

Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Zefi Nafira Arifiani¹, Laelatul Anisah², Prayuda Nur Rifki³

Universitas Selamat Sri

E-mail: Zefinafiraarifianiuniss@gmail.com

Abstract

Job satisfaction is an individual's feelings expressed regarding various aspects of his/her work environment. Factors influencing it include evaluation of the work itself, career advancement opportunities, interactions with colleagues, quality of supervision, and overall perceived comfort level. This study uses a quantitative correlational approach. Data collection in this study uses a Work-life balance scale and a job satisfaction scale. The independent variable is work-life balance and the dependent variable is job satisfaction. The sample in this study amounted to 70 subjects. The sample of this study was taken using total sampling. The results of this study state that there is a relationship between Work-life balance and job satisfaction in employees at PT X. The direction between the two variables is positive, which means that the higher the work-life balance, the higher the job satisfaction in employees. Employees who experience Work-life balance will feel a balance between work and life, thus creating a feeling of satisfaction in workers. When individuals are able to balance the demands of work and personal life, they tend to feel more satisfied with their work as a whole.

Keywords: Work life balance, Kepuasan Kerja

Abstrak

Kepuasan kerja merupakan perasaan individu mengekspresikan terkait dengan berbagai aspek dalam lingkungan kerjanya, faktor yang mempengaruhinya meliputi evaluasi terhadap pekerjaan itu sendiri, peningkatan karier, interaksi dengan kolega, kualitas supervisi, serta tingkat kenyamanan yang dirasakan secara menyeluruh. Studi dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala *Work life balance* dan skala kepuasan kerja. Variabel bebas *work life balance* dan variabel terikatnya kepuasan kerja. Sampel pada studi ini berjumlah 70 subjek. Sampel penelitian ini diambil dengan menggunakan *total sampling*. Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa ada hubungan antara *Work life balance* dengan kepuasan kerja pada karyawan di PT X. Arah antara kedua variabel positif, yang artinya semakin tinggi *work life balance* semakin kepuasan kerja pada karyawan.

ketika individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya, maka ia cenderung merasa lebih puas terhadap pekerjaannya secara keseluruhan.

Kata kunci: *Work life balance, Kepuasan Kerja*

Copyright © 2026. (Zefi Nafira Arifiani¹, Laelatul Anisah², Prayuda Nur Rifki³)

| Submitted: 2025-12-17 | Revised: 2026-01-12 | Accepted: 2026-01-16 | Published: 2026-02-03 |

Pendahuluan

Individu-individu yang menyusun suatu organisasi dikenal sebagai (SDM) Kehadiran SDM sangat krusial karena kapabilitas, dedikasi, dan partisipasi aktif setiap personel secara langsung memengaruhi pencapaian dan keberhasilan suatu entitas bisnis. Mengingat peran vital ini, perusahaan wajib merancang dan menerapkan taktik yang efektif untuk mempertahankan talenta yang dimiliki agar mengoptimalkan dan mengelola seluruh potensi karyawan, sehingga performa organisasi secara keseluruhan dapat terangkat. Untuk mendorong kualitas kinerja yang prima, perusahaan dapat menerapkan sistem penghargaan (seperti memberikan program kerja khusus bagi personel berprestasi) dan melakukan rotasi tugas atau pemindahan posisi guna mencegah timbulnya rasa bosan dalam rutinitas kerja. Organisasi harus memprioritaskan pemenuhan kebutuhan tenaga kerjanya. Keseimbangan ini akan menghasilkan interaksi timbal balik yang konstruktif dan saling menguntungkan, baik bagi staf maupun perusahaan.

