



DOI: <https://doi.org/10.38035/jhesm.v2i3>  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Pengaruh *Work-Life Balance* dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus PT. XYZ)

Sabrina Vania Kusuma<sup>1</sup>, Hapzi Ali<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, [sabrinavaniak@gmail.com](mailto:sabrinavaniak@gmail.com)

<sup>2</sup>Dosen Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, [hapzi@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:hapzi@dsn.ubharajaya.ac.id)

**Abstract:** *This research examines the impact of Work-Life Balance (WLB) on employee productivity and job satisfaction, with a focus on PT. XYZ. The study is motivated by the recognition that human resources are critical assets in achieving organizational goals, and that employee performance significantly influences overall productivity. Despite the importance of these factors, PT. XYZ has faced challenges in meeting productivity targets, which has prompted an investigation into the underlying causes, including work-related stress and its effects on employee satisfaction. The objectives of this study are to analyze the relationships between WLB, job stress, job satisfaction, and employee productivity. Specifically, the research seeks to determine whether WLB positively affects productivity and job satisfaction, and how stress impacts these variables. The methodology involves quantitative analysis to assess these relationships within the context of PT. XYZ operational framework.*

**Keyword:** *Work-Life Balance, Job Stress, Employee Productivity, and Job Satisfaction.*

**Abstrak:** Penelitian ini menguji dampak Work-Life Balance (WLB) terhadap produktivitas dan kepuasan kerja karyawan, dengan fokus pada PT. XYZ. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pengakuan bahwa sumber daya manusia adalah aset penting dalam mencapai tujuan organisasi, dan bahwa kinerja karyawan secara signifikan mempengaruhi produktivitas secara keseluruhan. Terlepas dari pentingnya faktor-faktor tersebut, PT. XYZ menghadapi tantangan dalam memenuhi target produktivitas, yang mendorong dilakukannya investigasi terhadap penyebabnya, termasuk stres kerja dan dampaknya terhadap kepuasan karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara WLB, stres kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk menentukan apakah WLB secara positif mempengaruhi produktivitas dan kepuasan kerja, dan bagaimana

stres berdampak pada variabel-variabel ini. Metodologi yang digunakan adalah analisis kuantitatif untuk menilai hubungan ini dalam konteks kerangka kerja operasional PT. XYZ.

**Kata Kunci:** *Work-Life Balance*, Stres Kerja, Produktivitas Karyawan, dan Kepuasan Kerja

## PENDAHULUAN

Dalam sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya. Karena kunci sukses sebuah perusahaan bukan hanya keunggulan teknologi dan ketersediaan dana. Faktor manusia juga merupakan salah satu faktor yang terpenting, karena manusia pada dasarnya memiliki perilaku, perasaan, akal dan tujuan. Kualitas sumber daya manusia yang baik sangat penting bagi perusahaan karena merupakan kebutuhan yang sangat lumrah bagi setiap perusahaan. Salah satu parameter yang dapat digunakan untuk menilai kualitas sumberdaya manusia adalah produktivitas kerja.

Setiap perusahaan pasti mengharapkan tenaga kerja atau karyawannya memberikan hasil yang maksimal dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari produktivitas kinerjanya yang tinggi. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan mencari tahu faktor-faktor apa yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan tersebut, kemudian mengambil tindakan untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawannya. (Sulistiyani dan Rosidah, 2018) mengungkapkan produktivitas menyangkut hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh di dalam proses produksi. (Umar, 2019) menyatakan produktivitas adalah hasil perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Dalam hal ini tidak terlepas dengan efisiensi dan efektifitas.

Sedangkan seperti yang diketahui bahwa karyawan merupakan salah faktor penentu dalam proses pembangunan yang dinamis sehingga dibutuhkan peranan yang lebih besar terutama dalam penyelenggaraan kegiatan dalam organisasi. Untuk itu diperlukan suatu pembinaan terhadap karyawan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan oleh kualitas dan kemampuan sumber daya manusia. Karyawan sebagai aset yang berharga di dalam organisasi atau perusahaan karyawan seharusnya mempunyai kinerja yang baik agar produktivitas perusahaan meningkat. Upaya yang dilakukan terhadap pekerjaan dan organisasi serta adanya dukungan dari organisasi salah satunya dengan memperhatikan kepuasan kerja pada karyawannya.

