

WORK-LIFE BALANCE KARYAWAN BANK SULUTGO CABANG KAWANGKOAN

WORK-LIFE BALANCE OF EMPLOYEES AT BANK SULUTGO KAWANGKOAN BRANCH

Nathanael Simone Sepang¹, Lucky O.H. Dotulong², Sjendry S. R. Loindong³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen, Universitas Sam Ratulangi

E-mail: ¹ nathanaelsepang062@student.unsrat.ac.id, ² luckvdotulong@unsrat.ac.id,
³ loindong18s@unsrat.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui bagaimana penerapan *work-life balance* pada karyawan Bank SulutGo Cabang Kawangkoan dan Untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi *work-life balance* karyawan di Bank SulutGo Cabang Kawangkoan serta Untuk mengetahui upaya yang dilakukan oleh Bank SulutGo Cabang Kawangkoan dalam mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Data diperoleh dari hasil wawancara dan dokumentasi. Metode analisis data dalam penelitian ini, yaitu pengumpulan data, reduksi data, serta penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Karyawan Bank SulutGo Cabang Kawangkoan mampu menjaga disiplin dan manajemen waktu dengan baik sehingga pekerjaan terselesaikan di jam kantor tanpa mengganggu kehidupan pribadi. Keluarga menjadi prioritas utama yang memberi dukungan emosional dan semangat dalam bekerja, sementara pekerjaan tambahan di luar jam kerja diterima secara profesional tanpa dianggap beban. Pekerjaan dipandang bukan sebagai sumber tekanan, melainkan sebagai motivasi dan kebahagiaan yang juga membawa kesejahteraan bagi keluarga. Dengan demikian, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat tercapai dengan baik.

Kata Kunci: *Work-life balance*, Produktivitas, Karyawan

Abstract: This study aims to examine how *work-life balance* is implemented among employees at Bank SulutGo Kawangkoan Branch, to analyze the factors that influence their *work-life balance*, and to identify the efforts made by the bank to support employees in maintaining a balance between work and personal life. This research employs a descriptive qualitative approach. Data were collected through interviews and documentation, and analyzed using data collection, data reduction, and conclusion drawing techniques. The findings show that employees are able to maintain discipline and manage their time effectively, ensuring that work is completed during office hours without interfering with personal life. Family is regarded as a top priority, providing emotional support and motivation for employees in their work. Occasional additional tasks outside of working hours are accepted professionally and not considered a burden. Work is perceived not as a source of stress, but rather as a source of motivation and happiness that contributes to family well-being. Thus, a balance between work and personal life can be successfully achieved.

Keywords: *Work-life balance*, Productivity, Employees.

Article History

Received: Januari 2026

Reviewed: Januari 2026

Published: Januari 2026

Plagiarism checker no 1630

Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.359

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Dunia kerja modern menuntut organisasi untuk tidak hanya berorientasi pada pencapaian target dan kinerja, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh. Perkembangan persaingan usaha, tuntutan profesionalisme, serta peningkatan standar pelayanan mendorong karyawan untuk bekerja lebih disiplin, cepat, dan akurat. Kondisi tersebut apabila tidak diimbangi dengan pengelolaan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menimbulkan tekanan kerja yang berdampak pada kesehatan fisik, mental, serta kualitas kehidupan sosial karyawan.

Sektor perbankan merupakan salah satu sektor yang memiliki tingkat tuntutan kerja yang relatif tinggi. Karyawan perbankan dituntut untuk memberikan pelayanan optimal kepada nasabah, menjaga kepercayaan publik, serta mencapai target kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Bank SulutGo sebagai bank daerah milik pemerintah Provinsi Sulawesi Utara dan Gorontalo memiliki peran strategis dalam mendukung perekonomian daerah. Bank SulutGo Cabang Kawangkoan sebagai salah satu unit operasional menjalankan fungsi pelayanan keuangan kepada masyarakat dengan melibatkan sejumlah karyawan yang memiliki tanggung jawab kerja yang jelas dan terstruktur.

