



# PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN DI DKI JAKARTA MELALUI VARIABEL INTERVENING KEPUASAN KERJA

Mutia Garini Rahajeng  
Kristin Handayani<sup>1</sup>

Kwik Kian Gie School of Business – Jl. Yos Sudarso Kav. 87, Jakarta-14350

## Abstrak

Rendahnya pendidikan dan upah didukung jam kerja yang tinggi di Indonesia khususnya di DKI Jakarta menyebabkan produktivitas tenaga kerja di Indonesia menduduki peringkat kelima se-ASEAN. Terlebih, adanya perbedaan hasil penelitian yang dilakukan peneliti-peneliti sebelumnya. *Random sampling* menjadi teknik pengambilan sampel karyawan di DKI Jakarta berjumlah 144 orang, pendistribusian kuesioner melalui media elektronik. Jenis penelitian deskriptif dengan teknik analisa data menggunakan metode PLS-SEM dibantu SmartPLS 3.0 untuk mengolah data, hasil analisa meliputi pengamatan *outer model* dan *inner model*. Hasil analisa pertama *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap produktivitas kerja. Kedua *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja. Kepuasan kerja telah berperan sebagai mediasi penuh antara *work-life balance* dan produktivitas kerja.

**Kata kunci:** *Work-life balance*, produktivitas kerja, kepuasan kerja, PLS-SEM, smartpls

## Abstract

*Low education and low wages supported by high labor hours in Indonesia, particularly in DKI Jakarta, causing labor productivity in Indonesia is ranked fifth in ASEAN. Moreover, there are differences in the results of research conducted by previous researchers. The sampling technique used random sampling with a total of 144 employees in DKI Jakarta, questionnaires distributed through electronic media. Type of research is descriptive research with data analysis techniques using PLS-SEM method assisted by SmartPLS 3.0 to process data, the results of the analysis includes observations of the outer model and inner model. The results of the first analysis are work-life balance has an insignificant directly effect on work productivity. Second, work-life balance has a significant effect on work productivity, through job satisfaction. Job satisfaction is fully mediating the relation between work-life balance and work productivity.*

**Key words:** *work-life balance, job productivity, job satisfaction, PLS-SEM, smartpls*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat banyaknya tenaga kerja di Indonesia yang memiliki tingkat pendidikan yang rendah, upah minim serta jam kerja yang tinggi. Hal tersebut dicatat oleh Asian Productivity Organization (APO) menyebabkan Indonesia menduduki peringkat ke-lima produktivitas tenaga kerja se-ASEAN. Indonesia dengan ibukota DKI Jakarta juga memiliki tingkat pendidikan yang rendah, upah minim serta banyaknya jam kerja yang dilakukan oleh tenaga kerja di DKI Jakarta. Serta adanya perbedaan hasil penelitian-penelitian terdahulu terkait *work-life balance*, kepuasan kerja dan produktivitas kerja menimbulkan kejanggalan fenomena-fenomena penelitian.

Mengembangkan dan mempertahankan kualitas kehidupan kerja (*work-life*) dan kepuasan kerja serta memperbaiki kontribusi produktivitas karyawan merupakan salah satu upaya untuk mencapai tujuan organisasional seperti yang diungkapkan oleh Henry (2004), sehingga perlunya peran dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) disebut perusahaan.

<sup>1</sup> Alamat kini: Kwik Kian Gie School of Business, Jln Yos Sudarso Kav. 87 Sunter, Jakarta 14350  
Penulis untuk Korespondensi: Telp. (021) 65307062  
E-mail: kristin.handayani@kwikkiangie.ac.id



## Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh signifikan secara langsung dari *work-life balance* terhadap produktivitas kerja karyawan di DKI Jakarta.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh signifikan dari *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan di DKI Jakarta
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di DKI Jakarta
4. Untuk mengetahui adanya pengaruh signifikan dari *work-life balance* terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja karyawan di DKI Jakarta

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Work-life Balance*

Hudson (2005), *work-life balance* merupakan tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang. Terdapat tiga dimensi yaitu pertama keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan (psikologis) dan keseimbangan kepuasan.

### Kepuasan Kerja

Robbins (2017), kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakter-karakteristiknya. Terdapat lima indikator pengukuran menurutnya yaitu gaji/upah, pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan dan rekan kerja.

### Produktivitas Kerja

Whitmore dalam Sedarmayanti (2017:58), produktivitas kerja merupakan suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Terdapat enam indikator pengukuran menurut Soetrisno (2017) yaitu kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, efisiensi.