PT. XYZ merupakan lembaga pembiayaan kendaraan bermotor yang merupakan bagian dari XYZ Group didirikan pada tahun 2000 serta telah disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia pada tanggal 27 April 2001. Didukung oleh jajaran direksi PT. XYZ dan PT. XYX yang telah berpengalaman dalam penjualan sepeda motor sejak tahun 1962 dan pembiayaan sepeda motor sejak tahun 1984, PT. XYZ dibentuk untuk memberikan solusi pembiayaan pembelian sepeda motor. Dan sebagai bentuk komitmen PT. XYZ untuk mewujudkan konsep 3T, yaitu Tercepat Termudah dan Terpercaya, PT. XYZ hadir sebagai layanan satu atap untuk mempermudah dan mempercepat proses pelayanan pembiayaan sepeda motor Honda.

Produktivitas sebagai aspek penting pada suatu perusahaan dalam mengelola organisasi agar dapat berkembang, menggapai misi perusahaan, mempunyai performa yang baik serta mewujudkan keseimbangan dalam memangku kepentingan organisasi (Purnami, 2019). Perusahaan perlu memperhatikan setiap karyawan agar ketika menghadapi permasalahan yang bisa menghambat kegiatan perusahaan dapat segera diatasi.

Pada tahun 2023 masih terdapat permasalahan dengan pencapaian karyawan yang belum maksimal dalam memenuhi target Perusahaan. Tentunya ini menjadi masalah perusahaan dan juga karyawan lapangan dan karyawan tetap harus memperbaiki prestasi kerjanya dengan mencapai target perusahaan serta karyawan harus mencapai target dikarekan apabila karyawan yang tidak mencapai target maka tidak mendapatkan bonus dan hanya mendapatkan gaji pokok saja. Perusahaan juga harus dapat mengevaluasi terkait karyawan yang belum dapat mencapai target

Karyawan lapangan mengatakan bahwa mereka sering mendapatkan kendala terkait sebagian karyawan harus menempuh jarak yang cukup jauh untuk melakukan pertemuan dengan kosumen, karyawan juga banyak yang mengeluh terkait jalanan yang rawan akan kecelakaan, kondisi cuaca yang setiap saat tidak menentu, tidak sedikit kosumen yang menunda pembayaran.

Dengan menciptakan Produktivitas kerja karyawan yang baik serta dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dapat menganalisis melalui Work-Life Balance serta mendukung pencapaian tujuan organisasi. Menurut (Harini Fajar Ningrum, 2021) Work-Life Balance (WLB) adalah keseimbangan waktu dalam konteks bekerja yaitu kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara waktu yang kita sediakan sebagai seorang profesional di tempat kerja dengan waktu yang kita sediakan sebagai personal di luar tempat kita bekerja. (Megaster et al, 2021) menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan mempengaruhi kepuasan karyawan dengan pekerjaan dapat membantu mencapai keberhasilan bagi perusahaan, serta menimbulkan semangat kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya terhadap organisasi.

Work-Life Balance (WLB) merupakan suatu hal yang penting bagi karyawan. Dampak yang ditimbulkan akibat dari WLB yang tidak seimbang antara lain terganggunya Kesehatan fisik karyawan dan juga membuat karyawan merasa tertekan menurut (Aminah Nurmillah, 2021). Akibat adanya ketidak seimbangan karyawan juga berdampak langsung terhadap kehidupan rumah tangga, pekerjaan mengganggu keluarga dan sebaliknya keluarga mengganggu pekerjaan. (Fariz Aryo Baskoro dan Seger Handoyo, 2020) mengatakan di Negara Indonesia urusan keluarga merupakan prioritas utama di dalam kehidupan individu, meskipun tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga sama-sama tinggi, individu akan tetap memprioritaskan urusan keluarga.

