KAMPUS AKADEMIK PUBLISING
Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen (JIEM)
Vol.4, No.11 November 2026
e-ISSN: 3025-7859, p-ISSN : 3025-7972, Hal 194-208
DOI : https://doi.org/10.61722/jiem.v4i11.13320

Peran Bonding Karyawan Dan *Work-Life Balance* Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Rereyshop (RÉRE) Tasikmalaya

Syara Awalyah Nurdin[1*], Kusuma Agdhi Rahwana[2], Irly Artiara Irawan[3]
[1-3] Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Perjuangan Tasikmalaya, Jl. Peta No. 177 (Jl. Pembela Tanah Air No. 177), Kelurahan Kahuripan, Kecamatan Tawang, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat 46115
*Penulis Korespondensi: 2202010162@unper.ac.id

Abstract. *Employee performance was one of the key factors in maintaining organizational sustainability and competitiveness, including at Rereyshop (RÉRE) Tasikmalaya as one of the local fashion industries that faced challenges in maintaining employee bonding and work-life balance amid high operational demands. This study aimed to determine the simultaneous and partial effects of Employee Bonding and Work-Life Balance on Employee Performance at Rereyshop (RÉRE) Tasikmalaya. The research method used in this study was a quantitative research method with a survey approach. The sampling technique used was saturated sampling, with a total of 40 respondents taken as the sample. The analytical tool used was multiple regression analysis. The results of the study showed that Employee Bonding and Work-Life Balance simultaneously had a significant effect on Employee Performance at Rereyshop (RÉRE) Tasikmalaya. Employee Bonding partially had a significant effect on Employee Performance at Rereyshop (RÉRE) Tasikmalaya. Work-Life Balance partially had a positive but not significant effect on Employee Performance at Rereyshop (RÉRE) Tasikmalaya.*

Keywords: *Employee Bonding; Work-Life Balance; Employee Performance.*

Abstrak. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci dalam menjaga keberlangsungan dan daya saing organisasi, termasuk di Rereyshop (RÉRE) Tasikmalaya sebagai salah satu industri *fashion* lokal yang menghadapi tantangan dalam menjaga bonding karyawan dan keseimbangan kehidupan kerja di tengah tuntutan operasional yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial Bonding Karyawan dan *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan di Rereyshop (RÉRE) Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 40 responden. Alat analisis yang digunakan adalah persamaan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa Bonding Karyawan dan *Work-Life Balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Rereyshop (RÉRE) Tasikmalaya. Bonding Karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Rereyshop (RÉRE) Tasikmalaya. *Work-Life Balance* secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Rereyshop (RÉRE) Tasikmalaya.

Kata kunci: Bonding Karyawan; *Work-Life Balance*; Kinerja Karyawan.

1. LATAR BELAKANG

Dalam dunia kerja modern, isu kinerja karyawan telah menjadi perhatian penting bagi banyak perusahaan. Seiring meningkatnya kompetisi di berbagai industri, perusahaan dituntut untuk tidak hanya fokus pada target bisnis dan produktivitas, tetapi juga memperhatikan kondisi internal karyawan yang dapat memengaruhi kualitas *output*

Naskah Masuk: 01 November 2026; Revisi: 02 November 2026; Diterima: 02 November 2026; Terbit: 07 November 2026

mereka. Ini diperkuat oleh penelitian yang dipublikasikan oleh Subarto dan Solihin (2025), dinamika *work-life balance* di lingkungan kerja modern menjadi perhatian penting karena berkaitan dengan bagaimana karyawan mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja adalah bonding karyawan (*employee bonding*) atau keterikatan karyawan. *Employee bonding* mencerminkan kualitas hubungan interpersonal antar karyawan dengan organisasi yang ditandai oleh adanya rasa saling percaya, dukungan sosial, dan keterkaitan emosional dalam lingkungan kerja.

