



PENGARUH PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL, KONDISI LINGKUNGAN KERJA, DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN DI PT J RESOURCES BOLAANG MONGONDOW)

THE EFFECT OF INDUSTRIAL RELATIONS DISPUTE RESOLUTION, WORK ENVIRONMENTAL CONDITIONS, AND WORK LIFE BALANCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE (STUDY OF EMPLOYEES AT PT J RESOURCES BOLAANG MONGONDOW)

Andreas Cahya Ucok Raya Persada Saragih^{1*}, Setyani Dwi Lestari¹

¹ Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Universitas Budi Luhur, Jakarta, Indonesia

*E-mail: asalawoffice9@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine whether industrial relations dispute resolution affects employee performance at PT J Resources Bolaang Mongondow, to determine whether work environment conditions affect employee performance at PT J Resources Bolaang Mongondow, to determine whether work-life balance affects employee performance at PT J Resources Bolaang Mongondow. The population consisted of 350 employees at PT J Resources Bolaang Mongondow. The sample in this study consisted of 78 respondents. The data was processed using the help of the SPSS 21 statistical analysis program. The results of the study showed that the resolution of industrial relations disputes had a significant influence on employee performance, the work environment had a significant influence on employee performance, and work life balance had a significant influence on employee performance.

Keywords: Resolution of Industrial Relations Disputes; Work Environment Conditions; Work-Life Balance; Employee Performance.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah penyelesaian perselisihan hubungan industrial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT J Resources Bolaang Mongondow, untuk mengetahui apakah kondisi lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT J Resources

Bolaang Mongondow, untuk mengetahui apakah work life balance berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT J Resources Bolaang Mongondow. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT J Resources Bolaang Mongondow yang berjumlah 350 orang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 78 responden. Data diolah dengan menggunakan bantuan program analisis statistik SPSS 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan work life balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial; Kondisi Lingkungan Kerja; Keseimbangan Kehidupan Kerja; Kinerja Karyawan.

Pendahuluan

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator utama keberhasilan suatu organisasi. Produktivitas yang tinggi tidak hanya berdampak pada keuntungan finansial perusahaan, tetapi juga berkontribusi pada kepuasan dan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memahami berbagai faktor yang memengaruhi Kinerja karyawan, Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator utama keberhasilan organisasi. Tingkat produktivitas yang tinggi tidak hanya berdampak pada keuntungan perusahaan, tetapi juga berkontribusi pada kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, penting untuk memahami berbagai faktor yang memengaruhi produktivitas, Kinerja merupakan hasil dari perbuatan dan kemampuan yang dilakukan oleh seseorang. Kinerja karyawan akan tercapai jika karyawan merasa puas atas pekerjaannya (Robbin dan Judge, 2008). Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Menurunnya kinerja karyawan secara langsung ataupun tidak dapat berpengaruh kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja karyawan tidak serta merta berjalan mulus begitu saja, ada faktor lain yang secara langsung ataupun tidak mempengaruhi hal tersebut. Faktanya banyak perselisihan yang terjadi di dalam suatu organisasi, khususnya antara pihak manajemen dengan karyawan. termasuk strategi penyelesaian perselisihan hubungan industrial, kondisi lingkungan kerja, dan *work-life balance*. Strategi penyelesaian perselisihan hubungan industrial merupakan pendekatan yang diambil oleh perusahaan untuk menangani konflik yang muncul

antara manajemen dan karyawan. Perselisihan ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, seperti ketidakpuasan terhadap kebijakan perusahaan atau kondisi kerja. Penanganan yang efektif terhadap perselisihan ini dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis dan meningkatkan motivasi karyawan. Sebaliknya, jika perselisihan tidak ditangani dengan baik, dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan meningkatnya turnover karyawan. Berdasarkan pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa: “Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945”. Hubungan industrial adalah serangkaian fungsi dan praktik organisasi yang mencakup pengelolaan berbagai aspek terkait sumber daya manusia, seperti penempatan staf, pemberian kompensasi dan tunjangan, manajemen kinerja, pengembangan organisasi, kesehatan dan keselamatan kerja, komunikasi, serta administrasi.

