

PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DAN *EMPLOYEE BREAK ROOM* TERHADAP KUALITAS KERJA KARYAWAN PADA PT TORGANDA KANDIR MEDAN

Anastasya Cristabella¹, Feronica Simanjorang², Onan Marakali Siregar³
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Universitas Sumatera Utara
anastasyacls15@gmail.com¹, feronicasimanjorang@usu.ac.id², onan@usu.ac.id³

ABSTRACT

A well-managed company is one that strives to enhance human resource potential, as this is a key factor in improving employee work quality. This study analyzes the impact of work-life balance and employee break rooms on employee work quality at PT Torganda Kandir Medan, both partially and simultaneously. Using a quantitative approach with an associative method, the study involved 71 respondents selected through simple random sampling. Data were collected through questionnaires and literature reviews. Data analysis included validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, and hypothesis testing. The results indicate that work-life balance and employee break rooms have a significant impact on employee work quality, both partially and simultaneously. The coefficient of determination test shows a strong relationship, with an R value of 91.6%, while the adjusted R square is 83.4%, with the remaining 16.6% influenced by other factors outside the research model.

Keywords : *Work-Life Balance, Employee Break Room, Employee Work Quality*

ABSTRAK

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang berupaya untuk meningkatkan potensi sumber daya manusia, karena hal tersebut merupakan faktor utama dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan. Penelitian ini menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan *employee break room* terhadap kualitas kerja karyawan di PT Torganda Kandir Medan, baik secara parsial maupun simultan. Menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, penelitian ini melibatkan 71 responden yang dipilih melalui *simple random sampling*. Data diperoleh melalui kuesioner dan studi kepustakaan. Analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan

Article history

Received: Februari 2025

Reviewed: Februari 2025

Published: Februari 2025

Plagiarism checker no 80

Prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

kehidupan kerja dan *employee break room* berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Uji koefisien determinasi menunjukkan hubungan kuat dengan nilai R sebesar 91,6%, sementara *adjusted R square* sebesar 83,4%, dengan 16,6% dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian.

Kata kunci : Keseimbangan Kehidupan Kerja, *Employee Break Room*, Kualitas Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang berupaya meningkatkan potensi sumber daya manusia, karena kualitas kerja karyawan merupakan faktor utama dalam mencapai keberhasilan perusahaan. Karyawan bukan hanya sekadar pelaksana tugas, tetapi juga aset berharga yang berkontribusi besar pada kemajuan dan keberhasilan perusahaan. Flippo (dalam Adiwaty, 2023) menyatakan bahwa kualitas kerja karyawan dapat dilihat dari efektivitas dan efisiensi hasil kerjanya dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian pada faktor-faktor yang mendukung kualitas kerja karyawan agar tercapai standar yang diharapkan.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kualitas kerja adalah keseimbangan kehidupan kerja. Keseimbangan ini merupakan upaya untuk menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan aspek lain, seperti keluarga, waktu luang, dan pengembangan diri (Singh & Khanna, dalam Rahmayati, 2021). Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menurunkan kepuasan, motivasi, dan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas hasil kerja mereka. Pemilihan objek penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya penurunan jumlah karyawan yang signifikan akibat pemutusan hubungan kerja (PHK) di PT Torganda Kandır pada tahun 2023. Pengurangan tenaga kerja ini menambah beban kerja karyawan yang tersisa, yang berdampak pada tekanan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja mereka. Dengan demikian, menjaga keseimbangan kehidupan kerja menjadi prioritas bagi perusahaan, terutama dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif dan dinamis.

