

Pengaruh *Work Life Balance*, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan : Studi pada Industri Ritel XYZ di Kabupaten Tangerang

Vellya Grace^{1*}, William Widjaja²⁾

¹ Manajemen Bisnis, Manajemen dan Humaniora, Universitas Pradita, Tangerang, Indonesia

² Manajemen Bisnis, Manajemen dan Humaniora, Universitas Pradita, Tangerang, Indonesia

*Corresponding Author: vellya.grace@student.pradita.ac.id

Info Artikel

Artikel diterima:
03 Februari 2026
Artikel direvisi:
05 Maret 2026
Artikel diterbitkan:
31 Maret 2026

Abstrak

Penelitian ini mengkaji pengaruh *Work Life Balance*, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada industri ritel XYZ di Kabupaten Tangerang. Data dikumpulkan dari 140 karyawan melalui kuesioner dengan teknik total sampling dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 64,2% variasi kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan beban kerja serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif guna menjaga produktivitas dan keberlanjutan kinerja organisasi.

Kata kunci: Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja; Perusahaan XYZ; Stres Kerja; *Work Life Balance*.

Abstract

This study examines the influence of Work Life Balance, Job Stress, and Work Environment on employee performance in XYZ retail industry located in Tangerang Regency. Data were collected from 140 employees using a questionnaire with total sampling technique and analyzed through multiple linear regression. The findings indicate that Work Life Balance and work environment have a positive and significant effect on employee performance, while job stress has a negative and significant effect. Simultaneously, the three variables explain 64.2% of the variance in employee performance. These results highlight the importance of workload management and the creation of a supportive work environment to sustain productivity and organizational performance.

Keywords: Employee Performance; Job Stress, Retail Company XYZ; Work Environment; *Work Life Balance*.

1. PENDAHULUAN

Sektor industri ritel modern di Indonesia, khususnya di wilayah penyangga ibu kota

seperti Kabupaten Tangerang, mengalami persaingan yang sangat kompetitif. Perusahaan XYZ, sebagai salah satu pemain utama dalam ritel premium, dituntut untuk

memberikan pelayanan prima yang sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Namun, mempertahankan kinerja optimal bukanlah hal mudah, terutama bagi karyawan di sektor ritel yang sering menghadapi tekanan jam kerja yang panjang dan target operasional yang tinggi.

Masalah utama dalam penelitian ini berawal dari adanya fluktuasi kinerja yang diduga dipengaruhi oleh ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work life balance*). Berdasarkan data awal, tuntutan pekerjaan yang tinggi di sektor ritel seringkali menyebabkan karyawan mengalami stres kerja. Stres yang tidak terkelola dengan baik dapat menurunkan fokus dan produktivitas. Selain itu, aspek lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik di cabang BSD City dan Green Lake City, menjadi faktor krusial yang menentukan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Jika lingkungan kerja tidak mendukung, maka motivasi kerja akan menurun yang berdampak langsung pada pencapaian target perusahaan.

Urgensi penelitian ini juga didorong oleh adanya kesenjangan penelitian (*research gap*) dari studi-studi terdahulu, di mana pengaruh variabel Work Life Balance dan stres kerja terhadap kinerja masih menunjukkan hasil yang beragam. Kesenjangan hasil penelitian mengenai pengaruh faktor psikososial terhadap kinerja menjadi dasar pentingnya studi ini. Penelitian Hidayat et al. (2021) menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah faktor dominan di industri jasa, namun di sisi lain, penelitian Pratama & Sari (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak yang lebih besar dalam menekan tingkat perputaran karyawan dibandingkan variabel lainnya. Perbedaan temuan ini menuntut adanya analisis lebih

lanjut pada konteks ritel premium seperti Perusahaan XYZ.

Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan justifikasi empiris mengenai faktor mana yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja di lingkungan Perusahaan XYZ. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh work life balance, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi manajemen Perusahaan XYZ dalam merumuskan kebijakan sumber daya manusia yang lebih adaptif dan suportif.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian ini didasarkan pada konsep manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya peran karyawan dalam menentukan keberhasilan organisasi. Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh bagaimana organisasi menciptakan dukungan melalui kebijakan dan lingkungan kerja yang kondusif.

