

ANALISIS SISTEM PENERAPAN *WORK LIFE BALANCE* PADA PT. CITYNEON PRIMA MANDIRI

Oktavian Brahmanvio

Administrasi Perkantoran Digital, Universitas Negeri Jakarta, Jakarta, Indonesia

E-mail: Atid.10928@gmail.com*Abstract*

This study aims to examine the implementation system of work life balance at PT. Cityneon Prima Mandiri, identify the obstacles faced in its application, and explore potential solutions to overcome these challenges. The research employed a qualitative method with a descriptive approach. Data were collected through direct observation, in-depth interviews with key informants, and questionnaires distributed to employees. The findings indicate that the company has made efforts to create a work system that supports work-life balance, particularly in the application of formal working hours and effective team communication. However, several challenges remain, including high seasonal workloads, limited human resources, and the suboptimal implementation of flexible work systems. Proposed solutions include strengthening flexible work policies, improving human resource management, providing training in stress and time management, and offering consistent recognition and rewards to employees.

Keywords: *Work Life Balance, Implementation, Challenges, Solution*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem penerapan *work life balance* pada PT. Cityneon Prima Mandiri, hambatan pada sistem penerapan *work life balance* pada PT. Cityneon Prima Mandiri dan juga mengetahui solusi dari hambatan sistem penerapan *work life balance* pada PT. Cityneon Prima Mandiri Penelitian ini menggunakan metode kualitatif pendekatan deskriptif Data penelitian dikumpulkan melalui observasi langsung, wawancara mendalam dengan informan kunci, dan kuesioner yang disebarakan kepada karyawan. Temuan menunjukkan bahwa perusahaan telah berupaya menciptakan sistem kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja, terutama terkait penerapan jam kerja formal dan komunikasi tim. Namun, beberapa tantangan masih ada, seperti beban kerja musiman yang tinggi, keterbatasan tenaga kerja, dan penerapan sistem kerja fleksibel yang belum optimal. Solusi yang memungkinkan antara lain memperkuat kebijakan kerja fleksibel, meningkatkan manajemen sumber daya manusia, menyediakan pelatihan manajemen stres dan waktu, serta memberikan penghargaan yang konsisten kepada karyawan.

Kata Kunci: *Work Life Balance, Penerapan, Hambatan, Solusi*

Article history

Received: Juli 2025

Reviewed: Juli 2025

Published: Juli 2025

Plagiarism checker no 80

Prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed

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

1. Pendahuluan

Di era modern, dinamika dunia kerja semakin kompleks seiring meningkatnya tuntutan profesional dan tanggung jawab pribadi. Karyawan dituntut untuk tetap produktif dan adaptif, namun juga perlu menjaga kesejahteraan pribadi dan keluarga. Dalam konteks ini, *work-life balance* menjadi faktor penting yang berpengaruh terhadap kepuasan, semangat, dan kinerja kerja karyawan (Anggoro, 2021; Dwitanti et al., 2023).

Work-life balance tidak hanya menyangkut pembagian waktu, tetapi juga mencakup kesejahteraan emosional, fisik, dan psikologis individu. Sayangnya, tidak semua perusahaan mampu menyediakan kebijakan yang mendukung hal ini. Beban kerja tinggi, jam kerja tidak fleksibel, dan keterbatasan SDM sering kali menjadi penghambat tercapainya keseimbangan tersebut.

PT Cityneon Prima Mandiri, yang bergerak di bidang event, interior, dan konstruksi, juga menghadapi tantangan serupa. Meskipun perusahaan telah mulai menerapkan konsep *work-life balance*, hasil pra-penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat kendala dalam pelaksanaannya. Dari kuesioner yang disebar, 36,2% karyawan menyatakan sangat tidak setuju bahwa jumlah SDM mencukupi, sementara sebagian lainnya merasakan terganggunya waktu pribadi akibat pekerjaan. efektif dalam organisasi, terutama dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja karyawan.

Temuan ini menunjukkan bahwa ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi masih terjadi dan dapat berdampak pada stres, kepuasan kerja, hingga loyalitas terhadap perusahaan. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan *work-life balance* di PT Cityneon Prima Mandiri dan dampaknya terhadap karyawan.

Untuk itu, penting bagi perusahaan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menghambat terciptanya *work-life balance* serta merumuskan strategi yang sesuai dengan karakteristik pekerjaan dan kebutuhan karyawan. Pendekatan yang bersifat holistik—meliputi kebijakan fleksibilitas kerja, peningkatan kapasitas SDM, manajemen stres, hingga komunikasi antar divisi—dapat menjadi solusi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang. Dengan menerapkan sistem yang mendukung keseimbangan tersebut, diharapkan produktivitas dan loyalitas karyawan meningkat, serta tercipta suasana kerja yang lebih sehat dan berkelanjutan di PT Cityneon Prima Mandiri.

