



PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA

Hikmah Murwida¹, Syamsu Rizal², Erlyn Rosalina³

¹ Jurusan Administrasi Niaga – Politeknik Negeri Jakarta, hikmah.murwida.an17@mhs.w.pnj.ac.id

² Jurusan Administrasi Niaga – Politeknik Negeri Jakarta, syamsurizal@bisnis.pnj.ac.id

³ Jurusan Administrasi Niaga – Politeknik Negeri Jakarta, erlyn.rosalina@bisnis.pnj.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the partial and simultaneous effect of work-life balance and work environment on job satisfaction with Work from Home (WFH) for employees domiciled in Depok City. In addition, this research is expected to be a positive suggestion in implementing a work-life balance system and creating a good, safe, and comfortable work environment in order to create job satisfaction. This research includes causal associative research with a quantitative approach. Sampling using purposive sampling technique using the Slovin formula at a critical value of 10% and getting results of 100 respondents. Testing the instrument using validity and reliability tests. While the data analysis method using multiple linear regression analysis, T test, F test, test the coefficient of determination R². The results of this study indicate that the regression equation is positive. Based on the results of the coefficient of determination (R²) job satisfaction is influenced by work-life balance and work environment. This study shows that partially work-life balance has a significant positive effect on job satisfaction. The work environment has a significant positive effect on job satisfaction. Simultaneously, work-life balance and work environment have a significant effect on job satisfaction. Thus, H1, H2, and H3 are accepted and H0 is rejected

Keyword: Job Satisfaction, Work Environment, and Work-Life Balance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh secara parsial dan simultan antara work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan Work From Home (WFH) pada karyawan berdomisili di Kota Depok. Selain itu, penelitian ini diharapkan menjadi saran yang bersifat positif dalam menerapkan sistem work-life balance dan menciptakan lingkungan kerja yang baik, aman, dan nyaman agar mampu menciptakan kepuasan kerja. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling dengan menggunakan rumus Slovin pada nilai kritis 10% dan mendapatkan hasil sejumlah 100 responden. Pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Sedangkan metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji T, uji F, uji koefisien determinasi R². Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persamaan regresi bernilai positif. Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R²) kepuasan kerja dipengaruhi oleh work-life balance dan lingkungan kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial work-life balance berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Secara simultan, work-life balance dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga, H1, H2, dan H3 diterima dan H0 ditolak

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Work-Life Balance

PENDAHULUAN

Untuk mendukung kemajuan Indonesia dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, hal ini terbukti dengan adanya kebijakan Kampus Merdeka yang telah resmi diluncurkan oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Mendikbud) yang memiliki tagline “Indonesia Jaya”.

Namun, pada 2 Maret 2020, Indonesia memiliki hambatan yaitu hambatan dari coronavirus disease atau COVID-19 sehingga menghambat tercapainya “Indonesia Jaya”. Oleh karena itu, pemerintah menerapkan Peraturan Wali Kota Depok Nomor 37 Tahun 2020 mengenai pengaturan sistem kerja dan membatasi jumlah karyawan yang



bekerja di kantor atau Work from Office (WFO).

Perusahaan sebagai wadah karyawan bekerja harus mempunyai kesadaran akan pentingnya menyusun program kerja yang memperhatikan work-life balance. Terlebih lagi, pada masa pandemi COVID-19 ini pemerintah menerapkan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) berskala mikro dengan aturan masing-masing Work From Office (WFO) dan Work From Home (WFH) sebanyak 50%.

Selain work-life balance, lingkungan kerja adalah lingkungan di mana seseorang dapat bekerja baik itu berupa sarana maupun prasarana yang terdapat di sekeliling karyawan yang bekerja serta dapat memberikan pengaruh terhadap kegiatan pekerjaan.

Kota Depok merupakan kota yang pertama kali terdeteksinya COVID-19 di Indonesia, mengingat hal tersebut maka pemerintah Kota Depok menerapkan protokol kesehatan yang lebih ketat terutama di lingkungan kerja.

