



Analisis Kondisi Work-Life Balance Karyawan Generasi Z pada Perusahaan Konveksi CV Junjungan Group

Jihan Puspitasari, Alia Gantina Shiti Mariam, Zahkia Fitri WulanDari, Yuliana Rachma Wijaya, Cyril Ahmad Haifan

¹⁻⁵ Politeknik LP3I Bandung

*Penulis Korespondensi: jihanpuspitasari.r24ab@plb.ac.id, aliagantina@plb.ac.id, zahkiafitriwulandari.r24ab@plb.ac.id, yulianarachmawijaya.r24ab@plb.ac.id, cyrilahmadhaifan.r24ab@plb.ac.id

Abstract. *This study aims to explore how young employees at CV Junjungan Group, a convection company located in Bandung, experience work-life balance in their daily lives. Specifically, the research examines the company's efforts in helping employees maintain balance between work and personal life. To gather in-depth data, this qualitative study utilizes interviews, observations, and document analysis involving three key informants from the Store Manager, Designer, and Quality Control Coordinator divisions. The findings reveal that employees feel they can manage their time, energy, and attention effectively between work and personal life. This is supported by several factors including clear working hour policies, annual leave, family leave, a comfortable work environment, and open communication with supervisors. However, at the management level, there are dynamics of more intense workload and challenges in managing daily time. Therefore, employees need to be aware of the importance of maintaining physical and mental well-being. Overall, young employees at CV Junjungan Group perceive work-life balance as a relatively balanced condition in navigating their professional roles and personal life simultaneously, which ultimately enhances their positive work experience.*

Keywords: *work-life balance, Gen Z employees, convection industry, qualitative study*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lebih lanjut tentang bagaimana karyawan muda di CV Junjungan Group, sebuah perusahaan konveksi di Bandung, Penelitian ini berfokus pada upaya perusahaan dalam membantu karyawan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Untuk memperoleh data yang mendalam, penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan melakukan wawancara langsung kepada para karyawan, observasi, dan mempelajari dokumen-dokumen yang relevan dengan tiga orang kunci dari divisi *Store Manager*, *Designer*, dan Koordinator *Quality Control*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan merasa bisa membagi waktu, energi, dan perhatian mereka dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini didukung oleh kebijakan jam kerja yang jelas, cuti tahunan, cuti keluarga, lingkungan kerja yang nyaman, dan komunikasi yang terbuka dengan atasan. Namun, pada tingkat manajemen, ada dinamika beban kerja yang lebih intens dan tantangan dalam mengelola waktu sehari-hari. Oleh karena itu, karyawan perlu sadar akan pentingnya menjaga keseimbangan fisik dan mental. Secara keseluruhan, karyawan muda di CV Junjungan Group menganggap *Work-Life Balance* sebagai kondisi yang relatif seimbang dalam menjalankan peran profesional dan kehidupan pribadi secara bersamaan, yang pada akhirnya memperkuat pengalaman kerja yang positif..

Kata kunci: *work-life balance, karyawan Generasi Z, industri konveksi, studi kualitatif*

1. LATAR BELAKANG

Work-Life Balance (WLB) merujuk pada kondisi psikologis di mana individu atau karyawan sebuah perusahaan dapat menjaga keseimbangan antara peran dan tanggung jawab di dunia kerja dengan kehidupan pribadi mereka secara harmonis. WLB juga melibatkan perasaan kendali dan kebahagiaan dalam mengelola waktu serta energi antara pekerjaan dan urusan personal, sehingga mencerminkan kualitas hidup serta kepuasan

individu terhadap kedua aspek tersebut (Hasyim & Najicha, 2023) Pada karyawan Generasi Z, WLB adalah unsur penting karena karakteristik mereka yang mencari fleksibilitas dan harmoni dalam menjalankan peran profesional dan personal, tanpa mengorbankan salah satu pihak.

CV Junjuran Group sebagai perusahaan yang bergerak di bidang konveksi memiliki aktivitas kerja yang cukup beragam. Karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kebutuhan pekerjaan perusahaan. Berdasarkan hasil observasi awal, terdapat karyawan yang menggambarkan adanya tantangan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau *Work-life Balance* ini. Kondisi tersebut terlihat dari pengalaman karyawan terkait waktu bersama keluarga, aktivitas di luar pekerjaan, serta penyesuaian terhadap tuntutan pekerjaan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Fenomena *Work-Life Balance* (WLB) di industri konveksi memiliki karakteristik tersendiri. perbedaannya dengan industri korporat lainnya adalah kaitannya yang kuat dengan siklus produksi fisik dan tenggat waktu yang ketat.

