


Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan

Tri Auri Yanti¹, Zahara Meutia²

^{1,2}Program Studi Manajemen Retail, Universitas Battuta

Article Info	ABSTRACT
Keywords: Work life balance Kepuasan kerja	Work life balance pada karyawan dapat membantu karyawan untuk menghadapi berbagai tuntutan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang harus dipenuhi dan membantu karyawan mempertahankan perasaan senang terhadap pekerjaannya. Kemudian akan berpengaruh positif pula terhadap kepuasan kerja karena peran seorang karyawan dipekerjaannya merupakan aspek yang sangat penting bagi kehidupan pribadi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Metode dalam penelitian ini adalah studi literatur yang didasarkan pada penelitan terdahulu dengan kriteria yang sesuai dengan variable penelitian.
This is an open access article under the CC BY-NC license 	Corresponding Author: Tri Auri Yanti Program Studi Manajemen Retail, Universitas Battuta zhrmeutia@gmail.com

PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 yang menguncang dunia telah mengubah kehidupan dan perilaku masyarakat. Kegiatan tatap muka, berkumpul dan bercengkrama harus digantikan dengan kegiatan virtual menggunakan teknologi sebagai bentuk penyesuaian dalam keadaan pandemi. Perubahan konsep kerja dari work from office menjadi work from home dan kini menjadi hybrid working perpaduan dari work from home dan work from office yang merupakan akibat dari adanya pandemi covid 19 yang mengubah tren kerja secara drastis.

Portugal menjadi salah satu Negara yang fokus dan serius dalam menarapkan work life balance yang lebih sehat. Tahun 2021, Parlemen portugal mensahkan undang-undang yang mengatur karyawan untuk bekerja dari rumah tanpa ada gangguan dari atasan pada perusahaan ketika jam kerja telah berakhir. Negara – negara di uni eropa lainnya juga telah menerapkan aturan yang sama dan memberikan hak bagi karyawan untuk tidak merespon panggilan pekerjaan di luar jam kerja untuk menjaga keseimbangan kehidupan pribadi mereka.

Work life balance adalah bagaimana seseorang mampu untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya (Schermerhorn, 2005). Greenhaus (2003) mendefinisikan work life balance sebagai suatu keadaan ketika seseorang mengalami keterikatan dan kepuasan yang seimbang dalam perannya sebagai pekerja dan di dalam keluarga. Indikator-indikator untuk mengukur work-life balance menurut McDonald et al. (2005) adalah sebagai berikut :

1. Time Balance merujuk pada jumlah waktu yang diberikan oleh individu baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaan misalnya seperti waktu bagi keluarganya. Keseimbangan waktu yang dimiliki oleh karyawan menentukan jumlah

waktu yang dialokasikan oleh karyawan pada pekerjaan maupun kehidupan pribadi. mereka dengan keluarga, beragam aktivitas kantor, keluarga atau tempat bersosialisasi lainnya hanya dapat dimiliki karyawan. Keseimbangan waktu yang dicapai karyawan menunjukkan bahwa tuntutan dari keluarga terhadap karyawan tidak mengurangi waktu profesional dalam menyelesaikan pekerjaan, begitupun sebaliknya.

2. Involvement Balance merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya. Waktu yang dialokasikan dengan baik belum tentu cukup sebagai dasar pengukuran tingkat work-life balance karyawan, melainkan harus didukung dengan jumlah atau kapasitas keterlibatan yang berkualitas disetiap kegiatan yang karyawan tersebut jalani. Sehingga karyawan harus terlibat secara fisik dan emosional baik dalam kegiatan pekerjaan, keluarga maupun kegiatan sosial lainnya, barulah keseimbangan keterlibatan akan tercapai.
3. Satisfaction Balance merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya. Kepuasan akan timbul dengan sendirinya

Work life balance pada karyawan dapat membantu karyawan untuk menghadapi dua atau lebih tuntutan yang harus dipenuhi karyawan serta mampu membantu karyawan mempertahankan perasaan menyenangkan dan positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya yang kemudian akan berpengaruh positif pula terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut Williams (2007), kepuasan kerja sangat penting untuk mengkaji work life balance, karena peran seorang karyawan dipekerjaannya merupakan aspek yang sangat penting bagi kehidupan pribadi.

