

SOLUSI : Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi
Vol. 23, No. 2 April 2025, Hal 292-306



Fakultas Ekonomi Universitas Semarang
P-ISSN : 1412-5331, E-ISSN : 2716-2532
DOI: <https://doi.org/10.26623/slsi.v23i2.11899>

Peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan Wanita Melalui *Work Life Balanced* Yang Optimal

Deni Widyo Prasetyo¹⁾

E-mail Korespondensi : deni.dewantara@gmail.com

Manajemen, ITEBIS PGRI Dewantara, Jombang, Indonesia¹

INFO ARTIKEL

Proses Artikel

Dikirim : 17/04/2025

Diterima: 22/04/2025

Dipublikasikan: 22/04/2025

Akreditasi oleh
Kemenristekdikti
No.79/E/KPT/2023

ABSTRAK

Penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Personal Life Interference with Work (PLIW), Work Enhancement of Personal Life (WEPL), dan Personal Life Enhancement of Work (PLEW) terhadap kepuasan kerja karyawan wanita di PT Inimedia Kreatif Indonesia. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan wanita perusahaan tersebut, dengan sampel sebanyak 48 responden yang dipilih menggunakan teknik pengambilan sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert 1-5, dan analisis data dilakukan menggunakan beberapa tes regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PLIW memiliki dampak negatif terhadap kepuasan kerja karyawan wanita. Artinya, semakin tinggi tingkat gangguan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan, semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Sebaliknya, WEPL dan PLEW menunjukkan dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika pekerjaan mampu meningkatkan kualitas kehidupan pribadi karyawan (WEPL) dan ketika kehidupan pribadi memberikan dampak positif terhadap pekerjaan (PLEW), maka tingkat kepuasan kerja karyawan wanita cenderung meningkat. Implikasi dari studi ini menekankan pentingnya bagi perusahaan untuk memperhatikan dan mengelola keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, khususnya karyawan wanita. Dengan memahami pengaruh PLIW, WEPL, dan PLEW terhadap kepuasan kerja, perusahaan dapat merancang kebijakan dan program yang mendukung keseimbangan tersebut. Upaya ini diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan retensi karyawan di PT Inimedia Kreatif Indonesia.

Kata Kunci :

Work-Life Balance, Personal Life Interference with Work, Work Enhancement of Personal Life, Personal Life Enhancement of Work, Kepuasan Kerja.

Abstract

This quantitative research with an explanatory approach aims to analyze the effect of Personal Life Interference with Work (PLIW), Work Enhancement of Personal Life (WEPL), and Personal Life Enhancement of Work (PLEW) on job satisfaction of female employees at PT Inimedia Kreatif Indonesia. The population of the study was all female employees of the company, with a sample of 48 respondents selected using a saturated sampling technique. Data were collected through a questionnaire with a Likert scale of 1-5, and data analysis was carried out using several multiple linear regression tests with the help of SPSS software. The results of the study showed that PLIW had a negative impact on job satisfaction of female employees. This means that the higher the level of interference of personal life with work, the lower the level of job satisfaction felt. Conversely, WEPL and PLEW showed a positive and significant impact on job satisfaction. This indicates that when work is able to improve the quality of employees' personal lives (WEPL) and when personal life has a positive impact on work (PLEW), the level of job satisfaction of female employees tends to increase. The implications of this study emphasize the importance for companies to pay attention to and manage the balance between work life and personal life of employees, especially female employees. By understanding the influence of PLIW, WEPL, and PLEW on job satisfaction, companies can design policies and programs that support this balance. This effort is expected to increase employee job satisfaction, which in turn can contribute to increased employee productivity and retention at PT Inimedia Kreatif Indonesia.

Kata Kunci :

Work-Life Balance, Personal Life Interference with Work, Work Enhancement of Personal Life, Personal Life Enhancement of Work, Job Satisfaction.



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

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah kunci dalam proses mengembangkan dan mencapai tujuan organisasi, meskipun perusahaan sudah memiliki banyak modal, banyak sumber daya alam memiliki teknologi yang ketat. Tanpa kemampuan SDM untuk mengelola dan mengoptimalkan manfaatnya, suatu organisasi tidak dapat mencapai kesuksesan dalam mencapai tujuannya. Di era modern yang terus mengalami perubahan pesat, memiliki pekerjaan bukan hanya menjadi kebutuhan dasar untuk menunjang kehidupan, tetapi juga menjadi bagian penting dari identitas dan eksistensi seseorang di tengah masyarakat. Namun, seiring berkembangnya zaman dan bergesernya nilai-nilai sosial, pandangan terhadap dunia kerja pun turut mengalami transformasi, khususnya di kalangan generasi muda seperti Generasi Z dan Generasi Milenial. Generasi ini tumbuh dan berkembang dalam lingkungan yang sangat berbeda dibandingkan generasi sebelumnya—dengan kemajuan teknologi, meningkatnya kesadaran akan kesehatan mental, serta

pergeseran nilai dari stabilitas finansial menuju pencarian makna dan kepuasan pribadi dalam pekerjaan.

Menurut Cindy Mutia Annur (2022), Generasi Z dan Milenial saat ini menunjukkan kecenderungan yang cukup signifikan dalam hal preferensi terhadap pekerjaan. Mereka bahkan lebih memilih untuk menjadi pengangguran daripada harus terus bertahan di tempat kerja yang tidak membawa kebahagiaan dan kepuasan batin. Ketidakpuasan ini sering kali berasal dari lingkungan kerja yang dianggap tidak sehat, tekanan kerja yang berlebihan, kurangnya apresiasi terhadap kontribusi yang diberikan, hingga minimnya kesempatan untuk berkembang secara personal maupun profesional. Generasi ini tidak lagi melihat pekerjaan semata-mata sebagai alat untuk memperoleh penghasilan, melainkan sebagai bagian dari perjalanan hidup yang harus memberikan arti dan keseimbangan.

