

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*) dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Ayu Sutriani Lingga

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Islam Bandung

Bandung, Indonesia

ayusutrianilinggaa@gmail.com

Abstract—The purpose of this research are 1) for knowing that work life balance and job satisfaction of employees at PT. Neuronworks Indonesia. 2) for knowing that performance of employees at PT. Neuronworks Indonesia. 3) for knowing and analyze impact of Work Life Balance on employee performance at PT. Neuronworks Indonesia. This research use descriptive analysis and verification method and operates the calculations using the SPSS 23.0 program. The variables in this research are Work Life Balance, Job Satisfaction and Employee Performance. Data collection obtained through questionnaires, observation, interviews, and literature study. The sampling technique is non probability sampling. Respondents of this study were employees of PT. Neuronworks Indonesia, about 71 peoples. Results of this research concluded that: 1) Work Life Balance at PT. Neuronworks Indonesia is in the Medium category. 2) Job Satisfaction at PT. Neuronworks Indonesia is moderate 3) Employee performance at PT Neuronworks Indonesia is in the moderate category. 4) Work Life Balance partially has a significant impact on Employee Performance. 5) Job Decision partially has a significant impact on Employee Performance. 6) Work Life balance and Job Satisfaction simultaneously impact employee performance. It can be concluded that there is an impact between work Life Balance and Job Satisfaction on employee performance of PT Neuronworks Indonesia.

Keywords—*work-life balance, job satisfaction, employee performance*

Abstrak—Penelitian ini bertujuan 1) Untuk mengetahui work life balance dan Kepuasan Kerja pada karyawan di PT. Neuronworks Indonesia. 2) Untuk mengetahui kinerja karyawan karyawan di PT. Neuronworks Indonesia. 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Work Life Balance terhadap kinerja karyawan di PT. Neuronworks Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikatif dan mengoperasikan perhitungannya menggunakan program SPSS 23.0. Variabel dalam penelitian ini Work Life Balance, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Pengumpulan data yang diperoleh melalui kuesioner, observasi, wawancara, dan studi pustaka. Teknik penarikan sampel adalah non probability sampling. Responden penelitian ini adalah karyawan PT. Neuronworks Indonesia yang berjumlah 71 orang. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) Work Life Balance pada PT. Neuronworks Indonesia termasuk kategori Sedang. 2) Kepuasan Kerja pada PT. Neuronworks Indonesia Sedang 3) Kinerja Karyawan pada PT Neuronworks Indonesia termasuk kategori Sedang. 4) Work Life Balance secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 5) Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap

Kinerja Karyawan. 6) Work Life balance dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara work Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada karyawan PT Neuronworks Indonesia.

Kata Kunci—*Keseimbangan kehidupan kerja, Kepuasan kerja, Kinerja Karyawan*

I. PENDAHULUAN

Dewasa ini, pertumbuhan bisnis perusahaan semakin unggul dan bersaing. Agar perusahaan dapat bersaing dan unggul maka pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan sangat diperlukan. Karena pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik juga. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan tidak lepas dari kinerja sumber daya manusia. Organisasi atau perusahaan akan terus senantiasa melakukan upaya dalam rangka peningkatan kinerja sumber daya manusianya dengan harapan tujuan perusahaan tersebut akan tercapai (Nurwahyuni, 2019).

Tujuan organisasi bukan hanya mengenai apa yang dikerjakan, tetapi bagaimana proses melakukan pekerjaan tertentu hingga mendapatkan hasil. (Herlambang, 2019). Kinerja karyawan berkaitan erat dengan hasil kerja mengacu kepada tujuan organisasi yang diukur dengan evaluasi kinerja, serta kinerja juga berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya secara efisien. (Dinc, 2017).

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Worklife balance* dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan”.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis *Work Life Balance* pada karyawan di PT. Neuronworks Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Kepuasan Kerja pada karyawan di PT. Neuronworks Indonesia.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan karyawan di PT. Neuronworks Indonesia.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan di PT. Neuronworks Indonesia.

5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Neuronworks Indonesia.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Neuronworks Indonesia.

II. LANDASAN TEORI

Mangkunegara dalam NE Pratiwi - (2018:42) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Dimensi dan indikator menurut Mangkunegara dalam NE Pratiwi - (2018:42) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas Kerja
2. Kualitas Kerja
3. Kerja Sama
4. Inisiatif

McDonald dan Bradley dalam Anggraeni (2018:74) *work life balance* merupakan sejauh mana individu merasa puas dan terlibat secara seimbang pada peran-perannya dalam pekerjaan maupun kehidupan lainnya diluar pelerjaan.