Berdasarkan data internal Bank SulutGo Cabang Kawangkoan, jumlah karyawan yang aktif bekerja sebanyak 62 orang yang terdiri dari karyawan tetap dan karyawan kontrak. Karyawan tersebut tersebar pada berbagai jabatan dan unit kerja, antara lain pimpinan cabang, bagian kredit, pemasaran dana, customer service, operasional, akuntansi dan pelaporan, sumber daya manusia dan umum, serta kantor kas. Keberagaman unit kerja tersebut menunjukkan kompleksitas pembagian tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan oleh karyawan. Karyawan bekerja dengan jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan serta memiliki beban kerja yang disesuaikan dengan fungsi dan tanggung jawab masing-masing. Kondisi ini menuntut karyawan untuk mampu mengelola waktu, energi, dan peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi agar tetap seimbang.

Work-life balance menjadi konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan langsung dengan kesejahteraan, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan. Jindal (2016) dalam Joshin Joseph (2021:8) menyatakan bahwa *work-life balance* merupakan kemampuan individu dalam mengatur dan menyeimbangkan waktu antara aktivitas pekerjaan dan kehidupan pribadi agar keduanya dapat berjalan selaras. Keseimbangan tersebut memungkinkan karyawan untuk menjalankan peran profesional tanpa mengorbankan peran keluarga dan sosial.

Hasil pengamatan awal menunjukkan bahwa karyawan Bank SulutGo Cabang Kawangkoan berupaya menyelesaikan pekerjaan pada jam kerja yang telah ditentukan sehingga waktu di luar jam kerja dapat dimanfaatkan untuk keluarga dan kehidupan pribadi. Hal ini menarik untuk dikaji lebih mendalam guna memperoleh gambaran empiris mengenai bagaimana penerapan *work-life balance* dilakukan oleh karyawan serta faktor-faktor yang mendukung tercapainya keseimbangan tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini difokuskan pada analisis penerapan *work-life balance* pada karyawan Bank SulutGo Cabang Kawangkoan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan praktis bagi organisasi dalam merancang kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan dan pemanfaatan tenaga kerja secara optimal dalam suatu organisasi. Ismail Nurdin, Dewi Qomariah, Imelda Ika Niswatin, dan Dwiyanto (2024:2) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah bidang ilmu yang berhubungan dengan pengelolaan serta pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal dalam organisasi. Mangkunegara (2013) dalam Gilang Noraga (2024:13) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, hingga pemutusan hubungan kerja. Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Adih Supriadi et al. (2022:3) menegaskan bahwa keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh efektivitas pengelolaan karyawan, termasuk dalam menjaga kesejahteraan fisik dan mental.

Work-life balance

Work-life balance merupakan konsep yang menggambarkan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Jindal (2016) dalam Joshin Joseph (2021:8) mendefinisikan *work-life balance* sebagai kemampuan individu dalam mengatur dan menyeimbangkan waktu antara aktivitas profesional dan kehidupan pribadi agar keduanya berjalan selaras. Yadav dan Rani (2015) dalam Joshin Joseph (2021:8) menyatakan bahwa *work-life balance* adalah keseimbangan antara pekerjaan yang memberikan imbalan dan peran-peran kehidupan lain yang bermakna bagi individu. Menurut Joshin Joseph (2021:11-12), faktor-faktor yang memengaruhi *work-life balance* meliputi fleksibilitas waktu kerja, beban kerja, dukungan atasan dan rekan kerja, kebijakan perusahaan, tanggung jawab keluarga, faktor individu, serta perkembangan teknologi. McDonald dan Bradley dalam Ramadhani yang dikutip oleh Puryana dan Ramdani (2022) menyebutkan tiga indikator *work-life balance*, yaitu keseimbangan waktu (time balance), keseimbangan keterlibatan (involvement balance), dan keseimbangan kepuasan (satisfaction balance).