Sebagai dasar konseptual, penelitian ini menggunakan Social Exchange Theory (Blau, 1964) yang menjelaskan bahwa hubungan kerja terbentuk melalui prinsip pertukaran. Ketika perusahaan menyediakan dukungan berupa kebijakan yang adil, lingkungan kerja yang kondusif, serta perhatian komitmen dan performa kerja. Hubungan ini bersifat resiprokal dan berkelanjutan.

Penelitian ini juga didukung oleh Two-Factor Theory dari Frederick Herzberg yang membedakan faktor motivator dan faktor higiene. Faktor higiene, seperti kondisi lingkungan kerja dan kebijakan organisasi, tidak secara langsung meningkatkan motivasi, tetapi ketiadaannya dapat memunculkan ketidakpuasan dan tekanan psikologis. Dalam konteks industri ritel, tekanan operasional dan kondisi kerja yang dinamis menjadikan faktor-

faktor tersebut krusial dalam menjaga stabilitas kinerja.

2.1 WORK LIFE BALANCE

Work Life Balance dalam penelitian ini dipahami sebagai kemampuan individu untuk mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan personal secara proposional sehingga tidak menimbulkan konflik peran. Keseimbangan tersebut tidak hanya berkaitan dengan pembagian waktu, tetapi juga melibatkan keterlibatan psikologis serta kepuasan dalam menjalankan kedua peran tersebut (Fisher et al., 2009).

Dalam sektor industri ritel yang memiliki jam operasional panjang dan interaksi langsung dengan pelanggan, keseimbangan ini menjadi tantangan tersendiri. Ketidakeimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi berpotensi menurunkan kesejahteraan emosional, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pelayanan dan produktivitas. Indikator yang dapat digunakan dalam work life balance, seperti dijelaskan oleh Rahayu (2023) meliputi:

- 1 Keseimbangan Waktu, pengaturan waktu kerja yang tidak mengganggu urusan pribadi.
- 2 Keseimbangan Keterlibatan, tingkat fokus psikologis yang seimbang antara tugas pekerjaan dan pribadi.
- 3 Keseimbangan Kepuasan, tingkat kepuasan yang setara antara pekerjaan dan urusan pribadi.

2.2 STRES KERJA

Stres kerja merupakan respons individu terhadap tekanan atau tuntutan pekerjaan yang dipersepsikan melebihi kapasitasnya. Kondisi ini dapat memengaruhi aspek emosional, kognitif, maupun fisik karyawan. Dalam lingkungan ritel yang berorientasi pada target penjualan dan pelayanan cepat, tekanan kerja cenderung meningkat terutama pada periode ramai pengunjung.

Menurut Pranitasari et al., (2021), stres kerja muncul ketika terdapat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan sumber daya yang dimiliki individu. Jika berlangsung dalam intensitas tinggi dan jangka waktu yang panjang, stres dapat menurunkan konsentrasi, stabilitas emosi, serta efektivitas kerja. Dalam penelitian ini, stres kerja diukur melalui beberapa indikator Nugroho (2022), meliputi:

- 1 Beban Kerja Berlebih, mempunyai tugas yang melampaui batas waktu atau kemampuan.
- 2 Tekanan Waktu, batas waktu (deadline) pelayanan yang sangat ketat.
- 3 Konflik Interpersonal, Ketegangan hubungan dengan rekan atau pelanggan yang memicu kelelahan emosional.

2.3 LINGKUNGAN KERJA

Lingkungan kerja mencakup keseluruhan kondisi fisik maupun sosial yang memengaruhi pengalaman kerja karyawan. Tidak hanya terbatas pada tata ruang dan fasilitas, tetapi juga mencakup kualitas hubungan antar karyawan serta lingkungan organisasi.

Lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan karyawan bekerja secara lebih fokus, nyaman, dan produktif. Sebaliknya, kondisi fisik yang kurang memadai atau hubungan kerja yang tidak harmonis dapat menjadi sumber tekanan tambahan yang memengaruhi performan. Indikator yang dapat digunakan dalam Lingkungan Kerja, seperti dijelaskan oleh (Budiasa, 2021), meliputi:

- 1 Suasana Kerja, kondisi fisik dan psikologis yang mendukung pelaksanaan tugas.
- 2 Hubungan dengan rekan kerja, yang mencerminkan tingkat keharmonisan dan kerja sama tim.
- 3 Ketersediaan fasilitas kerja, sebagai sarana pendukung efektivitas pelaksanaan pekerjaan.

