

HUBUNGAN ANTARA KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA: SEBUAH TINJAUAN LITERATUR

Adinda Khoirunnisa Nur¹, Difani Cahya Prastiwi², Rahma Meilina Arrazi³, Netty Merdiaty⁴

Program Studi Psikologi

Fakultas Psikologi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email: 202210515052@mhs.ubharajaya.ac.id, 202210515069@mhs.ubharajaya.ac.id,

202210515043@mhs.ubharajaya.ac.id, netty.merdiaty@dsn.ubharajaya.ac.id

Abstrak

Penelitian ini membahas hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja berdasarkan tinjauan literatur. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara keduanya, di mana keseimbangan kehidupan kerja yang baik meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, ketidakseimbangan berpotensi menurunkan kepuasan kerja. Faktor seperti budaya organisasi, dukungan, dan gaya kepemimpinan juga memengaruhi hubungan ini. Penelitian ini memberikan wawasan untuk organisasi dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan guna mendukung kinerja dan produktivitas.

Kata kunci: keseimbangan kehidupan kerja; kepuasan kerja; kinerja karyawan.

Abstract

This study examines the relationship between work-life balance and job satisfaction through a literature review. Results indicate a significant positive relationship, where good work-life balance enhances job satisfaction. Conversely, imbalance may decrease satisfaction levels. Factors such as organizational culture, support, and leadership style also influence this relationship. This research provides insights for organizations to improve employee well-being to support performance and productivity.

Keywords: work-life balance; job satisfaction; employee performance.

Article History

Received: November 2024

Reviewed: November 2024

Published: November 2024

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI : Prefix DOI :

10.8734/Liberosis.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Liberosis



This work is licensed under

a [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[Attribution-NonCommercial](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. Pendahuluan

Di era persaingan global saat ini, organisasi harus memiliki kualitas dan keunggulan. Keuntungan ini sangat dipengaruhi oleh pengelolaan sumber daya, terutama sumber daya manusia. sumber daya manusia memainkan peran penting dalam menentukan kebijakan dan operasional organisasi, jadi sangat penting untuk memiliki pengelolaan sumber daya manusia yang baik agar karyawan dapat mencapai kinerja yang unggul, yang pada gilirannya akan meningkatkan keuntungan dan nilai organisasi [1]. Seseorang yang masuk dan bergabung dengan organisasi memiliki berbagai keinginan, kebutuhan, dan pengalaman masa lalu yang bersatu membentuk suatu harapan yang dapat dipenuhi di tempat kerja. Memenuhi kepuasan kerja karyawan perusahaan perlu mengetahui apa saja yang menjadi kebutuhan karyawan, mengingat bahwa karyawan merupakan unsur penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, sehingga dapat dibuat strategi yang mendorong karyawan untuk bekerja, yang menghasilkan kinerja yang baik. Untuk menciptakan keseimbangan dalam kehidupan kerja, kepuasan kerja sangat penting [2].

Kepuasan kerja adalah sesuatu yang seseorang dapat rasakan tentang pekerjaannya yang dianggap memuaskan [3].Kepuasan karyawan adalah salah satu keberhasilan organisasi. Pada akhirnya, kepuasan kerja karyawan akan berdampak positif pada hasil kerja mereka. Ada banyak

faktor yang meningkatkan kepuasan kerja, dan salah satu faktor yang paling penting adalah keseimbangan kehidupan kerja. Seorang karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya ketika mereka dapat mencapai keseimbangan ini dalam lingkungan kerja mereka yang penuh dengan stres, persaingan, dan ketidaknyamanan [4].

Keseimbangan kehidupan kerja adalah usaha yang dilakukan individu untuk menyeimbangkan kedua peran yang sedang dilakukan. terdapat empat aspek keseimbangan kehidupan kerja, yaitu work interference with personal life (WIPL) menggambarkan sejauh mana kehidupan pribadi individu terganggu oleh pekerjaan, personal life interference with work (PLIW) yang menunjukkan seberapa besar kehidupan pribadi individu memengaruhi pekerjaan, work enhancement of personal life (WEPL) menggambarkan bagaimana kehidupan kerja individu dapat meningkatkan kualitas hidup pribadi, and personal life enhancement of work (PLEW) menggambarkan sejauh mana kehidupan pribadi individu dapat meningkatkan prestasi kerja individu [5].