Tabel 1. Rincian Karyawan Berdomisili di Kota Depok pada 2019

Status Pekerjaan Utama	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
Karyawan	481.847	255.341	737.188

Sumber: Data Badan Pusat Statistik Kota Depok, 2019

Berdasarkan tabel di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian kepada karyawan berdomisili di Kota Depok dengan jumlah 737.188

jiwa sebagai objek penelitian karena karyawan memiliki work-life balance dan lingkungan kerja yang berbeda antara perusahaan satu dengan perusahaan yang lainnya.

Penerapan Work from Home (WFH) menyebabkan gangguan dari aspek work-life balance dan lingkungan kerja yang menimbulkan masalah seperti stres kerja, menurunnya produktivitas kerja, menurunnya motivasi kerja, dan menurunnya semangat kerja karyawan.

Berdasarkan berbagai macam permasalahan yang dapat timbul akibat tidak adanya work-life balance dan lingkungan kerja yang baik, aman, dan nyaman, maka penulis tertarik untuk Melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.”

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Kota Depok. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel dan melihat terdapat hubungan yang bersifat sebab akibat. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel yang dinyatakan dengan angka.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang berdomisili di Kota Depok dengan jumlah 737.188 jiwa. Dalam menentukan jumlah sampel penelitian dibutuhkan perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin dengan nilai kritis sebesar 10% dan mendapatkan hasil sejumlah 100

responden. Dalam menentukan serta pengambilan sampel pada penelitian ini, menggunakan teknik nonprobability sampling dan purposive sampling. Sehingga, peneliti menerapkan kriteria untuk responden yaitu sebagai berikut:

1. karyawan;
2. berdomisili di Kota Depok;
3. bekerja secara Work From Home (WFH) pada masa pandemi COVID-19; dan
4. berusia 25-40 tahun.

Lalu, agar penelitian lebih representatif maka peneliti menggunakan teknik proportionate stratified random sampling, berikut merupakan tabelnya:

Tabel 2. Karyawan Berdomisili di Kota Depok Per Kecamatan

Kecamatan	Jumlah Karyawan	Persentase Persebaran	Jumlah Responden (Karyawan)
Beji	64.890	9%	9
Bojongsati	54.123	7%	7
Cilodong	64.107	9%	9
Cimanggis	83.347	11%	11
Cinere	54.530	7%	7
Cipayung	59.941	8%	8
Limo	54.634	8%	8
Pancoran Mas	80.613	11%	11
Sawangan	60.173	8%	8
Sukmajaya	92.088	13%	13
Tapos	68.742	9%	9
Total	737.188	100%	100

Sumber: Data Badan Pusat Statistik Kota Depok, 2019

Penelitian ini menggunakan dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah work-life balance (X_1) dan lingkungan kerja (X_2). Sedangkan, variabel dependennya adalah kepuasan kerja (Y). Untuk mendapatkan data dari variabel tersebut diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada sampel penelitian dan wawancara kepada beberapa karyawan berdomisili di Kota Depok.

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk pernyataan yang dapat diakses melalui google form. Sehingga, sampel penelitian harus menjawab pernyataan yang tertera pada kuesioner penelitian dengan menggunakan skala Likert yang telah dimodifikasi dengan skala satu sampai dengan lima.

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan perangkat lunak Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versi 22.0 for windows. Pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner dilakukan kepada seratus karyawan berdomisili di Kota Depok. Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas menggunakan Kolmogorov Smirnov dengan unstandardized residual, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas. Uji hipotesis meliputi analisis regresi linier berganda, uji T menggunakan rumus t parsial, uji F, dan analisis koefisien determinasi (R_2).

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Temuan

Penelitian ini membahas pengaruh dua variabel independen yaitu work-life balance (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap satu variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y). Untuk mendapatkan data variabel tersebut diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan berdomsili di Kota Depok yang telah memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh peneliti. Dalam pengumpulan data, sebelum kuesioner disebarkan di lapangan, terlebih dahulu dilakukan uji instrumen. Pada penelitian ini, uji instrumen yang digunakan berupa uji validitas dan reliabilitas. Dengan pengujian tersebut, akan diketahui ketepatan dan keandala suatu alat ukur yang digunakan dalam penelitian.

