

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Kantor Pusat Badan Kepegawaian Negara (BKN)

Hidayatullah, Ratnasartika Aprilyani

¹²Psikologi, Fakultas Bisnis dan Ilmu Sosial, Universitas Binawan, Jakarta

ARTICLE INFO

Article history:

Received April 15, 2025

Revised April 24, 2025

Accepted April 30, 2025

Available online May 03, 2025

Keywords:

Work Life Balance, Kepuasan Kerja, Aparatur Sipil Negara

Keywords:

Work Life Balance, Job Satisfaction, Government Employee



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2025 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan kantor pusat Badan Kepegawaian Negara (BKN). Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan populasi pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berada di lingkungan kantor pusat Badan Kepegawaian Negara (BKN) sebanyak 1050 dari 27 unit kerja. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling dengan jumlah sampel sebanyak 92 responden. Skala yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja dalam penelitian ini diadaptasi oleh Harahap (2023) dan skala work life balance yang diadaptasi oleh Gunawan et al., (2019). Uji analisis statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah uji regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil uji regresi menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan kantor pusat Badan Kepegawaian Negara (BKN) sebesar 15% dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,604 menandakan bahwa semakin tinggi work life

balance maka semakin meningkat kepuasan kerja.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work life balance on job satisfaction in the Government Employee (ASN) within the head office of the Badan Kepegawaian Negara (BKN). This research approach used is quantitative with a population of Government Employee (ASN) employees within the head office of Badan Kepegawaian Negara (BKN) of 1050 from 27 work units. The sampling technique used was simple random sampling with a sample size of 92 respondents. The scale used to measure job satisfaction in this study was adapted by Harahap (2023) and the work life balance scale adapted by Gunawan et al., (2019). The statistical analysis test used to test the hypothesis is a simple linear regression test. Based on the results of the regression test, it shows that work life balance has a significant effect on job satisfaction in the Government Employee (ASN) within the head office of the National Civil Service Agency (BKN) by 15% with a regression coefficient value of 0.604 indicating that the higher the work life balance, the more job satisfaction increases.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan penting baik secara individu maupun kelompok sumber daya manusia (SDM) juga merupakan salah satu faktor utama yang memastikan bahwa kegiatan sebuah organisasi berjalan dengan baik. Tanpa kemampuan mereka untuk menjalankan tugas serta tanggung jawab yang diberikan secara tepat, sumber daya manusia tidak akan dapat melakukan pekerjaan dengan baik, terutama apabila perusahaan kurang memperhatikan kepuasan kerja pegawai.

Pegawai bergantung pada bagaimana perasaan mereka terhadap pekerjaan, rekan kerja, serta atasan. Pegawai akan memberikan upaya terbaik kepada perusahaan apabila kepuasannya tercapai. Perkembangan pola interaksi rutin dipengaruhi oleh perasaan dan kepuasan pegawai. Perilaku dan respons karyawan terhadap pekerjaan dipengaruhi oleh sikap dan tingkat kepuasan mereka, melalui perilaku dan respons inilah efektivitas dapat dicapai organisasi (Handoko, 2019).

Kepuasan kerja memiliki signifikansi yang besar dalam lingkungan kerja, karena faktor ini dapat mempengaruhi keberhasilan suatu aktivitas dalam pekerjaan. Sebagaimana (Sururin, 2020) yang berpendapat bahwa kepuasan kerja sangatlah penting bagi perusahaan karena dapat mengurangi tingkat

*Corresponding author

Email: hidayatullah10021@student.binawan.ac.id

ketidakhadiran serta jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan, juga dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Berdasarkan berbagai teori mengenai kepuasan kerja, diketahui bahwa kepuasan kerja memiliki peranan krusial dalam membantu berbagai hasil yang diinginkan dalam konteks pekerjaan. Efek positif dari kepuasan kerja sesuai dengan harapan yang dimiliki oleh pegawai terhadap organisasi, tingkat kepuasan kerja yang tinggi berdampak pada dukungan yang disediakan oleh perusahaan kepada para pekerjanya, yang menerima berdampak positif pada disiplin, promosi, dan kinerja kerja pegawai (Purba, 2020).

Produktivitas kerja akan muncul secara maksimal dari Aparatur Sipil Negara apabila adanya Kepuasan dan rasa nyaman ditempat kerja. Pekerjaan yang baik dapat diciptakan apabila pegawai mendapat kepuasan kerja di tempatnya bekerja. Kepuasan kerja pegawai berkaitan dengan sentimen individu secara keseluruhan terhadap lingkungan kerja, termasuk faktor-faktor seperti dinamika interpersonal di antara rekan kerja, kecukupan penghargaan, dan dampak aspek fisik dan psikologis (Atmaja, 2022). Ketika pegawai menemukan kepuasan dalam perannya, pegawai akan condong menunjukkan tingkat produktivitas, keterlibatan, dan peningkatan kinerja dibandingkan dengan mereka yang tidak menemukan kepuasan.

Endeka et al. (2020) Istilah "kepuasan kerja" digunakan untuk menggambarkan seberapa bahagia dan puas pegawai ketika mereka dapat memenuhi kebutuhan orang lain di tempat kerja mereka. Individu dengan kepuasan kerja rendah merasa negatif terhadap pekerjaan mereka, dan individu dengan kepuasan kerja tinggi merasa positif terhadap pekerjaan mereka. Oleh karena itu, selain gaji dan tunjangan, kepuasan karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak hal, termasuk rasa dihargai, kompensasi, fleksibilitas, manajemen, dan budaya tempat kerja.

