

Analysis of the Influence of Organizational Commitment and Work-Life Balance on Job Satisfaction of Employees of the Bureau of Organization and Management of the Secretariat General of the Ministry of Finance

Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Biro Organisasi Dan Ketatalaksanaan Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan

Sutrisno^{1*}, Abd. Rahman Alatas², Eka Kurnia Saputra³, Pandu Adi Cakranegara⁴, Budi Sulistiyo Nugroho⁵

Universitas PGRI Semarang^{1*}, STIE Mujahidin Tolitoli², STIE Pembangunan Tanjungpinang³, Universitas Presiden⁴, PEM Akamigas⁵

sutrisno@upgris.ac.id^{1*}, rahmanalatas61@gmail.com², ekakurnia@stie-pembangunan.ac.id³, pandu.cakranegara@president.ac.id⁴, nbudi.nugroho@gmail.com⁵

*Corresponding Author

ABSTRACT

This research is aimed to know if there are any influences between work-life balance and organizational commitment as well as its impact on job satisfaction Biro Organisasi dan Ketatalaksanaan Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan. This research used quantitative approach. In this study, researchers used primer data from the result of distributing questionnaires through Google forms. Sample that was taken as many as 54 responden who do work from home. This research used validity test, reliability test, t test and f test supported by SPSS 20.0. The collected data was done by questionnaires using scale Likert to measure question items. t count 2,468 > t tabel 1,996 and the significance value 0,00 < 0,05 which means work-life balance has significant and positively related job satisfaction, t count 6,077 > t table 1,996 which means organizational commitment has significant and positively related job satisfaction. For F-test results obtained in this study calculated F value = 50,498 > and the value of F table = 3,13 and a significance value of 0,000 < 0,05. The results showed that work-life balance and organizational commitment gives significant effect on job satisfaction.

Keywords: Work-Life Balance, Work-From Home, Organizational Commitment, Job Satisfaction

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh work-life balance, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Biro Organisasi dan Ketatalaksanaan Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data primer dari hasil penyebaran kuesioner melalui google form kepada responden yang melakukan work from home. Sample penelitian ini sebanyak 70 responden yang merupakan pegawai Biro Organisasi dan Ketatalaksanaan Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan. Pengukuran variable untuk uji hipotesis menggunakan uji T dan uji F dengan bantuan program SPSS 20.0. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert untuk mengukur setiap pernyataan. Dalam pengujian hipotesis diketahui t hitung sebesar 2,468 > t tabel 1,996 dengan nilai signifikansinya 0,00 < 0,05 yang artinya work-life balance berpengaruh signifikan dan positive terhadap kepuasan kerja. t hitung sebesar 6,077 > t tabel 1,996 dengan nilai signifikansinya 0,000 < 0,005 yang artinya komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Diperoleh hasil nilai F hitung = 50,498 > nilai F tabel = 3,13 dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara work-life balance dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: Work-Life Balance, Work From Home, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

1. Pendahuluan

Adanya penyebaran virus Corona yang begitu massif dan cepat sehingga pada 11 Maret 2020 WHO (Badan Kesehatan Dunia) mengumumkannya menjadi pandemic global (sumber: [https://www.who-resmi-sebut-virus-corona-covid-19sebagai-pandemi-global/diakses 9 Juni 2020](https://www.who-resmi-sebut-virus-corona-covid-19sebagai-pandemi-global/diakses%209%20Juni%202020)). Dengan adanya pandemi tersebut Gubernur DKI Jakarta melalui Seruan Gubernur DKI Jakarta Nomor 6 Tahun 2020 tanggal 20 Maret 2020 tentang penghentian sementara kegiatan perkantoran dalam rangka mencegah wabah Corona Virus agar organisasi pemerintah, BUMN, BUMD maupun swasta untuk menerapkan kebijakan *work from home*.

