



Analisis Pengaruh *Work Life Balance* dan Stres terhadap Produktivitas Kerja

Khusnul Khotimah*

STIE Tuah Negeri Dumai

Abstrak: Analisis Pengaruh *Work Life Balance* dan Stres terhadap Produktivitas Kerja (*Literature Review*), ialah artikel ilmiah penelitian literatur tentang bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Hipotesis pengaruh antar variabel akan digunakan dalam penelitian mendatang. Pustaka *online*, Google Scholar, Mendeley, dan media akademik lainnya menggunakan objek penelitian. Metode penelitian yang menggunakan penelusuran lembaga pustaka berasal dari *e-book* dan *e-journal* yang dapat diakses secara publik. Analisis dengan menggunakan deskriptif kualitatif. Hasil dari artikel ini adalah sebagai berikut: 1) Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memengaruhi produktivitas kerja; dan 2) tingkat stres memengaruhi produktivitas kerja.

Kata kunci: *Work Life Balance*, Stres, Produktivitas

*Correspondence: Khusnul Khotimah
Email: khusnulpurwa@gmail.com

Received: 01-08-2025
Accepted: 08-08-2025
Published: 30-09-2025



Copyright: © 2025 by the authors.
Submitted for open access publication
under the terms and conditions of the
Creative Commons Attribution (CC BY) license
(<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: *Analysis of the Influence of Work Life Balance, Stress and Workload on Work Productivity (Literature Review)* is a scholarly paper on literature reviews that falls under the umbrella of human resource management science. This article's goal is to develop a hypothesis regarding the relationship between factors that will be applied in subsequent studies. Look up research materials on Mendeley, Google Scholar, online libraries, and other scholarly internet resources. E-books and open access e-journals are the source of the research library's methodology. qualitative descriptive analysis. Results of this article: 1) *Work Life Balance* influence work productivity; 2) *Stress* influence work productivity.

Keywords: *Work life balance, Stress, Work Productivity*

Pendahuluan

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, dunia kerja mengalami perubahan signifikan yang berdampak pada dinamika kehidupan karyawan. Perusahaan dituntut untuk meningkatkan daya saing, sehingga produktivitas kerja menjadi indikator utama dalam menilai efektivitas sumber daya manusia. Di sisi lain, para karyawan dihadapkan pada berbagai tantangan dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Salah satu konsep yang menjadi perhatian dalam hal ini adalah *work life balance*, yang merujuk pada kemampuan individu untuk menyeimbangkan waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupannya.

Work life balance yang tidak optimal dapat memicu stres kerja (*job stress*) yang berlebihan, serta memperparah kondisi apabila ditambah dengan beban kerja yang tinggi.

Ketiga faktor tersebut – *work life balance*, stres, saling terkait dan diyakini memiliki pengaruh besar terhadap produktivitas kerja seseorang. Stres yang berkepanjangan, misalnya, dapat menurunkan motivasi, konsentrasi, serta menimbulkan kelelahan fisik dan mental, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap produktivitas.

Banyak penelitian sebelumnya telah menyoroti hubungan antara *work life balance*, dan stres kerja, terhadap produktivitas. Namun, hasil penelitian tersebut tidak selalu konsisten, tergantung pada konteks organisasi, jenis pekerjaan, budaya kerja, serta karakteristik individu. Oleh karena itu, penting untuk melakukan tinjauan literatur sebagai pendekatan sistematis guna mengidentifikasi pola, temuan utama, dan kesenjangan penelitian terkait pengaruh kedua variabel tersebut terhadap produktivitas kerja.

Melalui penelitian tinjauan literatur ini, diharapkan dapat memberikan pemahaman teoritis yang lebih mendalam, serta menjadi dasar bagi perusahaan dan praktisi sumber daya manusia dalam merumuskan kebijakan kerja yang mendukung produktivitas sekaligus menjaga kesejahteraan karyawan.

Metode

Tinjauan literatur dari aplikasi *online* seperti Mendeley, Google Scholar, dan aplikasi ilmiah lainnya digunakan dalam studi kepustakaan dan pendekatan deskriptif kualitatif.

Tinjauan literatur selalu digunakan dalam penelitian kualitatif, bersama dengan asumsi metodologis. Untuk menghindari menysar pertanyaan yang diajukan peneliti, artinya harus digunakan secara induktif. Fokus utama penelitian kualitatif adalah penelitian eksploratif (Khotimah et al., 2024).

