

**Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Beban Kerja terhadap
Organizational Citizenship Behavior (Ocb)
(Studi pada Pegawai dan Guru SMAN 17 Bandung)**

The Influence of Work Life Balance and Work Load To The Organizational Citizenship Behavior (Ocb)

(A Study on Employee and Teacher of SMAN 17 Bandung)

¹Alfi Fadhillah, ²Dudung Abdurrahman, ³Allya Roosallyn Assyofa

^{1,2} Prodi Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung,
Jl Taman Sari No.1 Bandung 40116

Email: ¹fadhillahalfii@gmail.com ²abahdar@gmail.com ³allyaroosallyn@unisba.ac.id

Abstract. This research is aimed to find out how the work life balance and work load, examine how the Organizational Citizenship Behavior (OCB), analyze and explain how the influence of work life balance and work load, to the Organizational Citizenship Behavior (OCB) on employee and teacher of SMAN 17 Bandung. This research using qualitative approaches and quantitative approaches. The subject of this research is 69 employees and teacher at SMAN 17 Bandung. Taking this hypothesis test decision is done by testing the significance of coefficient. The results of the study indicate that: (1) work life balance in employees and teacher of SMAN 17 Bandung in high category; (2) work load in employees and teacher of SMAN 17 Bandung in high category; (3) Organizational Citizenship Behavior (OCB) in employees and teacher of SMAN 17 Bandung in high category; (4) work life balance does significantly positive influence Organizational Citizenship Behavior (OCB); (5) work load significantly negative influences Organizational Citizenship Behavior (OCB); (6) work life balance and work load significantly influence positive Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Keywords: Work Life Balance, Work Load, Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja, mengkaji bagaimana *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, serta menganalisis dan menjelaskan bagaimana pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai dan guru pada SMAN 17 Bandung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah pegawai dan guru pada SMAN 17 Bandung sebanyak 69 karyawan. Pengambilan keputusan uji hipotesis ini dilakukan dengan cara menguji keberartian dari koefisien. Hasil penelitian pada menunjukkan bahwa: (1) keseimbangan kehidupan kerja pada pegawai dan guru SMAN 17 Bandung dalam kategori tinggi; (2) beban kerja pada pegawai dan guru SMAN 17 Bandung dalam kategori tinggi; (3) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada pegawai dan guru SMAN 17 Bandung dalam kategori tinggi; (4) keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*; (5) beban kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*; (6) keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Kata kunci: Keseimbangan Kehidupan Kerja, Beban Kerja, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

A. Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi dilihat tidak hanya apabila anggotanya mengerjakan tugas utamanya saja, akan tetapi juga mau melakukan tugas ekstra, seperti kemauan untuk bekerjasama, saling membantu, memberi masukan, berperan aktif, memberi pelayanan ekstra, serta mau

memanfaatkan waktu kerjanya secara efektif Robbins & Judge dalam Endah dan Nur (2018). Lebih lanjut, Keseimbangan kehidupan kerja jika tidak dikelola dengan baik pada perusahaan maka akan memiliki pengaruh kurang baik pada pegawai dan perusahaan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian

yang dilakukan oleh Cahil *et al* dalam Siti Nurwahyuni (2019). Menpan dalam Rahmawan Surya (2018) mengemukakan beban kerja merupakan berbagai kegiatan yang harus terselesaikan dalam rentan waktu yang telah ditentukan.

SMAN 17 Bandung merupakan sebuah institusi pendidikan sebagai salah satu pendukung sekolah menengah atas pada sekolah di kota Bandung Saat ini SMAN 17 Bandung mengikuti sistem pendidikan yang diberikan oleh pemerintah sebagai acuan dalam menjalankan tugasnya sebagai intitusi pendidikan sehingga SMAN 17 Bandung dapat berupaya dalam mengembangkan citra sekolah dan berusaha menjadi salah satu SMA negeri yang unggul di kota Bandung untuk kedepannya. Hal tersebut mendorong anggota organisasi pada SMAN 17 Bandung seperti guru dan pegawai untuk dapat mengembangkan SMAN 17 Bandung dengan lebih giat. Seperti dengan dukungan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), keseimbangan kehidupan kerja, dan beban kerja sebagai pendukung tercapainya organisasi, terlebih guru dan pegawai pada setiap sekolah menjadi pelaku yang dapat menunjang tercapainya tujuan pendidikan

Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat keseimbangan kehidupan kerja pada pegawai dan guru di SMAN 17 Bandung?
2. Bagaimana tingkat beban kerja pada pegawai dan guru di SMAN 17 Bandung?
3. Bagaimana tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai dan guru di SMAN 17 Bandung?