Di sisi lain, menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, yang berdampak langsung pada kesejahteraan psikologis dan kemampuan fokus saat bekerja. Menurut Ramdhani dan Rasto (2021), *work-life balance* merupakan kemampuan individu dalam mengelola waktu, energi, dan peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang agar keduanya dapat berjalan selaras. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan tersebut cenderung merasa lebih puas, mengalami tingkat stres yang lebih rendah, serta menunjukkan performa kerja yang lebih baik.

Muncul dari fenomena yang terjadi di Rereyshop (RÉRE) Tasikmalaya sebagai salah satu Industri *fashion* lokal turut menghadapi dinamika pengelolaan karyawan di tengah tuntutan operasional yang tinggi. Sebagai usaha yang berorientasi pada pelayanan pelanggan, kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam menjaga kepuasan konsumen dan keberlanjutan bisnis. Hubungan antar karyawan dengan manajemen menjadi sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif. Namun, pada praktiknya, karyawan tidak hanya dituntut untuk mencapai target penjualan, tetapi juga harus mampu menjaga kualitas layanan, bekerja dalam tim serta menyesuaikan diri dengan ritme kerja yang dinamis.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD Rereyshop (RÉRE) Tasikmalaya, dengan Ibu Ingriana Astuti, ditemukan adanya permasalahan pada penilaian kinerja karyawan, yang merupakan indikator keseluruhan dari disiplin, produktivitas, kualitas kerja, dan kerja sama. Rata-rata nilai akhir kinerja karyawan Rereyshop (RÉRE) Tasikmalaya dari bulan Juni hingga November 2025 mengalami fluktuasi kinerja yang cenderung stabil namun tetap mengalami kenaikan dan penurunan pada beberapa periode.

Kinerja yang belum konsisten ini berpotensi memengaruhi produktivitas tim serta efektivitas operasional perusahaan secara menyeluruh.

Sebelumnya, penelitian mengenai kinerja karyawan telah banyak dilakukan dan dipublikasikan dalam berbagai jurnal ilmiah. Sebagian besar penelitian tersebut menempatkan *work-life balance* dan *employee engagement* sebagai faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan. Misalnya, penelitian Rahman et al. (2022), menunjukkan bahwa hubungan sosial yang kuat di lingkungan kerja terbukti meningkatkan performa karyawan. Hal ini memperkuat asumsi bahwa kedekatan dan interaksi positif antar karyawan dapat menjadi faktor penting dalam mendorong peningkatan kinerja.

Selain itu, penelitian Ivan Anggana Suherman (2025), menunjukkan bahwa *work-life balance* dan *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menegaskan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang baik, serta tingkat keterikatan karyawan terhadap organisasi mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja.

Oleh karena itu, penelitian ini hadir dengan sudut pandang yang berbeda, yaitu mengkaji peran bonding karyawan dan *work-life balance* secara simultan dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya pada Rereyshop (RÉRE) Tasikmalaya. Setidaknya, terdapat masalah yang akan diteliti yaitu masih kurangnya perhatian terhadap aspek bonding karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hubungan dan kedekatan antar karyawan yang belum terbangun secara optimal berpotensi memengaruhi kerja sama tim dan kualitas interaksi kerja, yang pada akhirnya berdampak pada nilai akhir karyawan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Peran Bonding Karyawan Dan *Work-Life Balance* Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Rereyshop (RÉRE) Tasikmalaya".

2. KAJIAN TEORITIS

A. Bonding Karyawan

Bonding karyawan (*Employee Bonding*) merupakan kondisi psikologis yang menggambarkan tingkat keterikatan emosional, sosial dan profesional karyawan terhadap rekan kerja maupun organisasi tempat mereka bekerja. Menurut Robbins dan Judge (2019), Bonding Karyawan adalah tingkat di mana anggota kelompok saling tertarik dan termotivasi untuk tetap berada dalam kelompok. Hal ini mencerminkan adanya

kedekatan, rasa kebersamaan, serta ikatan sosial antar anggota tim, yang secara konseptual sejalan dengan bonding karyawan dalam organisasi.