Meskipun demikian, hasil observasi awal juga menunjukkan adanya variasi pengalaman di antara karyawan serta perbedaan kondisi kerja pada setiap divisi. Beberapa karyawan menyampaikan adanya situasi seperti lembur pada waktu tertentu serta penyesuaian terhadap tuntutan pekerjaan yang berbeda-beda di setiap bagian. Hal ini menggambarkan bahwa pengalaman *work-life balance* dapat berbeda pada masing-masing individu.

Meskipun kondisi *work-life balance* secara umum tergolong cukup baik, masih terdapat variasi pengalaman serta penyesuaian kerja pada beberapa divisi dan situasi tertentu yang mengindikasikan perlunya kajian lebih mendalam terhadap kondisi tersebut. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk memahami bagaimana *work-life balance* dimaknai dan dirasakan oleh karyawan CV Junjuran Group di Jalan Suci kota Bandung. Melalui pendekatan kualitatif, penelitian ini memberikan gambaran mengenai pengalaman, pandangan, serta persepsi karyawan mengenai *work-life balance* dalam lingkungan kerja mereka. (Ranggu' et al., 2025)

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Ini karena sumber daya manusia memiliki kemampuan, pengetahuan, dan potensi yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Sulistriana (2025), manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan yang memandang manusia sebagai aset yang sangat berharga, tidak hanya dari sisi administratif, tapi juga sebagai aset berharga yang perlu ditingkatkan kompetensinya dan kinerjanya. Dengan tujuan yang jelas demi keberlanjutan organisasi yang lebih baik. Dalam arti yang lebih luas, pengelolaan sumber daya manusia juga membentuk budaya organisasi yang memungkinkan individu tumbuh dan organisasi tetap kuat dalam lingkungan kerja yang terus berubah.

Karakteristik Karyawan Generasi Z

Saat ini, Generasi Z (kelahiran 1997–2012), sekarang mendominasi angkatan kerja dan membawa banyak perubahan dalam dunia kerja. Mereka memiliki beberapa karakteristik unik, seperti kemampuan yang sangat baik dalam menggunakan teknologi, keinginan untuk memiliki fleksibilitas dalam bekerja, dan kebutuhan akan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. (Erianti, 2025).

Pengembangan karier Generasi Z sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti penggunaan teknologi yang personal, pelatihan digital interaktif, serta integrasi antara soft skills dan motivasi internal. Menurut Oktaviani, (2026). ada beberapa strategi yang dapat meningkatkan kinerja dan retensi kerja Generasi Z. Strategi-strategi ini meliputi mentoring, fleksibilitas kerja, pemberian umpan balik yang cepat, dan lingkungan kerja yang inklusif. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan mempertahankan loyalitas kerja Generasi Z.

Konsep *Work-Life Balance*

Salah satu hal yang sangat penting dalam pengalaman kerja karyawan adalah keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Ini disebut *work-life balance*, yaitu ketika seseorang dapat menjalankan peran dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan selaras. Menurut Muthmainnah, (2025), keseimbangan ini terkait dengan kemampuan mengatur waktu dan menjaga kesehatan fisik dan mental.

Work-life balance memiliki beberapa indikator yang digunakan untuk melihat keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi seseorang. Dalam penelitian

mengenai *work-life balance* Wijaya et al. (2026), dijelaskan bahwa indikator *work-life balance* menurut Fisher et al. terdiri dari tiga dimensi utama:

1. Keseimbangan waktu (*time balance*): berkaitan dengan kemampuan individu membagi waktunya dengan baik antara bekerja dan kehidupan sehari-hari.
2. Keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*): berkaitan dengan tingkat kepedulian, perhatian, dan energi psikologis yang dibagi secara seimbang dalam kedua peran tersebut.
3. Keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*): berkaitan dengan tingkat kepuasan emosional individu terhadap pencapaian di kehidupan kerja maupun kehidupan pribadinya.

Selain itu, *work-life balance* juga dipengaruhi oleh beberapa faktor pendukung seperti beban kerja, pengaturan waktu kerja, lingkungan kerja, komunikasi organisasi, serta dukungan perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan. Faktor-faktor tersebut memengaruhi kemampuan seseorang dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Menurut Setianto et al. (2024), keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memiliki hubungan yang baik dengan kualitas hidup, pengelolaan stres, kesehatan, dan kepuasan hidup karyawan secara keseluruhan. Dalam konteks tempat kerja, pengaturan beban kerja yang masuk akal, fleksibilitas waktu kerja, dan perhatian terhadap kesehatan karyawan dapat membantu menciptakan suasana kerja yang lebih baik.

