

PENGARUH BEBAN KERJA, *WORK LIFE BALANCE*, *JOB INSECURITY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SINAR DUNIA

Ana Ulfiyana

Jurusan Manajemen, Universitas PGRI Semarang

Anaulfiyana029@gmail.com

Abstract

The long duration of working hours often results in the time spent working exceeding the time reserved for personal needs. This situation has the potential to disrupt the health of employees and their work-life balance. Additionally, the dominance of contract employees over permanent employees has increased job insecurity, which is a significant issue in companies such as PT Sinar Dunia. This study aims to assess the influence of workload, work-life balance, and job insecurity on employee performance at PT Sinar Dunia. It employs a descriptive approach with a quantitative method. Data were collected through literature studies that included relevant literature, company documents, and internet sources. The results indicate that there is a simultaneous significant influence between workload, work-life balance, and job insecurity on employee performance. Specifically, both work-life balance and job insecurity have a positive and significant influence on employee performance.

Keywords: *workload, work life balance, job insecurity, employee*

Abstrak

Durasi jam kerja yang panjang sering kali mengakibatkan waktu yang dihabiskan untuk bekerja melebihi waktu yang diperuntukkan untuk kebutuhan pribadi. Hal ini berpotensi mengganggu kesehatan karyawan dan keseimbangan kehidupan kerja mereka. Selain itu, dominasi karyawan kontrak dibandingkan karyawan tetap telah meningkatkan ketidakamanan pekerjaan, yang menjadi isu penting di perusahaan seperti PT Sinar Dunia. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh beban kerja, keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*), dan ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*) terhadap kinerja karyawan di PT Sinar Dunia. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan metode kuantitatif. Data dikumpulkan melalui studi kepustakaan yang mencakup literatur, dokumen perusahaan, dan sumber internet yang relevan. Hasil

Article History

Received: November 2024

Reviewed: November 2024

Published: November 2024

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI :

10.8734/Kohesi.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Kohesi



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara beban kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan ketidakamanan pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Secara khusus, keseimbangan kehidupan kerja dan ketidakamanan pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: beban kerja, *work life balance*, *job insecurity*, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) sangat penting bagi setiap bisnis dan dapat membuat atau menghancurkan perusahaan. Strategi yang matang sangat penting bagi setiap perusahaan jika tujuannya ingin tercapai, perusahaan hanya bisa maju jika karyawan berkinerja baik, jadi sangat penting bagi perusahaan untuk menetapkan persyaratan kinerja yang tepat.

Kinerja didefinisikan oleh Afandi dalam (Al Amin dan Pancasasti, 2021:179) sebagai produk akhir dari upaya individu atau tim di dalam organisasi yang memenuhi semua persyaratan hukum dan standar etika tanpa mengorbankan keduanya. Menurut Diana, Jimad dan Karim (2022:44) kinerja karyawan adalah hasil dari usaha mereka untuk menyelesaikan tugas pekerjaan mereka. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik, termasuk jumlah pekerjaan yang harus mereka lakukan, kualitas hubungan mereka dengan rekan kerja, dan sejauh mana kehidupan pribadi mereka bertentangan dengan jumlah pekerjaan yang harus mereka lakukan. Ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang tidak sehat akan terjadi jika karyawan menghabiskan lebih banyak waktu di kantor. Untuk menjaga tingkat kinerja, karyawan harus dapat menyeimbangkan antara kewajiban profesional dan tuntutan pribadi mereka di luar pekerjaan.

PT Sinar Dunia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang percetakan, salah satu jenis produksinya yaitu buku tulis. PT Sinar Dunia berharap agar para karyawan mampu bekerja secara optimal setiap harinya, meskipun terbatasnya mesin dan jumlah karyawan untuk pemenuhan stok barang. Dalam menghadapi tantangan tersebut, PT Sinar Dunia telah mengambil langkah dengan menambah jam kerja lembur bagi karyawan.

