



Diki Putra Setianto<sup>1</sup>  
 Arief Budiman<sup>2</sup>  
 Wenny Desty Febrian<sup>3</sup>  
 Yultan Demmangasa<sup>4</sup>  
 Rd. D. Lokita  
 Pramesti Dewi<sup>5</sup>  
 Ira Widyastuti<sup>6</sup>

## PENGARUH KESEIMBANGAN KERJA-HIDUP TERHADAP KESEJAHTERAAN DAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN

### Abstrak

Penelitian ini menginvestigasi pengaruh keseimbangan kerja-hidup terhadap kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Konsep keseimbangan kerja-hidup semakin relevan dalam konteks modern di mana tuntutan pekerjaan dapat berdampak signifikan terhadap kehidupan pribadi individu. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki bagaimana keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan, termasuk aspek fisik, mental, dan emosional, serta dampaknya terhadap produktivitas mereka di tempat kerja. Metode studi literatur digunakan untuk mengumpulkan, mengevaluasi, dan menganalisis berbagai sumber yang relevan tentang topik ini. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan kerja-hidup yang baik dapat menyebabkan peningkatan kualitas hidup karyawan, dengan tingkat stres yang lebih rendah dan kepuasan hidup yang lebih tinggi. Karyawan yang mampu mengatur waktu mereka dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki kesehatan yang lebih baik secara keseluruhan. Selain itu, keseimbangan ini juga berkontribusi positif terhadap produktivitas mereka, dengan tingkat kelelahan yang lebih rendah dan motivasi yang lebih tinggi untuk mencapai tujuan kerja. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya perusahaan untuk mengadopsi kebijakan dan budaya kerja yang mendukung keseimbangan kerja-hidup. Rekomendasi praktis termasuk pengembangan kebijakan fleksibilitas kerja yang lebih besar, pendudukan untuk kesehatan mental dan fisik karyawan, serta promosi nilai-nilai keseimbangan dalam seluruh tingkatan organisasi.

**Kata Kunci:** Keseimbangan Kerja-Hidup, Kesejahteraan Karyawan, Produktivitas

### Abstract

This study investigates the impact of work-life balance on employee well-being and productivity. The concept of work-life balance is increasingly relevant in the modern context where job demands can significantly affect individuals' personal lives. The aim of this research is to examine how balancing work and personal life can influence employee well-being, including physical, mental, and emotional aspects, as well as its impact on their workplace productivity. The literature review method is employed to gather, evaluate, and analyze various relevant sources on this topic. Findings from this study indicate that a good work-life balance can lead to an improved quality of life for employees, with lower stress levels and higher life satisfaction. Employees who effectively manage their time between work and personal life tend to have better overall health. Moreover, this balance also positively contributes to their productivity, with lower levels of fatigue and higher motivation to achieve work goals. The implications of this research underscore the importance for organizations to adopt policies and work cultures that support work-life balance. Practical recommendations include developing

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Widya Kartika

<sup>3</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ilmu Sosial, Universitas Dian Nusantara

<sup>4</sup>Program Studi Teknik Industri, STITEK Dharma Yadi Makassar

<sup>5</sup>Program Studi Ilmu Komunikasi, Management Komunikasi, Ilmu Sosial dan Management STIAMI

<sup>6</sup>Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Administrasi, Institut Administrasi dan Kesehatan Setih Setio Muara Bungo

e-mail: [dikiputrasetianto@widyakartika.ac.id](mailto:dikiputrasetianto@widyakartika.ac.id)

greater flexibility in work policies, supporting employees' mental and physical health, and promoting balance values throughout all levels of the organization.