Dikutip dari CNBC, Kamis (23/1/2020) dalam sebuah studi yang dirilis Rabu (22/1/2020) laman jejaring profesional tersebut menyatakan 69 persen profesional HR sepakat bahwa work-life balance adalah faktor utama yang memengaruhi pengalaman bekerja saat ini. Berdasarkan laporan Global Talent Trend dari LinkedIn, kemampuan sebuah perusahaan untuk bisa memberikan keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi menempati posisi pertama yang mendorong motivasi seseorang untuk bekerja. Posisi berikutnya ditempati faktor bonus dan manfaat yang kompetitif (67 persen), kolega dan budaya perusahaan (47 persen) baru kemudian pengelolaan manajemen yang terbuka dan efektif (36 persen).

Menurut Hasibuan (2009:202) dalam Maslichah and Hidayat (2017), kepuasan kerja (job satisfaction) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang dirasakan karyawan. Sikap ini dapat dicerminkan dari moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan.

Kepuasan yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan akan mendorong karyawan untuk berprestasi. Menurut Sutrisno (2010) dalam Rondowuwu, dkk (2018) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1. Faktor Psikologis : merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan, karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadapkerja, dan keterampilan.

2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Work-life balance merupakan keseimbangan kehidupan di dalam pekerjaan dari masing-masing individu. Keseimbangan dalam bekerja ini merupakan faktor penting yang dapat mendukung meningkatnya kepuasan kerja terhadap suatu pekerjaan. Hutcheson (2012:5) dalam Maslichah and Hidayat (2017) mengungkapkan work-Life Balance adalah suatu bentuk kepuasan pada individu dalam mencapai keseimbangan kehidupan dalam pekerjaannya.

Untuk itu perlunya adanya tindakan dari perusahaan untuk membuat sebuah program work-life balance yang dapat diterapkan dalam suatu perusahaan sehingga karyawan dapat menjalankan tugas dan kewajibannya dengan baik dan akan meningkatkan kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Maslichah and Hidayat (2017) menyatakan bahwa partially work-life balance variable has a significant effect on job satisfaction. Penelitian lain juga menyatakan bahwa Work-Life Balance simultaneous effect on job satisfaction of employees (Ganapathi, 2016). Penelitian ini bertujuan untuk melakukan telaah ilmiah peran work-life balance terhadap dan kepuasan kerja.

METHOD

Denney dan Tewksbury (2013) mendefinisikan studi literatur adalah serangkaian kegiatan yang berkaitan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat, serta mengelola bahan penulisan. Pencarian dilakukan menggunakan Google Scholar dengan menggunakan Kata kunci yakni work life balance dan kepuasan kerja. Seluruh penelitian menggunakan analisis kuantitatif. Penelitian membahas mengenai peran dari work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan.

Adapun artikel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 14 dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Jurnal	Judul	Variabel
1	Diah Lailatul Qodrizana, Mochammad Al Musadieg Jurnal Administrasi Bisnis (Jab) Vol. 60 No. 1 Juli 2018	The effect of work-life balance toward job satisfaction research on women employee in Yayasan Insan Permata Tunggulwulung Malang	Time balancing (X1) Involvement balance (X2) Satisfaction balance (X3) Job satisfaction (Y)
2	Dian Intan Tangkeallo,	The effect of work life balance	Work life balance

No	Peneliti, Tahun, Jurnal	Judul	Variabel
	Cam Journal: Change Agent For Management Journal Volume 2, No.2, Oktober 2018. Hal . 200	and compensation on employees' work satisfaction and performance in Lakipadada Regional PublicHospital of Tana Toraja Regency	(X1) Competition (X2) Work Satisfaction (Y1) Employee Satisfaction(Y2)
3	Nur Intan Maslichah Kadarisman Hidayat Jurnal Administrasi Bisnis (Jab), Vol. 49 No.1 Agustus 2017	The effect of work-life balance, physical work environment, non- physical work environment, and job satisfaction	Work life balance (X1) Physical work environment (X2) Non physical environment (X3) Job satisfaction (Y)
4	Ryan Rene, Sari Wahyuni Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya (Jmbs) Vol.15 No.4 2017	The effect of work life balance on organitation commitment, work satisfaction and work motivation on employee performance at assurance corporation in Jakarta	Work-Life Balance (X1) Organitation commitment (M1) Work satisfaction (M2) Work motivation (M3) Employee performance (Y)
5	M. Ramadhoni Azdanal, Fakhry Zamzam,Neny Rostiati Integritas Jurnal Manajemen Profesional (Ijmplro),Volume 2,Nomor 2 Edisi Juli 2021	The Effect of Work Life Balance Organizational Climate and Rewards during the Covid 19 Pandemic on Job Satisfaction of PT BNI (Persero) Tbk KCU Palembang	Work Life Balance (X1) Reward (X2) Job Satisfaction (Y)
6	Mei wulandari, Hafid Kholidi Hadi. Jurnal Ilmu Manajemen Volume 9, Nomor 2 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya	Job satisfaction as an intervening variable between work-life balance affects employee performance through job satisfaction	Work-Life Balance (X1) Job Satisfaction (X2) Employee Performance (Y)
7	Fenia Annamaria et all. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 7. NO. 2, 2018	The effect of work-life balance on job satisfaction of the employees at the Hotel Sintesa Peninsula Manado.	Work Life Balance (X) Job satisfaction (Y)

