

ANALISIS PENGARUH PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI DAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KESEJAHTERAAN SUBJEKTIF MELALUI KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PERUSAHAAN DIGITAL MARKETING DI KARESIDENAN BANYUMAS

Adi Setiawan Risqi¹, Edi Mulyadi², Erialdy³

Program Pascasarjana Universitas Islam Syekh-Yusuf, Indonesia, 15118

E-mail Corespondent: edi.mulyadi@unis.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Perilaku Kewargaan Organisasi (Organizational Citizenship Behavior/OCB) dan Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work-Life Balance/WLB) terhadap Kesejahteraan Subjektif (Subjective Well-Being/SWB) dengan Kepuasan Kerja (Job Satisfaction/JS) sebagai variabel mediasi pada karyawan perusahaan digital marketing di wilayah Karesidenan Banyumas. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan metode analisis Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (SEM-PLS) menggunakan SmartPLS 3.0. Populasi penelitian mencakup 602 karyawan dari lima perusahaan digital marketing (PT Aliqa Muslim Indonesia, PT Ethos Kreatif Indonesia, PT Erhanesia Digima Mukitama, PT Nusaindo Intermedia, dan PT Powerkerto Wahyu Keprabon). Sampel berjumlah 234 karyawan dipilih menggunakan teknik proportional stratified random sampling berdasarkan formula Krejcie & Morgan. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Modifikasi Likert 4 poin. Hasil pengujian menunjukkan bahwa: (1) OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap SWB ($\beta = 0,265$; $p = 0,000$); (2) OCB berpengaruh negatif signifikan terhadap JS ($\beta = -0,496$; $p = 0,000$); (3) WLB berpengaruh negatif signifikan terhadap SWB ($\beta = -0,562$; $p = 0,000$); (4) WLB berpengaruh positif signifikan terhadap JS ($\beta = 1,309$; $p = 0,000$); dan (5) JS berpengaruh positif signifikan terhadap SWB ($\beta = 1,194$; $p = 0,000$). Uji efek tidak langsung membuktikan bahwa Kepuasan Kerja memediasi secara penuh (full mediation, VAF = 83,5%) hubungan antara WLB dan SWB ($\beta = 1,563$; $p = 0,000$). Model ini memiliki kemampuan prediktif yang kuat dengan nilai R^2 untuk SWB sebesar 0,757 dan JS sebesar 0,857. Implikasi praktis menekankan pentingnya perusahaan merancang kebijakan fleksibilitas kerja terstruktur serta menjaga kepuasan kerja guna mengoptimalkan kesejahteraan karyawan di industri digital.

Kata kunci: Perilaku Kewargaan Organisasi, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Kesejahteraan Subjektif, Pemasaran Digital

Abstract

This study aims to analyze the effect of Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Work-Life Balance (WLB) on Subjective Well-Being (SWB) with Job Satisfaction (JS) as a mediating variable among employees of digital marketing companies in Banyumas Residency. A quantitative approach was employed using Structural Equation Modeling based on Partial Least Squares (SEM-PLS) via SmartPLS 3.0. The study population comprised 602 employees across five digital

marketing companies (PT Aliqa Muslim Indonesia, PT Ethos Kreatif Indonesia, PT Erhanesia Digima Mukitama, PT Nusaindo Intermedia, and PT Powerkerto Wahyu Keprabon). A sample of 234 employees was selected using proportional stratified random sampling based on the Krejcie & Morgan formula. Data were collected via a 4-point modified Likert scale questionnaire. The results revealed that: (1) OCB has a significant positive effect on SWB ($\beta = 0.265$; $p = 0.000$); (2) OCB has a significant negative effect on JS ($\beta = -0.496$; $p = 0.000$); (3) WLB has a significant negative direct effect on SWB ($\beta = -0.562$; $p = 0.000$); (4) WLB has a strong positive effect on JS ($\beta = 1.309$; $p = 0.000$); and (5) JS significantly enhances SWB ($\beta = 1.194$; $p = 0.000$). Specific indirect effect testing confirmed that Job Satisfaction fully mediates ($VAF = 83.5\%$) the relationship between WLB and SWB ($\beta = 1.563$; $p = 0.000$). The structural model demonstrated high predictive power with R^2 values of 0.757 for SWB and 0.857 for JS. Practical implications highlight the need for companies to structure flexible work arrangements and prioritize job satisfaction to enhance overall employee well-being in the digital sector.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior, Work-Life Balance, Job Satisfaction, Subjective Well-Being, Digital Marketing

