

Pengaruh *Work Life Balance* Dan *Job Burnout* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Dunia Mas Indopratama

Nahda Adila¹, Ainun Mardhiyah², Onan Marakali Siregar³

Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara
Jl. Universitas No.4 Kampus USU Medan 20155, Sumatera Utara

Artikel Info	ABSTRAK
<p>Keywords: Work Life Balance, Job Burnout, Produktivitas Kerja Karyawan</p>	<p>Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pemahaman sebagai pengelolaan orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi dalam bentuk hubungan antara pekerjaan dan pekerja (employer-employee), dan terutama sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi dan dalam rangka terwujudnya kepuasan. MSDM merupakan proses mempekerjakan, melatih, mengevaluasi, dan memberi penghargaan kepada karyawan, serta memperhatikan masalah manajemen tenaga kerja, kesehatan, dan keselamatan, dan keadilan mereka. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa bagaimana pengaruh work life balance dan job burnout terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Dunia Mas Indopratama. Pengaruh work life balance dan job burnout tersebut akan dianalisis secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, melibatkan 50 orang karyawan sebagai sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh. Pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarikan kepada responden secara langsung. Teknik analisis data menggunakan uji instrumen validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel work life balance dan job burnout berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Uji koefisien determinasi pada penelitian ini menunjukkan bahwa hasil r adalah 0.460, hal ini berarti bahwa hubungan work life balance dan job burnout terhadap produktivitas kerja karyawan cukup erat. Nilai koefisiensi determinasi yang diperoleh sebesar 0,178 yang menunjukkan nilai pengaruh bahwa work life balance (X1), dan job burnout (X2), terhadap produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 17,8% dan sisanya 82,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</p>
<p>This is an open access article under the CC BY-NC license</p> 	<p>Corresponding Author: Nahda Adila Universitas Sumatera Utara E-mail : nahda.adilaa@gmail.com</p>

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran kunci dalam mengevaluasi apakah suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar, tidak hanya pimpinan perusahaan yang harus bertanggung jawab untuk menciptakan sumber daya berkualitas tinggi untuk suatu perusahaan, tetapi juga semua individu, seperti karyawan yang harus bertanggung jawab untuk memastikan keberhasilan dalam setiap pekerjaan (Febriana et al, 2022:656). Salah satu aspek yang bisa membuat kondisi suatu perusahaan senantiasa normal ialah dari produktivitas kerja karyawan itu sendiri, produktivitas ialah kemampuan dari suatu individu yang sanggup menuntaskan tugas-tugasnya secara maksimal (Safitri et al, 2021: 2). Produktivitas dapat mengarah kepada kinerja

karyawan yang diberikan untuk perusahaan. Kinerja karyawan merupakan representasi dari pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja dan biasanya digunakan sebagai dasar atau tolok ukur untuk mengevaluasi personel dalam sebuah organisasi. Kinerja yang baik adalah cara yang efektif untuk mencapai tujuan organisasi (Pangabean, Dirbawanto, dan Siregar, 2022: 145)

Masalah yang akan timbul beserta risiko yang besar terhadap kesejahteraan karyawan dan perusahaan adalah ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan (Saftri et al, 2021:2). *Work life balance* merupakan suatu kondisi dimana seseorang mampu membagi waktu dan perhatian secara merata antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau keluarga (Sipayung, 2023:23). Aspek lain yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan yaitu *job burnout*. Menurut Ramadhan (2022:171), *job burnout* merupakan akibat dari stres kerja yang akut dan bisa muncul akibat kondisi dalam diri seseorang yang ditentukan oleh keadaan lingkungan seperti kejenuhan dan berlama-lama. Kurangnya *work life balance* dan timbulnya *job burnout* pada dunia kerja dapat memicu munculnya *stressor* atau akar dari *work stress*. Menurut Asih (Hasibuan & Siregar, 2022:184), penyebab stres kerja adalah semua kondisi kerja yang dirasakan oleh karyawan dan tuntutan.

PT. Dunia Mas Indopratama merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang distributor kertas, yang mengkhususkan diri pada penjualan bahan mentah setengah jadi. Perusahaan dagang dapat diartikan perusahaan yang membeli barang untuk kemudian dijual kembali dengan tujuan mendapatkan laba.

