

Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap *Work-Life Balance* Karyawan Swasta di Cirebon

Bilal Dewansyah^{1)*}, Ni Wayan Fitriana A.L²⁾, Taufan Huneman³⁾

¹⁾bilaldewansyah26@gmail.com

¹²³⁾Universitas Catur Insan Cendekia
Jl. Kesambi No 202, Cirebon, Indonesia

Jejak Artikel:

Upload: 18 September 2024
Revisi: 12 Oktober 2024
Diterima: 07 Desember 2024
Tersedia online: 10 Desember 2024

Kata Kunci:

Leadership Style;
Private Companies;
Private Employees;
Work-Life Balance;
Work Stress;

ABSTRAK

Work-life balance is one of the important things for employees' lives, Work-life balance can affect various things and can be influenced by various things, such as leadership style and work stress. This research aims to analyse the influence of leadership style and work stress on the Work-life balance of private employees in Cirebon. This type of research is quantitative research with a sample size of 100 respondents. The research method was carried out by survey using Google Form with a five-point Likert scale. This research uses SmartPLS 4 as an analysis tool. The results of this research conclude that (1) leadership style has a positive and significant effect on Work-life balance. (2) work stress has a negative and significant effect on Work-life balance. (3) leadership style and work stress simultaneously influence Work-life balance. The influence of leadership style and work stress on Work-life balance is 27%, and the other 73% is influenced by other variables.

LATAR BELAKANG

Pendahuluan

Di zaman masa kini perkembangan teknologi informasi telah berkembang sangat pesat terutama perusahaan swasta yang harus dapat bersaing dengan kompetitor agar perusahaan bisa terus bertahan. Menurut DISDUKCAPIL Kota Cirebon Desember 2021 dan DISKOMINFO Kabupaten Cirebon Desember 2019 jumlah karyawan swasta yang ada di Cirebon mencapai 148.808 karyawan, yaitu 48.093 karyawan swasta Kota Cirebon dan 100.715 karyawan swasta Kabupaten Cirebon. jumlah tersebut tentu saja harus menjadi perhatian pemerintah, perusahaan, dan karyawan untuk lebih memikirkan terkait *Work-life balance* karyawan, khususnya perusahaan mempunyai kewenangan serta kewajiban untuk memimpin dan mengelola karyawannya sehingga mendapat *Work-life balance* yang baik dan meningkatkan produktivitas yang efisien.

Produktivitas kerja yang efisien dapat diperoleh dengan melakukan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan karena gaya kepemimpinan mempunyai peranan yang krusial dalam mempengaruhi SDM yang ada di perusahaan karena perannya sebagai pengelola

* Corresponding author

atau pengatur untuk dapat mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian (Sylvani et al., 2020) terkait pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepada kepuasan pada pekerja di RSIA Cahaya Bunda Cirebon menyatakan jika gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif kepada kepuasan pekerja RSIA Cahaya Bunda. Ketika kepuasan meningkat maka akan berpengaruh juga terhadap *Work-life balance* yang didapatkan karyawan.

Serta (Rahayu et al., 2023) yang meneliti dampak dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap *work-life balance* pada pekerja wanita. Kedua *research* tersebut menyebutkan “Gaya Kepemimpinan transformasional mempengaruhi secara positif serta signifikan kepada *Work-life balance*.”. hasil dari penelitian pada daerah lain pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap *work-life balance* berdampak cukup baik. Tetapi bukan hanya gaya kepemimpinan ada pula hal lain yang dapat merubah *Work-life balance* karyawan seperti stres kerja yang meningkat karyawan sehingga menimbulkan ketidakseimbangan kehidupan karyawan.

Bagi perusahaan masalah yang sering terjadi dan menjadi hal yang penting untuk dibahas adalah stres kerja, karena stres kerja pada karyawan bukan hanya berpengaruh pada karyawan saja tetapi pada keberlangsungan perusahaan. Timbulnya stres kerja pada karyawan harus menjadi perhatian manajemen perusahaan karna berkaitan dengan pekerja dan perusahaan supaya bisa beroperasi dengan baik.

