

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LIGHTHOUSE VENTURES KEROBOKAN, BADUNG

Ni Kadek Riskayanti^{1*} | Ni Made Dwi Puspitawati² | Tiara Carina³

^{1,2,3}Universitas Mahasaraswati Denpasar, Bali, Indonesia

*korespondensi: kdriska21new@gmail.com

Abstrak

Dalam lingkungan bisnis, perusahaan diharuskan bisa menjaga kinerja staf mereka agar tetap optimal untuk mempertahankan posisi kompetitif dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif. Penting untuk mengidentifikasi elemen-elemen yang memengaruhi kinerja dan menerapkan penyesuaian secara berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja. Studi ini memiliki tujuannya agar meneliti bagaimana performa kerja tenaga kerja di PT. Lighthouse Ventures Kerobokan, Badung, dipengaruhi oleh keseimbangan *Work-Life Balance*, stres kerja dan kepuasan kerja. Strategi pengambilan sampel jenuh digunakan untuk menggunakan seluruh 52 karyawan sebagai sampel. Teknik regresi linier berganda yang dipergunakan ialah memproses data yang dilakukan melalui dengan metode analisis linier berganda. Hasil telaah menjabarkan jika *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja tidak signifikan berpengaruh, serta kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Hasil penelitian menegaskan pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, stres kerja serta kepuasan kerja agar karyawan bisa meningkatkan kinerja.

Kata kunci : *Work-Life Balance*, stres kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan

Abstract

In a business environment, companies are required to maintain optimal employee performance to maintain a competitive position in an increasingly competitive environment. Identifying factors that influence performance and implementing continuous adjustments to improve performance is crucial. This study aims to examine how employee performance at PT. Lighthouse Ventures Kerobokan, Badung, is influenced by work-life balance, job stress, and job satisfaction. A saturated sampling strategy was employed to sample all 52 employees. The multiple linear regression technique used was used to process the data using multiple linear regression analysis. The results of the study indicate that work-life balance has a positive and significant effect on employee performance, job stress has an insignificant effect, and job satisfaction has a positive and significant effect. The results emphasize the importance of a balance between work and personal life, job stress, and job satisfaction for improving employee performance.

Keywords: *Work-Life Balance, job stress, job satisfaction, employee performance*

PENDAHULUAN

Keberadaan karyawan merupakan penentu utama perkembangan sebuah organisasi, sumber daya manusia (SDM) adalah bagian penting akan setiap lembaga, organisasi, ataupun bisnis. Kemampuan sebuah perusahaan untuk berhasil atau gagal sebagian besar bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Dalam ranah ini dipengaruhi akan peran tenaga kerja di mana tidak hanya menjalankan roda organisasi, tetapi juga berkontribusi dalam perencanaan, pelaksanaan, serta pencapaian tujuan perusahaan (Andrian dkk., 2022). Tanpa adanya karyawan, operasional organisasi tidak dapat berjalan dengan optimal. Performa kerja mereka ialah hasil pekerjaannya ataupun output yang diberikan seorang di mana telah berkerja selaras akan ketentuan dan standar yang ada di tiap perusahaan (Utami dkk., 2024). Dengan demikian, performa kerja menjadi utama akan sebuah industri agar menggunakan SDM yang bermutu guna mencapai tujuannya.

Melalui manajemen SDM, perusahaan mengharapkan karyawan dapat tampil dengan kemampuan terbaik mereka. Menerapkan keseimbangan antara pekerjaan yang memungkinkan individu menyeimbangkan antara tuntutan kehidupan pribadi dan profesional mereka, maka hal ini tentunya dapat membantu mencapai kinerja yang optimal. *Work-Life Balance* sebagai unsur krusial di mana berdampak akan kesejahteraan dan keterlibatan tenaga kerja dalam pekerjaan mereka (Puspitawati dkk,2025). *Work-Life Balance* adalah suatu konsep keselarasan terkait keinginan atau karier dengan rasa bahagia, waktu luang, pengembangan spiritual, dan keluarga (Noviani, 2021). Johari dkk., (2023) *Work-Life Balance* adalah keadaan keseimbangan antara realita bekerja dan kehidupan individu dapat menyalurkan manfaat berupa semangat bekerja, produktivitas, dan mengurangi stres bagi karyawan. Terbebani di lingkup bekerja ialah elemen lainnya di mana bisa berdampak akan kerjanya. Ketidakseimbangan antara beban kerja individu serta kemampuan mereka untuk mengelolanya dapat menyebabkan stres kerja, sebuah gangguan psikiatri. Hal ini dapat menimbulkan perilaku agresif, mudah marah, tidak kooperatif, dan kurang rileks di tempat kerja, yang semuanya tentu dapat mengganggu kinerja karyawan. Stress kerja menurut Vanchapo, (2024) merupakan keadaan psikis di mana diakibatkan oleh kesenjangan antara beban kerjanya dan *skill* tiap orang dalam mengatasi tuntutan kerja yang dihadapi. Stres ialah situasi saat seorang sedang dalam permasalahan mental, fisik, hingga dimensi psikologis dan kerohanian manusia yang mana bisa berdampak akan kesehatan pribadi individu (Dijaya,2021). Andriani dkk., (2023) mengungkapkan jika hal ini ialah keadaan tuntutan emosi individu yang berkerja mengalami tekanan besar akan tugasnya, beberapa kendala yang bisa berdampak akan keadaan pribadinya. Puspitawati dkk, (2020) stress sendiri sebagai banyaknya keharusan akan kapasitas seorang saat mencukupi keperluannya. Ini dapat menyebabkan perilaku agresif, mudah tersinggung, kurang relaksasi, dan perilaku yang tidak kooperatif di tempat kerja, yang semuanya secara alami dapat mengurangi kinerja karyawan.