Penurunan kinerja karyawan pada PT Sinar Dunia ditandai dengan tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan. Selain itu, sejumlah departemen berjuang untuk memenuhi target produksi sebagai akibat dari kerusakan peralatan dan kelelahan yang berlebihan yang dialami oleh para pekerja. Karena tingkat ketidakhadiran yang tinggi, beberapa departemen menjadi kosong, sehingga memerlukan realokasi sumber daya untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan yang kritis. Di sisi lain, para pekerja mungkin mengalami peningkatan beban kerja karena kurangnya keterampilan yang diperlukan di antara mereka yang sudah melakukan kegiatan. Menurut Nurhanifa, (2023:53) Beban kerja yaitu Banyaknya tugas yang dianggap sebagai tuntutan pekerjaan dan harus dilaksanakan sesuai dengan tenggat waktu dan tujuan yang telah ditetapkan.

Terdapat peningkatan jumlah jam kerja ekstra, yang mengindikasikan peningkatan beban yang dialami oleh para pekerja. juga menimbulkan dampak terganggunya work life balance yaitu keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Menurut Priwati dan Silvianita (2020:126), *Work life balance* adalah sejauh mana seseorang dapat mengelola kehidupan pribadi dan profesionalnya secara bersamaan.

Faktor lain yang berpotensi berdampak pada kinerja karyawan PT Sinar Dunia adalah *job insecurity*, yang merupakan perasaan ketidakamanan atau kecemasan yang dirasakan oleh karyawan. Hal ini disebabkan oleh dominasi jumlah karyawan kontrak dibandingkan karyawan tetap di perusahaan. Adanya lebih banyak kontrak kerja dapat menciptakan ketidakpastian pekerjaan, yang kemungkinan dapat memberikan dampak negatif terhadap kinerja karyawan dalam jangka panjang.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Menurut Creswell (dalam Kusumastuti, *et.al*, 2020:2) Untuk menguji sebuah teori, peneliti kuantitatif mencari korelasi antara faktor yang diukur dengan instrumen mereka dan kemudian menggunakan metode statistik untuk memahami data numerik yang mereka kumpulkan

Populasi

Populasi mencakup orang, lokasi, institusi, dan badan sosial. Langkah penentuan populasi sangat penting karena populasi dapat memberikan data dan informasi penelitian yang berharga (Kusumastuti *et al.*, 2020:33). Partisipan dalam penelitian ini adalah orang-orang yang bekerja di bagian produksi PT Sinar Dunia. Karena kurangnya relevansi divisi lain dengan subjek penelitian, peneliti memutuskan untuk berkonsentrasi pada departemen produksi.

Sampel

Menurut Asari dkk. (2023:33) menyatakan bahwa sampel adalah representasi statistik dari suatu populasi yang mewakili populasi tersebut dalam hal sifat dan ciri-cirinya. Sampel adalah penampang yang representatif dari populasi yang lebih besar yang memungkinkan peneliti untuk menarik kesimpulan yang valid tentang keseluruhannya.

Teknik pengambilan sampel

Sampling jenuh digunakan dalam proses pengambilan sampel. Sugiyono menegaskan bahwa sampling jenuh, seperti yang diuraikan dalam Chotimussoleh dan Wicaksana (2021:65), melibatkan pemilihan sampel dari seluruh populasi. Karyawan yang bekerja di departemen produksi merupakan populasi penelitian. Sebagai hasil dari penggunaan semua 126 pekerja di divisi produksi sebagai sampel penelitian.

Teknik pengumpulan data

Kuesioner

Kuesioner adalah sejenis survei yang meminta peserta untuk mengisi formulir dan memberikan pendapat mereka.

Observasi

Membuat catatan sistematis tentang faktor yang telah diidentifikasi sebelumnya dan kemudian mengukur dan mencatat perilaku atau kejadian yang menarik.

Wawancara

Peneliti dan partisipan terlibat dalam percakapan empat mata untuk mengumpulkan fakta, opini, dan perspektif yang sudah ada sebelumnya dengan menggunakan pendekatan ini.

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Penelitian ini menggunakan analisis faktor dengan bantuan perangkat lunak SPSS sebagai pendekatan uji validitas. Analisis faktor digunakan untuk mengkonfirmasi validitas instrumen dengan memeriksa konstruksinya agar indikator dapat dianggap sah, nilai KMO dan *anti-image* harus lebih tinggi atau sama dengan 0,50. dan nilai *loading factor* lebih tinggi dari standar *loading factor*, yang ditentukan oleh ukuran sampel.