Uji validitas dan uji reliabilitas dilakukan kepada 100 sampel penelitian. Kuesioner penelitian terdiri dari 15 pernyataan terkait variabel *work-life balance* (X_1), 15 pernyataan terkait lingkungan kerja (X_2), dan 25 pernyataan terkait kepuasan kerja (Y). Dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,1966). Dari hasil penyebaran kuesioner, diperoleh 15 pernyataan valid pada variabel *work-life balance* (X_1), 15 pernyataan valid pada variabel lingkungan kerja (X_2), dan 25 pernyataan valid pada variabel kepuasan kerja (Y). Selanjutnya, variabel pada penelitian ini dikatakan reliabel dengan nilai reliabilitas 0,919 untuk variabel *work-life balance* (X_1), 0,921 untuk variabel lingkungan kerja (X_2), dan 0,958 untuk variabel kepuasan kerja (Y).

Setelah seluruh pernyataan dalam kuesioner penelitian dinyatakan valid dan reliabel, maka langkah selanjutnya adalah

menyebarkan seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner kepada sampel penelitian.

Selanjutnya, untuk mengetahui normalitas data dan menguji data tersebut menjadi suatu informasi yang sesuai dengan tujuan penelitian maka dilakukan analisis data. Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	9.89715861
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.058
	Negative	-.071
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

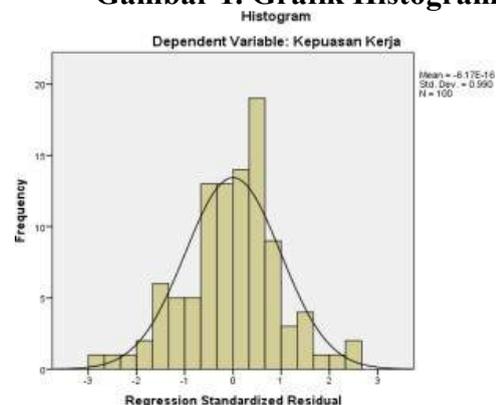
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: hasil data olahan

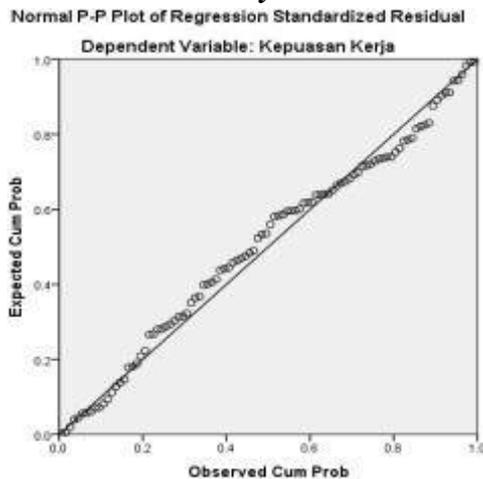
Berdasarkan hasil uji normalitas yang sudah dilakukan pada tabel di atas, didapatkan koefisien sebesar 0,200 (lebih besar dari 0,05) sehingga penyebaran data variabel pada penelitian ini berdistribusi normal.

Gambar 1. Grafik Histogram



Sumber: hasil data olahan

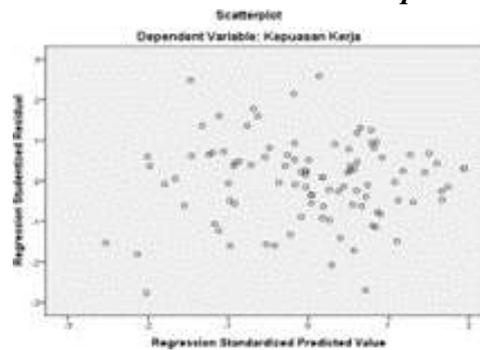
Gambar 2. Uji Normalitas
Probability Plot