Dampak Pandemi Corona Virus ini sangat mengganggu dalam proses aktivitas di Perusahaan/Instansi, sehingga Perusahaan/Instansi harus mempertimbangkan tingkat psikologis dan kesejahteraan para pegawainya, salah satunya terkait *work-life balance* dari setiap pegawai yang melaksanakan *work from home*. prinsip *work-life balance* menjadi hal yang sangat dipertimbangkan oleh pegawai yang melaksanakan *work from home*. Menurut Nicholas Bloom, seorang profesor ekonomi dari Stanford University, dalam risetnya yang berjudul *Does Working From Home Work? Evidence From A Chinese Experiment* (2013) berpendapat bahwa karyawan yang menerapkan bekerja dari rumah ternyata memiliki kepuasan tinggi terhadap pekerjaannya. Pelaksanaan *work from home* untuk sebagian karyawan salah satunya dilaksanakan dengan memanfaatkan aplikasi Zoom Meeting, Surat Elektronik dan aplikasi lainnya sehingga pelaksanaan dan evaluasi produktivitas kerja pegawai tetap dapat dilakukan. *Work-life balance* dipercaya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. *work-life balance* juga dapat meningkatkan kesehatan diri karyawan, dan hal ini berarti dapat mengurangi tingkat absensi, serta meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. prinsip ini semakin sering untuk diperhatikan. Ketika karyawan mempersepsikan bahwa tidak ada keseimbangan dalam hidupnya karena banyak waktu yang tersita oleh pekerjaan, hal ini akan membuat karyawan mencoba mempertimbangkan alternatif pekerjaan lain yang memungkinkan mereka untuk menyeimbangkan peran di pekerjaan dan rumahnya (Posig & Kickul, 2004), sehingga *work-life balance* dapat menghasilkan peningkatan kinerja dan komitmen dalam organisasi maupun perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di Biro Organisasi dan Ketatalaksanaan Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan (Organta). Biro Organta mempunyai tugas mengoordinasikan dan melaksanakan pembinaan dan penataan organisasi, tata laksana, dan jabatan fungsional pada semua satuan organisasi di lingkungan Kementerian. Biro Organta dipimpin oleh Kepala Biro Organisasi dan Ketatalaksanaan Kementerian Keuangan Republik Indonesia (disingkat Kemenkeu RI). Kemenkeu RI adalah kementerian negara di lingkungan Pemerintah Indonesia yang membidangi urusan keuangan dan kekayaan negara, Kementerian Keuangan berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Presiden. Kementerian Keuangan dipimpin oleh seorang Menteri Keuangan (Menkeu) yang sejak tanggal 27 Juli 2016 dijabat oleh Sri Mulyani.

Berdasarkan laporan LAKIN Biro Organta 2019 bahwa ada beberapa kewajiban dan tanggung jawab yang sudah dilakukan oleh Biro Organta, diantaranya Implementasi *office automation* dalam rangka *digital workplace*, Persentase

pemenuhan rencana pengembangan kompetensi dan indeks kepuasan pelayanan public atas Biro Organisasi dan Ketatalaksanaan.

Table 1. Indikator Implementasi Office Automation

a-CP	Implementasi <i>Office Automation</i> dalam rangka membangun <i>digital workplace</i>	80%	100%
-------------	---	-----	------

Berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan nomor 302/KMK.01/2019 tentang Implementasi Inisiatif Strategis Program Reformasi Birokrasi dan Transformasi Kelembagaan, disebutkan bahwa diperlukan dorongan untuk perubahan mindset, pola kerja dan semangat dalam pelaksanaan tugas guna menghadapi transformasi digital dan tren perubahan mekanisme kerja. Melalui KMK tersebut telah ditetapkan Inisiatif Strategis Penguatan Budaya Kemenkeu: *The New Thinking of Working* dan *Implementasi Office Automation* dalam rangka membangun *Digital Workplace*

Salah satu terobosan yang diharapkan dalam IS tersebut adalah tersusunnya kebijakan terkait *Flexible Working Hour (FWH)* dan *Flexible Working Space (FWS)* termasuk remote working untuk mendorong work life balance dan produktivitas kerja. Milestones terkait dengan IS tersebut adalah pada Tahun 2019 berupa Kajian FWH dan FWS dan untuk penyusunan kajian ini enabler dengan pembangunan office automation yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam pelaksanaan transformasi digital Kementerian Keuangan. Berdasarkan perumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work-Life Balance*, Komitmen Organisasi selama *Work From Home* terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Biro Organisasi dan Ketatalaksanaan Sekjen Kementerian Keuangan.

2. Metode penelitian

Model konseptual merupakan rangkuman konsep pemikiran hubungan antara variabel-variabel yang diyakini memiliki dampak pada variabel lainnya berdasarkan pada teori dalam tinjauan pustaka. Berdasarkan penelitian-penelitian yang telah dirangkum terkait dengan *work-life balance*, komitmen organisasi dan kepuasan kerja, maka diperoleh hasil yang positif dan signifikan.