Perbedaan jelas tercermin antara pegawai yang sangat puas dengan pekerjaan mereka dan mereka yang tidak. (Moffan & Handoyo, 2020) Berpendapat bahwa tingkah laku karyawan yang malas akan berdampak pada perusahaan seperti, tingkat absensi, keterlambatan kerja, sering mengeluh, menghindari tanggung jawab pekerjaan hingga meninggalkan pekerjaan. Herzberg (dalam Swasti 2020), Mengemukakan hal serupa bahwa ciri dari perilaku ketika pekerja bahagia dengan posisi mereka, mereka cenderung lebih berusaha dan lebih senang melakukan pekerjaan mereka, sedangkan perilaku karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka yaitu pegawai yang malas datang ke kantor dan malas dengan karyawan mereka.

Hal ini sejalan dengan pendapat (Liona & Yurniardi, 2020) bahwa karyawan yang merasakan puas dengan pekerjaannya cenderung akan lebih merasa baik secara psikologisnya mereka akan lebih menguntungkan perusahaan. Oleh sebab itu, perlunya instansi dalam memperhatikan kesejahteraan pegawai sehingga mendorong pegawai dengan tingkat kepuasan yang tinggi dan tentu akan meningkatkan semangat kerja pegawai tersebut. Simatupang (2020) mengatakan bahwa pegawai akan mampu meningkatkan kepuasan kerja ketika individu mendapatkan dukungan dari berbagai aspek. Permasalahan yang kerap kali terjadi dalam instansi seperti keterlambatan kerja, absensi yang tinggi, serta pelanggaran disiplin lainnya pasti akan muncul dari tingkah laku karyawan yang malas karena merasakan ketidakpuasan dalam perusahaan.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan masih terdapat beberapa perihal masalah kepuasan kerja yang dialami pegawai dalam bekerja, diantaranya : (1). Beban Kerja : Beban kerja yang tidak seimbang, misalnya: Penambahan kerja diluar tupoksi pegawai, tenggat waktu yang mendesak dan rapat larut malam, (2). Rekan Kerja. Kurangnya kerjasama yang baik antar pegawai, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang tidak harmonis. (3) Komunikasi tidak efektif, Seperti kurangnya arahan yang jelas dan umpan balik konstruktif dari rekan kerja atau atasan membuat pegawai merasa terabaikan dan mengurangi kepuasan dari pegawai.

Perhatian dalam menggambarkan kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai keadaan emosional dari kepuasan dan sikap menyenangkan yang dialami pegawai dalam pekerjaannya, salah satu faktor penting dalam menumbuhkan kepuasan kerja yang positif di kalangan pegawai adalah penerapan sistem *work life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) efektif pada organisasi (Sururin, 2020). Alasan peneliti menggunakan variabel ini adalah untuk membuktikan bahwa keseimbangan kehidupan bekerja atau *work life balance* pada pekerja yang tidak terpenuhi maka akan berhubungan dengan kepuasan kerja.

Dikuatkan dengan adanya pendapat dari (Puspa et al., 2021) Menyatakan bahwa terdapat kaitan positif mengenai keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja. Hal tersebut memiliki arti bahwa pegawai yang dapat seimbang menjalankan kehidupan pekerjaan dan pribadi tentunya memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja termasuk keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*), yang mengacu pada seimbangny waktu serta perhatian yang diberikan kepada pekerjaan dan kehidupan pribadi (Hasibuan, 2019). Pendapat serupa mengungkapkan bahwa rendahnya tingkat *work life balance* dapat menimbulkan rendahnya kepuasan kerja pada karyawan sehingga *work life balance* dengan kepuasan kerja memiliki hubungan. (Nugraha et al., 2022) Mengungkapkan banyak

individu yang sudah bekerja kehilangan keseimbangan dalam kehidupan mereka setelah mencapai posisi tinggi dalam karir mereka, yang mengakibatkan kesulitan untuk mengontrol emosi, kesehatan, dan aspek kehidupan pribadi lainnya.

Peneliti merasa perlu mengkaji Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara sebagai variabel penelitian yang menganalisis hubungan antara sikap kerja dan peningkatan mutu atau perilaku yang baik dari pelayan publik, yang merupakan karakteristik Aparatur Sipil Negara yang profesional di lingkungan pemerintah Kantor Pusat Badan Kepegawaian Negara. Penelitian ini bertujuan untuk menciptakan mencapai keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan sambil mencapai kebahagiaan dalam pekerjaan melalui inovasi yang seharusnya dapat mencapai tujuan pembangunan daerah dan mengurangi masalah kepegawaian.

Work life balance adalah atau keseimbangan kehidupan dan pekerjaan mengacu pada keseimbangan kehidupan individu dengan memungkinkan mereka menjalankan hak asasi manusia mereka, yang meliputi memiliki kehidupan pribadi dan terlibat dalam kegiatan lain. Menurut hal ini, setiap karyawan memiliki keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional mereka. dan kehidupan pribadi ketika mereka memiliki keterlibatan psikologis dalam keduanya (Endeka et al., 2020).