Hasil wawancara pada pra-penelitian mendapatkan bahwa para karyawan di PT. Dunia Mas Indopratama merupakan individu yang bekerja secara maksimal untuk memberikan kualitas produk yang terbaik kepada para konsumen. Karyawan yang membutuhkan waktu istirahat yang sedikit dengan sekedar mengalihkan pikiran dari pekerjaannya dan ada pula karyawan yang lebih membutuhkan keseimbangan dalam waktu bekerja dan istirahat. Kepribadian para karyawan yang berbeda juga dapat menjadikan individu memiliki persepsi yang berbeda mengenai tingkat *job burnout* dan *work life balance* yang dirasakan dan bagaimana hal tersebut dapat mempengaruhi produktivitas kerja para karyawan.

Pada saat pra-penelitian, hasil wawancara dengan bagian keuangan, perusahaan melakukan perekapan yang dibagi menjadi 4 kuartal pertahunnya. Penurunan omset terlihat pada periode Januari-Maret 2024. Berikut adalah data omset PT. Dunia Mas Indopratama pada 3 periode terakhir dalam persentase sebagai berikut:

Tabel 1. Data Omset PT. Dunia Mas Indopratama

No.	Bulan	Kenaikan/Penurunan Omset
1.	Juli-September 2023	3,2%
2.	Oktober-Desember 2023	1,7%
3.	Januari-Maret 2024	-3,5%

Sumber: PT. Dunia Mas Indopratama (2024)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat terjadi penurunan dan kenaikan omset yang cukup signifikan. Pada periode Juli hingga Agustus 2023 PT. Dunia Mas Indopratama memiliki persentase kenaikan omset diangka 3,2%. Dari hasil wawancara peneliti, pada periode ini terjadinya kenaikan akibat dari penjualan yang meningkat dengan adanya perekrutan karyawan baru terutama pada divisi pemasaran. Pada periode Oktober-Desember 2023 perusahaan kembali mengalami kenaikan omset diangka 1,7%. Pada periode Januari-Maret 2024 kenaikan omset tidak terjadi, omset turun diangka 3,5%.

Saat pra-penelitian, peneliti mencoba mewawancarai beberapa karyawan, mereka mengatakan sering merasa stres dan kelelahan disaat jam kerja yang melebihi batas waktu

berkerja karena pesanan yang meningkat.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Work Life Balance dan Job Burnout Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Dunia Mas Indopratama”.

METODE

Work Life Balance

Menurut Matakena, Mardhiyah, dan Siregar (2023:284) *work life balance* atau keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan merupakan keadaan dimana suatu individu dapat mengelola dan membagi tanggung jawab mereka antara pekerjaan, kehidupan keluarga, dan kepentingan lainnya tanpa menciptakan konflik antara satu sama lain.

Menurut Sipayung (2023:23), *work life balance* dapat membantu mengurangi stres dan kelelahan, meningkatkan kesehatan fisik dan mental, serta meningkatkan produktivitas dalam bekerja.

Indikator *work life balance* yang digunakan pada penelitian ini menurut Greenhaus (Anwar, 2023:458) antara lain:

1. *Time balance* (keseimbangan waktu)
2. *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan)
3. *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan)

Job Burnout

Menurut Auliati (2023:67), *job burnout* merupakan sifat psikobiologis, dimana seseorang yang memiliki tekanan psikologis yang berpindah menjadi bentuk fisik, seperti merasa pusing, tidak konsentrasi, dan lebih mudah jatuh sakit. Alam (2022:42), menyatakan bahwa *burnout* adalah suatu kelainan psikologis yang disebabkan adanya kelelahan kerja yang luar biasa baik secara fisik, mental, dan emosional, yang mengakibatkan seseorang terganggu dan terjadi penurunan pencapaian prestasi pribadi, kondisi ini membuat suasana disekitar karyawan menjadi dingin, tidak menyenangkan, dedikasi dan komitmen berkurang, *performance* dan prestasi kerja tidak maksimal.

Leiter (Alam, 2022:43) menyatakan bahwa terdapat tiga indikator dari *job burnout* yaitu:

1. *Exhaustion* (kelelahan emosional)
2. *Cynicism/depersonalization* (sinisme/depersialisasi)
3. *Ineffectiveness* (ketidakefisienan/penurunan prestasi)

Produktivitas Kerja

Tanjung dan Mardhiyah (2023:574) mendefinisikan produktivitas kerja karyawan sebagai suatu proses dimana sumber daya manusia dapat menghasilkan suatu *output* dengan ukuran yang produktif.

Menurut Mulyadi (2015:243) konsep filosofi, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dimana keadaan sekarang ini harus lebih baik dari masa lalu, dan mutu kehidupan masa depan harus lebih baik dari sekarang.