Selain keseimbangan kehidupan kerja, aspek lingkungan kerja juga berperan penting dalam menjaga kualitas kerja karyawan. Salah satu fasilitas yang mendukung lingkungan kerja sehat adalah ruang istirahat karyawan atau *employee break room*. *Employee break room* merupakan area khusus yang disediakan bagi karyawan untuk beristirahat sejenak dari aktivitas kerja. Menurut penelitian sebelumnya, *employee break room* dapat membantu mengembalikan energi dan mengurangi stres, serta meningkatkan kesehatan fisik dan psikologis karyawan (Otterbring et al., 2018). Namun, fasilitas ruang istirahat sering kali dianggap tidak penting sehingga belum diperhatikan dengan optimal. Penelitian ini akan mengkaji pengaruh *employee break room* dalam

mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan bagaimana fasilitas ini dapat memengaruhi kualitas kerja karyawan di perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk (1) Menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kualitas kerja karyawan pada PT Torganda Kandır Medan, (2) Menganalisis pengaruh *employee break room* terhadap kualitas kerja karyawan pada PT Torganda Kandır Medan, (3) Menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan *employee break room* terhadap kualitas kerja karyawan pada PT Torganda Kandır Medan.

KERANGKA TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Barus & Siregar (2023:66), sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Untuk memperoleh hasil yang diinginkan, organisasi perlu mendapat, menggunakan, menjaga, serta memajukan individunya. Nawawi (2017:37) mengatakan bahwa SDM secara makro adalah semua manusia sebagai warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun belum memperoleh pekerjaan. Sedangkan pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya.

Keseimbangan Kehidupan Kerja

Menurut Matakena, Mardhiyah & Siregar (2023:283), keseimbangan kehidupan kerja atau keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan mengacu pada keadaan di mana individu dapat mengelola dan mengalokasikan tanggung jawab mereka antara pekerjaan, kehidupan keluarga, dan komitmen lainnya tanpa menciptakan konflik antara kehidupan keluarga dan karier. Ricardianto (2018:165), keseimbangan kehidupan kerja yang berkaitan dengan faktor lain lingkungan kerja membantu manajer untuk mengintegrasikan pekerjaan dan kehidupan keseimbangan dalam pembahasan lebih luas.

Employee Break Room

Menurut Misunm & Jichul (2022), *Employee Break Room* adalah ruang atau area di tempat kerja yang secara khusus disediakan bagi karyawan untuk beristirahat sejenak dari tugas-tugas mereka. Saito et al (2015:694), *Employee break room* adalah ruang istirahat staf yang dapat berperan sebagai lingkungan restoratif atau "*oasis*" yang membantu karyawan mengatasi aspek negatif dari kerja emosional, seperti disonansi emosional dan kelelahan.

Kualitas Kerja

Siagian (Nasution, 2020:89) mengemukakan kualitas kerja merupakan upaya sistematis dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana para karyawan diberi kesempatan untuk turut berperan menentukan cara mereka bekerja. Hasibuan (Adiwaty, 2023:5) mengemukakan kualitas kerja merupakan suatu potensi diri yang dapat memberikan kemampuan yang bersifat berwujud maupun tidak berwujud yang menghasilkan suatu proses kerja seseorang yang dapat

merancang pekerjaannya dengan baik sehingga menghasilkan hasil kerja yang maksimal serta adanya kepedulian dalam pekerjaannya. Menurut Sihombing *et al* (2023:64) kualitas kehidupan kerja dapat membantu karyawan memilih organisasi yang memiliki nilai dan keyakinan yang sama serta memberikan pengalaman dan pengetahuan yang dapat mengoptimalkan manfaat dari kesesuaian ini.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah bentuk penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Paramita *et al* (2021:10) mengatakan bahwa penelitian kuantitatif menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik.

