

Analisis Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kopi Kenangan

Zaalfa Nasyat Murfidah Wildiawanti*¹

Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, Plosokandang, Tulungagung

Email Correspondence: zaalfanasyat@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh penting nya sumber daya manusia dalam kelangsungan suatu bisnis, salah satunya Bisnis Kedai Kopi Kenangan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada Karyawan Kopi Kenangan. *Work life balance* yang terdiri dari keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan sebagai variabel bebas dalam penelitian ini. Adapun kepuasan kerja dibagi menjadi empat faktor, yaitu lingkungan kerja, karakteristik individu dan pekerjaan, hubungan antar karyawan, dan faktor finansial sebagai variabel terikat dalam penelitian ini. Metode penelitian pada penelitian yaitu metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel *non probability sampling*. Jumlah keseluruhan sampel sebanyak 48 responden yang diperoleh dari karyawan Kopi Kenangan pada Wilayah Tangerang, Banten. Teknik analisis data menggunakan uji instrument data berupa uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Karyawan Kopi Kenangan. Sedangkan simultan menunjukkan bahwa keseimbangan waktu dan keterlibatan dalam *work life balance* tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan keseimbangan kepuasan dalam *work life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada Karyawan Kopi Kenangan.

Kata kunci : Kepuasan Kerja; Keseimbangan Kepuasan; Keseimbangan Keterlibatan; Keseimbangan Waktu; *Work Life Balance*.

ABSTRACT

This research is motivated by the importance of human resources in the continuity of a business, one of which is the Kenangan Coffee Shop Business. This study aims to determine the effect of work life balance on job satisfaction in Kenangan Coffee Employees. Work life balance which consists of time balance, engagement balance and satisfaction balance as independent variables in this study. Job satisfaction is divided into four factors, namely the work environment, individual and job characteristics, relationships between employees, and financial factors as the dependent variable in this study. The research method in this research is quantitative research method with non-probability sampling technique. The total number of samples was 48 respondents obtained from Kopi Kenangan employees in the Tangerang area, Banten. The data analysis technique uses data instrument tests in the form of validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis tests, hypothesis tests and coefficient of determination tests. The results of this study partially show that work life balance has a positive and significant effect on job satisfaction in Kenangan Coffee Employees. While simultaneously showing that the balance of time and involvement in work life balance does not have a positive effect on job satisfaction and the balance of satisfaction in work life balance has a positive effect on job satisfaction in Kenangan Coffee Employees.

Keywords : Engagement Balance; Job Satisfaction; Satisfaction Balance; Time Balance; *Work Life Balance*.

PENDAHULUAN

Era globalisasi yang saat ini sedang dihadapi dapat terlihat dengan perkembangan dunia bisnis dengan peningkatan cukup signifikan, salah satu bisnis yang saat ini terus berkembang yaitu bisnis kedai kopi atau *coffee shop*. Bisnis kedai kopi atau yang saat ini sering sering dikenal dengan sebutan cafe, tidak hanya menjual minuman atau makanan ringan, tetapi juga menciptakan kenyamanan yang disediakan untuk para konsumen. Disamping dari

menciptakan kepuasan kepada konsumen, kepuasan pada sumber daya manusia pada bisnis ini juga perlu menjadi perhatian bagi pelaku bisnis tersebut. Bisnis kedai kopi menjadi salah satu bisnis yang berorientasi langsung kepada konsumen. Oleh karena itu, sumber daya manusia menjadi faktor terpenting dalam kelangsungan bisnis tersebut.

Sumber daya manusia menjadi penentu arah, tujuan dan juga baik buruk nya kualitas dalam suatu bisnis. Kepuasan kerja menjadi

salah satu faktor meningkatnya kualitas suatu organisasi, seperti meningkatnya produktivitas karyawan dalam bekerja dan peningkatan kinerja karyawan itu sendiri. Pada dasarnya, kepuasan kerja merupakan hal yang ada dalam setiap individu dan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Tingkat kepuasan ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya karakteristik yang ada pada setiap individu, lingkungan dalam pekerjaan, gaji dan tunjangan serta peluang dan kesempatan dalam berkembang.

