

THE INFLUENCE OF WORK-LIFE BALANCE AND REWARDS ON THE QUALITY OF WORK OF LECTURERS AT BUDDHIST RELIGIOUS COLLEGES IN BANTEN PROVINCE

Desti Harti Pratiastini¹

STABN Sriwijaya, Indonesia
desti.harti.p@gmail.com

Franky Okto Bernando²

STABN Sriwijaya, Indonesia
frankyoktobernando@gmail.com

Pringgondani³

STABN Sriwijaya, Indonesia
mrpringgondani@gmail.com

E-ISSN
P-ISSN

Article Info

Received: 30 June 2025

Revised: 30 June 2025

Accepted: 30 June 2025

Doi Number

ABSTRACT :

This study aims to examine the effect of work-life balance and reward on work quality in PTKB lecturers in Banten Province. This study uses quantitative and survey approach methods. The respondents in this study were 58 PTKB lecturers in Banten Province who met the research criteria. The results of data analysis using multiple linear regression showed that the $t_{value} = 7.702$ with a significance probability value = 0.0001. The multiple linear regression equation obtained is $Y = 24.455 + 0,163X_1 + 0,222X_2$, Support provided by the variable work life balance and reward for work quality by 21.9%. Partially, work life balance has no effect on work quality. Meanwhile, rewards affect the quality of work in PTKB Province Banten lecturers.

Keywords: *Work Life Balance, Reward, Work Quality, PTKB Banten Province.*



PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *REWARD* TERHADAP KUALITAS KERJA DOSEN PERGURUAN TINGGI KEAGAMAAN BUDDHA PROVINSI BANTEN

ABSTRAK :

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *work life balance* dan *reward* terhadap kualitas kerja pada dosen PTKB Provinsi Banten. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dan survei. Responden pada penelitian ini adalah 58 dosen PTKB Provinsi Banten yang sesuai kriteria penelitian. Hasil analisis data menggunakan regresi linear berganda menunjukkan nilai $t_{hitung} = 7,702$ dengan nilai probabilitas signifikansi = 0,0001. Adapun persamaan regresi linear berganda yang diperoleh yaitu $Y = 24,455 + 0,163X_1 + 0,222X_2$. Dukungan yang diberikan oleh variabel *work life balance* dan *reward* terhadap kualitas kerja sebesar 21,9%. Secara parsial *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kualitas kerja. Sedangkan *reward* berpengaruh terhadap kualitas kerja pada dosen PTKB Provinsi Banten.

Kata Kunci: *Work Life Balance*, *Reward*, Kualitas Kerja, PTKB Provinsi Banten.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan modal dasar terbesar yang dimiliki instansi atau organisasi. Dalam sebuah instansi sumber daya yang dimiliki manusia merupakan faktor yang sangat berpengaruh untuk meraih keberhasilan tujuan suatu instansi. Sumber daya manusia memiliki peran utama dalam setiap kegiatan instansi, meskipun terdapat sarana serta prasarana yang semakin canggih seperti halnya teknologi dan informasi, tetapi tanpa adanya sumber daya manusia kegiatan instansi tidak dapat terselesaikan dengan baik. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh instansi perlu memiliki kualitas kerja yang baik, karena sumber daya manusia yang memiliki kualitas kerja yang baik dapat dikatakan memiliki potensi untuk menyelesaikan segala beban kerja dan tanggung jawab yang diberikan instansi secara efektif dan efisien, sehingga masalah yang dihadapi dapat terselesaikan dengan baik.

Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang diukur melalui pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja untuk menghasilkan pekerjaan yang memuaskan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik maka akan membentuk kinerja yang baik akan membawa perkembangan bagi instansi atau organisasi. Kualitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor dan masih ditemukan kualitas kerja yang belum sesuai dengan tarafnya secara maksimal. Hal ini dibuktikan pada situs <https://www.cnbcindonesia.com> yang menyatakan kualitas tenaga kerja di Indonesia menurun. Terjadinya penurunan ini dipengaruhi adanya penurunan tingkat produktivitas yang didorong oleh minimnya pekerjaan berkualitas di Indonesia. Salah



satu faktor yang dapat membangkitkan motivasi kerja yaitu *reward*. *Reward* merupakan bentuk imbalan yang diberikan oleh instansi atau organisasi kepada pegawai sebagai bentuk apresiasi atas kinerja atau pencapaian yang dilakukan. Pada situs <https://dinsospmd.babelprov.go.id/> menyatakan bahwa *reward* merupakan bentuk penghargaan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah tercapai serta memberikan motivasi bagi pegawai.