Penelitian Terdahulu

Winda Sari (2021)

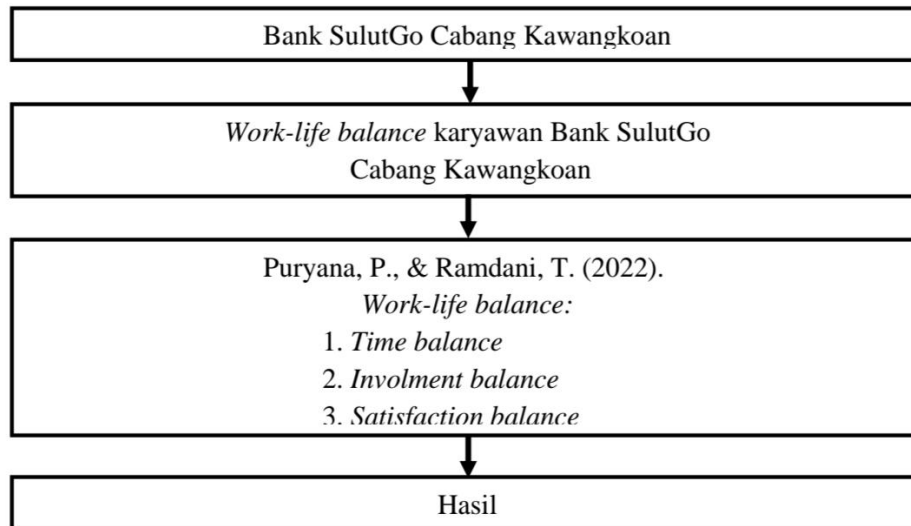
Windah sari (2021) Penelitian ini membahas bagaimana mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sumatera Utara yang bekerja sebagai guru privat menerapkan *work-life balance* dan pengaruhnya terhadap keberhasilan pendidikan. Menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan lima informan, data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mahasiswa sering mengalami stres dan kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan studi, yang berdampak pada keterlambatan menyelesaikan tugas akademik. Meski demikian, dengan penerapan *work-life balance* seperti pengaturan jadwal, menetapkan prioritas, dan menyelesaikan tugas tepat waktu, mahasiswa mampu meningkatkan disiplin, produktivitas, serta komitmen terhadap keberhasilan studinya.

Ranggu, T., Marewa, J. B., & Biringkanae, A. (2025)

Ranggu, T., Marewa, J. B., & Biringkanae, A. (2025) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan Work Life Balance Pada karyawan di PT. Malea Energy yang ada di Kabupaten Tana Toraja. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan PT Malea Energy dapat membagi waktu bekerja dengan baik, karyawan terlibat sangat berpengaruh

dengan kinerja yang dihasilkan, dan ketika karyawan mampu menerapkan work life balance maka karyawan sendiri akan merasa puas dengan apa yang dicapai pada saat bekerja serta dapat menikmati hasil kerjanya sebagai karyawan untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarganya.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka berpikir

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif, tujuannya adalah untuk memberikan gambaran atau penjelasan mengenai suatu permasalahan. Fokus utama dari penelitian ini adalah menggambarkan populasi, situasi, atau fenomena dengan cara yang akurat dan terstruktur. Penelitian ini tidak berusaha mencari hubungan antarvariabel, menguji hipotesis, atau membuat prediksi tentang apa yang akan terjadi selanjutnya (Jonata et al 2022:88). Fokus utamanya adalah memahami dan memaparkan suatu fenomena dari sudut pandang orang-orang yang mengalaminya. Peneliti berperan sebagai pengamat yang mencoba menangkap makna dan dinamika dari situasi yang diteliti tanpa melakukan intervensi atau pengaruh langsung. Beberapa penulis bahkan menganggap penelitian deskriptif mencakup semua jenis penelitian yang tidak termasuk dalam kategori penelitian historis dan eksperimental.