Sumber: hasil data olahan

Pada gambar satu, terlihat bahwa histogram mengikuti kurva dan pada gambar dua dapat dijelaskan bahwa penyebaran sebagian besar titik-titik beredar di sekitar garis dan searah dengan garis diagonal. Hal tersebut menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

Gambar 3. Grafik Scatterplot



Sumber: hasil data olahan

Berdasarkan gambar tiga, terlihat bahwa hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari titik-titik terjadi secara acak dan tidak membentuk pola tertentu serta tersebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y. Hal ini memiliki arti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam penelitian ini karena terbebas dari heteroskedastisitas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolonieritas

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	5,670	8,016		,707	,481	
	Work-Life Balance	,869	,187	,372	-5,199	,000	,994 1,026
	Lingkungan Kerja	,821	,110	,535	7,475	,000	,984 1,026

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: hasil data olahan

Berdasarkan tabel empat, hasil uji multikolonieritas menunjukkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel independen <10 dan nilai *tolerance* >0,1. Merujuk pada hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance* dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolonierita antar variabel independen dalam model regresi.

Tabel 5. Hasil Regresi Linier Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	5,670	8,016		,707	,481	
	Work-Life Balance	,869	,187	,372	5,199	,000	
	Lingkungan Kerja	,821	,110	,536	7,475	,000	

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: hasil data olahan

Berdasarkan tabel lima, dapat diperoleh model persamaan regresi yaitu $Y = 5,670 + 0,869 X_1 + 0,821 X_2 + e$. Koefisien regresi positif menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan satu variabel independen maka akan meningkatkan kepuasan kerja dengan *Work From Home* (WFH) pada karyawan berdomisili di Kota Depok.

Tabel 6. Hasil Signifikansi Parsial T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,670	8,016		.707	.481
	Work-Life Balance	.869	.197	.372	5,199	.000
	Lingkungan Kerja	.821	.110	.536	7,475	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: hasil data olahan

Berdasarkan tabel enam, hasil signifikansi parsial T diperoleh:

1. Variabel *work-life balance* (X_1) memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,199 > 1,984$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang memiliki makna bahwa *work-life balance* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja;
2. Variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,475 > 1,984$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang memiliki makna bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 7. Hasil Signifikansi Simultan F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15182,539	2	7591,269	75,933	.000 ^b
	Residual	9697,421	97	99,973		
	Total	24879,960	99			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Work-Life Balance

Sumber: hasil data olahan

Berdasarkan tabel tujuh, dapat dilihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $75,933 > 3,09$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa *work-life balance* (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 ^a	.610	.602	9.999

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Work-Life Balance

Sumber: hasil data olahan

Berdasarkan tabel delapan, hasil koefisien determinasi didapat dengan nilai *R Square* sebesar 0,610. Hasil ini menunjukkan bahwa sebesar 61,0% kepuasan kerja dengan *Work from Home* (WFH) pada karyawan berdomisili di Kota Depok dipengaruhi oleh *work-life balance* (X_1) dan lingkungan kerja (X_2).

Pembahasan

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui hubungan variabel *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan *Work from Home* (WFH) pada karyawan berdomisili di Kota Depok.

Hasil penelitian kepada 100 responden menunjukkan bahwa *work-life balance* dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kedua variabel independen tersebut memiliki koefisien yang positif yang artinya setiap penambahan *work-life balance* atau lingkungan kerja maka akan menyebabkan peningkatan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini telah menunjukkan pentingnya indikator keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan yang dimiliki oleh karyawan berdomisili di Kota Depok dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Selanjutnya, penelitian ini menunjukkan pentingnya indikator tempat, peralatan, dan proses kerja yang dimiliki oleh karyawan berdomisili di



Kota Depok dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel work-life balance, indikator keseimbangan keterlibatan mempunyai pengaruh yang paling banyak dan pengaruh yang paling sedikit yaitu indikator keseimbangan waktu.

Selanjutnya, penelitian ini memberikan dukungan pada penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Qodrizana dan Al Musadieg (2018) dan Rondonuwu dkk. (2018), penelitian tersebut menunjukkan bahwa work-life balance mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel lingkungan kerja, indikator proses kerja mempunyai pengaruh yang paling banyak dan pengaruh yang paling sedikit yaitu indikator peralatan.