### Hipotesis Penelitian

- H1: *Work-life balance* berpengaruh signifikan secara langsung terhadap produktivitas kerja karyawan di DKI Jakarta
- H2: *Work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di DKI Jakarta
- H3: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di DKI Jakarta
- H4: *Work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja karyawan di DKI Jakarta

## METODE PENELITIAN

Objek penelitian adalah *work-life balance*, kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Subjek penelitian dilakukan kepada karyawan di DKI Jakarta yang bekerja pada tahun 2020.

### Desain Penelitian

Penelitian menggunakan studi deskriptif dengan jenis studi lapangan, penggunaan sumber data menggunakan data primer. Pengumpulan data menggunakan survei atau kuesioner, pendistribusian secara elektronik menggunakan *google form*. Teknik pengambilan data menggunakan *simple random sampling* dengan jumlah responden sebanyak 144 karyawan di DKI Jakarta.

### Variabel Penelitian

#### 1. Variabel Endogen

Variabel endogen atau biasa disebut variabel bebas menurut Sekaran dan Bougie (2017:79) yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat, baik secara positif atau negatif. Pada penelitian yang menjadi variabel endogen adalah *work-life balance* dengan 3 indikator pengukuran.

**2. Variabel Eksogen**

Variabel eksogen atau variabel terikat menurut Sekaran dan Bougie (2017:77) adalah variabel yang menjadi perhatian utama penelitian. Tujuannya untuk memahami dan mendeskripsikan variabel terikat, atau menjelaskan variabilitasnya atau memprediksinya. Pada penelitian ini yang menjadi variabel eksogen adalah produktivitas kerja dengan 6 indikator pengukuran.

**3. Variabel Mediasi**

Variabel mediasi atau perantara (intervening) menurut Sekaran dan Bougie (2017:84) adalah variabel yang muncul antara saat variabel endogen mulai mempengaruhi variabel eksogen dan saat pengaruh variabel endogen terasa pada variabel eksogen. Pada penelitian ini yang menjadi variabel intervening adalah kepuasan kerja dengan 5 indikator pengukuran.

**Teknik Analisa Data**

Teknik analisa data menggunakan PLS-SEM dibantu dengan *software* SmartPLS 3.0 meliputi pengamatan sebagai berikut:

**1. Outer Model**

Hair et al (2017:13) mengemukakan bahwa model pengukuran yang sering disebut sebagai *outer model* adalah untuk menentukan bagaimana variabel laten (konstruksi) diukur. Terdapat 2 cara pengamatan yaitu:

- a. *Convergent validity*: nilai *loading factor* lebih besar 0,7 dan nilai AVE lebih besar 0,5.
- b. *Discriminant validity*: nilai *cross loading* variabel mempunyai nilai indikator itu sendiri lebih besar dari indikator silang variabel. Serta nilai Fornel Larcker mempunyai nilai AVE itu sendiri lebih besar dari nilai AVE konstruk lainnya.
- c. *Composite reliability*: nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0,7.

**2. Inner Model**

Hair et al (2017:14) mengemukakan bahwa model structural yang sering disebut dengan inner model menunjukkan bagaimana variabel laten terkait satu sama lain.

- a. *Path coefficient*: nilai original sample 0-1 adalah positif dan nilai -1-0 adalah negatif, nilai t-statistic (sig 5%) harus lebih besar dari 1,96 serta nilai p-value lebih kecil dari 0,05.
- b. *Coefficient determination (r-square)*: nilai 0,7 berarti kuat, nilai 0,5 berarti moderat, nilai 0,25 berarti lemah.
- c. *Effect size*: Nilai *f* 0,02 berarti kecil, nilai 0,15 berarti menengah, nilai 0,35 berarti besar.
- d. *Blindfolding dan predictive relevance*: nilai  $Q^2$  0,02 berarti kecil, nilai 0,15 berarti menengah dan nilai 0,35 berarti besar.