Alasan peneliti menggunakan penelitian kuantitatif adalah karena peneliti ingin menguji hubungan antara variabel dependen dan variabel independen dengan menggunakan angka dan statistik. Seluruh karyawan PT Torganda Kandır Medan dilibatkan dalam penelitian ini. Teknik *simple random sampling* digunakan dalam proses pengambilan sampel, dan sebanyak 71 karyawan berpartisipasi sebagai responden. Peneliti mengumpulkan data sekunder dari dokumen terkait dan data primer dari 71 responden yang mengisi kuesioner secara langsung.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen adalah alat yang digunakan untuk mengukur pernyataan dalam kuesioner atau angket yang digunakan oleh penulis untuk meneliti pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan *employee break room* yang dirasakan terhadap kualitas kerja karyawan pada PT Torganda Kandır Medan. Penelitian ini menggunakan dua bentuk pengujian, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

1) Uji Validitas

a. Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)

Tabel 1.

Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.1	0,691	0,2335	Valid
X1.2	0,746		Valid
X1.3	0,687		Valid
X1.4	0,750		Valid
X1.5	0,746		Valid
X1.6	0,716		Valid
X1.7	0,790		Valid
X1.8	0,786		Valid

Sumber: Data Primer yang diolah (2024)

Berdasarkan hasil olah data pada tabel di atas nilai r-hitung lebih dari nilai r-tabel 0,2335, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) di atas dinyatakan valid dan bisa digunakan pada uji selanjutnya.

b. *Employee Break Room* (X2)

Tabel 2.
Employee Break Room (X2)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X2.1	0,844	0,2335	Valid
X2.2	0,789		Valid
X2.3	0,899		Valid
X2.4	0,785		Valid
X2.5	0,854		Valid
X2.6	0,853		Valid
X2.7	0,835		Valid
X2.8	0,834		Valid

Sumber: Data Primer yang diolah (2024)

Berdasarkan hasil olah data pada tabel di atas nilai r-hitung lebih dari nilai r-tabel 0,2335, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari variabel *Employee Break Room* (X2) di atas dinyatakan valid dan bisa digunakan pada uji selanjutnya.

c. Kualitas Kerja (Y)

Tabel 3.
Kualitas Kerja (Y)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y.1	0,787	0,2335	Valid
Y.2	0,816		Valid
Y.3	0,810		Valid
Y.4	0,760		Valid
Y.5	0,864		Valid
Y.6	0,824		Valid
Y.7	0,705		Valid
Y.8	0,772		Valid

Sumber: Data Primer yang diolah (2024)

Berdasarkan hasil olah data pada tabel di atas nilai r-hitung lebih dari nilai r-tabel 0,2335, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari variabel Kualitas Kerja (Y) di atas dinyatakan valid dan bisa digunakan pada uji selanjutnya.

2) Uji Reliabilitas

Tabel 4.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Keseimbangan Kehidupan Kerja	0,881	Reliabel
<i>Employee Break Room</i>	0,939	Reliabel
Kualitas Kerja	0,915	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* variabel keseimbangan kehidupan kerja (X1) sebesar 0,881, variabel *employee break room* (X2) sebesar 0,939 dan variabel kualitas kerja (Y) sebesar 0,915 lebih besar dari 0,60 maka semua variabel dinyatakan reliabel atau dapat diuji.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

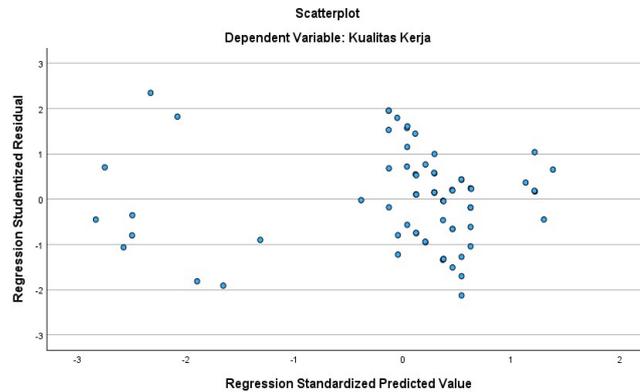
Tabel 5.
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
<i>Unstandardized Residual</i>		
N		71
Normal Parameters	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,33875254
Most Extreme Differences	Absolute	,075
	Positive	,067
	Negative	-,075
Test Statistic		,075
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200