Lokasi penelitian berlangsung di Bank Sulut Go Cabang Kawangkoan. Narasumber sebanyak enam orang - Wakil Kepala Cabang, Kepala Seksi Bagian SDM, dan empat karyawan yang telah dipilih berdasarkan pertimbangan bahwa mereka adalah orang yang dianggap paling memenuhi kriteria-kriteria fenomena serta variabel yang diteliti, yaitu: 1) Narasumber merupakan karyawan yang bekerja di bank SulutGo Cabang Kawangkoan sebagai pegawai tetap 2) Karyawan yang telah bekerja selama 2-3 tahun lamanya di Bank SulutGo Cabang Kawangkoan 3) Karyawan yang telah menikah dan berkeluarga 4) Karyawan yang menjadi narasumber harus menunjukkan indikasi adanya hambatan yang ditemui dalam upayanya memenuhi *work-life balance*.

Sumber data terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dengan enam informan yang terdiri dari Wakil Kepala Cabang, Kepala

Seksi Bagian SDM, dan empat karyawan. Data sekunder diperoleh melalui dokumen instansi, dokumentasi terkait penerapan *work-life balance*.

Teknik pengumpulan data meliputi wawancara dan dokumentasi. Uji keabsahan data dilakukan melalui uji *credibility*, *transferability*, *dependability*, dan *confirmability*. Analisis data dilakukan dengan tahapan reduksi data, penyajian data, penyimpulan dan verifikasi, serta kesimpulan akhir.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil penelitian diperoleh melalui wawancara mendalam dengan pimpinan dan karyawan Bank SulutGo Cabang Kawangkoan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) dipahami dan dijalankan secara sadar oleh para informan melalui kedisiplinan waktu, pemisahan peran kerja dan keluarga, serta pemaknaan positif terhadap pekerjaan.

Wakil Kepala Bank SulutGo Cabang Kawangkoan menyampaikan bahwa kedisiplinan waktu merupakan faktor utama dalam menjaga keseimbangan hidup. Informan berupaya menyelesaikan seluruh pekerjaan sesuai target pada jam kerja sehingga tidak terbebani oleh urusan kantor ketika berada di rumah. Meskipun terdapat kemungkinan menerima panggilan kerja di luar jam kantor, hal tersebut tidak sampai mengganggu waktu bersama keluarga. Pekerjaan dipandang sebagai sarana untuk memberikan kebahagiaan bagi keluarga, sehingga tidak menimbulkan stres, melainkan menjadi sumber motivasi.

Kepala Seksi SDM dan Umum menekankan pentingnya profesionalitas dan komitmen dalam mengatur waktu. Pemisahan antara waktu kerja dan waktu keluarga dilakukan secara tegas, di mana setelah jam kerja berakhir informan langsung kembali ke rumah untuk bersama keluarga. Pekerjaan tambahan di luar jam kerja dipandang sebagai bagian dari tanggung jawab profesional dan tidak dianggap mengganggu keseimbangan hidup. Informan juga menyatakan kepuasan terhadap kondisi *work-life balance* yang dijalani.

Karyawan Bank SulutGo Cabang Kawangkoan menyampaikan bahwa prinsip menyelesaikan pekerjaan pada jam kerja menjadi strategi utama agar urusan pekerjaan tidak terbawa ke rumah. Rumah dipahami sebagai ruang untuk fokus pada keluarga, sementara akhir pekan dimanfaatkan sebagai waktu untuk beribadah, beristirahat, dan melakukan aktivitas bersama keluarga. Meskipun terdapat tuntutan pekerjaan yang bersifat mendesak, hal tersebut dipandang sebagai tanggung jawab yang dapat dikelola tanpa menimbulkan konflik dengan kehidupan keluarga.

