# PENGARUH PENERAPAN FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENT, WORKLIFE BALANCE TERHADAP DIGITAL TRANSFORMASI SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Penulis** | **:** | **Sholihat; M. Adila Rossa** |
| Institusi | : | Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta |
| Email Korespondensi | : | ihat.24111970@gmail.com |
| DOI | : | 10.53947/perspekt.v1i3.111 |
|  | | **Abstrak** |
| Kata Kunci:  *Flexible Work Arrangement*  *Work Life Balance*  Transformasi Digital  Produktivitas Kerja | | Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *flexible* *working* *arrangement*, *worklife* *balance* terhadap digital transformasi serta implikasinya terhadap produktivitas kerja. Saat ini dan mungkin perusahaan terpaksa karena pandemi covid-19 untuk menerapkan sistem kerja yang fleksibel. System kerja yang fleksibel sudah banyak diterapkan di perusahaan asing/multinasional sebelum terjadinya pandemi covid-19 dengan sistem kerja yang fleksibel perusahaan juga mengharapkan *worklife balance* karyawannya tetap terjaga dan peningkatan kemampuan pada digitalisasi/teknologi. Dengan pendekatan kuantitatif penelitian ini dilakukan berbasis *explanatory research*. Sampel yang diambil sebanyak 200 responden dari berbagai jenis perusahaan dengan menggunakan pendekatan analisis SEM berbasis aplikasi AMOS versi 23.0. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa *flexible working arrangement, worklife balance* berpengaruh signifikan terhadap digital transformasi serta berimplikasi signifikan terhadap produktivitas kerja dilihat dari hasil uji *Goodness of Fit* (GoF), Reliabilitas dengan Uji *Construct Reliability* (CR) yaitu menguji keandalan dan konsistensi data, dimana kriteria *Construct Reliability* (CR) nya adalah > 0,7 dan nilai *Variant Extracted* nya (AVE) > 0,5, serta hasil uji *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) untuk CR ≥ 1,96 dan *p-value* ≤ 0.05. |
|  | | ***Abstract*** |
| *Keywords:*  *Flexible Work Arrangement*  *Work Life Balance*  *Digital Transformation*  *Work Productivity* | | *This study aims to determine the effect of flexible working arrangements, work-life balance on digital transformation and their implications for work productivity. Currently and perhaps companies are forced due to the covid-19 pandemic to implement a flexible work system. A flexible work system has been widely applied in foreign/multinational companies prior to the COVID-19 pandemic. With a flexible work system, the company also expects the work-life balance of its employees to be maintained and their ability to increase in digitalization/technology. With a quantitative approach this research was conducted based on explanatory research. Samples were taken as many as 200 respondents from various types of companies using SEM analysis approach based on AMOS application version 23.0. Based on the analysis results show that flexible working arrangement, worklife balance have a significant effect on digital transformation and have significant implications for work productivity seen from the results of the Goodness of Fit (GoF) test, Reliability with the Construct Reliability (CR) test, namely testing the reliability and consistency of the data, where the criteria The Construct Reliability (CR) is > 0.7 and the Variant Extracted value (AVE) is > 0.5, and the results of the Confirmatory Factor Analysis (CFA) test for CR 1.96 and p-value 0.05.* |

## Pendahuluan

Perkembangan sistem transformasi digital yang terjadi akhir-akhir ini sehingga banyak perusahaan yang mulai menerapkan cara kerja yang fleksibel, dimana membebaskan karyawannya menentukan sendiri tempat dan jam kerja dengan harapan karyawannya bisa dapat menjaga keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya agar terhindar dari stres, dengan sistem kerja fleksibel karyawan juga diharapkan dapat mengelola waktu untuk tetap dapat mengadopsi perkembangan teknologi yang dapat mendukung pekerjaannya agar tetap tercapai semua KPI atau target yang sudah disepakati. Berdasarkan hal tersebut, maka dilakukan penelitian dilakukan secara acak dari 200 responden dari berbagai jenis perusahaan dan dari berbagai generasi, seperti Tabel 1.

Tabel 1 Populasi Responden & Jenis Tempat Bekerja



Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa pengaruhnya penerapan *flexible working arrangement, work life balance* terhadap transformasi digital serta implikasinya terhadap produktivitas kerja dengan menggunakan analisis SEM berbasis AMOS 23.0, untuk mengetahui apakah masing-masing variabel mempunyai hubungan dan pengaruh terhadap produktivitas kerja.

