

Membangun Kenyamanan Kerja: Peran Work Life Balance dan Dukungan Rekan Kerja Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan

Oleh:

Rizky Amanda Febrianty

Dosen Pembimbing:

Zaki Nur Fahmawati, M. Psi, Psikolog

Program Studi Psikologi

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Desember, 2025



Pendahuluan

Semua organisasi perlu memaksimalkan sumber daya manusia yang berperan di dalamnya. Kinerja karyawan dan manajemen sumber daya manusia saling terkait erat, dan keduanya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Manajemen sumber daya manusia yang baik sangat penting karena meningkatkan kualitas organisasi (Rahim, 2020). Oleh karena itu, untuk mendukung kualitas organisasi, diperlukan tindakan yang berfokus pada sumber daya manusia.

Berdasarkan survei dari Jobstreet pada tahun 2022 ditemukan bahwa 73% karyawan di Indonesia tidak puas dengan pekerjaannya. Hal tersebut bisa terjadi karena beberapa faktor, yaitu bekerja yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, tidak ada jenjang karir, tidak memiliki work-life balance, dan karakter rekan kerja yang acuh/minimnya dukungan, serta pemimpin militer, dan paternalis (Fauzi, 2023).

Ketidakpuasan kerja di kalangan karyawan produksi atau buruh merupakan salah satu fenomena yang umum terjadi di Indonesia. Para pekerja merasa bahwa hak-hak mereka tidak dipenuhi, sehingga memicu aksi protes seperti demonstrasi dan mogok kerja hal itu mengakibatnya, proses produksi perusahaan terganggu, yang kemudian menimbulkan kerugian besar bagi perusahaan maupun masyarakat luas (Wahyuni, 2021). Kurangnya kepuasan kerja terbukti menurunkan komitmen organisasi dan menyebabkan kelesuan. Tingkat ketidakpuasan kerja yang tinggi dapat membuat pekerja tidak bahagia dan ingin berhenti, yang pada akhirnya meningkatkan pergantian karyawan dan menurunkan produktivitas pekerja (Maulidah et al., 2022).



Pendahuluan

- Menurut Locke dalam Nauli et al., (2025), kepuasan kerja merupakan suatu kondisi emosional yang dihasilkan dari keberhasilan dalam bekerja dan merupakan keselarasan antara harapan seseorang dengan kenyataan dalam pekerjaannya. Menurut Robbins & Judge dalam Rambe (2020) indikator kepuasan kerja yaitu sebagai berikut : 1) pekerjaan 2) upah 3) promosi 4) pengawas 5) rekan kerja.
- Pada sebuah penelitian di perusahaan manufaktur yaitu PT Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo, ditemukan adanya masalah kepuasan kerja pada divisi produksi, perusahaan mengalami tingkat turn over yang meningkat dalam setiap tahunnya, selain itu tingkat total presentasi ketidakhadiran karyawan tidak stabil (Pradana & Santoso, 2021). Selain itu, adapun masalah kepuasan kerja yang terjadi pada Perusahaan manufaktur PT United Rope Medan bagian divisi produksi diakibatkan oleh hubungan atasan dan bawahan yang kurang baik, struktur tugas yang belum jelas, fasilitas serta lingkungan kerja yang kurang nyaman (Simbolon et al., 2022).
- Berdasarkan hasil survei awal terhadap 50 pekerja, 4% pekerja di divisi produksi menyatakan kepuasan kerja yang tinggi. Kemudian, 46% pekerja menyatakan kepuasan kerja sedang. Kepuasan kerja 50% pekerja sisanya tergolong rendah. Berdasarkan hasil survei awal, dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah kepuasan kerja di antara karyawan divisi manufaktur CV X di Sidoarjo, terbukti dari proporsi terbesar pada kelompok kepuasan kerja rendah. Setelah masalah-masalah ini diketahui, penting untuk melakukan penelitian guna menemukan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja.