2. Tinjauan Pustaka

Pengertian Work Life Balance

Work-life balance merupakan kondisi ideal di mana individu mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi tanpa mengorbankan salah satunya. Beberapa ahli seperti Diana (2023), Rahmadani (2023), dan Pramesti (2024) sepakat bahwa keseimbangan ini mencakup pengaturan waktu untuk diri sendiri, keluarga, sosial, spiritual, serta tanggung jawab profesional. *Work-life balance* tidak hanya soal waktu, tetapi juga berkaitan dengan kepuasan, keterlibatan emosional, dan kemampuan mengelola konflik peran. Dengan keseimbangan yang baik, individu dapat mencapai kesejahteraan yang lebih optimal dalam kehidupan maupun pekerjaan.

Aspek Aspek Work Life Balance

Work-life balance terdiri dari berbagai aspek penting yang saling berkaitan. Menurut Hudson (dalam Sari, 2021), aspek utama mencakup keseimbangan waktu (*time balance*), keterlibatan (*involvement balance*), dan kepuasan (*satisfaction balance*), yang mencerminkan sejauh mana individu membagi waktu, energi, dan komitmen antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Fisher (dalam Lestari, 2019) menambahkan aspek waktu, perilaku, ketegangan, dan energi, yang menekankan pentingnya pengelolaan sumber daya fisik dan emosional dalam menjaga keseimbangan tersebut.

Dimensi dan Indikator *Work Life Balance*

Work-life balance memiliki empat dimensi utama yang saling memengaruhi. Pertama, Work Interference with Personal Life, yaitu sejauh mana pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi, seperti kurangnya waktu untuk keluarga atau diri sendiri akibat jam kerja yang panjang. Kedua, Personal Life Interference with Work, yaitu bagaimana masalah pribadi, tanggung jawab keluarga, atau emosi pribadi dapat mengganggu kinerja kerja. Ketiga, Personal Life Enhancement of Work, yaitu dampak positif kehidupan pribadi terhadap pekerjaan, seperti dukungan keluarga atau kehidupan sosial yang sehat yang meningkatkan semangat kerja. Keempat, Work Enhancement of Personal Life, yaitu kontribusi pekerjaan terhadap kehidupan pribadi, seperti keterampilan kerja yang berguna dalam kehidupan sehari-hari. Keempat dimensi ini menunjukkan bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi bukan hanya soal menghindari konflik, tetapi juga menciptakan sinergi positif di antara keduanya agar individu tetap sehat secara mental, produktif, dan mampu menjaga hubungan sosial yang baik.

Faktor - Faktor *Work Life Balance*

Menurut Paulose dan Sudarsan (dalam Pramesti, 2024), keseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, yaitu peran gender, kontrol terhadap jadwal kerja, dukungan dari lingkungan kerja dan keluarga, serta tingkat stres dan burnout. Ketika individu memiliki peran aktif dalam perencanaan kerja dan mendapatkan dukungan dari atasan, rekan kerja, dan keluarga, maka keseimbangan hidup akan lebih mudah dicapai. Dukungan emosional dan manajemen stres yang baik terbukti mampu meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

Manfaat *Work Life Balance*

Menurut Pangemanan, Pio & Tumbel (dalam Sejahtera, 2023), penerapan work-life balance memberikan manfaat signifikan baik bagi perusahaan maupun karyawan. Bagi perusahaan, manfaatnya meliputi peningkatan produktivitas, loyalitas karyawan, retensi pelanggan, serta penurunan tingkat ketidakhadiran dan turnover. Sementara bagi karyawan, work-life balance berdampak positif pada kepuasan kerja, keamanan kerja, pengendalian lingkungan kerja, penurunan stres, serta peningkatan kesehatan fisik dan mental.

3. Metodologi Penelitian

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Cityneon Prima Mandiri yang berlokasi di Jl. Dharma Wanita I No. 36, Rawa Buaya, Cengkareng, Jakarta Barat. Studi pendahuluan menunjukkan adanya fenomena kurangnya SDM di beberapa divisi yang memicu job stress, serta jam kerja yang kurang fleksibel khususnya bagi pekerja lapangan yang menyebabkan burnout. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana penerapan sistem Work Life Balance di PT. Cityneon Prima Mandiri.

Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Cityneon Prima Mandiri selama periode Desember 2023 hingga Mei 2024. Dalam rentang waktu tersebut, peneliti juga menjalani program magang, sehingga memungkinkan pengamatan dan pengumpulan data dilakukan secara langsung dan berkelanjutan. Periode ini dianggap ideal karena peneliti dapat mengamati dinamika kerja secara nyata sekaligus memperoleh data yang relevan terkait penerapan Work Life Balance di perusahaan.

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi kasus untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai penerapan sistem Work Life Balance di PT. Cityneon Prima Mandiri. Data dikumpulkan dalam bentuk naratif dan visual melalui observasi, wawancara, serta dokumen terkait. Tujuan penelitian ini adalah menggambarkan secara rinci realitas di lapangan serta memahami makna di balik fenomena yang terjadi. Studi kasus difokuskan pada kebijakan dan pengalaman karyawan dalam menjalankan Work Life Balance di lingkungan kerja nyata.

Sumber data dan Sampel Penelitian

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung melalui observasi lapangan dan wawancara mendalam dengan informan kunci yang terdiri dari staf dan karyawan freelance di PT. Cityneon Prima Mandiri, guna menggali informasi secara langsung mengenai penerapan Work Life Balance. Sementara itu, data sekunder digunakan sebagai pelengkap dan penguat terhadap data primer, yang diperoleh dari berbagai penelitian terdahulu serta dokumentasi yang relevan dengan topik penelitian. Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling dengan memilih informan yang memahami, mengatur, dan memiliki pengalaman terkait penerapan work life balance, guna memperoleh data yang relevan dan mendalam sesuai fokus penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini mencakup observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan dengan mengamati langsung pola kerja karyawan. Wawancara digunakan untuk menggali pengalaman informan secara mendalam terkait keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, dengan pendekatan terbuka agar informan dapat menjawab secara bebas. Dokumentasi digunakan sebagai data pendukung untuk memverifikasi kebijakan dan praktik work-life balance yang diterapkan perusahaan.

Teknik Keabsahan Data

Teknik keabsahan data dalam penelitian ini dilakukan melalui metode triangulasi, yaitu penggabungan berbagai sumber dan teknik pengumpulan data seperti observasi, wawancara, dan dokumentasi. Pendekatan ini bertujuan memastikan bahwa data yang diperoleh akurat, objektif, dan benar-benar mencerminkan pandangan serta realitas yang dialami oleh karyawan terkait sistem Work Life Balance di PT. Cityneon Prima Mandiri.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model interaktif yang mencakup tiga tahap utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan menyaring, mengelompokkan, dan menyederhanakan data mentah agar fokus pada informasi relevan. Selanjutnya, data yang telah diringkas disajikan dalam bentuk naratif, tabel, atau grafik untuk mempermudah pemahaman dan analisis pola. Tahap akhir adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi, di mana peneliti secara berkelanjutan selama proses penelitian mencari makna, pola, dan hubungan untuk menghasilkan temuan yang valid dan mendalam.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Deskriptif Data Pendekatan Kualitatif

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan unit analisis berupa karyawan PT. Cityneon Prima Mandiri yang memiliki peran ganda dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi. Data dikumpulkan melalui wawancara terstruktur, observasi, dan dokumentasi (triangulasi data), dengan melibatkan empat partisipan yang terdiri dari manajer finance, HR, dan staf yang memenuhi kriteria penelitian. Tujuannya adalah untuk menggambarkan secara mendalam pengalaman karyawan dalam mengelola work life balance.

4.2 Hasil Data Pendekatan Kualitatif

Penelitian menunjukkan bahwa PT. Cityneon Prima Mandiri telah menerapkan prinsip Work Life Balance secara cukup baik melalui jam kerja terstruktur, komunikasi tim yang efektif, dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan. Namun, masih ditemukan tantangan seperti beban kerja tinggi di akhir bulan, lembur berlebih, keterbatasan tenaga kerja, dan belum diterapkannya sistem kerja fleksibel seperti WFH secara resmi. Hambatan utama yang diidentifikasi adalah tingginya beban kerja, kurangnya staf, dan komunikasi antar tim yang kurang lancar. Untuk mengatasi hambatan tersebut, solusi yang diusulkan meliputi penjadwalan kerja yang lebih fleksibel, pelatihan manajemen waktu dan stres, sistem kerja rotasi, serta peningkatan komunikasi dan apresiasi dari atasan. Para karyawan menunjukkan harapan kuat agar perusahaan memperbaiki sistem kerja ke arah yang lebih seimbang dan humanis.