Memperhatikan kebahagiaan karyawan dalam bekerja adalah salah satu cara untuk meningkatkan kinerja. Reaksi emosional dan kognitif yang kompleks seseorang akan kerjanya, meliputi pemikiran baik dan negatif berkaitan beberapa unsur kerjanya, dikenal sebagai rasa puas dalam bekerja. Ini mencerminkan sejauh mana harapan karyawan selaras dengan pengalaman aktual mereka di tempat kerja, mempengaruhi rasa pencapaian dan kesejahteraan mereka secara keseluruhan menurut (Cebotari, 2022). Handoko (2021), menafsirkan rasa puas saat bekerja ialah situasi emosi yang memberi rasa senang ataupun sebaliknya bagi tenaga kerja dalam pandangnya. Jang & Juliana, (2020) mengatakan jika hal ini sebagai inti saat memaknai tindakan organisasi serta yang umum dipahami saat menada SDM. Di sisi lain, ranah ini pula sebagai rasa puas tiap orang disebabkan harapan yang selaras akan aslinya yang didapat di lokasi kerja meliputi beban kerja, lingkungan ataupun situasi kerjanya, hubungan bersama rekan kerjanya, hingga dan kompensasi (Puspitawati dkk, 2014). Kepuasan kerja yaitu ukuran kesejahteraan karyawan serta memiliki dampak langsung terhadap produktivitas, loyalitas, dan kinerja di dalam Perusahaan.

PT. Lighthouse Ventures mempekerjakan 52 orang dan beroperasi di dua industri utama: restoran dan studio podcast. Perusahaan ini menjalankan *Lighthouse Studios & Social Club*, sebuah kafe dan *lounge* untuk para wirausaha kreatif di Kerobokan, Bali. Lighthouse Studios juga berfungsi sebagai rumah produksi dan studio, menyediakan fasilitas untuk pembuatan podcast, film, dan jenis hiburan lainnya. Data komprehensif mengenai pencapaian tujuan yang direalisasikan dari 2022 hingga 2024 menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Lighthouse Ventures bervariasi. Penurunan kinerja karyawan di PT. Lighthouse Ventures dapat disebabkan oleh sejumlah masalah, seperti kurangnya keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi, stres terkait pekerjaan akibat beban kerja yang berlebihan, dan kepuasan kerja yang rendah. Ketidakmampuan perusahaan untuk berhasil mempertahankan tenaga kerjanya akan terlihat jika penurunan kinerja terus berlanjut. Berikut adalah rincian statistik realisasi pencapaian target PT. Lighthouse Ventures untuk tahun 2022–2024:

Tabel 1
Data Target dan Realisasi PT. Lighthouse Ventures Tahun 2022-2024

Tahun	Jenis Usaha	Target (RP)	Realisasi	Persentase (%)
2022	Restoran	500.000.000	248.600.000	49,72
	Podcast	300.000.000	152.100.000	50,70
2023	Restoran	600.000.000	426.900.000	71,15
	Podcast	400.000.000	281.200.000	70,30
2024	Restoran	700.000.000	425.100.000	60,73
	Podcast	500.000.000	302.800.000	60,56

Sumber : PT. Lighthouse Ventures (2024)

Berdasarkan tabel 1 diatas, kinerja karyawan pada PT Lighthouse Ventures selama tahun 2022 hingga 2024 menunjukkan adanya fluktuasi, yang di mana pada tahun awal

kinerja berada di bawah target, dan kemudian mengalami kenaikan pada tahun berikutnya, serta mulai mengalami penurunan lagi pada tahun terakhir. Kondisi ini dipengaruhi oleh meningkatnya beban kerja, tantangan operasional, serta belum stabilnya kualitas pelaksanaan tugas pada beberapa divisi.

Hasil wawancara menunjukkan adanya masalah dengan keseimbangan tugasnya dan kehidupan individu, stres kerja, dan kepuasan kerjanya selain fluktuasi kinerja. Tuntutan pekerjaan yang sering berlanjut di luar jam kerja turut memperburuk kondisi tersebut. Permasalahan pada stres kerja juga ditemukan, terutama berkaitan dengan ketidakamanan kerja. Karyawan merasa cemas akibat kebijakan internal yang berubah-ubah, ketidakjelasan jenjang karier, serta kekhawatiran terhadap kemungkinan pengurangan karyawan. Hal ini berdampak pada menurunnya semangat kerja dan ketidaknyamanan dalam menjalankan tugas. Fenomena lain yang muncul berkaitan dengan kepuasan kerja, terutama terkait gaji dan sistem penggajian. Beberapa karyawan menyatakan bahwa besaran gaji belum sejalan dengan tanggung jawab pekerjaan, disertai keluhan mengenai keterlambatan pembayaran dan ketidakjelasan perhitungan upah lembur maupun insentif. Motivasi di tempat kerja sering berkurang karena kurangnya pilihan pengembangan karier. Jika semua hal ini dipertimbangkan, fenomena tersebut menandakan jika *Work-Life Balance*, stres kerja dan kepuasan bekerja saling terkait serta berakibat ke performa kerja tenaga kerja PT. Lighthouse Ventures. Sebagai hasilnya, diharapkan perusahaan dapat mengembangkan rencana yang lebih sukses untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, menurunkan tingkat stres, dan pada akhirnya membangun tempat kerja yang lebih berkelanjutan dan produktif.