Penelitian pada daerah lain yang menggunakan variabel stres kerja adalah (Megayani et al., 2023), (Aoerora & Marpaung, 2020), dan (Urba & Soetjningsih, 2022) mengemukakan bahwa “stres kerja mempengaruhi secara negatif dan signifikan terhadap *Work-life balance*”, yang artinya makin rendah tingkat stres akan membuat *work-life balance* meningkat.

Dalam permasalahan ini, banyak *research* tentang *Work-life balance*, gaya kepemimpinan, dan stres kerja telah dilakukan di berbagai kota besar atau daerah industri utama. Namun, studi terkait *Work-life balance* yang fokus pada kota menengah seperti Cirebon mungkin masih terbatas, serta melihat nilai positif dari pengaruh gaya kepemimpinan dan tingkat stres yang sering terjadi pada karyawan di perusahaan-perusahaan Cirebon,

Peneliti ingin mengetahui bagaimana pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap *Work-life balance*, pengaruh stres kerja terhadap *Work-life balance*, dan pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja pada karyawan swasta di Cirebon.

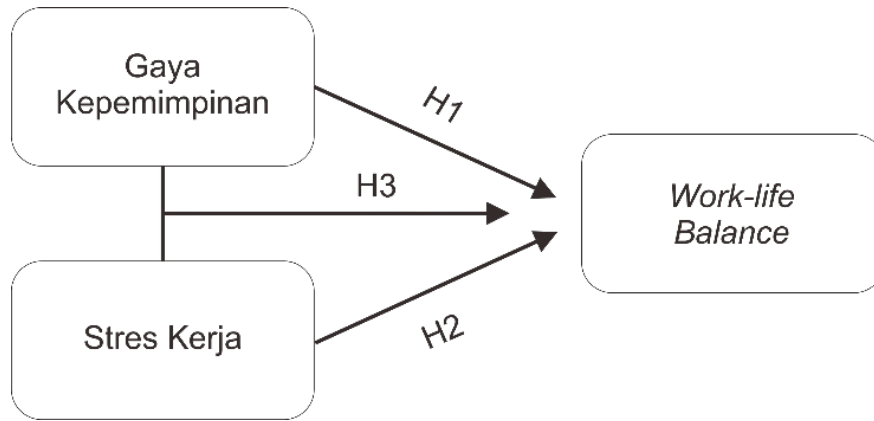
Kerangka Pemikiran

Pada gambar 1, dan hipotesis dari penelitian adalah;

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap *Work-life balance*

H2: Stres Kerja berpengaruh positif terhadap *Work-life balance*

H3: Gaya kepemimpinan dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap *Work-life balance*



Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Penelitian ini tergolong kedalam penelitian kuantitatif asosiatif, dengan sumber datanya yaitu data primer yang menggunakan angket disebarakan melalui online sebagai metode pengumpulan datanya.

Tabel 1. Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator
1	Variabel independen (X1) Gaya kepemimpinan	Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain (Zaeni, 2023)	(Kartono, 2005): 1. Kemampuan mengambil keputusan 2. Kemampuan memotivasi 3. Kemampuan komunikasi 4. Kemampuan mengendalikan bawahan 5. Tanggungjawab 6. Kemampuan mengendalikan emosional
2	Variabel independen (X2) Stres kerja	Stres adalah keadaan psikologis yang kurang nyaman yang menindas diri dan jiwa melebihi batasan kemampuannya. Apabila dilakukan tanpa solusi, itu mempengaruhi kesehatan” (Prasetyo & Fitroh, 2023).	(Budhiartini, 2021): 1. Beban kerja 2. Desakan waktu 3. Tanggungjawab 4. Upah 5. Konflik antar tim kerja 6. Konflik antar atasan 7. Frustrasi 8. Masalah rumah tangga 9. Masalah finansial 10. Perlindungan hukum 11. Lokasi rumah 12. Kejahatan
3	Variabel Dependen (Y) <i>Work-life balance</i>	Work-life balance adalah cara untuk mengatur kewajiban kerja serta kehidupan pribadi atau tanggung jawab kepada keluarga, tetapi menurut perusahaan <i>Work-life balance</i> adalah tantangan karyawan dalam memfokuskan diri kepada	(McDonald & Bradley, 2005): 1. <i>Time balance</i> (keseimbangan waktu) 2. <i>Involvement balance</i> (keseimbangan keterlibatan) 3. <i>Satisfaction balance</i> (keseimbangan kepuasan)

pekerjaan (Rohmatiah et al., 2023)

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024

Karyawan swasta di Cirebon dengan jumlah populasi mencapai 148.808 karyawan menjadi populasi pada penelitian ini. penggunaan metode sampling yaitu *purposive sampling* diterapkan pada penelitian ini. Rumus slovin dengan taraf kesalahan 10% digunakan pada penelitian ini karena kemampuannya dalam menghasilkan sampel representatif dengan cepat tanpa membutuhkan banyak informasi tambahan.