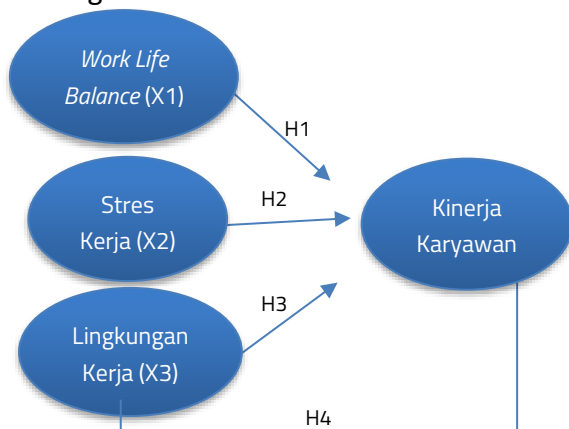
2.4 KINERJA KARYAWAN

Kinerja karyawan merepresentasikan tingkat pencapaian individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar organisasi. Kinerja tidak hanya diukur dari kuantitas hasil kerja, tetapi juga kualitas serta konsistensi.

Menurut Asaloei et al., (2023), kinerja merupakan hasil aktual yang dicapai individu dalam kerangka peran dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Indikator kinerja karyawan yang dapat mengukur kinerja seorang karyawan menurut A.L.Dewi et al., (2022) meliputi:

- 1 Kualitas kerja, menunjukkan ketelitian dan meminimalisir kesalahan dalam penyelesaian tugas.
- 2 Kuantitas Kerja, menunjukkan volume pekerjaan yang mampu diselesaikan dalam periode tertentu.
- 3 Tanggung Jawab, kesungguhan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan.
- 4 Kerjasama, kemampuan berkolaborasi secara vertikal maupun horizontal.
- 5 Inisiatif, kesediaan untuk mengambil tindakan tanpa harus selalu menunggu instruksi.

Model penelitian yang dilakukan yaitu sebagai berikut:



GAMBAR 1. MODEL PENELITIAN (PENULIS, 2026)

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirancang dalam kerangka kuantitatif dengan metode survei untuk menguji hubungan antara Work Life Balance, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan. Data diperoleh secara langsung dari responden melalui kuesioner terstruktur yang disebarakan kepada karyawan operasional.

Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima tingkat untuk menangkap tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan yang diajukan. Skor diberikan pada rentang 1 hingga 5, yang merepresentasikan tingkat ketidaksetujuan sampai dengan tingkat persetujuan yang paling tinggi.

Penelitian dilaksanakan pada industri ritel Perusahaan XYZ di Kabupaten Tangerang, khususnya pada cabang BSD City dan Green Lake City. Responden merupakan karyawan tetap bagian operasional yang terdiri dari berbagai fungsi kerja seperti kasir, receiving, display product, staf keamanan, serta layanan pelanggan. Jumlah populasi sebanyak 140 karyawan dan seluruhnya dijadikan responden melalui teknik total sampling, sehingga tidak dilakukan pemilihan sampel secara parsial.

Pengolahan dan analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Tahapan analisis diawali dengan pengujian kualitas instrumen melalui pengujian validitas dan reliabilitas untuk memastikan konsistensi serta ketepatan alat ukur. Selanjutnya dilakukan pengujian asumsi klasik guna memastikan model regresi memenuhi persyaratan statistik. Pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan dianalisis menggunakan regresi linear berganda melalui uji parsial dan uji simultan. Koefisien determinasi digunakan

untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 HASIL ANALISIS DATA

Penelitian ini melibatkan 140 responden yang merupakan karyawan operasional Perusahaan XYZ cabang BSD City dan Green Lake City. Pengolahan data primer menggunakan analisis regresi linear berganda menghasilkan temuan sebagai berikut:

TABEL 1. HASIL UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

MODEL	Unstandardized B	Std. Error
(Constant)	6.744	3.500
Work Life Balance (X1)	0.928	0.155
Stres Kerja (X2)	-0.397	0.105
Lingkungan Kerja (X3)	1.143	0.156

SUMBER: OLAHAN SPSS (2025)

Sesuai hasil pengolahan data regresi linear berganda pada tabel di atas, maka diperoleh model analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian yaitu, sebagai berikut:

$$Y = 6,744 + 0,928 X1 + (- 0,397) X2 + 1,143 X3$$

Nilai konstanta 6,744 menunjukkan bahwa jika variabel independen (X1 = Work Life Balance, X2 = Stres Kerja, X3 = Lingkungan Kerja) bernilai nol, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) diprediksi bernilai 6,744. Koefisien positif pada variabel Work Life Balance (0,928) mengindikasikan bahwa peningkatan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi berkorelasi dengan peningkatan kinerja.

