

Pengaruh Work Life Balance Dan Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Manado

Novia Permata Kasno
Wehelmina Rumawas
Danny David Samuel Mukuan

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi
noviapermatakasno@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work-life balance and job placement on employee job satisfaction at PT PLN (Persero) UP3 Manado. A quantitative approach was employed with a population of 172 employees and a sample of 64 respondents, determined using the Slovin formula (10% margin of error). Data were collected through Likert-scale questionnaires and analyzed using SEM-PLS with SmartPLS 4. The results indicate that all indicators meet validity and reliability criteria. Furthermore, work-life balance has a positive and significant effect on both job placement and job satisfaction, while job placement also significantly influences job satisfaction. These findings suggest that better management of work-life balance and appropriate job placement can enhance employee satisfaction and organizational effectiveness. Therefore, organizations are encouraged to implement supportive policies such as flexible work arrangements and proper job placement strategies.

Keywords: Work Life Balance, Job Placement, Job Satisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance* dan penempatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Manado. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi 172 karyawan dan sampel 64 responden yang ditentukan melalui rumus Slovin (tingkat kesalahan 10%). Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis dengan metode SEM-PLS menggunakan SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Selain itu, *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap penempatan kerja dan kepuasan kerja, serta penempatan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan keseimbangan kehidupan kerja yang baik dan penempatan kerja yang tepat dapat meningkatkan kepuasan kerja serta efektivitas organisasi. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk menerapkan kebijakan yang mendukung fleksibilitas kerja dan penempatan yang sesuai.

Kata kunci: Work Life Balance, Penempatan Kerja, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif dan dinamis, sumber daya manusia (SDM) menjadi aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi. SDM tidak lagi sekadar pelengkap, melainkan motor penggerak utama dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2015) dan Sedarmayanti (2017),

kualitas dan peran aktif karyawan sangat memengaruhi efektivitas serta keberlanjutan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM perlu dilakukan secara adaptif sesuai perkembangan lingkungan kerja dan kebutuhan karyawan. Salah satu aspek penting dalam pengelolaan SDM adalah *work life balance*, yaitu kemampuan karyawan menyeimbangkan

tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hasibuan (2017) menyatakan bahwa keseimbangan ini berpengaruh terhadap kesehatan mental, motivasi, dan keterlibatan kerja. Sebaliknya, ketidakseimbangan dapat menimbulkan stres dan menurunkan kinerja (Robbins & Judge, 2019). Selain itu, penempatan kerja yang tepat juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja. Irham Fahmi (2017) menjelaskan bahwa penempatan kerja merupakan proses menempatkan karyawan sesuai kompetensi, sementara Suwatno (2012) menekankan pentingnya kesesuaian antara kebutuhan jabatan dan kemampuan individu. Kepuasan kerja sendiri merupakan respon emosional karyawan terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti imbalan, lingkungan kerja, serta kesempatan berkembang (Robbins & Judge, 2019; Sedarmayanti, 2017). Karyawan yang puas cenderung memiliki loyalitas dan kinerja yang lebih baik.

Dalam konteks PT PLN (Persero) UP3 Manado, isu *work life balance*, penempatan kerja, dan kepuasan kerja menjadi relevan mengingat tingginya tuntutan operasional, beban kerja, serta kondisi kerja yang dinamis. Karyawan sering menghadapi pekerjaan di luar jam kerja, penempatan yang tidak selalu sesuai kompetensi, serta tekanan kerja yang tinggi, yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja. Penelitian mengenai hubungan *work life balance*, penempatan kerja, dan kepuasan kerja pada sektor utilitas publik masih terbatas.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance*

dan penempatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Manado, serta memberikan kontribusi bagi pengembangan manajemen SDM.

Tinjauan Pustaka

Work Life Balance

Work life balance merupakan suatu kondisi di mana individu mampu mengatur dan menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara proporsional. Keseimbangan ini meliputi kemampuan seseorang untuk meluangkan waktu bersama keluarga, menikmati waktu luang untuk beristirahat, menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja, serta menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan secara optimal (Vyas & Shrivastava, 2017). Menurut Rifadha et al. (2017), *work life balance* juga menggambarkan kemampuan seseorang dalam memenuhi tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi secara bersamaan sehingga mampu menciptakan rasa bahagia.