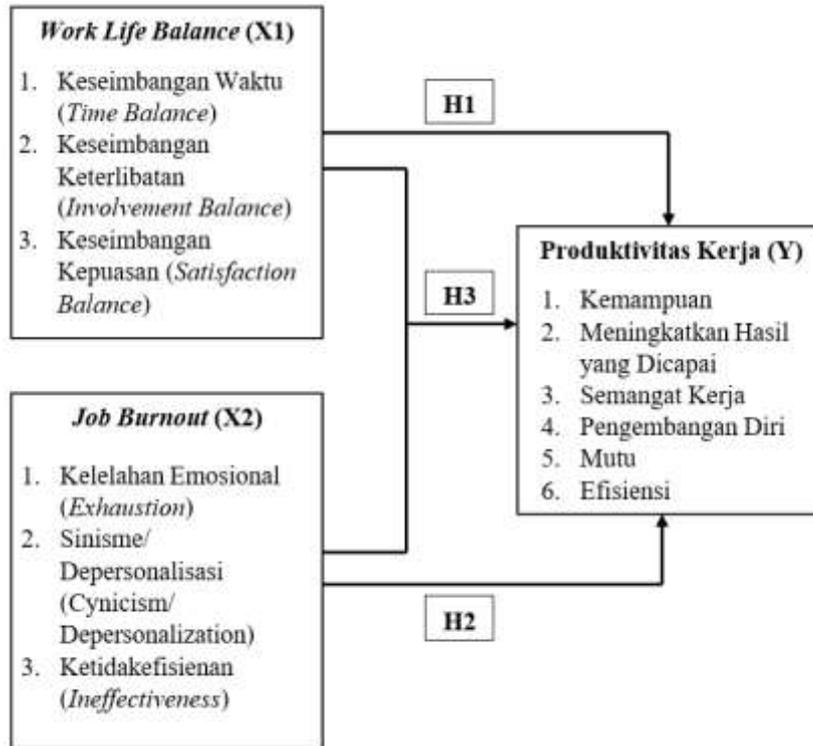
Menurut Juliawati (2023:151), indikator produktivitas kerja terdiri dari:

1. Kemampuan
2. Peningkatan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja

4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

HIPOTESIS

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang diturunkan melalui teori terhadap masalah penelitian. Hipotesis adalah suatu pernyataan yang masih harus diuji kebenarannya secara empiris. Hipotesis dalam penelitian ini akan digambarkan dalam model seperti pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Peneliti (2024)

Ha1: Terdapat pengaruh *work life balance* (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) pada karyawan PT. Dunia Mas Indopratama

H01: Tidak terdapat pengaruh *work life balance* (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) pada karyawan PT. Dunia Mas Indopratama

Ha2: Terdapat pengaruh *job burnout* (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) pada karyawan PT. Dunia Mas Indopratama

H02: Tidak terdapat pengaruh *job burnout* (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) pada karyawan PT. Dunia Mas Indopratama

Ha3: Terdapat pengaruh *work life balance* (X1) dan *job burnout* (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) pada karyawan PT. Dunia Mas Indopratama

H03: Tidak terdapat pengaruh *work life balance* (X1) dan *job burnout* (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) pada karyawan PT. Dunia Mas Indopratama

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (Desvina, 2022: 40) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi

atau sampel tertentu. Pada penelitian ini, hubungan keterikatan antar variabel yang akan diinvestigasi atau dianalisis yaitu pengaruh *work life balance* (X1) dan *job burnout* (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Penelitian dilakukan di PT. Dunia Mas Indopratama mulai tanggal 20 Januari sampai 20 Mei 2024. Populasi pada penelitian yaitu seluruh karyawan PT. Dunia Mas Indopratama yang berjumlah 50 orang. Peneliti menggunakan teknik *nonprobability sampling* sebagai teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama terhadap setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Dalam penentuan sampel, peneliti menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil (Muhyi et al, 2018: 45). Oleh sebab itu, peneliti dalam hal ini mengambil seluruh karyawan yang berjumlah 50 orang sebagai sampel.