Berdasarkan fenomena tersebut, telaah ini membuat peneliti tertarik mengkaji masalah ini sebagai topik studi dengan judul “Pengaruh *Work-Life Balance*, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lighthouse Ventures Kerobokan, Badung”.

LITERATUR DAN HIPOTESIS

Goal Setting Theory

Menurut gagasan penetapan tujuan Locke (1968), menetapkan fokusnya adalah aktivitas kognitif yang memengaruhi bagaimana seseorang berperilaku di tempat kerja. Menurut pandangan ini, tujuan orang adalah elemen utama yang menentukan keputusan mereka. Ditemukan bahwa perumusan tujuan sangat dipengaruhi oleh teori penetapan tujuan. Karakteristik penetapan tujuan meliputi tingkat kesulitan dan spesifikasi. Tingkat kesulitan tujuan adalah salah satu aspek penetapan tujuan. Jika berada di level rasa sulit yang kecil bisa membentuk orang melihat fokus tersebut akan tujuannya yang mudah terpenuhi, yang akan melemahkan semangat kerja mereka untuk berinovasi dan mengembangkan keterampilan mereka. Kondisi kinerja pekerja di PT. Lighthouse Ventures Kerobokan Badung, di mana terdapat masalah seperti kesenjangan diantara kehidupan kerja dan pribadi, stres di tempat kerja, dan fluktuasi tingkat kepuasan kerja, bisa diuraikan melalui teori ini. Karyawan dianggap tetap termotivasi untuk menyelesaikan tugas mereka meskipun menghadapi berbagai

tantangan ini ketika mereka memiliki tujuan kerja yang jelas dengan tingkat kesulitan yang sesuai.

Work-Life Balance

Ardani, (2021) keselarasan kehidupan dunia bekerja ialah kapasitas agar melaksanakan dan mengelola tanggung jawab sebagai karyawan, yang mencakup bekerja dan menerima tanggung jawab atas kehidupan pribadi dan keluarga seseorang. Keseimbangan kehidupan kerja, menurut Lumunon et al. (2020), adalah kemampuan untuk berhasil mengatur waktu atau mengintegrasikan minat pribadi, kehidupan keluarga, dan pekerjaan seseorang. Keseimbangan kehidupan kerja, menurut Noviani (2021), adalah gagasan tentang keharmonisan antara tujuan karier dan kepuasan, waktu luang, perkembangan spiritual, serta keluarga. Menurut Hudson, (2023) merumuskan tiga indikator *Work-Life Balance* yakni: *Time balance* (kestabilan Waktu); *Involvement balance* (kestabilan yang berkaitan); *Satisfaction balance* (kestabilan rasa puas).

Stress Kerja

Dari sisi Vanchapo (2024), stres kerja dapat dipahami sebagai keadaan emosional yang timbul saat keharusan kerja tidak sejalan akan kapasitasnya saat mengalami kendala itu. Mangkunegara (2021) menyebutkan bahwa kondisi ini tercermin melalui berbagai reaksi negatif seperti ketidakstabilan emosi, rasa tidak nyaman, kecenderungan menarik diri, gangguan tidur, kesulitan untuk bersantai, serta munculnya rasa cemas. Ali dan Lu (2022) juga menegaskan bahwa ketidakharmonisan antara aspek fisik dan psikologis bisa memicu stres yang kemudian berdampak pada emosi, pola pikir, dan kesejahteraan karyawan. Sementara itu, Sudarusman et al. (2022) menjelaskan jika bagian ini bisa diukur dari beberapa indikator, yaitu keharusan bekerja, tuntutan peran, hubungan antarpersonal, serta gaya kepemimpinan dalam organisasi.

Kepuasan Kerja

Dalam hal ini ialah situasi emosional yang bahagia akan cara mereka menganggap kerjanya (Maria, 2021). Dari sisi, Sugiharto (2022) menjabarkan kepuasan kerja mencerminkan emosi positif serta apresiasi seseorang terhadap pekerjaannya, terutama dalam kaitannya dengan suasana dan hubungan kerja yang mampu memenuhi harapan, kriteria, serta kebutuhan personal. Kepuasan kerja merupakan perilaku yang diperlihatkan atau ditunjukkan karyawan terhadap pekerjaan atau proses kerja yang mereka rasakan, dan kemudian mereka dapat mengevaluasi pekerjaan mereka dan memberikan gambaran positif ataupun negatif (Sari dkk., 2021). Menurut Luthan dkk., (2022) indikator ini meliputi: Pekerjaan itu sendiri; Gaji; Promosi; Peninjauan; dan Rekan kerja.