Instansi disarankan untuk menerapkan *Work life balance* sebagai upaya untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja, karena sangat penting bagi bisnis untuk memahami bahwa pekerja melakukan lebih dari sekadar menyelesaikan tugas dan menangani masalah di tempat kerja dan di luar tempat kerja (Rondonuwu et al., 2018). Fisher mengatakan bahwa *Work life balance* adalah konstruksi multi-dimensi mencakup penggunaan energi, pencapaian tujuan, alokasi waktu, tingkat stres di kehidupan pribadi dan di tempat kerja (Fisher et al., 2009). *Work life balance* memiliki beberapa dimensi, termasuk gangguan kehidupan pribadi pada pekerjaan (*personal life interference with work*), gangguan pekerjaan pada kehidupan pribadi (*work interference with personal life*), peningkatan pekerjaan pada kehidupan pribadi (*work enhancement of personal life*), dan peningkatan kehidupan pribadi pada pekerjaan (*personal life enhancement of work*) (Fisher et al., 2009).

Seiring dengan penjelasan sebelumnya, Wolor et al. (2020) menyatakan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan hidup saat ini sangat penting bagi setiap karyawan di perusahaan pemerintah dan swasta. Jika perusahaan tidak mempertimbangkan pengelolaan *work-life balance* untuk karyawannya, perilaku kerja mereka akan menurun. Selain itu, keseimbangan pekerjaan bukan pendapatan menjadi lebih penting di angkatan kerja saat ini karena organisasi lebih banyak dihuni oleh generasi milenial, yang suka fleksibilitas kerja dan dekat dengan teknologi.

Berdasarkan studi pendahuluan di kantor Pusat Badan Kepegawain Negara, survei awal berbentuk kuesioner yang dibagikan melalui *google form* secara *online* terhadap Aparatur Sipil Negara dengan jumlah responden sebanyak 57 responden dari 21 unit kerja. Hasil dari survei tersebut ditemukan bahwa pegawai yang memiliki *work life balance* rendah sebanyak 36 pegawai, pegawai yang memiliki *work life balance* sedang 21 pegawai, serta tidak ada pegawai memiliki *work life balance* tinggi. Variabel kepuasan kerja, pegawai yang memiliki kepuasan kerja rendah mendapatkan hasil 19 pegawai, pegawai yang memiliki kepuasan kerja sedang sebanyak 33 pegawai serta yang memiliki kepuasan kerja tinggi sebanyak 5 pegawai. Berdasarkan hasil survei awal, nilai dari kepuasan kerja pegawai berada pada kategori cukup atau sedang, sehingga penulis menambah data pendukung melalui wawancara sebanyak lima pegawai, dengan sebanyak lima responden yang diwawancarai oleh penulis, hasil wawancara mendapatkan informasi bahwa pegawai kurang puas perihal kebijakan, komunikasi dan beban kerja.

Berdasarkan studi pendahuluan dan fenomena saat ini, Peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kantor Pusat Badan Kepegawaian Negara (BKN). Peneliti ingin mengetahui apakah *work life balance* yang baik dapat membentuk pegawai bekerja secara maksimal dan memiliki dampak terhadap kepuasan kerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan ini adalah kuantitatif non-eksperimen yaitu metode penelitian yang tidak menggunakan eksperimen atau percobaan (Wahyuni, 2019). Jenis penelitian ini merupakan kuantitatif deskriptif, yaitu penelitian dengan menggunakan analisis hanya sampai pada tahap deskripsi, menganalisis dan menyajikan fakta secara sistematis sehingga dapat lebih mudah untuk dipahami dan disimpulkan (Azwar, 2017). Penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis dan akurat fakta dan karakteristik mengenai populasi atau mengenai bidang tertentu.

Populasi dalam penelitian ini ialah Pegawai Aparatur Sipil Negara di lingkungan kantor pusat Badan Kepegawaian Negara. Jumlah populasi dari 27 unit kerja yang ada di lingkungan kantor pusat adalah 1050 yang diketahui berdasarkan data dari data biro Sumber Daya Manusia di Badan Kepegawaian Negara. Penelitian ini menggunakan rumus Slovin.

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang akan menjadi responden dalam penelitian ini disesuaikan menjadi sebanyak 92 orang dari seluruh Pegawai yang ada di Lingkungan Kantor Pusat Badan Kepegawaian Negara (BKN), untuk pembagian sampel setiap unit kerja akan dilampirkan dalam tabel berikut.

Studi ini menggunakan analisis statistik inferensial, suatu metode yang memanfaatkan informasi dari sampel penelitian untuk membuat kesimpulan tentang parameter atau status populasi (Sugiyono,2018).. Penelitian, ini termasuk dalam penelitian parametrik sehingga memerlukan beberapa pengujian data untuk menilai asumsi yang selaras dengan hipotesis penelitian.

HASIL

Uji Coba Alat Ukur

Uji Validitas Aitem

Menurut Ghozali (2018, p. 17) pengujian validitas dilakukan untuk memeriksa apakah kuesioner akurat atau tidak. Kuesioner dianggap akurat jika pertanyaan-pertanyaannya dapat secara efektif mengumpulkan informasi yang dimaksud. Validitas isi dalam penelitian berfungsi sebagai penilaian konstruktif (*expert judgement*), yaitu menilai seberapa baik suatu instrumen pengukuran mencerminkan materi yang diajarkan, yang divalidasi melalui penilaian para ahli di bidangnya masing-masing, yaitu ibu Ratnasartika Apriliyani, M.Si, Psikolog sebagai ahli variabel psikologi X dan Y serta tata bahasa untuk memastikan skala penelitian jelas dan mudah dipahami oleh responden.