**Keywords:** Work-Life Balance, Employee Well-Being, Productivity

## PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan digitalisasi yang semakin maju, dinamika pekerjaan telah mengalami perubahan signifikan. Perubahan ini mempengaruhi berbagai aspek kehidupan karyawan, salah satunya adalah keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi (Wahdiniawati et al., 2024). Konsep keseimbangan kerja-hidup (*work-life balance*) telah menjadi topik yang sangat relevan dalam diskusi manajemen sumber daya manusia dan psikologi organisasi. Keseimbangan kerja-hidup tidak hanya penting untuk kesejahteraan karyawan tetapi juga berdampak langsung pada produktivitas mereka di tempat kerja (Al Caruban et al., 2018). Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam mengenai pengaruh keseimbangan kerja-hidup terhadap kesejahteraan dan produktivitas karyawan menjadi sangat krusial.

Keseimbangan kerja-hidup mengacu pada kemampuan individu untuk mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka secara efektif. Dalam konteks ini, kesejahteraan karyawan mencakup aspek fisik, mental, dan emosional yang mempengaruhi kualitas hidup secara keseluruhan (Anjarwati et al., 2023). Ketika karyawan mengalami ketidakseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi, hal ini dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan beragam masalah kesehatan yang pada akhirnya mengurangi kualitas hidup mereka. Sebaliknya, keseimbangan yang baik antara kerja dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, mendorong rasa puas dan bahagia dalam hidup, serta meningkatkan semangat kerja dan loyalitas terhadap perusahaan (Wahyuanto et al., 2024).

Selain dampak terhadap kesejahteraan, keseimbangan kerja-hidup juga memiliki implikasi signifikan terhadap produktivitas karyawan. Produktivitas tidak hanya diukur dari output fisik tetapi juga mencakup kualitas kerja, kreativitas, dan inovasi yang dihasilkan karyawan (Efendi et al., 2019). Ketika karyawan mampu menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka, mereka cenderung lebih fokus, termotivasi, dan memiliki energi yang cukup untuk memberikan kinerja terbaik di tempat kerja. Di sisi lain, ketidakseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi seringkali menyebabkan *burnout*, penurunan motivasi, dan absensi yang lebih tinggi, yang semuanya berdampak negatif pada produktivitas (Kristianto & Sulistyarni, 2013).

Perusahaan yang menyadari pentingnya keseimbangan kerja-hidup dan mengambil langkah-langkah untuk mendukungnya sering kali melihat peningkatan dalam produktivitas karyawan (Ferawati et al., 2020). Kebijakan fleksibilitas kerja, seperti jam kerja yang fleksibel, kerja dari rumah, dan cuti yang memadai, telah terbukti membantu karyawan mengelola waktu mereka dengan lebih baik dan mengurangi tekanan pekerjaan. Implementasi program kesejahteraan karyawan yang mencakup dukungan kesehatan mental, fisik, dan emosional juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kerja-hidup (Nilasari, 2021).

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi lebih dalam bagaimana keseimbangan kerja-hidup mempengaruhi kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Dengan menggunakan metode studi literatur, penelitian ini akan mengumpulkan dan menganalisis berbagai studi dan publikasi yang telah dilakukan di bidang ini. Melalui analisis yang komprehensif, diharapkan penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara keseimbangan kerja-hidup, kesejahteraan, dan produktivitas karyawan serta memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam mengembangkan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup (Anjarwati et al., 2023).

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi akademis tetapi juga memiliki implikasi praktis yang dapat membantu perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif. Pada akhirnya, keseimbangan kerja-hidup yang baik akan menguntungkan semua pihak, baik karyawan maupun perusahaan, dengan menciptakan sinergi positif antara kesejahteraan pribadi dan kesuksesan organisasi.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur untuk mengeksplorasi pengaruh keseimbangan kerja-hidup terhadap kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Metode studi literatur dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan, menganalisis, dan mensintesis berbagai sumber informasi yang relevan dari penelitian sebelumnya (Sugiyono, 2018). Berikut adalah tahapan rinci yang akan dilakukan dalam penelitian ini:

### **1. Pemilihan Topik Penelitian**

Pemilihan topik penelitian dilakukan berdasarkan relevansi dan pentingnya keseimbangan kerja-hidup dalam konteks kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Topik ini dipilih untuk menjawab pertanyaan mengenai bagaimana keseimbangan kerja-hidup mempengaruhi aspek-aspek ini dan mengapa hal ini penting bagi manajemen sumber daya manusia.