Dalam konteks organisasi, pengaturan beban kerja yang realistis, fleksibilitas waktu kerja, dan perhatian terhadap kesehatan dan kesejahteraan karyawan dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang. Selain itu, pola komunikasi dan koordinasi antar anggota tim sangat penting dalam kerja bersama. Komunikasi yang terbuka dan kolaboratif memungkinkan karyawan mengemukakan pendapat, mengatur tugas, dan membangun hubungan kerja yang harmonis. Menurut (Hadiyatno & Yuliani, 2024), komunikasi adalah bagian dari pengalaman kerja yang terkait dengan kepuasan kerja karyawan. Jadi, komunikasi internal dalam organisasi sangat penting dalam menentukan bagaimana karyawan menjalani perannya sehari-hari.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Menurut Moleong (2021), penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami secara menyeluruh fenomena yang dialami oleh subjek penelitian, kemudian mendeskripsikannya secara verbal dalam konteks alaminya. Untuk memperoleh data primer, penelitian ini melakukan wawancara dengan karyawan CV. Junjungan Group. Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui tinjauan terhadap struktur organisasi dan dokumen-dokumen yang relevan dengan fokus penelitian. Informan dipilih menggunakan teknik purposive sampling, dengan mempertimbangkan kriteria tertentu yang selaras dengan kebutuhan penelitian. Berdasarkan teknik ini, tiga informan dipilih untuk penelitian ini, yaitu:

1. Bapak Guntur (Informan 1): Karyawan pada divisi *Store Manager*.
2. Bapak Bili (Informan 2): Karyawan pada divisi *Designer* (Desainer).
3. Ibu Egis (Informan 3): Karyawan pada divisi Koordinator *Quality Control* (QC).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif pada umumnya meliputi berbagai metode seperti wawancara mendalam, observasi, studi dokumen, dan *Focus Group Discussion* (FGD). Penelitian ini menggunakan tiga cara utama, yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Menurut Ardiansyah et al. (2023) wawancara mendalam dilakukan secara lisan untuk mendapatkan informasi langsung dari karyawan tentang fenomena yang diteliti. Sementara itu, observasi digunakan untuk mengamati situasi nyata di lapangan, dan dokumentasi digunakan untuk memperkuat keabsahan data dengan menggunakan arsip atau dokumen riil yang ada di perusahaan.

Setelah semua data terkumpul, analisis dilakukan secara kualitatif melalui empat tahap. Tahap pertama adalah reduksi data, yaitu merangkum, memilih hal-hal pokok, dan memfokuskan klasifikasi data pada hal-hal yang berkaitan dengan work-life balance. Kemudian, data disusun ke dalam bentuk narasi deskriptif yang terorganisir agar fenomena lapangan lebih mudah dipahami. Setelah itu, peneliti melakukan penyimpulan dan verifikasi dengan menelaah kembali makna data secara kritis. Akhirnya, penelitian ditutup dengan penarikan kesimpulan akhir yang valid, objektif, dan kokoh.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Keseimbangan Waktu

Keseimbangan waktu merupakan aspek penting dalam menjaga keselarasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Di CV Junjungan Group, Kota Bandung, karyawan berupaya mengatur waktu secara efisien agar pekerjaan tidak mengganggu kehidupan pribadi. Menurut Bapak Guntur, pengelolaan waktu yang baik membantu karyawan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Bapak Bili juga menerapkan prinsip serupa dengan membatasi urusan pekerjaan agar tidak terbawa ke lingkungan rumah.

CV Junjungan Group menerapkan SOP jam kerja mulai pukul 08.00 WIB hingga 17.00 WIB. Kebijakan tersebut memberikan batas waktu kerja yang jelas sehingga karyawan dapat mengatur aktivitas pribadi dengan lebih baik. Ibu Egis menjelaskan bahwa meskipun aktivitas kerja di industri konveksi cukup dinamis, jam kerja yang teratur memberikan waktu istirahat yang cukup di rumah. Namun, pada kondisi tertentu beberapa divisi masih menjalankan lembur sesuai kebutuhan operasional dan target produksi perusahaan. Kondisi tersebut menyebabkan adanya penyesuaian terhadap waktu pribadi, terutama pada divisi dengan beban kerja yang lebih tinggi.