Hubungan industrial di Indonesia memiliki karakteristik unik yang membedakannya dari negara lain. Hubungan antara pekerja dan pengusaha di Indonesia tidak hanya didasarkan pada aspek ekonomi, tetapi juga mencakup nilai-nilai spiritual, sosial, dan kemanusiaan. Dalam peran ini, manajer hubungan industrial tidak hanya bertanggung jawab atas kepatuhan hukum dan penyelesaian perselisihan, tetapi juga memberikan pedoman kepada manajer lini untuk meningkatkan kinerja dan perilaku karyawan. Didukung dengan penelitian – penelitian sebelumnya diantaranya Priyamedha dan Supartha , (2019) Ketika hubungan industrial ini terjaga dengan baik maka akan terjadi peningkatan produktivitas karyawan. Nwankwo, Nkechi, Adanso. (2023). Studi ini menyimpulkan bahwa praktik hubungan industrial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas sektor publik di Nigeria. Daeli. (2023) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara hubungan industrial terhadap Kinerja karyawan diterima. Priyamedha, Supartha.(2019). Praktek hubungan industrial yang kondusif dan harmonis menciptakan ketenangan bekerja sehingga dapat meminimalisir gangguan dan permasalahan di lingkungan kerja. Roz, widagdo (2016)

penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan industrial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Setiap pekerja tidak bisa terlepas dari lingkungan di sekitarnya, yang berperan penting dalam memengaruhi kinerja. Lingkungan kerja meliputi segala aspek yang memengaruhi proses kerja karyawan (Ferawati, 2017). Kondisi lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas dan hasil kerja. Sebaliknya, lingkungan yang kurang mendukung dapat memperlambat proses penyelesaian tugas (Farizki, 2017). Lingkungan kerja yang sehat tidak hanya meningkatkan efisiensi tetapi juga berperan penting dalam menjaga kualitas kinerja karyawan dari waktu ke waktu. Wahyuningsih (2018) penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan kerja. Syahputra, Podungge, Bokingo (2022) Lingkungan kerja sangat signifikan pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan pegawai. Firdaus, Mumtazah, Damarwulan (2025) Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi, ada hubungan antara lingkungan kantor dan produktivitas karyawan. Massoudi, Hamdi (2017). Komponen perilaku lingkungan kantor memiliki efek yang lebih besar pada produktivitas.

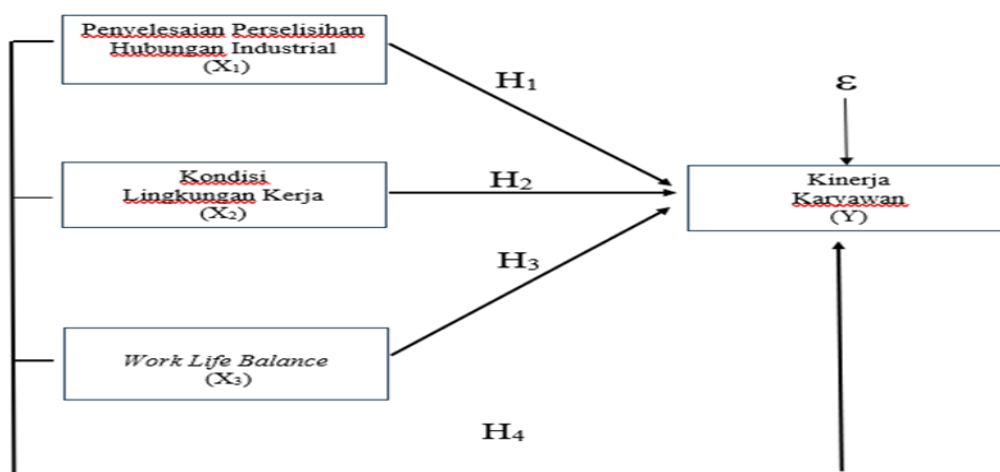
Work-life balance merujuk pada upaya seseorang untuk mencapai keseimbangan antara berbagai peran yang dijalani, baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi (Fisher *et al.*, 2009). Greenhaus *et al.* (2003) menekankan bahwa keseimbangan tersebut terlihat dari keterlibatan individu dalam kedua peran tersebut secara seimbang, sehingga ia merasa puas baik di tempat kerja maupun dalam keluarga. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa keseimbangan ini memberikan manfaat baik bagi pekerja maupun organisasi, seperti peningkatan kinerja, berkurangnya keinginan untuk keluar dari pekerjaan, dan meningkatnya kepuasan kerja (Greenhaus & Powell, 2006; Hammer *et al.*, 2005). Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menurunkan kinerja dan meningkatkan tingkat ketidakhadiran karyawan (Frone *et al.*, 1997).

Dengan mempertimbangkan ketiga faktor tersebut strategi penyelesaian perselisihan hubungan industrial, kondisi lingkungan kerja, dan *work-life balance* diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan, Melalui analisis yang

mendalam, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif demi mencapai produktivitas yang lebih tinggi serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik bagi semua pihak.

Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2014) kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berdasarkan pada faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan maka paradigma penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2016), populasi adalah wilayah generalisasi yang meliputi objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu, yang ditentukan oleh peneliti untuk kemudian ditarik kesimpulan. Dengan demikian, populasi tidak terbatas hanya pada manusia, tetapi juga dapat mencakup objek atau benda-benda lain di alam. Populasi tidak sekadar menunjukkan jumlah objek atau subjek yang diteliti, tetapi meliputi keseluruhan karakteristik atau sifat yang melekat pada objek atau subjek tersebut. Populasi juga dapat mencakup makhluk hidup atau

benda-benda tidak hidup seperti dokumen yang dianggap sebagai objek penelitian. Pada penelitian ini, populasi terdiri dari karyawan di PT J Resources Bolaang Mongondow yang berjumlah 350 orang.

Sampel Penelitian

Pengertian sampel, menurut Sugiyono (2016): adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Bila terdapat populasi besar, penelitian tidak akan mungkin mempelajari semua yang terdapat dalam populasi, misalkan karena keterbatasan dana, tenaga maupun waktu maka penelitian bisa menggunakan sampel yang akan diambil dari populasi. Dengan memakai rumus Slovin di atas didapat sampel sebanyak 77,78 dibulatkan menjadi 78 responden atau konsumen.

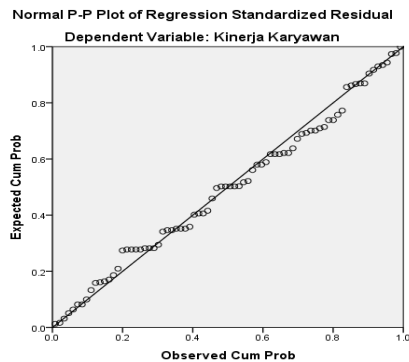
Teknik sampling

Sugiyono (2016) Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sample yang akan digunakan dalam sebuah penelitian dimana terdapat berbagai macam teknik sampling yang digunakan. metode sampling yang dipakai dalam penelitian ini adalah *simple random Sampling*. Menurut Sugiyono (2017), *Simple Random Sampling* atau pengambilan sampel secara acak sederhana adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi.

Hasil dan Pembahasan

Uji Normalitas

Dasar pengambilan keputusan untuk mendeteksi ke normalan adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan dapat dilihat juga dari grafik digramnya berdistribusi normal (Priyatno,2017).



Gambar 1. Grafik Diagram Batang Berdistribusi Normal

Pada Gambar 1 hasil dari output SPSS Normal P-P plot, memperlihatkan bahwa distribusi dari titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah dengan garis diagonal. Jadi, data pada variabel Kinerja Karyawan dapat dikatakan normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 1. Uji Multikolinearitas

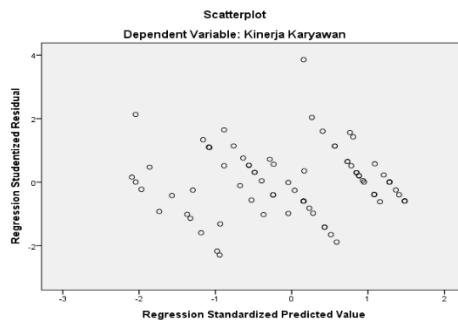
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Penyelesaian	.118	8.490
	Perselisihan Hubungan		
	Industrial		
	Lingkungan Kerja		
	Work Life Balance	.421	2.375
		.119	8.414

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil di atas dapat diketahui nilai *variance inflation factor* (VIF) masing-masing variabel yaitu variabel penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebesar 8,490, variabel lingkungan kerja sebesar 2,375 dan variabel *Work Life Balance* 8,414, serta ketiganya memiliki *Tolerance* yang lebih dari 0,100 dan VIF kurang dari 10, karena hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa untuk variabel penyelesaian perselisihan hubungan industrial, lingkungan kerja, dan *work life balance* tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians pada residual (*error*) dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas. Dan jika varians berbeda disebut sebagai Heteroskedastisitas (Santoso, 2018).



Gambar 2. Grafik Scater Plot

Pada gambar 3 diatas menunjukkan penyebaran titik-titik data sebagai berikut:

1. Titik-titik data menyebar di atas dan dibawah atau disekitar angka 0.
2. Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
3. Penyebaran titik – titik data tidak berpola.

Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen terbebas dari asumsi klasik heteroskedastisitas dan layak digunakan dalam penelitian.

