
Academia Open



By Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Academia Open

Vol. 11 No. 1 (2026): June
DOI: 10.21070/acopen.11.2026.14435

Table Of Contents

Journal Cover	1
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article.....	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

Academia Open

Vol. 11 No. 1 (2026): June
DOI: 10.21070/acopen.11.2026.14435

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Academia Open

Vol. 11 No. 1 (2026): June
DOI: 10.21070/acopen.11.2026.14435

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Work Discipline Tops DBL Academy Staff Performance Model: Disiplin Kerja Menjadi Prioritas Utama dalam Model Kinerja Staf DBL Academy

Aisa Renata Valencia, 22042010038@student.upnjatim.ac.id (*)

Program Studi Administrasi Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur, Indonesia

Sumainah Fauziah, sumainah.adbis@upnjatim.ac.id

Program Studi Administrasi Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur, Indonesia

(*) Corresponding author

Abstract

General Background: Employee performance is shaped by organizational behavior factors that affect task completion, productivity, and workplace outcomes. **Specific Background:** DBL Academy Surabaya operates in the sports development sector, where intensive work demands require attention to work-life balance, work discipline, and work stress. **Knowledge Gap:** The study addresses the need to determine whether these three factors simultaneously and partially explain employee performance within the DBL Academy Surabaya context. **Aims:** This study aims to analyze the influence of work-life balance, work discipline, and work stress on employee performance at DBL Academy Surabaya. **Results:** Using an associative quantitative approach, questionnaires were distributed to all 70 employees through saturated sampling. Multiple linear regression with SPSS, t-tests, and F-tests at a 95% significance level showed that work-life balance, work discipline, and work stress simultaneously had a significant influence on employee performance, with F-count 6.081 greater than F-table 2.74 and significance 0.001. Partially, work-life balance was positive and significant with t 2.873 and significance 0.005, while work discipline was positive and significant with t 2.557 and significance 0.013. Work stress was not significant, with t 0.050 and significance 0.960. **Novelty:** The study provides census-based evidence on employee performance predictors in the DBL Academy Surabaya organizational setting. **Implications:** The findings indicate that stronger work-life balance and discipline are relevant managerial priorities, while work stress was not the main factor in this model.

Highlights:

- Life-role balance showed positive and significant partial results.
- Job stress was not statistically significant in the partial test.
- The simultaneous test supported the combined role of all three predictors.

Keywords: Work Life Balance, Work Discipline, Work Stress, Employee Performance

Published date: 2026-06-09

Pendahuluan

Di Indonesia, sektor pengembangan olahraga mengalami pertumbuhan signifikan dengan nilai agregat ekonomi olahraga yang diproyeksikan mencapai Rp. 39,45 triliun pada tahun 2024, menunjukkan adanya potensi besar yang memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang optimal [1]. Meningkatnya dinamika pekerjaan, tuntutan hasil yang tinggi, dan jadwal kerja yang intensif mendorong perusahaan untuk memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti disiplin kerja, stres kerja, dan keseimbangan kerja-hidup.

Dalam beberapa tahun terakhir, masalah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mendapat perhatian lebih besar. Ketidakeimbangan jangka panjang dapat menyebabkan penurunan kinerja individu, kepuasan kerja, dan meningkatkan tingkat turnover. Pada tahun 2025, Indonesia berada di peringkat ke-35 dalam Global Life-Work Balance Index, mengindikasikan perbaikan meskipun masih tergolong menengah ke bawah secara global [2]. Kondisi ini menunjukkan bahwa tenaga kerja Indonesia masih menghadapi masalah work life balance yang berdampak pada kinerja karyawan.

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya [3]. Selain work life balance, disiplin kerja juga merupakan faktor penting yang mencerminkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mematuhi peraturan organisasi [4]. Stres kerja turut memengaruhi kinerja, di mana kondisi ketegangan fisik dan psikologis yang melebihi kemampuan individu dapat menurunkan produktivitas dan kualitas kerja [5].

