance of PT Employees. Blessing with Ojesa Palembang Branch with a significance value of 0.000 less than α (0.05). (3) Work Flexibility partially has a positive and significant effect on the Performance of PT Employees. Berkah Bersama Ojesa Palembang Branch with a significance value of 0.000 less than α (0.05). (4) Work Spirit partially has a positive and significant effect on the Performance of PT Employees. Blessing with Ojesa Palembang Branch with a significance value of 0.000 less than α (0.05).

Keywords: work balance; work flexibility; work spirit; employee work.

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh teknologi maupun modal yang dimiliki, tetapi juga bergantung pada kualitas kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan yang optimal akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas perusahaan, sehingga organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam keberhasilan suatu organisasi karena mencerminkan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Kinerja tidak hanya dinilai dari hasil pekerjaan, tetapi juga mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan agar mampu meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja karyawan adalah keseimbangan kerja (*work-life balance*). Keseimbangan kerja merupakan kondisi ketika individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi tanpa menimbulkan konflik di antara keduanya. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, kepuasan kerja yang lebih tinggi, serta mampu bekerja secara lebih produktif sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Selain keseimbangan kerja, fleksibilitas kerja juga menjadi faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Fleksibilitas kerja memberikan keleluasaan kepada karyawan dalam mengatur waktu maupun cara bekerja sesuai dengan kebutuhan dan tanggung jawab yang dimiliki. Penerapan fleksibilitas kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan, mengurangi tekanan kerja, serta membantu karyawan bekerja secara lebih efektif sehingga mampu meningkatkan kinerjanya.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah semangat kerja. Semangat kerja mencerminkan antusiasme, motivasi, dan kesungguhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi akan menunjukkan dedikasi, tanggung jawab, serta kemauan untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Sebaliknya, rendahnya semangat kerja dapat menyebabkan menurunnya produktivitas, disiplin, dan kualitas hasil kerja.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa keseimbangan kerja, fleksibilitas kerja, dan semangat kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, hasil penelitian sebelumnya masih menunjukkan adanya perbedaan temuan. Beberapa penelitian menyatakan bahwa keseimbangan kerja maupun fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian lainnya menunjukkan hasil yang berbeda. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan masih adanya *research gap*, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut pada objek dan kondisi yang berbeda.

Fenomena tersebut juga terjadi pada PT. Berkah Bersama Ojesa Cabang Palembang. Sebagai perusahaan transportasi online khusus perempuan, para driver Ojesa tidak hanya menjalankan perannya sebagai pekerja, tetapi juga sebagai ibu rumah tangga sehingga dituntut mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Di sisi lain, meskipun sistem kerja bersifat fleksibel, para driver tetap menghadapi tuntutan ekonomi yang menyebabkan jam kerja menjadi lebih panjang. Selain itu, ketidakpastian jumlah order, persaingan dengan layanan transportasi online lainnya, serta kondisi cuaca sering kali memengaruhi semangat kerja para driver. Kondisi tersebut diduga memengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan. Oleh karena itu, penelitian ini mengambil judul "Pengaruh

Keseimbangan Kerja, Fleksibilitas Kerja, dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Berkah Bersama Ojesa Cabang Palembang."

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah pencapaian kerja yang diraih oleh seseorang tatkala merealisasikan kewajiban beserta amanah yang didelegasikan oleh institusi, entah dari segi mutu maupun jumlah merujuk pada patokan yang sudah digariskan. Kinerja turut merepresentasikan kemandirian serta kehematan saat bekerja, yang mana tidak semata-mata ditinjau melalui capaian penghujung, melainkan lewat tahapan kerja yang dieksekusi oleh individu dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, kinerja mengilustrasikan kontribusi individu terhadap keberhasilan organisasi. Pegawai dengan kinerja tinggi umumnya memiliki kemampuan kerja yang baik, tingkat tanggung jawab yang tinggi serta mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja. Sebaiknya, kinerja yang rendah dapat disebabkan oleh kurangnya kompetensi, motivasi, maupun dukungan organisasi (Istiqomah et al., 2025)

Kinerja bisa dimaknai selaku capaian kerja yang didapatkan oleh seorang individu selaras dengan patokan maupun tolok ukur yang sudah digariskan bagi sebuah profesi spesifik merujuk pada Kawiana dalam (Tiyas *et al.*, 2025). Merujuk pada sejumlah riset sebelumnya di atas, bisa ditarik konklusi bahwasanya kinerja adalah capaian kerja yang diraih oleh personal maupun regu tatkala mengeksekusi kewajiban beserta amanah yang didistribusikan institusi selaras dengan patokan yang sudah digariskan, entah itu secara mutu ataupun jumlah.