Uji Korelasi

Tabel 2. Uji Korelasi

		Correlations			
		Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Lingkungan Kerja	Work Life Balance	Kinerja Karyawan
Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Pearson Correlation	1	.750**	.936**	.910**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	78	78	78	78
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.750**	1	.747**	.650**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	78	78	78	78
Work Life Balance	Pearson Correlation	.936**	.747**	1	.939**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	78	78	78	78
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.910**	.650**	.939**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	78	78	78	78

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 15 di atas keterangan pada output mengenai korelasi, maka dapat interpretasikan sebagai berikut :

1. Variabel *Work Life Balance* (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y) : ($r = 0,910$: Sig = 0,000) dapat disimpulkan bahwa besarnya hubungan antara penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan kinerja karyawan menunjukkan korelasi sangat kuat.
2. Variabel Lingkungan Kerja (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y) : ($r = 0,650$: Sig = 0,000) dapat disimpulkan bahwa besarnya hubungan antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan korelasi kuat
3. Variabel *Work Life Balance* (X_3) dengan Kinerja Karyawan (Y) : ($r=0,939$: Sig = 0,000) dapat disimpulkan bahwa besarnya hubungan *work life balance* dengan kinerja karyawan (Y) menunjukkan korelasi sangat kuat.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 3. Uji Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	.058	1.284		.045	.964
	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	.303	.116	.224	2.603	.011
	Lingkungan Kerja	.190	.057	.168	3.339	.001
	Work Life Balance	.702	.072	.850	9.700	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari Tabel 3 di atas dapat disimpulkan bahwa:

1. **Variabel Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.** $t_{hitung} (2,603) > t_{tabel} (1.665)$ dan Nilai Sig (0,000) < 0,05) Artinya, koefisien variabel penyelesaian perselisihan hubungan industrial (X_1) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
2. **Variabel Lingkungan Kerja.** $t_{hitung} (3,339) > t_{tabel} (1.665)$ dan Nilai Sig (0,001) < 0,05) Artinya, koefisien variabel lingkungan kerja (X_2) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

3. **Variabel *Work Life Balance*.** $t_{hitung} (9,700) > t_{tabel} (1.665)$ dan Nilai Sig ($0,000 < 0,05$) Artinya, koefisien variabel *work life balance* (X_3) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan .

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 4. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	698.801	3	232.934	224.888	.000 ^b
	Residual	76.648	74	1.036		
	Total	775.449	77			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Work Life Balance , Lingkungan Kerja , Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Berdasarkan tabel 4 diatas, secara simultan atau bersama-sama dapat dijelaskan pengaruh antara variabel independen yaitu penyelesaian perselisihan hubungan industrial (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan *work life balance* (X_3) terhadap dependen yaitu kinerja karyawan (Y)., didapat nilai F hitung sebesar 24,888, dan sig 0,000. Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, $df_1 = 3-1 = 2$ (jumlah variabel-1), $df_2 = n-k-1 = 98-3-1 = 94$. Artinya ada pengaruh simultan antara variabel independen yaitu penyelesaian perselisihan hubungan industrial (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan *work life balance* (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 5. Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.948 ^a	.898	.894	1.033

a. Predictors: (Constant), Work Life Balance , Lingkungan Kerja , Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari Tabel 5 Angka tersebut mempunyai arti bahwa pengaruh penyelesaian perselisihan hubungan industrial, lingkungan kerja dan *work life balance* secara gabungan terhadap kinerja karyawan adalah 89,4 % sedangkan sisanya yaitu 10,6% (100% - 89,4%) dipengaruhi oleh faktor penyebab lain yang berasal dari luar model regresi ini. Misalnya motivasi, kompensasi, disiplin kerja, stres kerja dan lainnya.

Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh penyelesaian perselisihan hubungan industrial, lingkungan kerja, dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan di PT J Resources Bolaang Mongondow, maka berikut ini penulis akan menyimpulkan hasil dari pengamatan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, sebagai berikut:

1. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. *Work life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Penyelesaian perselisihan hubungan industriai, kondisi lingkungan kerja, *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Daftar Pustaka

- Abdul Khakim.2009. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti
- Adhari, A. 2020. *Manajemen Kinerja Karyawan*. Jakarta: Gramedia.
- Apfia Ferawati. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cahaya Indo Persada. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 5 (1), 1-3.
- Bambang, J.2013. *Aspek Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Clark, S. C. 2000. *Work/family border theory: A new theory of work/family balance*. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Darmawan, A. 2019. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja*. Jakarta: Penerbit Andi.
- Dinar L.Pandjaitan.2027. Peranan Lembaga Kerjasama Bipartit Dalam