Pendahuluan

- Perusahaan dapat menerapkan strategi work life balance untuk mengurangi potensi dampak negatif dari rendahnya kepuasan kerja karyawan. Karyawan akan mampu mencapai kinerja terbaik mereka di berbagai profesi ketika mereka mampu mengelola dan menyeimbangkan tuntutan kehidupan pribadi dan profesional mereka dengan baik, hal ini dikenal sebagai work life balance (Purnamasari & Soebandono, 2024). Work life balance adalah satu hal yang berperan dalam memengaruhi kepuasan kerja. Dalam sebuah penelitian, work life balance dan kepuasan kerja terbukti berkorelasi positif signifikan dengan komitmen karyawan terhadap keluarga merupakan prediktor terbaik, dan dimensi keseimbangan keterlibatan memperoleh skor tertinggi (Aliya & Saragih, 2020).
- Sebagaimana yang dikemukakan oleh Hayman dalam Wijianti (2024) work life balance terdiri dari tiga aspek utama: Work Interference with Personal Life, yaitu sejauh mana pekerjaan mengganggu waktu dan aktivitas pribadi; (2) Personal Life Interference with Work, yakni seberapa besar masalah pribadi memengaruhi kinerja kerja; dan (3) Work Personal Life Enhancement terhadap pekerjaan, yaitu dampak positif kebahagiaan pribadi terhadap produktivitas kerja.



Pendahuluan

- Sebagaimana yang dikemukakan oleh Hayman dalam Wijanti (2024) work life balance terdiri dari tiga aspek utama: Work Interference with Personal Life, yaitu sejauh mana pekerjaan mengganggu waktu dan aktivitas pribadi; (2) Personal Life Interference with Work, yakni seberapa besar masalah pribadi memengaruhi kinerja kerja; dan (3) Work Personal Life Enhancement terhadap pekerjaan, yaitu dampak positif kebahagiaan pribadi terhadap produktivitas kerja.
- Dalam sebuah penelitian, work life balance dan kepuasan kerja terbukti berkorelasi positif signifikan dengan komitmen karyawan terhadap keluarga merupakan prediktor terbaik, dan dimensi keseimbangan keterlibatan memperoleh skor tertinggi (Aliya & Saragih, 2020).
- Berdasarkan penelitian lebih lanjut, work life balance terbukti secara signifikan dan positif mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan (Susanti & Saumi, 2022). Work-life balance yang baik bisa mengarahkan karyawan pada kegiatan yang sehat kemudian hal tersebut akan menimbulkan kepuasan pada karyawan.



Pendahuluan

- Selain work life balance, kepuasan kerja karyawan juga dipengaruhi oleh dukungan rekan kerja. Setiap orang perlu berinteraksi dengan orang lain. Dukungan rekan kerja dapat dimaknai sebagai munculnya perasaan positif dalam diri seseorang akibat kehadiran satu atau lebih rekan yang menunjukkan kepedulian, kesediaan untuk mendengarkan dengan empati saat individu menghadapi kesulitan, serta perhatian terhadap perkembangan kariernya (dukungan emosional); juga mencakup perasaan positif yang timbul karena adanya bantuan nyata, baik dalam bentuk tindakan langsung maupun pemberian barang, yang membantu mengurangi beban atau mendukung kemajuan profesional individu (dukungan instrumental) (Ramadhanti, 2020).
- Pada penelitian yang dilakukan Damila dan Tasri (2022), merujuk pada temuan penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda, variabel dukungan rekan kerja yang memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- Menurut penelitian Wulanndari (2025), variabel dukungan rekan kerja diposisikan sebagai salah satu bentuk dukungan sosial dan hal tersebut dibuktikan memiliki dampak yang positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dikarenakan mereka merasa mendapatkan perhatian serta dukungan dari sesama rekan kerja, atasan, dan juga organisasi tempat mereka bekerja.

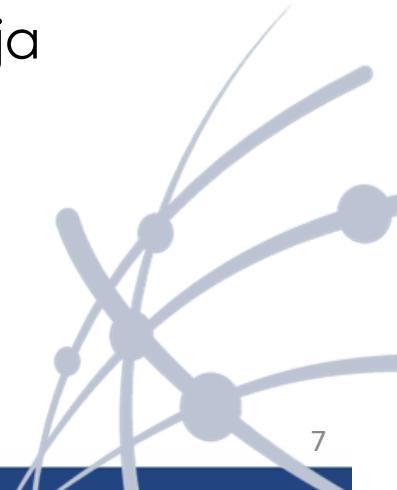
Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Faktor-faktor work life balance dan dukungan rekan kerja terhadap kepuasan kerja jarang diteliti secara bersamaan dalam penelitian sebelumnya, terutama pada usaha manufaktur dan pengolahan kulit sapi dan kambing di wilayah Sidoarjo, maka dari itu penelitian ini dilakukan. Penjelasan ini menginformasikan tujuan penelitian, yaitu:

“Bagaimana pengaruh work life balance dan dukungan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan?”