Peningkatan kepuasan kerja pada karyawan dilakukan beberapa upaya, salah satunya penerapan *work life balance*. Hal ini sudah diterapkan pada beberapa Perusahaan salah satunya Perusahaan Unilever. Penerapan *Work life balance* atau keseimbangan kehidupan dalam bekerja memiliki tujuan menciptakan kebahagiaan pada karyawan sehingga tercipta produktivitas dalam bekerja. *Work life balance* memiliki arti bagaimana seseorang mampu menyeimbangkan antara tuntutan pada pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan keluarga nya. Tercapai atau tidak nya *work life balance* dapat diukur dengan tiga indikator yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan. Dari hal ini, Perusahaan maupun individu bertanggung jawab untuk dapat fokus dalam menerapkan tiga indikator ini.

Kopi Kenangan menjadi salah satu bisnis *coffee shop* yang mendapat banyak perhatian dari masyarakat saat ini, khususnya dari kalangan remaja hingga dewasa. Bisnis ini memiliki tantangan bukan hanya mementingkan kualitas produk tetapi juga diperlukan perhatian pada kualitas jasa yang tersedia, yaitu kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki tujuan dalam menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan dalam bekerja (*work life balance*) terhadap kepuasan kerja dengan menyebarkan angket/kuesioner dan wawancara singkat sebagai informasi dalam meningkatkan kualitas hidup kerja karyawan dan produktivitas pada suatu bisnis. Dari pemaparan tersebut, perlu dilakukan penelitian dengan judul yaitu **Analisis Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kopi Kenangan**.

TINJAUAN PUSTAKA

Work Life Balance

Menurut Greenhaus et al, *work life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja adalah keseimbangan kerja dan kehidupan dimana seseorang terikat secara seimbang diantara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab dalam keluarga atau kehidupan pribadi. Dalam menyeimbangkan kedua hal tersebut dibutuhkan adanya keselarasan, banyak pegawai atau karyawan yang kesulitan dalam mengatur waktu dengan baik dalam bekerja maupun dalam kesehatannya sendiri. Hal ini penting kaitannya dalam area sumber daya manusia dimana keseimbangan ini berperan penting dalam kelancaran dan keberhasilan karyawan.

Work life balance menurut Hudson, memiliki tiga indikator yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan.

1. Keseimbangan Waktu. Terkait keseluruhan waktu yang digunakan dalam bekerja dan melakukan aktivitas di luar pekerjaan.
2. Keseimbangan Keterlibatan. Terkait keterlibatan tingkat psikologis atau komitmen pegawai yang seimbang dalam pekerjaan, keluarga dan kehidupan pribadi nya.
3. Keseimbangan Kepuasan. Terkait tingkat kepuasan karyawan dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yaitu perasaan positif atau negatif seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Perasaan ini didasarkan pada penilaian mereka terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti isu pekerjaan, kondisi kerja, hubungan kerja, dan peluang pengembangan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja, hubungan antar karyawan.

1. Lingkungan Kerja. Rasa kenyamanan dan ketenangan yang dirasakan oleh karyawan di tempat kerja serta adanya ketersediaan berbagai sarana dan fasilitas yang mendukung pelaksanaan pekerjaan.
2. Hubungan Antar Karyawan. hubungan interpersonal yang intensif antar karyawan yang memiliki beban kerja, resiko seperti negativitas dalam kondisi

pekerjaan, mengalami kelelahan hal ini mampu mempengaruhi ketidakpuasan kerja karyawan bahwa hubungan antar karyawan yang tinggi mampu membuat karyawan puas atas pekerjaan yang akan terlihat dari kinerja karyawan tersebut

3. Pekerjaan itu Sendiri. suatu perasaan yang dirasakan oleh karyawan tentang bagaimana kondisi dari suatu pekerjaan yang diberikan tanggung jawab kepada karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey, dimana penelitian ini menggunakan metode penyebaran kuesioner sebagai surey untuk mengumpulkan informasi dari sekelompok orang. Variabel bebas pada penelitian ini yaitu *work life balance* atau keseimbangan kehidupan dalam bekerja yang terdiri dari keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan. Sedangkan, variabel terikat pada penelitian ini yaitu kepuasan kerja. Populasi pada penelitian ini yaitu Karyawan Kopi Kenangan Pada Wilayah Tangerang dengan jumlah 48 orang. Sampel diambil menggunakan teknik sampel jenuh atau disebut *nonprobability sampling*, yang merupakan keseluruhan populasi dijadikan sampel penelitian. Berikut keseluruhan populasi pada penelitian ini.