Selain itu, beberapa informan menegaskan pentingnya komunikasi dengan keluarga meskipun berada di lingkungan kerja. Komunikasi sederhana melalui telepon dipandang mampu menjaga kedekatan emosional. Secara umum, informan menyatakan kepuasan terhadap pola *work-life balance* yang dijalani karena mampu tetap produktif di kantor tanpa kehilangan momen penting bersama keluarga.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan Bank SulutGo Cabang Kawangkoan memiliki kesadaran yang tinggi terhadap pentingnya menjaga keseimbangan antara pekerjaan

dan kehidupan pribadi. Kedisiplinan waktu menjadi aspek dominan yang memungkinkan karyawan menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan secara optimal pada jam kerja, sehingga tidak membawa beban pekerjaan ke rumah. Pemisahan peran antara pekerja dan anggota keluarga dilakukan secara jelas dan konsisten.

Selain kedisiplinan waktu, keluarga menempati posisi sentral dalam kehidupan karyawan. Waktu bersama keluarga, khususnya pada akhir pekan, dimanfaatkan untuk aktivitas bersama yang memiliki nilai emosional tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa keseimbangan hidup tidak hanya ditentukan oleh kuantitas waktu, tetapi juga oleh kualitas interaksi yang terjalin antara anggota keluarga.

Meskipun pekerjaan di sektor perbankan menuntut adanya fleksibilitas dan tanggung jawab tambahan, karyawan tidak memandang hal tersebut sebagai hambatan dalam mencapai *work-life balance*. Sebaliknya, pekerjaan dipahami sebagai bagian dari komitmen profesional dan sarana untuk memberikan manfaat bagi keluarga. Cara pandang ini menunjukkan adanya sikap positif terhadap pekerjaan, sehingga tuntutan kerja tidak berkembang menjadi sumber stres.

Lebih lanjut, pekerjaan dipersepsikan sebagai sumber motivasi dan makna hidup. Hasil kerja yang dapat meningkatkan kesejahteraan keluarga menumbuhkan semangat dan kepuasan batin bagi karyawan. Kondisi ini mencerminkan terciptanya keseimbangan yang sehat antara aspek profesional dan aspek pribadi.

Secara keseluruhan, *work-life balance* pada karyawan Bank SulutGo Cabang Kawangkoan dicapai melalui kombinasi kedisiplinan waktu, kualitas kebersamaan dengan keluarga, serta sikap positif terhadap pekerjaan. Kepuasan yang dirasakan karyawan menjadi indikator keberhasilan keseimbangan tersebut. Temuan ini menegaskan bahwa *work-life balance* di lingkungan kerja perbankan dapat tercapai apabila individu mampu mengelola waktu secara efektif dan memaknai pekerjaan serta keluarga sebagai dua aspek kehidupan yang saling melengkapi.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa penerapan *work-life balance* pada karyawan Bank SulutGo Cabang Kawangkoan berjalan dengan baik. Karyawan menunjukkan kemampuan yang konsisten dalam menerapkan disiplin dan manajemen waktu, yang tercermin dari kebiasaan menyelesaikan pekerjaan pada jam kerja sehingga tidak membawa urusan pekerjaan ke rumah. Pemisahan yang jelas antara ranah pekerjaan dan kehidupan pribadi membantu karyawan menjaga fokus kerja serta mengurangi potensi stres.

Kehidupan keluarga menjadi prioritas utama bagi karyawan dan berperan penting dalam menjaga keseimbangan hidup. Pemanfaatan waktu bersama keluarga, khususnya pada akhir pekan, mampu mempererat hubungan emosional dan memberikan dukungan psikologis yang positif dalam menghadapi tuntutan pekerjaan.

Pekerjaan tambahan yang muncul di luar jam kerja dipandang sebagai bagian dari tanggung jawab profesional, bukan sebagai beban yang mengganggu kehidupan pribadi. Sikap ini

menunjukkan kematangan karyawan dalam mengelola tuntutan pekerjaan serta kemampuan manajemen diri yang baik sehingga keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi tetap terjaga.