Dalam undang-undang cipta kerja Nomor 11 Tahun 2020 menjelaskan ada dua skema jam kerja yang berlaku di Indonesia, yang pertama kerja 7 jam dalam sehari dengan ketentuan 6 hari kerja dan libur 1 hari dalam seminggu, kedua, kerja 8 jam dalam sehari dengan ketentuan 5 hari kerja dalam seminggu dan libur 2 hari. Kedua skema tersebut menyatakan waktu maksimal karyawan bekerja selama 40 jam perminggu. Dalam undang-undang cipta kerja juga menjelaskan karyawan hanya boleh lembur selama 4 jam perhari dan 18 jam dalam seminggu.

Sebagai organisasi yang baik seharusnya dapat menyadari agar karyawan tidak bekerja terlalu keras yang dapat mengganggu kegiatan di luar pekerjaan atau masalah kesehatan dan lainnya. PT. XYZ memiliki jam operasional yaitu hari Senin sampai Jum'at, pukul 08.00 sampai 16.00, karyawan PT. XYZ membutuhkan waktu 8 jam dalam sehari untuk bekerja, sehingga dalam 5 hari mereka bekerja sebanyak 40 jam.

Bagi karyawan lapangan mereka memiliki waktu kerja yang fleksibel, karyawan lapangan bebas memutuskan waktu untuk memulai melakukan pekerjaan sesuai keinginan akan tetapi terkait absensi tetap mematuhi peraturan perusahaan yang sudah ditentukan. Waktu kerja karyawan lapangan banyak yang dihabiskan di luar kantor sehingga mereka bisa bekerja melebihi jam kerja kantor dikarenakan melakukan pengobsiran atau penagihan kepada konsumen yang memiliki tagihan atau pembayaran sehingga mau tidak mau mereka harus melakukan pendekatan dan perjanjian dengan konsumen di waktu yang sesuai dengan keinginan konsumen dengan harapan supaya angsuran yang wajib dibayar bisa berjalan dengan lancar.

## **METODE**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode analisis jalur (path analysis) dengan bantuan Software SmartPLS 4.0. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel eksogen (Work-Life Balance dan Stres Kerja) dan dua variabel endogen (Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja). Adapun jumlah responden yang digunakan adalah 71 responden.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Kinerja dalam penerapannya sering kali masih belum sejalan dengan keinginan organisasi. Sementara keselarasan dalam mengelola SDM menjadi faktor utama kesuksesan jalannya sebuah organisasi. Lalu sumber daya yang bagaimana yang perlu dikembangkan agar tujuan organisasi bisa tercapai dengan baik. Sebelum melangkah lebih lanjut, ada baiknya kita kembali ke pengertian awal untuk memahami hal ini. Menurut Hasibuan (2019) "Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat".

### ***Work Life Balance***

*Work life balance* adalah keadaan ketika seseorang mampu berbagi peran dan merasakan adanya kepuasan dalam perannya yang ditunjukkan dengan rendahnya tingkat work-family conflict dan tingginya tingkat work-family facilitation atau work-family enrichment Berdasarkan teori diatas, maka work-life balance merupakan adanya keseimbangan waktu untuk melakukan kehidupan pribadi dan keluarga diluar tuntutan pekerjaan yang dilakukan. (A. Handayani, 2018)

### **Faktor-faktor *Work Life Balance***

Menurut (Schabracq dan Winnubst, 2018) faktor yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja (*Work-life balance*) sebagai berikut:

1. Karakteristik kepribadian: karakteristik kepribadian dapat berpengaruh terhadap kehidupan seseorang dalam aktivitas kerja dan di luar kerja.

2. Karakteristik keluarga : karakteristik ini menjadi salah satu aspek penting yang dapat menentukan ada tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
3. Karakteristik pekerjaan : karakteristik ini meliputi pola kerja, beban kerja, shift kerja dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dapat memicu adanya konflik baik konflik dalam pekerjaan maupun konflik dalam kehidupan pribadi.
4. Sikap : merupakan evaluasi terhadap berbagai aspek dalam dunia sosial. Dimana dalam sikap terdapat komponen seperti pengetahuan, perasaan-perasaan dan kecenderungan untuk bertindak. Sikap dari masing masing individu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi work-life balance.