“Rumus Slovin dipakai untuk penarikan sampel, jumlahnya wajib representative dengan tujuan untuk hasil riset yang bisa disederhanakan serta perhitungannya juga tidak memerlukan penggunaan tabel jumlah sampel, tetapi memungkinkan untuk dipakai dengan rumus serta perhitungan sederhana” (Patarianto, 2015). Slovin juga memungkinkan peneliti dapat menyeimbangkan antara kualitas serta efisiensi pengambilan sampel, khususnya pada populasi besar. Metode ini sangat cocok jika variabilitas populasi belum diketahui secara rinci, berbeda dengan pendekatan seperti Cohen atau Hair, yang lebih tepat untuk perhitungan berbasis ukuran efek atau uji hipotesis dengan informasi lebih mendalam. Perhitungan rumus slovin pada penelitian ini sebagai berikut:

$$\begin{aligned} &= \frac{N}{1 + N(e)^2} && (1) \\ n &= \frac{148.808}{1 + 148.808(0.1)^2} \\ n &= \frac{148.808}{1 + 148.808(0.01)} \\ n &= \frac{148.808}{1.488,09} \\ n &= \frac{148.808}{1.488,09} \\ n &= 99,999 = 100 \end{aligned}$$

Dimana n adalah ukuran sampel, N adalah populasi, dan e adalah persentase kelonggaran ketidakterikatan karena kesalahan pengambilan sampel yang masih diinginkan.

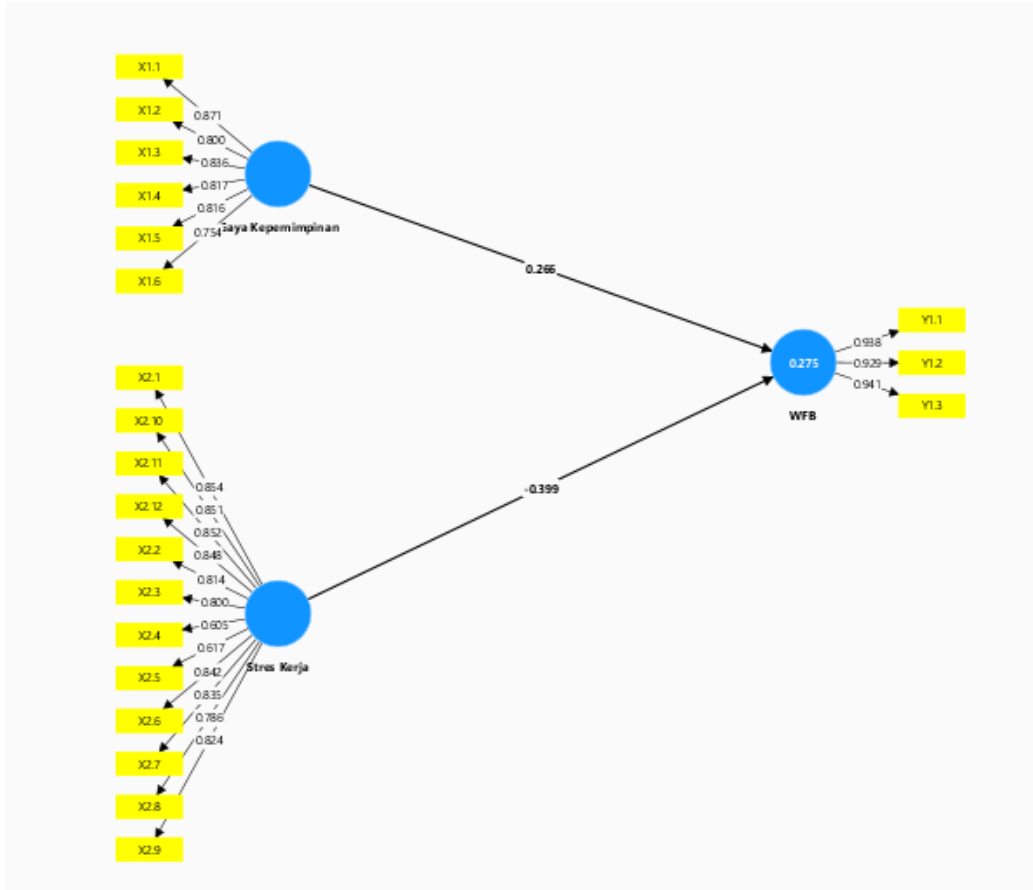
Dari hasil perhitungan rumus slovin dengan presentase kesalahan 10% diatas disimpulkan bahwa penelitian ini menggunakan 100 sampel karyawan swasta di Cirebon.