Menurut Hermansyah (2025) mengatakan bahwa Bonding Karyawan adalah proses memperkuat hubungan interpersonal dan ikatan emosional antar anggota organisasi melalui kegiatan yang mendorong kerja sama, kepercayaan, dan keterlibatan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Menurut Umam (2021), Bonding karyawan menggambarkan kedekatan dan hubungan positif yang terjalin antarpegawai dalam lingkungan kerja.

B. *Work-life Balance*

Work-life balance merupakan kondisi dimana individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi secara harmonis. Keseimbangan ini penting untuk menjaga kesehatan fisik dan mental karyawan. Menurut Febriani & Agus (2021), *Work-life balance* adalah konsep yang menggambarkan keadaan di mana individu mampu mengatur waktu dan energi yang mereka dedikasikan untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang, yakni memenuhi tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi tanpa mengorbankan salah satunya.

Menurut Yusnita & Nurlinawaty (2022), *Work-life balance* dimaknai sebagai kondisi di mana seorang karyawan mampu mengelola dan menyeimbangkan peran antara pekerjaan (*work*) dan kehidupan pribadi/keluarga (*life*) sehingga konflik antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab pribadi dapat ditekan, dan individu tersebut mampu membagi serta menjalankan peran ganda secara baik sehingga tercapai keseimbangan antara aspek pekerjaan dan kehidupan sehari-hari. Menurut Priyambodo & Anugrah (2021), *Work-life balance* adalah kemampuan seseorang untuk memenuhi semua tanggung jawabnya di tempat kerja dan di rumah, tanpa mengorbankan kesehatan fisik dan mentalnya.

C. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan berdasarkan standar, target dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan, serta menjadi indikator utama organisasi dalam menilai efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan strategisnya. Menurut Mangkunegara (2017), Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Nurjaya (2021), Kinerja Karyawan adalah tingkat pencapaian hasil dari pelaksanaan tugas-tugas tertentu yang menunjukkan seberapa baik seorang karyawan melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Wahyudi, Katili, dan Putri (2024), Kinerja karyawan mencerminkan hasil kerja pegawai yang dinilai berdasarkan kesesuaian dengan standar pekerjaan, pencapaian tujuan, kualitas dan kuantitas kerja, ketepatan waktu, serta kemampuan dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaan.

3. METODE PENELITIAN

Dalam objek penelitian ini penulis memilih objek yaitu bonding karyawan, *work-life balance* dan kinerja karyawan, sebagai subjeknya yaitu seluruh karyawan Rereyshop (RÉRE) Tasikmalaya, baik karyawan tetap maupun karyawan harian, yang terlibat langsung dalam aktivitas operasional usaha. Dalam penelitian ini, data primer dikumpulkan dari karyawan Rereyshop Tasikmalaya. Pengumpulan data primer dilakukan melalui angket/kuesioner. Adapun sumber data sekunder meliputi buku ilmiah, jurnal akademik, artikel penelitian, laporan studi terdahulu dan dokumen resmi lainnya. Metode Penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif deskriptif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Populasi penelitian ini yaitu seluruh karyawan Rereyshop (RÉRE) Tasikmalaya dengan total populasi 40 orang. Teknik penarikan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), yaitu teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi, angket (kuesioner), studi pustaka, dan studi dokumen. Teknik analisis data dilakukan melalui tahapan uji kualitas data, analisis korelasi dan determinasi, dan uji hipotesis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Pengujian Data

Uji Validitas

Tabel 1 Ringkasan Uji Validitas pada Variabel Bonding Karyawan (X1)

Item	r hitung	r table 5%	Keterangan
X1.1	0,926	0,312	Valid
X1.2	0,765	0,312	Valid
X1.3	0,816	0,312	Valid
X1.4	0,874	0,312	Valid
X1.5	0,730	0,312	Valid

X1.6	0,760	0,312	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 25, 2026

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa pernyataan dinyatakan valid, karena tingkat signifikasinya < 0,05 dan nilai r hitung > 0,312. Artinya ada 6 (enam) pernyataan untuk variabel bonding karyawan yang digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 2 Ringkasan Uji Validitas pada Variabel *Work-life Balance* (X2)