Selanjutnya, penelitian ini memberikan dukungan pada penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Rauda (2020) dan Aliya dan Saragih (2020), penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil temuan dan pembahasan yang telah dipaparkan, maka dapat ditarik kesimpulan, yaitu:

1. Work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan berdomisili di Kota Depok.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

pada karyawan berdomisili di Kota Depok.

3. Work-life balance dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan berdomisili di Kota Depok.

SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah dipaparkan di atas, berikut merupakan saran yang dapat peneliti berikan, yaitu:

1. Perusahaan diharapkan dapat menyelenggarakan webinar mengenai penerapan time management yang baik.
2. Perusahaan diharapkan dapat menyediakan fasilitas penunjang untuk kegiatan berupa peralatan seperti laptop, earphone, dan sebagainya. Selain itu, pastikan pula bahwa peralatan yang disediakan dapat berjalan baik dan lancar.
3. Selanjutnya, bagi peneliti disarankan untuk melakukan penelitian dengan variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini seperti halnya burnout, beban kerja, kinerja pegawai, budaya organisasi, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Alex, S. Nitisemito. 2011. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Anoraga. 2010. *Psikologi Dalam Perusahaan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Beardwell, Julie dan Amanda Thompson. 2017. *Human Resource Management*:



- A Contemporary Approach*. Harlow: Pearson Education.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kurniawan, Agung Widhi dan Zarah Puspitaningtyas. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2011. *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan*. Bandung: Refika Aditama.
2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Yusuf, Muri. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.
- Jurnal**
- Aliya, Ghinayati Rodhiyatu dan Romat Saragih. 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, dan Akuntansi)*. Vol. 4. No. 3. Tahun 2020, Halaman 84-92.
- Ardiansyah, Choirul Adam dan Jun Surjanti. 2020. "Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya". *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 8 No. 4. Tahun 2020, Halaman 1217.
- Aseptia, Uki Yonda dan Sekar Harumi Putri Maruno. 2017. "Analisis Pengaruh Work-Life Balance dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkomsel, TBK Branch Malang". *Jurnal JIBEKA*. Vol. 11 No. 1. Agustus 2017, Halaman 77-83.
- Burhannudin dkk. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin". *Jurnal Makspreneur*. Vol. 8 No.2. Juni 2019. ISSN: 2527-6638, Halaman 194.
- Maslichah, Nur Intan dan Kadarisman Hidayat. 2017. "Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016)". *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 49 No. 1. Agustus 2017. Halaman 60-67.
- Nabawi, Rizal. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai". *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol. 2 No. 2. September 2019. ISSN 2623-2634, Halaman 170-181.
- Pangemanan, Friane Livi dkk. 2017. "Pengaruh Work- Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 5 No. 003. Halaman 1-6.
- Qodrizana, Diah Lailatul dan Mochamad Al Musadieg. 2018. "Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan



- Perempuan Yayasan Insan Permata Tunggulwulung Kota Malang)". *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 60 No.1.Juli 2018. Halaman 11-16.
- Rondonuwu, Fenia Annamaria dkk. 2018. "Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado". *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 7. No. 2. 2018. E- ISSN 2655-206X, Halaman 30-36.
- Saptono dkk. 2020. "Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Employee Engagement Dengan Kesehatan Mental Sebagai Variabel Moderator Pada Karyawan Generasi Milenial (Studi Kasus: Direktorat Keuangan PT Angkasa Pura I (PERSERO)". *Jurnal Ekobisman*. Vol. 5 No. 2. Desember 2020. E-ISSN: 2597-9302, Halaman 92.
- Sarippudin, Jasman. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Saran Agro Nusantara Medan". *Kumupulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera*. Vol. 3 No. 2. Juli-Desember 2018, Halaman 2-7.
- Sirgy, M. Joseph dan Dong-Jin Lee. 2017. "Work-Life Balance: An Integrative Review". *Applied Research in Quality of Life*. Vol. 13 No. 1. Februari 2017. DOI 10.1007/s11482-017-9509-8, Halaman 2.
- Syafrina, Nova dan Sudarmin Manik. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri". *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan* Vol. 3 No. 2. Halaman 184-185.
- Utami, Rizkiana Wahyu dan Fajrianthi. (2017). "Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Work Life Balance Pada Karyawan PT PAL Indonesia". *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*.Vol. 6 No. 6. Tahun 2017. E-ISSN: 2301-7090, Halaman 56.
- ### Skripsi
- Julisman. 2017. "Usulan Perbaikan Kinerja Pelayanan Menggunakan Metode Servperf dan Quality Function Development di IGD RSUD Bangkinang". Pekanbaru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
- Ramadhani, Serina Febtadea. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work-Life Balance Terhadap Motivasi Kerja Karyawan". Malang: Universitas Brawijaya.
- Rauda, Sofiliya. 2020. "Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang". Palembang: Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
- ### Situs
- Fauzia, Mutia. 2020. "LinkedIn: Work Life Balance Kunci Kepuasan Bekerja".(<https://money.kompas.com/> diakses 04 Maret 2021).
- Jobstreet. 2018. "73% Karyawan Tidak Puas dengan Pekerjaan Mereka" (<https://www.jobstreet.co.id/> diakses 04 Maret 2021).



- Kompas. 2021. "Pemerintah Perpanjang PPKM Mikro Hingga 22 Maret" (<https://nasional.kompas.com/> diakses 06 Maret 2021). 2020. "Update Virus Corona 2 Maret 89.212 Orang di 68 Negara Terinfeksi" (<https://sains.kompas.com/> diakses 06 Maret 2021).
- Badan Pusat Statistik Kota Depok. 2021. "Jumlah Penduduk 15 Tahun Keatas Menurut Kegiatan Seminggu yang Lalu 2010-2020, Kota Depok" (<https://depokkota.bps.go.id/> diakses 07 Maret 2021). 2020. "Kota Depok dalam Angka 2020" (<https://depokkota.bps.go.id/> diakses 15 Juni 2021).
- _____. 2020. "Kota Depok dalam Angka 2020" (<https://depokkota.bps.go.id/> diakses 15 Juni 2021).
- _____. 2020. "Kecamatan Beji dalam Angka 2020" (<https://depokkota.bps.go.id/> diakses pada 15 Juni 2021).
- _____. 2020. "Kecamatan Bojongsari dalam Angka 2020" (<https://depokkota.bps.go.id/> diakses pada 15 Juni 2021).
- _____. 2020. "Kecamatan Cilodong dalam Angka 2020" (<https://depokkota.bps.go.id/> diakses pada 15 Juni 2021).
- _____. 2020. "Kecamatan Cimanggis dalam Angka 2020" (<https://depokkota.bps.go.id/> diakses pada 15 Juni 2021).
- _____. 2020. "Kecamatan Cinere dalam Angka 2020" (<https://depokkota.bps.go.id/> diakses pada 15 Juni 2021).
- _____. 2020. "Kecamatan Cipayung dalam Angka 2020" (<https://depokkota.bps.go.id/> diakses pada 15 Juni 2021).
- _____. 2020. "Kecamatan Limo dalam Angka 2020" (<https://depokkota.bps.go.id/> diakses pada 15 Juni 2021).
- _____. 2020. "Kecamatan Pancoran Mas dalam Angka 2020" (<https://depokkota.bps.go.id/> diakses pada 15 Juni 2021).
- _____. 2020. "Kecamatan Sawangan dalam Angka 2020" (<https://depokkota.bps.go.id/> diakses pada 15 Juni 2021).
- _____. 2020. "Kecamatan Sukmajaya dalam Angka 2020" (<https://depokkota.bps.go.id/> diakses pada 15 Juni 2021).
- _____. 2020. "Kecamatan Tapos dalam Angka 2020" (<https://depokkota.bps.go.id/> diakses pada 15 Juni 2021).