Menurut Christian & Prapunoto (2025) wanita karier dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi serta bagaimana kebijakan yang mendukung keseimbangan ini dapat meningkatkan kepuasan kerja. Kebaharuan penelitian ini terletak pada pemilihan populasi wanita karier dewasa awal yang masih lajang dan penerapan teori-teori terbaru, menurut (Staines, 1980) spillover theory dan balance theory yang merupakan suatu pengalaman di satu ranah kehidupan, seperti pekerjaan atau kehidupan pribadi, dapat memengaruhi ranah lainnya ketika terdapat keseimbangan antara kedua ranah tersebut, spillover positif dapat terjadi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja individu. Untuk memahami fenomena ini secara lebih mendalam. Dengan memahami tantangan dan kebutuhan wanita karier dewasa awal dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Salah satu hal yang sangat ditekankan oleh generasi ini adalah pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, atau lebih dikenal daripada keseimbangan kehidupan kerja. Berbeda dengan generasi sebelumnya yang mungkin lebih fokus pada keamanan kerja dan penghasilan tetap, Generasi Z dan Milenial lebih mementingkan fleksibilitas waktu, kesempatan untuk melakukan kegiatan di luar pekerjaan, serta ruang untuk menjaga kesehatan mental dan fisik. Mereka percaya bahwa dengan terciptanya *work-life balance*, seseorang tidak hanya dapat menjalani kehidupan yang lebih sehat dan bermakna, tetapi juga akan mampu memberikan performa kerja yang lebih optimal dan produktif. Fisher dalam Nurhabiba (2020) menjelaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dapat bekerja untuk pekerja antara dua atau lebih peran.

Bagi generasi milenial, *work-life balance* bukan lagi sekadar tren, melainkan kebutuhan esensial dalam menjalani kehidupan profesional. Keseimbangan ini memungkinkan mereka untuk mengeksplorasi potensi diri secara lebih luas, menjalin hubungan sosial yang berkualitas, serta menjaga semangat dan antusiasme dalam bekerja. Dalam jangka panjang, *work-life balance* juga diyakini dapat mengurangi risiko stres kerja, burnout, serta meningkatkan loyalitas dan keterlibatan karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Keseimbangan kehidupan kerja bukan hanya kebutuhan, tetapi juga kepuasan kerja. Ketidakseimbangan antara persyaratan di tempat kerja dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan pengurangan produktivitas, yang dapat menyebabkan kepuasan kerja yang lebih rendah. Menurut Robbins dkk. (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah sensasi positif atau negatif dari pekerjaan individu untuk menilai karakteristik yang berbeda. Orang dengan kepuasan kerja yang tinggi, dan mereka yang tidak puas tentu memiliki rasa pekerjaan yang positif sementara mereka yang memiliki rasa negatif dari pekerjaan mereka. Lingkungan kerja memainkan peran penting dalam mendukung kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Faktor lain yang dapat mengurangi kepuasan kerja adalah kurangnya dukungan untuk bos dan karyawan di lingkungan kerja. Selain itu, kurangnya dukungan untuk lingkungan kerja, seperti kurangnya komunikasi dengan atasan, dapat meluncurkan budaya kerja yang tidak fleksibel, termasuk kurangnya rasa terima kasih atas pekerjaan dan kepuasan atas kepuasan kerja.

Sebagai perusahaan yang berurusan dengan *Education Technology*, PT Inimedia Kreatif Indonesia menghadapi tantangan yang cukup kompleks dalam mengelola keseimbangan antara pekerjaan karyawan dan kehidupan pribadi. Sebagai perusahaan startup yang dikenal sebagai lingkungan kerja yang berubah dengan cepat, budaya kerja PT Inimedia Kreatif Indonesia ini membutuhkan tingkat fleksibilitas dan komitmen yang tinggi dari karyawannya karena dinamis

dan penuh dengan inovasi. Dalam konteks ini, para karyawan sering kali dihadapkan pada tekanan untuk bekerja dalam ritme yang cepat dan target yang tinggi, secara tidak langsung mempengaruhi kemampuan untuk berbagi waktu secara proporsional antara tanggung jawab kerja dan kebutuhan individu atau keluarga. Situasi ini dapat menyebabkan ketidakseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi, yang dapat menyebabkan peningkatan kelelahan fisik dan emosional. Ketidakseimbangan tidak hanya mempengaruhi kondisi individu tetapi juga dapat mempengaruhi secara negatif kepuasan kerja umum. Karyawan yang percaya bahwa mereka tidak memiliki cukup waktu untuk diri mereka sendiri atau tidak memiliki cukup waktu untuk memainkan peran sosial dan keluarga dapat mengurangi motivasi, produktivitas, dan loyalitas terhadap perusahaan. Dalam jangka panjang, ini dapat meningkatkan angka turnover atau tingkat transmisi karyawan dan umumnya mengurangi efektivitas organisasi. Oleh karena itu, tantangan dalam menciptakan dan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi adalah masalah penting yang harus diamati oleh perusahaan dengan manajemen media kreatif PT Indonesia ini sehingga mereka tidak hanya dapat tumbuh dalam bisnis, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan berkelanjutan.

Beberapa penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa kehidupan pribadi dan keseimbangan kerja memainkan peran yang sangat penting dalam menentukan kepuasan kerja. Satu studi menyoroti ini adalah oleh Fisher et al. (2019), ditemukan bahwa keseimbangan kerja terdiri dari beberapa aspek kunci: *personal life enhancement of work (PLEW)*, *personal life interference with work (PLIW)*, *work interference with personal life (WIPL)*, dan *work enhancement of personal life (WEPL)*. *Personal life enhancement of work (PLEW)*, sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat memiliki efek positif pada kinerja mereka di tempat kerja. Misalnya, orang yang hidup harmonis dan memuaskan kehidupan pribadi biasanya cenderung memiliki energi positif dan motivasi yang lebih tinggi di lingkungan kerja mereka, yang meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Sementara itu, *personal life interference with work (PLIW)* menunjukkan sejauh mana masalah dan tanggung jawab kehidupan pribadi dapat merusak implementasi tugas kerja. Misalnya, konflik keluarga dan masalah kesehatan dapat mengurangi fokus dan efektivitas orang di tempat kerja. Di sisi lain, *work interference with personal life (WIPL)* menunjukkan berapa banyak waktu, energi, dan perhatian persyaratan pekerjaan Anda dapat dibayar, dan dapat memiliki dampak negatif pada kehidupan non-kerja. Ketidakseimbangan ini sering kali menyulitkan orang untuk berbagi waktu dan peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Akhirnya, *work enhancement of personal life (WEPL)* menjelaskan bagaimana pekerjaan sebenarnya dapat memberikan kontribusi positif untuk kualitas hidup pribadi. Misalnya, dapat menggunakan keterampilan yang telah dilestarikan selama pekerjaan Anda, seperti manajemen waktu, komunikasi, atau pemecahan masalah, untuk meningkatkan dan memperkaya kehidupan pribadi dan sosial Anda.