Kinerja Karyawan

Rayyan dan Paryanti (2021) menjelaskan bahwa performa bekerja ialah hasil atau capaian peranannya diperoleh seseorang dalam jangka kerjanya sesuai dengan waktu yang ditetapkan dan keharusan menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan. Sementara itu, Abidin dan Sasongko (2022) mendefinisikan kinerja sebagai keluaran kerja di mana

dihasilkan tiap orang ataupun kelompok di kala organisasi berdasarkan kewenangan dan keharusan yang dimiliki, agar tercapai sasaran perusahaan dengan sah, sesuai dengan aturan, serta tidak bertentangan akan norma dan etikanya. Kinerja tidak merujuk pada sifat bawaan seperti bakat atau kemampuan individu, melainkan bentuk aktualisasi dari kemampuan tersebut. Maryati (2021) menambahkan bahwa dalam melakukan penilaian kinerja, terdapat indikator yang perlu diperhatikan, meliputi kualitas hasil kerja, jumlah pekerjaan yang diselesaikan, pelaksanaan tugas, serta rasa tanggung jawab

Hipotesis Penelitian

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap kinerja karyawan

Dari sisi Widyawati dkk. (2021), kestabilan kehidupan dunia kerja merupakan potensi individu dalam mengontrol keselarasan diantara keharusan kerjanya dan kehidupan individu sehingga tercipta keseimbangan diantara keharusan kerja dan keperluan pribadi. Penerapan *Work-Life Balance* yang baik berkontribusi positif terhadap kesehatan fisik maupun mental seseorang, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas serta kualitas kinerja dalam pekerjaan. Pentingnya keseimbangan ini tidak dapat diabaikan. Jika kondisi ini terjadi secara berkelanjutan, maka pencapaian tujuan organisasi pun akan terhambat. Penelitian yang dilakukan oleh Putra dkk., (2023), Arifin & Muharto., (2022), Brilliantia & Swasti, (2023) memperlihatkan dampak positif dan besar dari kestabilan realita kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Nadapdap dan Harahap (2023) menemukan jika kestabilan dunia kerja berdampak baik dan signifikan akan performa kerja karyawan. Maka menandakan jika kian laras diantara kerjanya dan kehidupan pribadi, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, Sari dan Endang (2024) menyatakan jika keselarasan dunia kerja berdampak negatif dan signifikan akan performa bekerjanya. Perbedaan tersebut mengindikasikan adanya faktor-faktor tertentu yang mungkin memengaruhi hubungan antara kedua variabel tersebut. Dari jабaran itu, hipotesis yang diajukan yakni:

H1: *Work-Life Balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Lighthouse Ventures Kerobokan, Badung.

Pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja karyawan

Andriani dkk., (2023), stres kerja didefinisikan akan tekanan emosional yang dialami karyawan akibat tuntutan pekerjaan yang besar serta beberapa kendala di mana memengaruhi situasi fisik, emosi, dan pikiran seseorang. Dian, (2024) menambahkan bahwa stres kerja muncul akibat beban keharusannya melampaui, tuntutan waktu yang padat, ataupun minimnya motivasi sosial di lingkup kerja. Karyawan di fase stres kerja cenderung merasa gugup, khawatir berlebihan, mudah marah, bersikap agresif, kurang rileks, dan terkadang sulit bekerja sama dengan rekan kerja. Wardani & Kasmari (2023) menyimpulkan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa perbedaan kemampuan setiap karyawan dalam mengelola stres membuat tekanan kerja yang dirasakan tidak selalu berdampak langsung pada kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, Asmini, (2022)

menemukan jika stres bekerja berdampak baik dan besar akan performa kerja, disebabkan tekanan tertentu dapat memicu motivasi untuk bekerja lebih baik. Perbedaan temuan tersebut mengindikasikan bahwa dampak stres bekerja akan performa tenaga kerja bisa bervariasi bergantung pada kondisi dan kemampuan individu dalam mengelola tekanan pekerjaan. Dari hal tersebut, hipotesis 2 telaah ini yakni:

H2: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Lighthouse Ventures Kerobokan, Badung.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan

Cebotari (2022) menjelaskan jika rasa puas bekerja merupakan reaksi emosional dan kognitif yang kompleks dari individu terhadap pekerjaannya, yang menimbulkan persepsi positif maupun negatif terhadap berbagai aspek dalam lingkungan kerja. Kepuasan ini menunjukkan sejauh mana ekspektasi karyawan sesuai dengan kondisi yang mereka alami, sehingga berdampak pada rasa pencapaian dan kesejahteraan secara keseluruhan. Kepuasan kerja juga dipandang penting karena menjadi indikator kesejahteraan karyawan sekaligus berpengaruh terhadap kinerja, loyalitas, serta produktivitas dalam organisasi. Sejalan dengan hal tersebut, Badrianto dkk. (2021), Nurjannah dkk. (2024), serta Saharso dan Fadilah (2024) menemukan jika hal ini berdampak baik akan performa tenaga kerja. Artinya, makin besar rasa puas bekerja, sehingga kian baik hasil kerjanya. Namun, berbeda dengan Sinurat dan Widhianto (2023) menafsirkan jika rasa puas bekerja berdampak buruk dan tidak berperan akan performa kerja tenaga kerja, menandakan jika peningkatan kepuasan belum tentu diikuti oleh peningkatan kinerja dalam kondisi tertentu. Berdasarkan perbedaan hasil tersebut, hipotesisnya adalah:

H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Lighthouse Ventures Kerobokan, Badung.