2. Keseimbangan Kerja

Keseimbangan Kerja adalah tingkat keterlibatan dan kepuasan individu dalam membagi waktu serta komitmen psikologis antara peran profesional dan kehidupan pribadi (seperti dengan pasangan, keluarga, teman, dan masyarakat), tanpa adanya konflik antara keduanya. Individu yang menjaga keseimbangan ini cenderung lebih memprioritaskan kesehatan mental dan kebahagiaan hidup dibandingkan sekedar mengejar materi menurut westman et al., dalam (Zannah & Nasution, 2025).

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu diatas dapat di simpulkan bahwa keseimbangan kerja merupakan kondisi ketika individu mampu membagi waktu, perhatian, serta tanggung jawab secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tanpa menimbulkan konflik di antara keduanya. Keseimbangan kerja bukan semata-mata berhubungan erat terhadap kapasitas menuntaskan tanggung jawab kerja, melainkan pula bagaimana seseorang dapat menjaga kebahagiaan, kesehatan mental, hubungan keluarga, kehidupan sosial, serta kepuasan pribadi. Melalui terwujudnya harmoni di tengah urusan kerja serta ranah privat, setiap insan berpotensi kuat memegang dorongan, kesetiaan, daya hasil, beserta pemenuhan kerja di tingkat optimal yang mengakibatkan mampu memberikan kontribusi positif bagi organisasi maupun kehidupannya sendiri.

3. Fleksibilitas Kerja

Fleksibilitas kerja merupakan sebuah mekanisme regulasi resmi yang diputuskan melalui pengelolaan instrumen insan di sebuah korporasi. pengaturan kerja yang bebas atau fleksibel dapat dilakukan secara formal atau informal menurut Setiawan dalam (Dariantio et al., 2024). Fleksibilitas kerja merupakan salah satu upaya untuk menghadapi persaingan dan mempertahankan suatu perusahaan atau organisasi. Perusahaan memperoleh keuntungan dari adanya fleksibilitas kerja seperti mengurangi kemangkiran, produktivitas perusahaan meningkat, kepuasan karyawan terpenuhi dan mengurangi adanya biaya lembur (Dariantio et al., 2024).

Merujuk pada sejumlah riset sebelumnya di atas bisa ditarik konklusi bahwasanya fleksibilitas kerja merupakan suatu kebijakan atau pengaturan kerja yang memberikan kebebasan kepada karyawan dalam mengatur waktu, tempat, dan pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan serta tanggung jawab pekerjaan yang dimiliki. Fleksibilitas kerja memberi kemudahan bagi pekerja guna beraktivitas dengan kian tenteram, bebas, serta efisien yang mampu menaikkan pemenuhan kerja, daya hasil, beserta Kinerja Karyawan. Di samping hal tersebut, fleksibilitas kerja turut berperan sebagai sebuah taktik korporasi saat mewujudkan atmosfer kerja yang kian responsif menyikapi transisi, dengan tetap memperhatikan keseimbangan antara kebutuhan organisasi dan kebutuhan karyawan.

4. Semangat Kerja

Semangat kerja yakni merepresentasikan keadaan pekerja di ranah kerjanya, apabila semangat kerja positif otomatis korporasi meraup profit, contohnya minimnya angka ketidakhadiran, sedikitnya sirkulasi staf keluar masuk serta naiknya daya cipta tenaga kerja (Fadyla & rumengan, 2021). Semangat kerja yakni hasrat beserta ketekunan individu menuntaskan tanggung jawabnya secara unggul sekaligus taat aturan guna merengkuh pencapaian kerja pada level maksimal Hasibuan dalam (Ibnu et al., 2023). Semangat kerja merupakan kapasitas sekumpulan individu guna berkolaborasi kerja secara tekun beserta konsisten saat menggapai target kolektif Marpaung dalam (Ibnu et al., 2023).

Berdasarkan sejumlah kajian riset terdahulu di atas bisa ditarik pemahaman bahwasanya semangat kerja merupakan kondisi psikologis seseorang yang menunjukkan kehadiran niat, ketekunan, beserta gairah saat melakoni tugas secara prima guna menggapai sasaran instansi. Semangat kerja tercermin dari sikap disiplin, produktif, bertanggung jawab, serta kemampuan individu maupun kelompok untuk tetap giat bekerja dan bertahan dalam menghadapi kesulitan kerja. Di samping hal tersebut, semangat kerja pada tingkat mumpuni turut sanggup menghadirkan atmosfer kerja nan suportif, menekan angka ketidakhadiran beserta kelambanan, sekaligus mendongkrak daya hasil dan prestasi kerja karyawan sehingga memberikan dampak baik bagi organisasi maupun individu itu sendiri.