Tabel 1. Populasi Penelitian

Cabang Kopi Kenangan	Jumlah Karyawan
Summarecon Mall Serpong	5
Summarecon Digital Centre	5
Palem Semi	6
Tangcity Mall	5
Supermall Karawaci	5
AEON Mall BSD (Food Court)	5
AEON Mall BSD	5
Shell Serpong	3
Shell Pamulang	3
Harapan Kita	6
JUMLAH	48

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu menyebarkan angket berupa kuesioner yang disebar dan wawancara sebagai informasi tambahan mengenai tempat penelitian. Dan skala pengukuran variabel pada penelitian ini menggunakan skala likert. Teknik analisis data dalam penelitian ini terdiri dari uji instrument penelitian yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji instrumen pada penelitian ini, uji validitas dilakukan berdasarkan tabel koefisien korelasi dengan jumlah 30 responden. Suatu instrumen dapat dinyatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Pada uji ini menggunakan taraf signifikan 5% sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,361. Adapun hasil uji validitas disajikan sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Keseimbangan Waktu	X1.1	0,537	0,361	VALID
	X1.2	0,598	0,361	VALID
	X1.3	0,696	0,361	VALID
	X1.4	0,757	0,361	VALID
	X1.5	0,727	0,361	VALID
Keseimbangan Keterlibatan	X2.1	0,683	0,361	VALID
	X2.2	0,473	0,361	VALID
	X2.3	0,510	0,361	VALID
	X2.4	0,675	0,361	VALID
Keseimbangan Kepuasan	X3.1	0,788	0,361	VALID
	X3.2	0,677	0,361	VALID
	X3.3	0,635	0,361	VALID
	X3.4	0,731	0,361	VALID
Kepuasan Kerja	Y1.1	0,706	0,361	VALID
	Y1.2	0,530	0,361	VALID
	Y1.3	0,581	0,361	VALID
	Y1.4	0,767	0,361	VALID
	Y1.5	0,563	0,361	VALID
	Y1.6	0,716	0,361	VALID
	Y1.7	0,823	0,361	VALID

Y1.8	0,697	0,361	VALID
Y1.9	0,511	0,361	VALID

Dari hasil uji validitas diatas, menunjukkan bahwa keseluruhan item memiliki r hitung yang lebih besar dari r tabel, maka dapat disimpulkan seluruh pernyataan dalam penelitian ini memenuhi syarat validitas dan dinyatakan valid.

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan perhitungan nilai *Cronbach's Alpha* yang dimana memiliki nilai 0,60. Adapun hasil uji reliabilitas disajikan sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No. Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
X1	0,726	Reliabel
X2	0,642	Reliabel
X3	0,671	Reliabel
Y	0,841	Reliabel

Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa keseluruhan variabel menunjukkan reliabel dimana pada variabel keseimbangan waktu (X1), keseimbangan keterlibatan (X2) dan keseimbangan kepuasan (X3) nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan pernyataan dalam variabel penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Pada uji asumsi klasik terdapat empat uji asumsi, yaitu uji normalitas, uji multikolineritas, uji auto-korelasi dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa probabilitas dari uji *Jarque-Bera* sebesar $0,459 > 0,05$, dimana hasil ini menyatakan bahwa semua variabel keseimbangan waktu (X1), keseimbangan keterlibatan (X2), keseimbangan kepuasan (X3) dan kepuasan kerja (Y) terdistribusi secara normal

Uji multikolineritas pada penelitian ini menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*). Hasil uji multikolineritas menunjukkan bahwa nilai VIF dari keseimbangan waktu (X1) yaitu 1,060, keseimbangan keterlibatan (X2) yaitu 1,001 dan keseimbangan kepuasan (X3) yaitu 1,061. Disimpulkan bahwa keseluruhan variabel pada penelitian tidak terjadi multikolineritas karena nilai VIF lebih kecil dari 10.