METODE PENELITIAN

Telaah ini dilaksanakan di PT. Lighthouse Ventures dengan tempat berada di kawasan Kerobokan, Badung, Bali. Fokus penelitian adalah karyawan PT. Lighthouse Ventures berkaitan akan variabel *Work-Life Balance*, stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Sampel penelitian terdiri dari seluruh karyawan perusahaan, yakni sebanyak 52 orang. Mengingat jumlah populasi yang terbatas, keseluruhan tenaga kerja sebagai responden kajian ini. Mengumpulkan data dengan metode wawancara dan penyebaran kuesioner. Selanjutnya, analisis data dilakukan dengan beberapa tahapan, antara lain: uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi (R^2), uji F, serta uji hipotesis melalui uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen penelitian

a. Uji Validitas

Tabel 2
Uji Validitas

No	Variabel	Item Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	Keterangan
1	Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,928	Valid
		Y1.2	0,799	Valid
		Y1.3	0,731	Valid
		Y1.4	0,681	Valid
2	<i>Work-Life Balance</i> (X1)	X1.1	0,874	Valid
		X1.2	0,761	Valid
		X1.3	0,705	Valid
		X1.4	0,679	Valid
		X1.5	0,560	Valid
3	Stres Kerja (X2)	X2.1	0,677	Valid
		X2.2	0,727	Valid
		X2.3	0,686	Valid
		X2.4	0,637	Valid
		X2.5	0,561	Valid
4	Kepuasan Kerja (X3)	X3.1	0,928	Valid
		X3.2	0,798	Valid
		X3.3	0,709	Valid
		X3.4	0,682	Valid
		X3.5	0,883	Valid

Sumber :Data diolah, 2025

Tabel 2 menandakan jika total item pernyataan mempunyai *value Pearson Correlation* di atas 0,30, yang menandakan bahwa semua indikator di studi ini terbukti valid dan bisa di implementasikan agar melanjutkan telaah ini.

b. Uji Reabilitas

Tabel 3
Hasil Uji Reabilitas Instrumen

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Kinerja Karyawan (Y)	0,797	Reliabel
2	<i>Work-Life Balance</i> (X1)	0,760	Reliabel
3	Stres Kerja (X2)	0,604	Reliabel
4	Kepuasan Kerja (X3)	0,863	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 3, total variabelnya yang mempunyai *value Cronbach's Alpha* di atas 0,60, menunjukkan jika instrumen telaah ini reliabel dan memiliki konsistensi internal yang baik, sehingga data layak dipergunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,39071326
Most Extreme Differences	Absolute	0,091
	Positive	0,036
	Negative	-0,091
Test Statistic		0,091
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{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 : Data diolah, 2025

Dari tabel 4, hasil uji normalitas menyatakan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sejumlah 0,200, melebihi 0,05, sehingga data berdistribusi normal dan asumsi normalitas di model telah sesuai.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 5
Hasil Uji Multikoleniaritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	<i>Work-Life Balance</i> (X1)	0,958	1,044
	Stres Kerja (X2)	0,888	1,126
	Kepuasan Kerja (X3)	0,922	1,085

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data diolah, 2025

Dari tabel 5, total variabel bebas mempunyai *value Tolerance* melampaui 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, maka model regresi yang digunakan terbebas akan gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,712	0,508		1,402	0,167
	<i>Work-Life Balance</i> (X1)	-0,010	0,017	-0,081	-0,557	0,580
	Stres Kerja (X2)	0,006	0,018	0,051	0,342	0,734
	Kepuasan Kerja (X3)	-0,014	0,013	-0,153	-1,033	0,307

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data diolah, 2025

Dari Tabel 6, variabel *Work-Life Balance*, stres kerja, dan tiap kepuasan bekerjanya mempunyai *value* signifikansi melebihi 0,05, jadi model regresi ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Data

Tabel 7
Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,223	0,800		-1,528	0,133
	<i>Work-Life Balance</i> (X1)	0,063	0,027	0,057	2,320	0,025
	Stres Kerja (X2)	-0,020	0,029	-0,018	-0,682	0,499
	Kepuasan Kerja (X3)	0,800	0,021	0,978	38,736	0,000

a. Dependent Variable: Y1_TOTAL

R		0,986 ^a
<i>Adjusted R Square</i>		0,970

F	551,208
Sig. F	0,000

Sumber : Data diolah, 2025

a. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan nilai-nilai pada tabel 7, maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi :

$$Y = -1,223 + 0,063X_1 - 0,020X_2 + 0,800X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa:

- 1) $b_1 = 0,063X_1$ menandakan dikala *Work-Life Balance* berperan positif terhadap performa kerja tenaga kerja, artinya jika kian naik *Work-Life Balance* sehingga bisa menaikkan performa bekerja tenaga kerja.
- 2) $b_2 = 0,020X_2$ menjabarkan jika stress kerja berperan negatif terhadap performa kerja. Artinya semakin tinggi level stres bekerja yang terjadi bagi tenaga kerja, maka semakin menurun kinerja karyawan.
- 3) $b_3 =$ menafsirkan jika rasa puas bekerja berperan positif akan performa tenaga kerja. Artinya kian optimal kepuasan bekerja yang diterapkan, maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Koefisien regresi jika tandanya positif menggambarkan terdapat dampak yang selaras, yang jika *Work-Life Balance* dan kepuasan kerja naik, sehingga kinerja karyawan pada PT Lighthouse Ventures akan meningkat pula. Sebaliknya, koefisien regresi bertanda negatif pada variabel stres kerja menunjukkan adanya pengaruh berlawanan arah, dimana naiknya level stres bekerja bisa menyebabkan penurunan performanya. Maka, ketiga variabel tersebut mempunyai peranan utama saat menentukan tingkat performa kerja tenaga kerja di PT Lighthouse Ventures.