Salah satu fokus utama yang perlu diperhatikan manajemen adalah kepuasankerja. Karyawan puas menunjukkan tingkat komitmen tinggi, produktivitas meningkat, yang pada gilirannya memberikan kontribusi signifikan terhadap kesuksesan organisasi. Fenomena ini juga terkait erat dengan kepuasan pelanggan: pegawai yang bahagia dalam pekerjaannya cenderung memberikan kualitas layanan yang maksimal, yang kemudian berujung pada peningkatan loyalitas dalam bekerja. Upaya strategis yang diarahkan untuk peningkatan kebahagiaan dan kepuasan kerja adalah investasi penting yang harus dilakukan perusahaan demi meraih tujuan bisnis jangka panjangnya perlu fokus pada strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan demi mencapai tujuan bisnis yang lebih luas (Yuzalmi et al., 2024).



Kepuasan kerja dapat didefinisikan ekspresi atau sentimen positif yang dirasakan seseorang terkait berbagai aspek dalam lingkungan profesionalnya. Pada dasarnya, kepuasan kerja adalah representasi dari kondisi emosional atau batin seseorang ketika mereka merasa terpenuhi dan mendapatkan kecukupan dari aktivitas yang mereka laksanakan atau dari imbalan yang mereka terima. Biasanya gambaran yang muncul adalah seorang tenaga kerja yang menyatakan rasa puas atas tugas yang telah diselesaikan atau hasil yang dicapai dari upaya kerjanya. Penting untuk dicatat bahwa kepuasan kerja bersifat subjektif dan sangat individualistik. Ini karena setiap individu membawa serangkaian nilai dan harapan pribadi yang unik, yang kemudian menjadi standar pengukuran kepuasan mereka sendiri.

Berdasarkan wawancara dan studi pendahuluan yang peneliti lakukan melalui wawancara empat karyawan. Karyawan pertama menyatakan perusahaan mengutamakan SDM yang berkualitas tetapi kurang adanya kesempatan program pelatihan yang diberikan karyawan untuk mempelajari keterampilan baru. Karyawan kedua menyatakan kesesuaian gaji yang diberikan perusahaan berdasarkan tanggung jawab dan kontribusi karyawan pada pekerjaan, perusahaan tidak memberikan insentif lebih untuk lembur banyak karyawan yang masih bekerja ketika ia berada di rumah. Karyawan ketiga menyatakan perusahaan tidak memberikan kesempatan kepada karyawan perihal promosi jabatan, karyawan keempat mengatakan gaji diberikan tidak sesuai dengan beban kerja, Perusahaan mengharapkan para pekerja untuk mengemban tugas secara optimal, namun seringkali mengabaikan aspek keseimbangan hidup pribadi dan profesional karyawannya. Contohnya, tenggat waktu yang ketat dan mendesak seringkali memaksa pekerja untuk lembur, yang pada akhirnya mengganggu waktu dan kebutuhan bersama keluarga, sosial, atau pemenuhan diri, beban kerja yang terlampaui banyak dari perusahaan menjadi penyebab utama. Betapa signifikannya penerapan work-life balance dalam lingkungan korporat. Perhatian perusahaan terhadap perimbangan antara ranah pribadi dan karier staf sangat krusial demi mempertahankan tingkat kepuasan kerja mereka (Tampubolon & Hafni, 2022). Work life balance merupakan kondisi di mana individu mampu mengelola tuntutan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang. Individu (Sarwendah & Fiernaningsih, 2025). work-life balance adalah kemampuan individu mencukupi pekerjaan dan komitmen keluarga, maupun tanggung jawab lainnya (Al-Azhar Ferdinand Taufik et al., 2025). Apabila keduanya seimbang