Penggunaan analisis statistik deskriptif dengan alat analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dan Regresi berganda dengan software Smart-PLS 4.0 digunakan untuk penelitian ini. “pada analisis SEM ada 3 pengujian secara bersama, ialah pengecekan validitas serta reliabilitas instrumen (*confirmatory factor analysis*), pengujian model antar variabel (*path analysis*), serta memperoleh model yg cocok dengan prediksi(analisis model struktural serta analisis regresi)”(Muhson, 2022). “Jika dalam analisis korelasi terdapat 3 variabel atau lebih, maka dapat menggunakan korelasi multivariat atau korelasi berganda dengan minimal dua variabel bebas (X1 dan variabel X2) dan satu variabel terikat (variabel Y)” (Machali, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil 100 data responden bagi menjadi beberapa kriteria, seperti; responden menurut jenis kelamin, usia, lokasi perusahaan, dan lamanya masa kerja karyawan.

Uji Outer model



Sumber: Output SmartPls, 2024

Gambar 2. Model Pengukuran

Uji Validitas

Uji validitas adalah langkah dalam analisis statistik yang digunakan untuk menilai suatu angket dianggap valid atau tidak. “*Loading factor* nilainya harus > 0.7” (Muhson, 2022). Sejalan dengan itu (Duryadi, 2021) berpendapat “> 0.70 untuk analisis konfirmatori, jika nilai validitas dan reliabilitas konstruk baik dan reliabel, semua berwarna hijau, nilai masukan dapat diterima jika lebih besar dari 0.5”.

Tabel 2. Outer Loading

Indikator	Variabel	Outer Loading
X1.1	Gaya Kepemimpinan	0.871
X1.2		0.800
X1.3		0.836
X1.4		0.817
X1.5		0.816
X1.6		0.754
X2.1	Stres Kerja	0.844
X2.2		0.813
X2.3		0.813
X2.4		0.805
X2.5		0.842

X2.6		0.843
X2.7		0.841
X2.8		0.802
X2.9		0.834
X2.10		0.849
X2.11		0.862
X2.12		0.850
Y1.1		0.938
Y1.2	<i>Work-life balance</i>	0.929
Y1.3		0.941

Sumber: Output SmartPLS, 2024

Hasil tabel 2. pada variabel gaya kepemimpinan semua indikator valid (> 0.7), pada variabel stres kerja semua indikator valid (> 0.7), untuk variabel *Work-life balance* semua indikator valid (> 0.7). maka masing-masing variabel sudah bisa diwakili oleh indikatornya dan telah memenuhi persyaratan uji validitas.

Uji Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan tujuannya menilai seberapa jauh perbedaan konstruk dari konstruk lain dalam model. “Validitas diskriminan juga dapat melihat dengan metode Fornell dan Larcker”(Sihombing et al., 2022). Umumnya nilai *Fornell-Larcker Criterion* (FLC) $>$ nilai indikator lainnya.

Tabel 3. Diskriminan Validitas

	Gaya Kepemimpinan	Stres Kerja	WLB
Gaya Kepemimpinan	0.816		
Stres Kerja	-0.195	0.835	
WLB	0.350	-0.454	0.936

Sumber: Output SmartPLS, 2024

Pada pengujian validitas diskriminan nilai FLC pada indikator dan konstruk pada penelitian ini mendapatkan nilai yang valid, artinya tidak terdapat keterikatan atau persamaan antara indikator maupun konstruk.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dipakai dalam mengukur tingkat kepercayaan dari setiap variabel konstruk. “Konstruk dikatakan reliabel apabila nilai dari *composit reliability* > 0.70 serta nilai *Cronbach’s alpha* > 0.70 ” (Sihombing et al., 2022).