b. Koefisien Determinasi

Berdasarkan analisa di Tabel 7 didapat nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yakni 0,970. Artinya sekitar 97,0% jenis performa kerja bisa diuraikan bersama-sama dari variabel bebas yaitu *Work-Life Balance*, stres kerja, dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 3,0% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model regresi ini.

c. Uji F

Dari Tabel 7, dalam hal ini menafsirkan F hitungnya 551,208 akan Sig. 0,000, yang berarti *Work-Life Balance*, stres kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga model regresi layak digunakan.

d. Uji T

Dari hasil analisa Tabel 7, diperoleh simpulan secara garis besar meliputi:

- 1) Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap kinerja karyawan
 Dari hasil yang didapat nilai t hitung agar *Work-Life Balance* sejumlah 2,320 akan *value* signifikansi 0,025 tidak lebih akan 0,05, maka H1 diterima. Dalam

hal menandakan jika *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik *Work-Life Balance* karyawan, semakin tinggi kinerja yang dicapai.

2) Pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja karyawan

Dari hasil telaah diperoleh nilai t hitung sebesar $-0,682$ dengan nilai signifikansi $0,499$ yang lebih besar dari $0,05$, sehingga H_2 diterima. Dalam hal ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya tingkat stres karyawan tidak berdampak secara signifikan pada kinerja mereka.

3) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan

Melalui analisa nilai t hitungnya sebesar $38,736$ akan *value* signifikansi $0,000$ tidak mencapai $0,05$, maka H_3 diterima. Dalam bagian ini menandakan jika rasa puas bekerja berdampak besar akan performa kerjanya, maka artinya kian naik level rasa puas bekerja, semakin meningkat kinerja yang dicapai.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap kinerja karyawan

Hasil telaah menjabarkan jika keseimbangan kehidupan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lighthouse Ventures Kerobokan, Badung, hasil ini berarti dengan bahwa semakin tinggi *Work-Life balance* sehingga performa kerja tenaga kerja PT. Lighthouse Ventures pula meningkat. Berdasarkan deskripsi jawaban responden terkait variabel *Work-Life Balance* dimana skor jawaban terendah berada pada pernyataan yaitu " Saya dapat memisahkan urusan pekerjaan dan urusan pribadi dengan baik sehingga keduanya tidak saling mengganggu". Hal tersebut memberikan gambaran betapa kurangnya potensi tenaga kerja saat mengelola batas diantara kerjanya dan kehidupan individu, misalnya melalui pengaturan beban kerja yang lebih terukur dan penerapan manajemen waktu yang lebih efektif. *Work-Life Balance* yang kurang optimal pada karyawan PT Lighthouse Ventures ditunjukkan dengan masih banyaknya karyawan yang belum mampu memisahkan secara jelas diantara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan demikian, wajib untuk pimpinan industri untuk mampu meningkatkan *Work-Life Balance* karyawannya. Jika *Work-Life Balance* yang dipunyai tenaga kerja PT.Lighthouse Ventures tinggi, maka mereka akan cenderung mengalami kelelahan, stres, dan melemahnya motivasi bekerja karena tidak adanya keseimbangan yang sehat antara kebutuhan profesional dan kebutuhan pribadi. Jika kondisi ini terus terjadi, maka akan menghambat peningkatan kinerja karyawan dan berpotensi menurunkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Diperkuat oleh telaah dari Nadapdap & Harahap, (2023), Arifin & Muharto., (2022) , Brilliantia & Swasti, (2023) *Work-Life Balance* berdampak positif signifikan pada kinerja pegawai. Selaras akan hasil telaah Putra dkk., (2023), yang juga memperlihatkan pengaruh positif dan signifikan akan performa tenaga kerja.

Pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis menyatakan jika stres bekerja tidak signifikan berpengaruh. Yang artinya semakin tinggi stres kerja yang dirasakan, penurunan kinerja yang terjadi tidak cukup kuat maka pengaruhnya tetap tidak signifikan. Hasil diatas mencerminkan jika level stress kerja di PT. Lighthouse Ventures yang dirasakan tenaga kerja belum cukup tinggi untuk menyalurkan dampak nyata pada performa kerjanya, sehingga pekerjaan masih bisa dijalankan secara optimal meskipun adanya desakan kerja khusus. Berdasarkan deskripsi jawaban responden terkait variabel stres kerja, skor jawaban paling rendah ada di pernyataan yaitu "Saya merasa peran saya di tempat kerja jelas dan tidak menimbulkan konflik dengan rekan kerja." Hal tersebut memberikan gambaran bahwa sebagian karyawan masih menghadapi ketidakjelasan peran dan adanya potensi konflik dalam lingkungan kerja, yang kemudian memicu tekanan psikologis serta ketidaknyamanan dalam menyelesaikan tugas. Stres kerja yang tinggi pada karyawan PT. Lighthouse Ventures dapat muncul akibat tuntutan pekerjaan yang tidak terstruktur, dan komunikasi kerja yang belum berjalan efektif. Maka dari itu penting bagi pimpinan perusahaan untuk mampu menerapkan langkah-langkah pengelolaan stres kerja, seperti memperjelas pembagian peran dan tanggung jawab, dan dengan menghadirkan suasana kerja yang kondusif dan rendah konflik, maka karyawan akan mampu bekerja secara lebih fokus, memiliki keseimbangan emosi yang lebih baik, dan memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian fokus industri. Diperkuat akan studi Wardani & Kasmari (2023) menyimpulkan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa perbedaan kemampuan setiap karyawan dalam mengelola stres membuat tekanan kerja yang dirasakan tidak selalu berdampak langsung pada kinerja yang dihasilkan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil ini menjabarkan jika rasa puas kerja berdampak baik dan besar pada performa kerja tenaga kerja PT. Lighthouse Ventures Kerobokan, Badung, hasilnya mengungkapkan kian tinggi kepuasan kerja maka performa kerja tenaga kerja PT. Lighthouse Ventures pula meningkat. Berdasarkan deskripsi jawaban responden terkait variabel kepuasan kerja dimana skor jawab paling kecil ada di pertanyaan: "Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan menantang dan menarik" serta "Saya merasa nyaman bekerja di bawah pengawasan atasan saya saat ini Saya dapat memisahkan urusan pekerjaan dan urusan pribadi dengan baik sehingga keduanya tidak saling mengganggu". Hal ini memberikan gambaran bahwa masih terdapat karyawan yang belum merasakan pengalaman kerja yang menyenangkan maupun hubungan kerja yang nyaman dengan atasan. Rendahnya kepuasan kerja terkait aspek tantangan pekerjaan menunjukkan bahwa sebagian karyawan mungkin merasa, kurang ruang untuk kreativitas, atau tidak sesuai dengan ekspektasi perkembangan karier mereka. Sementara itu, skor rendah pada kenyamanan bekerja di bawah pengawasan atasan menunjukkan masih adanya masalah dalam gaya kepemimpinan, komunikasi,