2. Tinjauan Pustaka

Persepsi karyawan terhadap waktu pribadi individu, perawatan keluarga individu, dan pekerjaan mereka dikombinasikan dengan konflik peran yang minimal disebut keseimbangan pekerjaan dan kehidupan. Teori keseimbangan pekerjaan dan kehidupan (WLB) menjelaskan bagaimana orang mengatur batasan dan keseimbangan antara keduanya [5].

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai respons emosional atau efektivitas terhadap berbagai faktor yang berkaitan dengan pekerjaan dan perasaan karyawan tentang apakah mereka puas dengan pekerjaan mereka atau tidak. umumnya terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima oleh seorang karyawan dan jumlah penghargaan yang diharapkan dari mereka [6].

3. Metodologi

Sebuah tinjauan tentang hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja dilakukan dengan membaca dan menganalisis 10 artikel jurnal yang telah melalui proses ulasan sejawat. Artikel-artikel tersebut dirangkum dalam tabel-tabel berikut. Tabel pertama menyajikan informasi mengenai judul, penulis, penerbit, dan tahun penerbitan. Tabel kedua memuat ringkasan isi artikel, yang mencakup tujuan penelitian, temuan utama, dan rekomendasi yang dihasilkan.

Tabel. 1 Jurnal dan Penerbit

No.	Judul Jurnal	Penulis	Jurnal	Tahun
1.	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> , Kepuasan Kerja, dan Efikasi Diri terhadap Komitmen Organisasi pada Perawat RSUD Generasi Y	Reza Fazan Dihaq, Fatwa Tentama, dan Khoiruddin Bashori [7]	Jurnal Psikologi Universitas Muhammadiyah Lampung	2022
2.	Kontribusi <i>Work-Life Balance</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i> pada Karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil	Ernita Yusnani dan Arif Partono Prasetio [8]	Jurnal Penelitian Pendidikan	2018
3.	Hubungan Antara <i>Work-Life Balance</i> dengan kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Pertani (Persero)	Dewi Shabrina dan Ika Zenita Ratnaningsih [9]	Jurnal Empati	2019

4.	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di Bintaro	Chyntia Maharani, Aulia Diaz Kinanti, Aditya Yogiswara, Dyah Anggi Syahputri, dan Ellyana Dwi Farisandy [10]	Jurnal Psikologi Perseptual	2023
5.	Hubungan Antara <i>Work-Life Balance</i> dengan Kepuasan Kerja pada Guru SMA Negeri 12 Surabaya di Masa Pandemi	Dya Wahyu Anggraeni dan Olievia Prabandini Mulyana [11]	Jurnal Penelitian Psikologi	2021
6.	Hubungan Antara <i>Work-Life Balance</i> dengan Kepuasan Kerja pada Guru di SMK Kabupaten Pati	Ellyda Yohan Pranindhita dan Doddy Hendro Wibowo [12]	Jurnal Psikologi Konseling	2020
7.	Hubungan Keseimbangan Kehidupan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi: Studi Empiris PT Pos Indonesia Persero	Fadhlika Faqbal Nuurramadhan dan Ismi Darmastuti [1]	Jurnal Dinamika Bisnis dan Kewirausahaan	2024
8.	Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI	Nurjana, Sry Rosita, dan Sumarni [2]	Jurnal Dinamika Manajemen	2022
9.	Pengaruh Pembagian Waktu Kerja Terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan	Sefta Nandiatama Fahrizal Isnii, Lia Amalia, dan Rina Anindita [13]	Jurnal Ilmu Manajemen	2022
10.	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Performa Karyawan Peran Mediasi Kepuasan Kerja	Bayu Widhi Respati, Muhammad Ihwanudin, dan Masmira Kurniawati [14]	Jurnal Manajerial	2023

Tabel 2. Kategori Jurnal Berdasarkan Subjek

No.	Judul Jurnal	Tujuan	Temuan	Rekomendasi
1.	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> , Kepuasan Kerja, dan Efikasi Diri terhadap Komitmen Organisasi pada	Mengetahui apakah <i>work-life balance</i> , kepuasan kerja, dan efikasi diri berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada	Peneliti menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang paling besar terhadap komitmen terhadap organisasi. Karena itu, RSUD XX	Mengembangkan variabel-variabel lain yang mungkin turut mempengaruhi komitmen organisasi, seperti