**3. Uji Mediasi**

Baron dan Kenny dalam Hair et al (2017:241) dikatakan *full mediation jika* efek langsung tidak signifikan sedangkan efek langsung signifikan. *Partial mediation* yaitu efek langsung dan tidak langsung sama-sama signifikan.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Deskripsi Responden**

Data responden berjumlah 144 karyawan di DKI Jakarta, dengan didominasi oleh responden perempuan sebanyak 61,4% dan laki-laki sebesar 38,6%. Tidak ada responden yang berusia kurang dari 20 tahun, sedangkan responden didominasi oleh umur 21-30 tahun, Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1.1  
Data responden

Kriteria		Jumlah	Persentasi
Jenis Kelamin	Laki-laki	57 responden	38,6%
	Perempuan	87 responden	61,4%
Usia	<20 tahun	0 resonden	-
	21-30 tahun	64 responden	44,44%
	31-40 tahun	63 responden	43,75%
	>40 tahun	17 responden	11,81%

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Institusional Informatika Kwik Kian Gie

**Outer Model**

Pada hasil evaluasi *convergent validity* pada nilai outer loading PLS algoritma dilakukan sebanyak lima kali karena nilai indikator KK1.1, KK1.2, KK3.1, KK4.1, KK4.2, KK5.1, KK5.2, PK1.1 dan WLB2.2 mempunyai nilai kurang dari 0,7 dan nilai AVE lebih kecil dari 0,5 sehingga harus dikeluarkan dari pengukuran. Setelah mengeluarkan indikator-indikator tersebut didapatkan hasil nilai *convergent validity* tersisa 15 indikator dengan nilai outer loading lebih besar dari 0,7 dan nilai AVE lebih besar dari 0,5.

Pada hasil *discriminant validity cross loading* beban pada indikator itu sendiri telah lebih besar dari beban silang indikator dan *fornell lacker* beban pada variabel itu sendiri telah lebih besar dari beban silang variabel lain. Dan pada hasil *composite reliability* semua nilai variabel telah lebih besar dari 0,7. Sehingga variabel dan indikator tersebut dikatakan valid dan reliabel, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table 1.2 berikut ini:

Tabel 1.2  
Hasil Evaluasi *Outer Model*

Variabel	Indikator	Outer Loading	AVE	Cross loading	Fornell Lacker	Composite Reliability	Keterangan
Work-life Balance	WLB1.1	0,731	0,619	0,731	0,787	0,89	Valid dan reliabel
	WLB1.2	0,771		0,771			Valid dan reliabel
	WLB2.1	0,717		0,717			Valid dan reliabel
	WLB3.1	0,856		0,856			Valid dan reliabel
	WLB3.2	0,85		0,850			Valid dan reliabel
Kepuasan Kerja	KK2.1	0,908	0,83	0,908	0,911	0,861	Valid dan reliabel
	KK2.2	0,934		0,934			Valid dan reliabel
	KK2.3	0,892		0,892			Valid dan reliabel
Produktivitas Kerja	PK2.1	0,829	0,741	0,829	0,861	0,952	Valid dan reliabel
	PK3.1	0,87		0,870			Valid dan reliabel
	PK3.2	0,785		0,785			Valid dan reliabel
	PK4.1	0,891		0,891			Valid dan reliabel
	PK4.2	0,886		0,886			Valid dan reliabel
	PK5.1	0,885		0,885			Valid dan reliabel
PK6.1	0,876	0,876	Valid dan reliabel				

**Inner Model**

Pada hasil uji *inner model* didapatkan hasil nilai t-statistik pada pengaruh *work-life balance* terhadap produktivitas kerja sebesar 1,905 yang lebih kecil dari 1,96 sehingga pengaruh variabel tersebut tidak signifikan. Nilai pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja dan nilai pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja mempunyai nilai secara berurutan sebesar 5,715 dan 9,043 yang artinya lebih besar dari 1,96, sehingga pengaruh variabel tersebut adalah signifikan. Serta nilai pengaruh *work-life balance* terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja didapatkan nilai t-statistik sebesar 5,572 lebih besar dari 1,96 yang artinya berpengaruh signifikan.

Nilai *r-square* pada *work-life balance* terhadap produktivitas kerja berpengaruh sebesar 0,212% yang artinya kecil. Sedangkan nilai *r-square* pada kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja berpengaruh sedang dengan nilai 0,535.

Pengaruh variabel *work-life balance* terhadap produktivitas kerja mempunyai efek yang rendah didukung dengan nilai 0,038. Sedangkan pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 0,718 berarti efek hubungan tersebut tinggi.

