**HUBUNGAN ANTARA WORK LIFE BALANCE DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN MILENIAL**

***THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK LIFE BALANCE AND MILLENIAL EMPLOYEES WORK PRODUCTIVITY***

**Dea Vlorenta Br Ginting**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

deaginting99619@gmail.com

082328324603

**Abstrak**

Penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work life balance* dengan produktivitas kerja karyawan milenial. Hipotesis yang diajukan adalah Ada hubungan positif yang signifikan antara *work life balance* dengan produktivitas kerja karyawan milenial. Subjek penelitian ini berjumlah 69 orang yang memiliki karakteristik karyawan milenial yang berumur 20-40 tahun. Pengambilan subjek menggunakan purposive sampling dengan data yang dikumpulkan menggunakan skala work life balance dan produktivitas kerja. Metode analisis yang digunakan adalah spearmen rho karena berdasarkan data yang diterima tidak normal maka dari pearson correlation beralih ke spearmen rho. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai korelasi sebesar r = 0,471 dan p = 0.000 (p$<0,050)$. hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara work life balance dengan produktivitas kerja karyawan milenial.

**Kata kunci** : Work Life Balance, Produktivitas, Karyawan Milenial

***Abstract***

*This study aims to determine the relationship between work life balance and work productivity of millennial employees. The hypothesis proposed is that there is a significant positive relationship between work life balance and work productivity of millennial employees. The subject of this study found 69 people who have the characteristics of millennial employees aged 20-40 years. Subjects were taken using purposive sampling with data collected using a work life balance and work productivity scale. The analytical method used is spearmen rho because based on the data received is not normal, then from the pearson correlation switch to spearmen rho. Results Based on the analysis, obtained a correlation value of r = 0.471 and p = 0.000 (p <0.050). These results indicate that there is a positive relationship between work life balance and work productivity of millennial employees.*

***Keywords:*** *Work Life Balance, Productivity, Millennial Employees*

**PENDAHULUAN**

Indonesia memiliki begitu banyak perusahaan dalam berbagai bidang begitujugapun banyak karyawan yang dilahirkan serta dibutuhkan dalam proses produksi dan aktivitas yang ada dalam perusahaan tersebut agar dapat berkembang pesat serta mampu bersaing di era globalisasi ini. Nurtika dan Sariyathi (2018) Menyatakan karyawan sebagai kekayaan utama untuk perusahaan sebagaimana karyawan adalah bagian dari keseluruhan aktivitas dalam perusahaan tersebut, karyawan juga yang mengendalikan dan sebagai penyusun rencana yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan tidaklah luput dari sumber daya manusia dan bukanlah hal yang mudah dalam mengelola sumber daya manusia, suatu organisasi tidak akan mampu mewujudkan tujuannya jika tidak ada tanggung jawab serta usaha dari karyawan. Sangatlah penting dalam memperhatikan sumber daya manusia pada karyawan sebagai asset utama perusahaan, dimana supaya perusahaan sanggup bersaing dan memperoleh hasil dalam mencapai tujuan bersama perusahaan tersebut. (Pratiwi & Himam, 2014).