Uji Reliabilitas

Sebagai instrumen pengukuran karena kepenelitiannya tetap konstan dari waktu ke waktu. Menggunakan sumber-sumber ini untuk membuat keputusan dianggap dapat dipercaya jika nilai *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,6. Suatu instrumen dianggap tidak reliabel jika nilai *cronbach alpha* kurang dari 0,6. (Hayatun dan Ernawati, 2022:185)

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Data dalam penelitian ini dianalisis secara grafis untuk memastikan bahwa data tersebut mengikuti distribusi normal. Uji normalitas *One Sample Kolmogorov-Smirnov* digunakan untuk penelitian ini. Jika nilai sig lebih dari 0,05, berarti data mengikuti distribusi yang diharapkan. Sebaliknya, jika nilai sig kurang dari 0,05, data dianggap tidak normal. Sebagai pemeriksaan tambahan untuk normalitas, Peneliti dapat menjalankan data Peneliti melalui *uji Monte Carlo*. Metode ini dapat menentukan apakah data Peneliti mengikuti distribusi normal dengan membandingkannya dengan data yang telah dievaluasi pada sampel dengan nilai yang sangat bervariasi. Referensinya adalah Mustofa (2024: 1463).

Uji Multikolinearitas

Berikut adalah cara mengidentifikasi multikolinearitas dalam suatu model statistik, multikolinearitas dapat dianggap normal ketika nilai VIF kurang dari atau sama dengan 0,10, multikolinearitas dikatakan normal jika nilai *tolerance* lebih dari atau sama dengan 0,1.

Koefisien Determinasi (R^2)

Pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan melihat nilai *Adjusted R²*.

Pengujian Hipotesis

Uji Persial (Uji-t)

Menghitung seberapa jauh tingkat kepentingan masing-masing faktor independen dalam menerangkan faktor dependen.

Uji Simultan (Uji-f)

Untuk mengetahui apakah semua faktor independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap komponen dependen

Analisis Regresi Liner Berganda

Uji regresi linear berganda ini digunakan ketika persamaan garis regresi berisi lebih dari dua variabel (variabel X dan variabel Y). Persamaan regresi linear berganda adalah:

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

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Untuk menentukan seberapa akurat setiap pernyataan dalam indikator atau kuesioner, dilakukan uji validitas. Perangkat lunak SPSS 23 dan alat uji Factor Investigation digunakan dalam pengujian ini. Ketika nilai KMO dan Burtlett's lebih dari 5, maka dapat dikatakan bahwa data tersebut valid.

Tabel 1
KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,753
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	347,152
	df	66
	Sig.	,000

Sumber: Output Pengolahan Data SPSS 23, 2024

Hasil pengujian KMO and *Bartlett's Test* pada tabel diatas, menunjukkan nilai Kaiser-Mayer-Olkin (KM)) sebesar $0,753 > 0,5$, dan nilai *Burtlett's test* yang signifikan sebesar 0.000 yaitu jauh dibawah *level of significance* 0,05. Maka hasil menunjukkan bahwa kedua asumsi tersebut telah memenuhi syarat, selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Untuk menentukan seberapa konsisten setiap instrumen penelitian mengukur setiap aspek, menggunakan uji reliabilitas. Suatu faktor dianggap dapat dipercaya dalam pengujian ini jika *nilai Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. *Uji Reliabilitas* menghasilkan hasil sebagai berikut:

Tabel 2
Uji Reabilitas

Variabel	Nilai alpha	Keterangan
Kinerja karyawan (Y)	0,711	Reliabel
Beban kerja (X1)	0,620	Reliabel
<i>Work life balance</i> (X2)	0,757	Reliabel
<i>Job isecurity</i> (X3)	0,621	Reliabel

Sumber: Output pengolahan data SPSS 23.2024

Terlihat pada tabel di atas semuanya memiliki nilai *Cronbach alpha* lebih tinggi dari 0,6. Kondisi ini menunjukkan bahwa seluruh variabel tersebut reliabel dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

Uji Normalitas

Mengetahui apakah residual dalam model regresi mengikuti distribusi normal atau ada faktor pengganggu adalah tujuan dari uji normalitas. Uji *kolmogorov Smirnov* digunakan dalam penelitian ini untuk menentukan apakah data terdistribusi secara normal.