A. Pendahuluan

Perkembangan teknologi informasi dan transformasi digital yang pesat telah mengubah lanskap bisnis secara global, termasuk di Indonesia. Industri pemasaran digital (digital marketing) tumbuh sebagai salah satu pilar utama ekonomi kreatif dan perdagangan berbasis elektronik (e-commerce). Karesidenan Banyumas yang melingkupi Kabupaten Banyumas, Purbalingga, Cilacap, dan Banjarnegara kini berkembang menjadi salah satu hub dinamik industri digital di Jawa Tengah. Keberadaan perusahaan-perusahaan skala nasional di Banyumas, seperti PT Aliqa Muslim Indonesia (penjualan daring buku dan Al-Qur'an), PT Ethos Kreatif Indonesia (pemasaran produk kesehatan herbal seperti Generoz dan Etawalin), PT Erhanesia Digima Mukitama, PT Nusaindo Intermedia, dan PT Powerkerto Wahyu Keprabon, membuktikan tingginya adopsi teknologi serta potensi pertumbuhan ekonomi digital di wilayah tersebut.

Meskipun industri pemasaran digital menawarkan fleksibilitas dan peluang pertumbuhan karir yang cepat, sektor ini juga memuat tuntutan kerja yang sangat spesifik dan intensif. Karyawan di perusahaan digital marketing dihadapkan pada perubahan algoritma platform media sosial yang tidak menentu, target konversi penjualan kuantitatif yang ketat, serta kebutuhan untuk selalu terhubung (always online) melalui perangkat seluler dan media sosial. Kondisi ini sering kali mengaburkan batas antara kehidupan profesional dan kehidupan pribadi, sehingga memicu risiko konflik peran, stres kerja, kelelahan emosional (burnout), serta penurunan tingkat kesejahteraan psikologis karyawan.

Kesejahteraan Subjektif (Subjective Well-Being/SWB) karyawan—yang mencakup evaluasi kognitif terhadap kepuasan hidup serta keseimbangan afek positif dan negatif—menjadi faktor krusial dalam mempertahankan kinerja dan retensi talenta di sektor digital. Berbagai studi ilmiah mengidentifikasi bahwa Perilaku Kewargaan Organisasi (Organizational Citizenship Behavior/OCB) dan Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work-Life Balance/WLB) memiliki keterkaitan erat dengan kesejahteraan individu di tempat kerja. OCB mencerminkan perilaku sukarela karyawan yang melebihi tuntutan peran formal (extra-role behavior), seperti membantu rekan kerja (altruism), menjaga toleransi

(sportsmanship), dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi (civic virtue). Sementara itu, WLB menggambarkan kemampuan individu dalam menyelaraskan tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab pribadi secara seimbang.

Namun demikian, beberapa temuan ilmiah terdahulu menunjukkan adanya dinamika kompleks dan tidak konsisten (research gap) mengenai pengaruh OCB dan WLB terhadap kesejahteraan. Dalam konteks industri digital dengan sistem Key Performance Indicator (KPI) yang sangat kompetitif, aktivitas OCB berlebihan berisiko menimbulkan beban kerja tambahan (role overload) dan menguras energi psikologis karyawan, yang pada gilirannya dapat menurunkan kepuasan kerja. Begitu pula dengan upaya menjaga WLB; di era konektivitas tanpa batas, penerapan fleksibilitas kerja yang tidak terstruktur sering kali menimbulkan 'autonomy paradox' atau kecemasan tambahan karena batas kerja yang kabur. Oleh karena itu, diperlukan variabel mediator seperti Kepuasan Kerja (Job Satisfaction/JS) untuk menjembatani pengaruh OCB dan WLB terhadap Kesejahteraan Subjektif secara komprehensif.

Berdasarkan fenomena tersebut, perumusan masalah dalam penelitian ini difokuskan pada tujuh pertanyaan utama: (1) Apakah OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap SWB?; (2) Apakah OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap JS?; (3) Apakah WLB berpengaruh positif dan signifikan terhadap SWB?; (4) Apakah WLB berpengaruh positif dan signifikan terhadap JS?; (5) Apakah JS berpengaruh positif dan signifikan terhadap SWB?; (6) Apakah JS memediasi pengaruh OCB terhadap SWB?; dan (7) Apakah JS memediasi pengaruh WLB terhadap SWB pada karyawan perusahaan digital marketing di Karesidenan Banyumas?. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris mengenai struktur hubungan kausal antar variabel tersebut menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM-PLS).

B. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausalitas dengan desain survei ekplanatori. Lokasi penelitian dilaksanakan pada lima perusahaan pemasaran digital di Karesidenan Banyumas, yaitu PT Aliqa Muslim Indonesia, PT Ethos Kreatif Indonesia, PT Erhanesia Digima Mukitama, PT Nusaindo Intermedia, dan PT Powerkerto Wahyu Keprabon. Pengumpulan data primer berlangsung dari bulan Maret hingga April 2025 melalui penyebaran kuesioner daring berbasis Google Form yang didistribusikan melalui grup komunikasi internal WhatsApp dan email perusahaan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dari lima perusahaan digital marketing tersebut yang berjumlah 602 orang. Penentuan ukuran sampel dihitung mengacu pada tabel efisiensi sampel Krejcie & Morgan (1970) untuk tingkat kepercayaan 95% dan margin of error 5%, sehingga diperoleh jumlah sampel minimum sebanyak 234 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode Proportional Stratified Random Sampling guna memastikan keterwakilan yang seimbang dari setiap perusahaan.

Tabel 1. Distribusi Populasi dan Alokasi Sampel Penelitian

No	Nama Perusahaan	Jumlah Karyawan (Populasi)	Jumlah Sampel (N)
1	PT Aliqa Muslim Indonesia	134	52
2	PT Ethos Kreatif Indonesia	223	87
3	PT Erhanesia Digima Mukitama	90	35
4	PT Nusaindo Intermedia	64	25
5	PT Powerkerto Wahyu Keprabon	91	35
Total		602	234

Pengumpulan data menggunakan instrumen kuesioner terstruktur berskala Modifikasi Likert 4 poin (1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Setuju, 4 = Sangat Setuju) untuk menghindari kecenderungan jawaban sentral/netral. Operasionalisasi variabel meliputi: (1) OCB diukur dari 5 dimensi Organ (altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy, civic virtue); (2) WLB diukur dari 3 dimensi Greenhaus & Allen (keseimbangan waktu, keterlibatan, kepuasan); (3) Kepuasan Kerja diukur dari 5 aspek Spector (pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisi, rekan kerja); dan (4) Kesejahteraan Subjektif diukur dari dimensi Diener (kepuasan hidup dan keseimbangan afektif).

Teknik analisis data diproses menggunakan Structural Equation Modeling berdasarkan Partial Least Squares (PLS-SEM) menggunakan perangkat lunak SmartPLS 3.0. Evaluasi model dilakukan dalam dua tahapan utama: (1) Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model) untuk menguji convergent validity (outer loading > 0,70; AVE > 0,50), discriminant validity (HTMT < 0,90), serta composite reliability dan Cronbach's alpha (> 0,70); dan (2) Evaluasi Model Struktural (Inner Model) untuk mengukur koefisien determinasi (R^2), predictive relevance (Q^2 via blindfolding), effect size (f^2), serta uji hipotesis pengaruh langsung dan tidak langsung (bootstrapping 5.000 sampel, t-statistic > 1,96, p-value < 0,05).

C Hasil dan Pembahasan

1. Profil Demografi Responden dan Deskripsi Data

Dari total 234 responden yang mengisi kuesioner secara lengkap, demografi responden menunjukkan mayoritas berjenis kelamin perempuan yaitu 154 orang (65,82%), sedangkan laki-laki berjumlah 80 orang (34,18%). Berdasarkan tingkat pendidikan, sebagian besar responden merupakan lulusan Sarjana (S1) sebanyak 120 orang (51,28%), diikuti SMA/SMK masing-masing 50 orang (21,36%), serta D2/D3 sebanyak 14 orang (5,98%). Rentang usia responden berada pada kategori usia produktif muda (19–29 tahun), dengan proporsi terbesar pada usia 22 tahun (12,82%) dan 28 tahun (11,97%). Hal ini mencerminkan karakteristik angkatan kerja muda Generasi Z dan Milenial di industri pemasaran digital.