Setelah melakukan diskusi, masing-masing aspek pada kedua variabel ditambahkan beberapa aitem untuk menghindari banyaknya aitem gugur, sehingga aitem yang valid masih dapat mewakili masing-masing indikator. Pada uji validitas, peneliti melakukan uji coba kuesioner kepada 30 ASN di Lingkungan Pusat BKN. Untuk mengetahui keabsahan aitem, digunakan uji korelasi *product moment* yang dihitung dengan IBM SPSS versi 26.0 for Windows. Butir soal dikatakan valid apabila nilai koefisiennya $> 0,6$ Peneliti membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel pada taraf signifikansi 5%. Apabila nilai r hitung $>$ nilai r tabel maka aitem dikatakan valid. Sebaliknya, apabila nilai r hitung $<$ nilai r tabel maka butir aitem dianggap tidak valid dan digugurkan. (Sugiyono, 2018).

Skala Kepuasan Kerja

Pada awalnya, skala kepuasan kerja memiliki jumlah aitem sebanyak 21, setelah melakukan diskusi dengan ahli jumlah skala kepuasan kerja ditambah sebanyak 20 sehingga total aitem untuk uji *try out* adalah 41 aitem. Perhitungan validitas aitem mengacu pada nilai r hitung, dengan keputusan apabila nilai r hitung $<$ r tabel maka aitem dinyatakan tidak valid dan perlu dihilangkan. Penilaian validitas aitem pada skala ini menggunakan bantuan IBM *Statistical Program for Social Science* (SPSS) dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Alat Ukur Kepuasan Kerja

Aspek	Indikator	Aitem Valid	Aitem Tidak Valid
Pekerjaan itu sendiri	Individu merasa ada kesesuaian minat intrinsik, variasi tugas, kesempatan belajar, kesulitan kerja, jumlah kerja, kesempatan untuk berhasil, kontrol terhadap langkah-langkah pekerjaan dan metode pekerjaan	1,2,3,4, 5,6	-
Gaji	Individu merasa puas akan jumlah pembayaran, keadilan pembayaran, serta cara pembayarannya	7,8,9,11	10
Promosi	Individu merasakan keadilan mendapatkan promosi dan memiliki kesempatan mendapat promosi	12,13, 15,16,17	14
Kondisi Kerja	Individu merasa nyaman dengan jam kerja, jam istirahat, peralatan kerja, temperatur di tempat kerja, ventilasi, kelembaban, lokasi serta tata ruang kerja	18, 21, 22,23	19,20
Supervisi	Individu merasa puas dengan gaya dan pengaruh supervisi, hubungan manusia dan keterampilan administratif	24,25,26 ,27,28,29	-

Rekan Kerja	Individu merasa puas bekerja dengan saling membantu, dan keramahan antar rekan kerja	30,31,32, 33,34,35	-
Perusahaan dan manajemen	Individu merasa puas dengan kebijakan akan perhatian terhadap pekerja baik untuk pembayaran ataupun benefit- benefit lainnya.	36,37,39 40,	38,41

Setelah melakukan uji *try out*, uji validitas aitem 10, 14, 19, 20,38 dan 41 dianggap tidak valid karena memiliki nilai r hitung < r tabel atau dibawah 0.361. Dengan aitem 10 bernilai -0.173, aitem 14 bernilai -0.133, aitem 19 bernilai -0.352, aitem 20 bernilai 0.296, aitem 38 bernilai -0.355 serta aitem 41 bernilai -0.341. Ke Enam aitem tersebut gugur dan tidak dapat digunakan sehingga tersisa 35 aitem valid yang masih mewakili masing-masing aspek serta dapat digunakan untuk penelitian.

Work Life Balance

Pada awalnya, skala *work life balance* memiliki jumlah aitem sebanyak 21, setelah melakukan diskusi dengan ahli jumlah skala kepuasan kerja ditambah sebanyak 12 sehingga total aitem untuk uji *try out* adalah 33 aitem. Perhitungan validitas aitem mengacu pada nilai r hitung, dengan keputusan apabila nilai r hitung < r tabel maka aitem dinyatakan tidak valid dan perlu dihilangkan. Penilaian validitas aitem pada skala ini menggunakan bantuan IBM *Statistical Program for Social Science* (SPSS) dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Alat Ukur *Work Life Balance*

Aspek	Indikator	Aitem Valid	Aitem Tidak Valid
Demands	<i>Work Interference with Personal Life</i> (WIPL)	1,2,3,4,5,7 8,	-
	<i>Personal Life Interference with Work</i> (PLIW)	10,11,12,13, 14,15,17,	9,16
	<i>Work Enhacement of Personal Work</i> (WEPL)	,19,20,21 ,23,25	18,22,24
Resources	<i>Personal Life Enhancement of Work</i> (PLEW)	26,27,28,29,3 0,	32
		31,33	

Setelah melakukan uji *try out*, uji validitas aitem 9, 16, 18, 22, 24 dan aitem 32 dianggap tidak valid karena memiliki nilai r hitung < r tabel atau dibawah 0.361. Dengan aitem 9 bernilai -0.140, aitem 16 bernilai 0.163, aitem 18 bernilai 0.039, aitem 22 bernilai 0.253, aitem 24 bernilai -0.051 serta aitem 32 bernilai 0.168. Keenam aitem tersebut gugur dan tidak dapat digunakan sehingga tersisa 27 aitem valid yang masih mewakili masing-masing aspek serta dapat digunakan untuk penelitian.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018), reliabilitas mengacu pada seberapa konsisten suatu instrumen penelitian menghasilkan hasil yang sama ketika digunakan berulang kali. Dalam penelitian ini, reliabilitas dinilai menggunakan *Cronbach's Alpha* yang dihitung dengan bantuan IBM *Statistical Program for Social Science* (SPSS). Kedua kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu kuesioner kepuasan kerja dan kuesioner *work life balance*, telah dilakukan uji reliabilitas. Sama halnya dengan uji validitas, uji reliabilitas ini dilakukan di lingkungan BKN pusat. Adapun kriteria untuk mengambil keputusan reliabilitas adalah sebagai berikut :

1. *Cronbach's Alpha* > 0.60 artinya instrumen tersebut dinyatakan reliabel.
2. *Cronbach's Alpha* < 0.60 artinya instrumen tersebut dinyatakan tidak reliabel.