Pada penelitian ini, skala yang digunakan sebagai pengukuran variabel yaitu skala likert untuk mengetahui skor atau nilai dari setiap pernyataan. Alat pengukuran yang digunakan peneliti dalam menentukan skor dari setiap pernyataan akan dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 2. Instrumen Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah pernyataan-pernyataan yang terdapat pada kuesioner telah valid dan reliabel untuk digunakan. Hasil dari uji validitas dan reliabilitas ditunjukkan pada Tabel 3. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika hasil rhitung > rtabel dan dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronback alpha* > 0,60 (Rahmani, 2022: 93). Uji validitas pada penelitian ini menggunakan rtabel = 0,2787 yang disebarkan kepada responden berjumlah 50 orang. Hasil analisis menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel *work life balance* (X1), *job burnout* (X2) dan produktivitas kerja (Y) memiliki skor nilai yang valid, dengan nilai rhitung > 0,2787. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*, nilai alpha yang diperoleh pada variabel *work life balance* (X1), *job burnout* (X2), dan produktivitas kerja karyawan (Y) masing-masing memperoleh nilai alpha yang lebih besar dari 0,6, sehingga dapat menyatakan bahwa pernyataan yang digunakan telah reliabel dan layak untuk digunakan dalam penelitian.

Tabel 3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

No	Item	Validitas		Reliabilitas	
		rhitung	rtabel 5%	Cronbach's Alpha	Keterangan

1	X1.1	0,692		Valid		
2	X1.2	0,718		Valid		
3	X1.3	0,685		Valid		
4	X1.4	0,579		Valid	0,635	Reliabel
5	X1.5	0,416		Valid		
6	X1.6	0,512		Valid		
7	X2.1	0,466		Valid		
8	X2.2	0,725		Valid		
9	X2.3	0,622		Valid		
10	X2.4	0,738		Valid	0,755	Reliabel
11	X2.5	0,508		Valid		
12	X2.6	0,684		Valid		
13	X2.7	0,691	0,2787	Valid		
14	Y1	0,748		Valid		
15	Y2	0,669		Valid		
16	Y3	0,614		Valid		
17	Y4	0,550		Valid		
18	Y5	0,406		Valid		
19	Y6	0,688		Valid		
20	Y7	0,498		Valid	0,827	Reliabel
21	Y8	0,528		Valid		
22	Y9	0,725		Valid		
23	Y10	0,650		Valid		
24	Y11	0,535		Valid		
25	Y12	0,468		Valid		

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Uji T)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.589	3.301		11.991	.000

<i>Work Life Balance</i>	.279	.121	.303	2.309	.025
<i>Job Burnout</i>	-.171	.075	-.298	-2.270	.028

a. Variabel Dependen: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	58.615	2	29.307	6.290	.004 ^b
	Residual	218.991	47	4.659		
	Total	277.606	49			

a. Variabel Dependen: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), *Work Life Balance*, *Job Burnout*

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.460 ^a	.211	.178	2.15856

a. Predictors: (Constant), *Work Life Balance*, *Job Burnout*

b. Variabel Dependen: Produktivitas Kerja

Hasil Pengolahan Data (2024)

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (H1)

Hasil pengujian variabel *work life balance* (X1) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) dapat dilihat pada Tabel 4 yang menunjukkan nilai thitung lebih besar daripada nilai ttabel yaitu sebesar $2,309 > 2,013$, dengan nilai signifikan yang diperoleh adalah sebesar 0,025 lebih kecil dari pada taraf alpha 0,05 dan memiliki koefisien regresi yang bernilai positif yaitu sebesar 0,279. Hal tersebut menunjukkan bahwa Ha1 diterima yang berarti *work life balance* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Dunia Mas Indopratama.

Pengaruh *Job Burnout* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (H2)

Hasil pengujian variabel *job burnout* (X2) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) dapat dilihat pada Tabel 4 yang menunjukkan nilai thitung lebih besar daripada nilai ttabel yaitu sebesar $2,270 > 2,013$ dan bernilai negatif, dengan nilai signifikan yang diperoleh adalah sebesar 0,028 lebih kecil dari pada taraf alpha 0,05 dan memiliki koefisien regresi yang bernilai negatif yaitu sebesar -0,171. Hal tersebut menunjukkan bahwa Ha2 diterima yang berarti *job burnout* memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Dunia Mas Indopratama.

Pengaruh *Work Life Balance* dan *Job Burnout* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (H3)

Hasil pengujian variabel *work life balance* (X1) dan *job burnout* (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel 5, menunjukkan bahwa nilai Fhitung lebih besar daripada nilai Ftabel yaitu sebesar $6,290 > 3,195$, dengan nilai signifikan 0,004 lebih kecil dari pada taraf alpha 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Ha3 diterima dan H03 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara *work life balance* (X1) dan *job burnout* (X2) secara bersama-sama terhadap variabel dependen, yaitu produktivitas kerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 6 menunjukkan nilai adjusted r square atau nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa hubungan *work life balance* (X1) dan *job burnout* (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,178 atau 17,8% sedangkan 82,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