H1: Work life balance memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan divisi produksi di CV X di Sidoarjo

H2: Dukungan rekan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan divisi produksi di CV X di Sidoarjo.



Metode

- Kuantitatif dengan jenis kausalitas, bertujuan untuk mencari hubungan antar variable yang memiliki sebab akibat serta mencari pengaruh antara variable bebas dan variable terikat.
- Populasi penelitian ini adalah karyawan divisi produksi CV X berjumlah 117 orang.
- Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, karena populasi relatif kecil (Suriani et al., 2023).
- Teknik pengumpulan data variabel Kepuasan Kerja menggunakan skala psikologi yang di adaptasi dari penelitian Zahra (2024). Instrumen disusun berdasarkan aspek Kepuasan Kerja menurut Robbins Dengan nilai Alpha Cronbach sebesar 0,960.
- Teknik pengumpulan data variabel Work Life Balance menggunakan skala psikologi yang di adaptasi dari penelitian Wijianti (2024). Instrumen disusun berdasarkan aspek Work Life Balance menurut Lane Dengan nilai Alpha Cronbach sebesar 0,962.



Metode

- Teknik pengumpulan data variabel Dukungan Rekan Kerja menggunakan skala psikologi yang di adaptasi dari penelitian Ramadhanti (2020). Instrumen disusun berdasarkan aspek Kepuasan Kerja menurut Robbins. Dengan nilai Alpha Cronbach sebesar 0,917.
- Peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda dengan SPSS Statistic 26 untuk menguji pengaruh work life balance dan dukungan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan divisi manufaktur CV X.

Hasil

- Responden merupakan 117 pekerja divisi produksi di CV X. Diketahui bahwa 2 responden, dengan nilai persentase 2%, adalah perempuan, dan 115 responden dengan nilai persentase 98%, adalah laki-laki. Selain itu, 25 responden dengan nilai persentase 21% berusia antara 20 dan 30, 37 responden dengan nilai persentase 48% berusia antara 31 dan 40, 48 responden dengan nilai persentase 41% berusia antara 41 dan 50, dan 7 responden dengan nilai persentase 6% berusia antara 51 dan 60.
- Menurut hasil kategorisasi variabel kepuasan kerja, mayoritas responden 73 orang dengan nilai persentase 62% termasuk dalam kategori sedang. Kemudian 32 orang termasuk dalam kategori tinggi (27%), dan 12 responden termasuk kategori rendah (10%). Hasil analisis pada variabel work life balance menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 54 responden (46.2%). Selanjutnya, kategori tinggi terdiri dari 33 responden (28.2%), sementara kategori rendah mencakup 30 responden (25.6%). Selanjutnya, hasil analisis pada variabel dukungan rekan kerja menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 82 responden (70.1%). Kategori tinggi berjumlah 26 responden (22.2 %), sedangkan kategori rendah mencakup 9 responden (7.7%).



Hasil

- Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh aitem pernyataan dalam skala psikologis dinyatakan valid dan reliabel sehingga layak digunakan dalam penelitian. Model regresi juga memenuhi persyaratan uji asumsi meliputi normalitas, tidak adanya multikolinearitas, tidak terjadi autokorelasi, serta bebas dari heterokedastisitas.
- Hasil uji t menunjukkan kedua variabel memiliki t -hitung $>$ t -tabel dan signifikansi $< 0,05$, sehingga Work Life Balance dan Dukungan Rekan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja secara parsial.
- Dengan $n=117$, $\alpha=5\%$, nilai $df=0,025$ dan F -tabel 2,68, diperoleh F -hitung 43,610 $>$ 2,68 dan signifikansi 0,000 $< 0,05$. Artinya, Work Life Balance dan Dukungan Rekan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja.
- Diperoleh hasil R Square sebesar 0.433 yang artinya variabel bebas yakni Work Life Balance dan Dukungan Rekan Kerja dalam menjelaskan variabel terikat yakni Kepuasan Kerja sebesar 43,3%.