- Pelaksanaan Hubungan Industrial di PT. Ricky Putra Globalindo,Tbk – Citeureup. Tesis . Universitas Indonesia Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Program Pascasarjana Program Studi Ilmu Administrasi
- Erna Maulina, dkk.2016. Pengaruh Serikat Pekerja terhadap Hubungan Industrial Pada PT. Indah Kiat Pulp And Paper, Tbk., Perawang, Kabupaten Siak, Provinsi Riau, *Jurnal (Bandung: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Padjajaran, 2016), h. 5*
- Fadil Sandewa, A. 2018. *Kinerja dan Pengembangan SDM dalam Organisasi*. Yogyakarta: Andi Publisher.
- Farizki, D.2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Farizki, Ressa M. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap
- Ferawati, R.2017. *Teori dan Konsep Lingkungan Kerja*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. 2009. *Beyond Work and Family: A Measure of Work/Life Balance*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 445–460.
- Fisher, K. 2001. *Work-Life Balance: Perspektif Perilaku dan Ketegangan*. London: Routledge.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. 1997. Relation of work-family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(4), 325-335.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N.2006. When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- 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.
- Hamdiyah, R.2016. *Pengelolaan Kinerja Karyawan di Perusahaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Hammer, L. B., Neal, M. B., Newsom, J. T., Brockwood, K. J., & Colton, C. L. 2005. A longitudinal study of the effects of dual-earner couples' utilization of family-friendly workplace supports on work and family outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 799-810.
- Handoko, T. H. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Hasrat Putera Damai Daeli.2023. The Effect of Training and Industrial Relations on Work Productivity That Impact on Employee Achievement at PT Barawaja Steel in Makasar. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. JENIUS. Vol. 7, No. 1, September 2023*
- Husni, L.2004.*Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Husni, L.2016.*Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kertonegoro, S.1999. *Hubungan Industrial Pancasila*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kim, H. K. 2014. Work-life balance and employees' performance: The mediating role of affective commitment. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 6(1), 37-51.
- Lewa, A. M., & Subono, M.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Lockwood, N. R. 2003. *Work-Life Balance: Challenges and Solutions*. SHRM Research Report.
- Lumunon, R. S., et al. 2019. *Work Life Balance dalam Konteks Kehidupan Pekerjaan dan Pribadi*. Jakarta: Grasindo.
- Mangkunegara, A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P.2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mashari.2012. *Manajemen Konflik dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Jurnal Ketenagakerjaan, 554.
- Megaster, D., Robbin, S. P., & Coulter, M. 2021. *Organizational Behavior: Satisfaction and Work-Life Balance*. Jakarta: Salemba Empat.
- Novelia, M. 2018. *Aspek-Aspek Work Life Balance*. Yogyakarta: Andi Publisher.
- Nurjaya, E. 2021. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Oguwa BA. 2022. Conducted a study to evaluate the influence of employee relations strategies on Organizational performance in Kenya Commercial Bank Kisumu Branch; *British Journal of Management and Marketing Studies*; 4(4):57-67
- Pangemanan, G., Ramya, K., & Dundas, K. 2017. *Work-Life Balance Perspective in Modern Work Settings*. Yogyakarta: Andi Publisher.
- Rahmawati, M., dkk.2021. *Peran Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Reonaldi Syahputra, Robiyati Podungge, Agus Hakri Bokingo.2022.Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis P-ISSN 2620-9551 E-ISSN 2622-1616 JAMBURA: Vol 4. No 3.*
- Rerung, S.2019. *Pengukuran Kinerja Karyawan: Teori dan Praktik.* Jakarta: Salemba Empat.
- Saina, M. J., et al. 2016. *Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan.* Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Santoso, S. 2018. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Scandura, T. A., & Lankau, M. J. 1997. Relationships of gender, family responsibility and flexible work hours to organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior, 18(4), 377-391.*
- Schermerhorn, J. R. 2008. *Management.* 10th ed. New York: John Wiley & Sons
- Sedarmayanti.2017.*Lingkungan Kerja dan Produktivitas Karyawan.* Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Sedarmayanti.2017.*Lingkungan Kerja dan Produktivitas Karyawan.* Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti.2019.*Indikator-Indikator Lingkungan Kerja.* Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Shafira Maharani Firdaus,Liza Mumtazah, Damarwulan. 2025. The Influence Of Work Motivation And Work Environment Conditions On Employee Performance (Empirical And Theoretical Study).*Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis Vol.2, No.3 Juli 2025*
- Simanjuntak, P. 2003. *Dasar-Dasar Hubungan Industrial.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Simanjuntak, P. 2003. *Dasar-Dasar Hubungan Industrial.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sinaga, A. 2020. *Dasar-Dasar Manajemen Kinerja.* Medan: Unimed Press.