### **Dimensi dan Indikator *Work Life Balance***

Terdapat dimensi dan indikator dalam mengukur *work-life balance* menurut (Greenhaus, 2022) yaitu :

1. Keseimbangan Waktu (*Time Balance*) Keseimbangan waktu dalam hal ini adalah jumlah waktu yang sama untuk pekerjaan dan kehidupan pribadinya. indikator keseimbangan waktu terdiri dari:
  - a. Sistem jam kerja.
  - b. Kemampuan dalam membagi waktu.
2. Keseimbangan Keterlibatan (*Inovelment Balance*) Keseimbangan keterlibatan yang dimaksud adalah tingkat keterlibatan psikologis yang sama antara peran dirinya dalam pekerjaan dan perannya dalam kehidupan pribadinya. Indikator ini merujuk pada :
  - a. Sikap tanggung jawab.
  - b. Sikap professional.
  - c. Pembagian keterlibatan.
3. Keseimbangan kepuasan (*Satisfaction Balance*) Keseimbangan kepuasan dalam hal ini merupakan tingkat kepuasan yang sama antara peran dirinya dalam pekerjaan dan perannya dalam kehidupan pribadinya. Indikator ini merujuk pada :
  - a. Kepuasan individu.
  - b. Keseimbangan diri sendiri, keluarga dan karir.

### **Stres Kerja**

Stres kerja merupakan hal yang lumrah dialami oleh setiap individu yang diakibatkan oleh faktor dari dalam maupun dari luar diri manusia itu sendiri. Stres bersifat fluktuasi kadang naik kadang turun tergantung dengan kondisi kerja yang dialami.

### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja**

Stres kerja dapat disebabkan oleh banyak faktor meliputi faktor organisasi, pengaruh lingkungan, maupun dari diri karyawan sendiri. Menurut (Robbins & Judge, 2019) faktor faktor penyebab stress dijabarkan sebagai berikut :

1. Faktor Lingkungan, perubahan yang terjadi secara tidak pasti dalam lingkungan organisasi dapat mempengaruhi tingkat stress di kalangan karyawan. Contohnya: keamanan dan keselamatan dalam lingkungan pekerjaan, perilaku manajer terhadap bawahan, kurangnya kebersamaan dalam lingkungan pekerjaan.

2. Faktor Organisasional, tuntutan tugas yang berlebihan, tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam kurung waktu tertentu.
3. Faktor Individual, faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian bawaan.

### **Dimensi dan Indikator Stres Kerja**

Tolak ukur konkret yang dapat digunakan untuk mengukur serta mengamati stres kerja untuk penelitian maupun evaluasi perusahaan dapat dikelompokkan menjadi dua dimensi dan indikator-indikator menurut (Sinambela, 2019) sebagai berikut.

1. Stres Individu, merupakan stres yang berhubungan dengan pekerjaan atau tugas yang dilakukan karena berhubungan dengan keadaan lingkungan kerja, dengan indikator yang meliputi:
  - a. konflik peran.
  - b. Beban karier.
  - c. Hubungan dalam pekerjaan.
2. Stres organisasi, merupakan stres yang berhubungan dengan semua aktivitas yang ada dalam organisasi yang di mana aktivitas itu berpengaruh terhadap pekerjaan individu yang indikatornya meliputi:
  - a. Struktur organisasi.
  - b. Beban kerja.
  - c. Kepemimpinan.

### **Produktivitas Kerja**

Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan) Menurut (Hasibuan, 2018). Dengan demikian produktivitas diartikan sebagai seberapa efisien hasil konkret atau produk yang dihasilkan (output) jika dibandingkan dengan daya yang dikerahkan (input). Artinya, produktivitas akan meningkatkan efisiensi waktu, bahan, tenaga, sistem kerja, teknik produksi, hingga peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. (Sinungan, 2018) menjelaskan bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Tentunya rencana dan waktu yang dimaksud merupakan beberapa parameter dari tujuan organisasi atau perusahaan itu sendiri. Singkat kata, produktivitas kerja akan sangat berpengaruh pada tujuan dan kepentingan Perusahaan.