Item	r hitung	r table 5%	Keterangan
X2.1	0,768	0,312	Valid
X2.2	0,803	0,312	Valid
X2.3	0,732	0,312	Valid
X2.4	0,668	0,312	Valid
X2.5	0,879	0,312	Valid
X2.6	0,827	0,312	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 25, 2026

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa pernyataan dinyatakan valid, karena tingkat signifikasinya < 0,05 dan nilai r hitung > 0,312. Artinya ada 6 (enam) pernyataan untuk variabel *work-life balance* yang digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 3 Ringkasan Uji Validitas pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Y.1	0,759	0,312	Valid
Y.2	0,740	0,312	Valid
Y.3	0,860	0,312	Valid
Y.4	0,781	0,312	Valid
Y.5	0,856	0,312	Valid
Y.6	0,810	0,312	Valid
Y.7	0,779	0,312	Valid
Y.8	0,910	0,312	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 25, 2026

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa pernyataan dinyatakan valid, karena tingkat signifikasinya < 0,05 dan nilai r hitung > 0,312. Artinya ada 8 (delapan) pernyataan untuk variabel kinerja karyawan yang digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 4 Uji Reliabilitas X1, X2, Y

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
X1	0,893	6	Reliabel
X2	0,866	6	Reliabel
Y	0,925	8	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 25, 2026

B. Pembahasan

Hasil Uji Normalitas

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas (*Kolmogorov Smirnov*)

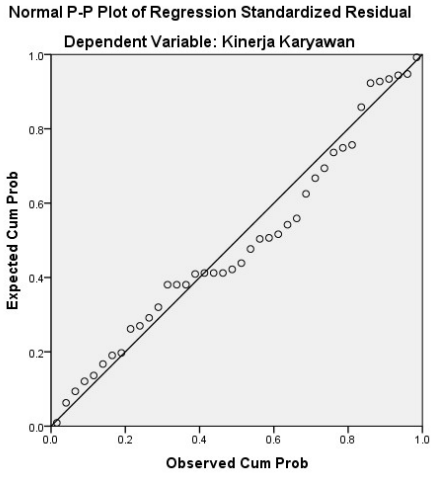
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.76512610
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.115
	Negative	-.078
Test Statistic		.115
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 25, 2026

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan nilai asymp. Sig. (2-tailed) 0,200 > 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Correlations					
			Bonding Karyawan	Work-Life Balance	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Bonding Karyawan	Correlation Coefficient	1.000	.577**	-.279
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.081

		N	40	40	40
	Work-Life Balance	Correlation Coefficient	.577**	1.000	.040
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.805
		N	40	40	40
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.279	.040	1.000
		Sig. (2-tailed)	.081	.805	.
		N	40	40	40
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 25, 2026

Hasil pengolahan di atas, bahwa nilai korelasi antara variabel Bonding Karyawan dengan *Unstandardidez Residual* sebesar 0,081 > 0,05 dan nilai signifikansi korelasi antara variabel *Work-life Balance* dengan *Unstandardidez Residual* sebesar 0,805 > 0,05. Dengan demikian, syarat pengujian heteroskedastisitas dalam model regresi ini dapat dinyatakan terpenuhi.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.562	3.652		2.892	.002		
	Bonding Karyawan	.697	.196	.573	3.556	.001	.485	2.062
	Work-Life Balance	.232	.187	.201	1.244	.221	.485	2.062
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 25, 2026

Hasil pengolahan di atas, menunjukkan bahwa variabel bonding karyawan memperoleh nilai sebesar VIF 2.062 < 10 dan variabel *work-life balance* memperoleh nilai sebesar VIF 2.062 < 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini tidak mengandung gejala multikolinearitas.

Hasil Uji Autokorelasi

Tabel 8 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary[b]					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson

1	.731[a]	.534	.509	2.839	1.745
a. Predictors: (Constant), Work-Life Balance, Bonding Karyawan					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 25, 2026

Hasil Pengolahan di atas, menunjukkan nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 1.745. Dengan kata lain, nilai tersebut berada pada rentang 1,5 hingga 2,5, yang berarti tidak ditemukan adanya autokorelasi dalam model regresi, sehingga syarat pengujian autokorelasi telah terpenuhi.