Widiati (2019) telah melakukan penelitian dengan hasil yang membuktikan bahwa keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) terdapat berpengaruh dogmatis dan substansial atas produktivitas pegawai. Selanjutnya, dinyatakan oleh Saina, dkk., (2016) ternyata kinerja karyawan di pengaruhi oleh kompensasi dan *work life balance* sebanyak 55,20%. Penelitian bahwa FWA mempunyai dampak positif terhadap *work life balance* juga telah diteliti oleh Pandiangan (2018). Penelitian terbaru juga dilakukan dalam mengukur pengaruh *work life balance* dan *flexible working arrangement* terhadap kinerja karyawati Muslimah konveksi oleh Saifullah (2020) yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara *flexible working arrangment* dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian diatas maka masih dibutuhkan penelitian lebih lanjut tentang validitas sehingga dapat menutupi kekurangan dari penelitian terdahulu.

## Kajian Litelatur

### *Flexible Working Arrangement* (FWA)

Pengertian *Flexible Working Arrangement* (FWA) ialah dimana perusahaan memberikan kelonggaran kepada karyawan untuk menentukan dimana, kapan dan durasi kerja karyawan bertugas yang berhubungan dengan pekerjaannya (Bal & Lange, 2014). Atau FWA dapat juga dijelaskan dengan memindahkan tempat kerja atau waktu kerja dimana strukturnya diselesaikan secara tertata. *Flexible working arrangement* aspek-aspek nya antara lain area kerja serta jam kerja (Selby & Wilson, 2003). *Flexible working arrangements* bisa mengurangi stres, bisa mengurangi masalah antara pekerjaan dan keluarga, yang dapat mempengaruhi kinerja diri dan juga bisa mengurangi *turnover*. Indikator-indikator FWA menurut Robbins & Judge (2017) antara lain:

1. *Flexitime* adalah peraturan yang diambil oleh suatu perusahaan dengan membebaskan karyawannya untuk menentukan durasi kerjanya dengan jadwal yang telah ditentukan dan bisa menentukan kapan jam karyawan beribadah dan jam untuk berehat.
2. Pengaturan serta pembagian kerja yang memperbolehkan dua karyawan saling berpindah jam kerjanya tanpa mengurangi kebebasan liburnya ataupun kebebasan cutinya.

### *Work life balance*

*Work life balance* ialah terjadinya kesepadanan dan kepuasan seseorang dibanding fungsinya selaku karyawan dengan kerabatnya (Greenhaus dkk., 2003). Adapun beberapa unsur *work life balance* antara lain:

1. Kesepadanan tempo/durasi, yaitu waktu yang dihabiskan untuk bekerja dan peran keluarga merefleksikan sama atau seimbang.
2. Keseimbangan keterlibatan, dalam pekerjaan dan peran keluarga dimana level kesertaan psikologis yang serupa/seimbang.
3. Keseimbangan kepuasan, antara peranannya di pekerjaan serta keluarga memiliki *satisfaction* level yang serupa/ seimbang.

*Work life balance* bisa diuji dengan merujuk pada indikator-indikator: kesetaran durasi, kesetaraan peranan, dan kesetaraan *satisfaction. Work life balance* bisa dicapai dengan terpenuhinya oleh beberapa unsur yaitu unsur pribadi, unsur organisasi, unsur lingkungan sosial, dan unsur-unsur lainnya (Poulose & Susdarsan, 2014).

Dapat dirangkum dari keterangan sebelumnya bahwa *work life balance* dipengaruhi oleh bermacam-macam unsur antara lain: personalitas, *psychological wellbeing*, kepedulian antar sesama, posisi, teknologi, bantuan yang berguna, dan kerabat.

### Transformasi Digital

Tahap suatu proses teknologi adalah menjadi lebih maju/baik, menciptakan bisnis baru ataupun mengubah proses bisnis yang sudah ada adalah yang biasa disebut transformasi digital. Transformasi digital telah banyak merubah yang berkenaan dengan implementasi ilmu pengetahuan digital di segala sudut pandang aktivitas bersosial.