atau dukungan yang diberikan kepada karyawan, sehingga dapat memengaruhi kondisi psikologis dan motivasi kerja. Maka, wajib untuk tiap industri agar meningkatkan aspek-aspek dalam mendorong kepuasan kerja karyawan, seperti menciptakan suasana kerja yang suportif, memberikan tantangan kerja yang sesuai dengan kompetensi, serta memperbaiki kualitas hubungan antara atasan dan bawahan. Dengan meningkatnya kepuasan kerja pada PT Lighthouse Ventures sehingga tenaga kerja akan berpotensi lebih loyal, akan termotivasi, serta menunjukkan performa kerja lebih baik dalam menjalankan tanggung jawabnya. Maka diperkuat oleh telaah Saharuddin, (2022), Saharso & Fadilah, (2024) kepuasan kerja berdampak baik dan besar akan kinerja karyawan. Sama halnya dengan hasil riset Badrianto dan Ekhsan, (2020) yang juga memperlihatkan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Melalui hasil telaah di sebelumnya, sehingga simpulan yang diperoleh: *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Lighthouse Ventures Kerobokan, Badung, yang artinya kian naik *Work-Life Balance* maka kinerja karyawan pada PT.Lighthouse Ventures Kerobokan ,Badung juga akan meningkat. Stres kerja tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Lighthouse Ventures Kerobokan, Badung, stres kerja yang dialami karyawan belum cukup tinggi untuk menyalurkan dampak nyata pada performa kerjanya, sehingga pekerjaan masih bisa dilaksanakan secara optimal meskipun terdapat tekanan kerja tertentu. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Lighthouse Ventures Kerobokan, Badung, artinya makin positif kepuasan performa kerja tenaga kerja pada PT.Lighthouse Ventures Kerobokan, Badung juga akan meningkat.

Hasil analisis koefisien determinasi menyatakan jika variabel *Work-Life Balance*, stres kerja, dan kepuasan kerja memberikan dampak yaitu 97,0% terhadap performa bekerja tenaga kerja, sementara 3,0% sisa dari ini bedampak dari aspek lainnya. Maka menggambarkan jika variabel bebasnya yang dipergunakan di telaah ini belum meliputi seluruh aspek di mana dapat memengaruhi kinerja karyawan di PT. Lighthouse Ventures, Kerobokan, Badung. Selain itu, telaah ini terbatas pada PT. Lighthouse Ventures di Kerobokan, Badung, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan ke perusahaan lain. Oleh karena itu, untuk penelaah berikutnya saran yang diberikan agar memasukkan beberapa variabel tambahan yang bisa memicu berdampak akan performa kerja tenaga kerja, misalnya motivasi kerja, budaya organisasi, *self-efficacy*, disiplin kerja, dan loyalitas organisasi. Dengan menambahkan variasi variabel ini, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan generalisasi yang lebih luas