Mengacu pada keseluruhan hasil uji asumsi klasik yang telah diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh syarat pengujian asumsi klasik telah terpenuhi dan model penelitian ini layak untuk dilanjutkan ke tahap perhitungan persamaan regresi. Ringkasan hasil pengujian asumsi klasik disajikan pada tabel berikut:

Tabel 9 Hasil Uji Asumsi Klasik

No	**Kriteria**	**Hasil**
1	Normalitas	Terpenuhi
2	Heteroskedastisitas	Terpenuhi
3	Multikolinearitas	Terpenuhi
4	Autokorelasi	Terpenuhi

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 25, 2026

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.562	3.652		2.892	.002		
	Bonding Karyawan	.697	.196	.573	3.556	.001	.485	2.062
	Work-Life Balance	.232	.187	.201	1.244	.221	.485	2.062
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 25, 2026

Hasil pengolahan di atas, dapat disusun persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$Y = 10.562 + 0.697\ X_1 + 0.232\ X_2 + e$

Interpresentasi dari persamaan regresi berganda tersebut, diperoleh nilai sebesar 10.562 Angka ini menunjukkan bahwa apabila variabel bonding karyawan dan *work-life*

balance tidak mengalami perubahan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan tetap berada pada angka 10.562. Persamaan regresi tersebut juga memperlihatkan bahwa kedua variabel bebas, yaitu bonding karyawan dan *work-life balance*, memiliki koefisien bernilai positif, yang menandakan adanya hubungan yang searah dengan variabel terikat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan pada bonding karyawan dan *work-life balance* akan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Koefisien regresi pada variabel bonding karyawan diperoleh sebesar 0.697 dengan arah positif, yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel bonding karyawan, dengan asumsi variabel lain tetap, akan mendorong peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.697. Koefisien regresi pada variabel *work-life balance* 0,232 juga bernilai positif, yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel *work-life balance* dengan asumsi variabel lain tetap, akan meningkatkan kinerja karyawan 0,232.

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731[a]	.534	.509	2.839
a. Predictors: (Constant), Work-Life Balance, Bonding Karyawan				

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 25, 2026

Selanjutnya, nilai koefisien korelasi R yang diperolah dari tabel model summary adalah sebesar 0,731. Nilai ini mengidentifikasikan bahwa terdapat keterikatan yang kuat antara variabel bonding karyawan (X1) dan *work-life balance* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil pengolahan SPSS 25, diperoleh nilai R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,534. Nilai tersebut menggambarkan bahwa kontribusi bonding karyawan dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan Rereyshop Tasikmalaya adalah sebesar 53,4%, sedangkan sisanya sebesar 46,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Pengaruh Bonding Karyawan dan Work-life Balance secara simultan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Rereyshop (RÉRE) Tasikmalaya

Tabel 12 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	341.409	2	170.705	21.181	.000[b]
	Residual	298.191	37	8.059		
	Total	639.600	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Work-Life Balance, Bonding Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 25, 2026

Hasil pengolahan di atas, guna mengetahui signifikasi pengaruh bonding karyawan dan *work-life balance* secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan Rereyshop Tasikmalaya, dilakukan uji F. Hasil pengolahan SPSS 25 (terlampir) menunjukkan nilai F 21.181 dan sig. sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan Ha diterima, yang berarti bonding karyawan dan *work-life balance* secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah bonding karyawan, yang mengindikasikan bahwa kinerja karyawan semakin meningkat.

