

Pengaruh *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen FEB - UMI

Adelia Saputri¹, St. Nurhayati Azis², **Muhammad Akhsan Tenrisau**^{3*}

saputriadelia48@gmail.com¹, stnurhayati.azis@umi.ac.id², muhammad.tenrisau@umi.ac.id^{3*}

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

^{2,3*}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik *accidental sampling*, melibatkan dosen tetap sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disusun dalam skala Likert. Urgensi penelitian ini didasarkan pada meningkatnya tuntutan profesional dan akademik yang dihadapi oleh dosen perguruan tinggi, yang dapat berdampak pada keseimbangan kehidupan kerja dan persepsi terhadap lingkungan kerja. Kepuasan kerja dosen menjadi aspek krusial yang tidak hanya memengaruhi kinerja individu, tetapi juga kualitas pendidikan secara keseluruhan. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang membentuk kepuasan kerja menjadi penting dalam menciptakan lingkungan akademik yang produktif dan berkelanjutan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* memiliki pengaruh positif, meskipun belum cukup kuat untuk memberikan dampak signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, Lingkungan Kerja memberikan pengaruh positif yang nyata, menegaskan pentingnya suasana kerja yang mendukung dalam meningkatkan kepuasan dosen. Secara keseluruhan, kedua variabel ini menjadi faktor penting yang perlu mendapat perhatian institusi pendidikan tinggi dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang sehat, harmonis, dan berorientasi pada kesejahteraan tenaga pendidik.

Kata Kunci: Dosen, Kepuasan kerja, Lingkungan kerja, Perguruan tinggi, *Work-life balance*

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Dosen memiliki peran strategis dalam menciptakan lingkungan akademik yang berkualitas, serta dalam mendorong tercapainya visi dan misi institusi pendidikan tinggi. Salah satu aspek penting yang mendukung peran ini adalah kepuasan kerja, karena secara langsung berkaitan dengan peningkatan kinerja, loyalitas, dan kualitas proses pembelajaran. Dosen yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi, mendukung tujuan institusi, dan memiliki kecenderungan lebih kecil untuk meninggalkan organisasi tempatnya bekerja (Hidayatulloh et al., 2019).

Dua faktor utama yang diyakini berkontribusi besar terhadap kepuasan kerja adalah Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, mampu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja tenaga pendidik. Namun, masih terdapat kesenjangan penelitian yang mengkaji pengaruh kedua faktor ini dalam konteks perguruan tinggi berbasis Islam, khususnya di Universitas Muslim Indonesia.

Selain itu, kepuasan kerja juga mencerminkan sejauh mana individu merasa dihargai, dilibatkan dalam proses kerja, dan mendapatkan pengakuan atas kontribusinya. Seperti yang dijelaskan oleh Badeni (2017), kepuasan kerja merupakan sikap individu terhadap pekerjaannya, yang mencakup perasaan positif atau negatif, serta tingkat penerimaan terhadap peran yang dijalankan. Dalam konteks perguruan tinggi, masih terdapat tantangan seperti kurangnya sarana pendukung, budaya kerja yang belum optimal, dan ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan dosen. Oleh karena itu, banyak institusi mulai menerapkan program Work-Life Balance sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan dan keterikatan tenaga kerjanya.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini mengembangkan hipotesis sebagai berikut:

H1: Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen.

H3: Work-Life Balance dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen.

Landasan Teori

Work-Life Balance

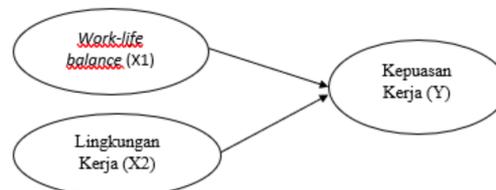
Menurut McDonald dan Bradley (2017), *Work-Life Balance* merupakan sejauh mana seseorang merasa puas dalam menjalankan berbagai peran, baik dalam kehidupan pribadi maupun profesionalnya. Dengan kata lain, *Work-Life Balance* menggambarkan kondisi ideal di mana individu mampu mengelola tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi secara efektif. Hal ini memungkinkan seseorang mencapai kepuasan kerja yang tinggi, mempertahankan kinerja optimal di tempat kerja, dan tetap memenuhi komitmen di luar pekerjaannya. Keseimbangan ini menjadi penting dalam menciptakan kualitas hidup yang lebih baik, serta mencegah stres kerja yang berlebihan.