Hail pengujian reliabilitas untuk kedua variabel tersebut, yaitu :

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas Alat Ukur

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Kepuasan Kerja	0.937
<i>Work Life Balance</i>	0.872

Hasil uji reliabilitas untuk kedua kuesioner, yaitu kuesioner kepuasan kerja dan kuesioner *work life balance*, menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi. Kuesioner kepuasan kerja yang terdiri dari 41 item memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0.937, sedangkan kuesioner *work life balance* yang terdiri dari 33 item memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0.872. Kedua nilai tersebut melebihi ambang batas 0.60 yang menunjukkan bahwa kuesioner tersebut reliabel dan dapat digunakan sebagai instrumen untuk mengukur *work life balance* dan kepuasan kerja.

Uji Deskriptif

Deskriptif Variabel

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menjelaskan data penelitian. Analisis ini melibatkan analisis nilai maksimum, minimum, rata-rata, dan standar deviasi dari variabel penelitian. Penelitian ini mencakup dua variabel, yaitu variabel independen (*work life balance*) dan variabel dependen (kepuasan kerja). Hasil analisis statistik deskriptif ditampilkan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 4 Data Deskriptif Penelitian

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std.Deviation
Kepuasan Kerja	92	57	106	79,82	10,136
<i>Work Life Balance</i>	92	50	80	63,25	6,485

Berdasarkan 8 tabel di atas, maka diketahui mengenai hasil deskriptif statistik dari variabel kepuasan kerja dan juga variabel *work life balance*. Hasil analisis deskriptif untuk variabel kepuasan kerja menjelaskan bahwa dari 92 responden, nilai minimum terletak pada angka 57, nilai maksimum terletak pada angka 106 dengan jumlah rata-rata sebesar 79,82 dan standar deviasi sebesar 10,136. Dengan demikian diketahui bahwa nilai pada rata-rata lebih besar daripada standar deviasi ($79,82 > 10,136$) maka dapat disimpulkan bahwa data sampel yang digunakan dalam penelitian adalah homogen.

Adapun hasil analisis deksriptif untuk variabel *work life balance* dengan 92 responden menjelaskan bahwa nilai minimum terletak pada angka 50, nilai maksimum terletak pada angka 80 dengan jumlah rata-rata sebesar 63,25 dan *standard deviasi* sebesar 6,485. Dengan demikian diketahui bahwa nilai pada rata-rata lebih besar daripada standar deviasi ($63,25 > 6,485$) maka dapat disimpulkan bahwa data sampel yang digunakan dalam penelitian adalah homogen.

Uji Asumsi

Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2018), uji normalitas digunakan untuk memeriksa apakah variabel residual dalam model regresi berdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya memiliki data yang berdistribusi normal atau hampir normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan melalui bantuan IBM *Statistical Program for Social Science* (SPSS). Adapun kriteria penentuan normalitas adalah sebagai berikut :

Jika nilai signifikansi (Sig) < 0.05, maka data tidak berdistribusi normal.

Jika nilai signifikansi (Sig) > 0.05, maka data terdistribusi secara normal.

Hasil uji normalitas pada penelitian ini, yaitu :

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas Alat Ukur

<i>Asymp. Sig (2-tailed)</i>	<i>P</i>
.079	$P > 0.05$

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai signifikansi sebesar 0.079 untuk kedua variabel. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi secara normal.

Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk memeriksa apakah hubungan antara variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat) bersifat linear (berbentuk garis lurus). Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

Jika nilai signifikansi (Sig.) Deviasi dari Linearitas > 0.05, maka menunjukkan adanya linearitas yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Jika nilai signifikansi (Sig.) < 0.05, maka menunjukkan tidak adanya linearitas yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Hasil uji linearitas pada penelitian ini yaitu :

Tabel 6 Hasil Uji Linearitas Alat Ukur

	Sig
<i>Linearity</i>	.000
<i>Devition from Linearity</i>	.153

Uji linearitas menggunakan uji analisis ANOVA yang menunjukkan nilai *deviation from linearity* sebesar 0.153 lebih besar dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear antara kedua variabel yang diteliti, yaitu kepuasan kerja dan *work life balance*.