Menurut McDonald et al. (2005) dalam (Rondonuwu et al., 2018) Indikator-indikator untuk mengukur *work life balance* adalah sebagai berikut : *Time Balance* (Keseimbangan waktu), *Involvement Balance* (Keseimbangan Waktu) dan *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan)

Penempatan Kerja

Penempatan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan dalam menentukan efektivitas kinerja karyawan serta pencapaian tujuan organisasi. Cable dan

DeRue dalam Ollani, dkk. (2017) menekankan bahwa penempatan kerja mencakup kesesuaian antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan pekerjaan serta kemampuan untuk memenuhinya. Dengan demikian, penempatan kerja dapat dipahami sebagai suatu proses strategis yang bertujuan untuk menempatkan seseorang pada posisi yang paling sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya, sehingga mampu mendukung tercapainya kinerja optimal bagi individu maupun organisasi. (Bangun & Supartha, 2017).

Indikator penempatan Kerja menurut Suwatno (2003) dalam Patricia Runtuwene et al., (2016) sebagai berikut: Pendidikan, Pengetahuan kerja, Keterampilan kecakapan atau keahlian dan Pengalaman kerja.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja bukanlah seberapa keras atau seberapa baik seseorang bekerja, melainkan seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaan tertentu. Menurut Hasibuan (2011) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja. Sunyoto, (2012) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja merupakan sifat individual seseorang sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya.

Widodo, (2015) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari kepuasan kerja yaitu :

gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, promosi dan lingkungan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017), metode penelitian kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, serta bertujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan ini dipilih dengan tujuan untuk mengidentifikasi serta mengukur tingkat hubungan antara variabel penelitian, yaitu *work life balance*, penempatan kerja dan kepuasan kerja.

Lokasi Penelitian dilakukan di PT. PLN Persero) UP3 Manado, Jl. Ahmad Yani No. 32, Sario Utara, Kec. Sario, Kota Manado, Sulawesi Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Manado. Sampel penelitian berjumlah 64 responden dengan perhitungan menggunakan rumus *slovin* dengan tingkat kesalahan 10%.

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian kemudian kuesioner diberikan kepada responden untuk diisi secara jujur sesuai dengan kondisi dan pengalaman yang dirasakan. Pengukuran setiap indikator dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung skor jawaban responden menggunakan skala Likert 1-5 kemudian dianalisis menggunakan software SmartPLS 4.0, dengan pendekatan *Partial Least Squares (PLS)* yang merupakan bagian dari *Structural Equation Modeling (SEM)* berbasis varian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Tabel 1. Nilai Reliability

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
<i>Work Life Balance</i>	0.975	0.988	Reliabel
Penempatan Kerja	0.986	0.986	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.984	0.979	Reliabel

Sumber : Software Smart PLS 4

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Variabel *Work Life Balance* (X1) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,975 dan *Composite Reliability* sebesar 0,988 variabel Penempatan Kerja (X2) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,986 dan *Composite Reliability* sebesar 0,986 serta variabel Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,984 dan *Composite Reliability* sebesar 0,979. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan memiliki konsistensi internal yang baik dalam mengukur variabel yang diteliti.

Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* yang melebihi 0,70 pada semua variabel menunjukkan bahwa instrumen penelitian reliabel dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji R-Square

Tabel 2. Hasil Uji R-Square

	R-Square
<i>Penempatan Kerja</i> (X2)	0.560
Kepuasan Kerja	0.760

Sumber : Software Smart PLS 4

Berdasarkan hasil tabel di atas, nilai *R-Square* pada Penempatan Kerja (X2) sebesar 0,560, yang menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan 56% variasi Penempatan Kerja, sedangkan nilai *R-Square* pada Kepuasan Kerja sebesar 0,760, yang berarti bahwa model mampu menjelaskan 76% variasi Kepuasan Kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memiliki kemampuan yang kuat dalam menjelaskan konstruk yang diteliti.

Uji T-Statistik

	Original sample (O)	T statistics ((O/STDEV))	P values
<i>Work Life Balance</i> -> Penempatan Kerja	0.748	6.907	0.000
<i>Work Life Balance</i> -> Kepuasan Kerja	0.479	2.775	0.006
Penempatan Kerja -> Kepuasan Kerja	0.454	2.383	0.017

Sumber : Software Smart PLS 4

Berdasarkan Hasil Uji Path Coefficient, dapat diketahui bahwa seluruh hubungan antarvariabel dalam model penelitian ini menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai T-Statistic > 1,96 dan P-Value < 0,05 pada setiap hubungan yang diuji dalam model penelitian.