### **Dimensi dan Indikator Produktivitas Kerja**

Terdapat dimensi dan indikator dalam mengukur produktivitas menurut (Mulyadi, 2018) dimensi dan indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas Dimensi ini merujuk pada pencapaian pada target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu.
2. Efisiensi. Dimensi ini merujuk pada usaha dalam membandingkan input dengan realisasi suatu pekerjaan dilaksanakan.

### **Keterkaitan antar variabel penelitian**

1. **Keterkaitan antar variabel Work Life Balance dengan kepuasan kerja**

Penelitian lain yang berjudul Pengaruh pelatihan, pengembangan karier, work life balance terhadap retensi karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi (studi pada karyawan tetap pt. Bpr restu artha makmur kota semarang) yang dilakukan oleh Safira Nurmalitasari dan Andriyani mendapatkan hasil Work life balance yang diberikan perusahaan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja sehingga karyawan memiliki keinginan yang lebih besar untuk berkontribusi secara maksimal di suatu Perusahaan.

H1 : *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

## 2. Keterikatan antar variabel Stres kerja dengan kepuasan kerja

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Yanuari Yulianto dan Sri Harnani pada tahun 2019 yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Relawan PMI di Perguruan Tinggi di Kabupaten Malang” stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Stres yang dialami oleh individu dalam hal perilaku berpengaruh pada kepuasan kerja, kinerja, absen, minta berhenti, menyerang, produktif, dan menghindar.

H2 : Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

## 3. Keterikatan antar variabel Work Life Balance dengan Produktivitas kerja

Pada penelitian yang berjudul “Work Life Balance, Career Improvement and Work Pressures on Productivity: Case Study at the P3 Professional Certification Institute for National Integrity Extension Builders) yang dilakukan oleh Dewi Puspaningtyas Faeni, Ratih Puspitaningtyas, dan Ravindra Safitra menunjukkan hasil bahwa work life balance berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

H3 : *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

## 4. Keterikatan antar variabel Stres kerja dengan Produktivitas kerja

Pada penelitian yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Telkom Witel Bekasi” yang dilakukan oleh Amelia Eka Safitri dan Alini Gilang. setelah dilakukan penelitian stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan yang dibuktikan melalui uji hipotesis statistik. Berdasarkan dari hasil uji koefisien determinasi yang sudah dilakukan sebelumnya, variabel stres kerja diketahui memiliki pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 53,2%.

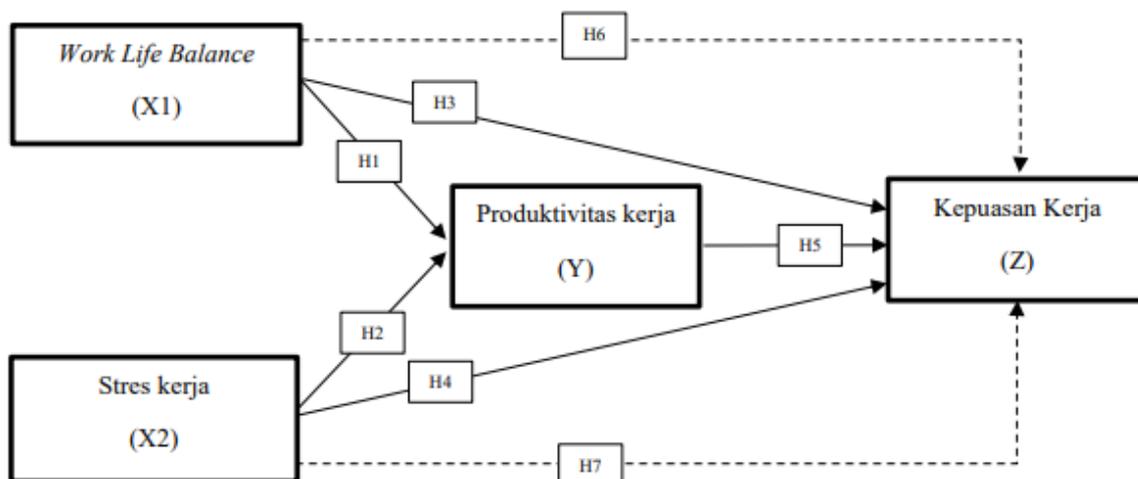
H4 : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