Uji Hipotesis

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hipotesis dan menentukan apakah variabel bebas (independen) mempengaruhi variabel terikat (dependen). Untuk menguji *work life balance* terhadap

kepuasan kerja, dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan uji t dalam program SPSS serta uji R^2 untuk menilai besaran pengaruh tersebut, seperti yang diuraikan di bawah ini :

Uji t

Analisis regresi linier sederhana digunakan apabila terdapat satu variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y). Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah *work-life balance* (X) mempengaruhi kepuasan kerja (Y) dengan berdasarkan kriteria, apabila hasil signifikansi < 0.05 , berarti variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya apabila nilai signifikansi > 0.05 , berarti variabel bebas (X) tidak memengaruhi variabel terikat (Y). Adapun hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji t adalah sebagai berikut :

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis (t)

Variabel	B	T	P
Kepuasan Kerja	41.586	4.305	.000
<i>Work Life Balance</i>	.604	3.978	.000

Keterangan : B = koefisien, t = nilai t, P = signifikansi ($p > 0.05$)

Hasil pengujian tersebut menunjukkan nilai signifikansi *work life balance* sebesar 0.000 yang berarti lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, artinya *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Uji Determinasi R^2

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel independent (X) memengaruhi variabel dependen (Y) dalam model regresi. Hasil pengujian koefisien determinasi pada penelitian ini, ialah :

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.387	.150	.140	9.400

Keterangan. R = nilai korelasi, R square (R^2) = nilai koefisien determinasi, Adjusted R square = koefisien determinasi yang disesuaikan, Std. Error of the Estimate = estimasi standar error. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, diperoleh koefisien determinasi (R^2) dengan nilai 0.150. Artinya, pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja sebesar 15%, sedangkan sisanya sebesar 85% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian. Adapun model regresi linier sederhana dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X + s$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen

X = Variabel independent

β_0 (Intercept) = Koefisien yang merepresentasikan nilai rata-rata Y ketika X = 0

β_1 (Slope) = Koefisien yang merepresentasikan perubahan rata-rata Y untuk setiap satu unit perubahan X

ϵ = Distribusi kesalahan

Hasil model persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini ialah $Y = 41.586 + 0.604X + \epsilon$

- Konstanta sebesar 41.568 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kepuasan kerja adalah sebesar 41.568
- Koefisien regresi X sebesar 0.604 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% *work life balance*, maka nilai strategi kepuasan kerja bertambah sebesar 60,4%
- ϵ , yaitu komponen kesalahan atau variasi yang tidak dapat dijelaskan oleh penelitian ini yang merepresentasikan faktor-faktor lain yang memengaruhi Kepuasan Kerja tetapi tidak diteliti dalam penelitian ini, dengan asumsi bahwa ϵ berdistribusi normal dengan rata-rata nol.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis penelitian yang telah dilakukan, analisis data menunjukkan bahwa dari 92 responden sampel pada penelitian ini adalah homogen yang artinya semua sampel dipilih karena memiliki kesamaan atau karakteristik yang sama. Penelitian yang dilakukan dalam pengambilan sampel menggunakan metode kuesioner kertas ini memiliki tiga skor kategorisasi yaitu, rendah, sedang dan tinggi untuk masing-masing variabel. Hasil yang didapatkan, sebanyak 79% untuk kepuasan kerja ASN di Pusat Lingkungan BKN berada di kategori sedang yang mana artinya kebanyakan ASN sudah cukup puas dan menikmati peran serta tanggungjawabnya ketika menyelesaikan suatu tugas. Sebanyak 94% ASN di Lingkungan Pusat BKN memiliki *work life balance* pada kategorisasi sedang yang mana ASN cukup mendapat keseimbangan peran antara menjalankan kehidupan pribadi serta menjalankan pekerjaan yang dimilikinya. Selaras dengan pendapat Hasibuan (2019), bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi

kepuasan kerja adalah keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*), ASN dengan skor persentase *work life balance* yang tinggi menghasilkan cukup tinggi juga skor kepuasan kerja.

ASN dengan keseimbangan kehidupan kerja, dapat menjalankan peran, tugas dan tanggungjawabnya dengan maksimal sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang baik. Adapun skor rendah pada kategorisasi kepuasan kerja adalah sebanyak 21%, yang artinya ASN belum merasa cukup puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya meskipun sudah memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik, hal ini dapat terjadi karena terdapat faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti kondisi fisik, kepribadian, emosi ataupun gaya berpikir. Selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Nurjayati dkk (2024), bahwa selain *work life balance*, terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Pada rangkaian pengujian analisis bivariat untuk mengetahui adanya pengaruh variabel independen (*work life balance*) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja), uji pertama yang dilakukan yaitu uji normalitas dengan hasil nilai signifikansi 0.079 yang artinya angka tersebut lebih dari pValue (0.05) maka berarti data terdistribusi normal dan memenuhi syarat pertama. Uji yang kedua ialah uji linearitas, berdasarkan nilai *deviation from linearity* menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0.153, nilai tersebut lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel *work life balance* terhadap variabel kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi sederhana didapatkan nilai signifikansi 0.000 yang berarti lebih kecil dari 0.05, hasil tersebut menandakan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima yang artinya terdapat pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja ASN BKN, pengujian selanjutnya adalah koefisien determinasi untuk menilai seberapa besar *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hasil yang didapat ialah sebesar 15% *work life balance* mempengaruhi kepuasan kerja ASN BKN. Artinya 85% kepuasan kerja masih dipengaruhi oleh faktor lain, seperti: penempatan sesuai keahlian, kompensasi yang adil, beban kerja, suasana dan lingkungan kerja, fasilitas yang menunjang, gaya seorang pemimpin, sifat pekerjaan (Hasibuan, 2019). Hasil penelitian ini searah dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Tantriana, 2023) dimana hasil penelitiannya menunjukkan terdapat pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja. Lebih lanjut, penelitian Angelina (2022) menyimpulkan *work life balance* yang lebih tinggi dikaitkan dengan kepuasan kerja yang lebih besar di kalangan pegawai, penelitian lain yang dilakukan oleh Dhaq dkk (2022) dengan hasil yang selaras juga menambahkan bahwa keselarasan antara karyawan dan perusahaan dapat dipengaruhi oleh keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja.