4. Seberapa besar pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai dan guru di SMAN 17 Bandung?
5. Seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai dan guru di SMAN 17 Bandung?
6. Seberapa besar pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai dan guru di SMAN 17 Bandung?

B. Landasan Teori

Definisi Keseimbangan Kehidupan Kerja

Menurut Hudson dalam Nur dan kadarisman dalam Sri Wahyuni (2018) keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) adalah tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang. Keseimbangan kehidupan kerja umumnya dikaitkan dengan keseimbangan, atau mempertahankan segala aspek yang ada di dalam kehidupan manusia. Selanjutnya menurut Kirchmayer dalam Trifena dan Synthia (2015) mendefinisikan bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah pencapaian kepuasan semua pengalaman hidup, bahwa untuk mencapai kepuasan pengalaman hidup dibutuhkan energi dari diri sendiri, waktu dan komitmen untuk berkontribusi dalam pekerjaannya. Salah satunya termasuk prioritas mengurus keluarga, lembur, dan bekerja secara intensif. Setiap pekerja sangat menginginkan adanya waktu untuk diri sendiri dan keluarga.

Dimensi Keseimbangan Kehidupan Kerja

Menurut Fisher, Bulger, dan Smith dalam Nazli Khairani (2018) dimensi keseimbangan kehidupan kerja sebagai berikut:

1. Pekerjaan Mengganggu Kehidupan Pribadi (*Work Interference with Personal Life*)
Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya, bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya, sebagai contoh ketika seorang harus bekerja lembur dikarenakan adanya target yang harus diselesaikan, sehingga membuat pekerja menghabiskan lebih banyak waktu di tempat kerja dibandingkan dengan kehidupan pribadinya.
2. Kehidupan Pribadi Mengganggu Pekerjaan (*Personal Life Interference with Work*)
Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, apabila individu memiliki konflik dalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja. Sebagai contoh ketika individu mengalami masalah terhadap keluarga seperti suami, orang tua, anak maka akan membuat individu tidak fokus dan tidak bersemangat dalam bekerja, sehingga menghambat dalam mengerjakan tugas yang dipenuhi.
3. Kehidupan Pribadi Meningkatkan Pekerjaan (*Personal Life Enhancement of Work*)
Dimensi ini mengacu pada

sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. Misalnya, apabila individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan. Individu yang memiliki kehidupan pribadi yang baik, membuat individu merasa senang dan merasa cukup atas kehidupan pribadinya, sehingga muncul perasaan positif yang dirasakan ketika berada di tempat kerja, sehingga ketika berada di tempat kerja, individu melakukan pekerjaannya secara maksimal.

4. Pekerjaan Meningkatkan Kehidupan Pribadi (*Work Enhancement of Personal Life*)
Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

Definisi Beban Kerja

Menurut Manuaba dalam Putrie Dwi (2016) beban kerja adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan beban dapat berupa beban fisik dan beban mental. Beban kerja fisik dapat berupa pekerjaan mengangkat, mengangkut, dan mendorong. Sedangkan beban mental berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu.

Sementara menurut Komaruddin dalam Putrie Dwi (2016) mengemukakan bahwa beban kerja

adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas.

Dimensi Beban Kerja

Menurut Tarwaka dalam Putrie Dwi (2016) terdapat 3 dimensi beban kerja, yaitu:

1. Beban kerja fisik energetik yaitu beban kerja yang ditimbulkan oleh kerja fisik atau otot, beban kerja fisik energetik dibedakan menjadi beban kerja statis dan beban kerja dinamis.
2. Beban kerja perspektif yaitu beban kerja yang ditimbulkan oleh kerja mental (otak) dan kerja panca indera terutama penglihatan dan pendengaran, keterlibatan kontraksi otot dan dengan sendirinya sumber energi atau kalori yang mendukungnya relatif kecil.
3. Beban kerja biomekanik yaitu beban kerja yang disebabkan terutama oleh kerja statis dan kerja dinamis yang berhubungan dengan sikap (posisi) tubuh atau bagian tubuh serta berat badan pada waktu kerja yang kurang tepat (daya tahan).