Tabel 1.3  
Hasil Evaluasi *Inner Model* dan Hipotesis

	Original Sample	t-statistic	p-value	r-square	f-square	Hipotesis
Direct effect						
Work-life balance → Produktivitas kerja	0,149	1,905	0,057	0,212	0,038	Ditolak
Work-life balance → Kepuasan kerja	0,460	5,715	0,000		0,269	Diterima
Kepuasan kerja → Produktivitas kerja	0,651	9,043	0,000	0,535	0,718	Diterima

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie  
 Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen, Informatika dan Teknologi  
 Jl. Cipta Dili, Lingsi, Undan  
 Kota Pekanbaru, Riau 28133  
 Telp. (0756) 461000  
 Email: info@kwikkiangie.ac.id

<i>Indirect effect</i> <i>Work-life balance</i> → Kepuasan kerja → Produktivitas kerja	0,299	5,572	0,000			Diterima
--	-------	-------	-------	--	--	----------

**Uji Mediasi**

Observasi efek mediasi dapat dilihat dari nilai t-statistik pada table 1.3 diatas yaitu perbedaan hasil pada *direct effect* dan *indirect effect*. Pengaruh *work-life balance* terhadap produktivitas kerja setelah ada variabel *intervening* (mediasi) kepuasan kerja diantara kedua variabel tersebut merubah arah hubungan positif *work-life balance* yang tidak signifikan terhadap produktivitas kerja menjadi hubungan yang positif serta signifikan. Sehingga peran variabel kepuasan kerja adalah sepenuhnya memediasi kedua variabel tersebut.

**Pembahasan**

**Pengaruh *work-life balance* terhadap produktivitas kerja**

Pada teori *work-life balance* menyebutkan bahwa ketiga dimensi *work-life balance* menuntut kemampuan karyawan dalam mengatur waktu, tingkat keterlibatan psikologis karyawan serta tingkat kepuasan karyawan untuk dapat membagi perannya dalam kehidupan pekerjaan serta keluarga. Kemampuan individu atau karyawan tersebut membantu dalam menjadikan karyawan yang profesional. Menurut Soetrisno (2017) salah satu faktor produktivitas adalah kemampuan yaitu ketergantungan keterampilan dan profesionalisme karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Sehingga jika kedua teori tersebut digabungkan, maka faktor-faktor dan dimensi pada *work-life balance* secara tidak langsung mempengaruhi faktor-faktor produktivitas kerja. Yaitu jika seorang karyawan tersebut telah memiliki keseimbangan waktu yang baik, tingkat psikologis yang stabil serta keseimbangan kepuasan yang baik maka akan menjadikan karyawan tersebut mampu membagi perannya dan menjadi individu yang profesional sehingga hasil pekerjaannya atau produktivitasnya dapat meningkat walaupun tidak berdampak tinggi dan tidak signifikan.

**Pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja**

Faktor *work-life balance* yang dikemukakan oleh Poulouse dan Sudarsan (2014) salah satunya adalah faktor kesejahteraan psikologis yang berkaitan dengan faktor kepuasan kerja yang dikemukakan oleh As'sad dalam Soetrisno (2017:80) yaitu faktor psikologis. Kedua faktor tersebut sama-sama yang dirasakan karyawan dalam bentuk penerimaan diri, kepuasan, harapan dan optimisme serta ketentraman dan kejiwaan karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Faktor organisasional *work-life balance* berkaitan dengan faktor fisik dan faktor sosial pada kepuasan kerja, yaitu mengenai pengaturan kerja, beban kerja, lingkungan kerja serta dukungan maupun bantuan dari atasan ataupun rekan kerja. Sehingga jika *work-life balance* karyawan tersebut meningkat maka kepuasan karyawan itu pun akan meningkat. Sebaliknya jika ketiga dimensi *work-life balance* tersebut kurang diperhatikan, maka kepuasan kerja karyawan tersebut akan rendah.

**Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja**

Pada teori kepuasan kerja yang dijelaskan oleh Robbins (2017:128) indikator yang menjadi aspek kepuasan kerja salah satunya adalah pekerjaan itu sendiri yang berkaitan dengan indikator produktivitas kerja yang dijelaskan oleh Soetrisno (2017) yaitu kemampuan serta pengembangan diri. Pekerjaan itu sendiri pada kepuasan kerja berkaitan dengan beban pekerjaan karyawan yang menuntut kemampuan maupun ketrampilan karyawan yang digunakan dalam mengerjakan tugas-tugas pekerjaan tersebut serta melihat dari tantangan pekerjaan terhadap apa yang diharapkan atas pekerjaannya.