Adapun beberapa faktor yang menjadi pendukung meningkatnya kinerja karyawan diantaranya yaitu keseimbangan pekerjaan dengan kehidupan bersosial, beban kerja yang ada dalam perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja (Poluan, 2018). Salah satu faktor yang dapat menciptakan kinerja karyawan yang baik dalam perusahaan adalah dengan memperhatikan *work life balance* karyawan.

Menurut Hudson dalam Nur dan Kadarisman (2016: 61) keseimbangan kehidupan kerja (*Work-life Balance*) adalah tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang. *Work-life Balance* umumnya dikaitkan dengan keseimbangan, atau mempertahankan segala aspek yang ada di dalam kehidupan manusia.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan *work life balance* adalah keseimbangan kerja dan kehidupan dimana tingkat kepuasan seorang karyawan diukur sejauh mana perannya dalam kehidupan dan pekerjaann

Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan memiliki hubungan dekat dengan kemampuan karyawan sehingga menguasai pekerjaanya sendiri (Puspitasari, 2019).

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2016: 117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja.

Sementara itu Hasibuan dalam Gusmarany (2016: 9) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja, sedangkan menurut Wibowo (2016) kepuasan kerja merupakan sifat umum terhadap suatu pekerjaan, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Setiap pekerja mengharapkan kepuasan yang akan diperoleh ditempat kerjanya. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi produktivitas para karyawan di tempat kerja.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. UJI T

Pada penelitian ini, penulis menggunakan Analisis Regresi Linier berganda, Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk membuat estimasi koefisien-koefisien persamaan linier, mencakup satu atau dua variabel bebas yang dapat digunakan secara tepat untuk memprediksi nilai variabel terikat,

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Nilai taksiran variabel Kinerja karyawan

X₁= *Work-Life Balance*

X₂= Kepuasan Kerja

b₀ = Konstanta

b₁,b₂,= Koefisien Regresi

Dengan menggunakan *software* SPSS 23,0 , diperoleh hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

TABEL 1.

Dari perhitungan regresi yang telah diolah diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$Y = 8,497 + 0,299 X_1 + 0,227 X_2$$

Koefisien yang terdapat pada persamaan diatas dapat

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,497	3,692		2,301	.024
Work Life Balance	.299	.138	.242	2,172	.033
Kepuasan Kerja	.227	.062	.407	3,649	.001

dijelaskan sebagai berikut :

- a. (konstanta) = 8,497 Artinya jika Work-Life Balance dan Kepuasan kerja bernilai konstan (nol) tidak ada peningkatan, maka kinerja karyawan akan bernilai sebesar 8,497.
- b. b₁= 0,229 Artinya setiap peningkatan yang terjadi pada *Work-Life Balance* dan variabel lain bernilai konstan (nol), maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,299.

- c. $b_2 = 0,227$ Artinya setiap kenaikan yang terjadi pada Kepuasan kerja dan variabel lain bernilai konstan (no), maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,227.

B. HASIL UJI F

TABEL 2.

Hasil perhitungan pada tabel anova, menunjukkan nilai fhitung dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 68$ adalah 15,106 dengan signifikansi = 0,000, Pengujian dengan membandingkan signifikansi = 0,000 dengan $\alpha = 5\%$ (0,05) maka $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, Apabila pengujian dengan membandingkan fhitung > $f_{tabel} = 15,106$ maka H_0

ANOVA*

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	740.740	2	370.370	15.106	.000 ^b
	Residual	1667.256	68	24.518		
	Total	2407.996	70			

ditolak atau H_a diterima, Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh lemah dan signifikan sebesar 30,8 % dari *Work-Life Balance* dan Kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti bahwa *work life balance* dan kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Neuronworks Indonesia. *Work life balance* dan kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan di PT Neuronworks Indonesia menimbulkan hasil yang baik, dengan adanya *work-life balance* yang baik dapat memberikan manfaat bagi karyawan dan organisasi, seperti menurunkan tingkat stres dan juga karyawan lebih merasa bahagia baik di tempat kerja maupun di rumah

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mendis & Weerakkody (2018) dengan judul pengaruh work life balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. hubungan tersebut positif dan memiliki level yang signifikan. Temuan penelitian memberikan bukti bahwa work-life balance yang baik mengarah pada peningkatan kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan.