No	Peneliti, Tahun, Jurnal	Judul	Variabel
8	Renaldo R. Lumunon, Greis M Sendow, Yantje Uhing Jurnal EMBA Vol.7 No.4 Juli 2019, Hal. 4671-4680	The influence of work life balance, occupational health and workload on employee job satisfaction PT. Tirta Investama (Danone) Aqua AirMadidi	Work life balance (X1) Occupational health (X2) Workload (X3) Job satisfaction (Y)
9	Hanisa Putri Pratama , Iwan Kresna Setiadi Business Management Analysis Journal (Bmaj). Vol. 4 No. 2 Oktober 2021	The influence of work-life balance on employee satisfaction of the millennial employee's generation in Jakarta	Work Life Balance (X) Job satisfaction (Y)
10	Tekni Megaster, Fida Aruming Tyas, Amelia Trisavinaning Diah. Comparative: Ekonomi dan Bisnis, Vol.3 (No.1), 2021	The influence of Work Life Balance and Burnout on employee job satisfaction at CV Nusantara Lestari	Work Life Balance (X1) Burnout(X2) Job satisfaction (Y)
11	Sofiya Ningsih, Tristiana Rijanti Jurnal Manajemen - Vol. 13 (2) 2021, 315-323	The influence of personality, work life balance, and organizational culture on job satisfaction	Personality (X1) Work-Life Balance (X2) Organizational culture (X3) Job satisfaction (Y)
12	Ghinayati Rodhiyatu Aliya, Romat Saragih JIMEA:Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) Vol. 4 No. 3, 2020	The effect of work-life balance, work environment, and employee's on job satisfaction at the Telkom Regional III West Java Division of PT Telkom.	Work-Life Balance (X1) Work environment (X2) Job satisfaction (Y)
13	Maryo Wildo Wenno Jurnal Maneksi Vol 7, No. 1, Juni 2018	The Relationship Between Work Life Balance and Job Satisfaction Employee at PT PLN Ambon Area	Work-Life Balance (X1) Job satisfaction (Y)
14	Dewi Shabrina, Ika Zenita Ratnaningsih Jurnal empati, volume 8, no.1 January 2019	The Relationship Between Work Life Balance and Job Satisfaction Employee PT. Pertani (Persero)	Work-Life Balance (X1) Job satisfaction (Y)

Sumber : Data Penelitian (diolah)

RESULT AND DISCUSSION

Keseimbangan kepuasan merupakan salah satu faktor penting bagi karyawan karena dengan memperhatikan kondisi tersebut karyawan akan merasa dirinya dapat

menyeimbangkan peran dengan baik antara pekerjaan di kantor maupun kehidupan pribadi atau dikenal dengan work life balance. Hasil penelitian di PT. Pertani bahwa karyawan sudah bisa membagi waktu serta peran diantara tuntutan pekerjaan maupun pada kehidupan pribadi. Sejalan dengan penelitian Qodrizana Et all. (2018), realisasi keseimbangan waktu pada Yayasan Insan Permata dapat dilihat saat karyawan masih mampu melaksanakan beberapa tugas keluarga dengan tugas pekerjaan secara bersama-sama. Shabrina dan Ratnaningsih, (2019:29) menyatakan perusahaan telah memberikan fleksibilitas waktu ketika bekerja hal itu dapat mengurangi tingkat stress pada karyawan dan mengurangi konflik yang dapat terjadi di dalam maupun di luar kantor. Hal ini sesuai dengan pendapat McDonald dan Bradley (2005) dalam Ramadhani (2013) bahwa hasil yang diharapkan dengan keseimbangan waktu adalah meningkatkan konsentrasi, meningkatnya produktivitas, meningkatkan kepuasan kerja, organisasi waktu menjadi lebih baik dan mengurangi stres.