Bonding karyawan dan *work-life balance* secara bersama-sama memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Terjalinnya bonding karyawan yang baik antar karyawan mampu menumbuhkan rasa saling percaya, kekompakan, serta dukungan sosial dalam lingkungan kerja, sementara terpenuhinya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi memperkuat kondisi psikologis karyawan sehingga mampu bekerja secara lebih optimal. Sinergi antara kedua faktor tersebut memberikan dampak nyata dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Bonding Karyawan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan di Rereyshop (RÉRE) Tasikmalaya

Tabel 13 Hasil Bonding Karyawan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.562	3.652		2.892	.002					
	Bonding Karyawan	.697	.196	.573	3.556	.001	.717	.505	.399	.485	2.062
	Work-Life Balance	.232	.187	.201	1.244	.221	.612	.200	.140	.485	2.062
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan											

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 25, 2026

Mengacu pada hasil perhitungan korelasi, diperoleh nilai koefisien korelasi parsial antara bonding karyawan (X1) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,505 yang menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara bonding karyawan (X1) dengan kinerja karyawan (Y). Nilai korelasi tersebut mengandung arti bahwa semakin baik bonding karyawan (X1) maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan (Y). Maka besar pengaruh bonding karyawan terhadap kinerja karyawan secara parsial adalah sebesar 25,50% [Kd = $(0.505)^2$ x 100%]. Adapun signifikansi pengaruh bonding karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari Sig 0,001 yang lebih kecil dari 0,05.

Dengan demikian H_0 ditolak atau Ha diterima, yang berarti bahwa bonding karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin kuat bonding atau ikatan emosional yang terjalin antar karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Bonding karyawan merupakan ikatan emosional dan hubungan interpersonal yang terjalin antar sesama karyawan maupun antara karyawan dengan perusahaan, yang terbentuk melalui interaksi, rasa saling percaya dan kerja sama dalam lingkungan kerja. Semakin kuat ikatan yang terbangun antar karyawan, maka rasa memiliki dan keterlibatan terhadap pekerjaan pun akan semakin meningkat, sehingga mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal.

Hasil penelitian ini menunjukkan jika penelitian ini sejalan atau relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Peterson (2023) yang menyatakan hal serupa yakni secara parsial bonding karyawan berpengaruh positif.

Pengaruh Work-life Balance Secara Parsial Terhadap Kinerja karyawan di Rereyshop (RÉRE) Tasikmalaya

Tabel 14 Hasil *Work-life Balance* Secara Parsial Terhadap Kinerja karyawan

Coefficients[a]											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.562	3.652		2.892	.002					
	Bonding	.697	.196	.573	3.5	.00	.717	.50	.39	.485	2.0

	Karyawan				56	1		5	9		62
	Work-Life Balance	.232	.187	.201	1.244	.221	.612	.200	.140	.485	2.062
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan											

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 25, 2026

Mengacu pada hasil perhitungan korelasi tersebut, diperoleh nilai koefisien korelasi parsial antara *work-life balance* (X2) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0.200 dengan menunjukkan terdapat hubungan yang positif namun tergolong lemah antara *work-life balance* (X2) dengan kinerja karyawan (Y). Nilai korelasi tersebut mengandung arti bahwa peningkatan *work-life balance* (X2) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) meskipun pengaruhnya tidak kuat. Maka besar pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan secara parsial adalah sebesar 4% [Kd = $(0{,}200)^2$ x 100%]. Signifikansi pengaruh *work-life balance* dapat dilihat dari nilai Sig 0,221 yang lebih besar dari 0,05.

Dengan demikian Ho diterima atau Ha ditolak, yang berarti bahwa *work-life balance* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rereyshop Tasikmalaya. Artinya, meskipun terdapat kecenderungan hubungan positif antara keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan oleh karyawan Rereyshop Tasikmalaya dengan kinerja karyawan, namun pengaruhnya tidak cukup kuat secara statistik untuk dinyatakan signifikan.

Hal ini disebabkan oleh kondisi *work-life balance* karyawan Rereyshop Tasikmalaya yang bersifat operasional dengan target penjualan, jadwal *shift*, dan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan, sehingga seimbang atau tidaknya kehidupan pribadi karyawan, capaian kerja tetap diukur dengan target dan standar yang sama.