IV. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Neuronworks Indonesia, penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Tingkat *Work Life Balance* pada PT Neuronworks Indonesia merupakan variabel yang termasuk ke dalam kategori Tinggi. Hal ini dapat dilihat dari keseluruhan jawaban responden pada rekapitulasi akhir penilaian variabel *Work Life Balance*. Dimensi keseimbangan waktu Memiliki Nilai paling tinggi dibanding dimensi keseimbangan keterlibatan artinya bahwa karyawan pada PT

Neuronworks Indonesia memiliki tingkat kedisiplinan yang lebih baik.

2. Tingkat Kepuasan kerja pada PT Neuronworks Indonesia merupakan variabel yang termasuk ke dalam kategori Tinggi. Hal ini dapat dilihat dari keseluruhan jawaban responden pada rekapitulasi akhir penilaian variabel Kepuasan kerja. Dimensi Faktor gaji memiliki nilai paling tinggi dibanding dimensi pengawasan, hubungan antar rekan dan karakteristik pekerjaan itu artinya bahwa karyawan pada PT Neuronworks Indonesia diberikan Gaji yang dibayarkan perusahaan tepat waktu. Tunjangan yang di terima saat ini sudah sesuai dengan kinerja dan tanggung jawab. Adanya jaminan kesehatan karyawan dan keluargadan Kesesuaian pemberian cuti dengan kebijakan pemerintah, Atasan selalu memberikan penghargaan terhadap bawahannya. Hal ini sesuai dengan apa yang terjadi di perusahaan bahwa PT. Neuronworks Indonesia telah mendaftarkan seluruh karyawannya asuransi Kesehatan, dan membayarkan gaji tepat waktu karena perusahaan menggunakan jasa *payroll* mandiri.
3. Tingkat Kinerja Karyawan pada PT Neuronworks Indonesia merupakan variabel yang termasuk ke dalam kategori Tinggi. Hal ini dapat dilihat dari keseluruhan jawaban responden pada rekapitulasi akhir penilaian variabel Kinerja Karyawan. Dimensi Inisiatif memiliki skor paling tinggi dibandingkan dengan dimensi kuantitas kerja, kualitas kerja dan kerjasama artinya bahwa karyawan PT. Neuronworks memiliki Tingkat Keaktifan karyawan dalam membererikan ide-ide kreatif dan Tingkat Keinginan memanfaatkan kemampuan untuk bekerja lebih baik.
4. Berdasarkan pengujian hipotesis, terdapat pengaruh signifikan 17,2% (Rendah) antara *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan.
5. Berdasarkan pengujian hipotesis, terdapat pengaruh signifikan 17,2% (Rendah) antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
6. Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis secara simultan, terdapat pengaruh 30,8% (Sedang) yang signifikan antara *Work-Life Balance* dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Penelitian ini berfokus pada pengujian variabel *worklife balance*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Maka tidak dipungkiri adanya variabel lain diluar variabel tersebut yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Anggraeni, Putri Novilia. Hubungan antara jenjang karir dengan work life balance