Pembahasan

- Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja dan work life balance secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan divisi produksi CV X. Temuan ini menegaskan bahwa kepuasan kerja tidak terbentuk secara parsial, melainkan melalui sinergi antara dukungan sosial di tempat kerja dan keseimbangan peran kerja-kehidupan pribadi. Hasil ini sejalan dengan penelitian Susilaningrum dan Wijono (2023) yang menyatakan bahwa dukungan sosial rekan kerja berdampak positif terhadap work life balance, serta Arumningtyas dan Trisavinaningdiah (2021) yang menemukan bahwa work life balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- Secara teoretis, dinamika hubungan antarvariabel dapat dijelaskan melalui **Social Exchange Theory (SET)**. Menurut Mills dalam Sunyoto dan Kalijaga (2022), hubungan sosial dalam organisasi terbentuk berdasarkan pertukaran manfaat, di mana dukungan yang diterima karyawan akan menimbulkan rasa kewajiban sosial untuk membalasnya dengan sikap dan perilaku positif. Dalam konteks penelitian ini, dukungan rekan kerja berperan sebagai **buffer stres dan sumber daya psikososial** yang membantu karyawan mengelola tuntutan pekerjaan, sehingga mempermudah tercapainya work life balance dan pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja.



Pembahasan

- Hasil analisis parsial menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini konsisten dengan penelitian Aliya dan Saragih (2020), Sukur dan Susanti (2022), Meylda dan Izzati (2022), serta Sari dan Hasyim (2022) yang menyatakan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mampu meningkatkan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya. Work life balance yang baik memungkinkan pemulihan fisik dan psikologis yang optimal, mengurangi konflik antarperan, serta mencegah munculnya sentimen negatif terhadap organisasi, terutama pada lingkungan kerja yang memiliki tuntutan tinggi.
- Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, bahkan dengan pengaruh yang lebih dominan dibandingkan work life balance. Hal ini sejalan dengan penelitian Damila dan Tasri (2022), Wulanndari (2025), Tarigan dan Sugiharto (2024), serta Sufya dan Suryani (2025) yang menegaskan bahwa dukungan rekan kerja sebagai bentuk dukungan sosial mampu meningkatkan kenyamanan, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Dukungan emosional, bantuan instrumental, dan lingkungan kerja yang harmonis terbukti mampu menurunkan stres serta kelelahan kerja, khususnya pada karyawan produksi.



Kesimpulan

- Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja dan work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV X, baik secara parsial maupun simultan. Semakin baik dukungan rekan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja-pribadi, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Kedua variabel tersebut berkontribusi sebesar 43,3% terhadap kepuasan kerja, sedangkan 56,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.
- Implikasi praktis penelitian ini menegaskan bahwa perusahaan perlu memperkuat dukungan sosial antar karyawan melalui kegiatan seperti *team building*, *gathering*, serta penyediaan wadah berbagi agar tercipta lingkungan kerja yang suportif. Selain itu, perusahaan disarankan mendukung work life balance melalui pengaturan kerja yang fleksibel, kebijakan cuti yang adil, dan kebijakan ramah keluarga. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengkaji faktor lain seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, serta menggunakan pendekatan kualitatif atau mixed method untuk menggali pengalaman subjektif karyawan secara lebih mendalam.