DBL Academy Surabaya merupakan salah satu akademi basket terkemuka di Indonesia yang menerapkan kurikulum World Basketball Academy (WBA) Australia. Karyawan DBL Academy dituntut untuk memiliki kinerja tinggi dalam menjalankan program pelatihan, berkolaborasi dengan orang tua siswa, dan menjaga standar layanan. Tekanan pekerjaan, jadwal latihan yang padat, dan tuntutan industri olahraga yang kompetitif menjadikan DBL Academy Surabaya relevan untuk mengkaji pengaruh work life balance, disiplin kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Work Life Balance, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja Karyawan DBL Academy Surabaya.

Metode

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan teknik kausal asosiatif. Menurut Sugiyono [6], penelitian kuantitatif, yang berakar pada filosofi positivisme, bertujuan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu melalui analisis data dengan menggunakan alat penelitian untuk menguji hipotesis yang telah dibuat sebelumnya. Metode kausal asosiatif digunakan dalam penelitian ini karena tujuan penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Academy DBL Surabaya di Surabaya, Jawa Timur, adalah tempat penelitian ini dilakukan. Studi ini melibatkan seluruh 70 karyawan tetap DBL Academy Surabaya, yang terbagi menjadi divisi pelatih (58 orang), operasi/bantuan siswa (7 orang), pemasaran (2 orang), dan media sosial (3 orang). Sebuah sampel menyeluruh—atau sensus—diambil dari seluruh populasi [6]. Itu menghasilkan 70 responden..

Pengumpulan informasi dilakukan dengan menggunakan kuesioner daring yang dibuat melalui Google Forms, yang dibagikan kepada semua karyawan DBL Academy yang berada di Surabaya. Alat penelitian menggunakan skala Likert dengan 5 pilihan (Sangat tidak setuju = 1 sampai Sangat setuju = 5). Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X₁) diukur dengan empat indikator yang diambil dari Asari [8]: pembagian waktu, keseimbangan tanggung jawab antara pekerjaan dan keluarga, kepuasan dalam kehidupan sosial, dan waktu untuk diri sendiri. Variabel Disiplin Kerja (X₂) diukur berdasarkan dua indikator yang dikemukakan oleh Jufrizen [9]: ketepatan waktu dan tanggung jawab dalam pekerjaan. Variabel Stres Kerja (X₃) diukur dengan lima indikator dari Mohammad Fatih dan tim: tuntutan tugas, tuntutan peran, interaksi antarpribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan dalam organisasi. Variabel Kinerja Karyawan (Y) diukur dengan enam indikator dari Mohammad Fatih dan tim [10]: kualitas kerja, jumlah output, tanggung jawab, kolaborasi, inisiatif, efektivitas, dan efisiensi.

Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Sebelum melaksanakan analisis regresi, dilakukan pengujian instrumen untuk mengukur validitas dan reliabilitas serta pengujian hipotesis standar seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji F (simultan) dan uji t (parsial) pada level signifikansi 0,05..

Hasil dan Pembahasan

A. Hasil

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data, diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan (51,43%) dan mayoritas berusia 20-25 tahun (65,71%). Sebagian besar responden bekerja dengan status freelance (65,71%), dan sebagian besar berasal dari divisi Coach (82,86%). Profil ini mencerminkan karakteristik tenaga kerja industri olahraga yang

didominasi usia muda dan berstatus paruh waktu.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel Work Life Balance memiliki nilai grand mean sebesar 4,03 dengan kategori "Setuju/Baik". Variabel Disiplin Kerja memiliki grand mean sebesar 4,25 dengan kategori "Sangat Setuju/Sangat Baik". Variabel Stres Kerja memiliki grand mean sebesar 2,17 dengan kategori "Tidak Setuju/Rendah". Sementara Kinerja Karyawan memiliki grand mean sebesar 4,20 dengan kategori "Setuju hingga Sangat Setuju/Baik".