Tabel 4. Reliabilitas

	<i>Cronbach’ alpha</i>	<i>Compsite reliability (rho a)</i>	<i>Compsite reliability (rho c)</i>	AVE
Gaya Kepemimpinan	0.903	0.932	0.923	0.667
Stres Kerja	0.952	0.954	0.958	0.698
WLB	0.929	0.929	0.955	0.876

Sumber: Output SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel 4. hasil dari pengujian reliabilitas didapatkan hasil bahwa variabel gaya kepemimpinan, stres kerja, dan *Work-life balance* menghasilkan nilai *Composit reliability* > 0.70 dan dengan nilai *cronbach’s alpha* variabel gaya kepemimpinan, stres kerja, serta *Work-life balance* menghasilkan nilai > 0.7 sehingga disimpulkan jika data pada penelitian telah reliabel dan setiap variabel telah mampu menjelaskan 50% atau lebih

variannya.

Uji Model Fit

Uji model fit model sering dipakai dalam mengetahui dan mengevaluasi kecocokan dan kelayakan model dengan data. (Duryadi, 2021) mengatakan bahwa nilai “0.19 termasuk lemah, 0.33 termasuk sedang, dan 0.67 termasuk kuat”.

Tabel 5. Model Fit

	<i>Saturated model</i>	<i>Estimated mode</i>
SRMR	0.066	0.066
d_ ULS	0.828	0.828
d_ G	0.679	0.679
Chi-square	357.591	357.591
NFI	0.791	0.791

Sumber: Output SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel 5. hasil dari pengujian model fit melalui nilai SRMR dan nilai NFI didapatkan hasil bahwa nilai SRMR dari kecocokan dan kelayakan model dengan data mendapatkan nilai sebesar $0.066 < 0.10$ lalu nilai NFI sebesar 0.791 yang masuk kedalam kategori kuat. Maka disimpulkan bahwa model telah cocok dan layak digunakan untuk data penelitian ini.

Uji Inner Model

Beberapa pengujian yang termasuk uji *inner model* antara lain Q^2, R^2, F^2 , uji multikolinier, dan uji koefisien jalur. “pengujian Inner Model, atau evaluasi model struktural bertujuan untuk mendaoatkan nilai R^2 (R) (*Coefecient diterminance*), serta koefisien jalur (*path Coeffecient*)” Duryadi, 2021).

Uji Q^2 square

Pengujian pertama pada inner model adalah uji Q^2 , tujuannya mengetahui jika model yang dipakai sudah memenuhi *predictive relevance* atau belum. “Pada nilai Q^2 diharuskan > 0 (no) yang menandakan jika model telah memiliki nilai *predictive relevance*” (Sihombing et al., 2022).

Tabel 6. Q^2 square

	Q^2 predict
WLB	0.222

Sumber: Output SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel 6. hasil pengujian Q^2 square didapatkan hasil bawah nilai Q^2 *predict* > 0 (no), menjadikan bahwa model yang dipakai sudah memenuhi *predictive relevance* untuk penelitian ini.

Uji Koefisien Determinasi (*R Square*)

Uji Koefisien determinasi atau *R square*, yang tujuannya menilai besarnya pengaruh yang dihasilkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat. “apabila nilai dari *R square* adalah 0.67 maka termasuk kuat, 0.33 termasuk moderat, serta 0.19 termasuk lemah” (Sihombing et al., 2022).

Tabel 7. Koefisien Determinasi

	R Square	R Square Adjusted
WLB	0.277	0.262

Sumber: Output SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel 7. hasil uji koefisien determinasi didapatkan hasil bahwa nilai *R square* –nya adalah 0.277 (lemah), artinya variabel gaya kepemimpinan dan stres kerja mampu menjelaskan variabel *Work-life balance* sebesar 27%.

Uji Multikolinier

Uji multikolinieritas yaitu pengujian yang tujuan mengetahui terdapat atau tidaknya sebuah keterkaitan antara variabel independen. “dengan nilai VIF ada diangka 1-10, maka disimpulkan bahwa tidak ada hubungan multikolinieritas”(Perdana, 2016).