Wulandari and Hadi (2021), work life balance berpengaruh signifikan positif terhadap job satisfaction. Hal tersebut menunjukkan bahwa work life balance yang diberikan PDAM Giri Tirta Kabupaten Gresik Cabang Menganti kepada karyawan akan membuat job satisfaction karyawan meningkat. Perusahaan memberikan kesempatan yang baik untuk selalu terlibat dalam lingkungan kerja maupun lingkungan pribadi atau keluarga, perusahaan juga memerhatikan kebutuhan karyawan mulai dari faktor fisik maupun psikologis misalnya dengan adanya jaminan kesehatan dan deskripsi pekerjaan yang jelas dan tidak begitu memberatkan sehingga karyawan dalam bekerja tidak merasa terbebani dan dapat melakukan pekerjaan semaksimal mungkin sesuai standar atau kualitas yang diharapkan perusahaan, yang mana hal tersebut menimbulkan kepuasan kerja. Pelaksanaan keseimbangan keterlibatan pada karyawan perempuan Yayasan Insan Permata dapat diketahui dengan beberapa aktivitas yang diikuti oleh para karyawan perempuan di luar pekerjaan seperti keluarga, kegemaran, dan serta aktivitas di luar tersebut bersangkutan dengan pekerjaan sehingga memiliki peran yang saling mendukung. (Qodrizana et all. 2018). Aliyah and Saragih (2020), work-life balance memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. Dimensi involvement balance dengan indikator tertinggi yaitu karyawan memiliki komitmen terhadap keluarga. Pernyataan tersebut menunjukkan karyawan PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat memiliki keseimbangan antara kehidupan pribadinya dengan pekerjaannya (work-life balance) dengan sangat baik.

Pratama and Setiadi (2021), karyawan milenial yang bekerja di perusahaan startup, sebagian besar memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi diikuti dengan work-life balance atau keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari bagaimana kehidupan dan regulasi dari perusahaan startup itu sendiri di mana perusahaan startup memiliki organisasi yang cukup fleksibel bagi para karyawannya, seperti adanya program work from home, konsep kantor co-working space yaitu ruang kerja yang tidak dibatasi oleh ruangan atau sekat sehingga seluruh karyawan dapat dengan mudah untuk berinteraksi satu sama lain. Selain itu, faktor lain seperti fasilitas kantor yang mendukung seperti adanya fasilitas untuk ibadah, untuk olahraga, bahkan fasilitas untuk menenangkan diri dan beristirahat di mana karyawan dapat duduk

santai, bermain game, atau bahkan tidur sebentar. Sesuai dengan penelitian Rondonuwu (2018), work-life balance memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. Keterkaitan antara work-life balance terhadap kepuasan kerja sesungguhnya dapat tercapai ketika organisasi mendukung terciptanya work-life balance. Keseimbangan kepuasan pada Yayasan Insan Permata dapat diketahui saat karyawan memiliki perasaan senang dengan pekerjaan maupun pada keluarga sehingga apabila karyawan bahagia dengan peran pada pekerjaan dan pada keluarga, maka akan meningkatkan kepuasan kerja (Qodrizana Et all. 2018).

Lumunon (2019), menyatakan hasil analisis untuk variabel Work life balance diperoleh tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan jawaban responden, memiliki dominan lama bekerja 5 Tahun sampai 10 Tahun dan ada yang dibawah 5 tahun ini mengindikasikan bahwa masih tidak optimalnya motivasi dalam keseimbangan bekerja dan dengan kehidupan pribadi yaitu keseimbangan dalam hal waktu, keseimbangan dalam hal keterlibatan dan keseimbangan dalam hal kepuasan yang dijalankan oleh karyawan sehingga tidak signifikannya terhadap kepuasan kerja. According to Ningsih and Rijanti (2021), Work-life balance has a positive and significant effect on job satisfaction. Karyawan yang memiliki masa kerja 11-15 tahun yang bisa membagi waktu untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi. Lamanya seorang karyawan mengabdikan pada sebuah perusahaan menunjukkan bahwa karyawan dapat bekerja secara maksimal sehingga timbulah kepuasan kerja dan akhirnya loyalitas karyawan tercipta.