Tabel 3
Uji Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		119
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,63458787
Most Extreme Differences	Absolute	,099
	Positive	,065
	Negative	-,099
Test Statistic		,099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.006 ^c

Sumber: Output pengolahan data SPSS 23, 2024

Dapat dilihat bahwa nilai residual tidak berdistribusi normal. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai Asymp, sig 0,006 yang berarti lebih kecil dari nilai signifikan 0,05.

Karena hasil uji normalitas pada penelitian ini tidak berdistribusi normal, Penggunaan teknik *Monte Carlo* adalah salah satu pendekatannya. Uji monte Carlo bertujuan untuk mengetahui apakah data residual berdistribusi normal atau tidak dari sampel penelitian yang datanya terlalu ekstrim.

Tabel 4
Uji Kolmogorov-Smirnov

			Unstandardized Residual
N			119
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		,63458787
Most Extreme Differences	Absolute		,099
	Positive		,065
	Negative		-,099
Test Statistic			,099
Asymp. Sig. (2-tailed)			,006 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		,189 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,179
		Upper Bound	,199

Sumber: Data keluaran SPSS 23.2024

Hasil uji Monte Carlo pada tabel tersebut mengkonfirmasi bahwa nilai residual penelitian ini mengikuti distribusi normal. Tingkat signifikansi, yang tadinya 0,006 setelah uji Monte Carlo, meningkat menjadi 0,189, seperti yang dapat dilihat dari bukti. Nilai residual yang terdistribusi secara normal ditunjukkan dengan nilai signifikan sebesar 0,189, yang lebih tinggi dari tingkat signifikansi 0,05.

Uji Multikolinearitas

Tidak adanya korelasi antar faktor independen merupakan ciri dari model regresi yang baik.

Tabel
Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,730	,451		1,619	,108		
X1	,333	,084	,323	3,976	,000	,865	1,157
X2	,263	,077	,273	3,431	,001	,903	1,107
X3	,246	,094	,215	2,621	,010	,850	1,176

Sumber: Output Pengolahan Data SPSS 23, 2024

Berdasarkan data pada tabel, semua variabel independen memiliki nilai VIF di bawah 10 dan *nilai Tolerance* lebih dari 0,10. Semua variabel independen dalam penelitian ini dinyatakan berada dalam batas normal berdasarkan hasil uji multikolinearitas.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dengan menggunakan Determinasi (R^2), seseorang dapat mengevaluasi sejauh mana faktor independen dapat dijelaskan oleh model.

Tabel
Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.587 ^a	.344	.327	.64281

Sumber: Output Pengolahan Data SPSS 23, 2024

Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja, *work life balance*, dan *job insecurity* mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 32,7%, sedangkan sisanya sebesar 67,3% dijelaska oleh variabel lain diluar penelitian.

Uji F

Kriteria pengujian ini adalah Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $sig > 0,05$ maka H_0 diterima, H_{1is} ditolak. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig < 0.05$ maka H_0 ditolak, H_{1is} diterima.

Tabel
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	24,950	3	8,317	20,127	.000 ^b
Residual	47,519	115	,413		
Total	72,468	118			

ANOVA ^a

Sumber: Output Pengolahan Data SPSS 23, 2024

Nilai F hitung (20,127) lebih besar dari nilai F tabel (2,68), dan nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05, maka kita dapat menolak H_0 dan menerima H_1 . Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja, *work life balance*, dan *job insecurity* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara individu dari masing – masing variabel bebas.

Tabel
uji-t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,730	,451		1,619	,108		
X1	,333	,084	,323	3,976	,000	,865	1,157
X2	,263	,077	,273	3,431	,001	,903	1,107
X3	,246	,094	,215	2,621	,010	,850	1,176

Koefisien ^a

Sumber: Output Pengolahan Data SPSS 23, 2024

Variabel beban kerja nilai t_{hitung} (3,976) lebih besar dari t_{tabel} (1,658) dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa variabel bebas Beban kerja (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Kinerja karyawan (Y).