Penelitian terdahulu oleh Nawarcono dkk. (2021), ditemukan bahwa *personal life interference with work (PLIW)* dan *work interference with personal life (WIPL)* tidak memiliki efek yang signifikan. Studi ini menekankan pada industri yang lebih stabil dan tidak mengalami tekanan perubahan budaya kerja yang tinggi dan menunjukkan bahwa meskipun *work interference with personal life (WIPL)* dan *personal life interference with work (PLIW)* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi *personal life enhancement of work (PLEW)* dan *work enhancement of personal life (WEPL)* tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan masalah ini, penelitian ini difokuskan untuk mengkaji bagaimana kepuasan kerja karyawan terhadap pengaruh *personal life interference with work (PLIW)*, *work enhancement of personal life (WEPL)* dan *personal life enhancement of work (PLEW)* di PT Intimedia Kreatif Indonesia. Pilihan tiga dimensi kehidupan kerja dalam penelitian ini didasarkan pada beberapa pertimbangan teoretis dan empiris. Menurut teori Greenhaus et al. (2006) dan Haar et al. (2014) menunjukkan bahwa fokus penting pada tiga aspek yang paling relevan, karena mereka menunjukkan bahwa konflik dan bantuan antara kerja dan kehidupan pribadi memengaruhi kepuasan kerja.

Berdasarkan persamaan ini, tujuan penelitian diperoleh. Dengan kata lain, tiga dimensi *work-life balance* (*personal life interference with work*, *work enhancement of personal life*, dan *personal*

life enhancement of work) yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan media kreatif PT Indonesia ini. Tujuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang hubungan antara hubungan kerja dan kehidupan pribadi dan kepuasan kerja, dan berkontribusi untuk meningkatkan pedoman yang lebih baik untuk meningkatkan karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu dimana penelitian ini fokus pada kepuasan kerja wanita memiliki peran penting dalam keluarga. Urgensi dalam penelitian ini dimana yang menjadi obyek penelitian adalah wanita yang bekerja dan berumah tangga, sehingga perempuan memainkan dua peran ganda, khususnya pekerjaan rumahan yang bertanggung jawab untuk menangani keluarga dan pekerjaan publik yang bekerja di luar rumah atau mencoba menangani masalah keluarga.

KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah pekerjaan karyawan yang bekerja sehubungan dengan situasi pekerjaan, kerja sama karyawan, dan faktor fisik dan psikologis edy Sutrisno (2019:7). Handoko (2020:193) Definisi kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan apakah dia menyenangkan tentang pekerjaannya. Sentimen ini dapat dilihat dari perilaku karyawan yang baik dan dapat dilihat oleh siapa pun yang mengalami lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan dasar adanya keinginan untuk menaikkan kualitas kerja (Arda, 2017) dengan indikator sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu adalah isi pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, apakah itu elemen yang memuaskan.
2. Upah adalah Jumlah bayaran yang diterima dari satu orang melalui implementasi pekerjaan, tergantung pada persyaratan yang cukup terasa.
3. Promosi adalah kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui iklan.
4. Pengawas adalah orang yang selalu memberi perintah atau instruksi saat melakukan pekerjaan
5. Rekan adalah Kerja Rekan kerja yang saling membantu untuk menyelesaikan pekerjaan (Afandi, 2018).

Work Life Balance

Menurut Lumunon et al. (2019) work life balance dapat didefinisikan sebagai kondisi seorang individu yang dapat mengatur waktu dengan baik atau dapat menyelaraskan antara pekerjaan di tempat kerja, kehidupan dalam keluarga, dan kepentingan pribadi. Sedangkan menurut Saina et al., (2016) work life balance dapat diartikan sebagai keseimbangan antara kehidupan individu dalam menjalankan peran ganda pada kehidupan kerja dan pribadi.

Adapun indikator work life balance Menurut Ganapathi (2016) yaitu: (a) Keseimbangan Waktu Keseimbangan waktu adalah berhubungan dengan waktu yang digunakan untuk bekerja dan kegiatan di luar pekerjaan. (b) Keseimbangan Keterlibatan Keseimbangan keterlibatan adalah suatu implikasi psikologis serta komitmen seorang individu dalam bekerja. (c) Keseimbangan Kepuasan Keseimbangan kepuasan adalah tingkat kepuasan kerja yang ada dirasakan individu saat bekerja dan hal-hal di luar pekerjaan.

Personal Life Interference with Work

Personal Life Interference with Work mengungkapkan pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang mampu menjadi pengganggu kehidupan pekerjaan. Dimensi ini berkaitan dengan ruang lingkup kehidupan individu seseorang untuk mempengaruhi kehidupan kerjanya. Misalnya, jika seseorang memiliki masalah dengan hidupnya, ini dapat memengaruhi kinerja individu di tempat kerja.

Work Enhancement of Personal Life

Work Enhancement of Personal Life mengungkapkan sejauh mana pekerjaan mampu meningkatkan kualitas kehidupan seseorang. Dimensi ini berkaitan dengan sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan kinerja individu di dunia kerja. Misalnya, jika orang merasa bahagia karena kehidupan pribadi mereka menyenangkan, ini dapat menciptakan suasana hati seseorang di tempat kerja.

Personal Life Enhancement of Work

Personal Life Enhancement of Work mengungkapkan pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang mampu memberikan dampak peningkatan performa dalam lingkup pekerjaan. Dimensi ini terkait dengan sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas hidup pribadi individu. Misalnya, keterampilan yang diperoleh dari orang-orang di tempat kerja memungkinkan individu dalam kehidupan sehari-hari mereka.