Ditemukan beberapa generasi pada angkatan kerja dalam perusahaan yaitu matures, boomers, Xers dan generasi Y atau milenial (Meuse et al, 2010). Diperoleh tiap tingkatan kerjanya mempunyai cirinya masing–masing, dapat dilihat pada generasi milenial diketahui angkatan ini adalah angkatan yang bertumbuh dan berkembang dengan seiring pesatnya akses teknologi.Adi dan Indrawati (2019) menyatakan ciri generasi milenial sangat dekat dengan teknologi, dimana generasi mempunyai sifat yang penuh ambisi, tingginya percaya diri, *multitasking,* membutuhkan kebebasan untuk berdiri sendiri, mandiri. Secara serentaknya generasi milenial bertumbuh beriringan dengan berbagai peristiwa yang mengubah dunia, salah satunya perkembangan penyebaran informasi yaitu komunikasi massa serta internet. Sikap yang dimiliki generasi ini senantiasa berlawanan dengan peraturan kantor. Namun, dapat disanjung untuk kemampuan dan kemauan bekerjanya yang tidak biasa (Napitupulu, 2018). Generasi milenial mempunyai waktu dan peluang berinovasi yang sangat tidak terbatas di tahun 2020 diprekdisikan generasi milenial kelak sebagai populasi paling besar di Indonesia dengan banyaknya usia produktif berkisar 50 hingga 60 persen (Nursya’bani, 2016). Pada tahun 2020, usia 20 hingga 40 tahun adalah generasi milenial dengan tercapainya 34% persen yang akan berperan sebagai tulang punggung perekonomian Indonesia (Budiati dkk, 2018). Dinyatakan generasi milenial sebagai orang yang bekerja di dunia kerja serta generasi ini juga dikenal dengan generasi yang selalu beralih tempat kerja. Survei oleh (PT. Unilever Indonesia dalam Ngantung, 2013) menyatakan dilihat dalam jangka waktu satu hingga tiga tahun dengan banyaknya pekerja muda yang meniti karir sudah beralih tempat kerja sebanyak 60%. Generasi milenial lebih mengutamakan fleksibilitas waktu agar bisa selalu menjaga serta menyeimbangkan hubungan dengan keluarga dan teman-teman. Ambarwati dan Raharjo (2018) menyatakan generasi milenial dikenal dengan generasi yang memiliki pikiran perilaku yang mengacu kepada ide-ide baru dan pengenalan hal yang baru tentang organisasi, memiliki keinginan untuk bekerja dengan kompetitif dan terbuka. Karyawan yang kini memiliki dan menempati masa produktif bekerja adalah sebagian besar karyawan milenial.

Produktivitas merupakan usaha yang mengharuskan penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu, cepat dan memuaskan, dengan adanya produktivitas yaitu suatu perbandingan dari hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja dan keluaran diukur dalamkesatuan fisik, bentuk serta nilai (Sutrisno, 2015). Hal ini juga dibutuhkan oleh perusahaan untuk tetap menjaga produktivitas para karyawannya. Sehubungan dengan pentingnya suatu karyawan maka perusahaan harus memperhatikan produktivitas karyawannya juga.Menurut Sjahmien Moellfi (2003), lingkungan kerja yang kurang baik akan menurunkan produktivitas kerja. Kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu merupakan tiga faktor yang dipertimbangkan Simamora (2004) dalam menentukan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan. Kualitas kerja merupakan standar hasil yang berkaitan dengan kualitas pegawai.

Astutik (2020) menyatakan jika dibandingkan dengan negara lainnya, Indonesia adalah negara yang termasuk memiliki produktivitas yang rendah. Pihak Kementerian Keuangan (Kemenkeu) mengatakan dalam kurun waktu 2010-2017 produktivitas pekerja indonesia berada pada tingkat yang rendah dengan hanya tumbuh 3,8%, lebih lama bila dibandingkan dengan negara tetangga. Tingkat produktivitas yang dicapai oleh Thailand sebesar 5,3%, Kamboja 4,3%, Vietnam 5,8% dan Filipina 4,1%. Indikator Total *Factor Productivity* (FTP) Indonesia periode yang sama tumbuh pada level -1,5%. Dikutip kemenkeu dari data *Asian Productivity Organization* (APO) memaparkan tingkat tumbuhnya produktivitas tenaga kerja *(Labour Productivity/LP)* Indonesia dalam periode 2010-2016 masih tertinggal dari Filipina, Laos, Kamboja dan Vietnam. Pandangan kementrian keuangan faktor kualitas tenaga kerja dan bidang pekerjaan menjadi salah satu penyebab tingkat produktivitas kerja di Indonesia rendah. Pemicu sumbangsih perekonomian Indonesia mengarah berada pada level rendah dikarenakan masih tingginya lapangan kerja yang tidak resmi.