Metode kuantitatif yang merupakan data yang berbentuk angka (Yanto, 2016). Menurut (Sugiyono, 2017) mengatakan bahwa data kuantitatif dikelompokkan menjadi dua yaitu data diskrit dan data kontinum. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (independent) pada variabel terikat (dependent). Penelitian ini menganalisis dan menguji apakah variabel *work-life balance* dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Peneliti memilih metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka, yang akan dianalisis menggunakan SPSS 2.0 berupa data statistik dan bertujuan untuk menguji hipotesis. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah variabel *work-life balance* (X1) dan komitmen organisasi (X2) dan variabel kepuasan kerja karyawan (Y). Objek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Biro Organisasi dan Ketatalaksanaan Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan. Tempat penyebaran kuesioner yang dilakukan untuk keperluan penelitian yaitu di Gedung Djuanda I Lantai 16-17, Jakarta Pusat, DKI Jakarta. Penelitian berlangsung dari tanggal

8 Maret 2021 – 30 Mei 2021 yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner secara online/daring dengan menggunakan google form, dibantu dengan salah satu pegawai untuk menyebarkan kuesioner.

Menurut Sugiyono dalam (Nanincova, 2019), mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Biro Organisasi dan Ketatalaksanaan Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan yang berjumlah 70 karyawan. Menurut Sugiyono dalam Nanincova (2019: 2) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sample yang digunakan ada sample jenuh.

3. Hasil dan Pembahasan

Uji Hipotesis

Menurut (Ghozali, 2016) Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial.

Tabel 1. Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.150	4.158		1.479	.144
	WorkLifeBalance	.254	.173	.159	2.468	.000
	KomitmenOrganisasi	.969	.159	.656	6.077	.000

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Berdasarkan hasil uji t pada tabel dapat diketahui bahwa tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 0,05 yang berarti $\alpha = 5\%$. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Dalam penelitian untuk menentukan responden maka menggunakan rumus t_{tabel} , $df = (n-k-1)$, $df = 70 - 2 - 1 = 67$ responden.

Uji F (Simultan)

Untuk mengetahui apakah model regresi linear berganda yang dihasilkan dapat digunakan sebagai model untuk memprediksi pengaruh *work-life balance* dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja, maka perlu menggunakan uji signifikansi simultan (Anova), dengan deskripsi sebagai berikut:

Tabel 2. Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1609.827	2	804.914	50.498	.000 ^b
	Residual	1067.944	67	15.939		
	Total	2677.771	69			

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

b. Predictors: (Constant), KomitmenOrganisasi, WorkLifeBalance

H_0 = Pengaruh *work-life balance* dan komitmen organisasi tidak berpengaruh

signifikan terhadap kepuasan kerja.

$H_a \neq$ Pengaruh *work-life balance* dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil tabel.. menunjukkan f hitung dari kedua variabel *Work-Life Balance* (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), memiliki f hitung 50,498, sedangkan nilai f tabel menunjukkan nilai sebesar 3.13 ($n-k = 70-2-1= 67$) dan nilai p value (significance) sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa $50,498 > 3.13$ dan $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak. Dengan demikian peneliti memberi kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari *work-life balance* dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan desain atau bentuk penelitian dengan menggunakan proses *pre-test* dan *main-test*. Pada pembahasan ini, peneliti akan menyimpulkan proses *main-test* yang dimulai dari uji validitas hingga uji hipotesis. Berdasarkan karakteristik responden, pegawai Biro Organisasi dan Ketatalaksanaan Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan, mayoritas berjenis kelamin laki-laki (52,8%) dan perempuan (47,2%), mayoritas berumur 30-39 tahun (51,4%), untuk jabatan terakhir adalah Pelaksana (67,3%) lama kerja >10 tahun (44,4%). Berikut pembahasan dari masing-masing variabel.

Pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja

Pengaruh *work-life balance* mempunyai pengaruh signifikansi parsial untuk variabel *work-life balance* diperoleh nilai t -hitung sebesar 2,468 $>$ dari nilai t -tabel 1,996 dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$. Maka dengan ini peneliti memberi kesimpulan H_0 ditolak dan H_1 diterima serta terdapat signifikansi antar *work-life balance* terhadap kepuasan kerja. Nilai yang positif menunjukkan semakin adanya *work-life balance* selama *work from home*, maka pegawai akan merasa lebih puas dalam bekerja. Dan begitu sebaliknya, semakin rendah *work-life balance* yang dirasakan oleh pegawai maka akan semakin rendah kepuasan kerja.

