

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BENGKULU SAMUDERA TEHNIK

Mujiyati⁽¹⁾ Merta Kusuma⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Universitas Muhammadiyah Bengkulu

mujisenja03@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work life balance and locus of control on employee performance at PT. Bengkulu Samudera Teknik, both individually (partial) and simultaneously. Several key factors examined in reserch include work life balance and locus of control. The research subjects consist 70 employees from Bengkulu Samudera Teknik. In data collection, this study employs observation, questionnarire distribution, and interviews. There are several data analysis techniques used in this study, including using instrument tests, classical assumption tests, respondent response analysis, multiple linear regression analysis, coefficient of determination, and hypothesis testing. From the results of multiple linear regression tests, the regression equation is obtained as follows: $Y = 0.552 X_1 + 0.100 X_2$. The results of the t hypothesis test on the work life balance variable show $t_{count} > t_{table}$ ($40.62 > 1.667$) and sig ($0.00 < 0.05$), the locus of control variable shows $t_{count} < t_{table}$ ($0.759 < 1.667$). The f test results show the value of $f_{count} 11.790 > f_{table} 3.13$ and sig $0.00 < 0.05$. So it can be concluded that work life balance and locus of control have a simultaneous and significant effect on employee performance at PT Bengkulu Samudera Teknik.

Keywords: work life balance, locus of control and employee performance

PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang penuh tantangan, persaingan di berbagai sektor industri semakin meningkat. Perusahaan tidak hanya dituntut untuk menghasilkan produk berkualitas tetapi juga memastikan keberlangsungan usahanya melalui pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif. SDM merupakan elemen kunci dalam menentukan arah dan keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan, sebagai salah satu indikator keberhasilan organisasi, menjadi perhatian utama dalam pengelolaan SDM. Dalam konteks ini, pengelolaan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh keterampilan teknis tetapi juga oleh faktor psikologis seperti *work life balance* dan *locus of contro,l* yang sangat relevan terutama dalam industri yang penuh tekanan seperti perkapalan.

Kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil kerja seorang karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Namun, faktor yang memengaruhi kinerja tidak selalu bersifat teknis saja, *work life balance* misalnya, menjadi aspek penting yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan (Fahlefi & Sulastriani, 2022).

Work life balance yang baik akan memungkinkan karyawan untuk memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab pribadi sehingga dengan demikian dapat memperkuat kinerja karyawan (Bataineh, 2019). *Work life balance* memungkinkan karyawan untuk mengatur waktu dan energi mereka secara efisien, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih optimal dan meningkatkan kinerja karyawan. *Work life balance* juga merujuk pada tingkat di mana seseorang merasa puas dan mampu menjalankan perannya secara seimbang, baik dalam pekerjaan maupun dalam aspek kehidupan lainnya di luar pekerjaan (McDonal dan Bradley, 2019:2). Selain *work life balance* ada pula *locus of control* yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan.

Locus of control merujuk pada keyakinan individu tentang sejauh mana mereka memiliki kendali atas keberhasilan, kegagalan, serta situasi atau peristiwa yang terjadi dalam kehidupan mereka. Berdasarkan berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa *locus of control* adalah keyakinan seseorang mengenai faktor-faktor yang menjadi penyebab utama keberhasilan dan kegagalan dalam hidupnya (Ermawati, 2017).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Herlita & I Gst Ayu Wirati, (2020) menunjukkan bahwa *work life balance* dan *internal locus of control* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mahasiswa pekerja *part-time* di kota Denpasar. Artinya bahwa karyawan yang memiliki *work life balance* dan *internal locus of control* yang baik akan menunjukkan kinerja yang baik pula.

PT Bengkulu Samudera Teknik (BST) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkapalan, khususnya dalam pembangunan dan perbaikan kapal serta penyediaan peralatan terkait. Perusahaan yang berlokasi di pulau Baii Bengkulu ini telah membuktikan kemampuan dan keahliannya dengan berhasil menyelesaikan proyek pembangunan sebuah kapal besar dalam kurun waktu 8 hingga 12 bulan. Proyek tersebut menjadi pencapaian penting yang menunjukkan kompetensi teknis dan kerja sama tim yang kuat di perusahaan.

Namun di balik keberhasilan tersebut PT BST juga menghadapi berbagai tantangan yang memengaruhi operasional dan kinerja karyawan. Tantangan *eksternal* seperti keterlambatan pasokan material dari pemasok dan kondisi cuaca yang tidak menentu sering kali menghambat kelancaran proyek. Kondisi ini yang berdampak pada keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi mereka.

