
PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA *TRAINEE* DI PT ROYALINDO EXPODUTA DI JAKARTA PUSAT

Agatha Sylvia Purborin, Purwanti Dyah Pramanik*, Filma Festivalia
Institut Pariwisata Trisakti
*purwanti@iptrisakti.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work-life balance on the job satisfaction of trainees at PT Royalindo Expoduta, a Professional Conference Organizer (PCO) company based in Central Jakarta. The company's demanding work environment, characterized by long working hours and high performance expectations, often disrupts employees' work-life balance and job satisfaction. This research employed a descriptive design with a quantitative approach. A total of 30 trainees who previously interned at the company were selected using convenience sampling, and data were collected through an online questionnaire. The findings indicate that the average work-life balance score was 2.97 (categorized as balanced), and job satisfaction was 2.92 (categorized as satisfied). A weak positive correlation ($r = 0.371$) was found between work-life balance and job satisfaction. Simple linear regression results showed a positive and significant relationship ($p = 0.044$), with work-life balance contributing 13.7% to job satisfaction, while the remaining 86.3% was influenced by other variables such as work environment, motivation, and organizational commitment. The study concludes that work-life balance has a positive and significant impact on job satisfaction. Recommendations include offering compensatory time off for overtime, performance-based incentives, regular evaluation of working hours, and adjusting transportation allowances to support trainee well-being.

Keywords: *Work Life Balance, Job satisfaction of trainees, Royalindo Expoduta*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja trainee di PT Royalindo Expoduta, Jakarta Pusat. Perusahaan ini bergerak di bidang Professional Conference Organizer (PCO) yang memiliki dinamika kerja tinggi, seperti jam kerja panjang dan tekanan untuk mencapai hasil optimal, yang berpotensi mengganggu keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja trainee. Metode yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel diambil menggunakan teknik convenience sampling dengan jumlah responden sebanyak 30 orang trainee, dan data dikumpulkan melalui kuesioner online. Hasil analisis menunjukkan bahwa work-life balance memiliki rata-rata skor 2,97 (kategori seimbang) dan kepuasan kerja sebesar 2,92 (kategori puas). Terdapat korelasi lemah ($r = 0,371$) antara work-life balance dan kepuasan kerja. Hasil uji regresi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan ($\text{sig} = 0,044$) dengan kontribusi sebesar 13,7%. Sisanya 86,3% dipengaruhi variabel lain seperti lingkungan kerja dan motivasi. Kesimpulannya, work-life balance berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja trainee. Peneliti menyarankan perusahaan memberi kompensasi waktu kerja berlebih, insentif berdasarkan kinerja, evaluasi jam kerja, serta penyesuaian honor transportasi untuk meningkatkan kesejahteraan trainee.

Kata Kunci: *worklife balance, kepuasan kerja, Royalindo Expoduta*

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman, teknologi, dan persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Dalam dunia pariwisata, terutama pada sektor MICE (Meeting, Incentive, Convention, Exhibition), peran SDM sangat penting, termasuk trainee yang menjalani masa internship. PT Royalindo Expoduta merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Professional Conference Organizer (PCO) yang memiliki dinamika kerja tinggi seperti tekanan waktu, ketidakpastian jadwal, dan target hasil maksimal. Kondisi ini dapat mengganggu keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (work-life balance), yang pada akhirnya dapat memengaruhi kepuasan kerja.

Work-life balance adalah kemampuan individu untuk menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi, termasuk waktu luang, keluarga, dan pengembangan diri. Ketidakseimbangan ini berisiko menyebabkan stres, work-life conflict, burnout, hingga menurunnya kepuasan kerja. Kepuasan kerja sendiri adalah perasaan individu terhadap pekerjaan yang mencakup kenyamanan, penghargaan, dan keterlibatan dalam organisasi. Dalam konteks trainee, ketidakpuasan kerja dapat menurunkan semangat, produktivitas, hingga memengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Penelitian ini difokuskan pada trainee karena mereka lebih mudah diakses dan cenderung terbuka dalam menyampaikan pengalaman. Selain itu, penelitian ini berupaya memahami bagaimana keseimbangan hidup dan pekerjaan memengaruhi kepuasan kerja mereka di industri event organizer yang memiliki karakteristik kerja unik. Permasalahan utama meliputi kesulitan menyeimbangkan jam kerja dan waktu pribadi, stres tinggi, serta kurangnya fleksibilitas jadwal.

Penelitian terdahulu yang relevan antara lain dari Dewi et al. (2021) yang menyatakan bahwa work-life balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan housekeeping di Renaissance Bali Uluwatu Resort & Spa. Barus (2022) juga menunjukkan pengaruh positif work-life balance terhadap kepuasan kerja pekerja sektor pariwisata di Maumere. Annamaria et al. (2018) menemukan bahwa work-life balance berdampak pada kepuasan kerja karyawan Hotel Sintesa Peninsula Manado. Sementara Siagian et al. (2024) menambahkan bahwa perceived organizational support dapat menjadi variabel mediasi dalam hubungan antara work-life balance dan kepuasan kerja. Penelitian ini menambahkan sudut pandang baru dengan fokus pada trainee di sektor PCO.

Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis work-life balance trainee, kepuasan kerja mereka, serta hubungan antara keduanya di PT Royalindo Expoduta. Diharapkan hasil penelitian dapat menjadi acuan bagi perusahaan untuk menciptakan kebijakan yang mendukung kesejahteraan trainee serta meningkatkan kualitas kerja secara keseluruhan.

TINJAUAN PUSTAKA

Trainee

Trainee merupakan peserta program pelatihan kerja yang biasanya berasal dari institusi pendidikan dan ditempatkan di perusahaan dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan pengalaman praktis. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pemagangan adalah bagian dari pelatihan kerja yang dilaksanakan secara sistematis. Dalam konteks pariwisata, trainee diharapkan tidak hanya mempelajari keterampilan teknis, tetapi juga memahami budaya kerja, tanggung jawab, serta etika profesional. Dalam dunia kerja nyata, khususnya di industri MICE seperti PT Royalindo Expoduta,

para trainee dihadapkan pada tekanan kerja yang tinggi. Mereka dituntut beradaptasi dengan cepat meski sering kali belum memiliki pengalaman. Hal ini berpotensi memengaruhi work-life balance dan kepuasan kerja mereka, sehingga penting untuk meninjau bagaimana peran trainee berkontribusi terhadap operasional perusahaan sekaligus menjaga kesejahteraan pribadi mereka.

Professional Conference Organizer (PCO)

PCO adalah perusahaan yang bertanggung jawab mengatur kegiatan berskala besar seperti konferensi, seminar, hingga pameran internasional. Pekerjaan di industri ini menuntut kecepatan, ketelitian, serta kemampuan menyelesaikan masalah dalam tekanan waktu yang ketat. PCO juga menjadi bagian dari sektor MICE yang sangat dinamis, dengan proyek yang sering berjalan dalam jangka pendek dan intensitas tinggi. PT Royalindo Expoduta, trainee dilibatkan langsung dalam berbagai proses kerja PCO, mulai dari persiapan acara hingga pelaksanaan. Hal ini menjadikan mereka mengalami langsung beban kerja dan tuntutan profesional yang tinggi, yang bila tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan kelelahan dan menurunnya kepuasan kerja. Maka dari itu, perusahaan PCO perlu memperhatikan manajemen waktu dan keseimbangan hidup kerja bagi semua staf termasuk trainee.

Work-Life Balance

Work-life balance adalah kondisi di mana seseorang dapat membagi waktu dan energi secara proporsional antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Menurut Greenhaus dan Allen (2011), keseimbangan ini mempengaruhi kepuasan, performa, serta kesehatan mental. Ketidakseimbangan sering menyebabkan stres, burnout, bahkan konflik peran antara kehidupan profesional dan pribadi. Dewi et al. (2021) menemukan bahwa work-life balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja staf housekeeping hotel. Barus (2022) juga menegaskan pentingnya keseimbangan ini dalam dunia kerja pariwisata. Dalam konteks trainee di PCO, keseimbangan kerja menjadi penting karena tekanan tinggi dan jam kerja tidak menentu dapat mengganggu kondisi psikologis dan kinerja mereka. Penelitian ini turut meninjau aspek tersebut untuk mendukung well-being trainee.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merujuk pada sejauh mana individu merasa senang terhadap pekerjaannya, mencakup gaji, pengakuan, kondisi kerja, dan hubungan sosial. Robbins dan Judge (2015) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh pada produktivitas, loyalitas, dan tingkat turnover karyawan. Faktor-faktor seperti keadilan, komunikasi, dan dukungan organisasi juga berperan besar. Penelitian oleh Annamaria et al. (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan Hotel Sintesa Peninsula Manado dipengaruhi oleh keseimbangan hidup kerja. Siagian et al. (2024) bahkan menambahkan bahwa persepsi dukungan organisasi menjadi mediator penting antara work-life balance dan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi yang memperhatikan kondisi kerja personal karyawan cenderung memiliki staf yang lebih puas dan produktif.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, yang bertujuan untuk menjelaskan dan menganalisis hubungan antara work-life balance dan kepuasan kerja trainee secara objektif berdasarkan data numerik. Pendekatan ini dipilih karena

memungkinkan peneliti untuk mengukur variabel secara terstruktur melalui instrumen kuesioner, kemudian mengolah data menggunakan teknik statistik seperti uji validitas, reliabilitas, korelasi Pearson, dan regresi linier sederhana dengan bantuan program SPSS versi 27. Pendekatan kuantitatif ini juga digunakan dalam penelitian terdahulu seperti oleh Dewi et al. (2021) dan Barus (2022), yang meneliti hubungan work-life balance terhadap kepuasan kerja di sektor pariwisata.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Royalindo Expoduta, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang *Professional Conference Organizer (PCO)* dan berlokasi di Jakarta Pusat. Perusahaan ini dipilih karena relevan dengan fokus penelitian, yaitu menganalisis kondisi work-life balance dan kepuasan kerja pada trainee yang bekerja dalam lingkungan dengan tekanan kerja tinggi dan jam kerja tidak menentu.