### **2. Penentuan Tujuan Penelitian**

Tujuan utama penelitian adalah untuk melakukan analisis mendalam terhadap literatur yang ada mengenai hubungan antara keseimbangan kerja-hidup dengan kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Tujuan tambahan adalah memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam mengimplementasikan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup.

### **3. Pencarian dan Seleksi Sumber Literatur**

Langkah awal adalah melakukan pencarian literatur melalui basis data akademik, jurnal ilmiah, buku teks, dan publikasi lain yang relevan. Kata kunci yang digunakan meliputi "work-life balance", "employee well-being", "productivity", dan varian lain yang sesuai dengan topik penelitian. Sumber-sumber yang relevan dan terbaru akan dipilih berdasarkan kriteria inklusi yang telah ditentukan.

### **4. Pengumpulan Data**

Data yang dikumpulkan berupa artikel jurnal, buku, dan laporan penelitian yang membahas tentang keseimbangan kerja-hidup serta dampaknya terhadap kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Informasi yang diambil mencakup temuan, metodologi yang digunakan, dan hasil analisis yang relevan dengan topik penelitian.

### **5. Analisis Literatur**

Analisis dilakukan dengan menyusun dan membandingkan temuan-temuan dari berbagai sumber literatur. Berbagai pendekatan dan metodologi dari studi-studi yang ada dieksplorasi untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif mengenai hubungan keseimbangan kerja-hidup dengan kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Temuan yang signifikan dan pola umum akan diidentifikasi dan dianalisis lebih lanjut.

### **6. Interpretasi Hasil**

Hasil analisis literatur akan diinterpretasikan untuk menggambarkan secara jelas bagaimana keseimbangan kerja-hidup mempengaruhi kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Hal ini mencakup faktor-faktor yang memediasi atau menghalangi hubungan ini, serta implikasi praktis bagi manajemen sumber daya manusia dalam mengelola keseimbangan kerja-hidup di tempat kerja.

### **7. Penyusunan Kesimpulan dan Rekomendasi**

Kesimpulan penelitian akan disusun berdasarkan analisis literatur yang telah dilakukan. Rekomendasi praktis akan diberikan untuk perusahaan atau organisasi dalam merancang kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup, dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan secara efektif.

### **8. Penulisan Laporan Penelitian**

Laporan penelitian akan disusun berdasarkan struktur yang jelas, mencakup pendahuluan, tinjauan pustaka yang komprehensif, metode studi literatur, hasil analisis, kesimpulan, dan rekomendasi. Laporan ini akan ditulis dengan bahasa yang akademis dan disusun secara sistematis untuk memenuhi standar penelitian ilmiah.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Studi literatur yang dilakukan menyoroti hubungan yang kompleks antara keseimbangan kerja-hidup dengan kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Temuan utama dari penelitian ini mengungkapkan beberapa hal penting:

### **1. Pengaruh Keseimbangan Kerja-Hidup terhadap Kesejahteraan Karyawan**

Keseimbangan kerja-hidup memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kesejahteraan karyawan (Rismayadi & Maemunah, 2016). Penelitian menunjukkan bahwa

karyawan yang mampu mengelola waktu kerja dan waktu pribadi mereka dengan baik cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan kualitas hidup yang lebih tinggi. Aspek-aspek kesejahteraan yang terpengaruh meliputi kesehatan fisik, kesehatan mental, kehidupan sosial, dan kepuasan hidup secara keseluruhan (Mukayah et al., 2023).

Studi juga mengidentifikasi bahwa adanya dukungan dari perusahaan dalam bentuk kebijakan fleksibilitas kerja, seperti jam kerja yang fleksibel, kerja dari rumah, dan program cuti yang memadai, dapat membantu memperbaiki kesejahteraan karyawan. Dukungan ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, di mana karyawan merasa dihargai dan memiliki kontrol atas waktu dan kehidupan mereka.