Selain itu, pekerjaan dipersepsikan sebagai sumber motivasi dan semangat hidup, bukan sebagai sumber tekanan. Hasil kerja yang memberikan manfaat dan kebahagiaan bagi keluarga menumbuhkan kepuasan kerja yang tinggi. Dengan demikian, karyawan mampu menjalankan tanggung jawab profesional secara produktif sekaligus mempertahankan keharmonisan kehidupan pribadi, sehingga *work-life balance* di Bank SulutGo Cabang Kawangkoan dapat tercapai secara optimal.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, maka penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut. Pertama, Bank SulutGo Cabang Kawangkoan diharapkan dapat terus mendorong dan menjaga budaya penyelesaian pekerjaan pada jam kerja. Hal ini penting agar karyawan tidak membawa beban pekerjaan ke rumah sehingga waktu di luar kantor dapat dimanfaatkan secara optimal untuk kehidupan pribadi dan keluarga.

Kedua, manajemen diharapkan dapat mengoptimalkan akhir pekan sebagai ruang kebersamaan. Mengingat kebiasaan karyawan yang memanfaatkan akhir pekan untuk keluarga, pihak manajemen dapat mendukung hal tersebut melalui kegiatan nonformal yang bersifat kebersamaan, seperti olahraga bersama, kegiatan sosial, atau rekreasi tahunan yang melibatkan karyawan beserta keluarga.

Ketiga, Bank SulutGo Cabang Kawangkoan disarankan untuk memberikan dukungan terhadap kebutuhan keluarga karyawan. Pekerjaan yang sesekali muncul di luar jam kerja sebaiknya diimbangi dengan kebijakan yang lebih fleksibel, seperti pemberian izin singkat atau penyesuaian jadwal kerja ketika karyawan menghadapi kebutuhan mendesak di rumah, sehingga keseimbangan antara tanggung jawab kerja dan kehidupan keluarga tetap terjaga.

Keempat, untuk meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja, pihak manajemen disarankan memperkuat sistem penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan kinerja baik. Bentuk apresiasi tersebut dapat meningkatkan semangat kerja karyawan serta menumbuhkan perasaan bahwa usaha dan kontribusi yang diberikan di kantor diakui oleh perusahaan dan memberikan manfaat bagi kesejahteraan keluarga.

DAFTAR PUSTAKA

- Adih Supriadi, Ani K., Kohar, Andri P., Andi Y., Lisda L.A., Robiyati P., Afriyana Amelia N., Agus Hakri B., Fiesty U. (2022), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sukoharjo: TAHTA MEDIA GROUP
- Gilang Bhirawa Noraga (2024) *KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA: Kompensasi dan Iklim Organisasi*. Pekanbaru: Penerbit CV Angkasa Media Literasi.
- Ismail Nurdin, Dewi Q.I., Ika N.B., Dan Dwiyanto (2024:2), *Manajemen Sumber Daya Manusia Mengelola Talenta Untuk Kinerja Optimal*. Medan: PT Media Penerbit Indonesia
- Jonata, et al. (2022) *METODOLOGI PENELITIAN KUALITATIF*. Padang: PT. GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI.
- Joseph, J. (2021). *Work-Life Balance: A Review: A critical review of research in the realm of work-life balance*. *Amity Global Business Review*, 16(1), 68 88.

https://www.researchgate.net/publication/350005682_Work-Life_Balance_A_Review_A_critical_review_of_research_in_the_realms_work-life_balance?utm_source=chatgpt.com

- Puryana, P., & Ramdani, T. (2022). Pengaruh Work Life Balance Dan Work Capability Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bakti Adikarya Sejahtera. Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi), vol. 3, pp. 720-747.
<https://doi.org/10.55916/frima.v0i3.334>
- 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>
- Windah Sari (2022). Implementasi Work Life Balance Antara Pekerjaan Guru Privat Dan Studi Terhadap Keberhasilan Pendidikan Mahasiswa Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sumatera Utara Medan. Repository Uinsu. <http://repository.uinsu.ac.id/id/eprint/13464>