Faktor fisik dan faktor sosial pada kepuasan kerja yang dikemukakan oleh As'sad dalam Soetrisno (2017:80) berkesinambungan pada sikap kerja serta hubungan antar rekan kerja yang dikemukakan oleh Balai Pengembangan Produktivitas Daerah dalam Sedarmayanti (2017:71). Faktor-faktor tersebut melibatkan pengaturan jam kerja, beban kerja, lingkungan kerja dan juga mengenai bantuan-bantuan yang diberikan dari atasan terhadap karyawan tersebut. Sehingga jika karyawan tersebut merasa puas atas pekerjaannya serta aktivitas lain yang melibatkan pekerjaan maka akan meningkat juga produktivitas kerja karyawan tersebut. Sebaliknya jika karyawan tersebut merasa kurang puas maka produktivitas kerjanya juga tidak akan maksimal.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

## Pengaruh *work-life balance* terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja

Faktor-faktor pada *work-life balance* yang dikemukakan oleh Poulouse dan Sudarsan (2014) yaitu faktor kesejahteraan psikologis dan faktor organisasional berkaitan dengan faktor-faktor kepuasan kerja yang dikemukakan oleh As'sad dalam Soetrisno (2017:80) yaitu faktor psikologis, faktor fisik serta faktor sosial. Faktor-faktor pada kedua variabel tersebut berkaitan dengan ketentraman karyawan dalam menghadapi pekerjaannya, membutuhkan dukungan dari organisasi/perusahaan dalam pengaturan jam kerja, teknologi yang digunakan serta lingkungan kerja yang baik. Faktor-faktor tersebut berkesinambungan dengan faktor-faktor pada produktivitas kerja yang dijelaskan oleh Balai Pengembangan Produktivitas Daerah dalam Sedarmayanti (2017:71) yaitu pada sikap kerja, tingkat keterampilan dan hubungan antar rekan kerja.

Manfaat *work-life balance* yang dikemukakan oleh Hubson, Delunas dan Kesic dalam Poulouse dan Sudarsan (2014) yaitu salah satu manfaat *work-life balance* sebagai kepuasan kerja seseorang. Semakin tinggi *work-life balance* yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan tersebut. Sedangkan Robbins (2017:124) menyatakan terdapat beberapa penelitian menyimpulkan bahwa karyawan yang tingkat kepuasan kerjanya tinggi atau karyawan yang bahagia akan menjadi karyawan yang lebih produktif. Individu dengan kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan performa yang lebih baik dan kegiatan operasional yang lebih efisien. Sedangkan efisiensi merupakan salah satu faktor produktivitas seperti yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017). Sehingga jika karyawan yang memiliki *work-life balance* yang baik akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, kepuasan kerja yang tinggi dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan atau produktivitas karyawan meningkat secara signifikan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. *Work-life balance* mempunyai pengaruh secara langsung yang tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di DKI Jakarta.
2. *Work-life balance* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di DKI Jakarta.
3. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di DKI Jakarta.
4. *Work-life balance* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di DKI Jakarta melalui variabel *intervening* kepuasan kerja

### Saran

1. Beban kerja karyawan sebaiknya lebih diperhatikan dari segi kemampuan, pengaturan jam kerja, lingkungan kerja dan hubungan kerja karyawan dari atasan maupun rekan kerja agar terciptanya keseimbangan waktu, tingkat keseimbangan keterlibatan (psikologis) dan tingkat kepuasan yang seimbang pada karyawan tersebut sehingga terciptanya pengembangan diri yang profesional. Karyawan yang profesional tersebut akan bekerja lebih produktif dan tercapainya hasil kerja yang bermutu dan efisien serta didukung oleh semangat kerja karyawan yang tinggi.
2. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan referensi terhadap peneliti selanjutnya dan diharapkan untuk menambahkan detail responden yang lebih banyak serta variabel-variabel lain, sehingga dapat hasil yang lebih baik dan detail.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asian Productivity Organization. 2019. *APO Productivity Databook 2019*. Tokyo: Keio University Press Inc.,.
- As'sad. 2001. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Baron, R. M. and D.A Kenny. 1986. *The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and Statistical considerations* (Journal of Personality and Social Psychology).
2019. Badan Pusat Statistik. Accessed Desember 2019. <http://statistik.jakarta.go.id/statistik-ketenagakerjaan-dki-jakarta-2019/>.
- Hudson. 2005. *The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*
- Jr., Joseph F. Hair, G. Thomas M. Hult, Christian M Ringle, and Marko Sarstedt. 2017. In *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Los Angeles: Sage.



Poulose, Shobita, and Sudarsan. 2014. *Work Life Balance: A Conceptual Review* (International Journal of Advances in Management and Economics) March - April Vol 3 Issue 2.

Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. 2017. *Organizational Behaviour, 17th Global Edition*. Harlow, England: Pearson Education Limited.

Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi 3. Yogyakarta: STIE YPKN.

Soetrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rawamangun, Jakarta: Kharisma Putra Utama.

Whitmore, John. 19987. *Coaching Performance*. Jakarta: Pustaka Utama.