Sebaliknya, koefisien negatif pada stres kerja (-0,397) menunjukkan bahwa peningkatan tekanan kerja cenderung diikuti oleh penurunan performa karyawan. Sementara itu, lingkungan kerja memiliki koefisien terbesar (1,143), yang menandakan bahwa faktor lingkungan memberikan kontribusi paling kuat dalam model ini.

TABEL 2. HASIL UJI t

HIPOTESIS	t	Signifikansi
Work Life Balance (X1)	8.049	<0.001
Stres Kerja (X2)	-3.791	<0.001
Lingkungan Kerja (X3)	7.324	<0.001

SUMBER: OLAHAN SPSS (2025)

Nilai signifikansi ketiga variabel berada di bawah 0,001, yang menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki pengaruh yang bermakna secara statistik terhadap kinerja karyawan.

Work Life Balance dan lingkungan kerja menunjukkan arah hubungan positif, sedangkan stres kerja menunjukkan arah hubungan negatif. Dengan demikian, seluruh hipotesis parsial dalam penelitian ini dapat diterima.

TABEL 3. HASIL UJI F

F	Signifikansi
86.545	<0.001

SUMBER: OLAHAN SPSS (2025)

Pengujian simultan menghasilkan nilai signifikansi di bawah 0,05, yang menegaskan bahwa model regresi secara keseluruhan layak digunakan untuk menjelaskan variasi kinerja karyawan. Hal ini berarti ketiga variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

TABEL 4. HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R2)

R SQUARE	ADJUSTED R SQUARE	Std. Error
0.656	0.649	8.02598

SUMBER: OLAHAN SPSS (2025)

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,649 menunjukkan bahwa 64,9% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh work life balance, stres kerja, dan lingkungan kerja. Sisanya sebanyak 35,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti sistem kompensasi, kepemimpinan, maupun motivasi internal.

4.2 PEMBAHASAN

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian memperlihatkan bahwa Work Life Balance memiliki kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan di industri ritel XYZ. Artinya, ketika karyawan mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kebutuhan personal secara proporsional, performa kerja cenderung meningkat. Keseimbangan ini memungkinkan individu mempertahankan energi, fokus, serta stabilitas emosional saat menjalankan tugas operasional yang bersifat rutin dan dinamis.

Dalam konteks sektor ritel yang memiliki ritme kerja cepat dan interaksi pelanggan tinggi, kemampuan menjaga keseimbangan peran menjadi faktor krusial. Dukungan organisasi berupa fleksibilitas waktu, pembagian beban kerja yang adil, serta pemahaman terhadap kebutuhan pribadi karyawan terbukti menciptakan kondisi psikologis yang lebih stabil. Stabilitas tersebut berdampak pada meningkatnya motivasi dan konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hasil ini memperkuat temuan (Nawano et al., 2024) yang menyatakan bahwa praktik keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi berkontribusi pada peningkatan efektivitas kerja. Secara konseptual, keseimbangan yang terjaga berperan sebagai mekanisme protektif terhadap kelelahan kerja sehingga produktivitas tetap terpelihara.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Analisis regresi menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hubungan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat tekanan kerja yang dirasakan, semakin menurun kualitas kinerja yang dihasilkan. Tekanan berlebih dapat memicu gangguan konsentrasi, penurunan daya tahan emosional, serta berkurangnya kemampuan pengambilan keputusan secara rasional.

Pada sektor ritel, tekanan biasanya muncul dari target penjualan, tuntutan pelayanan

pelanggan, serta ritme kerja yang padat. Apabila tekanan tersebut tidak dikelola secara efektif, karyawan cenderung mengalami kelelahan psikologis yang berdampak pada kesalahan kerja, penurunan produktivitas, hingga berkurangnya komitmen terhadap organisasi.