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan latar belakang, tujuan dan metode, di atas maka hasil artikel ini sebagai berikut:

Work Life Balance

Menurut Yunita et al. (2023), *work life balance* adalah kemampuan seorang karyawan untuk mengimbangi pekerjaan dan kehidupan pribadinya, baik itu di luar pekerjaan, pribadi, atau keluarga. Poernamasari et al. (2023), mendefinisikan *work life balance* sebagai tingkat kondisi yang saling menguntungkan antara seorang karyawan menjalankan pekerjaannya dan kehidupan pribadinya. Karyawan menghadapi masalah keseimbangan dalam kehidupan kerja karena mereka memiliki waktu terbatas untuk menjalani kehidupan pribadi mereka sementara mereka harus melakukan pekerjaannya (Saputra F et al., 2024).

Menurut Lestari et al. (2025), ada tiga aspek yang mempengaruhi WLB yaitu *Work interference with personal life* (Gangguan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi), *Personal life interference with work*, (Gangguan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan, dan *Work/personal*

life enhancement (Peningkatan kehidupan kerja/pribadi). Ketiga aspek tersebut saling berkaitan dan berperan penting dalam membentuk keseimbangan antara pekerjaan dan keseharian seseorang sehingga menciptakan produktivitas kerja karyawan di sebuah perusahaan.

Work life balance ini sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah Zulfa, Adrian (2024), Wiguna et al. (2024), Saputra F et al. (2024), Lestari et al. (2025), Adila et al. (2024).

Stres kerja

Hasibuan dalam Safitri (2019) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menyebabkan keadaan psikologis pekerja tidak seimbang. Handoko (2017) menyatakan bahwa stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Namun, stres kerja, menurut Safitri (2019), adalah ketika beberapa elemen di tempat kerja berinteraksi satu sama lain sehingga mengganggu keseimbangan. Faktor-faktor ini termasuk pegawai yang memiliki hubungan yang tidak harmonis satu sama lain, terlalu banyak tugas dan terlalu sedikit pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2017), ada beberapa indikator stres kerja:

1. Stres dapat berasal dari faktor fisik, seperti kebisingan terus menerus. Kelelahan juga dapat menyebabkan stres karena kurangnya kemampuan untuk bekerja.
2. Beban Kerja: Terlalu banyak beban kerja dapat menyebabkan stres dan ketegangan.
3. Sifat Pekerjaan: Menghadapi situasi baru dan asing di tempat kerja.
4. Kebebasan: Kebebasan yang diberikan kepada pegawai belum tentu merupakan hal yang menyenangkan (Ekawati et al., 2023).

Stres kerja ini sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya ialah: Ekawati et al. (2023), Purwaningtyas (2021), Windo (2022), Putri et al. (2022), Ling sie ni et al. (2022), Gibran et al. (2024).

Produktivitas Kerja

Produktivitas sebenarnya mengandung sikap mental yang selalu berpikir bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik daripada kemarin dan esok, menurut Hasibuan (2016:212). Serdamayanti (2011:189) menyatakan bahwa produktivitas kerja tidak semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya; kualitas kerja juga harus diperhatikan. Produktivitas kerja harus diupayakan dengan karyawan yang diharapkan terlibat dalam program organisasi sehingga mereka tahu apa yang diminta organisasi dari pekerjaan yang telah dilakukan dan bersedia untuk melakukannya. Ketepatan waktu, kualitas, dan kuantitas hasil kerja adalah indikator produktivitas karyawan dalam penelitian ini (Prilly et al., 2021).

Produktivitas kerja ini telah banyak diteliti oleh para peneliti sebelumnya di antaranya yaitu: Zulfa, Adrian (2024), Wiguna et al. (2024), Saputra F et al. (2024), Lestari et al. (2025), Adila et al. (2024), Vierisa et al.(2025), Ekawati et al (2023), Purwaningtyas (2021), Windo (2022), Putri et al. (2022), Ling sie ni et al. (2022), Gibran et al. (2024).

Review Artikel Relevan

Seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1 di bawah ini, analisis artikel yang relevan digunakan sebagai landasan untuk menetapkan hipotesis penelitian. Penelitian ini menafsirkan temuan penelitian sebelumnya dan menjelaskan hubungan dan perbedaan antara desain penelitian dan penelitian sebelumnya yang terkait.