Faktor lain yang memengaruhi kualitas kerja yang baik yaitu dengan memiliki waktu bekerja yang stabil antara bekerja dengan kehidupan pribadi yang disebut *work life balance*. Keseimbangan antara waktu kerja dengan kehidupan pribadi sangat penting untuk dimiliki seorang pekerja supaya dapat lebih produktif dalam melakukan pekerjaan. Dalam studi ilmiah penelitian Alfindaus (2022) menunjukkan bahwa ketidakseimbangan yang terjadi antara kehidupan pribadi individu dan kehidupan pekerjaannya akan memicu stress kerja bagi individu itu sendiri. Sebagai instansi yang sangat memperhatikan kualitas kerja serta loyalitas, maka sudah sepantasnya ada *reward* yang diberikan kepada pegawai untuk memotivasi dan mendorong kualitas kerja pegawai supaya bekerja dengan profesional, pemberian *reward* dapat dijadikan sebagai dorongan agar pekerja mau bekerja lebih baik dan dapat meningkatkan kualitas kerja untuk meraih tujuan yang diharapkan. Berdasarkan data observasi yang dilakukan peneliti bahwa seorang dosen harus memiliki kesiapan secara fisik maupun psikis.

Perguruan Tinggi Keagamaan Buddha (PTKB) merupakan salah satu perguruan tinggi yang menjadi pelopor dalam mengembangkan ilmu pengetahuan. Hal ini dilakukan oleh dosen yang memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualitas kerja dosen dalam suatu institusi pendidikan merupakan faktor yang menarik untuk diteliti karena beberapa alasan. Untuk mengetahui kualitas kerja pada perguruan tinggi khususnya perguruan tinggi keagamaan Buddha peneliti tertarik untuk melakukan penelitian, hal ini upaya untuk mengetahui apakah kualitas kerja pada perguruan tinggi keagamaan Buddha memiliki kualitas kerja yang baik atau tidak. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh *Work life Balance* dan *Reward* terhadap Kualitas Kerja Dosen PTKB Provinsi Banten".

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan menggunakan metode survei untuk pengambilan data. Penelitian ini dilakukan pada perguruan tinggi keagamaan Buddha Provinsi Banten. Penelitian ini dilakukan pada bulan Februari sampai dengan September 2024. Populasi yang digunakan dalam



penelitian ini yaitu 58 dosen PTKB Provinsi Banten. Terdapat tiga data yang dikumpulkan pada penelitian ini, yaitu *work life balance*, *reward*, dan kualitas kerja. Secara keseluruhan, data dikumpulkan menggunakan instrument berbentuk angket yang memuat butir-butir pernyataan dengan setiap butir dilengkapi dengan lima alternative pilihan. Semua data yang diperoleh merupakan data primer dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner menggunakan google form dan menggunakan skala likert termodifikasi 1-5 untuk mengolah data. Dalam menganalisis data, peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics 27. Hal ini bertujuan untuk menguji keakuratan data peneliti menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji prasyarat. Kemudian peneliti menggunakan uji coba terpakai untuk pengolahan data.

HASIL DAN DISKUSI

Data penelitian diperoleh melalui penyebaran instrumen kepada 58 dosen PTKB Provinsi Banten. Variabel bebas pada penelitian ini yaitu *work life balance* (X_1) dan *reward* (X_2) sedangkan variabel terikatnya adalah kualitas kerja (Y). Berdasarkan data *work life balance*, *reward*, dan kualitas kerja diperoleh rentang, nilai terendah, nilai tertinggi, rerata, median, jumlah keseluruhan, modus, variansi, dan simpangan baku. Hasil analisis statistika deskriptif ditunjukkan dalam Tabel 1.