Idealnya manusia adalah harta dan unsur yang sangat berharga yang mempunyai kedudukan fungsi yang paling penting dalam suatu organisasi/perusahaan, karena keberhasilan dan tercapinya organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia (Ardana et al. 2014:3). Dalam mencapai tujuan sangatlah penting bagi perusahaan maupun organisasi memperhatikan produktivitas kerja karyawannya. Produktivitas yang sangat baik serta karyawan yang rajin akan menghasilkan bisnis yang sukses (Itumbiri dalam Purnami, 2019). Produktivitas kerja adalah faktor penting untuk perusahaan dalam membangun organisasi yang mempunyai daya saing, mencapai keberhasilan perusahaan, menciptakan kinerja yang baik serta memenuhi proporsi dalam merangkul kepentingan organisasi (Hanaysha, 2016). Menurut Hamali (2013) mencapai keberhasilan perusahaan merupakan salah satu faktor utama dalam tujuan organisasi, salah satu peran pentingnya yaitu sumber daya manusia dan keunggulan kompetitif dalam suatu perusahaan itu adalah produktivitas kerja karyawannya. Pencapaian tujuan perusahaan dapat terlaksana dengan efektif dan efisien jika karyawan memiliki kemauan dan kesadaran untuk meningkatkan kemampuan yang dimilikinya maka perusahaan dapat memperoleh produktivitas yang tinggi. Penting bagi suatu organisasi mampu menciptakan hubungan baik dengan karyawan agar semangat kerja karyawan untuk mencapai produktivitas dapat meningkat.

Menurut Oksadila (2021), *work life balance* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja seseorang. Hal ini menunjukkan bahwa keharmonisan antara kehidupan pribadi dan profesional seseorang mempengaruhi produktivitas karyawan. Menurut Rahajeng (2021), dimensi *work-life balance* memiliki pengaruh tidak langsung terhadap faktor-faktor yang menentukan produktivitas kerja. Dengan kata lain, jika seorang karyawan memiliki keseimbangan waktu yang baik, tingkat psikologis yang stabil, dan keseimbangan kepuasan yang baik, ia akan dapat membelah dan menjadi individu yang profesional, memungkinkan hasil kerja atau produktivitas meningkat meskipun memiliki dampak rendah. Menurut Ganapathi (2016), memiliki *work-life balance* berarti mampu menjadi karyawan yang bebas, dan fleksibel yang dapat menyeimbangkan pekerjaan atau pekerjaan dengan komitmen lain, seperti keluarga, hobi, seni, dan studi, dibandingkan dengan fokus. Semata-mata pada pekerjaan.

Dalam penelitian ini *work life balance* khususnya pada karyawan milenial dipilih oleh peneliti karena dari hasil wawancara terhadap karyawan milenial karena work life balance menjadi hal yang sangat penting dalam menjaga serta meningkatkan produktivitas kerja karyawan milenial.*Work life balance* yang dikutip dari Lianovanda (2022), yaitu keseimbangan kehidupan kerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh *Corporate Executive Board* menyebutkan bahwa karyawan dengan keseimbangan kerja yang baik akan bekerja 21% lebih keras dan 30% lebih ingin bertahan di perusahaan tersebut. Andriyana dan Supriansyah (2021) dalam mendorong dan meningkatkan kinerja karyawan dinyatakan bahwa *work life balance* memiliki tuntutan yang berdampak positif dan negatif, sebagai pengasah dan mempertajam kemampuan yang dimiliki karyawan secara disiplin dan bertanggungjawab dalam mendorong karyawan lebih produktif. Dampak negatifnya yaitu dimana karyawan dituntut harus bekerja lebih efisien, cepat, tepat sehingga memperoleh irama kerja yang semakin tinggi dan membutuhkan banyak waktu untuk dapat menyelesaikan pekerjaan, dan pada saat inilah *work life balance* berperan penting dalam produktivitas.Disimpulkan bahwa individu yang memiliki dan mampu bekerja untuk mencapai keseimbangan dalam hidupnya akan lebih produktif dalam bekerja.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan, peneliti ingin mengetahui "Apakah ada hubungan antara *Work-Life Balance* dengan Produktivitas Kerja Karyawan Milenial?" Sehubungan dengan pernyataan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara *Work Life Balance* dengan Produktivitas Kerja Karyawan Milenial”