Sumber: Data Primer yang diolah (2024)

Berdasarkan pada table 5 diperoleh hasil bahwa uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* apabila Tingkat signifikan 5%, nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 berarti bahwa variabel residual berdistribusi normal, dan berdasarkan table diatas diketahui bahwa nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* adalah sebesar 0,200. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1.
Uji Heteroskedastisitas

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
		r				
(Constant)	2,969	1,550			1,916	,060
Keseimbangan Kehidupan Kerja	,444	,120	,432		3,704	<,001
Employee Break Room	,455	,105	,505		4,328	<,001

Sumber: Data Primer yang diolah (2024)

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independent. Berikut merupakan model regresi linear berganda pada penelitian ini.

$$Y = 2,969 + 0,444X_1 + 0,455X_2$$

Keterangan Model Regresi:

1. Konstanta model regresi menunjukkan nilai Y sama dengan 2,969 apabila kedua variabel bebas bernilai nol.

2. Diketahui nilai koefisien regresi dari variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) yaitu sebesar 0,444.
3. Diketahui nilai koefisien variabel Employee Break Room (X2) yaitu sebesar 0,455.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Tabel 7.
Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,969	1,550		1,916	,060
Keseimbang Kehidupan Kerja	,444	,120	,432	3,704	<,001
Employee Break Room	,455	,105	,505	4,328	<,001

Sumber: Data Primer yang diolah (2024)

Data pada Tabel 7 menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel} = 1,995$ serta $sig. < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa keduanya berdampak signifikan terhadap variabel kualitas kerja.

b. Uji Simultas (Uji F)

Tabel 8.
Hasil Uji Simultas (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1993,426	2	996,713	177,016	<,001
Residual	382,883	68	5,631		
Total	2376,310	70			

Sumber: Data Primer yang diolah (2024)

Nilai Fhitung sebesar 177,016 lebih besar dari Ftabel ($177,016 > 3,13$) dengan nilai $sig. < 0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X_1 dan X_2 secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Y, sehingga H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,916 ^a	,836	,834	2,373
a. Dependent Variable : Kualitas Kerja				
b. Predictors : (Constant), <i>Employee Break Room</i> , Keseimbangan Kehidupan Kerja				

Sumber: Data Primer yang diolah (2024)

Koefisien korelasi (R) sebesar 0,916 menunjukkan hubungan yang kuat antara Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1), *Employee Break Room* (X2), dan Kualitas Kerja (Y), dengan pengaruh signifikan sebesar 91,6%. Selain itu, koefisien determinasi (R²) sebesar 0,834 menunjukkan bahwa 83,4% variasi dalam Kualitas Kerja (Y) dijelaskan oleh variabel-variabel tersebut, sementara 16,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) terhadap Kualitas Kerja (Y) memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,444 dan nilai thitung sebesar 3,704 > 1,996 dengan tingkat signifikansi 0,001 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kualitas Kerja (Y). Dengan demikian, Ha1 diterima dan H01 ditolak.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan PT Torganda Kandır merasakan keseimbangan kehidupan kerja yang baik, yang berkontribusi positif terhadap peningkatan kualitas kerja mereka. Salah satu indikator yang paling berpengaruh adalah kepuasan kerja, di mana mayoritas responden menyatakan puas dengan pekerjaan mereka di perusahaan. Lingkungan kerja yang mendukung ini mencerminkan keberhasilan PT Torganda Kandır dalam menciptakan keseimbangan kehidupan kerja yang optimal.