Tabel 1. Hasil Penelitian Relevan

No	Author (Tahun)	Judul Riset	Persamaan dengan Artikel Ini	Perbedaan dengan Artikel Ini	Hasil Riset Terdahulu
1.	Saputra F, et.al. (2024)	Analisis <i>Work Life Balance</i> dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT Inovasi Digital Nusantara	<i>Work life balance</i> , produktivitas kerja	Fasilitas kerja, motivasi kerja	Variabel <i>Work Life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan
2.	Wiguna et.al.(2024)	Pengaruh <i>work engagement</i> , <i>work life balance</i> dan <i>work overload</i> terhadap produktivitas kerja karyawan: peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan perbankan	<i>Work life balance</i> , produktivitas kerja	<i>Work overload</i> , kepuasan kerja	<i>Work Life Balance</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas
3.	Zulfa, Adrian.(2024)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Mercure Hotel Padang	<i>Work life balance</i> , produktivitas kerja	-	<i>work life balance</i> dapat menjelaskan variabel produktivitas kerja secara signifikan
4.	Adila et.al.(2024)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Dan <i>Job Burnout</i> Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Dunia Mas Indopratama	<i>Work life balance</i> , produktivitas kerja	<i>Job burnout</i>	<i>work life balance</i> berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

No	Author (Tahun)	Judul Riset	Persamaan dengan Artikel Ini	Perbedaan dengan Artikel Ini	Hasil Riset Terdahulu
5.	Vierisa et.al.(2025)	Pengaruh Beban Kerja Dan <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur, Tbk (Bank Jatim Cabang Pasuruan)	<i>Work life balance</i> , produktivitas kerja	Beban kerja	<i>Work-Life Balance</i> berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja
6.	Ekawati et.al.(2023)	Pengaruh iklim organisasi dan stres kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan Kota Bima	Stres kerja, produktivitas kerja	Iklim organisasi	terdapat pengaruh negatif dan signifikan secara parsial stres kerja terhadap produktivitas kerja pegawai,
7.	Purwaningtyas.et.al.(2021)	Pengaruh Stres Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan yang di Mediasi oleh <i>Self-Efficacy</i> (Studi Pada Karyawan My Creative.Id Yogyakarta)	Stres kerja, produktivitas	Persepsi dukungan organisasi	Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Produktivitas Karyawan
8.	Windo. (2022)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (<i>Literature Review</i> Manajemen Sumberdaya Manusia)	Stres, produktivitas kerja	Kompensasi, lingkungan kerja	Diduga stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja
9.	Putri et.al.(2022)	Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Reasuransi Nasional Indonesia	Stres kerja, produktivitas kerja	Motivasi kerja	stres kerja tidak memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan

No	Author (Tahun)	Judul Riset	Persamaan dengan Artikel Ini	Perbedaan dengan Artikel Ini	Hasil Riset Terdahulu
10.	Ling sie ni et.al.(2022)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pelayaran Papua Mitra Samudra Sorong	Stres kerja, produktivitas kerja	-	stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
11.	Fatih et.al.(2024)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Pigeon Indonesia	<i>Work life balance</i> , stres kerja, produktivitas kerja	-	<i>work life balance</i> dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

Pembahasan

Artikel tinjauan pustaka ini mengulas artikel terkait, menganalisis pengaruh antar variabel, dan membuat rencana penelitian secara konseptual:

Berdasarkan dari hasil penelitian, pembahasan artikel ini adalah mengulas artikel yang relevan, menganalisis pengaruh antar variabel, dan membuat rencana konseptual penelitian:

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Produktivitas Kerja

Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa *work-life balance* (WLB) memainkan peran penting dalam menentukan tingkat produktivitas karyawan. Seiring berkembangnya dunia kerja yang semakin fleksibel dan tuntutan profesional yang makin kompleks, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi faktor yang tidak bisa diabaikan. Sebagian besar hasil penelitian memperlihatkan bahwa pekerja yang mampu menjaga keseimbangan antara waktu kerja dan waktu pribadi cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, tingkat stres yang lebih rendah, dan kinerja yang lebih konsisten.