**METODE**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan vaeriabel tergantung produktivitas kerja dan variabel bebas work life balance. Pengumpulan data dengan skala produktivitas kerja dan work life balance. Subjek penelitian 69 orang karyawan milenial. Analisis data yang digunakan adalah teknik analisis korelasi spearman rho dan data dianalisis menggunakan program SPSS (statistical package for social science) versi 22.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil kategori subjek dapat diketahui bahwa tingkat produktivitas pada karyawan milenial dengan kategori rendah 0 subjek (0%). Kategori produktivitas sedang sebanyak 41 subjek (59,4 %) dan kategori tinggi sebanyak 28 subjek (40,6%). Hasil diperoleh kategorisasi subjek berdasarkan skor skala produktivitas yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa sebagian subjek memiliki produktivitas yang cenderung sedang dan tinggi.

**Tabel 1. Kategorisasi skala skor produktivitas**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Pedoman** | **Skor** | **Kategorisasi** | **Jumlah** | **Presentasi** |
| X$<(μ-1σ)$ | X<30 | Rendah | 0 | 0% |
| ($μ-1σ)\leq X<(μ+1σ)$ | 30$\leq X<45$ | Sedang | 41 | 59,4% |
| X$\geq (μ+1σ)$ | X$\geq 45$ | Tinggi | 28 | 40,6% |
| Total |  |  | 69 | 100% |

Berdasarkan hasil dari kategori subjek dapat diketahui bahwa tingkat *work life balance* pada karyawan milenial dengan kategori *work life balance* rendah sebanyak 0 subjek (0%). Kategori *work life balance* dengan kategori sedang 52 subjek (75,4%) dan kategori tinggi sebanyak 17 subjek (24,6%). Sehingga dari hasil kategorisasi subjek berdasarkan skor skala *work life balance* yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa sebagian subjek memiliki *work life balance* yang cenderung sedang dan tinggi. Kemudian untuk hasil kategori skor produktivitas dapat dilihat dari tabel berikut ini :

**Tabel 2. Kategorisasi Skor Skala *Work Life Balance***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Pedoman** | **Skor** | **Kategorisasi** | **Jumlah** | **Presentasi** |
| X<($μ-1σ)$ | X<30 | Rendah | 0 | 0% |
| ($μ-1 σ)\leq X<(μ+1σ)$ | 30≤X<45 | Sedang | 52 | 75,4% |
| X≥($μ+1σ)$ | X≥45 | Tinggi | 17 | 24,6% |
| Total |  |  | 69 | 100% |

Berisi hasil dan temuan penelitian yang dimana hasil dan pembahasan tidak memiliki batas pemisah. Harapannya pada pembahasan ini penulis mengkaji penelitiannya dan dirujuk dengan studi teoritik maupun studi empirik yang ditulis secara sistematis, analisis yang kritis dan informatif. Penggunaan seperti tabel, gambar hanya sebagai pendukung yang memperjelas pembahasan yang dibatasi hanya pada pendukung yang benar-benar substansial misalnya pada tabel pengujian statistik serta gambar hasil pengujian tersebut. Pembahasan hasil ini bersifat argumentatif menyangkut relevansi antara hasil, teori penelitian terdahulu dan fakta empiris yang ditemukan serta menunjukkan temuan yang baru.