Tabel 1 Analisis Statistika Deskriptif

No.	Statistik	Kualitas Kerja	Work Life Balance	Reward
1.	N	58	58	58
2.	Rentang	20,00	18,00	18,00
3.	Nilai terendah	24,00	31,00	23,00
4.	Nilai tertinggi	44,00	49,00	41,00
5.	Rerata	38,43	42,59	31,77
6.	Simpangan baku	3,06	3,95	4,34
7.	Median	38,50	43,00	32,00
8.	Modus	36,00	45,00	33,00
9.	Variansi	9,407	15,650	18,879
10.	Jumlah keseluruhan	2229,00	2470,00	1843,00

Sumber: Peneliti Tahun 2024

Pada deskripsi data kualitas kerja dosen di PTKB Provinsi Banten diperoleh rentang, nilai terendah, nilai tertinggi, rerata, simpangan baku, dan variansi seperti terlihat pada Tabel 1. Berdasarkan hasil analisis diperoleh rentang skor kualitas kerja

sebesar 20,00; nilai terendah sebesar 24,00; nilai tertinggi sebesar 44,00; rerata sebesar 38,43; simpangan baku sebesar 3,06; dan variansi sebesar 9,407.

Uji Normalitas

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas

<i>Kolomogorov-Smirnov</i>	Nilai Probabilitas Signifikansi	Keputusan
0,057	0,061	Normal

Sumber: Peneliti Tahun 2024

Berdasarkan hasil pengujian, menunjukkan nilai *Kolomogorov-Smirnov* sebesar 0,057 dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,061. Data dapat dikatakan berdistribusi normal jika nilai probabilitas signifikansi lebih dari 0,05; sebaliknya jika nilai probabilitas signifikansi kurang dari 0,05 maka berdistribusi tidak normal. Dari hasil uji normalitas penelitian ini terlihat bahwa nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,061 lebih dari 0,05, maka data penelitian berdistribusi normal.

Uji linieritas

Tabel 3 Hasil Uji Linieritas

Linearitas		F	Nilai Probabilitas Signifikansi	Keterangan
Variabel Bebas (X)	Variabel Terikat (Y)			
<i>Work Life Balance (X₁)</i>	Kualitas Kerja	0,797	0,666	Linier
<i>Reward (X₂)</i>		0,874	0,601	Linier

Sumber: Peneliti Tahun 2024

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh nilai probabilitas signifikansi *work life balance (X₁)* terhadap kualitas kerja (Y) sebesar 0,666. Nilai probabilitas signifikansi *reward (X₂)* terhadap kualitas kerja (Y) sebesar 0,601. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *work life balance (X₁)* dan *reward (X₂)* berpengaruh linier terhadap kualitas kerja (Y) dikarenakan nilai probabilitas lebih dari 0,05.

Uji Autokorelasi

Tabel 4 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,468	0,219	0,190	2,760	1,919

Sumber: Peneliti Tahun 2024

Hasil olah data SPSS uji autokorelasi yang diperoleh nilai Durbin-Watson (DW) untuk persamaan regresi kualitas kerja atas *work life balance* dan *reward* sebesar 1,919. Sehingga untuk $\alpha = 0,05$ selanjutnya digunakan tabel nilai Durbin-Watson diperoleh $N = 58$ dan K (Variabel Independen) = 2. Nilai $DL = 1,5052$ dan Nilai $DU = 1,6475$ dan Nilai $4 - DU = 2,352$. Dengan demikian diperoleh nilai $DU < DW < 4 - DU = 1,6475 < 1,919 < 2,3525$. Dengan demikian dapat dinyatakan tidak terjadi autokorelasi dalam persamaan regresi kualitas kerja atas *work life balance* dan *reward*.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 5 Hasil Pengujian Hipotesis Parsial

Variabel Bebas	T	Nilai Probabilitas Signifikansi	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> (X_1)	1,438	0,156	Tidak pengaruh
<i>Reward</i> (X_2)	2,156	0,035	Terdapat pengaruh

Sumber: Peneliti Tahun 2024

a. Pengaruh *work life balance* terhadap kualitas kerja Dosen PTKB Provinsi Banten

Setelah dilakukan pengujian terhadap *work life balance* (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,438 dan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,156 serta nilai t_{tabel} sebesar 1,67252. Nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 diperoleh dengan mencari derajat kebebasan menggunakan rumus $(df) = n - k$, dengan n sebagai jumlah data yang digunakan dan k sebagai banyaknya variabel bebas. Berdasarkan rumus tersebut, maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,67252. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa nilai t_{hitung} kurang dari nilai t_{tabel} , yaitu $1,438 < 1,67252$. Nilai probabilitas



signifikansi yang diperoleh juga lebih dari 0,05 yaitu $0,156 > 0,05$. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh *work life balance* (X_1) terhadap kualitas kerja (Y) jika *reward* (X_2) dikendalikan.