3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa semua elemen untuk keempat variabel penelitian dianggap sah, dengan nilai koefisien korelasi setiap elemen melebihi batas minimum 0,3. Hasil uji reliabilitas yang menggunakan koefisien alpha Cronbach menunjukkan bahwa semua variabel terbukti dapat diandalkan, yaitu Work Life Balance ($\alpha = 0,771$), Disiplin Kerja ($\alpha = 0,664$), Stres Kerja ($\alpha = 0,796$), dan Kinerja Karyawan ($\alpha = 0,925$), seluruhnya melebihi batas minimum 0,60.

4. Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai statistik sebesar 0,091 dengan nilai signifikansi sebesar 0,200 ($> 0,05$), sehingga residual model regresi berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance untuk ketiga variabel berada di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10 (WLB: Tolerance = 0,819, VIF = 1,221; Disiplin: Tolerance = 0,903, VIF = 1,107; Stres Kerja: Tolerance = 0,747, VIF = 1,339), sehingga tidak terdapat multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser menunjukkan nilai signifikansi masing-masing variabel lebih besar dari 0,05 (WLB = 0,589; Disiplin = 0,786; Stres = 0,519), sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 19,322 + 0,477X_1 + 0,913X_2 + 0,006X_3 + e$$

Konstanta yang nilainya 19,322 menunjukkan bahwa jika ketiga variabel independen memiliki nilai nol, maka kinerja karyawan akan berada pada angka 19,322. Koefisien β_1 yang sebesar 0,477 mengindikasikan bahwa setiap kali ada peningkatan satu unit dalam keseimbangan kerja dan kehidupan, kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,477. Koefisien β_2 yang sebesar 0,913 menunjukkan bahwa jika ada satu unit peningkatan dalam disiplin kerja, kinerja karyawan bisa meningkat hingga 0,913. Di sisi lain, koefisien β_3 yang bernilai 0,006, yang tidak signifikan, menunjukkan bahwa stres di tempat kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat di Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	t-hitung	Sig.	Keterangan
(Constant)	19,322	1,945	0,056	-
Work Life Balance (X1)	0,477	2,873	0,005	Signifikan
Disiplin Kerja (X2)	0,913	2,557	0,013	Signifikan
Stres Kerja (X3)	0,006	0,050	0,960	Tidak Signifikan

6. Uji Simultan (Uji F)

Uji F, atau yang dikenal sebagai uji simultan, dipakai untuk menilai apakah semua variabel independen dalam model regresi secara kolektif memberikan dampak yang berarti terhadap variabel dependen. Hasil dari uji simultan dapat dilihat di Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	458,323	3	152,774	6,081	0,001
Residual	1658,020	66	25,122	-	-
Total	2116,343	69	-	-	-

Sesuai dengan Tabel 2, nilai F yang diperoleh sebesar 6,081 lebih tinggi dibandingkan dengan nilai F pada tabel yang adalah 2,74, dengan tingkat signifikansi 0,001.

7. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dipakai untuk mengevaluasi dampak setiap variabel independen secara terpisah terhadap variabel dependen. Hasil dari uji parsial dapat dilihat di Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t-Tabel	t-Hitung	Sig.	Keterangan
Work Life Balance (X1)	1,668	2,873	0,005	Berpengaruh positif dan signifikan
Disiplin Kerja (X2)	1,668	2,557	0,013	Berpengaruh positif dan signifikan
Stres Kerja (X3)	1,668	0,050	0,960	Tidak berpengaruh signifikan

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menunjukkan nilai t sebesar 2,873, yang lebih tinggi dari nilai t referensi 1,668 dengan tingkat signifikansi 0,005. Nilai t referensi juga 1,668 dengan tingkat signifikansi 0,013 untuk 0,05, yang menyebabkan hipotesis H4 ditolak..