Temuan ini sejalan dengan (Tamin & Armanu, 2023) yang menegaskan bahwa stres kerja yang tidak terkontrol berpotensi menurunkan performa individu. Secara teoritis, stres berlebihan menguras sumber daya psikologis karyawan sehingga kapasitas kerja optimal sulit dipertahankan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja terbukti memberikan pengaruh positif terhadap kinerja. Kondisi fisik dan nonfisik yang mendukung menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan produktif. Fasilitas memadai, tata ruang yang tertata baik, serta hubungan interpersonal yang harmonis berperan dalam meningkatkan fokus dan semangat kerja.

Dalam industri ritel, interaksi tim yang solid dan komunikasi yang lancar menjadi elemen penting untuk menjaga kelancaran operasional. Lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya meningkatkan kenyamanan, tetapi juga memperkuat kolaborasi dan koordinasi antar karyawan. Hal ini pada akhirnya berdampak pada kualitas pelayanan dan efisiensi kerja.

Hasil ini mendukung penelitian Rahmadani dan Sampeliling (2023) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik berkorelasi positif dengan peningkatan performa karyawan. Secara konseptual, lingkungan yang suportif berfungsi sebagai stimulus eksternal yang memperkuat motivasi dan keterlibatan kerja.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Work Life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional menjadi pendorong utama produktivitas di Perusahaan XYZ.
2. Stres kerja terbukti memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana tekanan pekerjaan yang berlebihan menjadi faktor penghambat yang menurunkan efektivitas kerja.
3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menegaskan bahwa kenyamanan fisik dan suasana kerja yang kondusif mendukung pencapaian target organisasi.
4. Secara simultan, *work life balance*, stres kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 64,2%.
5. Berdasarkan temuan penelitian, penulis merumuskan beberapa saran yang dapat menjadi pertimbangan bagi pihak-pihak terkait:
6. Implikasi manajerial bagi Perusahaan XYZ adalah perlunya meninjau kembali distribusi beban kerja pada jam-jam sibuk (*peak hours*) untuk memitigasi stres kerja, serta mempertahankan kebijakan fleksibilitas waktu guna menjaga kualitas *Work Life Balance* karyawan.
7. Manajemen disarankan untuk terus melakukan pemeliharaan terhadap fasilitas lingkungan fisik dan memperkuat hubungan komunikasi internal agar tercipta atmosfer kerja yang suportif dan minim tekanan psikologis.
8. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan pengembangan lebih lanjut dengan menambahkan variabel lain yang

belum teramati dalam model ini, seperti kompensasi, employee engagement, atau gaya kepemimpinan.

9. Peneliti mendatang juga dapat memperluas cakupan populasi atau menggunakan metode kualitatif melalui wawancara mendalam untuk menggali lebih jauh faktor-faktor personal yang memengaruhi dinamika kinerja di industri ritel.

DAFTAR PUSTAKA

- Asaloei, H. M., Wulur, M. E., & Akyuwen, R. A. (2023). Pengaruh komitmen organisasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(1), 102–111.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. Wiley.
- Budiasa, I. M. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(2), 130–145.
- Dewi, A. L., Widayanti, S., & Ramadhani, P. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEMB)*, 3(1), 155–165.
- Estiana, I., Sari, R. M., & Rosita, E. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 1–15.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work-life balance: A review of the resources of the work-life interface. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456.
<https://doi.org/10.1037/a0016414>

Hidayat, R. (2021). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan pada industri jasa. *Jurnal Riset Manajemen*, 15(2), 112–125.

<https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.3.0>

4

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.

Nawano, R., Wahyuni, N., Mofu, C. J., & Fikri, M. N. (2024). Work-life balance. *Jurnal Manajemen*, 11(2).
<https://doi.org/10.37817/jurnalmanajemen.v11i2>

Nugroho, A. (2022). Analisis stres kerja dan dampaknya pada produktivitas karyawan operasional. *Jurnal Psikologi Industri*, 8(1), 45–58.

Pratama, F., & Sari, D. (2022). Lingkungan kerja dan komitmen organisasi: Studi kasus ritel modern. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 210–225.

Rahayu, S. (2023). Work-life balance dan performa karyawan sektor ritel di Indonesia. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 25(1), 12–28.

Rahmadani, F., & Sampeliling, A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 20(1).

Susanto, B. (2021). Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap efisiensi kerja karyawan. *Jurnal Teknik Industri dan Manajemen*, 19(2), 88–101.

Tamin, F. R., & Armanu, A. (2023). Pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 2(3), 666–676.