maka akan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi dan dapat berdampak pada kinerja karyawan maksimal (Wibowo & Ahmadi, 2024). Apabila tidak seimbang maka akan menurunkan performa karyawan sehingga menghambat kerja tim dan mengurangi daya saing perusahaan. *Work-life balance* akan berdampak positif jika menciptakan keseimbangan untuk jiwa raga baik kondisi mental dan fisik, sehingga mempunyai output peningkatan kepuasan kerja. Sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa Worklifebalance berpengaruh signifikan kepuasan kerja karyawan (Nuhun et al., 2025). Work life balance terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada generasi z. Hal tersebut tercermin dalam peningkatan kualitas hidup dan kesejahteraan karyawan (Tri Auri Yanti & Zahara Meutia, 2024). Sejalan penelitian sebelumnya yang menyatakan adanya pengaruh Worklife Balance dengan kepuasan kerja karyawan hotel Plaza Inn Kendari (Al-Azhar Ferdinand Taufik et al., 2025). Hal ini terjadi karena minimnya konflik atau gangguan yang berasal dari tuntutan di luar pekerjaan. Peningkatan kualitas kinerja yang berkelanjutan ini secara langsung berkorelasi dengan peningkatan tingkat kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang sejati hanya dapat terealisasi secara maksimal ketika organisasi menunjukkan komitmen dan memberikan dukungan penuh terhadap upaya terwujudnya worklife balance bagi seluruh pegawainya. menerapkan work-life balance dalam rangka menaikkan persentase kepuasan kerja karena penting untuk organisasi menyadari bahwa pekerja tidak hanya menghadapi peran dan masalah di tempat kerja, tetapi juga di luar pekerjaan (Maharani et al., 2023).

work-life balance yang efektif untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan (Firdaus, 2025). Ketika tenaga kerja mempertahankan keseimbangan terlihat adalah peningkatan yang signifikan pada aspek produktivitas, dorongan motivasi, dan kualitas kinerja keseluruhan. Faktor-faktor termasuk dalam penilaian kepuasan ini melibatkan kondisi fisik dari tempat kerja. Jika tidak ada *Work life balance* akan timbul resiko besar dan berdampak penurunan kinerja (Angin Isabella & Irene, 2021). Maka dari itu organisasi sekarang memperhatikan keseimbangan kerja dan pribadi. Dari permasalahan tersebut peneliti ingin meneliti penelitian yang berjudul “Korelasi *work life balance* dengankepuasan kerja pada PT X ”.

Metode

Penelitian kuantitatif korelasional, variabel bebasnya WLB dan variabel terikatnya kepuasan kerja. Populasi studi ini seluruh karyawan di PT X. Sampel diambil dengan teknik total sampling dengan menggunakan seluruh populasi. Lokasi di PT X. Adapun sampel pada studi ini sebanyak 30 subjek. Pengumpulan



data dengan kuesioner skala likert yang disusun berdasarkan aitem favorable dan unfavorable. Instrumen pengukuran work life balance yang digunakan menggunakan aspek-aspek seperti Timebalance, Involvement balance, Statisfaction balance. Sedangkan Skala kepuasan kerja disusun menggunakan aspek menurut Luthans 1).Pekerjaan itu sendiri, 2).Atasan, 3). Teman sekerja, 4).Promosi, 5).Gaji

Hasil

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui sebaran atau distribusi data dalam variabel yang digunakan normal atau tidak. Pada penelitian ini menggunakan Kolmogorov-smirnov. Data dikatakan normal jika nilai sig >0,05.

Tabel 1 One-sample kolmogorov smirnov test

			Unstandardized Residual
N			70
Normal Parameters	Mean		,0000000
	Std. Deviation		1,38932313
Tesr Statistic			,220
Asymp Sig. (2-tailed)			,000

a

Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel WLB dan Kepuasan Kerja memiliki nilai sig 0,220 > 0,05. Hasil penelitian menyebutkan data berdistribusi normal dan selanjutnya memenuhi syarat untuk dilanjutkan ke uji parametrik

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis bertujuan korelasi variabel bebas dan terikat Hasil dari penelitian ini adalah nilai sig 0,00 dimana hasil tersebut menyebutkan bahwa nilaisig < 0,05 (0,00 < 0,05) Sehingga ho di tolak dN ha diterima, maka dengan ini berarti menyatakan bahwa ada hubungan antara WLB dan kepuasan kerja . hipotesis diterima. Berikut tabel hasil uji hipotesis

		Correlations	WLC	Kepuasan Kerja
Spearman's rho	TI	Correlation Coefficient	1,000	,929
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	70	70
		Correlation Coefficient	,929	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	70	70

Hasil *work life balance* dan *kepuasan kerja* nilai sig 0,000. nilai sig < 0,05 (sig < 0,05) ada hubungan keduanya.