Transformasi digital juga merupakan proses yang memanfaatkan teknologi digital dalam merancang Kembali proses-proses lama/tradisional agar bisa menjadi lebih efektif dan efisien yang bisa memberikan *value* atau nilai bagi penggunanya.

Transformasi digital memiliki konsep tidak hanya sebatas pada penggunaan suatu teknologi untuk menggandakan suatu proses atau layanan yang ada menjadi bentuk digitalisasi. Konsep ini juga dapat dimanfaatkan untuk merubah suatu proses menjadi proses yang lebih baik dan lebih unggul, yang dapat meliputi banyak teknologi dan akan terus menerus berkembang seiring waktu.

Dalam penelitian ini untuk menguji dan melihat apakah seorang karyawan yang bekerja secara fleksibel untuk tempat dan waktu bekerja mereka dengan tetap dapat meningkatkan kemampuannya dalam hal perkembangan teknologi yang dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka dimanapun dan dari mana mereka bekerja.

### Produktivitas Kerja

Produktivitas/*productivity* berasal dari gabungan dua kata yaitu *product* dan *activity*, jadi produktivitas dapat diartikan suatu bentuk aktivitas yang dikerjakan agar dapat menghasilkan suatu produk barang atau jasa. Produktivitas secara umum dapat diartikan kemampuan setiap individu, sistem atau suatu organisasi/perusahaan dalam menghasilkan sesuatu yang ditargetkan/diinginkan dengan cara memanfaatkan suberdaya secara efektif dan efisien. Pada tahun 1958 dalam *Conference European Productivity Agency* di Roma, Italia dikatakan pengertian produktivitas ialah:

1. Elemen produktivitas pada penggunaan tingkat efisiensi dan efektivitas.
2. Suatu sikap seseorang senantiasa ingin menggali sesuatu menjadi meningkat dibanding dari sebelumnya, dengan kepercayaan pada orang tersebut mampu mengerjakan suatu tugas jauh lebih maju dari waktu ke waktu.

Produktivitas ialah tindakan seseorang yang mendahulukan proses perbaikan yang berkesinambungan agar dapat beradaptasi terhadap kegiatan perekonomian yang selalu berubah-ubah. Tindakan psikologis untuk mengaplikasikan konsep-konsep serta teknik-teknik yang dapat dipercayakan untuk meningkatkan pertumbuhan di masyarakat luas (Ramayani, 2014). Menurut Siagian (2002) produktivitas ialah keandalan untuk mendapatkan keuntungan/faedah yang seluas-luasnya dari media dan alat yang jelas/ada untuk mendapatkan sesuatu setinggi-tingginya atau sampai batas yang paling tinggi.

Berasal penjelasan-penjelasan yang disebutkan di atas membuktikan akan arti produktivitas kerja ialah sikap mental seseorang yang selalu memiliki pikiran/ wawasan akan kualitas aktivitas saat ini patut lebih berkualitas dibanding saat sebelumnya serta keesokannya patut lebih berkualitas lagi dibandingkan saat ini.

Jika seorang karyawan di-*treatment* dengan baik, diberikan fasilitas kerja yang mumpuni, dapat dipastikan karyawan tersebut bersumbangsih dengan baik juga saat melakukan proses produksi, sehingga akan berdampak pada level produktivitas kerja yang tinggi (Sutrisno, 2009). Begitupun menurut Cornick dan Tiffin (2003), mereka menyebutkan bahwa unsur-unsur yang dapat berdampak pada produktivitas kerja ada 2 bagian yakni faktor internal (umur, mental, fisik dan motivasi) dan eksternal (waktu, istirahat, lama bekerja, kompensasi, kultur organisasi/perusahaan, *support* dari organisasi/perusahaan, lingkungan sosial dan keluarga) dari individu.

Variabel-variabel yang mendominasi produktivitas kerja, rendah tingginya level produktivitas kinerja karyawan menurut (Saksono, 1997) seperti:

1. Budaya kerja mencerminkan sikap mental seseorang yang secara sukarela bekerja keras untuk kehidupan yang lebih baik dimasa yang akan datang baik untuk diri sendiri maupun untuk perusahaan, dengan mengedepankan kerja sama dengan sesama rekan kerja, selalu berpikir kedepan dengan kreativitas untuk selalu maju.
2. Menerapkan pandangan hidup kepatuhan akan jam kerja dengan artian mampu dan taat menjalankan kebijakan-kebijakan yang diterapkan, bertanggung jawab pada tugas-tugas yang telah diberikan.
3. Dorongan diri serta berorientasi kepada masa depan yang lebih berkualitas, bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mendapatkan yang lebih baik.