Definisi Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut Enhart dalam Albert Kurniawan (2015) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) didefinisikan sebagai perilaku yang mempertinggi nilai dan pemeliharaan sosial lingkungan psikologi yang mendukung hasil pekerjaan. *Organizational Citizenship Behavior*

(OCB) adalah sikap membantu yang ditunjukkan oleh anggota organisasi, yang sifatnya konstruktif, dihargai oleh perusahaan tapi tidak secara langsung berhubungan dengan produktivitas individu (Bateman & Organ dalam Merry Ristiana, 2013). Aldag dan Rescke dalam Mariman Darto (2014), mengartikan perilaku ekstra peran (*organizational citizenship behavior*) sebagai kontribusi individu yang sangat besar melebihi tuntutan peran di organisasi dan menjadikan pencapaian kinerja yang dangat baik. Organ dalam Yollanda, Agung, dan Lohana (2016) menyebutkan bahwa terdapat 5 dimensi dalam *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu: *altruism*, *conscientiousness*, *civic virtue*, *courtesy*, dan *sportmanship*.

Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut Organ dalam Yollanda, Agung, dan Lohana (2016) mengemukakan bahwa dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah sebagai berikut:

1. Altruism
Altruism merupakan perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Aspek ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.
2. Conscientiousness
Conscientiousness merupakan perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Aspek ini menjangkau jauh diatas dan jauh ke depan dari panggilan tugas seorang

- karyawan.
3. Sportmanship
Sportmanship merupakan perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai sportmanship yang tinggi maka akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.
 4. Courtesy
Courtesy adalah menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki aspek ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain, yaitu membantu teman kerja, mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaannya dengan cara memberi konsultasi dan informasi serta menghargai kebutuhan mereka.
 5. Civic Virtue
Civic Virtue merupakan perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi). Aspek ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

C. Hasil Penelitian dan

Pembahasan

Pengujian Hipotesis, Uji T

Pengujian hipotesis secara parsial (Uji Statistik t). Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel dependent dan independent. Dalam pengujian hipotesis ini menggunakan uji dua pihak (*two tail test*) dilihat dari bunyi statistik hipotesis nol (H_0) : $\beta = 0$ dan hipotesis alternatif (H_a) : $\beta \neq 0$. Kriteria pengujian:

Dari taraf nyata yang digunakan $\alpha = 0,05$, nilai T_{hitung} dibandingkan dengan T_{tabel} dan keputusannya sebagai berikut:

Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,446	,395		3,666	,000
	KKK	,697	,083	,699	8,432	,000
	BK	-,164	,078	-,175	-2,108	,039

a. Dependent Variable: OCB

Sumber: diolah melalui SPSS Statistics 25

Berdasarkan hasil *output* dengan bantuan SPSS Statistic 25 di atas, selanjutnya dapat diketahui bahwa nilai uji-t variable keseimbangan kehidupan kerja didapat sebesar 8,432. Dengan demikian $T_{hitung} > T_{tabel}$ karena $8,432 > 1,667$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini bahwa

indikator pada variabel keseimbangan kehidupan kerja menjadi faktor yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai dan guru SMAN 17 Bandung. Artinya pegawai dan guru pada SMAN 17 Bandung termotivasi untuk melakukan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dipengaruhi oleh indikator keseimbangan kehidupan kerja.

Sedangkan dapat diketahui bahwa nilai uji-t variabel beban kerja didapat sebesar 2,108. Dengan demikian $T_{hitung} > T_{tabel}$ karena $2,108 > 1,667$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini bahwa indikator pada beban kerja menjadi faktor yang tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai dan guru SMAN 17 Bandung. Artinya pegawai dan guru pada SMAN 17 Bandung kurang termotivasi untuk melakukan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dipengaruhi oleh indikator beban kerja.