b. Pengaruh *reward* terhadap kualitas kerja dosen PTKB Provinsi Banten

Setelah dilakukan pengujian terhadap *reward* (X_2) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,156 dan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,035 serta nilai t_{tabel} sebesar 1,67252. Nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 diperoleh dengan mencari derajat kebebasan menggunakan rumus $(df) = n - k$, dengan n sebagai jumlah data yang digunakan dan k sebagai banyaknya variabel bebas. Berdasarkan rumus tersebut, maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,67252. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa nilai t_{hitung} kurang dari nilai t_{tabel} , yaitu $2,156 > 1,67252$. Nilai probabilitas signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05 yaitu $0,035 < 0,05$. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh *reward* (X_2) terhadap kualitas kerja (Y) jika *work life balance* (X_1) dikendalikan.

Uji Simultan (Uji F)

Hasil pengujian hipotesis tersebut kemudian dilanjutkan dengan melakukan uji simultan. Uji hipotesis penelitian ini mengaplikasikan uji F dengan aplikasi IBM SPSS Statistics 27. Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dari dibandingkan F_{tabel} atau nilai probabilitas signifikansinya kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak, berarti ada pengaruh yang signifikan variabel *work life balance* dan *reward* terhadap kualitas kerja dosen PTKB Provinsi Banten. Sebaliknya, jika nilai probabilitas signifikansinya lebih dari 0,05 maka H_0 diterima yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan variabel *work life balance* dan *reward* terhadap kualitas dosen PTKB Provinsi Banten. Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh *work life balance* dan *reward* terhadap kualitas kerja dosen PTKB Provinsi Banten. Hasil pengujian hipotesis pengaruh *work life balance* dan *reward* terhadap kualitas kerja dosen PTKB Provinsi Banten dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6 Hasil Pengujian Hipotesis Simultan

ANOVA					
Model	Squm of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	117,323	2	58,661	7,702	0,001
Residual	418,902	55	7,616		
Total	536,224	57			

Dari hasil analisis regresi linear berganda pada tabel di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 7,702 dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,001 dan nilai F_{tabel} sebesar 3,16 dengan $df_1 = 2$, $df_2 = 55$, dan $\alpha = 0,05$. Data tersebut membuktikan bahwa nilai lebih dari nilai F_{tabel} yaitu $7,702 > 3,16$ serta nilai probabilitas signifikansi kurang

dari 0,05 yaitu $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak yang berarti bahwa *work life balance* dan *reward* berpengaruh secara bersama-sama terhadap kualitas kerja dosen PTKB Provinsi Banten.

Uji Determinasi (R^2)

Tabel 7 Model Summary

MODEL SUMMARY				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,468	0,219	0,190	2,760

Sumber: Peneliti Tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa besarnya dukungan pengaruh *work life balance* (X_1) dan *reward* (X_2) terhadap kualitas kerja (Y) dari nilai *R Square* sebesar 0,219. Nilai ini menunjukkan bahwa sumbangan *work life balance* (X_1) dan *reward* (X_2) terhadap kualitas kerja (Y) dosen PTKB Provinsi Banten sebesar 21,9%, sedangkan 78,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Korelasi antara *work life balance* (X_1) dan *reward* (X_2) terhadap kualitas kerja (Y) sebesar 0,468.

Persamaan Regresi Linear Berganda

Tabel 8 Koefisien Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Unstandardized β
Konstanta	24,455
<i>Work Life Balance</i> (X_1)	0,163
<i>Reward</i> (X_2)	0,222

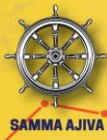
Sumber: Peneliti Tahun 2024

Model persamaan regresi untuk penelitian ini, yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi liner berganda tersebut maka diperoleh nilai konstanta 24,455 yang berarti bahwa tanpa adanya *work life balance* dan *reward* maka kualitas kerja dosen PTKB Provinsi Banten sebesar 24,455. Hasil nilai koefisien regresi yang pengaruhnya terbesar terhadap kualitas kerja yaitu pada variabel *work life balance* sebesar 0,163 dan nilai koefisien regresi variabel *reward* sebesar 0,222.