Dari landasan teori-teori di atas, perlu pengujian dari penelitian ini untuk melihat:

1. Adakah pengaruhnya penerapan *flexible working arrangement* terhadap transformasi digital serta berimplikasi terhadap produktivitas kerja.
2. Apakah ada pengaruh dari *work life balance* terhadap transformasi digital serta berimplikasi terhadap produktivitas kerja.
3. Apakah ada pengaruh kemampuan transformasi digital terhadap produktivitas kerja.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif *explanatory* study yakni yang menerangkan akan suatu keterkaitan antara variabel-variabel dengan cara menguji hipotesis (Suradika, 2000, hlm. 13). Ada 4 variabel yang dipergunakan pada penelitian ini yakni: variabel *flexible working* *arrangement*, variabel *work life balance*, variabel transformasi digital, dan variabel produktivitas kerja. Instrumen penelitian dengan penyebaran angket/survei dengan skala pengujian yang dipergunakan ialah skala Likert (1 sampai dengan 4) dari 200 responden dari berbagai industri/jenis perusahaan dengan menggunakan hasil pengujian variabel yang dilakukan dengan cara menggunakan instrumen metode SEM (*Structural Equation Modelling*) program AMOS 23.0.

Metode penelitian kuantitatif dengan instrumen SEM program AMOS 23.0, merupakan salah satu jenis pengujian yang lengkap, sistematis, terstruktur, terjadwal, dengan gamblang mulai dari awal sampai dengan desain pada pengujiannya, landasan-landasan teori dan hipotesis yang berkaitan dengan suatu petunjuk yang bertujuan untuk menentukan ikatan antara variabel di dalam sebuah populasi, serta mengembangkan model-model matematis.

Model SEM (*Structural Equation Modelling*) ialah angkatan kedua teknik Analisa *multivariat* untuk meneliti keterkaitan antar variabel yang beragam baik secara *recursive* ataupun non *recursive* agar diperoleh paparan yang menyeluruh terhadap model (Ghozali, 2006). SEM juga bisa meneliti secara bersama-sama:

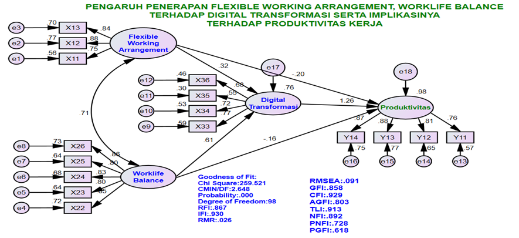
1. Keterikatan (nilai *loading*) antara konstruk bebas dengan dependen  Model Struktural.
2. Keterikatan (nilai *loading*) antar indikator-indikator dengan konstruk (laten)  Model *Measurement*.

Data yang dikumpulkan dalam metode penelitian kuantitatif berupa angka-angka yang dapat dijumlahkan ke dalam katagori, dalam susunan peringkat, lalu diuji dalam satuan pengujiannya. Dengan tujuan dapat menunjukkan hubungan antar variabel-variabel. Variabel *flexible working arrangement*, variabel *work life balance*, variabel transformasi digital, dan variabel produktivitas kerja menguji landasan dan mencari penyamarataan yang mempunyai nilai prediktif.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mendapatkan gambaran yang baik sangat dipengaruhi akan validitas sebuah indikator serta reliabilitas konstruk, oleh karena itu perlu diterapkan pengujian akan validitas serta reliabilitas seperti yang disebutkan oleh Prasetyo dan Jannah. (2011).

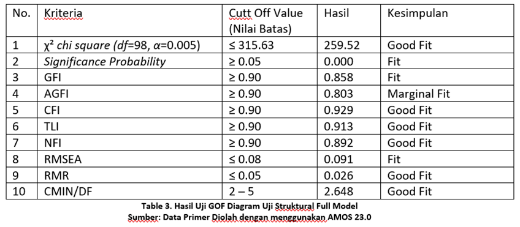
Bagan 1 menunjukkan model pengujian dengan menggunakan model SEM berbasis AMOS 23.0.