Selain itu, tantangan internal juga menjadi perhatian termasuk ketidakseimbangan *work life balance* yang dialami sebagian besar karyawan dan rendahnya tingkat *locus of control internal* pada beberapa individu. Ketidakseimbangan ini menyebabkan banyak karyawan mengalami stres kerja, kelelahan, dan kesulitan mengelola waktu antara pekerjaan dan keluarga.

Hasil evaluasi kinerja karyawan triwulanan yang dilakukan oleh PT BST mengkonfirmasi adanya penurunan kinerja secara umum. Berikut tabel rekapitulasi hasil evaluasi kinerja karyawan triwulan 1 hingga triwulan 3 pada tahun 2024.

Tabel 1.
Form Penilaian Kinerja Karyawan PT. Bengkulu Samudera Teknik
Tahun 2024

Indikator Penilaian	Bobot (%)	Triwulan 1	Triwulan 2	Triwulan 3	Rata- rata
Pemakaian alat kerja	15	75	70	68	71
Kelengkapan K3	20	78	72	65	72
Kesungguhan saat bekerja	15	70	68	60	66
Disiplin waktu saat bekerja	15	80	75	70	75
Kepatuhan terhadap atasan	10	85	80	78	81
Inisiatif dalam bekerja	15	72	68	62	67
Kerja sama tim	10	77	73	68	73

Sumber Data : HR. PT. Bengkulu Samudera Teknik Tahun 2024

Dari data diatas, dapat dilihat bahwa rata-rata kinerja karyawan PT. Bengkulu Samudera Teknik dari triwulan 1 sampai dengan triwulan 3 mengalami penurunan. Hal ini dapat terlihat dari beberapa indikator diatas jelas sekali penurunannya dari periode ke periode, apabila hal ini tidak segera di tindaklanjuti dikhawatirkan akan memperburuk kinerja karyawan secara keseluruhan, yang pada akhirnya dapat memperlambat proses pengerjaan proyek, khususnya pembangunan kapal, seperti kapal tongkang yang menjadi salah satu proyek utama perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara dengan ibu Dita selaku HRD PT.

Bengkulu Samudera Teknik (BST) pada tanggal 25 November 2024 lalu, terungkap bahwa salah satu penyebab utama penurunan kinerja ini adalah tantangan yang dihadapi karyawan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu hasil wawancara saya dengan pak hari yang merupakan salah satu karyawan di perusahaan ini. Beliau mengeluhkan Jadwal kerja yang padat, terutama selama proyek-proyek besar sering kali memaksa karyawan untuk bekerja lembur dalam jangka waktu yang panjang. Akibatnya banyak karyawan mengeluhkan kurangnya waktu untuk keluarga, meningkatnya tekanan kerja, dan penurunan tingkat kepuasan kerja mereka.

Dikatakan juga bahwa karyawan dengan *locus of control internal* di PT BST cenderung terlalu memikul beban tanggung jawab atas hasil kerja, bahkan ketika kendala yang terjadi berasal dari luar kendali mereka, seperti keterlambatan material atau kondisi cuaca. Sebaliknya, karyawan dengan *locus of control eksternal* cenderung kurang proaktif dan lebih pasif dalam menghadapi tantangan pekerjaan, yang dapat berdampak negative terhadap produktivitas. Jika tidak ditangani secara efektif, kondisi ini tidak hanya akan menghambat penyelesaian proyek secara tepat waktu tetapi juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang kurang kondusif dalam jangka panjang.

Berdasarkan data dan penjabaran masalah yang telah disampaikan sebelumnya, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam permasalahan tersebut dengan mengambil judul “Pengaruh work life balance dan locus of control terhadap kinerja karyawan pada PT. Bengkulu Samudera Teknik”.

METODE

Populasi

Populasi merupakan area generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan jumlah dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan digunakan sebagai dasar untuk menarik kesimpulan Sugiyono, (2018). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bengkulu Samudera Teknik yang berjumlah 70 orang.

Sampel

Sugiyono, (2018) menyatakan sampel dalam suatu penelitian merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dikarenakan populasi kurang dari 100 maka peneliti menggunakan teknik total sampling dalam penelitian ini, yaitu dengan mengambil seluruh populasi yang ada untuk diteliti, jadi sampel dalam penelitian ini adalah 70 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa cara untuk mengumpulkan data, yaitu melalui observasi, wawancara, dan kuisioner (angket).

Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Sutrisno Hadi dalam Sugiyono,(2016:145)

Wawancara

Menurut Sugiyono (2016), wawancara adalah teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mengidentifikasi permasalahan yang akan diteliti, serta untuk memperoleh informasi mendalam dari responden. Secara umum, wawancara atau *interview* merupakan proses tanya-jawab secara lisan dengan tujuan mendapatkan informasi. Informasi yang diperoleh dapat dituangkan dalam bentuk tulisan, atau direkam menggunakan media audio, visual, maupun audio-visual. Wawancara juga menjadi salah satu kegiatan utama dalam penelitian berbasis observasi.

Kuisisioner

Menurut Sugiyono (2017), angket atau kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam pengertian lain, kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara yang sama, yaitu memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Pernyataan dalam kuesioner ini berbentuk tertutup, di mana jawaban telah disediakan sebelumnya. Responden hanya perlu memilih alternatif jawaban yang sesuai dengan pendapat atau preferensinya.. Untuk mengevaluasi tanggapan dari setiap responden, peneliti menggunakan "Skala Likert" sebagaimana dijelaskan oleh Donald R. Cooper dan C. William Emory. Pada skala ini, semua jawaban yang diberikan oleh responden dihitung berdasarkan bobotnya, kemudian dijumlahkan untuk menentukan skor masing-masing responden. Skor ini selanjutnya digunakan sebagai variabel penilaian.

Tabel 2.
Interval Skor Skala Likert

No	Keterangan	Kode	Skor
1.	Sangat Setuju	SS	5
2.	Setuju	S	4
3.	Kurang Setuju	KS	3
4.	Tidak Setuju	TS	2
5.	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono, (2016)

Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan tahap yang dilakukan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lainnya terkumpul. Kegiatan analisis data meliputi pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, pembuatan tabel data berdasarkan variabel dari semua responden, penyajian data untuk setiap variabel yang diteliti, perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, serta perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Analisis Deskriptif

Dalam metode analisis data, data yang telah dikumpulkan harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu agar dapat dimanfaatkan sebagai dasar pengambilan keputusan. Data yang digunakan dalam penelitian ini akan dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Teknik analisis yang diterapkan adalah analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif merupakan pendekatan yang menggunakan angka-angka yang bisa di ukur. Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengukur besarnya pengaruh secara kuantitatif antara perubahan suatu variabel terhadap variabel lainnya dengan memanfaatkan alat analisis statistik. Adapun kriteria dalam pengolahan data menggunakan analisis kuantitatif adalah sebagai berikut.

Tabel 3.
Parameter Pengukuran Kategori Skor

Kondisi	Skala Penilaian
Sangat Baik	$\geq 4,50$
Baik	$3,50 \leq x < 4,50$
Cukup Baik	$2,50 \leq x < 3,50$
Kurang Baik	$1,50 \leq x < 2,50$
Tidak Baik	$< 1,50$

Sumber: Sugiyono (2012: 133)

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksi bagaimana perubahan variabel dependen terjadi ketika dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaikkan atau diturunkan nilainya). Oleh karena itu, analisis regresi linier berganda dilakukan apabila terdapat minimal dua variabel independen.

Persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien Regresi

X_1 = *work life balance*

X_2 = *locus of control*

e = Standar Error

Analisis Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan suatu ukuran yang penting untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R-square. Menurut Sugiyono (2019:292), Rumus untuk menghitung koefisien determinasi yang telah dirumuskan sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi (R^2)

R^2 = Koefisien Korelasi.

100% = Pengali yang menyatakan dalam presentase

Uji Hipotesis

Uji Parsial (t)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individual memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

$$\text{Rumus : } t = \frac{b}{sb}$$

Sumber: Sugiyono (2014)

Dimana b adalah nilai parameter dan Sb merupakan *standart error* dari b. *Standart error* masing-masing parameter dihitung dari akar varian masing-masing. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (5%), maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:.

H1 : $\beta_1 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan.

H2 : $\beta_2 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusan, Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dan $\text{sig} < \alpha$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Uji Simultan (f)

Uji signifikan simultan (Uji f) digunakan untuk menguji hubungan variabel bebas *work life balance* dan *locus of control* secara bersama-sama dengan variabel terikat kinerja karyawan.

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Sumber: Sugiyono (2017)

Dengan ketentuan dalam pengambilan keputusan yaitu Signifikan model regresi secara simultan diuji dengan melihat nilai signifikan. Apabila nilai signifikan dibawah 0,05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. kriteria dalam pengambilan keputusan yaitu :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $sig < \alpha$ Maka terdapat pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y .