4.2 Pembahasan

Penerapan Work-Life Balance di PT. Cityneon Prima Mandiri dinilai cukup baik, dengan penerapan jam kerja formal, komunikasi tim yang efektif, serta dukungan terhadap kebutuhan pribadi karyawan. Namun, masih terdapat tantangan seperti beban kerja tinggi pada periode tertentu (misalnya akhir bulan dan proyek mendesak), keterbatasan sumber daya manusia, dan sistem kerja fleksibel seperti WFH yang belum diterapkan secara resmi. Tiga partisipan menyampaikan bahwa meskipun lembur masih terjadi dan sistem fleksibilitas belum optimal, perusahaan tetap menunjukkan kepedulian melalui komunikasi terbuka dan perhatian atasan.

Hambatan utama dalam penerapan work-life balance adalah tingginya intensitas kerja dan kekurangan staf yang menyebabkan lembur serta stres berkepanjangan. Hambatan ini berdampak negatif terhadap kesejahteraan psikologis, motivasi, dan produktivitas karyawan. Koordinasi antar divisi yang belum optimal juga menambah tekanan kerja. Meski demikian, partisipan menilai dukungan atasan dalam mengatur ritme kerja memberikan dampak positif terhadap suasana kerja. Oleh karena itu, perlu ada kebijakan kerja fleksibel yang lebih terstruktur dan adil.

Sebagai solusi, peneliti menyarankan penerapan beberapa strategi: penjadwalan kerja yang fleksibel dan terukur, pelatihan manajemen stres dan waktu secara rutin, serta sistem penghargaan berupa apresiasi maupun insentif yang mampu meningkatkan semangat kerja. Komunikasi terbuka dan responsif di luar forum formal juga sangat penting untuk membangun suasana kerja yang sehat dan suportif. Kombinasi dari fleksibilitas, pelatihan pengembangan diri, sistem penghargaan, serta komunikasi yang baik dinilai sebagai kunci strategis dalam meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

Penerapan work-life balance juga sangat berkaitan dengan persepsi subjektif karyawan terhadap dukungan yang diberikan oleh perusahaan. Ketika karyawan merasa dihargai dan dimengerti oleh manajemen, maka mereka cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi dan loyalitas yang lebih kuat terhadap perusahaan. Hal ini tercermin dalam tanggapan partisipan yang menilai bahwa komunikasi terbuka antara atasan dan bawahan telah menjadi kekuatan dalam menjaga keharmonisan lingkungan kerja. Namun demikian, komunikasi ini masih perlu diformalkan dalam bentuk forum rutin atau saluran khusus agar semua suara karyawan dapat terakomodasi secara merata.

Selain itu, perlu adanya peran aktif dari divisi Human Resource (HR) dalam merancang program kesejahteraan karyawan yang berkelanjutan. HR dapat menginisiasi kegiatan seperti sesi konseling, pelatihan pengelolaan emosi, serta forum diskusi santai antar tim untuk mempererat hubungan sosial di lingkungan kerja. Program-program tersebut dapat menjadi wadah untuk menyalurkan stres kerja sekaligus memperkuat ikatan antar karyawan. Melalui pendekatan ini, perusahaan tidak hanya berfokus pada output kerja, tetapi juga memperhatikan aspek psikologis yang memengaruhi kualitas kerja karyawan.

Dari sisi kebijakan, perusahaan dapat mempertimbangkan penerapan sistem kerja hybrid bagi divisi yang memungkinkan untuk bekerja dari rumah. Kebijakan ini tidak hanya memberikan fleksibilitas, tetapi juga meningkatkan rasa percaya antara perusahaan dan karyawan. Sistem hybrid ini harus didukung oleh peraturan yang jelas, indikator kinerja yang terukur, dan penggunaan teknologi digital yang memadai agar produktivitas tetap terjaga meskipun karyawan bekerja dari lokasi yang berbeda. Langkah ini juga menjadi bentuk adaptasi perusahaan terhadap tren kerja modern pasca pandemi.

Lebih lanjut, penting bagi perusahaan untuk melakukan evaluasi berkala terhadap beban kerja di setiap divisi. Melalui audit kerja dan analisis kapasitas SDM, perusahaan dapat mengetahui bagian mana yang kekurangan tenaga dan perlu ditambah. Penyesuaian jumlah tenaga kerja dengan beban operasional sangat penting untuk mencegah kelelahan karyawan yang berlebihan. Selain itu, distribusi tugas yang lebih proporsional dapat menghindari ketimpangan kerja dan meningkatkan rasa keadilan antar tim.