Bagan 1 Diagram Uji Structural Full Model Fit

Untuk mengetahui apakah Uji *Structural Full* Model Fit pada Bagan 1 memenuhi kriteria perlu dilakukan diuji dengan hasil *Goodness of Statistic* sesuai Tabel 2 hasil uji GoF (*Good of Fit*) Diagram uji *Structural Full Model Fit* sebagai berikut:

Tabel 2 hasil uji GoF (*Good of Fit*) Diagram uji *Structural Full Model Fit*

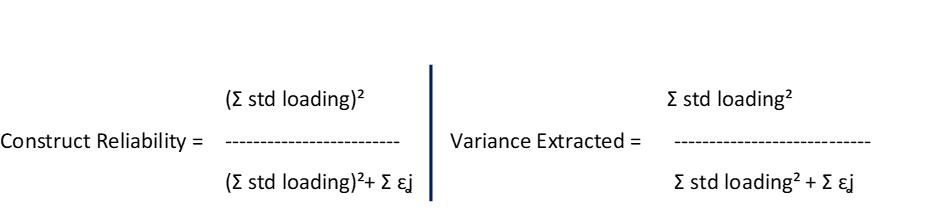


Tabel 2 di atas menunjukkan akan keseluruhan hasil uji pengukuran *structural* *full* model telah menunjukkan hasil *goodness of fit* yang baik, atau dengan kata lain pengujian tersebut dapat diterima, dengan begitu model *structural full* model fit atau signifikan ini dapat dipergunakan pada tahan hipotesis ini.

Langkah berikutnya sesudah semua model fit diulas, ialah pengujian untuk mengukur reliabilitas dari konstruk serta *unidimensionalitas* setiap konstruk. *Unidimesionalitas* ialah perkiraan yang dilandasi oleh perhitungan *realibilitas* serta diterangkan ke indikator-indikator akan konstruk mempunyai *acceptable* *fit* satu/*single* *factor* (*one dimension*) model.

*Composite* *reliability* (CR) serta *variance* *extracted* ialah pendekatan dalam mengukur nilai *measurement* model untuk setiap konstruk. *Reliability* ialah standar internal konsistensi indikator suatu konstruk. Kepercayaan bahwa indikator satuan/individu semua tetap/konstan dengan pengukurannya ditunjukkan dengan hasil uji reliabilitas yang tinggi. Tingkat hasil uji reliabilitas yang diterima secara *general* ialah ≥ 0,70 sedangkan untuk pengujian yang masih bersifat eksplorator reliabilitasnya ialah ≤ 0,70 dapat diterima.

Perlu diketahui bahwa reliabilitas tidak menjamin adanya validitas. *Validity* ialah seberapa jauh suatu indikator secara tepat menghitung apa yang akan dihitung. Ukuran yang dianjurkan untuk menilai *variance extracted* ialah ≥ 0,50. Formula untuk menghitung *Construct Reliability* serta *Variance Extraced* adalah sebagai berikut.



Pada Tabel 3 pada penelitian ini menunjukkan hasil *Contruct Reliability* ≥ 0.70 serta hasil *Average Variance Extracted* ≥0.50 pada semua variabel, sehingga keandalan, konsistensi data serta validitas penelitian ini memenuhi syarat dan dapat diterima.

Tabel 3 Hasil Uji *Construct Reliability* (CR) dan *Average Variance Extracted* (AVE)



Setelah kita mendapatkan model yang baik menurut Widarjono (2010) dengan memakai beberapa pengujian kelayakan suatu model (*goodness of fit* atau GoF) lalu Tindakan selanjutnya ialah menjalankan uji akseptasi skala estimasi. Uji statistik ᵼ dipergunakan untuk menguji signifikansi akseptasi skala estimasi. Untuk hal ini dijalankan dengan cara mengumpamakan nilai ᵼhitung dengan ukuran kritisnya. Bila ukuran ᵼhitung ≥ dari ukuran kritis nya akan signifikan dan sebaliknya jika ukuran ᵼhitung ≤ dari ukuran kritisnya sehingga tidak signifikan.