Pengujian Hipotesis, Uji F

Uji F pada penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independent yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Dilihat dari bunyi statistik hipotesis $H_0 : \beta_1 \ \& \ \beta_2 = 0$ dan hipotesis alternatif $H_a: \beta_1 \ \& \ \beta_2 \neq 0$ dengan kriteria pengujian dari taraf nyata yang digunakan $\alpha = 0,05$, nilai F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} dan keputusannya sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35,100	2	17,550	51,294	,000 ^b
	Residual	22,581	66	,342		
	Total	57,682	68			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), BK, KKK

Berdasarkan hasil *output* dengan bantuan *SPSS Statistic 25* di atas, selanjutnya dapat diketahui bahwa nilai uji-f variabel keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja didapat sebesar 51,294. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ karena $51,294 > 3,129$. Dari uji Anova di atas, didapatkan F_{hitung} sebesar 51,294 dengan *p-value* (*sig.*) = 0,000. Karena *p-value* (*sig.*) < 5%, maka H_0 ditolak. Artinya, dengan tingkat kesalahan sebesar 5% dapat dinyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai dan guru SMAN 17 Bandung. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat diterima.

D. Kesimpulan

Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah ditemukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Keseimbangan kehidupan kerja pada pegawai dan guru SMAN 17 Bandung termasuk dalam kategori tinggi
2. Beban kerja pada pegawai dan guru SMAN 17 Bandung termasuk dalam kategori rendah

3. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai dan guru SMAN 17 Bandung termasuk dalam kategori tinggi
4. Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai dan guru SMAN 17 Bandung secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dengan hasil *output* pada pengujian hipotesis uji-t didapat sebesar 8,432 dengan T_{tabel} sebesar 1,667.
5. Pengaruh beban kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai dan guru pada SMAN 17 Bandung secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan dengan hasil *output* pada pengujian hipotesis uji-t didapat sebesar -2,108 dengan T_{tabel} sebesar 1,667.
6. Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai dan guru di SMAN 17 Bandung secara simultan berpengaruh positif signifikan dengan hasil *output* pada pengujian hipotesis uji-f didapat sebesar 51,294 dengan F_{tabel} sebesar 3,128.

Daftar Pustaka

- Darto, Mariman. 2014. Peran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam Peningkatan Kinerja Individu di Sektor Publik: Sebuah Analisis Teoritis dan Empiris. PKP2A III Lembaga Administrasi Negara.
- Filsafati, Anita Intan dan Ika Zenita R. 2016. Hubungan Antara Subjective Well-Being dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. Jateng Sinar Agung Sentosa Jawa Tengah & DIY. *Jurnal Empati*, Oktober 2016, Volume 5(4), 757-764 : Semarang
- Hadidya, Rahmawan Surya. 2018. Hubungan Antara Persepsi Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan. Universitas Muhammadiyah Surakarta: Surakarta.
- Khairani, Nazli. 2018. Pengaruh Antara Keseimbangan Kehidupan Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Perawat Wanita yang Telah Menikah. Universitas Islam Indonesia: Yogyakarta.
- Kristiani, Trifena dan Synthia Atas Sari. 2015. Analisis Pengaruh Worklife Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Gunung Geulis Elok Abadi. Universitas Binus: Jakarta.
- Kurniawan Albert. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) PT X Bandung. *Jurnal Manajemen* Vol. 15 No. 1 November 2015. Universitas Kristen Maranatha: Bandung.
- Lestari, Endah Rahayu dan Nur Kholifatul Fithriyah Ghaby. 2018. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri* Volume 7 Nomor 2: 116-123. Universitas Brawijaya: Malang.
- Nurwahyuni, Siti. 2019. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Work Life Balance (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V). Universitas Negeri Surabaya: Surabaya.
- Swagaretha, Yollanda, Agung Winarno,

dan Lohana Juariyah. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Jatim Selatan Malang. Universitas Negeri Malang.

Purwati, Putrie Dwi. 2016. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) terhadap Beban Kerja (Work Load) Divisi Penjualan di PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang: Malang.

Wahyuni, Sri. 2018. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work-life Balance) dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Pegawai dan Guru (Studi pada Sekolah Swasta Babarsari Kecamatan Pancur Batu). Universitas Sumatera Utara: Sumatera Utara.

Website:

<http://sekolah.data.kemdikbud.go.id>