**Uji Normalitas**

Dari hasil uji normalitas variabel produktivitas kerja diperoleh KS-Z = 0,165 dengan p = 0,000, berarti sebaran data variabel tidak berdistribusi normal. Untuk variabel work life balance diperoleh KS-Z = 0.125 dengan p = 0,010 berarti sebaran data variabel work life balance tidak mengikuti distribusi normal. Hasil analisis data diperoleh dan hasilnya menunjukkan bahwa data tersebut tidak memenuhi asumsi uji normalitas. Kesimpulan ini didasarkan pada temuan peneliti. Oleh karena itu, peneliti menggunakan Spearmen's rho, suatu uji statistik non-parametrik.

**Uji Linieritas**

Dari hasil uji linieritas variabel work life balance dan produktivitas kerja menunjukkan nilai koefisien linier F = 33.411 dengan signifikan sebesar 0,000 (p=0,000). Hasilnya linier dan adanya hubungan langsung atau signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja yang sehat dan peningkatan produktivitas. Asumsi linearitas yang mendasari pernyataan dan analisis data dapat diidentifikasi selama tahap pengujian hipotesis.

**Uji Hipotesis**

Analisis korelasi Spearman Rho digunakan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis. Jika datanya ordinal atau rasio tetapi tidak memenuhi asumsi normalitas, analisis korelasi Spearman rho dapat digunakan untuk menyelidiki kemungkinan adanya hubungan antar variabel. Hasil Peneliti memeriksa data dan menemukan bahwa data tersebut tidak memenuhi asumsi uji normalitas. Penelitian yang dilakukan mendukung kesimpulan ini. Akibatnya, peneliti menggunakan Spearmen's rho, uji statistik non-parametrik. Menurut aturan korelasi Spearmen's rho, jika nilainya lebih kecil dari 0,05maka terdapat korelasi yang signifikan antara variabel yang ada, dan sebaliknya. Jika tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi antara variabel-variabel yang dipertimbangkan.

Analisis korelasi Spearmen rho menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara *work-life balance* dan produktivitas adalah 0,471, dengan tingkat signifikansi 0,000 (p < 0,01). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan dan hubungan antara work life balance dengan produktivitas kerja adalah memadai. Produktivitas milenial sebanding dengan kemampuan mereka untuk menjaga keseimbangan kehidupan kerja yang sehat. Karyawan berusia dua puluhan dan tiga puluhan, di sisi lain, memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang buruk, yang menghasilkan peningkatan produktivitas kerja dan kesimpulan bahwa hipotesis yang disajikan dalam penelitian ini dapat diterima.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasaan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara work life balance dengan produktivitas keja karyawan milenial. Korelasi antara produktivitas kerja dengan work life balance pada karyawan milenial sebesar (rxy) = 0,471 dengan taraf signifikan p = 0,000 (p<0,050). Hubungan positif bahwa berarti semakin tinggi work life balance maka produktivitas kerja cenderung tinggi, begitu juga sebaliknya semakin rendah work life balance maka produktivitas juga semakin rendah. Hal ini menunjukkan hipotesis yang diajukan sebelumnya bahwa ada hubungan yang positif antara work life balance dengan produktivitas kerja karyawan milenial. Variabel work life balance memberikan sumbangan sebesar 31,4% sedangkan 68,6% dipengaruhi oleh faktor faktor lainnya yang tidak diteliti oleh peneliti.

**DAFTAR PUSTAKA**

Adi, P. R. P., & Indrawati, K. R. (2019). Perbedaan keterikatan kerja berdasarkan generasi kerja karyawan pada perusahaan berkonsep THK ditinjau dari etos kerja. *Jurnal Psikologi Udayana*, 46-57.

Ambarwati, A. & Raharjo, S. T. (2018). Prinsip kepemimpinan character of a leader pada era generasi milenial. *Philanthropy Journal of Psychology*, 2(2), 114-127.

Andriyana, A. S., & Supriansyah, S. (2021). Konsep work life balance terhadap produktivitas pegawai yang menerapkan work from home pada masa pendemi covid-19 (studi literatur). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, *5*(1), 1-11.

Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*(1st ed.). Yogyakarta: Graha Ilmu.

Budiati, Indah., dkk. (2018). *Statistik gender tematik profil generasi milenial Indonesia.* Jakarta: Kementerian pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak.

CNBC Indonesia. Buruh RI mahal tapi tak produktif, investor lari ke Vietnam. Diakses tanggal 20 April 2022 dari https://www.cnbcindonesia.com/news/20200709152721-4-171488/buruh-ri-mahal-tapi-tak-produktif-investor-lari-ke-vietnam#:~:text=Pihak%20Kementerian%20Keuangan%20(Kemenkeu)%20mengatakan,lambat%20jika%20dibandingkan%20negara%20tetangga

Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada PT. Bio Farma Persero). *Jurnal Ecodemica*, *4*(1), 125-135.

Hamali, A. Y. (2013). Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja: Studi Kasus Pada PT X Bandung*. The Winners,* 14(2), 77–86.

Hanaysha, J. (2016). Testing the effects of employee empowerment, teamwork, and employee training on employee productivity in higher education sector. *International Journal of Learning & Development, 6(1), 164–178*. doi : 10.5296/ijld.v6i1.9200

INDONESIA.GO.ID. Angkatan kerja produktivitas melimpah. Diakses tanggal 20 April 2022 dari https://www.kominfo.go.id/content/detail/33004/angkatan-kerja-produktif-melimpah/0/artikel.

Kementrian Keuangan Republika Indonesia. Pentingnya work life balance di era digital.Diakses 20 Maret 2022. https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/13846/Pentingnya-Work-Life-Balance-di-Era-Digital.html

Meuse, D., R, Kenneth., Mlodzik. & J, Kevin. (2010). *A second look at generational differences in the workforce: implications for hr and talent management.* Diakses tanggal 22 oktober 2021 dari https://www.thefreelibrary.com/A+second+look+at+generational+differe nces+in+the+workforce%3a...-a0234569313

Moellfi, Sjahmien.( 2003). *Riset Organisasi*. Jakarta: Bharatara Niaga Media

Napitupulu, Y. D. R. (2018). Gaya kepemimpinan generasi y di dunia kerja. *Journal Of Business & Applied Management*, *11*(1), 081-101.

Ngantung, D. (2013). Survei membuktikan: 60 persen anak muda Indonesia suka berpindah tempat kerja. Diakses tanggal 22 oktober 2021 dari https://www.tribunnews.com/lifestyle/2013/09/27/survei-membuktikan60-persen-anak-muda-indonesia-suka-berpindah-tempat-kerja

Nursya’bani, F. (2016). 2020 Generasi milenial akan dominasi Indonesia. Diakses tanggal 2 november 2021 dari https://www.republika.co.id/berita/gayahidup/trend/16/03/04/o3hzva384-2020-generasi-milenial-akan-dominasiindonesia.

Nurtika, H., & Sariyathi, N. K. (2018). Pengaruh kompensasi finansial dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada pt. asuransi sinarmas cabang *Denpasar* *(Doctoral dissertation, Udayana University).*

Pratiwi, K. & Himam, F. (2014). Kualitas kehidupan kerja ditinjau dari kepuasan kerja dan persepsi terhadap kinerja. *Jurnal Psikologi Undip*, 13(1), 42-49.

Rahajeng, M. G. (2021). Pengaruh work-life balance terhadap produktivitas kerja karyawan di dki jakarta melalui variabel intervening kepuasan kerja. *Skripsi*. Fakultas Manajemen Konsentrasi Sumber Daya Manusia. Institute Bisnis Dan Informatika Kwik Kian Gie.

Skill Academy By Ruangguru. Mengenal pentingnya work life balance dan 7 cara mencapainya. Diakses tanggal 15 april 2021 dari https://blog.skillacademy.com/pentingnya-work-life-balance-untuk-produktivitas-kerja

Sutrisno, E. (2015). *Manajemen sumber daya manusia.* Jakarta: Kencana.