Pengaruh Personal Life Interference with Work terhadap Kepuasan Kerja

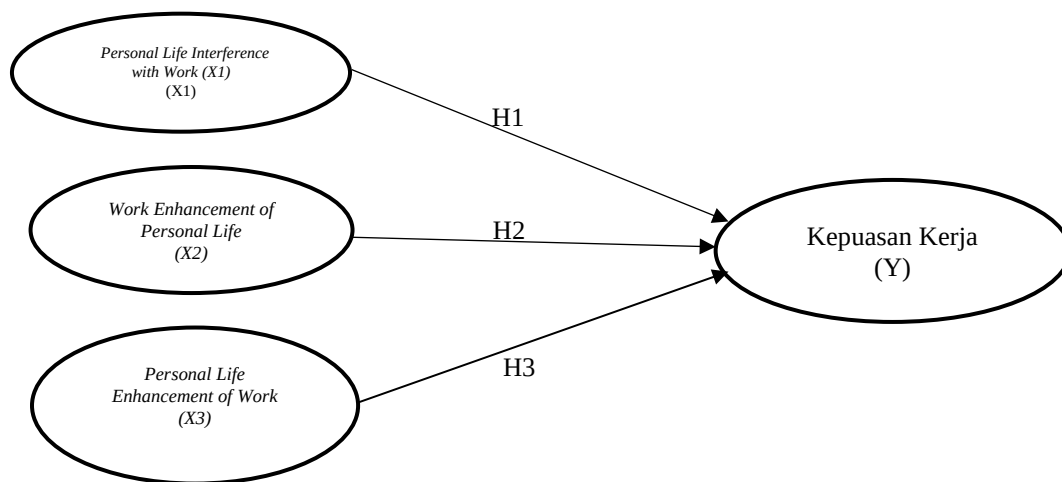
Personal life interference with work (PLIW), atau gangguan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan, merupakan kondisi ketika aspek-aspek dalam kehidupan pribadi seseorang—yang seharusnya memberikan kebahagiaan atau kepuasan—justru berdampak negatif terhadap performa kerja dan pengelolaan tanggung jawab profesional. *Personal life interference with work (PLIW)* mencerminkan situasi di mana kehidupan pribadi menimbulkan tekanan atau gangguan yang menghambat karyawan dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaannya secara optimal. Hal ini seringkali menjadi salah satu faktor utama penyebab ketidakpuasan kerja, yaitu sejauh mana karyawan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya secara keseluruhan (Nyberg dkk., 2018). Tekanan ini dapat menimbulkan kelelahan emosional, berkurangnya semangat kerja, hingga munculnya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*). Dengan kata lain, ada hubungan negatif yang agak jelas antara *personal life interference with work (PLIW)* dan kepuasan kerja. Semakin kuat hambatan gaya hidup pribadi ke arah pekerjaan, semakin rendah kepuasan kerja karyawan. Untuk mengurangi dampak negatif dari *personal life interference with work (PLIW)*, perusahaan memiliki peran penting dalam menyediakan dukungan yang memadai bagi karyawannya. Menurut Nawarcono & Setiono (2021) *Personal Life Interference Work (PLIW)* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Work Enhancement of Personal Life terhadap Kepuasan Kerja

Work enhancement of personal life (WEPL) tidak hanya memberikan keuntungan praktis, tetapi juga membantu karyawan menemukan makna dan relevansi dalam pekerjaan yang mereka lakukan. Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka memberikan manfaat nyata yang bisa dirasakan di luar lingkungan kerja, mereka cenderung memiliki pandangan yang lebih positif terhadap pekerjaannya. Rasa keterhubungan antara peran kerja dan kehidupan pribadi ini mendorong karyawan untuk lebih menghargai pekerjaan dan merasa lebih puas dalam menjalankannya. *Work enhancement of personal life (WEPL)* memiliki kontribusi dalam mengurangi tingkat stres dan kelelahan yang dialami karyawan. Jika pekerjaan dianggap memperkaya kehidupan pribadi, konflik antara peran kerja dan kehidupan pribadi cenderung lebih rendah. Ini akan membantu karyawan bekerja dengan tenang dan lebih puas dengan peran mereka yang hidup di dunia kerja. Secara keseluruhan, peningkatan kehidupan pribadi *work enhancement of personal life (WEPL)* memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Karyawan yang percaya pekerjaan mereka menawarkan manfaat langsung bagi kehidupan pribadi mereka, cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi kepada organisasi, menghasilkan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, *work enhancement of personal life (WEPL)* adalah aspek penting yang perlu dipertimbangkan untuk meningkatkan sumbu karyawan dan produktivitas di lingkungan kerja. Menurut Nawarcono & Setiono (2021) *Work enhancement of personal life (WEPL)* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Pengaruh *Personal Life Enhancement of Work* terhadap Kepuasan Kerja

Personal Life Enhancement of Work (PLEW) merujuk pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat memberikan kontribusi positif terhadap performa dan produktivitas individu di dunia kerja. Konsep ini mencerminkan bagaimana elemen-elemen dalam kehidupan pribadi, seperti kebahagiaan, kenyamanan emosional, serta dukungan sosial, dapat memperkuat kesiapan dan semangat seseorang dalam menjalankan tanggung jawab profesionalnya. Misalnya, ketika seseorang merasa bahagia karena kehidupan pribadinya berjalan harmonis dan menyenangkan, hal ini akan tercermin dalam suasana hati yang lebih baik saat berada di lingkungan kerja, sehingga dapat menciptakan pengalaman kerja yang lebih positif dan menyenangkan (Fisher et al., 2019). *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)* juga memiliki keterkaitan erat dengan tingkat *work engagement*. Karyawan yang merasa kehidupan pribadinya mendukung pekerjaan cenderung memiliki keterlibatan yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya. Mereka lebih fokus, lebih antusias, dan lebih puas dalam menjalankan tugas. Menurut Nawarcono & Setiono (2021) *Work enhancement of personal life (WEPL)* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Metode penelitian kuantitatif pendekatan eksplanatori digunakan dalam penelitian ini, dengan populasi seluruh karyawan wanita PT Inimedia Kreatif Indonesia yang berjumlah 48 orang. Metode sampling jenuh digunakan dalam teknik pengambilan sampel. Adapun variabel dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja sebagai variabel independen (Y). Variabel dependen (X1) dalam penelitian ini *personal life interference with work (PLIW)*, *Work enhancement of personal life (WEPL)* dan *personal life enhancement of work (PLEW)*. Pengumpulan data menggunakan angket dengan skala likert. Analisis data dilakukan dengan analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis dengan uji t dan koefisien determinasi (R^2). Semua ini dilakukan menggunakan SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskripsi Responden

Karakteristik responden berdasarkan umur dimana usia responden antara 21 - 30 tahun yaitu sebanyak 9 orang atau 19%. Sedangkan usia responden yang paling banyak terdapat di usia antara 31-40 tahun yaitu sebanyak 25 orang atau 52% dan umur diatas 40 tahun sebanyak 14 orang atau 29%. Berdasarkan umur responden yang digunakan dalam penelitian ini, paling banyak adalah responden yang berumur antara tahun 31-40 yaitu sebanyak 25 orang atau 52 %.