Referensi

- Aliya, G. R., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(3), 84–95. <http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/291>
- Arumningtyas, F., & Trisavidaningsih, A. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Nusantara Lestari. *Comparative: Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 62–77. <http://dx.doi.org/10.31000/combis.v3i1.4663.g2661>
- Damila, S., & Tasri, E. S. (2022). Pengaruh Kebutuhan Motivasi Ekstrinsik, Dukungan Rekan Kerja dan Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman. *Ensiklopedia of Journal*, 5(1), 97–106. <https://doi.org/10.33559/eqoj.v5i1.1296>
- Fauzi, I. R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dimoderasi Oleh Kontrak Psikologis (Skripsi). *Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*, 1–55.
- Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D. C. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSU "ABC" Jakarta Selatan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen*, 3(2), 159–176. <https://doi.org/10.35912/jakman.v3i2.611>
- Meylda, S. D., & Izzati, U. A. (2022). Hubungan antara Work Life Balance dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT.X. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 12 (01), 479–489. <https://doi.org/10.26740.cjpp.v12n1.p479-489>
- Nauli, M. D. N., Hulu, S. A., Surbakti, N. Y., Manurung, W., Hartini, S., Elvinawanty, R., & Atrizka, D. (2025). Career and Family Dilemmas: Uncovering the Work-family conflict Relationship with Job Satisfaction. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 13(2), 268–276. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v13i2.19391>
- Pradana, R. A., & Santoso, B. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(3), 686– 699. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i3.714>
- Purnamasari, D., & Soebandono, J. P. (2024). The Mediating Role of Work Motivation on the Influence of Work Life Balance and Work Motivation on Employee Performance in Generation Z. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 12(4), 523–530. <https://doi.org/10.56127/jime.v3i2.1284>
- Rahim, D. A. (2020). Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kota Bekasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 8(2). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v8i2.416>
- Ramadhanti, R. (2020). Pengaruh Kebutuhan Motivasi Kerja, Dukungan Rekan Kerja, Dan Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Mahkamah Agung RI (Skripsi). *Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*, 1–111. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/52405/1/RIDHA RAMADHANTI-FPSI.pdf>
- Rambe, A. K. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Candika Wastu Pramathana) (Skripsi). *Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah*, 1–121. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/52163/1/ALIM KHOIRUDDIN RAMBE-FEB.pdf>



Referensi

- Simbolon, S., Simbolon, D. M., & Parhusip, P. T. (2022). Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt . United Rope Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB)*, 22(2), 355–368. https://ejournal.ust.ac.id/index.php/JMB_ekonomi/article/view/2141
- Sufya, D. H., & Suryani, R. (2025). Meningkatkan Kepuasan Kerja Melalui Servant Leadership dan Coworkers Support. *Jurnal Psikologi Jambi*, 10(2). <https://doi.org/10.22437/jpj.v10i2.47621>
- Sukur, M. I. S., & Susanty, A. I. (2022). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Mnc Investama Tbk (Studi Pada Divisi Sosial Media Dan Media Manajemen). *e- Proceeding of Management*, 9(3), 1604–1610. <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/18113>
- Sunyoto, D., & Kalijaga, M. A. (2022). Teori Pertukaran Sosial Dalam Perilaku Kelompok. *Purbalingga: Eureka Media Aksara*.
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>
- Susanti, I., & Saumi, F. (2022). Penerapan Metode Analisis Regresi Linear Berganda Untuk Mengatasi Masalah Multikolinearitas Pada Kasus Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Di Kabupaten Aceh Tamiang. *Gamma-Pi: Jurnal Matematika dan Terapan*, 4(2), 10–17. <https://doi.org/10.33059/jgp.v4i2.5591>
- Susilaningrum, H., & Wijono, S. (2023). Dukungan Sosial dengan Work Life Balance pada Pekerja Wanita yang Telah Menikah di PT. X Yogyakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(8), 7297–7306.
- Tarigan, R. S., & Sugiharto, B. H. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Skill Individu, Keterikatan Kerja Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Repal Internasional Indonesia). *Jurnal Transparan*, 16(1). <https://doi.org/10.53567/jtsyb.v16i1.54>
- Wahyuni, R. E. (2021). Pengaruh Pengawasan dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Inhil Sarimas Kelapa Kabupaten Indragiri Hilir (Skripsi). *UIN Suska Riau*, 1–94.
- Wijianti, N. (2024). Work Life Balance Pada Mahasiswa Yang Bekerja Di Kota Malang (Skripsi). *Universitas Muhammadiyah Malang*, 1–12.
- Wulanndari, M. M. (2025). Pengaruh Dampak Stress Kerja, Dukungan Sosial Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt Gemilang Sukses Plasindo. *EMaBi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1). <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/emabi/article/view/3751>
- Zahra, A. (2024). Pengaruh Digitalisasi Dalam Kehidupan Kerja dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Work-Life Balance di BKPSDM Malang (Skripsi). *Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang*, 1–86.