## 5. Keterikatan antara variabel kepuasan kerja dan Produktivitas kerja

Pada penelitian yang dilakukan oleh Sudibyo Budi Utomo dan Siti Nuraeni pada tahun 2019 yang berjudul “Pengaruh Kemampuan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada pabrik tahu Di Desa Citeureup Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis” menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa, secara umum kepuasan memiliki hubungan dengan produktivitas kerja karyawan. Bagi manajemen organisasi tetap penting

untuk mengusahakan hubungan yang positif antara kepuasan dengan produktivitas kerja, meskipun itu tidak mudah (Siagian, 2019).

H5 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.



### KESIMPULAN

Berdasarkan pada hipotesis yang telah dipaparkan di atas, hasil dari pengolahan pada data dan juga pembahasan, kesimpulan dari penelitian ini yaitu:

1. Work-Life Balance berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.
3. Work-Life Balance berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja.
4. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

### REFERENSI

Abdulatif, Sofian & Lestari, Triana. (2021). Pengaruh Gadget Terhadap Perkembangan Sosial Anak di Masa Pandemi . Jurnal Pendidikan Tambusa.

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator.

Aminah Nurmillah. (2021). *Dampak Work-Life Balance terhadap Kesehatan Karyawan*. Jurnal Manajemen, 12(2), 45-56.

Arraniri, Iqbal, Hamdan Firmansyah, Eneng Wiliana, Dwi Setyaningsih, Asriani Susiati, Tekni Megaster, Erny Rachmawati et al. Manajemen sumber daya manusia. Penerbit Insania, 2021.

Arta, D. N. C. ., Tannady, H. ., Moridu, I. ., Saiful, N. A. Q. ., & Jayanto, I. . (2022). Peran Training Version Control Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan Teknologi Digital Di DKI Jakarta. Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ), 3(5), 2696–2704. <https://doi.org/10.37385/msej.v3i4.1019>

Dewi Puspaningtyas Faeni, Ratih Puspitaningtyas, dan Ravindra Safitra. (2021). *Work Life Balance, Career Improvement and Work Pressures on Productivity: Case Study at the P3 Professional Certification Institute for National Integrity Extension Builders*. Jurnal Produktivitas, 8(1), 34-47.

Fariz Aryo Baskoro dan Seger Handoyo. (2020). *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Indonesia*. Jurnal Psikologi, 15(3), 112-123.

Greenhaus, J.H. (2022). *Work-Life Balance: A Review of the Literature and Future Directions*. Journal of Management, 28(3).

- Megaster, A., et al. (2021). *The Effects of Work-Life Balance on Employee Satisfaction: A Meta-Analysis*. International Journal of Human Resource Studies, 11(4), 54-70.
- Mulyadi. (2018). *Dasar-Dasar Manajemen Produktivitas*. Jakarta: Salemba Empat.
- Purnami, R. (2019). *Strategi Meningkatkan Produktivitas Karyawan di Era Digital*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 14(1), 22-34.
- Schabracq, M.J., & Winnubst, J.A.M. (2018). *Work and Organizational Psychology: An Introduction*. Routledge.
- Sinambela, J. (2019). *Manajemen Stres Kerja dan Produktivitas Karyawan*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 5(1), 88-97.
- Sulistiyan, E., & Rosidah, S. (2018). *Pengaruh Faktor-Faktor Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis, 6(2), 112-121.
- Umar, A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yanuari Yulianto dan Sri Harnani. (2019). *Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kepuasan Kerja di Relawan PMI*. Jurnal Psikologi Sosial, 7(2), 145-156.