HASIL

Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Work Life Balance* (X_1)

Pada variable *Work Life Balance* (X_1) terdapat 6 item pernyataaa. Adapun tanggapan responden terhadap variable *Work Life Balance* adalah memiliki nilai rata-rata 3,84. Berdasarkan skala interval tanggapan responden (3,41 – 4,20) maka termasuk kategori baik. Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (Saya merasa puas dengan pencapaian saya dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi) diangka 4,02. Hal ini menunjukkan bahwa adanya sistem kerja yang mendukung *work life balance*, seperti fleksibilitas dalam penyelesaian tugas atau kebijakan perusahaan yang memperhatikan kesejahteraan karyawan. Sedangkan nilai terendah pada pernyataan (Saya dapat mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi) diangka 3,74. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun mereka merasa puas dengan pencapaiannya, namun mereka masih menghadapi tantangan dalam mengelola waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karena adanya tuntutan kerja yang cukup besar.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Locus Of Control* (X_2)

Pada variabel *Locus Of Control* (X_2) terdapat 6 pernyataan. Adapun tanggapan responden terhadap variabel *Locus Of Control* adalah diketahui rata-rata jawaban responden variabel *Locus Of Control* (X_2) memiliki nilai rata-rata 3,99. Berdasarkan skala interval tanggapan responden (3,41 – 4,20) maka termasuk kategori baik. Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (Saya percaya bahwa hasil kerja saya ditentukan oleh usaha dan kerja keras saya sendiri) diangka 4,18. Hal ini menunjukkan mereka meyakini bahwa pencapaian mereka lebih banyak dipengaruhi oleh factor internal, seperti kerja keras dan usaha daripada factor eksternal keberuntungan. sedangkan nilai terendah pada pernyataan (Saya merasa dapat mengendalikan setiap situasi yang terjadi di tempat kerja) diangka 3,84. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun mereka percaya bahwa usaha dan kerja keras dapat dikendalikan sepenuhnya, namun factor eksternal seperti kebijakan perusahaan, kondisi pasar ataupun keputusan manajemen tetap berperan dalam menentukan hasil kerja mereka.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pada variabel Kinerja Karyawan (Y) terdapat 8 pernyataan. Adapun tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Karyawan adalah dapat diketahui rata-rata jawaban responden variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai rata-rata 4,0. Berdasarkan skala interval tanggapan responden (3,41 – 4,20) maka termasuk kategori baik. Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (Saya mampu bekerja dengan produktivitas tinggi dalam waktu yang ditentukan) diangka 4,18. Hal ini menunjukkan bahwa adanya disiplin kerja yang baik serta kemampuan manajemen waktu yang efektif di kalangan karyawan. Sedangkan nilai terendah pada pernyataan (Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan dalam pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja) diangka 3,84. Hal ini menunjukkan bahwa ada sebagian karyawan yang belum sepenuhnya memiliki kesadaran atau inisiatif yang tinggi dalam melakukan perbaikan atas kesalahan yang terjadi di tempat kerja.

Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen *Work Life Balance* (X_1), dan *Locus of Control* (X_2) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja karyawan (Y). Maka diperoleh perhitungan sebagai berikut :

Tabel 4.
Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	16.922	4.166		4.062
	<i>Work Life Balance</i>	.552	.115	.505	4.804
	<i>Locus of Control</i>	.100	.132	.080	.759

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : data olah SPSS 2025

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat pada kolom *Unstandardized Coefficients* bagian B diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut : $Y = a + 0,552 X_1 + 0,100 X_2 + e$. Berdasarkan persamaan diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta 16.922 mempunyai arti bahwa apabila variabel *Work Life Balance* (X_1), *Locus of Control* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sama dengan nol, maka variabel akan tetap yaitu 16.922. Dengan asumsi variabel *Work Life Balance* (X_1), *Locus of Control* (X_2) dianggap tetap.
2. Koefisien regresi untuk variabel *Work life balance* (X_1) sebesar 0,552 menunjukkan bahwa variabel *Work life balance* mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel *Work life balance* maka akan mempengaruhi Kinerja karyawan sebesar 0,552, dengan asumsi hanya pada variabel X_2 .
3. Koefisien regresi untuk variabel *Locus of Control* (X_2) sebesar 0,100 menunjukkan bahwa variabel *Locus of Control* mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel *Locus of Control* maka akan mempengaruhi Kinerja karyawan sebesar 0,100, dengan asumsi hanya pada variabel X_1