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan pada jenjang SMP/MTS terdapat 6 orang atau 13%. Pada jenjang SMA/SMK/MA paling banyak yaitu 41 atau 85%. Sedangkan pada jenjang S1 terdapat 5 orang atau 10%.

Asumsi Klasik

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Table 1. Hashi Uji Normalitas		
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.11757718
Most Extreme Differences	Absolute	.051
	Positive	.043
	Negative	-.051
Test Statistic		.051
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Uji Asumsi Klasik (2025)

Pada tabel 1, dapat disimpulkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2- tailed) sebesar 0.200, $> \alpha = 0.05$, berarti sesuai dengan pengambilan keputusan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov data memiliki distribusi normal dan telah memenuhi syarat normalitas dalam model regresi.

Tabel 2. Hasil Uji Coefisien

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.932	7.802		2.298	.026
PLIW	-.152	.139	-.141	-1.092	.281
WEPL	.520	.172	.391	3.024	.004
PLEW	.731	.340	.276	2.147	.037

a. Dependent Variable: Kepuasan_kerja

Sumber: Output data SPSS (2025)

Pada tabel 2, nilai tolerance yang dimiliki variabel X1, X2 dan X3 lebih dari 0.10, sedangkan nilai VIF pada variabel variabel X1, X2 dan X3 kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya gejala Multikolinearitas dalam model regresi.

Tabel 3. Hasil Uji Coefisien

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.200	3.452		1.217	.026
PLIW	-.059	.138	-0.43	-.429	.281
WEPL	0.48	0.51	0.94	.926	.004
PLEW	.731	.340	.276	2.147	.037

a. Dependent Variable: Kepuasan_kerja

Sumber: Output data SPSS (2025)

Pada tabel 3, Pengujian menunjukkan nilai signifikansi variabel variabel X1, X2 dan X3 lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa sesuai dengan pengambilan keputusan dari uji glejser tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi.

Regresi Linier Berganda

Berdasarkan analisis data tabel 2. dapat dijelaskan bahwa persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 17,932 + (-0,152)X_1 + 0,520X_2 + 0,731X_3$$

Analisis persamaan regresi berganda ini menunjukkan bahwa ada nilai konstan 17.932. Ini menunjukkan bahwa nol dalam *personal life interference with work* (X1), *work enhancement of personal life* (X2) dan *personal life enhancement of work* (X3) dalam kepuasan kerja (Y) memiliki nilai dasar sebesar 17.932. Hasil analisis menunjukkan bahwa X2 dan X3 memiliki efek positif dan signifikan pada y, dengan nilai signifikansi 0,004 dan 0,037, di bawah 0,05. Semakin tinggi peningkatan pekerjaan dalam kehidupan pribadi Anda dan semakin tinggi *work enhancement of personal life* dan *personal life enhancement of work*, maka semakin tinggi kepuasan kerja. Sebaliknya, nilai signifikan untuk variabel X1 (*personal life interference with work*) adalah 0,281, yang berada di atas 0,05, sehingga tidak memiliki dampak signifikan pada kepuasan kerja. Oleh karena itu, dimungkinkan untuk menyimpulkan bahwa *work enhancement of personal life* dan *personal life enhancement of work* memiliki efek positif pada kepuasan kerja, sementara *personal life interference with work* tidak memiliki dampak yang signifikan pada kepuasan kerja. Oleh karena itu, H1 dan H3 diterima dalam penelitian ini, dan H2 ditolak dalam penelitian ini.

Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Berikut merupakan hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini:

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Model Summary ^b		
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.528 ^a	.279	.230	3.35010	1.856
a. Predictors: (Constant), PLIW, WEPL, PLEW					
b. Dependent Variable: Kepuasan_kerja					

Sumber: Output data SPSS (2025)

Berdasarkan hasil tes dalam tabel di atas, hasil dari uji koefisien pengukuran R-Square baik 0,279 atau 27,9% dapat ditampilkan. Nilai-nilai koefisien menunjukkan bahwa *personal life interference with work* (X1), *work enhancement of personal life* (X2), dan *personal life enhancement of work* (X3) dapat menjelaskan variasi 27,9% dalam variabel kepuasan kerja (Y) dalam media kreatif PT ini, dengan sisa 72.1% tidak diperiksa dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh *Personal Life Interference with Work* terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa *Personal Life Interference with Work* tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, sehingga H1 ditolak. *Personal Life Interference with Work* (PLIW) menggambarkan bagaimana kehidupan pribadi dapat mengganggu pelaksanaan tanggung jawab pekerjaan, misalnya melalui konflik pribadi, tekanan emosional, atau tanggung jawab rumah tangga lainnya yang dapat memengaruhi konsentrasi dan kinerja karyawan di tempat kerja. Gangguan yang berasal dari kehidupan pribadi ini umumnya dapat menurunkan kepuasan kerja karena memicu stres, mengurangi fokus, dan berdampak negatif pada kualitas pekerjaan secara keseluruhan. Namun, sesuai hasil penelitian yang dilakukan di PT Inimedia Kreatif Indonesia, ditemukan bahwa *personal life interference with work* (PLIW) hanya memiliki pengaruh yang sangat kecil terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Meskipun beberapa karyawan mengaku mengalami gangguan dari kehidupan pribadinya, dampak dari gangguan tersebut terhadap kepuasan kerja secara umum tergolong rendah. Artinya, sebagian besar karyawan di PT Inimedia Kreatif Indonesia tetap mampu menjaga tingkat kepuasan kerja yang stabil, meskipun menghadapi berbagai tantangan dalam kehidupan pribadi mereka. Hal ini dapat diartikan bahwa

gangguan dari kehidupan pribadi bukan merupakan faktor dominan yang menentukan tingkat kepuasan kerja di perusahaan tersebut. Ada kemungkinan bahwa para karyawan telah memiliki keterampilan atau strategi yang efektif dalam mengelola dan memisahkan konflik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, sehingga dampak negatifnya terhadap pekerjaan dapat diminimalkan. Selain itu, kondisi ini juga bisa mencerminkan bahwa perusahaan telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan kondusif, di mana karyawan merasa cukup didukung untuk menjalani tanggung jawab profesional meskipun sedang menghadapi tekanan pribadi. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Nawarcono dan Setiono (2021), yang dilakukan pada sektor yang lebih stabil, dan menunjukkan bahwa gangguan dari kehidupan pribadi tidak selalu berhubungan langsung dengan kepuasan kerja. Terutama ketika karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam mengelola konflik tersebut, atau jika organisasi menyediakan dukungan yang memadai dalam membantu menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.