B. Pembahasan

1. Pengaruh Simultan Work Life Balance, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F membuktikan bahwa work life balance, disiplin kerja, dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan DBL Academy Surabaya. Hal ini sejalan dengan penelitian Nadapdap and K. Harahap, Ramdhani [12] dan Ariesni & Asnur [13] yang menyatakan bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Expectancy Theory yang dikemukakan Vroom, kinerja karyawan dipengaruhi oleh harapan, instrumentalitas, dan valensi [14], di mana keseimbangan kehidupan kerja dan kedisiplinan merupakan komponen penting yang meningkatkan produktivitas karyawan dalam organisasi.

2. Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari analisis t menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memberikan dampak yang positif serta signifikan terhadap performa pegawai ($\beta = 0,477$; $t = 2,873$; $sig. = 0,005$). Dengan rata-rata keseluruhan untuk keseimbangan kerja-hidup mencapai 4,03 (Baik), hal ini mengindikasikan bahwa pegawai dapat berhasil dalam menyelaraskan pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramdhani [15] yang menyatakan bahwa keseimbangan antara kerja dan kehidupan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Asari [8] menyatakan bahwa ketika pegawai berhasil mencapai keseimbangan kerja-hidup yang baik, mereka dapat secara efektif melaksanakan tanggung jawab yang diharapkan di lingkungan kerja.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis t menunjukkan bahwa disiplin di tempat kerja memberikan dampak positif yang signifikan terhadap performa karyawan ($\beta = 0,913$; $t = 2,557$; $sig. = 0,013$). Di antara tiga variabel yang ada, disiplin di tempat kerja memiliki koefisien tertinggi, menandakan bahwa ini adalah faktor paling berpengaruh dalam performa karyawan di DBL Academy Surabaya. Rata-rata keseluruhan untuk disiplin di tempat kerja adalah 4,25 (Sangat Baik), yang menunjukkan tingkat kepatuhan dan tanggung jawab yang tinggi dari karyawan terhadap aturan organisasi. Temuan ini mendukung penelitian oleh Ariesni dan Asnur [13], yang menunjukkan bahwa disiplin di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ariesni dan Asnur [13] juga menyatakan bahwa disiplin di tempat kerja yang baik mencerminkan tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan terhadap tugas yang ada.

4. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis t menunjukkan bahwa tekanan kerja tidak memberikan pengaruh yang berarti terhadap performa karyawan ($\beta = 0,006$; $t = 0,050$; $sig. = 0,960$). Rata-rata nilai stres kerja secara keseluruhan adalah 2,17 (kategori rendah), yang menunjukkan bahwa karyawan DBL Academy Surabaya menghadapi tingkat stres yang minim dan mampu mengelola beban kerja dengan baik. Temuan ini sejalan dengan penelitian dari Oktaviani and Irmayanti, [5] yang menyebutkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Seperti yang dijelaskan oleh Yolanda dan rekan-rekannya [15], terdapat berbagai faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap performa karyawan, seperti motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan komitmen organisasi, yang mungkin lebih mendominasi di DBL Academy Surabaya.

Simpulan

Berdasarkan hasil dari kajian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa: (1) keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, disiplin dalam bekerja, serta stres yang dihadapi di tempat kerja, secara bersamaan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja para karyawan di DBL Academy Surabaya. Hal ini terlihat dari nilai F yang diperoleh sebesar 6,081, yang lebih besar daripada nilai F tabel yang tercatat sebesar 2,74 dengan tingkat signifikansi 0,001, di bawah 0,05. Ini menunjukkan bahwa tingkat stres yang dialami oleh karyawan di DBL Academy Surabaya tergolong rendah dan dapat dikelola dengan baik. Penelitian ini merekomendasikan manajemen DBL Academy Surabaya untuk terus menjaga serta meningkatkan pelaksanaan disiplin di lingkungan kerja, serta memberikan perhatian yang lebih pada keseimbangan kehidupan kerja karyawan, sebagai langkah utama untuk meningkatkan kinerja.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh karyawan DBL Academy Surabaya yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini, serta kepada Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur atas dukungan akademik yang diberikan.