Hasil ini konsisten dengan teori Scholarios & Marks dalam (Malik et al., 2010) yang mengatakan bahwa ketika karyawan diberikan kontrol untuk mengelola konflik potensial yang muncul antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan diluar pekerjaan, hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini searah dengan penelitian Ganaphati (2016) berjudul "Pengaruh *Work-life balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan" dimana *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini didukung dengan adanya keadaan pada pegawai Biro Organisasi dan Ketatalaksanaan Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan selama *work from home* dengan adanya dukungan keluarga dan tidak memerlukan *effort* yang banyak untuk ke kantor serta terhindar adanya pandemic covid-19, maka kepuasan kerja akan meningkat.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial untuk variabel komitmen organisasi diperoleh nilai t -hitung sebesar 6.077 $>$ dari nilai t -tabel 1, 996 dengan tingkat signifikansi $0,000 > 0,05$. Maka dengan ini peneliti memberi kesimpulan H_0 ditolak dan H_2 diterima. Maka dengan ini peneliti memberi kesimpulan H_0 ditolak dan H_1

diterima serta terdapat signifikansi antar komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Nilai yang positif menunjukkan semakin adanya komitmen organisasi selama *work from home*, maka pegawai akan merasa lebih puas dalam bekerja. Dan begitu sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi yang dirasakan oleh pegawai maka akan semakin rendah kepuasan kerja

Hasil penelitian ini searah dengan penelitian (Brian dan Roy, 2013) berjudul "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan" dimana komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini didukung dengan adanya keadaan pada pegawai Biro Organisasi dan Ketatalaksanaan Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan selama *work from home* dengan adanya kegiatan, komunikasi interpersonal dan peraturan yang diberikan oleh organisasi, maka komitmen organisasi pegawai akan meningkat dan pegawai akan merasa memiliki rasa keterikatan satu sama lain

4. Penutup

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk menjawab permasalahan yang telah dijelaskan pada bab I. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab IV, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Variabel *Work-Life Balance* (X_1) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Artinya jika pegawai merasakan adanya *work-life balance* selama *work from home*, maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Variabel Komitmen Organisasi (X_2) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Artinya jika pegawai memiliki komitmen organisasi selama *work from home*, maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Variabel *Work-Life Balance* (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian dan kesimpulan, maka dapat diberikan saran-saran bagi perusahaan sebagai berikut. Organisasi harus lebih memperhatikan implementasi *work from home* untuk para pegawai dengan cara monitoring dan pengawasan, agar kinerja dan produktifitas pegawai dapat efektif sehingga dapat melakukan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat

Daftar Pustaka

- Delecta, P. (2011). Work-Life Balance. *International Journal of Current Research* 33(4) : 186-189.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang : IRDH.
- Gilang, M. G. (2016). *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada PT. Bio Farma Persero)*. Bandung : Universitas Telkom.
- Handaru, H. W. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Nutrifood Indonesia Di Jakarta. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. 4(1)
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogyakarta :

- Indomedik Pustaka.
- Kurniawan, A. K. (2014). *Pengaruh Tingkat Work-Life Balance Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit*. Yogyakarta : E-Journal Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Deepublish.
- Lingga, A. S. (2020). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work-Life Balance) dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Prosiding Manajemen*, 2-5.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Pradana, R. (2015). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Indonesia Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 0 : 579-590.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Edisi ke-3 Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Simatupang, V. (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*.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : Andi.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian dan Pengembangan, Research and Development, untuk Bidang: Pendidikan, Manajemen, Sosial, Teknik*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Van Dyne, L. G. (2011). Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition, Measurement, and Validation. *Academy of Management Journal*, 37(4) : 765-802.
- Wuryani, E. (2013). Peranan Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan Berdasarkan The Indonesian Institute For Corporate Governance (IICG). *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, 1(3) : 287-298.
- Robbins, S. P. dan Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16, Jakarta : Salemba Empat,
- Natarajan, N. K. (2011). Relationship of organizational commitment with job satisfaction. *Indian Journal of Commerce & Management Studies*, 2(1) : 118–122.
- Nanincova, Niken. (2019). Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Noach Cafe And Bistro. *AGORA Universitas Petra*, 7(2).
- Susanto, Yemima Vania. (2015). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Terjadinya Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Di Restoran Hachi-Hachi Tunjungan Plaza Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa Universitas Petra*, 3(1) :166-178.
- Ariesty, Warniancy. (2018). Pengaruh Relationship Satisfaction Dalam Business

- Performance. *DeReMa Jurnal Manajemen*, 13(2) : 246-257.
- Narayanan, L., Menon, S., & Plaisent, M. (2017). Telecommuting: The Work Anywhere, Anyplace, Anytime Organization in the 21 st Century. *Journal of Marketing and Management*, 8(2), 47.
- Risna, R., sakka, A., & yunawati, I. (2017). Pengaruh work-life balance (keseimbangan kehidupan kerja) terhadap kepuasan Kerja perawat pada tenaga kerja perawat di badan layanan umum daerah (blud) rumah sakit konawe Selatan tahun 2016. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kesehatan Masyarakat Unsyiah*
- Ganaphati, I. M. D. 2016. Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Ecodemica*, 4(1) : 125 135.