Tabel 8. Multikolinier

Konstruk	VIF
X1.1	2.569
X1.2	3.082
X1.3	2.353
X1.4	2.281
X1.5	3.182
X1.6	2.151
X2.1	4.654
X2.2	4.436
X2.3	2.774
X2.6	3.583
X2.7	3.793
X2.8	2.856
X2.9	2.980
X2.10	3.490
X2.11	4.204
X2.12	4.078
Y1.1	3.892
Y1.2	3.344
Y1.3	4.099

Sumber: Output SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel 8. hasil pengujian multikolinier didapatkan hasil bahwa nilai VIF antar variabel independen < 10, kesimpulan dari hasil tersebut adalah tidak terdapat multikolinieritas antar variabel independen.

Uji Koefisien Jalur

Uji koefisien jalur atau bisa dianggap juga uji hipotesis secara parsial yaitu pengujian yang tujuannya mengetahui dan menganalisis *direct effect* dan *indirect effect* antara variabel bebas terhadap variabel terikat. “pengujian signifikansi dianggap memiliki pengaruh signifikan apabila *p value* < 0.05 atau *T value* > 1.96” (Muhson, 2022).

Tabel 9. Koefisien Jalur

	<i>Original Sampel (O)</i>	<i>Sampel mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistik (O/STDEV)</i>	<i>P values</i>
Gaya Kepemimpinan -> WLB	0.272	0.290	0.108	2.519	0.012
Stres Kerja -> WLB	-0.401	-0.403	0.082	4.903	0.000

Sumber: Output SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel 9. pengujian koefisien jalur menyatakan hasilnya gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work-life balance* (**H1 diterima**), sedangkan stres

kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Work-life balance* (**H2 ditolak**).

Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau pengujian secara simultan tujuannya menilai adakah hubungan dari semua variabel independen dengan variabel dependen, pengujian diterapkan dengan melihat hubungan lebih dari 1 (satu) variabel independen. Menurut (Lestari et al., 2019) “jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05 maka H_a diterima. Sedangkan jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05 maka H_a ditolak”.

Tabel 10. Simultan

	<i>Sum square</i>	<i>df</i>	<i>Mean square</i>	<i>f</i>	<i>P values</i>
Total	10.641.310	99	0.000	0.000	0.000
Error	7.830.419	97	80.726	0.000	0.000
Regression	2.810.891	2	1.405.446	17.410	0.000

Sumber: Output SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel 10. uji simultan didapatkan menyatakan nilai P value < 0.05 sehingga dikatakan gaya kepemimpinan dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap *Work-life balance* (**H3 diterima**).

KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work-life balance*, dengan begitu jika perusahaan dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang baik dan sesuai, maka dapat meningkatkan *Work-life balance* karyawan. Hasil analisis pengujian terkait H1: gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap *Work-life balance* didukung oleh (Rahayu et al., 2023) mengatakan “Gaya Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan *Work-life balance*.” Hal ini juga berkaitan dengan penelitian (Laela & Muhammad, 2016) yang menyimpulkan bahwa “*Relation-oriented leadership behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work-life balance* pada wanita pekerja”.

Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Work-life balance*. hal ini dapat disimpulkan dengan meningkatnya stres kerja akan memberikan dampak negatif atau penurunan terhadap *Work-life balance* karyawan. Hasil analisis penelitian ini terkait penolakan H2: stres kerja berpengaruh positif terhadap *work-life balance* didukung oleh penelitian (Megayani et al., 2023), (Aoerora & Marpaung, 2020), dan (Urba & Soetjningsih, 2022) “stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Work-life balance*”.

Gaya kepemimpinan dan stres kerja berpengaruh secara simultan pada *Work-life balance*. berdasarkan nilai *R square* gaya kepemimpinan dan stres kerja dapat menggambarkan variabel *Work-life balance* sebesar 27%, maka dari itu perubahan pada gaya kepemimpinan dan stres kerja akan berpengaruh pada *Work-life balance* sampai 27%.