PT. Dunia Mas Indopratama didirikan pada tanggal 28 Maret 1990, yang anggaran dasarnya dibuat dihadapan Chairani Bustami, SH, seorang Notarid di Medan, dan anggaran dasarnya telah disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia berdasarkan Surat Keputusan tertanggal 27 Agustus 1992, nomor C2- 7131.HT.01.01.Th.92. Dengan dilatarbelakangi oleh para pendiri yang mempunyai dedikasi yang tinggi untuk mewujudkan suatu perusahaan yang terus berkembang, PT. Dunia Mas Indopratam mampu bersaing dalam menghadapi krisis demi krisis yang berkepanjangan yang dapat melemahkan perusahaan. Akhirnya, dengan berpedoman kepada keyakinan dan profesionalisme, perseroan ini dapat berjalan sebagaimana yang diharapkan untuk masa tang akan datang.

Berdasarkan fenomena yang ditemukan dalam observasi peneliti untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Dunia Mas Indopratama yaitu banyaknya menurunnya produktivitas kerja karyawan dikarenakan kurangnya keseimbangan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan serta adanya perasaan stress dan kelelahan pada saat bekerja yang menyebabkan *burnout*.

Berdasarkan hasil penelitian secara langsung di perusahaan, peneliti menemukan bahwa penerapan *work life balance* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Dunia Mas Indopratama. Adapun indikator yang paling berpengaruh yaitu keseimbangan kepuasan, tepatnya Ketika karyawan merasakan perasaan senang terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

Peneliti juga menemukan bahwa *job burnout* memiliki pengaruh yang negative dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Dunia Mas Indopratama. Berdasarkan hasil penelitian, indikator yang paling berpengaruh yaitu indikator *exhaustion* (kelelahan emosional), tepatnya mengenai emosi yang tidak terkuras karena pekerjaan.

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada penelitian ini, menunjukkan bahwa adanya pengaruh *work life balance* dan *job burnout* secara serempak terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat melalui nilai fhitung yang lebih besar dari ftabel yaitu sebesar $6,290 > 3,195$, dengan nilai signifikan 0,004 lebih kecil dari pada taraf alpha 0,05.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa: Variabel *work life balance* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Variabel *job burnout* (X2) berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap

produktivitas kerja karyawan (Y). Variabel *work life balance* (X1) dan *job burnout* (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, R. (2022). *Kelelahan Kerja (Burnout) Teori, Perilaku Organisasi, Psikologi, Aplikasi dan Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Kampus.
- Anwar, C. R., et al. (2023). *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) terhadap Komitmen Kerja Karyawan PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar*. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis. Vol.2 No. 1.
- Desvina, Amelya. 2022. "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Dan Komitmen Afektif Terhadap Kesiapan Pegawai Untuk Berubah Di Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Medan". Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Sumatera Utara: Medan.
- Hasibuan, D. P. & Siregar, O. M. (2022). *The Effect of Stressors (Sources of Work Stress) and Work Motivation on Work Performance at the BRI Unit of Padangmatinggi Padangsidempuan*. Journal of Humanities, Social Sciences, and Business (JHSSB). Vol. 2 No. 1
- Juliawati., et al (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Matakena, S., Mardhiyah, A., & Siregar, O.M. (2023). *Effect of Work-Life Balance and Emotional Intelligence on Employee Performance (Study on Employees of PT Bank Tabungan Negara Medan Branch Office Consumer Collection Recovery and Asset Sales Unit Division)*. Journal of Humanities, Social Sciences and Business (JHSSB), Vol. 4 No. 1.
- Mulyadi, D. (2018). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Penerbitan Alfabeta.
- Pangabea, S. N, Dirbawanto, N. D., & Siregar, O.M. (2022). *The Effect of Work Motivation, Work Environment, and Compensation on Employee Performance at Bank BTN Medan Branch Office*. Journal of Humanities, Social Sciences and Business (JHSSB), Vol 2. No. 1.
- Ramadhan, D., et al. (2022). *Pengaruh Work Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja di Baznas Provinsi Jawa Barat*. Bandung Conference Series: Business and Management. Vol. 4 No. 1.
- Safitri, S. D., et al. (2021). *Pengaruh Work Life Balance Dan Brunout Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indomarco Adi Prima Surabaya*. BIMA : Journal of Business and Innovation Management, Vol. 4 No. 1.
- Tanjung, A. F. dan Mardhiyah, Ainun. (2023). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bank Syariah Indonesia (Studi pada Bank Syariah Indonesia Kec. Kabanjahe)*. Jurnal Transekonomika: Akuntansi, Bisnis, dan Keuangan, Vol. 3 No. 3.