Lingkungan Kerja

Afandi (2018) mendefinisikan *lingkungan kerja* sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi kepuasan kerja mereka. Lingkungan kerja yang baik mencakup kondisi fisik, fasilitas penunjang, serta suasana kerja yang mendukung proses penyelesaian tugas. Ketika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang tersedia, mereka cenderung bekerja lebih produktif, termotivasi, dan dapat mencapai hasil kerja yang maksimal. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif menjadi salah satu faktor penting dalam mendorong kinerja dan kepuasan kerja pegawai.

Kepuasan Kerja

Sutrisno (2017) menjelaskan bahwa kepuasan kerja mencerminkan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Individu yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap positif, semangat kerja yang tinggi, serta keterlibatan yang lebih besar dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, ketidakpuasan dalam bekerja dapat menurunkan produktivitas, meningkatkan turnover, dan berdampak negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, memahami dan mengelola faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja menjadi langkah strategis bagi setiap organisasi.



Gambar 1 Kerangka Konsep Penelitian

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang dilakukan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia, Provinsi Sulawesi Selatan. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang dirancang untuk mengukur tiga variabel utama, yaitu Work-Life Balance, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja, menggunakan skala Likert 5 poin.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen tetap di Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMI yang berjumlah 150 orang. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik accidental sampling, dengan jumlah responden sebanyak 59 orang. Penentuan jumlah sampel mengacu pada rumus Slovin, yang digunakan untuk menghitung ukuran sampel berdasarkan populasi tertentu dengan tingkat toleransi kesalahan. Berdasarkan perhitungan, tingkat toleransi kesalahan dalam penelitian ini

adalah sekitar 10%, sehingga 59 dosen dianggap cukup mewakili populasi secara proporsional.

Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan, data dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Sebelum itu, dilakukan serangkaian uji asumsi klasik, seperti uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, untuk memastikan kelayakan data. Analisis regresi dilakukan melalui uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F), guna mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen maupun pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dengan keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

X₁ = Work-Life Balance

X₂ = Lingkungan Kerja

b₀ = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien regresi masing-masing variabel independen

Model ini digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja dosen di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Indonesia.

Hasil Penelitian

Karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari dua aspek, yaitu jenis kelamin dan usia. Mayoritas responden adalah perempuan, sebanyak 47 orang (79,66%), sementara responden laki-laki berjumlah 12 orang (20,34%) dari total 59 responden. Berdasarkan kategori usia, sebagian besar responden berada dalam rentang usia 51–60 tahun, menunjukkan bahwa mayoritas dosen yang berpartisipasi adalah individu dengan pengalaman kerja yang cukup matang.

Tabel 1 Responden Penelitian

Karakteristik	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Perempuan	47	79,66
Jenis Kelamin	Laki-laki	12	20,34
Usia	51–60 tahun	18	30,51

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan konsistensi instrumen penelitian. Hasil uji menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini, yaitu Work-Life Balance (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), dan Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,6, yang menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan tergolong reliabel. Masing-masing variabel memperoleh nilai sebagai berikut: Work-Life Balance sebesar 0,895, Lingkungan Kerja sebesar 0,932, dan Kepuasan Kerja sebesar 0,870.

Pengujian terhadap asumsi klasik menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi syarat normalitas. Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai toleransi dari seluruh variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen.

Tabel 2 Hasil Pengujian Statistik

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Stand. Coeffi. (Beta)	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	2,215	0,402		5,507	0		
Work-Life Balance	0,112	0,129	0,137	0,869	0,389	0,543	1,841
Lingkungan Kerja	0,319	0,127	0,395	2,51	0,015	0,543	1,841

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	11,917	2	5,959	9,207	0
Residual	36,243	56	0,647		
Total	48,16	58			

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 2,215 + 0,112(X1) + 0,319(X2)$$

Nilai konstanta sebesar 2,215 menunjukkan bahwa ketika variabel Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja bernilai nol, maka Kepuasan Kerja akan berada pada nilai dasar 2,215. Koefisien regresi untuk Work-Life Balance sebesar 0,112 menunjukkan pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja, namun hasil uji parsial menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan ($p = 0,389 > 0,05$). Artinya, meskipun ada kecenderungan positif, Work-Life Balance tidak memberikan pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap Kepuasan Kerja dosen, sehingga hipotesis H1 ditolak.