Pengaruh *Employee Break Room* Terhadap Kualitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan menggunakan program SPSS, variabel *Employee Break Room* (X2) terhadap Kualitas Kerja (Y) memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,455 dan nilai thitung sebesar 4,328 > 1,996 dengan tingkat signifikansi 0,001 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Employee Break Room* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kualitas Kerja (Y). Dengan demikian, Ha2 diterima dan H02 ditolak.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Employee Break Room* yang nyaman memberikan dampak positif terhadap kualitas kerja karyawan. Berdasarkan teori Otterbring et al. (2018), *Employee Break Room* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, serta kesehatan fisik dan

psikologis karyawan. Oleh karena itu, semakin baik kualitas *Employee Break Room* yang disediakan perusahaan, semakin tinggi pula kualitas kerja karyawan yang dihasilkan.

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan *Employee Break Room* Terhadap Kualitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan menggunakan program SPSS, variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) dan *Employee Break Room* (X2) secara simultan mempengaruhi Kualitas Kerja (Y) dengan nilai Fhitung sebesar 177,016 > Ftabel 3,13 dan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) dan *Employee Break Room* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kualitas Kerja (Y). Dengan demikian, H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R) sebesar 0,916 atau 91,6% menunjukkan hubungan yang erat antara Keseimbangan Kehidupan Kerja dan *Employee Break Room* terhadap Kualitas Kerja. Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) dan *Employee Break Room* (X2) mampu menjelaskan variabel Kualitas Kerja (Y) sebesar 83,4%, sementara sisanya 16,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja dan *Employee Break Room* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja Karyawan di PT Torganda Kandır Medan, baik secara parsial maupun simultan. Semakin tinggi tingkat keseimbangan kehidupan kerja, semakin baik kualitas kerja karyawan, dan semakin baik fasilitas *employee break room*, semakin meningkat kualitas kerja karyawan. Secara simultan, kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang erat dengan kualitas kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien determinasi yang signifikan, yang mengindikasikan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja dan *Employee Break Room* secara signifikan mampu menjelaskan variasi dalam kualitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku:

- Armstrong, Michael. (2021). *Layanan Ketenagakerjaan dan MSDM*. Bandung: Nusa Media.
- Saito, H., Irving, G., Packer, J., & Solnet, D. (2015). *Rising Tides and Sea Changes: Adaptation and Innovation in Tourism and Hospitality*.
- Fadhli, K., dan Khusnia, M. (2021). *Handbook Manajemen Sumber Daya Manusia*. Guepedia: The First On-Publisher in Indonesia.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9Th Edition)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardani., Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E., Istiqomah, R., Fardani, R., Sukmana, D., Auliya, N. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta.

- Kurniawan, B., Hartono, S., Kosasih, S., Putra, S. A., Yuliyanti, E., Arianty, D., Sumiati, D., Metris, D., Librianty, N., Mustahidda, R., Kartadiwirya, K. B., Badrianto, Y., & Turmudhi, A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Barat: PT Kimshafi Alung Cipta.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Nawawi, H. H. (2017). *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Paramita, R. W. D, S.E., M.M. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif: Buku Ajar Perkuliahan Metodologi Penelitian Bagi Mahasiswa Akuntansi*. Lumajang: STIE Widya Gama Lumajang.
- Paramita, R. W., Rizal, N., dan Sulistyan, R. B. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jawa Timur: Widya Gama.
- Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management*. Bogor: In Media.
- Rochaety, Tresnati, dan Latief. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis dengan Aplikasi SPSS*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumber Skripsi:**
- Ainun, Nur. 2019. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu*. Skripsi. Diterbitkan. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam. Institut Agama Islam Negeri Bengkulu: Bengkulu.
- Hasanah, Milda. 2022. *Pengaruh Work-Life Balance (Keseimbangan Kehidupan Kerja) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia Cabang Pekanbaru*. Skripsi. Diterbitkan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Univeristas Islam Riau: Pekanbaru.
- Hapis, P. J. 2022. *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Paa PT Great Giant Pineapple Lampung Tengah* (Doctoral dissertation, Skripsi, Universitas Lampung).
- Octhaniaz, Cynthiaz. 2022. *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Finansial Sebagai Pemoderasi di Seluruh Kecamatan Yang Ada di Pulau Sebatik*. Skripsi. Diterbitkan. Fakultas Ekonomi. Universitas Borneo Tarakan: Tarakan.
- Sopani, F. 2021. *Hubungan Keseimbangan Kerja-Kehidupan Terhadap Keterlibatan Kerja Pada Karyawan Cafe di Pekanbaru*. Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Riau: Riau.
- Sumber Tesis:**
- Rattanacharakun, J. 2020. *A Study of Effective Break Activity To Enhance Work Satisfaction of Operations Staff Working*. Tesis. Mahidol University: Thailand.
- Sumber Jurnal:**
- Adiwaty, S., dan Bernhard. (2023). Pengaruh Dimensi *Work-Life Balance* Terhadap Kualitas Kerja. *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 26 No. 1, 1-12.