Hubungan antara *work life balance* terhadap penempatan kerja menunjukkan nilai koefisien jalur (Original Sample) sebesar 0,748, dengan nilai T-Statistic sebesar 6,907 dan P-Value sebesar 0,000. Nilai tersebut memenuhi kriteria signifikansi, sehingga dapat disimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap penempatan kerja.

Pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,479, dengan nilai T-Statistic sebesar

2,775 dan P-Value sebesar 0,006. Hasil ini menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hubungan antara penempatan kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,454, dengan nilai T-Statistic sebesar 2,383 dan P-Value sebesar 0,017. Nilai tersebut juga memenuhi kriteria signifikansi, sehingga dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Secara keseluruhan, seluruh hubungan antar variabel dalam penelitian ini dinyatakan signifikan karena memiliki nilai *t-statistics* > 1,96 dan *p-value* < 0,05, sehingga seluruh hipotesis penelitian diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap penempatan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan berperan penting dalam menciptakan penempatan kerja yang sesuai. Karyawan yang mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya dengan baik cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih stabil, sehingga lebih siap ditempatkan pada posisi kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitasnya.

Penelitian ini sejalan dengan teori *work life balance* yang dikemukakan oleh McDonald dan Bradley (2005), yang menyatakan bahwa

keseimbangan peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memungkinkan individu untuk bekerja secara lebih efektif dan optimal. Kondisi tersebut mendukung organisasi dalam menempatkan karyawan secara tepat karena karyawan berada dalam keadaan fisik dan mental yang lebih siap untuk menjalankan tanggung jawab pekerjaannya.

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Keseimbangan tersebut membuat karyawan merasa lebih nyaman dan tidak mengalami tekanan kerja yang berlebihan.

Menurut Robbins dan Judge (2017), kepuasan kerja merupakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang muncul sebagai hasil dari evaluasi terhadap karakteristik pekerjaan dan kondisi kerja. *work life balance* merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kondisi psikologis karyawan, sehingga berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja.

Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menandakan bahwa kesesuaian antara kemampuan, keterampilan, dan posisi kerja yang ditempati karyawan berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Penempatan kerja

yang tepat memungkinkan karyawan menjalankan tugasnya secara optimal dan mengurangi potensi stres kerja.

Temuan ini sejalan dengan teori penempatan kerja yang dikemukakan oleh Hasibuan (2019), yang menyatakan bahwa penempatan kerja harus didasarkan pada prinsip *the right man on the right place*. Penempatan kerja yang tepat akan berdampak positif terhadap sikap dan kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan tentang pengaruh *work life balance* dan penempatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap penempatan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang baik mendorong persepsi kesesuaian penempatan kerja yang lebih optimal.
2. *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin baik keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.
3. Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penempatan kerja yang sesuai dengan kompetensi, kemampuan, dan latar belakang karyawan mampu meningkatkan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Agnesta, F. E., & Hasanah, K. (2023). Dampak Kepuasan Kerja Dilihat dari

- Job Description, Work Life Balance dan Penempatan Kerja (Studi Kasus Pada PT. INKA Multi Solusi Madiun). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 9(2), 189–199. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v9i2.870>
- Apandi, A., Surajiyo, S., Nasruddin, N., & Raberta, Y. (2023). Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *BISMA Cendekia*, 3(2), 42–54. <https://doi.org/10.56473/bisma.v3i2.83>
- Asari, F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 843–852.
- Angie Mariana Britney Ponengoh, Palandeng, I. D., & Lumantow, R. Y. (2025). Pengaruh Penempatan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. PLN (PERSERO) UP3 Manado The Influence of Job Placement, Work Experience and Job Satisfaction on Turnover Intention at PT . PLN (PERSERO) UP3 Manado. *Jurnal EMBA*, 13(1), 478–488.
- Adiawaty, S. (2023). Pengaruh dimensi-dimensi work-life balance. *Jurnal Manajemen*, 1, 1–12.
- Bangun, O. V., & Supartha, I. W. G. (2017). Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(6), 2071–2102.
- Chin, W. W., Marcolin, B. L., & Newsted, P. R. (2020). *A Partial Least Squares Latent Variable Modeling Approach for Measuring Interaction Effects*. *Information Systems Research*, 11(3), 189–217
- Dala Wolo, P., Trisnawati dan Wiyadi, R., & Yani, J. A. (2015). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Pada Rsud Tni Au Yogyakarta.