Sebaliknya, Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dengan nilai koefisien sebesar 0,319 dan nilai signifikansi sebesar 0,015 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh dosen, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Dengan demikian, hipotesis H2 diterima.

Uji simultan (uji F) yang ditunjukkan melalui hasil ANOVA memperlihatkan bahwa nilai F hitung sebesar 9,207 dengan signifikansi 0,000, lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa secara simultan, variabel Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Indonesia. Dengan demikian, hipotesis H3 diterima.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa **faktor Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan Work-Life Balance** dalam meningkatkan kepuasan kerja dosen. Temuan ini menegaskan bahwa aspek-aspek seperti ketersediaan fasilitas kerja, hubungan antar rekan sejawat, serta dukungan dari pimpinan atau manajemen lebih berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memuaskan. Implikasi dari temuan ini adalah perlunya institusi pendidikan tinggi untuk terus memperkuat dan memperbaiki kualitas lingkungan kerja sebagai strategi untuk meningkatkan kepuasan dan produktivitas dosen. Adapun pembahasan masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, mayoritas responden menyatakan setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan Work-Life Balance. Namun, hasil uji parsial menunjukkan bahwa meskipun Work-Life Balance memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dianggap penting, faktor-faktor lain seperti beban kerja yang tinggi, kurangnya fleksibilitas, atau minimnya dukungan organisasi kemungkinan menjadi penghalang bagi Work-Life Balance untuk memberikan dampak yang lebih nyata terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Analisis deskriptif menunjukkan bahwa sebagian besar responden juga menyetujui pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Hasil uji parsial memperkuat temuan ini dengan menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan—baik dari sisi fisik, hubungan sosial, maupun dukungan struktural—semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh dosen. Lingkungan kerja yang sehat, aman, dan suportif menjadi kunci dalam menciptakan kenyamanan dan kebahagiaan dalam bekerja.

Pengaruh Simultan Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Secara simultan, kedua variabel independen—Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja—terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari kombinasi berbagai faktor, termasuk bagaimana individu dapat menyeimbangkan tuntutan hidup dan pekerjaan, serta bagaimana kualitas lingkungan kerja mendukung aktivitas mereka. Kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur melalui enam indikator yang mencakup aspek

penghargaan, pengelolaan tugas, kenyamanan kerja, dan rasa puas secara umum terhadap pekerjaan yang dijalani.

Simpulan dan Saran

Penelitian ini menyimpulkan bahwa Work-Life Balance tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sementara Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa aspek lingkungan kerja, seperti hubungan antar kolega, fasilitas fisik, dan dukungan manajerial, memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dosen. Oleh karena itu, pengelola institusi pendidikan, khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Indonesia, diharapkan dapat lebih memperhatikan dan memperbaiki kualitas lingkungan kerja guna menciptakan atmosfer akademik yang lebih kondusif serta mendukung peningkatan kualitas pendidikan.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan tersebut, terdapat beberapa saran yang dapat diterapkan. Pertama, terkait Work-Life Balance, penting bagi fakultas untuk meninjau kembali beberapa aspek yang belum berjalan optimal. Misalnya, mengevaluasi beban kerja dan jadwal kegiatan akademik agar dosen dapat menyeimbangkan tanggung jawab profesional dan kehidupan pribadi. Fakultas juga disarankan untuk mengembangkan program sosialisasi yang memperkenalkan pentingnya Work-Life Balance, serta memperkuat kebijakan internal seperti pemberian fleksibilitas jadwal atau pelatihan manajemen waktu. Fasilitas penunjang seperti ruang relaksasi, layanan konseling, atau workshop manajemen stres juga dapat menjadi solusi praktis. Selain itu, survei berkala sebaiknya dilakukan untuk memantau persepsi dosen dan menyesuaikan kebijakan dengan kebutuhan mereka secara dinamis.

Kedua, terkait Lingkungan Kerja, fakultas dapat mempertahankan serta memperluas elemen-elemen positif yang sudah dirasakan oleh para dosen. Langkah konkret yang dapat diambil antara lain melakukan evaluasi terhadap praktik-praktik kerja yang telah menciptakan kenyamanan, seperti suasana kerja yang kolaboratif dan ruang kerja yang memadai. Elemen-elemen ini dapat direplikasi di seluruh unit kerja agar tercipta lingkungan yang seragam dalam mendukung kinerja dosen. Selain itu, pemberian apresiasi atau penghargaan kepada individu atau kelompok yang berkontribusi dalam menciptakan suasana kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja dan memperkuat budaya kerja positif.