References

1. Kementerian Pemuda dan Olahraga Republik Indonesia, Laporan Indeks Pembangunan Olahraga 2024: Industri Olahraga sebagai Sumber Pertumbuhan Ekonomi Baru. Jakarta, Indonesia: Kemenpora RI, 2024. [Online]. Available: <https://satudata.kemenpora.go.id/cdn/uploads/produk/8/laporan-ipo-2024.pdf>
2. Remote, Global Life-Work Balance Index 2025. San Francisco, CA, USA: Remote, 2025. [Online]. Available: <https://remote.com/resources/global-life-work-balance-index>
3. F. Nadapdap and K. Harahap, "Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, vol. 3, no. 5, pp. 827–842, 2023, doi: 10.55047/transekonomika.v3i5.523.
4. F. Achmad, N. F. Wibowo, and N. A. Dila, "Peran Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, vol. 3, no. 6, pp. 588–598, 2022, doi: 10.31933/jemsi.v3i6.1091.
5. M. A. F. Dewi and I. R. Kusumasari, "The Effect of Work Environment, Work Stress, and Compensation on Employee Performance KBPR Arta Kencana Cabang Nganjuk," *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, vol. 7, no. 3, pp. 4422–4432, 2024, doi: 10.31539/costing.v7i3.9062.
6. N. Oktaviani and N. Irmayanti, "Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Psikologi Wijaya Putra*, vol. 2, no. 1, pp. 20–27, 2021, doi: 10.38156/psikowipa.v2i1.43.
7. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung, Indonesia: Alfabeta, 2019.
8. F. Asari, "Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan," *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 10, no. 3, pp. 843–852, 2022, doi: 10.26740/jim.v10n3.p843-852.
9. Jufrizen, "Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Sains Manajemen*, vol. 7, no. 1, pp. 35–48, 2021, doi: 10.30656/sm.v7i1.2277.
10. G. M. Fatih, Khaeruman, and A. E. Muhammad, "Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja," *Jurnal Ekonomi dan Akuntansi*, vol. 2, no. 3, pp. 110–118, 2024, doi: 10.59696/investasi.v2i3.48.
11. B. F. Nadapdap and K. Harahap, "Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, vol. 3, no. 5, pp. 827–842, 2023, doi: 10.55047/transekonomika.v3i5.523.
12. Z. Z. Ramdhani, Y. F. Rahmah, and Suhendi, "Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja, dan Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai PT South Legend Banjaran Kabupaten Bandung)," *Journal Central Publisher*, vol. 2, no. 9, pp. 2582–2591, 2024, doi: 10.60145/jcp.v2i9.525.
13. S. Ariesni and L. Asnur, "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel," *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, vol. 7, no. 2, pp. 306–312, 2023, doi: 10.23887/jppsh.v7i2.72957.
14. Dahrani and Sohiron, "Penerapan Teori Harapan Victor Vroom dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan," *Jurnal Studi Islam dan Humaniora*, vol. 4, no. 2, pp. 1974–1987, 2024, doi: 10.37680/almikraj.v4i02.5511.
15. Ramdhani, "Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work-Life Balance) sebagai Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Perusahaan Percetakan di Kota Bandung," *Jurnal Manajerial*, vol. 20, no. 1, pp. 98–106, 2023, doi: 10.17509/manajerial.v20i1.29670.
16. P. Yolanda, H. S. Widiana, E. Yuliasesti, and D. Sari, "Kinerja Karyawan: Faktor-Faktor yang Memengaruhi Employee Performance," *Jurnal Diversita*, vol. 8, no. 2, pp. 148–157, 2022, doi: 10.31289/diversita.v8i2.5788.