Dampak positif WLB terhadap produktivitas dapat dijelaskan melalui beberapa mekanisme psikologis dan fisiologis. Karyawan yang memiliki waktu yang cukup untuk istirahat, berinteraksi dengan keluarga, atau menjalani aktivitas pribadi lainnya, lebih mampu menjaga kesehatan mental dan fisik mereka. Hal ini mengurangi burnout dan meningkatkan fokus serta energi ketika bekerja. Dengan demikian, mereka bisa menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan akurat, serta lebih mampu beradaptasi dengan tekanan atau perubahan di tempat kerja.

Penelitian juga menunjukkan bahwa peran perusahaan sangat krusial dalam menciptakan sistem kerja yang mendukung *work-life balance*. Organisasi yang menyediakan

fleksibilitas jam kerja, sistem kerja *hybrid*, dan fasilitas penunjang kesejahteraan karyawan (seperti cuti keluarga atau konseling) cenderung memiliki karyawan yang lebih puas dan produktif. Oleh karena itu, banyak perusahaan besar kini mulai menyusun kebijakan berbasis WLB sebagai bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia mereka.

Berdasarkan analisis dari berbagai studi, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* secara umum memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas kerja. Meskipun tidak semua bentuk WLB cocok untuk setiap individu atau industri, tren penelitian menunjukkan bahwa perusahaan yang mendorong keseimbangan hidup kerja dapat menuai manfaat berupa peningkatan kinerja, loyalitas, dan efisiensi operasional. Dengan demikian, WLB bukan hanya isu personal, tetapi juga menjadi bagian penting dalam strategi peningkatan daya saing organisasi secara berkelanjutan.

Pengaruh Stres terhadap Produktivitas

Stres kerja telah menjadi salah satu isu sentral dalam kajian manajemen sumber daya manusia, terutama karena tekanan kerja yang meningkat di berbagai sektor. Sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa stres memiliki pengaruh negatif terhadap produktivitas karyawan. Ketika seseorang mengalami tekanan psikologis atau emosional yang tinggi di tempat kerja, kemampuan mereka untuk berkonsentrasi, mengambil keputusan, dan menyelesaikan tugas dengan efisien cenderung menurun. Oleh karena itu, stres sering diasosiasikan sebagai faktor risiko terhadap penurunan kinerja.

Beberapa studi, menyimpulkan bahwa tingkat stres tinggi berhubungan langsung dengan menurunnya motivasi dan efektivitas kerja. Studi lain menunjukkan bahwa pekerja dengan tingkat stres tinggi mengalami kesulitan menjaga ketelitian dan kecepatan dalam bekerja. Dalam konteks perusahaan, stres yang bersifat kronis dapat memicu burnout, konflik interpersonal, dan peningkatan absensi, yang semuanya berdampak negatif pada produktivitas secara keseluruhan.

Namun, tidak semua penelitian menemukan bahwa stres selalu berdampak negatif. Beberapa studi justru menunjukkan bahwa dalam kadar tertentu, stres dapat berperan sebagai motivator atau pemicu peningkatan produktivitas. Misalnya, penelitian oleh Yerkes dan Dodson (*law of optimal arousal*) menyatakan bahwa stres dalam tingkat sedang justru dapat meningkatkan fokus dan kinerja. Ada pula studi yang menyimpulkan bahwa stres tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karena adanya faktor mediasi seperti resiliensi individu, dukungan sosial, atau gaya kepemimpinan di organisasi yang mampu menetralkan efek stres.