Pengaruh *Work Enhancement of Personal Life* terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa *Work Enhancement of Personal Life* berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sehingga H2 diterima. *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)* menggambarkan sejauh mana pekerjaan dapat memberikan manfaat positif bagi kehidupan pribadi seseorang, baik dalam bentuk energi tambahan, semangat yang meningkat, suasana hati yang lebih baik, maupun kontribusi terhadap pengembangan keterampilan dan kesejahteraan ekonomi. Dimensi ini menunjukkan bahwa pekerjaan tidak hanya sekadar memenuhi kebutuhan profesional, tetapi juga dapat memperkaya dan memperbaiki kualitas hidup pribadi karyawan di luar lingkungan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di PT Inimedia Kreatif Indonesia merasakan manfaat positif dari pekerjaan terhadap kehidupan pribadinya. Mayoritas dari mereka menyatakan bahwa pekerjaan yang mereka jalani memberikan tambahan energi, memperbaiki suasana hati, dan bahkan membantu dalam mengatasi berbagai persoalan pribadi. Selain itu, banyak karyawan juga mengaku bahwa pekerjaan menjadi sumber motivasi bagi mereka untuk lebih aktif dalam kegiatan di luar pekerjaan, baik dalam bentuk aktivitas sosial, hobi, maupun keterlibatan dalam komunitas. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang memberi nilai tambah pada kehidupan pribadi mampu mendorong keseimbangan yang sehat antara kedua aspek tersebut. Dari temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa *work enhancement of personal life (WEPL)* memberikan dampak yang sangat baik terhadap kepuasan kerja. Manfaat nyata yang diperoleh karyawan dari pekerjaan dalam kehidupan pribadinya berkontribusi secara langsung pada peningkatan semangat, kebahagiaan, dan kesejahteraan secara keseluruhan. Pekerjaan yang bersifat mendukung kehidupan pribadi menciptakan suasana kerja yang lebih positif dan memperkuat hubungan karyawan dengan tempat kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sarah Ancella Rudfika Wirawan & Sukmarani (2023), yang mengungkapkan bahwa *work enhancement of personal life (WEPL)* memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin besar sumber daya yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Namun demikian, temuan ini juga menyoroti bahwa pengaruh *work enhancement of personal life (WEPL)* terhadap peningkatan kehidupan pribadi ternyata lebih besar dibandingkan pengaruh langsungnya terhadap kepuasan kerja itu sendiri. Artinya, aspek pekerjaan yang meningkatkan kehidupan pribadi memiliki kontribusi yang lebih kuat dan lebih mendalam dibandingkan faktor-faktor lain yang secara langsung memengaruhi kepuasan kerja secara keseluruhan.

Pengaruh *Personal Life Enhancement of Work* terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)* berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sehingga H3 diterima. *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)* mengukur sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat berkontribusi secara positif terhadap peningkatan performa di tempat kerja. Dimensi ini

mencakup dukungan dari kehidupan pribadi dalam menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta waktu yang cukup untuk relaksasi yang dapat membantu meredakan tekanan akibat beban kerja. Kehidupan pribadi yang berkualitas, seperti hubungan yang harmonis dengan keluarga, waktu luang yang menyenangkan, serta dukungan emosional dari orang terdekat, memiliki potensi besar untuk mengisi ulang energi, memperbaiki suasana hati, dan meningkatkan kesiapan mental dalam menghadapi berbagai tantangan pekerjaan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *personal life enhancement of work (PLEW)* memberikan dampak yang sangat baik terhadap performa dan kinerja karyawan di lingkungan kerja. Mayoritas karyawan di PT Inimedia Kreatif Indonesia merasakan manfaat positif dari kehidupan pribadi yang seimbang, yang mereka anggap menyenangkan dan membantu dalam meningkatkan energi, motivasi, serta kesiapan mental dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pengaruh *personal life enhancement of work (PLEW)* terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan ini tergolong sangat baik. Kehidupan pribadi yang mendukung, baik secara emosional maupun praktis, terbukti mampu memberikan kontribusi langsung terhadap kinerja serta kepuasan kerja secara keseluruhan. Hal ini juga diperkuat oleh kondisi seperti hubungan yang baik dengan keluarga atau orang terdekat yang turut memengaruhi semangat kerja karyawan. Kehidupan pribadi yang positif memungkinkan karyawan datang ke tempat kerja dengan energi yang lebih segar dan kesiapan yang lebih tinggi untuk menyelesaikan tugas-tugasnya secara efisien. Namun demikian, meskipun tingkat kepuasan kerja karyawan tergolong cukup baik, penelitian ini juga menemukan bahwa manfaat yang dirasakan dari kehidupan pribadi terhadap pekerjaan lebih tinggi dibandingkan dengan tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan. Artinya, meskipun kehidupan pribadi memberikan kontribusi besar dalam bentuk energi, semangat, dan motivasi kerja, namun masih terdapat faktor-faktor lain di lingkungan kerja yang menjadi tantangan dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara menyeluruh. Faktor-faktor ini bisa meliputi beban kerja, sistem manajemen, hubungan antar rekan kerja, atau ketidakjelasan peran. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Silaban dkk. (2023), yang menunjukkan bahwa elemen-elemen seperti relaksasi dan kebahagiaan dalam kehidupan pribadi dapat meningkatkan keterikatan dan semangat kerja. Kehidupan pribadi yang memberikan dukungan emosional serta waktu untuk pemulihan tidak hanya membantu karyawan menjalankan tugas dengan lebih baik, tetapi juga turut menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis, nyaman dan menyenangkan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa keseimbangan individu-pekerjaan memiliki dampak yang signifikan pada kepuasan kerja karyawan. Jika *personal life interference with work (PLIW)*, kehidupan pribadi mempengaruhi pekerjaan, ini dapat menyebabkan stres dan mengurangi kepuasan kerja karena menyebabkan lebih sedikit produktivitas. Sebaliknya, *work enhancement of personal life (WEPL)* dan *personal life enhancement of work (PLEW)* sebenarnya memiliki efek positif pada kepuasan kerja. Karyawan wanita lebih cenderung menunjukkan sikap baik seperti tidak suka meninggalkan ruangan kerja, tidak menghindari dari pekerjaannya, dan bersikap ramah terhadap pimpinan dan sesama karyawan lainnya.