Tabel 2. Karakteristik Demografi Responden (N = 234)

Kategori Demografi	Kriteria	Jumlah (N)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	80	34,18%
	Perempuan	154	65,82%
Tingkat Pendidikan	SMA / SMK	100	42,72%
	Diploma (D2 / D3)	14	5,98%
	Sarjana (S1)	120	51,28%
Perusahaan	PT Ethos Kreatif Indonesia	87	37,17%
	PT Aliqa Muslim Indonesia	52	22,22%
	PT Erhanesia & PT Powerkerto	70	29,90%
	PT Nusaindo Intermedia	25	10,68%

2. Hasil Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Pengujian convergent validity menunjukkan bahwa setelah eliminasi indikator yang memiliki outer loading di bawah 0,70 (yaitu 10 indikator OCB, 10 indikator WLB, 6 indikator Kepuasan Kerja, dan 2 indikator SWB), seluruh indikator yang tersisa memenuhi kriteria validitas konvergen dengan nilai outer loading > 0,70. Hal ini diperkuat oleh nilai Average Variance Extracted (AVE) seluruh variabel yang berada di atas ambang batas 0,50: OCB (0,752), WLB (0,664), Kesejahteraan Subjektif (0,786), dan Kepuasan Kerja (0,716).

Pengujian discriminant validity menggunakan rasio Heterotrait-Monotrait (HTMT) menghasilkan nilai di bawah 0,90 untuk seluruh pasangan konstruk (HTMT OCB-WLB = 0,895; HTMT OCB-SWB = 0,519; HTMT WLB-SWB = 0,721; HTMT JS-SWB = 0,885), yang mengonfirmasi bahwa setiap konstruk berbeda secara konseptual dan empiris. Uji reliabilitas juga menunjukkan konsistensi internal yang sangat tinggi, di mana nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability untuk seluruh variabel melampaui angka 0,90 (OCB: $\alpha = 0,983$, CR = 0,984; WLB: $\alpha = 0,964$, CR = 0,967; SWB: $\alpha = 0,968$, CR = 0,973; JS: $\alpha = 0,968$, CR = 0,972).

3. Hasil Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Hasil pengujian kriteria goodness-of-fit model struktural menunjukkan nilai R^2 untuk Kesejahteraan Subjektif (Y) sebesar 0,757 (Adjusted $R^2 = 0,754$), bermakna bahwa 75,7% variansi Kesejahteraan Subjektif karyawan dapat dijelaskan secara simultan oleh OCB, WLB, dan Kepuasan Kerja, sedangkan 24,3% sisanya dipengaruhi faktor luar. Sementara itu, nilai R^2 untuk Kepuasan Kerja (Z) mencapai 0,857 (Adjusted $R^2 = 0,856$), mengindikasikan kemampuan penjelasan model yang sangat kuat (85,7%). Pengujian predictive relevance menghasilkan nilai Q^2 untuk SWB sebesar 0,580 dan JS sebesar 0,608 (> 0), membuktikan bahwa model memiliki relevansi prediktif yang sangat baik.

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung (Direct Effects)

Hipotesis	Jalur Hubungan Variabel	Original Sample (β)	T-Statistics	P-Values	Keterangan
H1	OCB (X1) -> SWB (Y)	0,265	3,513	0,000	Diterima
H2	OCB (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	-0,496	9,883	0,000	Tidak Diterima*
H3	WLB (X2) -> SWB (Y)	-0,562	4,076	0,000	Tidak Diterima*
H4	WLB (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	1,309	26,928	0,000	Diterima
H5	Kepuasan Kerja (Z) -> SWB (Y)	1,194	12,625	0,000	Diterima

*Catatan: Hipotesis H2 dan H3 dirumuskan berpengaruh positif, tetapi hasil analisis menunjukkan arah pengaruh negatif signifikan, sehingga hipotesis positif ditolak secara formal.

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (Specific Indirect Effects)

Hipotesis	Jalur Mediasi Variabel	Original Sample (β)	T-Statistics	P-Values	Keterangan
H6	OCB (X1) -> JS (Z) -> SWB (Y)	-0,592	8,252	0,000	Tidak Diterima*
H7	WLB (X2) -> JS (Z) -> SWB (Y)	1,563	11,976	0,000	Diterima (Full)