Ketiga, dalam upaya mempertahankan dan meningkatkan Kepuasan Kerja, pihak fakultas diharapkan terus menjaga kualitas pada aspek-aspek yang telah menunjukkan tingkat kepuasan tinggi, seperti perasaan dihargai dan kemudahan dalam menjalankan tugas. Di sisi lain, peningkatan fasilitas dan infrastruktur kampus, seperti penyediaan ruang kerja yang nyaman dan sarana pendukung lainnya, juga perlu diperhatikan. Hal ini penting untuk menjaga produktivitas dan kesejahteraan dosen dalam jangka panjang, serta menciptakan lingkungan akademik yang mendukung pertumbuhan profesional.

Daftar Pustaka

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.



- Ardi Sukardi, & Arie Hendra Saputro. (2024). *Pengaruh Komunikasi, Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Papandayan Cocoa Industries Bandung.*
- Astutik, & Ririn Puji. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.* Universitas Kanjuruhan Malang.
- Badeni. (2017). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi.* Penerbit Alfabeta.
- Berry, L. M. (1997). *Psychology at Work.* McGraw Hill Companies Inc.
- Hidayatulloh, Hamal Amri, & Wahdiyati Moko. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Perputaran Karyawan pada CV. Anugerah Tani Makmur Gresik.*
- Hudson. (2005). *The Case for Work-Life Balance.* Hudson Highland Group.
- Indriawaty Rizky Siregar, Ardi, & Margaretha Pink Berlianto. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur.*
- Kasnawati, Y. (2018). Pengaruh human capital dan lingkungan kerja terhadap loyalitas dosen yang dimediasi kepuasan kerja: Studi kasus dosen Universitas Budi Luhur. *Journal of Applied Business and Economics*, 5.
- Lockwood, N. R. (2003). *Work/life balance: Challenges and solutions.* SHRM Research Department.
- Londok, R. N., Areros, W. A., & Asaloei, S. (2019). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Diagram Global Mandiri Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis.*
- McDonald, P., & Bradley, L. (2017). Work-life balance: A review of the literature and implications for practice. *Journal of Management*, 39–51.
- Munandar, A. S. (2004). *Psikologi Industri dan Organisasi.* Universitas Indonesia (UI Press).
- Ngalimun, Mujahid, I., & Makruf, I. (2022). *Quality of work-life balance dalam kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan motivasi kerja di Universitas Muhammadiyah Banjarmasin.*
- Niken Kusumawardani Saptono, E., Supriyadi, E., & Tabroni. (2020). *Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Employee Engagement dengan Kesehatan*

Mental sebagai Variabel Moderator pada Karyawan Generasi Milenial (Studi Kasus: Direktorat Keuangan PT Angkasa Pura I Persero).

Rustan, & Ahmad Fauzan. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bumi Karsa Kantor Pusat Makassar.*

Sari, L. R., & Seniati, N. L. A. (2020). The role of job satisfaction as mediator between work-life balance and organizational commitment among lecturers. *Psychology and Education*, 106–110.

Shabrina, D., & Ratnaningsih, I. Z. (2019). Hubungan antara work-life balance dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Pertani (Persero). *Jurnal EMPATI*, 27–32.

Singh, P., & Khanna, P. (2011). Work-life balance: A tool for increased employee productivity and retention. *Lachoo Management Journal*, 188–206.

Sorongan, F. A. (2019). Work environment and work-life balance: Impact on job satisfaction. *Jurnal Manajemen dan Perbankan*, 2.

Sudaryo, A., Ariwibowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik* (1st ed.).

Sudibjo, N., Birgita, M., & Suwarli, N. (2020). Job embeddedness and job satisfaction as a mediator between work-life balance and intention to stay. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(8).

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabet.

Suharsimi, & Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.

Sutrisno, H. E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Kharisma Putra Utama.

Wahyu, E. E., Oktora, S. Y., & Nurbaya, S. (2021). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja dan kinerja dosen wanita Politeknik Negeri Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*.

Yeni lin Paryanti, & Kartini Aprianti. (2020). *Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Bima.*