Uji Koefisien Determinasi R^2

Koefesien determinasi merupakan suatu ukuran yang penting untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas *Work life balance* (X_1) dan *Locus of Control* (X_2) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Nilai koefesien determinasi ditentukan dengan nilai R- square. Maka hasil dari perhitungan computer menggunakan SPSS didapatkan uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 5
Uji Koefisien Determinasi R^2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.510 ^a	.260	.238	3.014

a. Predictors: (Constant), *LOCUS OF CONTROL*, *WORK LIFE BALANCE*

Sumber : data olah SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi pada kolom R Squer yaitu sebesar 0,260 atau sebesar 26 % Dapat disimpulkan bahwa variabel dependen yaitu variabel Kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel *Work life balance* (X_1) dan *Locus of Control* (X_2), sedangkan sisanya sebesar 74 % dijelaskan oleh factor-faktor / variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan apakah hipotesis yang telah diajukan diterima atau ditolak. Hipotesis pada penelitian ini yaitu mengenai pengaruh variabel *work life balance* (X_1) dan *locus of control* (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Uji t

Uji t dilakukan ntuk menguji apakah karakteristik variabel bebas *Work life balance* (X_1) dan *Locus of Control* (X_2) secara parsial atau masing-masing mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat Kinerja karyawan (Y). Nilai t hitung diperoleh dengan menggunakan program

statistik SPSS versi 25 kemudian akan dibandingkan dengan nilai t tabel pada nilai signifikansi 0,05 (5%). Diperoleh dengan derajat bebas (df) = $(n - k - 1)$ dimana n = jumlah sampel (70) dan k = jumlah variabel yang digunakan (2). Derajat bebas (df) = $70 - 2 - 1 = 67$. Maka t tabel yang digunakan yaitu t (5%) (67) atau t (0,05) (67) = 1,667 digunakan uji t sebagai berikut :

Tabel 6
Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.922	4.166		4.062	.000
	WORK LIFE BALANCE	.552	.115	.505	4.804	.000
	LOCUS OF CONTROL	.100	.132	.080	.759	.451

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : data olah SPSS 2025

1. Bahwa Nilai t hitung variabel *Work life balance* (X_1) adalah 4,062 dan nilai t tabel adalah 1,667 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,062 > 1,667$), maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik variabel *Work life balance* (X_1) berpengaruh positif dan signifikan ($0,00 < 0,05$) secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
2. Bahwa Nilai t hitung variabel *Locus of control* (X_2) adalah 0,759 dan nilai t tabel adalah 1,667. Sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,759 < 1,667$), maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik variabel *Locus of control* (X_2) tidak berpengaruh dan tidak signifikan ($0,51 > 0,05$) secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Uji F

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas *Work life balance* (X_1) dan *Locus of Control* (X_2) terhadap variabel terikat Kinerja karyawan (Y) secara simultan (bersama-sama). Nilai f hitung diperoleh dengan menggunakan program statistik SPSS versi 25 kemudian akan dibandingkan dengan nilai f tabel pada nilai signifikansi 0,05 (5%). Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel 70 responden dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 2, sehingga dapat diperoleh

1. df (pembilang) = $k - 1 = 2 - 1 = 1$
2. df (penyebut) = $n - k = 70 - 2 = 68$, maka $f_{tabel} = 3,13$

Tabel 7
Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	214.153	2	107.077	11.790	.000 ^b
	Residual	608.490	67	9.082		
	Total	822.643	69			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), LOCUS OF CONTROL, WORK LIFE BALANCE						

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), LOCUS OF CONTROL, WORK LIFE BALANCE

Sumber : data olah SPSS 2025

Berdasarkan tabel 4.15 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ dan nilai f_{hitung} $11,790 > f_{tabel}$ $3,13$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independent yaitu variabel *work life balance* (X_1) dan *Locus of Control* (X_2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat Kinerja karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data mentah yang dilakukan pada karyawan PT. Bengkulu Samudera Teknik melalui penyebaran kuesioner terhadap 70 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui:

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bengkulu Samudera Teknik. Temuan ini menegaskan bahwa semakin baik *work life balance* yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang mereka tunjukkan. Sebagian karyawan mengindikasikan bahwa mereka berhasil dalam mencapai tujuan mereka baik di lingkungan kerja maupun dalam kehidupan pribadi. Kepuasan ini mencerminkan kondisi keseimbangan yang baik dan berdampak positif terhadap semangat kerja serta produktivitas mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Bataineh (2019), yang menyatakan bahwa *Work life balance* yang baik akan memungkinkan karyawan untuk memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab pribadi sehingga dengan demikian dapat memperkuat kinerja karyawan. Pernyataan tersebut juga didukung oleh Arifin & Muharto (2022) yang menunjukkan *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan *work life balance* yang tinggi akan memiliki kinerja yang baik dilihat dari efektivitas, tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dina, (2018) dengan judul “ pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan di kud minatani brondong lamongan” yang menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Irsyad et al. (2022) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baik keseimbangan kerja karyawan maka semakin meningkatnya kinerja karyawan.

Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh dan tidak signifikan antara *locus of control* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bengkulu Samudera Teknik. Temuan ini menegaskan bahwa tingkat *locus of control* yang dimiliki karyawan terhadap hasil pekerjaannya tidak secara langsung memengaruhi performa mereka dalam bekerja. Meskipun karyawan percaya bahwa usaha dan kerja keras mereka penting, ketidakmampuan mereka dalam mengendalikan situasi di tempat kerja dapat menciptakan perasaan ketidakpastian yang berpotensi memengaruhi kinerja secara tidak langsung.

Secara tidak langsung, temuan ini menyoroti bahwa pendapat Juniariyani & Saputra, 2020 meskipun *locus of control* merupakan keyakinan seseorang mengenai penyebab peristiwa, nasib, keberuntungan, dan takdir dalam hidupnya, apakah itu disebabkan oleh faktor internal atau eksternal. *Locus of control* seseorang berperan penting dalam membentuk motivasi untuk meningkatkan kinerja, namun hasil temuan pada penelitian ini menunjukkan hasil yang berbeda.

Hasil tersebut sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh (Setyowati 2017) dengan judul “ analisis pengaruh *locus of control* dan stres kerja terhadap kinerja pegawai ” yang menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan. Sejalan juga dengan penelitian dari Haryanto, (2020) yang mengatakan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa jika seorang karyawan dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi pada dirinya, belum tentu mempengaruhi kinerjanya.

Sedangkan penelitian mengenai internal *locus of control* yang dilakukan (Nur, 2014) yang menguji internal *locus of control* terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa internal *locus of control* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Work Life Balance* Dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *work life balance* dan *locus of control* secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Bengkulu Samudera Teknik. Temuan ini menegaskan bahwa *work life balance* dan *locus of control* memainkan peran penting dalam meningkatkan

kinerja karyawan. Pengaruh positif dan signifikan ini menunjukkan bahwa Ketika karyawan merasa memiliki keseimbangan yang baik antara kehidupan kerja dan pribadi, serta memiliki keyakinan bahwa usaha dan kerja keras mereka berkontribusi terhadap hasil kerja, maka kinerja mereka cenderung meningkat.

Hal ini dapat terjadi karena keseimbangan yang baik mengurangi stress dan meningkatkan kepuasan kerja, sementara keyakinan akan kendali atas hasil kerja dapat mendorong motivasi intrinsik untuk bekerja lebih baik. Namun, perlu diperhatikan bahwa *locus of control* terlihat pengaruhnya ketika dikombinasikan dengan *work life balance*. Ini menunjukkan bahwa *locus of control* mungkin bukan faktor utama dalam menentukan kinerja, tetapi dapat memperkuat dampak *work life balance* Ketika keduanya dipertimbangkan secara bersama-sama.

Pendapat Pratiwi & Fatoni (2023), *work life balance* dicapai Ketika seseorang dapat membagi peran mereka antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dengan baik, sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, diperlukan langkah-langkah strategis agar hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan. Manajemen dapat mengambil beberapa tindakan untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti memberikan motivasi dan dukungan yang positif, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Upaya ini bertujuan untuk meningkatkan *work life balance* dan memanfaatkan *locus of control* karyawan secara optimal, sehingga dapat mendorong produktivitas dan mengurangi hambatan dalam bekerja.

Kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil kerja seorang karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Fahlefi & Sulastriani, 2022). Namun, faktor yang memengaruhi kinerja tidak selalu bersifat teknis saja. *Work life balance* misalnya, menjadi aspek penting yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Herlita & I Gst Ayu Wirati, (2020) dengan judul “gaya hidup, *work life balance*, *internal locus of control* terhadap kinerja mahasiswa pekerja part-time di kota Denpasar” yang menunjukkan bahwa secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja mahasiswa. Sejalan juga dengan hasil dari penelitian Elni Glori Rori et.al.,(2024) dengan judul “Pengaruh *self efficacy*, *locus of control* dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan kantor kecamatan tompaso:” ini menunjukkan bahwa *self efficacy*, *locus of control* dan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang “Pengaruh *Work Life Balance* dan *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bengkulu Samudera Teknik”. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bengkulu Samudera Teknik.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Locus Of Control* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bengkulu Samudera Teknik.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan (bersama-sama) *Work Life Balance* dan *Locus Of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bengkulu Samudera Teknik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisel, S., & Onsardi, A. G. P. (2022). Hybrid Learning Implementation in Higher Education During the Covid 19 Pandemic in Indonesia: An Overview. *Educational Administration: Theory and Practice*, 131-141.
- Akmalia, N. A. (2020) Pengaruh *Locus of Control* (*Locus Kendali*), *Self Efficacy* (Efikasi Diri), dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Syariah Mandiri Wilayah Bogor (Bachelor's thesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Jakarta).