- Barus, D. S., dan Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pos Medan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi, dan Manajemen Indonesia (JEAMI)*, Vol. 1 No. 2, 65-79
- Fajriani, M. D., dan Wulandari, R. (2022). Fasilitas Breakout Area Sebagai Upaya Terciptanya Social Sustainability Pada Karyawan Bank BUMN. Vol. 19 No. 1, 23-32.
- Frinaldi, A., Saputra, B., Putri, N. E., Jumiati., Mubarak, A., Magriasti, L., Hasanah, F., dan Distra, F. N. (2022). Pengaruh Kualitas Kerja dan Motivasi Kerja Pegawai Pemerintah Daerah Terhadap Kepuasan Masyarakat Kabupaten Aceh Singkil. *Jurnal El-Riyasah*, Vol. 13 No. 2, 30-49.
- Lorusso, L., Ossmann, M., Orozco, T., & Lawson, L. (2023). On the Restorative Break: Understanding the Role of Break Room Design on Nurse Engagement and Satisfaction. *Workplace Health and Safety*, 71(7), 329–336.
- Matakena, S., Mardhiyah, A., & Siregar, O. M. (2023). Effect of Work-Life Balance and Emotional Intelligence on Employee Performance (Study on Employees of PT Bank Tabungan Negara Medan Branch Office Consumer Collection Recovery and Asset Sales Unit Division). *Journal of Humanities, Social Sciences and Business (JHSSB)*, Vol. 3 No. 1, 283-294.
- Misunm, S. Kim., dan Jichul, J. (2022). The Effect of Physical Environment of the Employee Break Room on Psychological Well-Being Through Work Engagement in the Hospitality Industry. *Journal of Human Resources in Hospitality dan Tourism*, Vol. 21 No. 2, 175-196.
- Nasution, S. L. (2020). Pengaruh Kualitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asam Jawa. *Jurnal ECOBISMA*, Vol.7 No. 2, 88-94.
- Otterbring, T., Pareigis, J., Wästlund, E., Makrygiannis, A., & Lindstrom, A. (2018). The relationship between office type and job satisfaction: Testing a multiple mediation model through ease of interaction and well-being. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 44(3), 330-334.
- Pasarela, H. (2023). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Cidea*, Vol. 2 No. 2, 66-75.
- Rahmayati, T. E. (2021). Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work Life Balanced) Pada Wanita Bekerja. *Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan*, Vol. 4 No. 2, 129-141.
- Suryani, A. I. (2020). Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kepuasan Hidup: Studi Meta-Analisis. *Jurnal Psikologi*, Vol. 13 No. 1, 92-103.
- Sihombing, Nisya Margaretha, Faisal Eriza, dan Onan Marakali Siregar. "THE IMPACT OF QUALITY OF WORK LIFE (QWL) AND KNOWLEDGE MANAGEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT HUTAHAEAN DALU-DALU" *Simangunsong: Journal of Business Administration, Management, Economic And Accounting* 1.02 (2023): 64-69.
- Wuarlima, F., Kojo, C., dan Sendow, G. M. (2019). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Gran Puri Hotel Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 7 No. 4, 5368-5377.