	Perawat RSUD Generasi Y	perawat generasi y, baik secara simultan maupun secara partial.	diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat dengan memberikan gaji yang sesuai dan kesempatan untuk mengembangkan diri, seperti pelatihan softskill dan hardskill, sehingga perawat dapat mencapai kinerja terbaik mereka.	faktor-faktor lingkungan kerja, dukungan sosial, atau budaya organisasi yang lebih spesifik di rumah sakit.
2.	Kontribusi <i>Work-Life Balance</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i> pada Karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil	Untuk mengidentifikasi sejauh mana keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja para karyawan di instansi pemerintah tersebut.	Terdapat hubungan yang signifikan antara <i>Work-Life Balance</i> dengan <i>Job Satisfaction</i> pada karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil. Karyawan yang merasakan keseimbangan yang baik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.	Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam, penelitian lebih lanjut dapat dilakukan dengan pendekatan kualitatif, seperti wawancara mendalam, untuk mengetahui bagaimana karyawan memandang dan mengelola <i>Work-Life Balance</i> serta dampaknya terhadap kepuasan kerja mereka.
3.	Hubungan Antara <i>Work-Life Balance</i> dengan kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Pertani (Persero)	Mengetahui hubungan antara <i>work life balance</i> dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Pertani (Persero).	Pada PT. Pertani (Persero) di Jawa Tengah, ada hubungan positif yang signifikan antara <i>work life balance</i> dan kepuasan kerja karyawan. Ketika <i>work life balance</i> lebih baik, lebih banyak kepuasan karyawan. Sebaliknya, semakin kurang keseimbangan kerja-hidup, semakin kurang kepuasan kerja, menurut penelitian ini. Selain	Penelitian selanjutnya bisa menggali lebih dalam mengenai faktor-faktor lain yang turut memengaruhi kepuasan kerja selain <i>Work-Life Balance</i> , seperti komunikasi organisasi, budaya perusahaan, atau kepemimpinan di tempat kerja.

			itu, penelitian ini menemukan bahwa variabel keseimbangan kerja memberikan kontribusi efektif pada variabel kepuasan kerja.	
4.	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di Bintaro	Untuk melihat pengaruh <i>work-life balance</i> terhadap kepuasan kerja karyawan di Bintaro	<i>Work-life balance</i> tidak berpengaruh secara signifikan pada kepuasan kerja karyawan di Bintaro. Ini karena karyawan yang berorientasi pada pekerjaan tetap merasa puas dengan hasil yang mereka dapatkan dari pekerjaan mereka, terlepas dari ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan kerja.	Untuk penelitian selanjutnya dapat memperluas jumlah partisipan dan memperluas jangkauan penelitian, mungkin di kota-kota tertentu atau bahkan di seluruh Indonesia. Selain itu, peneliti berikutnya dapat menggunakan metode sampling probabilitas, seperti sampling cluster atau stratified, untuk mendapatkan data yang lebih merata dan memungkinkan generalisasi ke populasi yang lebih luas.
5.	Hubungan Antara <i>Work-Life Balance</i> dengan Kepuasan Kerja pada Guru SMA Negeri 12 Surabaya di Masa Pandemi	Untuk mengetahui hubungan antara work life balance dengan kepuasan kerja pada guru SMA Negeri 12 Surabaya di masa pandemi.	Ada hubungan yang signifikan antara work life balance dan kepuasan kerja guru di SMA Negeri 12 Surabaya. Dengan kata lain, semakin baik keseimbangan hidup mereka, semakin puas mereka dengan pekerjaan mereka. Itu juga Sebaliknya, tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah terkait dengan kurangnya keseimbangan antara	Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian tentang faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja. Selain itu, karena jumlah subjek dalam penelitian ini terbatas, peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan lebih banyak subjek.