Secara teori, *work-life balance* berperan penting bagi kinerja karyawan karena berkaitan dengan pengelolaan waktu, kondisi psikolog dan fisik karyawan, termasuk mengurangi stres kerja dan mencegah *burnout.* Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rereyshop Tasikmalaya. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun secara konseptual penting, faktor tersebut belum menjadi determinan utama kinerja karyawan dalam konteks penelitian ini.

Hasil penelitian ini menunjukkan jika penelitian ini sejalan atau relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rifki Adetiyas, Hendri Sucipto, & Andi Yulianto (2024) yang menyatakan hal serupa yakni secara parsial *work-life balance*

berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Bonding karyawan, *work-life balance* dan kinerja karyawan di Rereyshop (RÉRE) Tasikmalaya termasuk dalam kategori sangat baik, yang menunjukkan adanya hubungan interpersonal, interaksi sosial, kerja sama serta kedekatan yang baik antar karyawan. *Work-life balance* juga berada pada kategori sangat baik, yang menunjukkan bahwa karyawan mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Sementara itu, kinerja karyawan berada pada kategori rendah. Bonding karyawan dan *work-life balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rereyshop (RÉRE) Tasikmalaya. Bonding karyawan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Rereyshop (RÉRE) Tasikmalaya. *Work-life balance* secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Rereyshop (RÉRE) Tasikmalaya. Bonding Karyawan merupakan variabel yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan oleh interaksi antar karyawan yang positif, hubungan yang akrab, rasa saling menghargai, serta kerja sama yang baik antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

DAFTAR REFERENSI

Adetiyas, R., Sucipto, H., & Yulianto, A. (2024). Pengaruh Work-life Balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bintang Indokarya Gemilang). *Journal of Social Science Research*, *4*(5). Retrieved from https://j-innovative.org/index.php/Innovative

Anugrah, P. G., & Priyambodo, A. B. (2021). Peran work-life balance terhadap kinerja karyawan yang menerapkan work from home (WFH) di masa pandemi COVID-19: Studi literatur. *Prosiding Seminar Nasional Psikologi Dan Ilmu Humaniora (SENAPIH)*, 340–349.

Febriani, L., & Agus, H. (2021). Pengaruh work-life balance dan burnout terhadap produktivitas kerja karyawan PT Indomarco Adi Prima Surabaya. *Jurnal Manajemen Indonesia*, *9*(4), 115–130.

Hermansyah, T. (2025). Dinamika hubungan antar karyawan dalam menciptakan budaya kerja yang positif di Perusahaan Ritel Toko Golden Star. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, *9*(4), 77–87.

Khairul Umam, M. L., Widiartanto, W., & Pinem, R. J. (2021). Pengaruh Job Competency dan Emotional Intelligence Terhadap Employee Performance Melalui Organizational Citizenship Behavior (Studi pada Karyawan Hotel Horison Pekalongan). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, *10*(2), 1096–1107.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.

Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Nurjaya, N. (2021). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, *3*(1), 60–74.

Peterson, J. R. (2023). Employee bonding and turnover efficiency. *Journal of Economics & Management Strategy*, *32*(1), 223–244. https://doi.org/10.1111/jems.12499

Rahman. (2022). The Effect of Social Bonding on Employee Performance. *International Journal of Management Science and Information Technology (IJMSIT)*. Retrieved from https://journal.lembagakita.org/IJMSIT/article/view/3622

Ramdhani, D. Y., & Rasto, D. (2021). Keseimbangan kehidupan kerja (work life balance) sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jurnal Manajerial*, *20*(1), 98–106.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.

Subarto, S., & Solihin, D. (2025). The influence of work-life balance and employee engagement on performance through job satisfaction. *Jurnal Economia*, *21*(1), 106–124.

Wahyudi, A., Katili, P. B., & Putri, A. R. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *12*(2), 345–356.

Yusnita, R. T., & Nurlinawaty, R. (2022). Bagaimana stres kerja dan work life balance pada pekerja wanita memediasi work family conflict dengan prestasi kerja? *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, *13*(3), 257–269.