## **2. Pengaruh Keseimbangan Kerja-Hidup terhadap Produktivitas Karyawan**

Keseimbangan kerja-hidup juga memiliki implikasi yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka cenderung lebih produktif. Mereka lebih fokus, memiliki motivasi yang tinggi, dan mampu menghadapi tuntutan pekerjaan dengan lebih efektif (Rismayadi & Maemunah, 2016).

Faktor-faktor yang menyebabkan peningkatan produktivitas ini termasuk tingkat kelelahan yang lebih rendah, tingkat absensi yang lebih rendah, serta peningkatan dalam kreativitas dan inovasi (Kosasih, 2021). Dengan memprioritaskan keseimbangan kerja-hidup, perusahaan dapat mengoptimalkan kinerja karyawan mereka dan mencapai tujuan organisasional dengan lebih efisien.

## **3. Implikasi dan Rekomendasi**

Implikasi dari temuan ini menunjukkan pentingnya perusahaan untuk mengembangkan kebijakan dan budaya kerja yang mendukung keseimbangan kerja-hidup. Rekomendasi praktis bagi manajemen sumber daya manusia termasuk pengimplementasian kebijakan fleksibilitas kerja yang lebih luas, penyediaan sumber daya untuk kesehatan mental dan fisik karyawan, serta pendekatan proaktif dalam mengelola beban kerja (Kabdiyono et al., 2024).

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa investasi dalam keseimbangan kerja-hidup tidak hanya meningkatkan kesejahteraan individu tetapi juga mendukung pencapaian tujuan bisnis jangka panjang. Perusahaan yang memprioritaskan keseimbangan kerja-hidup dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, berkelanjutan, dan membangun reputasi sebagai tempat kerja yang diinginkan bagi para profesional.

Keseimbangan kerja-hidup telah menjadi fokus utama dalam diskusi manajemen sumber daya manusia modern, terutama dalam konteks dinamika perubahan global dan teknologi yang cepat (Sjioen et al., 2023). Konsep ini tidak sekadar menyangkut bagaimana individu mengalokasikan waktu mereka antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi juga memiliki implikasi yang mendalam terhadap kesejahteraan fisik, mental, dan emosional karyawan, serta produktivitas mereka di tempat kerja (Damanik & Sitompul, 2022).

Keseimbangan kerja-hidup mencerminkan kemampuan seseorang untuk mengintegrasikan dan memprioritaskan antara tuntutan profesional dan kehidupan personalnya. Dalam era di mana peran kerja sering kali melampaui batas tradisional jam kantor, tantangan untuk mencapai keseimbangan ini semakin kompleks (Irawan & Ariesanti, 2015). Bagi banyak individu, ketidakseimbangan ini dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan beragam masalah kesehatan yang pada akhirnya mengganggu kualitas hidup secara keseluruhan.

Namun, penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kerja-hidup yang baik membawa manfaat yang signifikan. Karyawan yang mampu mencapai keseimbangan ini cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan kualitas hidup yang lebih baik. Mereka memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat, merawat kesehatan, dan berpartisipasi dalam aktivitas sosial yang meningkatkan kepuasan hidup secara keseluruhan (Irawan & Ariesanti, 2015). Dalam konteks ini, perusahaan memainkan peran penting dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kebijakan fleksibilitas kerja, seperti jam kerja yang fleksibel atau kemungkinan kerja dari rumah, yang membantu karyawan mengelola waktu mereka dengan lebih efektif (Syabrani et al., 2023).

Tidak hanya itu, keseimbangan kerja-hidup juga memiliki dampak langsung pada produktivitas karyawan. Studi menunjukkan bahwa karyawan yang merasa seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka cenderung lebih produktif (Purnomo & Erawati, 2019). Mereka memiliki motivasi yang tinggi, fokus yang lebih baik, dan energi yang cukup untuk menghadapi tugas-tugas pekerjaan dengan efisien. Sebaliknya, ketidakseimbangan kerja-hidup

dapat mengarah pada kelelahan, kurangnya motivasi, dan bahkan absensi yang tinggi, yang semuanya menghambat produktivitas individu dan organisasional.