4. Pembahasan Temuan Penelitian

a. Pengaruh OCB terhadap Kesejahteraan Subjektif dan Kepuasan Kerja

Temuan penelitian mengonfirmasi bahwa OCB berpengaruh positif signifikan terhadap Kesejahteraan Subjektif secara langsung ($\beta = 0,265$; $t = 3,513$). Ketika karyawan secara sukarela membantu rekan kerja dan berpartisipasi dalam aktivitas organisasi, timbul perasaan bermakna dan emosi positif (*helper's high*). Namun demikian, OCB terbukti berpengaruh negatif signifikan terhadap Kepuasan Kerja ($\beta = -0,496$; $t = 9,883$). Di perusahaan digital marketing dengan KPI individual yang ketat, perilaku ekstra-peran yang berlebihan menyita waktu dan energi spesifik karyawan, sehingga mengganggu penyelesaian target harian dan memicu kelelahan.

b. Pengaruh Work-Life Balance dan Peran Mediasi Kepuasan Kerja

Secara langsung, WLB menunjukkan pengaruh negatif terhadap SWB ($\beta = -0,562$; $t = 4,076$). Temuan ini mendukung fenomena 'paradoks fleksibilitas' (Wongchompoo, 2022). Upaya karyawan untuk memisahkan tuntutan kerja dan kehidupan pribadi di industri digital yang dinamis justru memicu kecemasan karena tuntutan responsif yang konstan. Sebaliknya, WLB berpengaruh sangat kuat positif terhadap Kepuasan Kerja ($\beta = 1,309$; $t = 26,928$), dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif kuat terhadap SWB ($\beta = 1,194$; $t = 12,625$). Pengujian efek mediasi mengonfirmasi bahwa Kepuasan Kerja berperan sebagai

mediator penuh (Full Mediation, VAF = 83,5%) dalam hubungan WLB terhadap SWB ($\beta = 1,563$; $t = 11,976$). Dukungan WLB dari perusahaan baru dapat meningkatkan kesejahteraan subjektif karyawan apabila mampu menciptakan rasa puas terhadap pekerjaan itu sendiri.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, kesimpulan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan Subjektif secara langsung.
2. OCB berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja akibat potensi timbulnya beban kerja berlebih di lingkungan kerja berbasis KPI ketat.
3. Keseimbangan Kehidupan Kerja (WLB) berpengaruh negatif secara langsung terhadap Kesejahteraan Subjektif akibat paradoks fleksibilitas kerja digital.
4. WLB berpengaruh positif dan signifikan yang sangat kuat terhadap Kepuasan Kerja karyawan.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan Subjektif karyawan.
6. Kepuasan Kerja tidak memediasi pengaruh positif OCB terhadap Kesejahteraan Subjektif.
7. Kepuasan Kerja terbukti memediasi secara penuh (Full Mediation) pengaruh positif WLB terhadap Kesejahteraan Subjektif karyawan perusahaan digital marketing di Karesidenan Banyumas.

Referensi

Buku

- Azwar, S. (2007). *Dasar-dasar psikometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Chaniago, S. (2020). Pengaruh keseimbangan kerja-kehidupan dan persepsi dukungan organisasi terhadap kesejahteraan subjektif pekerja perempuan. *Tesis*, Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Squares, Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 untuk Penelitian Empiris (Edisi 3)*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) (3rd ed.)*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2005). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior (18th ed.)*. London: Pearson Education.

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Jurnal

- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40–68.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
- Bateman, T. S., & Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee 'citizenship.' *Academy of Management Journal*, 26(4), 587–595.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770.
- Diener, E., Oishi, S., & Tay, L. (2018). Advances in subjective well-being research. *Nature Human Behaviour*, 2(4), 253–260.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. In *Handbook of Occupational Health Psychology* (pp. 165–183). APA.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Naibaho, A. R., & Yusra, Z. (2023). Hubungan Kepuasan Kerja dan Subjective Well-Being Pada Karyawan PT. X di Kota Bukittinggi. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 13211–13218.
- Pratama, H. P., & Setiadi, I. K. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup di Jakarta. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 4(2), 145–159.
- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2018). Work-life balance: An integrative review. *Applied Research in Quality of Life*, 13(1), 229–254.
- Sismanto, A., & Haristo, I. (2024). Effect of Work Life Balance on Job Satisfaction to Improve Employee Performance (PT. Agro Muko). *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 88–98.
- Spector, P. E. (2019). Do not cross me: Optimizing the use of cross-sectional designs. *Journal of Business and Psychology*, 34(2), 125–137.
- Wongchompoo, S. (2022). Using Smartphones for Work during Off-job Time and Burnout: Work-Life Conflict as a Mediator. *Journal for Strategy and Enterprise Competitiveness*, 1(2), 28–41.