C. METODE

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Berkah Bersama Ojesa Cabang Palembang yang beralamat di Jalan K.H. Hasyim Gang Cemara No. 499, Kelurahan 5 Ulu, Kecamatan Seberang Ulu I, Kota Palembang, Sumatera Selatan. Teknik pengumpulan data menggunakan tiga teknik utama, yaitu wawancara, kuesioner/angket, dan observasi. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Berkah Bersama Ojesa Cabang Palembang yang berjumlah 40 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *Nonprobability Sampling* dengan metode Sampling Jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 responden.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Product Moment Pearson terhadap 40 responden pada taraf signifikansi 5%. Item pernyataan dinyatakan valid apabila r hitung $> r$ tabel (0,312).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,600$. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variable, yaitu variabel Keseimbangan Kerja memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,859, Fleksibilitas Kerja sebesar 0,911, Semangat Kerja sebesar 0,872,

dan Kinerja Karyawan sebesar 0,863, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.28748733
Most Extreme Differences	Absolute	.122
	Positive	.077
	Negative	-.122
Test Statistic		.122
Asymp. Sig. (2-tailed)		.133 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Referensi: *Pengelolaan Data SPSS versi 26 (2026)*

Dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2- tailed) sebesar 0.133 lebih besar dari 0.05. membuktikan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

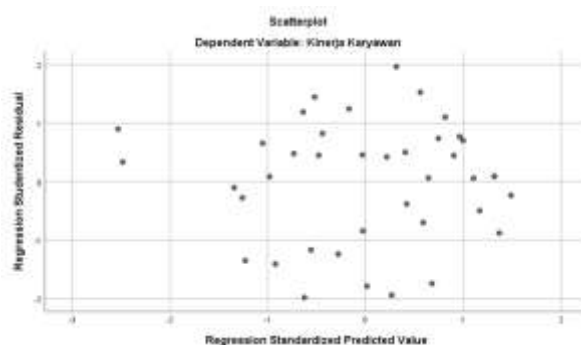
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.867	3.581		1.080	.287		
	Keseimbangan Kerja	.218	.091	.261	2.396	.022	.509	1.963
	Fleksibilitas Kerja	.367	.082	.418	4.464	.000	.687	1.455
	Semangat Kerja	.355	.108	.370	3.303	.002	.480	2.084

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Referensi: *Pengelolaan Data SPSS versi 26 (2026)*

Dari output diatas nilai VIF untuk semua variabel kurang dari 10.00 dan nilai *tolerance* mendekati 1 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Referensi: *Pengelolaan Data SPSS versi 26 (2026)*

Uji heteroskedastisitas pada gambar grafik *Scatterplot*, titik-titik data menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

3. Hasil Uji Analisis Koefisien

Uji Analisis Koefisien Korelasi (r)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.885 ^a	.783	.765	2.381
a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Fleksibilitas Kerja, Keseimbangan Kerja				

Referensi: *Pengelolaan Data SPSS versi 26 (2026)*

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi, diperoleh nilai R sebesar 0,885. Nilai tersebut berada pada interval 0,80–1,00, sehingga menunjukkan bahwa memiliki hubungan yang sangat kuat secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,885. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 88,5%, sedangkan sisanya 11,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Uji Hipotesis

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	736.704	3	245.568	43.320	.000 ^b
	Residual	204.071	36	5.669		
	Total	940.775	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Fleksibilitas Kerja, Keseimbangan Kerja

Referensi: *Pengelolaan Data SPSS versi 26 (2026)*

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai Fhitung sebesar 43,320 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena Fhitung (43,320) > Ftabel (2,87) dan nilai signifikansi < 0,05, maka Keseimbangan Kerja (X₁), Fleksibilitas Kerja (X₂), dan Semangat Kerja (X₃) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.867	3.581		1.080	.287
	Keseimbangan Kerja	.218	.091	.261	2.396	.022
	Fleksibilitas Kerja	.367	.082	.418	4.464	.000
	Semangat Kerja	.355	.108	.370	3.303	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Referensi: *Pengelolaan Data SPSS versi 26 (2026)*

Berdasarkan hasil uji t, Keseimbangan Kerja memperoleh nilai thitung sebesar 2,396 (Sig. 0,022), Fleksibilitas Kerja sebesar 4,464 (Sig. 0,000), dan Semangat Kerja sebesar 3,303 (Sig. 0,002). Karena seluruh nilai thitung > ttabel (2,028) dan nilai signifikansi < 0,05, maka

Keseimbangan Kerja, Fleksibilitas Kerja, dan Semangat Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkah Bersama Ojesa Cabang Palembang.

E. KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keseimbangan Kerja, Fleksibilitas Kerja, dan Semangat Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkah Bersama Ojesa Cabang Palembang. Secara parsial, Keseimbangan Kerja, Fleksibilitas Kerja, dan Semangat Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat mempertahankan keseimbangan kerja, fleksibilitas kerja, dan semangat kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar kinerja karyawan semakin optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Audillah, F. D., Puruwita, D., & Lutfia, A. (2025). Pengaruh Work Life Balance terhadap Job Satisfaction Melalui Employee Engagement pada Karyawan Gen Z mempengaruhi job satisfaction pada karyawan Gen Z di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1 Jakarta, dilakukan pra survey untuk mengidentifikasi fakt. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(September), 441–450.
- Cakranegara, M. P. (2025). Pengaruh Work Life-Balance Dan Kebijakan Fleksibilitas Kerja Terhadap Tingkat Stres Kerja. 14, 2487–2504. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1627>
- Darianto, I., Dahlan, A., Teknologi, I., & Dahlan, A. (2024). Pengaruh Fleksibelitas Kerja Terhadap Kinerja Melalui Insetif Sebagai Variabel Moderasi Pengaruh Fleksibelitas Kerja Terhadap Kinerja Melalui Insetif Sebagai Variabel Moderasi. 1(2), 205–211.
- Fadyla, P. D., & Dan, B. K. (2021). Pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada badan pengelolaan pajak dan retribusi daerah provinsi daerah provinsi kepulauan riau. 11(3), 225–231.
- Fitriati, A., Darmawan, A., & Rachmawati, E. (1802). Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi Pengaruh work life balance dan Semangat Kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. 6(1), 110–131.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisi Multivariate dengan Program IBM SPSS 26. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hakimah, Y., Suprani, Y., Said, M., & Tridinanti, U. (2025). Pengaruh semangat dan Semangat Kerja terhadap kinerja karyawan jm kenten Palembang 1-3). 5(2).
- Ibnu, U., Uis, S., Umar, J. T., Baja, L., Telp, K. B., Kerja, L., Kinerja, T., Ekonomi, F., Sina, U. I., & Batam, K. (n.d.). Universitas ibnu sina (uis). 148–153.
- Indriyanti, V. P., Nurhasanah, N., & Gw, S. H. (2026). Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Rosma Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah. 8(1), 259–275. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v8i1.10367>
- Istiqomah, N., Suyono, J., Sari, N., & Suyono, A. A. (2025). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Work-life balance Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan RSUD Dr. Mohamad Soewandhie Surabaya. 3, 246–262. <https://doi.org/10.29138/jkis.v3i2.66>
- Mardiani, I. N. (2021). Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. 4(2), 985–993.
- Nasution, M., Universitas, B., & Jakarta, B. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z. 2(3), 90–101.
- Niken, D. P., Bayu, S. P., Dewi, S. W. P. G., & Okky, W. A. (2024). Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Martia Bhakti Kota Bekasi. *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)*, 3(3), 53–67.
- Novea, O., Listyani, I., & Idris, A. (2025). Pengaruh Motivasi, Semangat Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Kediri. (2021).

- Pamrena, J., Mea, I., Dan, W., Kerja, P., Kinerja, T., Kasus, S., Gojek, K., & Jack, B. (2025). JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi). 9(2), 836–862.
- Pamungkas, F. G., Wartini, S., Manajemen, P. S., & Ekonomika, F. (n.d.). Fleksibilitas Kerja dalam Kajian SDM. 117–137.
- Puja, J., & Edukasi, M. (2026). Pengaruh Work Life Balance, Kompensasi Dan Stres Kerja. 3, 1308–1341.
- Ramanda, W. L., Kerja, E., & Karyawan, K. (n.d.). Jurnal EMAS. 5, 1–13.
- Rosyidah, W., & Nurfadilla, D. (2024). Pengaruh Pelatihan , Motivasi , dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan. 3(6), 692–700.
- Shalahuddin, S. P. (2024). Jki 3.3.2024. 3(3), 903–917.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&d (Edisi Terbaru). Alfabeta.
- Suyanto, U. D. (2023). Pengaruh Fleksibilitas Kerja , Kebijakan Work From Home, dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pendahuluan Metode. 01(03).
- Tiyas, N. A. (2025). The Effect Of Flexible Working Hours, Work-Life Balance, And Work Motivation On Employee Performance Pengaruh Penerapan Fleksibilitas Jam Kerja, Work Life Balance Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 6(6), 748–759.
- Wicaksana, S. A., & Asrunputri, A. P. (2020). Identifikasi Dimensi-Dimensi Work-Life Balance pada Karyawan Generasi Milenial di Sektor Perbankan. 4(2), 137–143.
- Widuri, R. A., & Wibowo, T. S. (2021). Pengaruh Budaya Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Study of Scientific and Behavioral Management (SSBM), 2(2), 49–56.
<http://jurnal.unipasby.ac.id/index.php/jsbr/article/download/4084/3048>
- Zannah, N. A., & Nasution, F. Z. (2025). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Deli Serdang menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan tanggung jawab pribadi serta kehidupan di DPRD (Dewan Perwakilan Rakyat Daerah) Kabupaten Deli Serdang memiliki p. (November).