Azdanal et al (2021) melakukan penelitian pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk KCU Palembang yang menyatakan work life balance terhadap kepuasan kerja. Penting bagi PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk KCU Palembang menjaga kehidupan sosial karyawan sehingga bank harus memberikan keseimbangan kehidupan kepada karyawan agar kepuasan mereka bekerja menjadi lebih baik. According to Rene & Wahyuni (2018), work-life balance memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan di perusahaan asuransi tersebut menganggap bahwa work-life balance mampu meningkatkan kepuasan kerja mereka dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan Megaster et all (2021), work life balance berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

CONCLUSION

Terciptanya Work life balance membutuhkan peran serta dari perusahaan dimana perusahaan harus tahu dan mampu memenuhi kebutuhan karyawan secara eksplisit maupun implisit. Jam kerja fleksibel adalah penting bagi karyawan. Dapat membagi waktu antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi sehingga bisa produktif dalam bekerja akan melahirkan kepuasan kerja dan terciptanya loyalitas karyawan

REFERENCE

- Aliya, G.R., Saragih, R. 2020. The Effect of Work-Life Balance, Work Environment and Employee's on Job Satisfaction at the Telkom Regional III West Java Division of PT Telkom. JIMEA:Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) Vol. 4 No. 3.

- Azdanal, M. et all. The Effect of Work Life Balance Organizational Climate and Rewards during the Covid 19 Pandemic on Job Satisfaction of PT BNI (Persero) Tbk KCU Palembang. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (Ijmpro)*, Volume 2, Nomor 2 Edisi Juli 2021.
- Bintoro, Drs et al. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media
- DeTiroidina, S. Mahdani, S. 2021. The Effect Of Work From Home During The Covid-19 Pandemic on Work-Life Balance and Its Impact on Employee Performance of Aceh Communication, Informatics and Encoding Office. *International Journal Of Business Management and Economic Review* Vol. 4, No. 02.
- Fenia Annamaria et all. 2018. The effect of Work-Life Balance on Job Satisfaction of The Employees at the Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 7. No. 2, 2018.
- Greenhaus, J.H., Collins, K.M., & Shaw, J.D. (2003). The relation between work –family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*. 510-531
- Lockwood, N, R. (2003). “Work/life balances : Challenges and solutions” society for human resource management, *SHRM Research Journal*.
- Lumunon, R. et all. 2019. The influence of Work Life Balance, Occupational Health and Workload on Employee Job Satisfaction PT. Tirta Investama (Danone) Aqua AirMadidi. *Jurnal EMBA* Vol.7 No.4 Juli 2019, Hal. 4671-4680.
- Maslichah, N. Hidayat, K. 2017. The Effect of Work-Life Balance, Physical Work Environment, Non - Physical Work Environment, and Job Satisfaction. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, Vol. 49 No.1 Agustus.
- Megaster, T. et all. 2021. The influence of Work Life Balance and Burnout on Employee Job Satisfaction at CV Nusantara Lestar. *Comparative: Ekonomi dan Bisnis*, Vol.3 (No.1).
- Ningsih, S., Rijanti, T. 2021. The Influence of Personality, Work Life Balance, and Organizational Culture on Job Satisfaction. *Jurnal Manajemen -Vol. 13 (2) 2021*, 315-323
- Qodrizana Et all. 2018. The Effect of Work-Life Balance Toward Job Satisfaction Research on Women Employee in Yayasan Insan Permata Tunggulwulung Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)* Vol. 60 No. 1 Juli.
- Ramadhani, M. 2013. Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kesuksesan Karir (Studi pada karyawan PT. Asuransi jiwa Gerenali Indonesia). *Jurnal FEB Universitas Brawijaya Malang*.
- Rene, R. Wahyuni, S. 2017. The Effect Of Work Life Balance on Organitation Commitment, Work Satisfaction and Work Motivation on Employee Performance at Assurance Corporation in Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya (Jmbs)* Vol.15 No.4.
- Tangkeallo, D. 2018. The Effect of Work Life Balance and Compensation on Employees Work Satisfaction and Performance in Lakipadada Regional Public Hospital of Tana Toraja Regency. *Cam Journal: Change Agent For Management Journal* Volume 2, No.2, Oktober 2018. Hal . 200
- Talent Market Drivers Since the Start of COVID <https://business.linkedin.com/talent-solutions/resources/talent-strategy/talent-trends-covid-report#>