Uji auto-korelasi dilakukan melalui uji Breusch-Godfrey. Hasil uji auto-korelasi pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai probability 0,1299 yang berarti lebih besar dari 0,05. maka dapat disimpulkan pada model penelitian ini tidak terjadi gejala autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas dilakukan dengan metode *white*. Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menunjukkan nilai prob nya sebesar 0,9991 yang berarti lebih besar dari 0,05 maka diartikan bahwa tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas dalam model penelitian ini.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan terhadap kepuasan kerja, Berdasarkan hasil analisis data diperoleh hasil pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Linier Berganda

<i>Variable</i>	<i>Coefficient</i>
C	2,312347
X1	0,006736
X2	0,008810
X3	0,059194

Berdasarkan hasil dari tabel diatas, dapat diperoleh persamaan linear berganda, sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$= 2,312347 + 0,006736 X_1 + 0,008810 X_2 + 0,059194 X_3$$

Hasil penelitian ini menunjukkan beberapa hasil yaitu, nilai konstanta bernilai positif sebesar 2,312347 atau 231,2347%, ini dapat diartikan bahwa apabila variabel keseimbangan waktu (X1), keseimbangan keterlibatan (X2) dan keseimbangan kepuasan (X3) dalam keadaan tetap (konstan) maka variabel kepuasan kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 231,2347%.

Nilai koefisien korelasi berganda pada variabel keseimbangan waktu (X1) sebesar 0,006736. Hal ini berarti setiap kenaikan sebesar 1 satuan, keseimbangan waktu akan mengalami peningkatan sebesar 0,006736 atau 6,736% dan sebaliknya jika keseimbangan waktu menurun 1 satuan maka keseimbangan

waktu akan menurun sebesar 0,006736 atau 6,736%.

Nilai koefisien korelasi berganda pada variabel keseimbangan keterlibatan (X2) sebesar 0,008810. Hal ini berarti setiap kenaikan sebesar 1 satuan, keseimbangan keterlibatan akan mengalami peningkatan sebesar 0,008810 atau 0,881% dan sebaliknya jika keseimbangan keterlibatan menurun 1 satuan maka keseimbangan keterlibatan akan menurun sebesar 0,008810 atau 0,881%.

Nilai koefisien korelasi berganda pada variabel keseimbangan kepuasan (X2) sebesar 0,059194. Hal ini berarti setiap kenaikan sebesar 1 satuan, keseimbangan kepuasan akan mengalami peningkatan sebesar 0,059194 atau 0,59194% dan sebaliknya jika keseimbangan kepuasan menurun 1 satuan maka keseimbangan kepuasan akan menurun sebesar 0,059194 atau 0,59194%.

Uji T (Uji Parsial)

Hasil uji t (uji parsial) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji T

Variabel	t-statistic	Prob.
C	12,00964	0,0000
X1	1,117637	0,2698
X2	1,218318	0,2296
X3	12,60914	0,0000

Hasil uji t dalam penelitian menunjukkan beberapa hasil, yaitu nilai t tabel pada uji hipotesis ini didapatkan melalui rumus $TINV$ dengan perhitungan melibatkan probability dan jumlah sampel dan didapatkan nilai t tabel sebesar 2,01.

Nilai t hitung variabel keseimbangan waktu (X1) sebesar $1,117637 \leq$ nilai t tabel yaitu 2,01 dan nilai Prob. yaitu $0,2698 > 0,05$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, artinya variabel keseimbangan waktu tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Nilai t hitung variabel keseimbangan keterlibatan (X2) sebesar $1,218318 \leq$ nilai t tabel yaitu 2,01 dan nilai Prob. yaitu $0,2296 > 0,05$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, artinya variabel keseimbangan keterlibatan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Nilai t hitung variabel keseimbangan kepuasan (X3) sebesar $12,60914 >$ nilai t tabel yaitu 2,01 dan nilai Prob. yaitu $0,0000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel keseimbangan kepuasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Uji F (Uji Simultan)

Hasil uji F pada penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji F

Variabel Dependet : Y	
Method : Least Square	
F-statistics	59,24960

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan hasil nilai F hitung diperoleh dari metode *Least Square* dimana hasil F-statistics sebesar 59,24960. Adapun nilai F tabel didapatkan melalui rumus $F.INV.RT$ dengan perhitungan melibatkan probability, jumlah sampel dan jumlah variabel. Dari perhitungan ini, didapatkan nilai uji F tabel sebesar 2,816466. Hasil ini menunjukkan $59,24960 >$ F tabel, maka H_a diterima H_0 ditolak, artinya variabel independent yaitu variabel keseimbangan waktu (X1), keseimbangan keterlibatan (X2) dan keseimbangan kepuasan (X3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Hasil analisis uji koefisien determinasi dengan metode *Least Square*, seperti tabel sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel Dependet : Y	
Method : Least Square	
R-Squared	0,801577