Work life balance ini sangat penting bagi manajemen Sumber Daya Manusia yang efektif karena ketika karyawan merasa puas dengan lingkungan kerja dan pribadinya, komitmen dan loyalitasnya terhadap perusahaan pun meningkat. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Maharani dkk (2023), dimana hasil penelitian menunjukkan tidak adanya pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja, perbedaan hasil tersebut dapat dipengaruhi oleh perbedaan lokasi penelitian, jumlah sampel serta karakteristik sampel yang diteliti.

Work life Balance pada umumnya dipandang sebagai tidak adanya konflik. Tetapi apabila dihubungkan dan dimasukkan kedalam pengertian work-life balance, keseimbangan atau balancedis ini berasal dari efektivitas (berfungsi baik, produktif, sukses) dan tampak positif (memuaskan, bahagia) baik untuk pekerjaan ataupun keluarga. (Endeka et al., 2020). Pegawai yang tidak menjaga keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan cenderung mengalami tingkat stres dan kelelahan yang terjadi karena jam kerja panjang tanpa istirahat yang cukup, sehingga menyebabkan kelelahan fisik dan mental. Akibatnya, produktivitas pegawai menurun, kualitas kerja menurun, dan pegawai menjadi lebih rentan terhadap masalah kesehatan seperti depresi dan kecemasan. Sebaliknya, karyawan yang mampu menjaga *work life balance* cenderung memiliki kesehatan fisik dan mental yang lebih baik, merasa senang dan puas dengan pekerjaannya, serta menangani stres secara efektif. Dengan terpenuhinya *work life balance*, pegawai dapat mencapai kepuasan kerja dimana karyawan memiliki kondisi emosional yang mencakup tingkat kepuasan, kebahagiaan, dan kenyamanan yang dirasakan ketika melakukan atau menyelesaikan suatu tugas.

Hasil analisis selanjutnya ialah menjelaskan bahwa pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja bergerak ke arah positif. Selaras dengan penelitian Dina & Aulia (2023) yang mendapat hasil korelasi pengaruh positif antara *work life balance* dan kepuasan kerja, individu dengan *work life balance* baik cenderung memiliki kepuasan kerja tinggi yang dapat berdampak pada produktivitas pegawai. Hal ini didukung oleh penelitian lain yang dilakukan Angelina (2022) dengan hasil *work life balance* dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif. Dengan ini, penelitian yang dilakukan mendapat hasil pengaruh positif antara *work life balance* terhadap kepuasan kerja, yang artinya menunjukkan bahwa salah satu faktor kepuasan kerja ialah *work life balance* yang diterapkan dengan efektif, sehingga pegawai dapat memberikan kontribusi maksimal, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.

Meskipun pengaruh *work life balance* dinilai cukup rendah dengan skor 15%, namun apabila pegawai dapat memaksimalkannya dengan baik maka pengaruh tersebut dapat membantunya meminimalisir stress karena beban kerja, ataupun karna tekanan dari pekerjaan itu sendiri.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dengan metode regresi sederhana, ditemukan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien determinasi (R^2) = 0.150 dengan $p = 0.000 < 0.050$. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dimana apabila *work life balance* semakin tinggi maka kepuasan kerja juga tinggi, begitupun sebaliknya. *Work life balance* berpengaruh secara positif dan memberi sumbangsih sebesar 15% dari kapasitas kepuasan kerja, sisanya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti faktor iq, upah, pengalaman, kepribadian, emosi, persepsi dan gaya berpikir.

SARAN

Berdasarkan temuan dan diskusi yang disajikan dalam penelitian ini, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Saran Metodologi
 - a. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dalam penelitian selanjutnya dapat menggabungkan metode kualitatif seperti wawancara mendalam untuk dapat menggali pemahaman yang lebih mendalam tentang pengaruh antara *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada pegawai.
 - b. Melakukan penelitian pada faktor-faktor lain diluar *work life balance* yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, seperti penempatan sesuai keahlian, kompensasi yang adil, beban kerja, suasana dan lingkungan kerja, fasilitas yang menunjang, gaya seorang pemimpin, sifat pekerjaan.
2. Saran Praktis
 - a. Saran bagi Pegawai
Saran bagi pegawai, khususnya ASN di Lingkungan Pusat BKN adalah mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan lebih baik. Hal ini dapat dilakukan dengan menetapkan batasan waktu kerja dan memprioritaskan aktivitas yang mendukung kesejahteraan pribadi. Pegawai juga perlu meningkatkan komunikasi dengan rekan kerja dan atasan untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Diskusi terbuka mengenai pekerjaan, dan hal-hal lain untuk membantu menemukan solusi bersama dapat membantu meningkatkan *work life balance*.
 - b. Saran bagi Instansi
Saran bagi instansi, yaitu perlu menyediakan pelatihan bagi atasan untuk meningkatkan keterampilan dalam memberikan umpan balik konstruktif dan dukungan kepada pegawai agar dapat menciptakan budaya kerja yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tidak seimbangnnya kondisi pekerjaan – kehidupan akan membawa dampak negatif terhadap ASN serta tujuan utama instansi BKN sebagai sentral pemerintahan pusat, sehingga disarankan agar masing-masing pihak bekerja cerdas dalam menciptakan *work-life balance*. Selain itu, instansi dapat memberikan kenyamanan kerja bagi pegawai dan memperhatikan peraturan internal yang mana hal ini sesuai dengan sistem merit yang sedang digalakkan oleh pemerintah yaitu memperlakukan ASN secara adil sesuai dengan kompetensinya.
Pentingnya atasan meningkatkan perhatian terhadap dimensi manajemen dan perusahaan sehingga mampu mendorong kepuasan kerja menjadi penentu kenyamanan ASN. Lemahnya kepuasan ASN terhadap manajemen pemerintahan dapat berdampak pada rendahnya loyalitas ASN sebagai pelaksana kebijakan public dan perekat bangsa serta akan cenderung rendah dalam upaya pencapaian tujuan instansi secara kkeseluruhan.