Pembahasan

Menurut hasil uji korelasi pada variabel WLB dengan kepuasan kerja memperoleh signifikan 0.000($p < 0.05$) berarti menunjukkan hubungan signifikan, maka hipotesis pada penelitian bisa diterima. Pada perolehan uji hipotesis memakai person product moment juga mendapatkan skorkoefisien korelasi (r) 0.929. Bersumber hasil penelitian yang diperoleh variabel WLB dengan kepuasan kerja sebesar $r = 0.929$ sehingga dapat dinyatakan adanya hubungan sejalan atau positif antara WLB dengan kepuasan Kerja. Hubungan positif memiliki arti bahwa tingginya nilai WLB maka meningkat pula pada kepuasan kerja pada karyawan PT.

X. Apabila karyawan diberikan fleksibilitas atau kebijakan yang mendukung keseimbangan hidup, karyawan merasa berhutang budi dan membalas dengan memberikan sikap positif kepada Perusahaan. Apabila *work life balance* karyawan tinggi maka akan diikuti oleh kepuasan kerja karyawan. Karyawan akan merasa aktivitas kehidupan pribadi dapat memotivasi mereka dalam menjalankan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja dengan pribadinya dapat meningkatkan kepuasan kerja, dengan hal ini maka akan terjadi peningkatan kinerja dan berdampak pada produktivitas kerja. Sejalan dengan penelitian sebelumnya terdapat pengaruh *Work life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Tri Auri Yanti & Zahara Meutia, 2024). Sesuai dengan temuan studi terdahulu *Work Life Balance* bersama dengan tingkat kepuasan kerja secara kolektif berkontribusi secara konstruktif pada hasil kerja karyawan (Gunarti & Lestari, 2025). Karyawan yang memiliki *work life balance* seimbang maka kepuasan kerja juga meningkat.

Keseimbangan kewajiban profesional dan tanggungjawab kerja dan pribadi disebut sebagai *WorkLifeBalance*. Saat ini, banyak staf bergulat dengan kesulitan dalam memastikan pembagian waktu yang adil antara urusan pekerjaan dan personal mereka. Selaras penelitian Imsar et al (2024) adanya keseimbangan kerja dan pribadi memiliki potensi untuk mempertinggi motivasi dan kepuasan kerja para pegawai. Pekerja yang meyakini bahwa perusahaan menghormati kehidupan non-kerja mereka akan lebih berdedikasi serta lebih efisien dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Iqbal Tawakal et al., (2025) *Work Life Balance* dijadikan sebagai keterampilan yang terdapat pada individu untuk mengelola waktu yang diperuntukkan bagi tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya dan



waktu untuk kepentingan personal. Tujuannya adalah menciptakan keselarasan dalam rutinitas sehari-hari tanpa diiringi tekanan yang berlebihan. Apabila karyawan mengalami disproporsi peran antara kehidupan profesional dan kehidupan pribadi, kondisi ini dapat memicu beberapa konsekuensi negatif. Dampaknya meliputi penurunan efektivitas kerja, peningkatan kadar stres, dan kemerosotan kualitas hidup (Gunarti & Lestari, 2025).