Variabel *work life balance* nilai t_{hitung} (3,431) lebih besar dari t_{tabel} (1,658) dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa variabel bebas *Work life balnce* (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Kinerja karyawan (Y).

Variabel *job insecurity* nilai t_{hitung} (2,621) lebih besar dari t_{tabel} (1,658) dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,01 lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa variabel bebas *Job insecurity* (X_3) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Kinerja karyawan (Y).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengentahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama – sama dapat diitung melalui suatu persamaan regresi berganda.

Tabel
Analisis Regrei Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,730	,451		1,619	,108
	Beban kerja	,333	,084	,323	3,976	,000
	<i>Work life balance</i>	,263	,077	,273	3,431	,001
	<i>Job Insecurity</i>	,246	,094	,215	2,621	,010

Sumber: Output ola data SPSS 23, 2024

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah:

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

$$Y = 0,730 + 0,333X_1 + 0,263X_2 + 0,246X_3$$

Model tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- Konstanta (a) sebesar 0,730 memberi arti apabila variabel bebas Beban kerja, *Work life balance*, *Job insecurity* adalah konstan, maka besarnya variabel terikat kinerja karyawan senilai sebesar 0,730 satuan.
- Beban kerja (X_1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,333. Artinya semakin tinggi nilai beban kerja maka semakin tinggi nilai kinerja karyawan.
- Work life balance* (X_2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,263. Artinya semakin tinggi nilai *Work life balance* maka semakin tinggi nilai kinerja karyawan.
- Job insecurity* (X_3) memiliki nilai koefisien sebesar 0,246. Artinya semakin tinggi nilai *Job insecurity* maka semakin tinggi nilai kinerja karyawan.

Jadi Variabel bebas yang terdiri dari beban kerja, *work life balance*, *Job insecurity* memiliki pengaruh positif atau searah terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi beban kerja yang diberikan kepada karyawan maka semakin tinggi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT Sinar Dunia. *Work life balance* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi *Work life balance* yang diberikan kepada karyawan maka semakin tinggi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT Sinar Dunia Semarang. *Job insecurity* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi *Work life balance* yang diberikan kepada karyawan maka semakin tinggi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT Sinar Dunia Semarang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhi kusumastuti, Ahmad Mustamil Khoiron, dan Taofan Ali Achmad. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Al Amin, Rahmat, dan Ranti Pancasasti. 2021. "Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Technomedia Journal* 6(2): 176–87.
- Chotimussoleh, Ramadhan Aminnur, dan Tri Indra Wicaksana. 2021. "Peran Digital Marketing Terhadap Omset Penjualan Bagi UMKM di Solo Raya Pada Masa Pandemi Covid-19 The Role of Digital Marketing on Sales Turnover for MSMEs in Solo Raya During the Covid-19 Pandemic." 8(5): 6554–60.
- Diana, Ayang Nurma, Habibullah Jimad, dan Mirwan Karim. 2022. "Effect of Work life balance (WLB) and Workload on Employee Performance With Motivation As a Moderation Variable." *Takfirul Iqtishodiyah (Jurnal Pemikiran Ekonomi Syariah)* 02(2): 1–19. <http://ejournal.stisdulamtim.ac.id/index.php/JTI/article/view/66/63>.

- Hayatun, Miftahul, dan Sri Ernawati. 2022. "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai." *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi* 1(2): 182–92.
- Nurhanifah, Salma, Hengky Widhiandono, Akhmad Darmawan, dan Totok Haryanto. 2023. "the Influence of Leadership Style, Communication, Motivation, and Workload on Job Satisfaction." *Jurnal Apresiasi Ekonomi* 11(1): 49–63.
- Pratiwi, Dewi Padi, dan Anita Silvianita. 2020. "Analisis Faktor-Faktor Work-Life Balance Pada Pegawai Pt. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung." *PERFORMANCE: Jurnal Bisnis & Akuntansi* 10(2): 123–31.