Ketetapan signifikan atau tidaknya suatu variabel indikator dapat dikerjakan dengan menyejajarkan antara standar p-*value* dengan level signifikansi yang dipilih (α) kelonggaran nilai (α) pada umumnya atau secara konvensional ditentukan sejumlah 5,0% (0,05). Jika nilai ᵼhitung ≥ +/- 1,96 sehingga variabel disebutkan signifikan dan bila tidak maka tidak signifikan, hal ini sama saja bila p-*value* ≤ 0,05 maka variabel indikatornya disebutkan signifikan, sebaliknya bila p-*value* ≥ 0,05 sehingga variabel indikatornya disebutkan tidak signifikan.

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan variabel *flexible working arrangements* dan *work life balance* berdampak signifikan terhadap transformasi digital serta transformasi digital berimplikasi signifikan terhadap produktivitas kerja dengan jumlah CR ≥ 1.96 dan p-*value* ≤ 0,05, sedangkan variabel *flexible working arrangements* dan *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karena CR ≤ 1,96 dan p-*value* ≥ 0,05.

Tabel 4 Uji Validitas dengan CFA

Table

Description automatically generated

## KESIMPULAN

Berlandasan dari nilai uji *Goodness of Fit* (GoF), *Construct Reliability* (CR) dan *Average Variance Extracted* (AVE) serta nilai uji validitas dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA), menunjukkan hasil yang memenuhi syarat/kriteria maka disimpulkan bahwa penerapan *flexible working arrangements* dan *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap transformasi digital serta implikasinya signifikan terhadap produktivitas kerja. Bagi perusahaan-perusahaan yang telah menerapkan Sistem kerja *flexible* *working* *arrangement* dari hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan dapat mengelola/mengelola stres karena dengan sistem kerja yang fleksibel karyawan dapat mengelola keseimbangan antara kehidupan di pekerjaannya dan kehidupan pribadinya (*work life balance*) dan berdampak signifikan terhadap peningkatan kemampuan transformasi digital serta berimplikasi yang signifikan terhadap produktivitas kerja mereka.

Untuk perusahaan yang belum menerapkan sistem kerja yang fleksibel, penelitian ini dapat dijadikan referensi/pertimbangan tentunya dengan menambah dan menggali faktor-faktor lain sesuai dengan etos/kultur kerja di perusahaan masing-masing.

## REFERENSI

Bal, P. M., & Lange, A. De. (2014). From Flexibility HRM to Sustainable Employability Across the Lifespan: A Multi-Sample Study. *Academy of Management Conference*. https://doi.org/10.2/JQUERY.MIN.JS

Ghozali, I. (2006). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, *63*(3), 510–531. https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8

Pandiangan, H. (2018). *Flexible working arrangement dan pengaruhnya terhadap work-life balance pada driver layanan jasa transportasi online di kota Yogyakarta.* Sanata Dharma University.

Poulose, S., & Susdarsan, N. (2014). Work- Life Balance: A Conceptual Review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, *3*(2), 1–17.

Prasetyo, B., & Jannah, L. M. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Rajawali Press.

Ramayani, I. (2014). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Kecamatan Ampek Angkek Kabupaten Agam*. Universitas Andalas.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizationnal behavior*. Pearson.

Saifullah, F. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi. *BISNIS : Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, *8*(1), 29. https://doi.org/10.21043/bisnis.v8i1.6762

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 UNSRAT*, *4*(3). https://doi.org/10.35797/jab.4.3.2016.12892.

Saksono, S. (1997). *Administrasi Kepegawaian*. Kanisius.

Selby, C., & Wilson, F. (2003). *Flexible Working Handbook*.

Siagian, S. P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja* (1 ed.). PT Rineka Cipta.

Suradika, A. (2000). *Metode Penelitian Sosial*. UMJ Press.

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Kencana Prenada Media Group.

Tiffin, & Cornick, M. (2003). *Manajemen Kinerja*. Alfabeta.

Widarjono, A. (2010). *Analisis Statistika Multivariat Terapan* (1 ed.).

Widiati, S. (2019). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Badan Inspektorat Kabupaten Konawe. *Jurnal Manajemen Lakidende Economic & Business*, *1*(1), 1–8.