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diatas, nilai *R-Squared* sebesar 0,801577 atau 80,1577%. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel independent yaitu keseimbangan waktu (X1), keseimbangan keterlibatan (X2), dan keseimbangan kepuasan (X3) berpengaruh terhadap variabel dependen sebesar 80,1577%. Sedangkan sisanya ($100\% - 80,1577\% = 19,8432\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti pada penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil perhitungan dan pembahasan diperoleh kesimpulan, antara lain:

1. Keseimbangan waktu dalam *work life balance* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Kopi Kenangan Tangerang. Hal ini terjadi dikarenakan tidak terpenuhinya keseimbangan waktu yang ada pada individu atau karyawan itu sendiri, dikarenakan Kopi Kenangan sudah memiliki sistem yang memberikan kesempatan kepada karyawan Kopi Kenangan untuk memiliki keseimbangan waktu pada hidupnya.
2. Keseimbangan keterlibatan dalam *work life balance* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Kopi Kenangan Tangerang. Hal ini terjadi karena adanya dua kemungkinan yaitu tidak tercapainya keseimbangan keterlibatan pada individu atau karyawan itu sendiri atau sudah tercapainya kepuasan kerja pada karyawan sehingga memberikan kepuasan secara pribadi dan profesional bahkan ketika keseimbangan keterlibatan yang dimiliki karyawan tidak ideal.
3. Keseimbangan kepuasan dalam *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Kopi Kenangan. Hasil ini menyatakan bahwa semakin meningkatnya keseimbangan kepuasan pada karyawan maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan Kopi Kenangan.
4. *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Kopi Kenangan. Hasil ini menyatakan bahwa semakin tinggi penerapan *work life balance* dalam organisasi Kopi Kenangan maka akan semakin tercapainya kepuasan kerja yang dimiliki setiap karyawan pada Kopi Kenangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andeyo, Mugove, L., & Otuya, D. (2020). Work-Life Balance: A Literature Review. *Strategic Journal of Business & Change Management*, 7.2, 1-17.
- Bataineh, & Adnan, K. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work on Employee Performance. *International Business Research*, 12 (2), 99.
- Chayadi, Scelly, A., Loisa, R., & Sudarto. (2021). Strategi Marketing Public Relations Kopi Kenangan dalam Membangun Brand Awareness. *Prologia*, 5 (1), 175.
- Hidayat, K., & Maslichah, N. I. (2017). Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 49 (1), 60-68.
- Kasmawati. (2018, Desember). Sumber Daya Manusia Sebagai Sumber Keunggulan Kompetitif. *Jurnal Idaarah*, II (2), 233.
- Mardiani, Nisawati, I., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gunanusa Eramandiri. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah (Jeysa)*, 4 (2), 985-93.
- Muayyad, D. m., & Gawi, A. I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 9 (1), 961.
- Rene, Ryan, & Wahyuni, S. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Perusahaan Asuransi di Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 16 (1), 53-63.
- Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7 (2), 30-38.
- Samsu. (2017). *Metode Penelitian: Teori dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods*, Seria

Research & Development. Jambi: Pusat Studi Agama dan Kemasyarakatan (PUSAKA).

E-Proceeding of Management, 9 (3), 1064-1610.

Sugiyanto, E. K., Subagyo, E., Adinugroho, W. C., Jacob, J., Berry, Y., Nuraini, A., . . . Syah, S. (2022). *Konsep dan Praktik Ekonometrika Menggunakan Eviews*. Lamongan, Jawa Timur: Academia Publication.

Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9 (2), 952-62.

Yonda A, U., & Putri M, S. H. (2017, Agustus). Analisis Pengaruh Work-Life Balance dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Telkomsel., Tbk Branch Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 11 (1), 77-85.

Sukur, Muhammad, & Susanty, A. (2022). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mnc Investama Tbk. (Studi Pada Divisi Sosial Media dan Media Manajemen).