Terakhir, budaya organisasi yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja harus dibangun secara kolektif. Budaya ini harus ditanamkan melalui kebijakan, pelatihan, dan contoh dari para pemimpin perusahaan. Jika manajemen mampu menjadi role model dalam mengelola waktu dan menjaga keseimbangan hidup, maka karyawan pun akan terdorong untuk melakukan hal serupa. Dengan demikian, implementasi work-life balance tidak hanya menjadi tanggung jawab individu, melainkan menjadi nilai bersama yang dijunjung tinggi dalam budaya kerja PT. Cityneon Prima Mandiri.

5. Kesimpulan

Penelitian mengenai penerapan sistem Work Life Balance di PT. Cityneon Prima Mandiri menunjukkan bahwa perusahaan telah menjalankan kebijakan jam kerja formal dengan baik dan menjaga efektivitas komunikasi antar tim. Namun, masih terdapat tantangan seperti beban kerja musiman, lembur berlebih, dan belum optimalnya penerapan sistem kerja fleksibel seperti WFH. Hambatan utama meliputi kekurangan staf, koordinasi antar divisi yang belum maksimal, dan kebutuhan kehadiran fisik di tempat kerja. Untuk mengatasi hambatan tersebut, solusi yang disarankan mencakup pengaturan jadwal kerja yang fleksibel, pelatihan manajemen stres dan waktu, sistem penghargaan yang efektif, serta komunikasi terbuka antara manajemen dan karyawan guna menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Anggoro, N. S. (2021). Pengaruh work life balance dan total quality management (TQM) terhadap kinerja karyawan wanita pada Konveksi Munna Collection (pp. 1-23).
- [2] Astika, R., Kusuma, A. A., & Darmajaya. (2024). Penerapan keseimbangan kerja-hidup (work-life balance) dalam meningkatkan kualitas hidup pelaku usaha/pedagang di sektor perdagangan Buleleng (studi kasus manajemen stres untuk meningkatkan). *Jurnal XYZ*, 2(1), 61-70.
- [3] Bisara, N. L. (2023). Pengaruh work life balance dan burnout terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Topoyo, Mamuju Tengah.
- [4] Diana, A. N. (2023). Pengaruh work life balance (WLB) dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi: Studi kasus pada karyawan PT Bukit Asam (Persero), Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan (p. 60).
- [5] Dwitanti, E., Murwani, A., & Siswanto. (2023). The effect of work-life balance on employee performance through work stress and workload. *International Journal of Business, Law, and Education*, 4(2), 569-586. <https://doi.org/10.56442/ijble.v4i2.211>
- [6] Febriani, A., Handaru, A. W., & Sholikhah, I. (2021). The influence of work stress and work-life balance on employee job satisfaction. *Jurnal Dinamika Manajemen dan Bisnis*,

- 5(1), 20-40. <https://doi.org/10.21009/jdmb.05.1.2>
- [7] Hartono, R. B., Setiadewi, R., & Perdhana, D. (2021). Work-life balance terhadap pegawai bank: Studi fenomenologi pada Bank Setia di Yogyakarta. *Diponegoro Journal of Economics*, 10(1), 1-16. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jme/article/view/31599>
- [8] Hendra, R., Djaja, D., & Artha, B. (2023). Work-life balance: Suatu studi literatur. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(3), 11320-11330. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>
- [9] Hermalya, U., & Damayanti, A. (2025). Implementasi work-life balance terhadap kinerja: Implementation of work-life balance on performance. *Jurnal ABC*, 1, 29-34.
- [10] Ihsan, M., Putra, R. P., & Santoso, H. B. (2025). The effect of work environment, organizational culture, and work engagement on work stress through workload as a mediating variable. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 22(1), 119-138.
- [11] Joko, A., Hastho, Y., Pradhika, R., & Pujiastuti, E. (2025). Work-family conflict and work-life balance as a predictor of employee performance in the manufacturing industry. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 0(1), 45-55.
- [12] Kasmawati, K., Kornelius, K., Wahyuni, W., & Samudra, S. (2024). Analisis work life balance karyawan di Wirman Sambal. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 139-147. <https://doi.org/10.55606/jupsim.v3i2.2788>
- [13] Lestari, D. D. (2019). Hubungan antara family supportive supervision behaviors dengan work life balance pada pekerja wanita. <http://digilib.uinsby.ac.id/30583/>
- [14] Nduru, S. (2024). Pengaruh work-life balance dan emotional intelligence terhadap kinerja pegawai PT Sari Burger Indonesia 'Burger King' seluruh cabang di Yogyakarta.
- [15] Pan, Y., Ying, Y., & Sun, S. (2022). Exploring work-life balance among professional women in Mainland China: A qualitative study. *Frontiers in Psychology*, 13, Article 938664. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.938664>