- Andriani, C., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. *(Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Anjani, R. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Keuangan, Dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 2 (2).
- 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.
- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh *Worklife Balance* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 37.
- Arini, E., Onsardi, O., & Indriani, R. (2023). Kompetensi Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(1), 20-35.
- Arkat, F. (2020). The Effect Of Transformational Leadership Style And Work Spirit On Employee Performance At Raffles City Hotel Bengkulu Indonesia.
- Ary, I. R., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali). *E- Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 30.
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 843–852.
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- Bataineh, K. adnan. (2019). *Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. International Business Research*, 12(2), 99–112.
- Battu, A. S., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Magang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 2(3), 61–77.
- Berk, C., & Gundogmus, F. (2018). *The Effect of Work-Life Balance on Organizational Commitment of Accountants. Management*, 13(2), 137–159.
- Bernardin, H. J., & Russel, J. E. A. (2013). *Human Resources Manajement. Mc Grawhill. Inc*
- Dina, D. (2018). Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Di Kud Minatani Brondong Lamongan. *Jurnal Indonesia Membangun*, 17(2), 184–199.
- Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. *(Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Elyanti, L. P. E. P., Ratnawili, R., & Juwita, S. (2022). Spirit Kerja Karyawan Masa Pandemi Covid 19. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(2), 1373-1390.
- Ermawati, N. (2017). Pengaruh *Need for Achivment* Dan *Locus of Control* terhadap Intensi Berwirausaha melalui Sikap Siswa Kelas Xii SMK Negeri se Kota Semarang. *Jurnal of Economic Education*, Vol 6 No.1, Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9), 1897–1906.
- Fahlefi, W., & Sulistriani, S. (2022). Pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Wonosari Kabupaten Gunungkidul di Yogyakarta. *Albama: Jurnal Bisnis Administrasi Dan Manajemen*, 14(2), 35-48.
- Finthariasari, M., & Abdullah, D. (2023) Knowledge Management System Model for Higher Education to Increase Knowledge Stakeholders. *International Journal of Applied Engineering and Technology*, 5(1), 1-5.

- Gayatri, G. D., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayora Kota Bengkulu). *(Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(1), 1-9.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). *The relation between work-family balance and quality of life. Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531.
- Gunawan, R., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 224-231.
- Haryanto dkk, (2020). Analisis pengaruh *locus of control* dan *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan dengan stress kerja sebagai variabel intervening (studi pada PT Telkom divre Jateng dan DIY, Advance : *Jurnal Akuntansi* ISSN : 2337-5221 (cetak), Vol 7, No 1 (July, 2020)
- Hasibuan, S.P. Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Herlita, M., & Nurulrahmatia, N. (2020). JUIMA : Jurnal Ilmu Manajemen JUIMA : Jurnal Ilmu Manajemen. *Analisis Pengaruh Faktor Fundamental Terhadap Harga Saham Pada Perbankan Yang Terdaftar Di Lq-45 Periode 2015 - 2020*, 11(2), 86–103.
- Hidayah, N., & Bowo, P. A. (2019). Pengaruh Uang Saku, *Locus of Control*, Dan Lingkungan Teman Sebaya Terhadap Perilaku Konsumtif. *Economic Education Analysis Journal*, 7(3), 1025–1039.
- Hudson. (2005). *The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice. Hudson Highland Group Johari*.
- Ida, & Dwinta, C. Y. (2010). Pengaruh *Locus Of Control*, *Financial Knowledge*, *Income* Terhadap *Financial Management Behavior*. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 12(3), 131–144.
- Inayatulloh, I., Onsardi, O., Islamuddin, I., Idris, S., Ranidiah, F., & Finthariasari, M. (2024, March). Intelligent system adoption in knowledge management system model for small medium enterprise community. In *AIP Conference Proceedings* (Vol. 3026, No. 1). AIP Publishing.
- Inayatulloh, I., Onsardi, O., Suwarni, E., Mangruwa, R. D., Djajasinga, N. D., Darmawati, D., & Nuryadin, M. B. (2022). Increasing Efficiency and Transparency of Soft Loans for SME Businesses with Blockchain Technology. *International Journal of Applied Engineering and Technology* 4(2), pp. 33-37.
- Inayatulloh, R. N., Sonita, A., Onsardi, D., Fitriyanti, V., & Pancasilawati, A. (2022). Expert System Conceptual Model to Increase Lawyer Performance. *International Journal of Applied Engineering and Technology* 4(2), pp. 27-32
- Irsyad, F., Hendriani, S., & Putro, S. (2022). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Riau. *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 17(1).
- Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.
- Juniariani, N. M. R., & Saputra, K. A. K. (2020). *Internal Locus of Control* dan Efek Computer Anxiety pada Kinerja Karyawan Keuangan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1).
- Kreitner and Kinicki. 2016. Perilaku Organisasi. Edisi 5. Jakarta : Salemba Empat
- Larasati, D. P., Hasanati, N., & Istiqomah. (2019). The Effects of Work-Life Balance towards Employee Engagement in Millennial Generation. 304(Acpch 2018), 390–394.
- Levenson, H. (2018). *Differentiating among Internality, Powerful Others, and Chance. Lefcourt, H (Ed.), Research with the Locus of Control Construct*, (Online), Vol. 1, 27 Februari 2018).
- Lewison, J. (2014). *The work/life balance sheet so far. Journal of Accountancy*, 202(2), 45-49. Luthans,