Berdasarkan pengalaman karyawan, pengelolaan keseimbangan waktu di CV Junjungan Group tergolong cukup baik. Meskipun demikian, pada situasi tertentu masih terdapat tantangan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Penelitian ini sesuai dengan kajian Yusnita et al. (2022) yang menyatakan bahwa keseimbangan tercapai ketika karyawan dapat mengambil tindakan yang tepat untuk memenuhi tugas pekerjaan sekaligus tanggung jawab keluarga secara selaras. Hasil ini sesuai dengan kajian konseptual (Wanasiri & Aryanto, 2025) yang menunjukkan bahwa work-life balance pada karyawan Generasi Z berkaitan erat dengan terciptanya harmoni dalam aktivitas kerja. Dengan keselarasan ini, karyawan dapat beraktivitas secara lebih efektif, mengelola tuntutan profesional, serta menyelaraskan energi mereka secara seimbang antara dunia kerja dan kehidupan pribadi.

Keseimbangan Keterlibatan

Keseimbangan keterlibatan berfokus pada sejauh mana karyawan mampu memberikan perhatian, energi, dan komitmen dalam aktivitas pekerjaan tanpa mengorbankan peran mereka dalam kehidupan pribadi. Keseimbangan kondisi ini menggambarkan bahwa individu tidak hanya terlibat secara penuh dalam pekerjaan, tetapi juga tetap memiliki ruang untuk kehidupan di luar pekerjaan. Dalam konteks pekerjaan di CV Junjuran Group, keterlibatan karyawan terlihat dari partisipasi aktif dalam menjalankan tugas pekerjaan, kepatuhan terhadap tanggung jawab kerja, serta keterlibatan dalam kegiatan perusahaan seperti lembur dan kegiatan sosial bersama.

Di CV Junjuran Group, keterlibatan karyawan tercermin dalam lingkungan kerja yang komunikatif dan pemenuhan hak-hak dasar karyawan secara adil. Meskipun operasional konveksi memiliki tantangan, perusahaan menyediakan fasilitas pendukung kesejahteraan. Bapak Bili menyebutkan bahwa karyawan memandang jatah cuti tahunan sebagai bagian dari perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan mereka. Selain itu, perusahaan juga menyediakan ruang keterlibatan sosial, seperti kegiatan olahraga bersama setiap hari Sabtu.

Ibu Egis menyatakan bahwa aktivitas olahraga ini dimaknai karyawan sebagai ruang bersosialisasi dan melepaskan kepenatan. Terkait tugas lembur, karyawan memaknai hal tersebut sebagai bagian dari tanggung jawab kerja, meskipun pada kondisi tertentu dapat memengaruhi waktu dan keterlibatan mereka dalam kehidupan pribadi.

Menurut kajian Zulkarnainin (2025) *work-life balance* merupakan kondisi keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, di mana individu berusaha mengelola waktu dan peran mereka di kedua domain tersebut tanpa mengabaikan kualitas kehidupan di luar pekerjaan. Dalam kerangka ini, keseimbangan kerja-kehidupan dipandang sebagai proses dinamis dalam mengatur alokasi waktu dan energi antara pekerjaan, keluarga, dan aktivitas personal lainnya.

Keseimbangan Kepuasan

Keseimbangan kepuasan karyawan mengacu pada bagaimana mereka memaknai kepuasan terhadap pekerjaan yang sebanding dengan kepuasan di luar pekerjaan. Di CV

Junjungan Group, kepuasan karyawan berkaitan erat dengan perhatian dan dukungan perusahaan terhadap kesehatan mental karyawannya.

Ibu Egis mengungkapkan bahwa pengelolaan waktu kerja yang seimbang memberikan ruang untuk beristirahat, meminimalisir stres, dan menyalurkan hobi pribadi. Kepuasan serupa juga dirasakan oleh Bapak Guntur dan Bapak Bili, yang menyatakan bahwa aktivitas di luar pekerjaan memberikan ruang bagi karyawan untuk beristirahat dan menikmati waktu pribadi. Sebagian karyawan menggambarkan pengalaman *Work-Life Balance* mereka sebagai sesuatu kondisi yang nyaman dan bisa dinikmati. Tapi, ada juga refleksi tentang tantangan yang harus dihadapi di lapangan. Seperti yang dikatakan oleh Bapak Guntur, selaku *Store Manager* menyampaikan bahwa dalam menjalankan tugas operasional, ia harus tetap adaptif dalam menyesuaikan ritme kerja toko dengan target penjualan harian.

Hal ini sesuai dengan pendapat Rohimah & Manajemen (2023) bahwa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan sangat penting untuk kenyamanan dan kepuasan karyawan.