			kerja dan kehidupan pribadi.	
6.	Hubungan Antara <i>Work-Life Balance</i> dengan Kepuasan Kerja pada Guru di SMK Kabupaten Pati	Untuk mengetahui hubungan <i>work life balance</i> dengan kepuasan kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara <i>work life balance</i> dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja guru wanita yang telah menikah tidak dipengaruhi oleh <i>work life balance</i> .	Diharapkan dapat menambah sample responden untuk menjadi lebih representatif. Untuk memungkinkan peneliti untuk mengevaluasi kembali komponen yang akan digunakan dalam penelitian berikutnya, diharapkan peneliti dapat melihat proses pengambilan data secara langsung.
7.	Hubungan Keseimbangan Kehidupan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi: Studi Empiris PT Pos Indonesia Persero	Untuk menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT POS Indonesia Persero Cabang Cilacap.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa, meskipun keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Untuk mempelajari faktor-faktor yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, metode kuantitatif dan kualitatif yang tepat dapat memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang perubahan ini.
8.	Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening	Untuk mengungkapkan pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, pengaruh keseimbangan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan; sebaliknya,	Untuk keperluan akademis, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk studi lanjutan. Selain itu, variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat

	Pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI	kehidupan kerja terhadap motivasi kerja, pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan pengaruh keseimbangan kehidupan kerja melalui motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.	keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian, motivasi kerja mungkin menjadi variabel mediasi yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja.	ditambahkan ke variabel lain.
9.	Pengaruh Pembagian Waktu Kerja Terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan	Untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari pembagian waktu kerja terhadap keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja dan retensi karyawan	Hasil penelitian adalah pembagian waktu kerja yang seimbang memiliki dampak positif terhadap retensi dan keseimbangan kerja. Keseimbangan kehidupan kerja juga memiliki korelasi positif dengan kepuasan kerja dan retensi.	Disarankan untuk memperluas lingkup variabel dan konteks penelitian untuk meningkatkan pemahaman kita tentang pengaruh pembagian waktu kerja terhadap keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan retensi karyawan.
10.	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Performa Karyawan Peran Mediasi Kepuasan Kerja	Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Performa Karyawan, dengan memperhatikan peran mediasi Kepuasan Kerja.	Kualitas Kehidupan Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Performa Karyawan. Kepuasan Kerja berperan sebagai mediator. Peran manajerial dan kebijakan perusahaan yang mendukung kesejahteraan karyawan serta fleksibilitas waktu kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja	Penelitian berikutnya bisa memperluas analisis dengan memasukkan variabel eksternal seperti dukungan sosial, pengembangan karier, atau budaya organisasi yang dapat memengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja, serta bagaimana hal itu berinteraksi dengan performa karyawan.

4. Hasil dan Pembahasan

Artikel ini disusun dengan sistematika dan observasi mini untuk menganalisis hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dan kepuasan kerja (*job satisfaction*) berdasarkan tinjauan literatur. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja karyawan [15]. Penelitian terdahulu mendukung temuan ini, dengan menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki keseimbangan yang baik antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi lebih cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi [15]. Sebaliknya, ketidakseimbangan kehidupan kerja sering dikaitkan dengan penurunan kepuasan kerja [15].

Faktor-faktor seperti budaya organisasi, dukungan organisasi, dan gaya kepemimpinan memengaruhi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja [15]. Organisasi yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja melalui kebijakan yang kondusif, dukungan, dan gaya kepemimpinan yang adaptif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dapat bervariasi tergantung pada sektor industri, ukuran organisasi, serta karakteristik demografis karyawan [16].

Faktor eksternal, seperti kebijakan pemerintah dan kondisi ekonomi, juga berperan dalam memengaruhi hubungan ini [16]. Dengan demikian, keseimbangan kehidupan kerja bukan hanya masalah individu, tetapi juga melibatkan pengaruh dari lingkungan kerja dan eksternal organisasi. Sehingga organisasi perlu memberikan perhatian pada upaya peningkatan keseimbangan kehidupan kerja karyawan, baik melalui kebijakan internal maupun adaptasi terhadap faktor eksternal, untuk mendukung kepuasan kerja dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil tinjauan literatur ditemukan adanya hubungan yang jelas dan signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dan kepuasan kerja (*job satisfaction*). Karyawan yang memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih puas dengan pekerjaannya. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara kedua dimensi tersebut dapat berdampak negatif terhadap kepuasan kerja. Faktor yang mempengaruhi hubungan tersebut antara lain budaya organisasi, dukungan organisasi, dan gaya kepemimpinan. Organisasi dengan budaya yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja, menyediakan fasilitas yang tepat, dan beroperasi dengan gaya kepemimpinan inklusif cenderung memiliki karyawan yang lebih bahagia. Selain itu, penjadwalan jam kerja juga mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja. Namun penelitian menunjukkan bahwa meskipun *work-life balance* dapat menjadi mediator hubungan tersebut, namun pembagian jam kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi niat berpindah di kalangan generasi Milenial. Milenial yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik dan sangat puas dengan pekerjaannya, cenderung kurang termotivasi untuk berganti pekerjaan. Singkatnya, keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja adalah dua aspek penting yang terkait dengan peningkatan kinerja karyawan dan organisasi. Perusahaan hendaknya memberikan perhatian khusus pada upaya meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja dengan mempertimbangkan faktor organisasi, industri, dan pembangkitan karyawan untuk mendukung kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang lebih tinggi.