- [2] pada wanita karir. Diss. UIN Sunan Ampel Surabaya, 2018.
- [3] Anton Hiondardjo, dan Ririn Adi Utami. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Malia (Terakreditasi)*
- [4] Bella, Deborah christine widjaja. "Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di hotel ibis styles surabaya." *jurnal hospitality dan manajemen jasa* 6.2 (2018).
- [5] Bodroastuti, T. R. I. (2011). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Guru SMK Palapa Semarang) The Influence Of Ability And Motivation Toward Performance (A Study On The Teachers Of SMK Palapa Semarang).
- [6] Dinc, M. (2017). Organizational commitment components and job performance: Mediating role of job satisfaction. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 11(3), 773–789.
- [7] Dessler, Gary. "Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14." Jakarta: Salemba Empat (2015).
- [8] Fidyani, L., & Prasetya, A. (2018). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kesuksesan Karier Karyawan (Studi pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(2), 89–98.
- [9] Foanto, Evelyn Felicia, Eugiena Brigitta Tunarso, and Endo Wijaya Kartika. "Peran Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Hotel Berbintang Tiga Di Makassar, Sulawesi Selatan." *Jurnal Manajemen Perhotelan* 6.1 (2020): 37-45.
- [10] Ganapathi, Made dan Alini Gilang. 2016. Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Bio Farma Persero). Bandung: Universitas Telkom.
- [11] Hani Handoko. (2006). Faktor-faktor yang menentukan kompensasi. *Faktor-Faktor Yang Menentukan Kepuasan Kerja Pada Karyawan*, 45.
- [12] Hasibuan, M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta:
- [13] Bumi Aksara
- [14] Herlambang, Hascaya Ciptaning, and Rochiyati Murniningsih. "Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Serikat Pekerja Media Dan Industri Kreatif Untuk Demokrasi (Sindikasi))." *Ummagelang Conference Series*. 2019.
- [15] Hudson. (2005). *The Case for Work-Life Balance*. 20:20 Series.
- [16] Intan, Nur Maslichah, Kadarisman Hidayat (2017) Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016). Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang
- [17] Jannah, M., Suwardi, S., & Iriyanto, S. (2016). Analisis Kepemimpinan
- [18] Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Bank Mumalat Indonesia Tbk, Cabang Semarang). *Value Added| Majalah Ekonomi dan Bisnis*, 12(1).
- [19] Lailatul, D., Mochammad, Q., & Musadieg, A. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Perempuan Yayasan Insan Permata Tunggulwulung Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol*, 60(1), 9–17
- [20] Rahmawati, A. (2014). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (. 1215–1224.
- [21] Malischah, Intan dan Kadarisman Hidayat. 2016. Pengaruh Work-life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Perawat RS Lavalette Malang). Malang: Universitas Brawijaya
- [22] Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung: RemajaRos
- [23] Mantauz, Citra Suci (2015) Pengaruh Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris di Badan Penanggulangan Bencana). *Jurnal Apresiasi Ekonomi* volume 2 nomor 1, Januari 2015: 46-52
- [24] Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Salemba Empat.
- [25] McDonald dan Bready. (2005). *The case of Worklife Balance: Closing the gap between policy and partice*.
- [26] Mendis dan
- [27] Qodrizana, D. L., & Musadieg, M. Al. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Perempuan Yayasan Insan Permata Tunggulwulung Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60(1), 9–17
- [28] Rahmawai, Anisa. 2016. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work-life Balance) dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Guru SMK Swasta Di Kecamatan Cakung.
- [29] Rene, R., & Wahyuni, S. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Perusahaan Asuransi Di Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(1), 53–63.
- [30] Saina, & Dkk. (2016). Pengaruh Work-Life Balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1–9.
- [31] Sholeh, M. (2012). Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja serta Upah: Teori serta Beberapa Potretnya di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan*, 4(1), 62–75. <https://doi.org/10.21831/jep.v4i1.618>
- [32] Simatupang, Valen. 2017. Pengaruh Work-life Balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Langkat Nusantara Kepong Unit Kebun Tanjung Keliling, Kabupaten Langkat). Medan : Universitas Sumatera Utara.
- [33] Soedarso, Y., Journal, E., Kemampuan, P., Balance, W. L., Kerja, K., Kinerja, T., Pada, K., Ekonomi, F., Yos, U., Surabaya, S., Balance, W., Ekonomi, F., Yos, U., & Surabaya, S. (2019). *Rochim Sidik*. 1(April), 20–28.
- [34] Sri Wahyuni. (2018). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work-life Balance) dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Pegawai dan Guru (Studi pada Sekolah Swasta Babarsari Kecamatan Pancur Batu). 1–130
- [35] Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- [36] Sutrisno, Edy. "Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kedelapan." Jakarta: Kencana 5.1 (2016).
- [37] Utomo, H. S., & Nugroho, M. (2014). Model Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Kualitas Kehidupan Kerja. *Ekobis*, 15(1), 31–50.
- [38] Pratiwi, Nur Endah, and Atty Tri Juniarty. Pengaruh Dimensi Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi. Diss. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas, 2018.
- [39] Westman, M., Brough, P., & Kalliath, T. (2009). Expert Commentary on WorkLife Balance and Crossover of Emotions and Experiences: Theoretical and Practice Advancements. *Journal of Organizational Behavior* , 588-595.
- [40] Widjaja, Muhammad Yusuf Aria, Mukhamad Yasid, and Abdurrahman Misno. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional-Transaksional terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja pada Yayasan Nurul Hayat." *BISMA (Bisnis dan Manajemen)* 11.1 (2018): 77-103.