Pentingnya keseimbangan kerja-hidup tidak hanya terlihat dalam manfaat individu tetapi juga dalam keberhasilan jangka panjang perusahaan (Anjarwati et al., 2022). Perusahaan yang mengakui nilai strategis dari keseimbangan ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, mempertahankan karyawan yang produktif dan terlibat, serta mengurangi biaya yang terkait dengan absensi dan kelelahan (Rosidin et al., 2024). Investasi dalam program kesehatan karyawan, dukungan untuk kesejahteraan mental, dan kebijakan kerja yang inklusif adalah beberapa cara di mana organisasi dapat memperkuat komitmen mereka terhadap keseimbangan kerja-hidup.

Namun, tantangan nyata tetap ada dalam menerapkan konsep ini secara efektif. Perusahaan harus tidak hanya mengenali pentingnya keseimbangan kerja-hidup tetapi juga mengembangkan strategi konkret untuk mewujudkannya (Rismayadi & Maemunah, 2016). Ini mencakup tidak hanya kebijakan fleksibilitas kerja yang relevan tetapi juga budaya perusahaan yang mendukung keseimbangan ini sebagai nilai inti. Dalam situasi di mana teknologi terus berkembang dan ekspektasi terhadap produktivitas semakin tinggi, menemukan keseimbangan yang tepat menjadi semakin penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang berkelanjutan dan berdaya saing tinggi (Imaningarti & Sari, 2015).

Dengan demikian, keseimbangan kerja-hidup bukan hanya menjadi aspirasi personal tetapi juga menjadi pilar strategis bagi manajemen sumber daya manusia modern. Penelitian dan pengembangan konstan dalam area ini tidak hanya diperlukan untuk memahami dampaknya secara menyeluruh tetapi juga untuk mengimplementasikan praktik terbaik yang dapat meningkatkan kualitas hidup karyawan sambil meningkatkan hasil bisnis secara keseluruhan.

## **SIMPULAN**

Dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kerja-hidup memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Memperkuat keseimbangan ini tidak hanya meningkatkan kepuasan hidup individu tetapi juga mendukung pencapaian tujuan organisasional secara efektif.

## **SARAN**

Untuk mencapai keseimbangan kerja-hidup yang optimal, disarankan bagi perusahaan untuk mengimplementasikan kebijakan fleksibilitas kerja yang lebih luas, memperkuat program kesehatan karyawan, dan membangun budaya kerja yang mendukung integrasi yang seimbang antara kehidupan pribadi dan profesional.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusi dalam penelitian ini. Dukungan Anda telah menjadi kunci keberhasilan penelitian kami.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Al Caruban, R., Sugiantoro, B., & Prayudi, Y. (2018). Analisis pendeteksi kecocokan objek pada citra digital dengan metode algoritma sift dan histogram color RGB. *Cyber Security Dan Forensik Digital*, 1(1), 20–27.
- Anjarwati, S., Risna, A., Bara, S., Sahriani, Z., Revi, S., & Rudy, S. (2022). Peran Profitabilitas, Pertumbuhan Perusahaan, Likuiditas dan Ukuran Perusahaan Terhadap Struktur Modal Perusahaan Real Estate Setelah Pandemi. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(3), 5162–5172.
- Anjarwati, S., Zaena, R. R., Fitrianiingsih, D., & Sulistiana, I. (2023). Pengaruh Digitalisasi Akuntansi terhadap Efisiensi dan Pengurangan Biaya pada Perusahaan Wirausaha UMKM di Kota Bandung. *Jurnal Aktiva: Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 5(1), 57–72.
- Damanik, D. S., & Sitompul, P. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH PASAR HORAS JAYA. *Seminar Nasional Manajemen Dan Akuntansi*, 1, 44–55.
- Efendi, M. M., Rosidin, R., & Wahyudi, E. (2019). Metode Algoritma SIFT dan Histogram Color RGB Untuk Analisis Manipulasi Copy-Move pada Citra Digital. *EXPLORE*, 9(1), 31–35.