Perusahaan sebaiknya mengembangkan kebijakan yang lebih fleksibel yang membantu karyawan mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Langkah-langkah seperti pemberlakuan fleksibilitas jam kerja, penyediaan layanan konseling karyawan, serta pelatihan manajemen waktu dapat membantu karyawan mengelola beban kerja secara lebih efektif. Selain itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana karyawan merasa dihargai dan nyaman dalam menjalankan tugasnya. Dengan kebijakan yang mendukung dan suasana kerja yang baik, keseimbangan kehidupan kerja dapat tercapai, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas dan loyalitas karyawan. Keterbatasan dalam penelitian ini belum menggunakan grand theory khususnya teori perilaku beralasan atau teori feminisme untuk

membuktikan bahwa jenis kelamin mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Agenda penelitian selanjutnya meneliti pengembangan model *Work Life Balanced* pada kinerja karyawan dengan membuktikan teori feminisme.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrianty, T.W. (2013). *Work Life Balance Policies in Indonesia Context* [tesis]. Perth: Curtin Business School.
- Allen, T. D. , Herst, D. E. L. , Bruck, C. S. , & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278–308. <https://doi.org/10.1037//1076-8998.5.2.278>
- Anggraeni, & Novelia Putri. (2018). Hubungan Jenjang Karir Dengan Work Life Balance pada Wanita Karir. *Jurnal Ekonomi*.
- Annur, C. M. (2022). Gen Z dan Milenial Lebih Memilih Jadi Pengangguran daripada Tak Bahagia di Tempat Kerja. *From databoks: https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/04/13/gen-z-dan-milenial-lebih-memilih-jadi-pengangguran-daripada-tak-bahagia-di-tempat-kerja..*
- Aprillia, F. , & M. A. H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Perceived Organization Support (POS) Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis, Pasar Modal, Dan UMKM*, 1, 19–26.
- Arda, M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis*, 18(1), 45-60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Ayuningtyas. (2013). Teori Work Life Balance Lengkap (Keseimbangan Antara Hidup dan Pekerjaan). *Ilmu Psikolog Kepribadian*, 62–70.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. . Bandung: CV.Pustaka Setia.
- Basuki, Sulistyo. (2015). *Metode Penelitian*. Jakarta : Wedatama Widya Sastra.
- Cahyadi, N. A., Gunardi, G., Veranita, M., Yusuf, R., & Setiyani, W. (2023). Peningkatan Kemampuan Kerja Mandiri Melalui Program Kerja Mandiri In House Training Kejuruan Las Listrik Dasar. *Prosiding Sembadha*, 4, 77-77..
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.02.002>
- Christian, D., & Prapunoto, S. (2025). Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Wanita Karier Dewasa Awal Pada PT Budimas Makmur Mulia. *G-Couns: Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 9(2), 1384-1394. 10.31316/g-couns.v9i2.7312
- Darcy, Colette., Jeanette N. Cleveland, Sam Hunter, Geraldine Grady (2012). Employee Work-Life Balance Outcomes in Ireland: A Multilevel Investigation of Supervisory Support and Perceived Organisational Support. 33. <http://dx.doi.org/10.1080/09585192.2012.709189>
- Deloitte. (2002). *The Deloitte Global 2022 Gen Z and Millennial Survey*. *Www.Deloitte.Com*.
- Endeka, R. F., Rumawas, W., & Tumbel, T. M. (2020). Worklife Balance dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu. *Productivity*, 1(5), 436-440.
- Fisher, G. G. (2001). *Work / personal life balance: a construct development study. A dissertation Submitted to the Graduate College of Bowling Green state University in Partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy*. .
- Fisher, G. G. (2019). *Work/Personal Life Balance: A Construct Development Study. Dissertation Abstract International: Section B, The Science and Engineering*, 63(1), 575.

- Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada PT. Bio Farma Persero). *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 125-135. <https://doi.org/10.31294/jeco.v4i1.354>
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H. , & Powell G.N. (2006). When Work and Family Are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment. *The Academy of Management Review*, 31(1), 73–99. <http://dx.doi.org/10.5465/AMR.2006.19379625>
- Greenhaus, J. H. , Collins, K. M., & Shaw, J. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(1). [http://dx.doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](http://dx.doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Groner E. (2016). The effect of organizational culture on work-life balance. Student Publications, 643.
- Gwenith G Fisher, Carrie A Bulger, & Carlla S. Smith. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <http://dx.doi.org/10.1037/a0016737>
- Handayani. (2020). Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. CV. Pustaka Ilmu.
- Hidayatulloh Akbar. (2019). Employee Engagement Pada Generasi Millenial (Studi Mahasiswa Aktif dan Alumni di UPNVJ). Tesis, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.
- Hudson. (2005). The Case for Work-Life Balance. *20:20 Series*.
- Janie, D. N. A. (2012). Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda Dengan SPSS. Semarang: Semarang University Press.
- Kurnayeva, et al. (2014). Organizational Culture’s Influence on Work Life Balance. *Prepare for TBS* 903.
- Lau, K., & Marianti, M. M. (2024). Interference Vs Enhancement : Work-Life Balance Dimensions on Job Satisfaction and Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 176–195. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3651>
- Lever, A. A. A. (2022). Analisis Pengaruh Quality of Work Life dan Job Satisfaction terhadap Turnover Intention pada Karyawan Generasi Z di Wilayah Provinsi Riau. *Universitas Multimedia Nusantara*.
- Listianto dan Setiaji, 2010. (2010). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Lingkungan kerja Karyawan Kantor PDAM Kota Surakarta. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Kerja Karyawan Kantor PDAM Kota Surakarta*.
- Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), handbook of Industrial and Organizational Psychology. *Chicago: Rand McNally*, 1279–1349.
- Loprang, J. V. T. B. , & S. G. M. (2023). The Influence of Work-Life Balance and Workload on Job Satisfaction by Mediation of Work Motivation in Mining Companies. *International Journal of Business Diplomacy and Economy*, 2(7), 81–88.
- Lumunon, R. R. ; S. G. M. ; U. Y. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 4671–4680. <https://doi.org/10.35794/emba.7.4.2019.25410>
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh work life balance, kesehatan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4). <https://doi.org/10.35794/emba.7.4.2019.25410>
- Luthans, F. . (2006). *Perilaku Organisasi : Edisi Sepuluh*, Yogyakarta : Andi.
- Machali, Imam. (2015). Statistik Itu Mudah: Menggunakan SPSS Sebagai Alat Bantu Statistik. Yogyakarta: Lembaga Ladang Kata.

- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L, John H. Jackson. (2016) *Human Resource Management*, 13th Ed, South-Western Cengage Learning, Mason –United States of America, 45040.
- Nawarcono, W. N., & Setiono, A. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja. *Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 16(2), 161–174. <https://doi.org/10.51277/keb.v16i2.101> <https://doi.org/10.51277/keb.v16i2.101>
- Nimas Sayekti, L. (2019). Pengaruh Work Life Balance dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Antam Tbk Kantor Pusat. *Universitas Islam Indonesia*, 52(1), 1–5.
- Nurhabiba, M. (2020). Social Support Terhadap Work-Life Balance Pada Karyawan. *Cognicia*, 8(2), 277-296. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v8i2.13532>
- Nyberg, A. , Peristera, P. , Bernhard-Oettel, C. , & Leineweber, C. (2018). Does work-personal life interference predict turnover among male and female managers, and do depressive symptoms mediate the association? A longitudinal study based on a Swedish cohort. *BMC Public Health*, 18(1), 1–12. <https://doi.org/10.1186/s12889-018-5736-7>
- Pratama, H. P., & Setiadi, I. K. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup Di Jakarta. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 4(2), 25–39. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v4i2.6602>
- Purnama d. (2022). Pengembangan Alat Praktikum Berbasis Arduino Uno Materi Kesetimbangan Benda Tegar (Momen Inersia dan Momentum Sudut). *Jurnal Pendidikan Indonesia*. 3(2). <https://doi.org/10.59141/japendi.v3i02.574>
- Riadi, M. (2017). *Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance)*. Jakarta: Kajian Pustaka.
- Robbins S.P. and Judge T.A. (2011). “*Organizational Behavior Fourteenth Edition*”, New Jersey: Prentice Hall. <https://doi.org/10.35886/imagine.v2i2.491>
- Robbins, Stephen P., Judge, & Timothy A. (2013). *Organizational Behavior. Terjemahan Ratna Saraswati Dan Fabriella Sirait, Edition 16, Jakarta, Salemba Empat*.
- Saina, I. V., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh worklife balance dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) wilayah Suluttenggo area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 4(3). <https://doi.org/10.35797/jab.v4.i3.%25p>
- Saksono D, Danang Sunyoto D. (2012). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (TINJAUAN KONSEP DASAR) PENERBIT CV. EUREKA MEDIA AKSARA.
- Saksono, D. Y., & Danang Sunyoto, D. (2012). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (TINJAUAN KONSEP DASAR) PENERBIT CV. EUREKA MEDIA AKSARA.
- Sandhi Fialy; Tirtayasa, S., & Harahap. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Silaban, H. , & M. M. (2021). The Impact work-life balance toward job satisfaction and employee retention: Study of millennial employees in Bandung City, Indonesia. *International Journal of Innovation and Economic Development*, 7(3), 18–26. <https://doi.org/10.18775/ijied.1849-7551-7020.2015.73.2002>
- Sismawati, W. , L. E. (2020). Analisis pengaruh work-life balance dan pengembangan karier terhadap turnover intention. *Diponegoro Journal of Management*, 9(3), 1–11.
- Smith, K. T. (2010). Work-Life Balance Perspectives of Marketing Professionals in Generation Y. *Services Marketing Quarterly*, 31(4), 434–447. <https://doi.org/10.1080/15332969.2010.510724>
- Soemarsono, S.Sos., MM. (2018). SDM (Sumber Daya Manusia). Pilar Penting Atas Keberhasilan dan Kegagalan Organisasi. *Berita KPPN Palangkaraya*. <https://djpb.kemenkeu.go.id/kppn/palangkaraya/id/data-publikasi/berita-terbaru/2825-sdm-sumber-daya-manusia-pilar-penting-atas-keberhasilan-dan-kegagalan-organisasi.html>

- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. . Yogyakarta : Prenadamedia Group.
- Vika Azkiya Dihni. (2022). Bukan Gaji, Ini yang Dicari Gen Z dan Milenial Saat Bekerja. *Katadata.Co.Id*.
<https://databoks.katadata.co.id/ketenagakerjaan/statistik/cb84576f96ae2f0/bukan-gaji-ini-yang-dicari-gen-z-dan-milenial-saat-bekerja>
- Wayne, J. H. , Musisca, N. , & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*. [https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/S0001-8791\(03\)00035-6](https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/S0001-8791(03)00035-6)
- Wen, X. (2021). # MeToo ' for work-life balance Author Griffith Research Online. 1. <http://dx.doi.org/10.53841/bpswlb.2021.1.5.4>
- Wicaksana, S. A., Suryadi, & Asrunputri, A. P. (2020). Identification of Work-Life Millennial Generation Employees in the Banking Sector. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(2), 137–143. Balance Dimensions in
<https://doi.org/10.31294/widvacipta.v4i2.8432>
- Wijono, S. (2007). Kepuasan dan Stres Kerja. *Salatiga : Widya Sari Press*.
- Wood, J. , O. J. , P. J. , & Kim, W. (2020). *The relationship between work engagement and work–life balance in organizations: A Review of the empirical research*. *Human Resource Development Review*. 19. <https://doi.org/10.1177/1534484320917560>
- Zagladi, & Abdul Latif. (2004). Pengaruh Kelelahan Emosioanal Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dalam Pencapaian Komitmen Organisasional Dosen Perguruan Tinggi Swasta. *Disertasi. Program Pasca Sarjana Universitas Brawijaya Malang*.
- Zis, S. F. , E. N. , & R. E. R. (2021). Perubahan Perilaku Komunikasi Generasi Milenial dan Generasi Z di Era Digital. *Satwika. Kajian Ilmu Budaya Dan Perubahan Sosial*, 5, 69–87. <https://doi.org/10.22219/satwika.v5i1.15550>