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, H., & Sasongko, P. (2022). Evaluasi kinerja karyawan dalam organisasi modern. *Jurnal Manajemen dan Kinerja Organisasi*, 15(2), 88–99.
- Ali, M., & Lu, W. (2022). Ketidakseimbangan psikologis sebagai pemicu stres di tempat kerja. *Jurnal Psikologi Kesehatan Kerja*, 5(2), 98–108.
- Andrian, P., Setiawan, R., & Pratiwi, M. (2022). Peran kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan keberhasilan perusahaan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 15(1), 45–56.
- Andriani, T., Wicaksono, A., & Ningsih, R. (2023). Pengaruh tuntutan kerja terhadap stres dan kesehatan mental karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14(1), 35–47.
- Annisa, R., Putri, L., & Handayani, S. (2024). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan swasta. *Jurnal Psikologi dan Manajemen*, 12(1), 44–55.
- Arifin, T., & Muharto, B. (2022). Pengaruh Work-Life Balance terhadap kinerja karyawan di perusahaan jasa. *Jurnal Manajemen dan Produktivitas*, 11(2), 77–88.
- Asmini, R., & Haerani, S. (2022). Hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan di perusahaan manufaktur. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 10(2), 59–70.
- Badrianto, F., & Ekhsan, R. (2020). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di sektor jasa. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(1), 55–66.
- Brilliantia, R., & Swasti, P. (2023). Hubungan Work-Life Balance dengan efektivitas kerja karyawan. *Jurnal Psikologi dan Organisasi*, 9(1), 55–66.
- Cebotari, E. (2022). Hubungan kepuasan kerja dengan kesejahteraan karyawan di lingkungan organisasi. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 17(3), 142–153.
- Dian, L. (2024). Faktor-faktor pemicu stres kerja dan dampaknya pada karyawan. *Jurnal Psikologi Kerja dan Organisasi*, 11(1), 44–55.
- Dijaya, I. G. K. R., Suryani, N. N., & Widyawati, S. R. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandiri Tri Makmur, Badung, Bali. *VALUES*, 2(3).
- Handoko, T. H. (2021). Manajemen personalia dan kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 66–75.
- Hudson, R. (2023). Analisis indikator Work-Life Balance dalam meningkatkan kualitas hidup karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi Modern*, 13(2), 89–100.
- Jang, Y., & Juliana, M. (2020). Pentingnya kepuasan kerja dalam memahami perilaku organisasi. *Jurnal Sumber Daya Manusia Global*, 6(1), 25–34.
- Johari, M., Putri, S., & Ardiansyah, R. (2023). Keseimbangan kehidupan kerja dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. *Jurnal Sumber Daya Manusia Modern*, 12(1), 54–65.
- Lumunon, S., Putra, D., & Handayani, F. (2020). Peran pengaturan waktu dalam menciptakan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. *Jurnal Sumber Daya Manusia Terapan*, 7(1), 55–64.

- Luthan, J., Prasetyo, B., & Nanda, R. (2022). Faktor-faktor penentu kepuasan kerja dalam organisasi modern. *Jurnal Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, 16(2), 74–85.
- Mangkunegara, A. P. (2021). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. *Jurnal Psikologi Industri*, 14(1), 22–30.
- Maria, S. (2021). Hubungan kepuasan kerja dengan motivasi karyawan. *Jurnal Psikologi dan Bisnis*, 10(1), 33–42.
- Maryati, L. (2021). Indikator-indikator kinerja karyawan dalam mendukung efektivitas organisasi. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 10(2), 88–95.
- Nadapdap, F., & Harahap, L. (2023). Pengaruh keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Sumber Daya Manusia Modern*, 14(3), 102–114.
- Noviani, A. (2021). Work-life balance dan pengaruhnya terhadap kesejahteraan karyawan. *Jurnal Psikologi dan Manajemen*, 9(3), 77–86.
- Nurjannah, N., Wibowo, T., & Lestari, S. (2024). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 16(1), 88–99.
- Prasetia, H., Putri, M., & Santoso, D. (2021). Analisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Produktivitas*, 12(3), 102–112.
- Puspitawati, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2020). Pengaruh kompensasi terhadap stres kerja dan kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Bakti Saraswati (JBS): Media Publikasi Penelitian Dan Penerapan Ipteks*, 9(2).
- Puspitawati, N. M. D., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kualitas layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(1), 68–80.
- Puspitawati, N. M. D., Permadi, I. K. O., Taneo, D. H., Yudhaningsih, N. M., & Usadha, I. D. N. (2025). Exploring the Impact of Work-Life Balance and Self-Efficacy on Work Engagement among Female Employees: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 23(2), 579–596.
- Putra, D., Sari, M., & Wibowo, R. (2023). Analisis Work-Life Balance dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi*, 12(1), 45–58.
- Rayyan, F., & Paryanti, T. (2021). Pengukuran kinerja karyawan berdasarkan tanggung jawab dan pencapaian kerja. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 14(3), 102–112.
- Saharso, D., & Fadilah, R. (2024). Kepuasan kerja dan produktivitas karyawan di Perusahaan swasta. *Jurnal Sumber Daya Manusia Terapan*, 15(1), 56–67.
- Saharuddin, A. (2022). Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Produktivitas*, 10(2), 44–55.
- Sari, D. P., Handayani, A., & Yusuf, M. (2021). Sikap karyawan terhadap pekerjaan dan pengaruhnya terhadap kinerja. *Jurnal Administrasi dan Organisasi*, 8(3), 91–101.

- Sari, N., & Endang, T. (2024). Dampak Work-Life Balance terhadap produktivitas dan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 15(2), 69–80.
- Sinurat, P., & Widhianto, R. (2023). Analisis kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi dan Manajemen*, 11(2), 45–54.
- Sударusman, T., Wibowo, H., & Rahmawati, L. (2022). Faktor pemicu stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 18(1), 47–58.
- Sugiharto, R. (2022). Peran lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 12(1), 56–65.
- Utami, N. P., Sari, D. A., & Wulandari, K. (2024). Pengukuran kinerja karyawan dalam meningkatkan efektivitas organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 101–112.
- Vanchapo, L. (2024). Dampak beban kerja terhadap stres kerja karyawan di industri modern. *Jurnal Psikologi Terapan*, 11(2), 120–132.
- Wardani, M. (2021). Perspektif karyawan mengenai Work-Life Balance dalam lingkungan kerja modern. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 10(1), 41–50.
- Widyawati, L., Prasetyo, H., & Hartono, S. (2021). Work-Life Balance dan dampaknya terhadap kesehatan mental serta produktivitas kerja. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 13(2), 88–99.