WLB berpengaruh dengan kepuasan kerja (Tri Auri Yanti & Zahara Meutia, 2024). Keseimbangan kehidupan kerja dirancang untuk memberi fleksibilitas kepada karyawan agar mereka dapat menyeimbangkan tanggung jawab karier dengan komitmen lain. Komitmen ini bisa berupa urusan keluarga, mengejar hobi, kegiatan rekreasi, pendidikan, atau minat lainnya. Kepuasan kerja yang substansial hanya dapat dicapai ketika organisasi memberikan dukungan penuh untuk terealisasinya Work- Life Balance. Kepuasan kerja sendiri merupakan evaluasi atau pandangan pribadi seseorang terhadap pekerjaan yang menyediakan hal-hal yang dianggap bernilai penting olehnya. Dengan demikian, perasaan puas individu dalam bekerja didasarkan pada penilaian mereka terhadap kemampuan perusahaan dalam menyediakan kebutuhan esensial tersebut. Sejalan penelitian Wibowo & Ahmadi (2024) adanya pengaruh Worklife Balance Terhadap KepuasanKerja Karyawan PLN Gardu Induk Kawangkoan. Didukung penelitian sebelumnya yang mengatakan bahwa ada pengaruh antara work life balance dengan kepuasankerja pada rumah inggris jogja (Wibowo & Ahmadi, 2024). Work-LifeBalance memberikan pengaruh langsung pada Kepuasan kerja parapegawai diBank BTN. Karyawan bank tersebut menganggap bahwa urusan dan kehidupan pribadi mereka berfungsi sebagai sumber motivasi dan dukungan penting dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan. Selain itu, mereka menyatakan rasa puas terhadap hubungan dan interaksi sosial dengan kolega di tempat kerja. Tingkat keselarasan antara karier dan kehidupan personal yang dialami oleh staf Bank BTN Syariah Malang dinilai sangat baik (Fransiska & Maksum, 2023).

Penelitian ini membuktikan bahwa apabila semakin tinggi WLB pada maka kepuasankerja juga semakin tinggi. Hal ini dibuktikan melalui dimensi pada variabel WLB terkait dimensi timebalance, involvementbalance, dan satisfactionbalance yang memiliki berhubungan yang sejalur dengan dimensi kepuasan kerja terkait pekerjaan itu, gaji, promosi, supervision, dan rekan kerja, yang berarti semakin tinggi work life balance pada karyawan PT. X semakin tinggi juga kepuasan kerja karyawan. Setudi sebelumnya menunjukkan hasil yang serupa penelitian Azzizah & Supriyanto (2023) WLB pribadi kerja dan kepuasankerja menunjukkan hubungan searah dan positif. Hal ini mengindikasikan bahwa

peningkatan WLB secara langsung memicu peningkatan kepuasan kerja pada setiap individu. Korelasi positif ini menggambarkan bahwa ketika seseorang berhasil menyelaraskan Kondisi ini membuat subjek penelitian menunjukkan sifat-sifat baik, seperti semangat kerja yang lebih besar. Selain itu, karyawan juga menikmati kesehatan mental yang lebih stabil dan relasi interpersonal yang harmonis di tempat kerja. Temuan ini menghasilkan kepuasan kerja karyawan yang semakin tinggi. Staf yang memiliki WLB yang baik cenderung mampu mengelola tuntutan kerja secara lebih efektif dan menunjukkan performa kerja yang stabil. Mereka juga merasa lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas dengan hasil maksimal karena merasa dihargai oleh perusahaan yang memahami pentingnya kesetimbangan hidup. Keberadaan WLB yang dipertahankan secara konsisten adalah pendorong utama kenaikan kepuasankerja.

Kesimpulan

Tujuan penelitian korelasi *work life balance* dengan *kepuasan kerja* pada karyawan PT X. Arah hubungn antara kedua variabel positif, artinya semakin tinggi *work life balance* semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan. Karyawan yang mengalami WLB ia akan merasakan keseimbangan antara kerja dan hidup sehingga dengan demikian akan menimbulkan perasaan puas dalam pekerja. ketika individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya, maka ia cenderung merasa lebih puas terhadap pekerjaannya secara keseluruhan. Kondisi ini, subjek penelitian cenderung menunjukkan karakteristik positif seperti lebih semangat dalam bekerja berbagai peran dalam kehidupan individu khususnya pada peran kerja dan non kerja. Penelitian lanjutan dalam membahas lebih lanjut terkait indikator atau aspek yang paling dominan yang terjadi pada subjek..