Secara keseluruhan, karyawan merasa perusahaan cukup mendukung keseimbangan kehidupan kerja mereka. Hal ini terlihat dari penerapan kebijakan jam kerja yang terukur dan pemberian kompensasi upah lembur yang sesuai. Kondisi tersebut menggambarkan adanya dukungan perusahaan terhadap keseimbangan kehidupan kerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, penelitian ini menunjukkan bahwa fenomena *Work-Life Balance* pada karyawan Generasi Z di CV Junjungan Group berada pada kondisi yang relatif cukup baik berdasarkan hasil temuan lapangan. Hal ini terlihat dari kedisiplinan dalam mengatur waktu, lingkungan kerja yang mendukung, serta komunikasi yang terbuka. Namun, dalam pelaksanaannya masih ada beberapa tantangan seperti meningkatnya beban kerja pada waktu tertentu, tuntutan operasional perusahaan, serta penyesuaian ritme kerja pada beberapa divisi. Dengan demikian, manajemen CV

Junjungan Group disarankan untuk terus mempertahankan aturan jam kerja dan fasilitas cuti yang sudah berjalan dengan baik..

B. Saran

Berdasarkan temuan penelitian yang telah diperoleh, berikut adalah beberapa rekomendasi yang dapat dipertimbangkan untuk penelitian selanjutnya:

1. Bagi pihak manajemen CV Junjungan Group, disarankan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan cara mengelola beban kerja secara lebih fleksibel, menetapkan ritme kerja yang selaras antar divisi, serta menyusun program kesejahteraan yang sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan karyawan Generasi Z guna mempertahankan keseimbangan kehidupan kerja secara berkelanjutan.
2. Penelitian ini hanya mencakup satu perusahaan, oleh karena itu disarankan agar penelitian mendatang memperluas cakupan dengan melibatkan beberapa perusahaan agar hasil penelitian dapat dibandingkan secara lebih luas serta meningkatkan validitas eksternal temuan.
3. Penggunaan metode kuantitatif atau mixed methods sangat disarankan untuk memperoleh data yang lebih objektif, mendalam, dan dapat dianalisis secara statistik.

DAFTAR REFERENSI

- Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>
- Erianti, A. D. (2025). *TANTANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENGELOLA KARYAWAN GENERASI Z DI TEMPAT KERJA*. 7.
- Hadiyatno, D., & Yuliani, T. (2024). *THE EFFECT OF WORK-LIFE BALANCE, MOTIVATION, AND COMMUNICATION ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT PT TRANSKON JAYA TBK*. 7(3).
- Hasyim, A., & Najicha, F. U. (2023). Peranan Harmonisasi Hubungan Kerja Sebagai Manifestasi Work Life Balance Terhadap Karyawan di Indonesia. *Jurnal Panorama Hukum*, 8(2), 115–125. <https://doi.org/10.21067/jph.v8i2.9269>
- Moleong. (2021). *Metodologi penelitian kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya Bandung, 2021. <https://lib.umpr.ac.id/opac/detail-opac?id=11237>
- Muthmainnah. (2025). Menjaga Keseimbangan antara Kehidupan Kerja dan Kehidupan Pribadi. *Artikel Kanwil DJKN DKI Jakarta*.

<https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kanwil-jakarta/baca-artikel/18000/Menjaga-Keseimbangan-antara-Kehidupan-Kerja-dan-Kehidupan-Pribadi.html>

- Oktaviani, A. (2026). *PENGEMBANGAN KARIR GEN Z DI ERA DIGITAL: SEBUAH LITERATUR REVIEW TENTANG STRATEGI MANAJEMEN SDM*. 25(5).
- Ranggu', T., Marewa, J. B., & Biringkanae, A. (2025). Analisis Work Life Balance pada Karyawan: Studi Kasus di PT Malea Energy. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5(2), 873–881. <https://doi.org/10.60036/jbm.552>
- Rohimah, A. N., & Manajemen, P. (2023). *ANALISIS KEBIJAKAN KESEIMBANGAN KERJA-HIDUP DAN KEPUASAN KERJA DALAM PERSPEKTIF SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Wanasiri, Y., & Aryanto, R. (2025). *Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi di Jakarta*.
- Wijaya et al. (2026). *Work Life Balance Psychometric: A New WLB Scale for ASN Employees*. <https://jurnal.dokicti.org/index.php/JIPBS/article/view/1626/887>
- Yusnita, N., Gursida, H., & Herlina, E. (2022). The Role of Work-Life Balance and Job Satisfaction as Predictors of Organizational Commitment. *Jurnal Economia*, 18(1), 103–114. <https://doi.org/10.21831/economia.v18i1.40236>
- Zulkarnainin, R. (2025). *DAMPAK WORK LIFE BALANCE TERHADAP PRODUKTIVITAS SDM DI ERA HYBRID WORKING*. 2(10)