Daftar Referensi

- [1] F. F. Nuurramadhan and I. Darmastuti, "Hubungan Keseimbangan Kehidupan Kerja , Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi : Studi Empiris PT Pos Indonesia Persero," vol. 1, no. 1, pp. 18–46, 2024.
- [2] Nurjana, S. Rosita, and Sumarni, "Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI," vol. 10, no. 3, pp. 95–106, 2022.
- [3] M. Wenno, "HUBUNGAN ANTARA WORK LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KERJA

- PADA KARYAWAN DI PT PLN PERSERO AREA AMBON," vol. 7, no. 1, 2018.
- [4] K. Agha, F. T. Azmi, and A. Irfan, "Work-Life Balance and Job Satisfaction : An Empirical study Focusing on Higher Education Teachers in Oman," vol. 7, no. 3, 2017, doi: 10.18178/ijssh.2017.7.3.813.
- [5] G. G. Fisher, C. A. Bulger, and C. S. Smith, "Beyond Work and Family : A Measure of Work / Nonwork Interference and Enhancement," vol. 14, no. 4, pp. 441–456, 2009, doi: 10.1037/a0016737.
- [6] A. Santoso and R. Yuliantika, "PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP INTENTION TO STAY (STUDI KASUS PENGEMUDI GOJEK DI KOTA BANDUNG)," vol. 6, no. 3, pp. 1407–1422, 2022.
- [7] R. Dihadq, F. Tentama, and K. Bashori, "PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, KEPUASAN KERJA, DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PERAWAT RSUD GENERASI Y," vol. 4, no. 1, pp. 16–30, 2022.
- [8] E. Yusnani and A. P. Prasetio, "Kontribusi Work Life Balance terhadap Job Satisfaction pada Karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Contribution of Work Life Balance Against Job Satisfaction on Employee of Cooperative Service and Small Business," pp. 135–143, 2018.
- [9] D. Shabrina and I. Ratnaningsih, "HUBUNGAN ANTARA WORK LIFE BALANCE DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT. PERTANI (Persero)," vol. 8, pp. 27–33, 2019.
- [10] C. Maharani, A. D. Kinanti, A. Yogiswara, D. A. Syahputri, and E. D. Farisandy, "Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di Bintaro," vol. 8, no. 1.
- [11] D. Anggraeni and O. Mulyana, "HUBUNGAN ANTARA WORK LIFE BALANCE DENGAN KEPUASAN KERJA PADA GURU SMA NEGERI 12 SURABAYA DI MASA PANDEMI Dya Wahyu Anggraeni Olievia Prabandini Mulyana Abstrak," pp. 105–114, 2020.
- [12] E. Pranindhita and D. Wibowo, "HUBUNGAN WORK LIFE BALANCE DENGAN KEPUASAN KERJA PADA GURU DI SMK KABUPATEN PATI," vol. 16, no. 1, pp. 570–580, 2020.
- [13] K. Kerja, K. Kerja, S. Nandiatama, F. Isnii, L. Amalia, and R. Anindita, "Pengaruh Pembagian Waktu Kerja Terhadap Keseimbangan," vol. 19, no. 02, pp. 68–83, 2022.
- [14] B. Respati, M. Ihwanudin, and M. Kurniawati, "Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap performa karyawan peran mediasi kepuasan kerja," vol. 10, 2023.
- [15] J. R. Turner, "Theoretical Literature Review : Tracing the Life Cycle of a Theory and Its Verified and Falsified Statements," no. 2011, 2018, doi: 10.1177/1534484317749680.
- [16] N. Saqib, "Positioning – a literature review," no. September, 2022, doi: 10.1108/PRR-06-2019-0016.