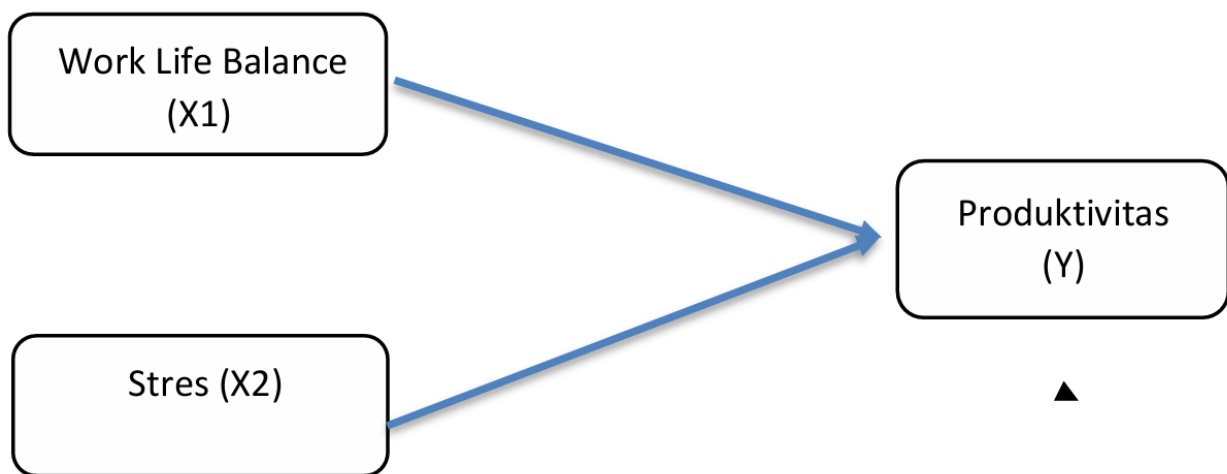
Perbedaan hasil ini sering kali dipengaruhi oleh berbagai faktor kontekstual, seperti jenis pekerjaan, karakteristik individu, budaya kerja, dan sistem organisasi. Misalnya, karyawan di industri kreatif atau teknologi mungkin lebih mampu mengelola stres sebagai

tantangan positif, sedangkan pekerja di sektor pelayanan publik cenderung lebih rentan terhadap stres yang menurunkan produktivitas. Oleh karena itu, penting bagi para peneliti dan praktisi untuk memahami konteks kerja secara spesifik sebelum menyimpulkan pengaruh stres terhadap kinerja.

Secara umum, sebagian besar literatur mendukung bahwa stres, terutama yang bersifat kronis atau tidak dikelola dengan baik, berdampak negatif terhadap produktivitas kerja. Namun, ada juga temuan yang menunjukkan bahwa stres tidak selalu menjadi penghambat, tergantung pada cara individu dan organisasi meresponsnya. Implikasi dari hasil ini adalah pentingnya organisasi mengembangkan program manajemen stres yang adaptif serta memperkuat kapasitas karyawan dalam mengelola tekanan kerja secara sehat. Dengan demikian, produktivitas dapat tetap dijaga bahkan di tengah tuntutan pekerjaan yang tinggi.

Kerangka konseptual Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, pembahasan dan penelitian relevan, maka diperoleh kerangka konseptual artikel ini, seperti gambar 1 di bawah ini.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan dari gambar kerangka konseptual di atas, maka: *work life balance* dan stres memiliki pengaruh terhadap produktivitas. Selain dari kedua variabel exogen tersebut yang memiliki pengaruh produktivitas, masih banyak variabel-variabel yang lain, di antaranya ialah:

- 1) Fasilitas kerja: Saputra F, et al. (2024)
- 2) Motivasi kerja: Saputra F, et al. (2024), Putri et al. (2022)
- 3) *Work overload*: Wiguna et al. (2024)
- 4) Kepuasan kerja: Wiguna et al. (2024)

- 5) *Job burnout*: Adila et al. (2024)
- 6) Beban kerja: Vierisa et al. (2025)
- 7) Iklim organisasi: Ekawati et al. (2023)
- 8) Persepsi dukungan organisasi: Purwaningtyas et al. (2021)
- 9) Kompensasi: Windo (2022)
- 10) Lingkungan kerja: Windo (2022)

Simpulan

Berdasarkan tujuan, hasil dan pembahasan maka kesimpulan artikel ini adalah untuk merumuskan hipotesa untuk melakukan riset selanjutnya, ialah:

- 1). *Work-life balance* (WLB) secara umum memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Karyawan yang memiliki keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan cenderung memiliki motivasi lebih tinggi, stres lebih rendah, dan kinerja lebih konsisten. WLB juga mendukung kesehatan mental dan fisik karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan fokus dan adaptabilitas mereka di tempat kerja. Selain itu, perusahaan yang secara aktif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung WLB, seperti memberikan fleksibilitas jam kerja dan fasilitas kesejahteraan, cenderung memperoleh manfaat berupa peningkatan loyalitas, kinerja, dan efisiensi organisasi. Oleh karena itu, WLB bukan hanya kebutuhan individu, tetapi juga strategi penting dalam membangun daya saing perusahaan secara berkelanjutan.
- 2). Stres kerja umumnya memiliki pengaruh negatif terhadap produktivitas, terutama jika berlangsung dalam jangka panjang atau tidak dikelola dengan baik. Banyak penelitian menunjukkan bahwa stres tinggi dapat menurunkan konsentrasi, motivasi, efektivitas kerja, dan bahkan memicu burnout serta absensi yang tinggi. Namun, tidak semua bentuk stres berdampak buruk—beberapa studi menunjukkan bahwa stres dalam tingkat sedang dapat mendorong peningkatan performa, tergantung pada kondisi individu dan lingkungan kerja. Perbedaan pengaruh ini bergantung pada faktor kontekstual, seperti jenis pekerjaan, resiliensi individu, dukungan organisasi, dan budaya kerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengembangkan strategi manajemen stres yang tepat, agar karyawan tetap produktif dalam menghadapi tekanan kerja yang tidak bisa dihindari.

Daftar Pustaka

- Adila N, Mardhiyah A, Siregar OM. Jurnal Bisnis Administrasi (BIS-A) Pengaruh Work Life Balance Dan Job Burnout Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Dunia Mas Indopratama.
- Busro, M. (2018). Teori-teori manajemen sumber daya manusia. Prenada Media.
- Ekawati E, Kusumayadi F. PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERPUSTAKAAN KOTA BIMA. Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi. 2023;2(2):09-20. doi:10.55606/jurrie.v2i2.1548
- Gibran MF, Khaeruman K, Abduh EM. Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Pigeon Indonesia. INVESTASI : Inovasi Jurnal Ekonomi dan Akuntansi. 2024;2(3):110-118. doi:10.59696/investasi.v2i3.48
- Irham Fahmi, S. E. (2016). Perilaku Organisasi, Teori. Aplikasi, dan Kasus.
- Karania T. Analisis Pengaruh Work Life Balance, Tingkat Stres Dan Burnout Terhadap Produktivitas (Study Case Mahasiswa Uiversitas Buddhi Dharma). Vol 5.; 2025.
- Khotimah K, Syafwandi S. Analisis Pengaruh Motivasi Belanja Hedonis, Gratis Ongkir, dan Consumer Review terhadap Pembelian Impulsif pada Konsumen Online Shop. Journal of Internet and Software Engineering. 2024;1(2):14. doi:10.47134/pjise.v1i2.2274
- Kurnia Putri Manoppo P, Tewal B, Trang I, Manajemen J, Ekonomi dan Bisnis F. THE INFLUENCE OF WORKLOAD, WORK ENVIRONMENT AND INTEGRITY ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY AT PT. EMPAT SAUDARA MANADO. Vol 9.; 2021.
- Lestari N, Efendi A, Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik M, Muhammadiyah Kalimantan Timur U, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur D. Jurnal Mirai Management Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja Di Kalangan Generasi Z Pada Outlet Pizza Hut Di Kota Samarinda. Jurnal Mirai Management. 2025;10(1):264-270.
- Ling Sie Ni, Yuliana Yuliana, Arwin Arwin, Tasik Utama, Weny Weny. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pelayaran Papua Mitra Samudra Sorong Vol. 1 No. 1 (Maret 2022) 147-153, 2022
- P, Vierisa Rianti M, Fibriyani V, Wahyuni H. Beban Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur. YUME : Journal of Management. Vol 8.; 2025.
- Priansa, D. J. (2017). Perilaku Organisasi Bisnis. Bandung: Alfabeta.

-
- Saputra F, Ali H, Hadita H, Sawitri NN, Navanti D. Analisis Work Life Balance dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT Inovasi Digital Nusantara. doi:10.38035/jkmt.v3i1
- Sinungan, M. (2018). Produktivitas apa dan Bagaimana. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (20th ed.). ALFABETA.
- Sutrisno, H. E. (2019). Budaya organisasi. Prenada Media.
- Wiguna B, Sekolah N, Ekonomi TI, Mandiri I. Kabilah: Journal of Social Community
PENGARUH WORK ENGAGEMENT, WORK LIFE BALANCE, DAN WORK OVERLOAD TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN: PERAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN PERBANKAN.
- Zulfa NH, Adrian A. Pengaruh Work Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Mercure Hotel Padang. Vol 02.; 2024.