REKOMENDASI

Hasil dari penelitian yang dilakukan sudah peneliti jelaskan pada kesimpulan diatas, beberapa saran dari peneliti untuk penelitian-penelitian yang serupa dimasa mendatang: 1. menggunakan variabel lain seperti kinerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja, 2. Menerapkan kriteria reponden secara lebih spesifik berdasarkan klasifikasi industri atau bidang perusahaan, 3. memaparkan teknik atau metode pelatihan yang paling efektif dalam

meningkatkan pengelolaan emosional para pemimpin, 4. memaparkan faktor-faktor penyebab peningkatan atau penurunan stres kerja, serta teknik pengelolaan stres kerja yang efektif.

REFERENSI

- Aoerora, J., & Marpaung, W. (2020). Work Life Balance ditinjau dari Stres Kerja pada Karyawan/karyawati. *Psyche 165 Journal*, 13(2), 253–257. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v13i2.87>
- Budhiartini, D. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan PT. Agrapersada Medan. *Jurnal Institusi Polgan*, 4(2), 56–63. <https://doi.org/10.33395/juripol.v4i2.11106>
- Duryadi. (2021). *Buku Ajar Metode Penelitian Ilmiah*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.
- Kartono, K. (2005). *Pemimpin dan kepemimpinan : apakah kepemimpinan abnormal itu*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Laela, C. R., & Muhammad, A. H. (2016). Pengaruh Relation-Oriented Leadership Behavior Terhadap Work-Life Balance Pada Wanita Pekerja. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 147–155. <https://doi.org/https://doi.org/10.15294/intuisi.v8i2.8621>
- Lestari, J. S., Farida, U., & Chamidah, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerjaterhadap Prestasi Kerja Guru. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 38–55. <https://doi.org/10.24269/asset.v2i2.2388>
- Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga.
- McDonald, P., & Bradley, L. M. (2005). The Case for Work-Life Balance: Closing the gap between policy and practice. In *Work-Life Balance* (hal. 1–38). <https://doi.org/10.1017/9781009281782.001>
- Megayani, S, J. B., & S., H. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Work Life Balance. *Journal Of Social Science Research*, 3(6), 3337–3352. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/innovative.v3i6.6772>
- Muhson, A. (2022). *Analisis Statistik Dengan SmartPLS*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Patarianto, P. (2015). ANALISA KUALITAS LAYANAN TERHADAP KEPUASAN NASABAH DI PT. BANK MANDIRI (PERSERO) TBK. CABANG SIDOARJO GEDANGAN. *Maksipreneur*, IV(2), 28–37. <https://doi.org/https://doi.org/10.30588/jmp.v4i2.102>
- Perdana, E. (2016). *Olah Data Skripsi Dengan SPSS 22. Lab Kom Manajemen Fe Ubb*. Bangka Belitung: LAB Komputer Manajemen FE UBB.
- Prasetyo, D., & Fitroh, F. I. (2023). Pengaruh Manajemen Talenta, Work Life Balance, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Millennial Di Point Coffe Se- Kota Semarang. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(4), 2163–2178. <https://doi.org/https://doi.org/10.52644/joeb.v12i4.354>
- Rahayu, Y. S., Abdillah, M. R., & Oemar, F. (2023). Dampak Kepemimpinan Transformasional Terhadap Ambiguitas Peran Dan Work Life Balance Pada Pekerja Wanita. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 2(1), 28–37. <https://doi.org/https://doi.org/10.55356/jksm.v2i1.81>
- Rohmatiah, A., Widodo, M., & Mutmainah, M. (2023). Dampak Work-Life Balance Karyawan Terhadap Kinerja Melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Manajerial*, 10(02), 215. <https://doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v10i02.5453>

- Sihombing, P. R., Indonesia, S., Arsani, A. M., & Indonesia, S. (2022). *Aplikasi SmartPls untuk Statistisi pemula*. Bekasi: PT Dewangga Energi Internasional.
- Sylvani, Jufri, A., & Qodriah, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dimediasi Oleh Keadilan Organisasi Pada RSIA Cahaya Bunda Cirebon. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7(1), 78–84. <https://doi.org/https://doi.org/10.34308/eqien.v7i1.104>
- Urba, M. A., & Soetjningsih, C. H. (2022). Hubungan Antara Work Life Balance dan Stres Kerja Pada Karyawan Perusahaan. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(3), 694–700. <https://doi.org/10.51214/bocp.v4i3.383>
- Zaeni, N. (2023). *Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Perusahaan*. Makasar.