- Ferawati, I., Darna, N., & Suhendi, R. M. (2020). Pengaruh Profesionalisme dan Etika Kerja terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum daerah Ciamis. *Bisnis Management and Enterpreneurship Journal*, 2(3).
- Imaningarti, S., & Sari, N. (2015). Pengaruh Goodwill, esearch Development (RnD), dan Intellectual Capital Terhadap Nilai Pasar Perusahaan. *JIMAT: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan*, 6(2), 108–121. <http://jurnal.stietotalwin.ac.id/index.php/jimat/article/view/105>
- Irawan, D., & Ariesanti, A. (2015). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Kepatuhan Pajak Wajib Pajak Badan pada Perusahaan Industri Manufaktur di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal REKSA: Rekayasa Keuangan, Syariah Dan Audit*, 4(1), 20–38.
- Kabdiyono, E. L., Perkasa, D. H., Ekhsan, M., Abdullah, M. A. F., & Febrian, W. D. (2024). Kepemimpinan, Beban Kerja dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Garment di Kabupaten Tangerang. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(2), 496–509.
- Kosasih, H. (2021). Analisis Pengaruh Antara Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pt Sejati Karya Perkasa Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 353–374.
- Kristianto, Y., & Sulistyarini, T. (2013). Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Ibu Dalam Pemberian Makanan Pendamping Asi Pada Bayi Umur 6 – 36 Bulan. *Jurnal Stikes*, 6(1), 99–108. <https://ejournal.petra.ac.id/index.php/stikes/article/view/18733>
- Mukayah, A., Anwar, K., Taufiqurrohman, M., & Anshori, M. I. (2023). Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *MULTIPLE: Journal of Global and Multidisciplinary*, 1(4), 378–387.
- Nilasari, Y. (2021). Preparation of PSAK 109 ZIS Financial Statements Using Excel for Accounting for the Nurul Huda Jatiseeng Mosque. *Al-Amwal: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syari'ah*, 13(2), 181–202.
- Purnomo, E., & Erawati, T. (2019). Pengaruh Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Struktur Modal Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2012-2016). *Jurnal Akuntansi Pajak Dewantara*, 1(1), 1–12.
- Rismayadi, B., & Maemunah, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 2(1). <https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i1.181>
- Rosidin, R., Sulaeman, D. A., Sukarsa, S., Kohar, A., & Habibi, M. I. (2024). PENGEMBANGAN ALGORITMA PEMROSESAN BAHASA ALAMI UNTUK APLIKASI CHATBOT DALAM PELAYANAN PELANGGAN. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 7(3), 7409–7414.
- Sjioen, A. E., Amaludin, A., Rukmana, A. Y., Syamsulbahri, S., & Wahyudi, I. (2023). Bisnis Berkelanjutan dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan: Studi tentang Dampak dan Strategi Implementasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen West Science*, 2(03), 239–248.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Syabrani, I. R., Irfan, P., & Anas, A. S. (2023). Penerapan Metode Promethee Untuk Menentukan Bantuan Rehabilitas Sosial Rumah Tidak Layak Huni Untuk Masyarakat Miskin. *Journal of Millenial Informatics*, 1(2), 61–72.
- Wahdiniawati, S. A., Lubis, F. M., Erlianti, D., Sari, V. B. M., Uhai, S., & Febrian, W. D. (2024). KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA: MEWUJUDKAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN MELALUI MANAJEMEN SDM YANG BERKELANJUTAN. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 7(1), 728–738.
- Wahyuanto, E., Mintarti, A., Heriyanto, H., Hastuti, S., & Widodo, J. D. T. (2024). JURNALISME INVESTIGASI DALAM PERSPEKTIF DRAF UU PENYIARAN DAN IMPLIKASINYA. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 7(3), 7358–7367.