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui nilai koefisien regresi *work life balance* (X_1) sebesar 0,163, berarti untuk setiap kenaikan sebesar satu satuan *work life balance* akan menyebabkan peningkatan kualitas kerja sebesar 0,163 jika *reward* dianggap konstan. Nilai koefisien regresi *reward* (X_2) sebesar 0,222, berarti untuk setiap kenaikan sebesar satu satuan *reward* akan menyebabkan peningkatan kualitas kerja sebesar 0,222 jika *work life balance* dianggap konstan. Berdasarkan kedua nilai koefisien regresi variabel



tersebut dapat dikatakan bahwa *work life balance* dan *reward* berpengaruh terhadap kualitas kerja dosen PTKB Provinsi Banten. Pengaruh ini dapat meningkatkan kualitas kerja dosen PTKB Provinsi Banten.

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kualitas Kerja Dosen PTKB Provinsi Banten

Berdasarkan hasil uji penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel *work life balance* lebih dari 0,05 yaitu $0,156 > 0,05$. Artinya, variabel *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kualitas kerja dosen PTKB Provinsi Banten. dikarenakan dosen yang menjadi partisipan dalam penelitian ini berorientasi pada pekerjaan. Artinya, meskipun keadaan atau kondisi antara kehidupan pribadi dengan kehidupan kerja tidak seimbang, tetapi gaji, tunjangan, dan aspek pekerjaan lainnya baik-baik saja, maka mereka tidak akan terpengaruh atau tidak mempermasalahkan ketidakseimbangan yang terjadi antara kehidupan pribadi dengan pekerjaannya. Hal ini yang membuat mereka tetap merasa puas dikarenakan adanya manfaat yang diperoleh dari pekerjaannya.

Pengaruh *reward* terhadap Kualitas Kerja Dosen PTKB Provinsi Banten

Berdasarkan hasil uji penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel *reward* kurang dari 0,05 yaitu $0,035 < 0,05$. Pada penelitian ini variabel *reward* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kerja dosen PTKB Provinsi Banten. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pemberian *reward* dari instansi kepada dosen, maka semakin meningkat kualitas kerja dosen. Semakin rendah pemberian *reward* yang diberikan instansi, maka akan semakin menurun kualitas kerja yang dimiliki dosen.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data diperoleh simpulan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Tidak terdapat pengaruh *worklife balance* yang signifikan secara parsial terhadap kualitas kerja dosen PTKB Provinsi Banten jika terjadi peningkatan maupun tidak terjadi peningkatan *worklife balance* pada dosen maka tidak akan mempengaruhi kualitas kerja dosen.
2. Terdapat pengaruh *reward* yang signifikan secara parsial terhadap kualitas kerja dosen PTKB Provinsi Banten jika keterlibatan *reward* dikendalikan.
3. Terdapat pengaruh *work life balance* dan *reward* yang signifikan secara simultan terhadap kualitas kerja Dosen PTKB Provinsi Banten. Sumbangan variabel *work life balance* dan *reward* terhadap kualitas kerja dosen sebesar 21,9%. Persamaan regresi yang diperoleh yaitu $Y = 24,455 + 0,163X_1 + 0,222X_2$



UCAPAN TERIMAKASIH

Dengan tersusunnya artikel ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berperan penting, serta memberikan bantuan dan dukungan serta doa kepada penulis. Semoga artikel ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca, baik untuk pengetahuan maupun wawasan. Penulis juga mengucapkan kepada dosen dan responden yang telah membantu hingga penelitian dapat terselesaikan.

REFERENSI

- Abd. Rohman, M. A. (2017). *Dasar-Dasar Manajemen*.
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Irma, Y. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Alfitri (ed.); 1st ed.). PT RajaGrafindo Persada.
- Marlina, Dwi Ekasari Harmadji, dkk. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. T. Rambe (ed.); 1st ed., p. 4). PT Global Eksekutif Teknologi.
- Muharto, M. A. dan A. (2022). *Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Liovia Mandiri Sejati Pauruan)*. 1, 37–46.
- Nadeak, B. (2020). *Deskripsi kinerja dosen perguruan tinggi swasta di indonesia*. 108.
- Putri, S. A. (2021). *Faktor-faktor yang mempengaruhi work-life balance pada wanita buruh tani*. 3(1), 28–38.
- Syamsuriansyah, D. (2021). *Kinerja Karyawan* (1st ed.). widina Bhakti Persada.
- Widiana, M. E. (2020). *Pengantar Manajemen* (Y. Sutarso (ed.); 1st ed.). CV Pena Persada.
- Zainiyah Alfirmidus, S.M., M. S. M. (2022). *Worklife balance terhadap dampaknya*. <https://binus.ac.id/malang/ebc/work-life-balance-beserta-dampaknya/>