Referensi

- Al-Azhar Ferdinand Taufik, R., Nasrul, Asfahyadin Aliddin, L., & Conny. (2025). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Plaza Inn Kendari. *Jurnal HOMANIS: Halu Oleo Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 171–176. <https://doi.org/10.55598/homanis.v2i1.32>
- Angin Isabella, & Irene. (2021). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan Generasi X dan Y di Jakarta. *Journal of Emerging Business Management and Entrepreneurship Studies*, 1, 48–57. <http://jebmes.ppmschool.ac.id/48>
- Azzizah, R., & Supriyanto, A. (2023). Jurnal Ekonomi dan Bisnis , Vol . 12 No . 1 Maret 2023 E - ISSN Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui



- Kepuasan Kerja Pada Perumda Tugu Tirta Kota Malang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), 28–36.
- Firdaus. (2025). Pengaruhworklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding 2nd Business and Economics Conference In Utilizing OfModern Technology*, 2(work life balance), 564.
- Fransiska, N. G., & Maksum, I. (2023). Work Life Balance: Bagaimana Kepuasan Kerja dapat Memediasi terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 7(1), 501. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v7i1.861>
- Gunarti, I., & Lestari, S. D. (2025). Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 6(1), 200–212. <https://doi.org/10.47065/jbe.v6i1.7041>
- Imsar, Bintang, R., & Muhaisin, A. (2024). Analisis Efektivitas Kebijakan Work Life Balance Pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional I Medan. *Jambura Economic Education Journal*, 6(1), 123–141. <https://doi.org/10.37479/jeej.v6i1.26692>
- Iqbal Tawakal, M., Jamaludin, A., & Buana Perjuangan Karawang, U. (2025). The Influence Of Work Life Balance And Job Satisfaction On Employee Performance PT. Sumber Adiluhung Kahuripan Pengaruh Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Adiluhung Kahuripan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 6(3), 3061–3075. <http://journal.yrpiipku.com/index.php/msej>
- Maharani, C., Kinanti, A. D., Yogiswara, A., Syahputri, D. A., & Farisandy, E. D. (2023). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di Bintaro. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 8(1), 80–98. <https://doi.org/10.24176/perseptual.v8i1.9925>
- Nuhun, N. A., Temengkel, L. F., & Rumawas, W. (2025). Pengaruh Workliife Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di Pt. Telkom Indonesia Witel Sulut Malut. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB, XV. No. II(Iii)*, 1–7. <http://dx.doi.org/xxxxxx>
- Sarwendah, R. G., & Fiernaningsih, N. (2025). Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Ditinjau dari Work Life Balance di PT PLN (Persero) UP3 Bojonegoro. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(2), 178–192. <https://doi.org/10.55606/jurimbik.v5i2.1058>
- Tampubolon, E., & Hafni, M. (2022). Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai. *Jouska: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1(2), 115–125. <https://doi.org/10.31289/jsa.v1i2.1337>
- Tri Auri Yanti, & Zahara Meutia. (2024). Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Price: Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(2), 98–105. <https://doi.org/10.58471/jecoa.v2i2.4017>

- Wibowo, S. W., & Ahmadi, M. A. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gen Z. *Jurnal Media Akademik (Jma)*, 2(12), 3031–5220.
- Yuzalmi, N., Setiawati, S., & Sukmadewi, R. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Pekanbaru. *Journal of Tax and Business*, 5(2), 394–402. <https://doi.org/10.55336/jpb.v5i2.228>