REFERENSI

- Anggraeni, D. W., & Mulyana, O. P. (2021). Hubungan antara Work Life Balance dengan Kepuasan Kerja pada Guru SMA Negeri 12 Surabaya Di Masa Pandemi. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(2), 105–114.
- Amalia, D., & Sari, I. P. (2021). Pengaruh Work Of Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Hermina Wilayah Jakarta Timur The Effect Work Of Life Balance and Work Environment On Job Satisfaction For Nurses at Hermina Hospital East Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Perbankan (JUMPA)*, 8(3), 47-58.

- Asari, A. F. (2020). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Psikologi*, 8(2), 123–135. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/download/18565/8436/65865>
- Atmaja, S. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Studi kasus pada karyawan CV Wahana Tata Serang-Banten). *Jumanis – Baja*, 4(1), 116–131.
- Avira, P. (2021). Work life balance, Penting kah Bagi Karyawan? Tokopedia.Com. <https://www.tokopedia.com/blog/work-life-balance-kri/>
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi* (2nd ed.). Pustaka Pelajar.
- Barus, D. A. B. (2022). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pekerja Sektor Pariwisata Di Maumere. *Empowerment Jurnal Mahasiswa Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 2(1), 50–56. <https://doi.org/10.36805/empowerment.v2i1.649>
- Dihaq, R. F., Tentama, F., & Bashori, K. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Kepuasan Kerja, Dan Efikasi Diri Terhadap Komitmen Organisasi Pada Perawat Rsud Generasi Y. *PSYCHE: Jurnal Psikologi*, 4(1), 16–30. <https://doi.org/10.36269/psyche.v4i1.505>
- Dina, L. M., & Al-Akhda Aulia, L. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Outsourcing PT. X. *Psychopreneur Journal*, 8(1), 57–66.
- Egenius, S., Triatmanto, B., & Natsir, M. (2020). The effect of job satisfaction on employee performance through loyalty at Credit Union (CU) Corporation of East Kutai District, East Kalimantan. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(10), 480.
- Endeka, R. F., Rumawas, W., & Tumbel, T. (2020). Worklife Balance dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu. *Productivity*, 1(5), 436–440.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Tentama, F., Sukesu, T. W., Mulasari, S. A., Sulistyawati, S., Sudarsono, B., Yuliansyah, H., & Ghazali, F. A. (2024). Pendampingan Kesehatan Lingkungan dan Psikologi pada Anak-Anak di Gombak Utara Malaysia. *Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*, 9(2), 574–583.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giallonardo, L. M., Wong, C. A., & Iwasiw, C. L. (2020). Work-life balance, job satisfaction, and health outcomes in nurses. *Journal of Psychology*, 28(1), 12–25.
- Gunawan, G., Nugraha, Y., Sulistiana, M., & Harding, D. (2019). Reliabilitas dan Validitas Konstruk Work life balance di Indonesia. *Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 8(2).
- Hadi, S. (2021). *Metodologi Penelitian*; Jilid 3. Fakultas Psikologi UGM.
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). BPFE.
- Harahap, Wahyuni. S. (2023). Pengaruh work-life balance terhadap profesionalisme melalui mediasi
- Higgins, E. T. (2020). *Beyond pleasure and pain: How motivation works*. Oxford University Press.
- Liona, R. C., & Yurniardi, M. S. (2020). The contribution of work engagement and job satisfaction to workers' psychological well-being. *HUMANITAS: Indonesian Psychological Journal*, 17(2), 94.
- Kalliath, T., & Brough, P. (2020). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. In Sitepu, G., Simatupang, S. L., & Sembiring, V. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Politeknik Kesehatan Medan. *Jurnal Global Manajemen*, 9(2).
- Solehtiana, R. M. (2020). Pengaruh Work life balance dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja pada SMKS Kodeco Simpang Empat di Kalimantan Selatan. *Jurnal*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta.
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Jurnal Efisiensi – Kajian Ilmu Admisnitrasi*, 16(2), 63–75. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v1>
- Sururin. (2020). Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Singaraja Hotel. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11–20.6i2.27421
- Wahyuni, S. (2019). *Psikologi Keperawatan* (1st ed.). Rajawali Pers.
- Darmawan, K., Irdiana, S., & Ariyono, K. Y. (2023). Peningkatan Kinerja Pegawai ditinjau dari Quality of Work Life melalui Kepuasan Kerja. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 3(2), 17–24.
- Wenno, M. W. (2018). Hubungan Antara Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan di PT PLN Persero Area Ambon. *Jurnal Maneksi*, 7(1), 47–54.
- Wolor, C. W., Kurnianti, D., Zahra, S. F., & Martono, S. (2020). The Importance of Work-Life Balance on Employee Performance Millennial Generation in Indonesia. *Journal of Critical Reviews*, 7(9). <https://doi.org/10.31838/jcr.07.09.203>
- Zhafirah, N. (2023). Hubungan antara work-life balance dengan kepuasan kerja pada karyawan. Universitas Medan Area.