- Daya Saing Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 17, 25–34.
- Fabiolatesly, N., Pio, R. J., Sambul, S., Studi, P., & Bisnis, A. (2021). Penempatan Kerja dan Kepuasan Kerja Kaitannya Dengan Kinerja Karyawan PT PLN Persero Wilayah Manado. 2(6), 494–498.
- Groner, E. S. (2018). *The Effect of Organizational Culture on Work-Life Balance*
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Sage Publications.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hariyanto, Rohmatulillah, K., & Kariono, W. (2022). Jenis dan Faktor Penempatan Kerja. *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 1(1), 2809–6398. <https://jurnal.stiedarulfalahmojokerto.ac.id/index.php/>
- Irfan, M. (2021). *Impact of work – life balance with the role of organizational support and job burnout on project performance*. October. <https://doi.org/10.1108/ECAM-04-2021-0316>
- Khafifah, N., Kurniawan, A. W., & Musa, M. I. (2025). *Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kepa Berkah Indonesia*. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 110–111
- Kerja, P. P., Beban, M. D. A. N., Bank, P. T., Manado, S., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2016). *Effect of job placement, mutation and workload on employee performance*. *Jurnal EMBA*, 16(1), 269–279.
- Kompetensi, A., Dan, P., Kerja, L., Pegawai, K., Pt, P., & Persero, P. L. N. (2015). Analisis kompetensi, penempatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada pt. pln (persero) wilayah suluttenggo area manado. 3(2), 660–670.
- Martínez-Mesa, J., González-Chica, D. A., Duquia, R. P., Bonamigo, R. R., & Bastos, J. L. (2016). Sampling: How to select participants in my research study? *Anais Brasileiros de Dermatologia*, 91(3), 326–330.
- Makaluas, C. G., Pio, R. J., & Sumampouw, H. J. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Prisma Dana Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Pancasasti, R., Putra, A. P., Nuraisah, F., Pusvitasari, R., Studi, P., Manajemen, M., Universitas, P., Ageng, S., Kerja, P., & Kerja, D. (n.d.). *Pengaruh Penempatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RS XXX Serang*. 160–167.
- Parera, A. A., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Royal Coconut. *Productivity*, 2(5), 354.
- Pering. (2021). Kajian Analisis Jalur Dengan Stuctural Abstract. *Jurnal Satyagraha*, 03(02), 28–48.
- Putri, N. L. A. (2022). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kemuning Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(1), 13–18.
- Sarboini, Yusuf, Z., Surairi, M., Mariati, & Muhammad. (2021). *Penempatan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Banda Aceh Unit Layanan Pelanggan Sabang)*. Sosiohumaniora Kodepena: Information Center for Indonesian Social Sciences, 2(1), 142–293. Binaan Pascasarjana Unpas, Universitas Pasundan Bandung.
- Silvira, A. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Work-Life Balance Pada Wanita Buruh Tani. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 3(1), 28–38.
- Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh work-life balance

- dan burnout terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*
- Rahmi, F. (2022). Work-Life Balance Perawat Wanita di RSUP Padang. *Strategic: Journal of Management Sciences*, 1(3), 113. <https://doi.org/10.37403/strategic.v1i3.33>
- Rumawas, W., Rondonuwu, F. A., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 30–38.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Saina, I. V., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh worklife balance dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Sumanti, I. C. (2018). *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 6 No. 1 Maret 2018*. 6(1), 1–7.
- Siahaan, S. B. (2019). The Effect of Placement, Motivation, and Work Environment on Employee Performance. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- T, M. (2020). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, XX(XX), 606–620.
- Wicaksana, S. A., Suryadi, S., & Asrunputri, A. P. (2020). Identifikasi Dimensi-Dimensi Work-Life Balance pada Karyawan Generasi Milenial di Sektor Perbankan. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(2), 137–143.