- Lisnawati, L., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2019). Peran *Locus of Control* dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan. *Journal of Management and Bussines* (JOMB), 1(2), 394- 403.
- Lubis, N., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi Pt. Bam Bengkulu). *(Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 196-208.
- 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).
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya. Perusahaan. Bandung: Rosdakarya
- Maulidya Alfi Anita Zain. (2023). *International Journal of Business and Quality Research*. *International Journal of Business and Quality Research*, 01(3), 75–87.
- Novitasari, E., & Suhana. (2022). Pengaruh *Locus of Control*, Kepribadian, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sango Ceramics Indonesia). *E-Qien : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 55.
- Nur Kholifah, A., & Aidil Fadli, J. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan *Work Life Balance* Terhadap Keterikatan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2301–2318.
- Onsardi, O., & Finthariasari, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan)*.
- Pahlawan, A., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada Pt. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 153-163.
- Parkes, L. P., & Langford, P. H. (2019). *Work life balance or work life alignment? A test of the importance of work-life balance for employee engagement and intention to stay in organisations*. *Journal of management & organization*, 14(3), 267-284.
- Poulose, S., & Sudarsan, N. (2018). *Work life balance: A conceptual review*. *International Journal of Advances in Agriculture Sciences*.
- Poulose, S., & Sudarsan. (2014). *Work life balance: A conceptual review*. *International Journal of Advance in Management and Economics*, 3(2), 1-17.
- Pratiwi, J. A., & Fatoni, F. (2023). Pengaruh *employee engagement* dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Putri, S. W., & Frianto, A. (2023). Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2).
- Ramdhani, D. Y., & Rasto, D. (2021). Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*) Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (*Work Life Balance As a Factor Affecting Employee Performance*). *Jurnal MANAJERIAL*, 20(1), 98–106.
- Sari, L. A., Onsardi, O., & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI. Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 79-88.
- Sari, M., Onsardi, O., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 109-116.
- Sarmiati, Badewin, & Rosliana. (2021). Pengaruh *Profesionalisme* dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru Riau. Selodang Mayang: *Jurnal Ilmiah Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir*, 7(3) Science.
- Septenti, E. R., & Budiarti, W. (2024). Pengaruh Kepribadian, Budaya Organisasi Dan *Work*

- Life Balance* (Wlb) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Timur Megah Steel Soetomo *Management Review*, 2, 168–195.
- Setyowati, S. (2017). Analisis Pengaruh *Locus of Control* Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(2), 129.
- Sujadi, E. (2018). Pengaruh Konsep Diri Dan *Locus of Control* Terhadap Motivasi Berprestasi. *Educational Guidance and Counseling Development Journal*, 1(1), 32.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Tupadela, J., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bengkulu. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Vahera, D., & Onsardi, O. (2021). Analsisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 2(1), 58-67.
- Wulansari, O. D. (2023). Studi Literatur: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work-Life Balance*. *Psychopreneur Journal*, 7(1), 15–28.
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-213.