Adapun waktu pelaksanaan penelitian berlangsung selama bulan April hingga Juni 2024. Kegiatan pada periode tersebut meliputi penyusunan instrumen penelitian, penyebaran kuesioner, pengumpulan data, pengolahan data menggunakan SPSS versi 27, hingga penarikan kesimpulan dan penyusunan laporan akhir. Waktu ini dipilih agar peneliti dapat mengakses responden secara optimal, yaitu trainee yang baru saja menyelesaikan masa magang dalam kurun waktu satu tahun terakhir.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh trainee yang pernah menjalani program magang di PT Royalindo Expoduta selama dua tahun terakhir. Karena keterbatasan waktu dan akses, peneliti menggunakan teknik non-probability sampling dengan metode convenience sampling untuk menjangkau responden secara efektif.

Jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 30 responden. Ukuran ini dinilai cukup untuk penelitian eksploratif seperti yang dilakukan oleh Barus (2022), yang menggunakan pendekatan serupa dalam meneliti persepsi karyawan pariwisata. Dengan metode ini, data yang diperoleh cukup representatif untuk melihat pola hubungan antarvariabel.

Variabel Penelitian

Terdapat dua variabel utama dalam penelitian ini: variabel independen yaitu work-life balance dan variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Work-life balance diukur berdasarkan teori Greenhaus dan Allen (2011) yang mencakup waktu, keterlibatan, dan kepuasan antara kehidupan kerja dan pribadi. Sedangkan kepuasan kerja diukur berdasarkan indikator dari Robbins dan Judge (2015), seperti kepuasan terhadap gaji, pekerjaan itu sendiri, hubungan kerja, dan kesempatan pengembangan.

Pengukuran kedua variabel menggunakan skala Likert 1–4 dengan empat kategori: sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju, dan sangat setuju. Instrumen kuesioner disusun dan diuji validitas serta reliabilitasnya sebelum digunakan, serupa dengan metode yang digunakan dalam penelitian Annamaria et al. (2018) yang meneliti kepuasan kerja staf hotel. Hal ini memastikan instrumen yang digunakan mampu mengukur persepsi trainee secara akurat.

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner online yang disebarkan kepada para trainee melalui WhatsApp. Kuesioner ini terdiri dari dua bagian: data demografi dan pertanyaan tertutup mengenai work-life balance dan kepuasan kerja. Sebelum

penyebaran, dilakukan uji coba instrumen kepada 10 responden untuk memastikan kejelasan dan reliabilitas pertanyaan.

Hasil dari uji validitas menunjukkan bahwa semua item dinyatakan valid dan uji reliabilitas menunjukkan nilai cronbach alpha lebih dari 0,7, yang berarti reliabel. Prosedur ini mengikuti pendekatan yang digunakan dalam penelitian sebelumnya oleh Siagian et al. (2024), yang juga menggunakan metode online survey untuk menjangkau partisipan di sektor pariwisata.

Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan secara kuantitatif menggunakan bantuan SPSS. Teknik analisis yang digunakan meliputi uji validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif untuk mengetahui kategori work-life balance dan kepuasan kerja, uji korelasi Pearson untuk melihat hubungan antarvariabel, serta uji regresi linear sederhana untuk mengukur besarnya pengaruh.

Hasil analisis digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan dan dibandingkan dengan temuan penelitian sebelumnya. Seperti dalam studi Dewi et al. (2021) dan Annamaria et al. (2018), penggunaan uji korelasi dan regresi menjadi pendekatan yang umum untuk mengukur hubungan antara work-life balance dan job satisfaction, dan hasilnya menjadi dasar pengambilan kesimpulan serta rekomendasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	4	13,3
Perempuan	26	86,7
Total	30	100

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa terdapat 4 responden dengan jenis kelamin laki-laki (13,3%) dan 26 responden dengan jenis kelamin perempuan (86,7%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang mengisi kuesioner penelitian ini adalah perempuan. Sedangkan, karakteristik responden berdasarkan latar belakang Pendidikan ditampilkan pada Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Karakteristik Responden berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA	24	80
SMK	6	20
Total	30	100

Sumber: Data diolah

Tabel 2 merupakan tabel tentang karakteristik responden berdasarkan latar belakang pendidikan. Pada hasil Tabel 2 terdapat 24 responden dengan Latar Belakang Pendidikan SMA yaitu SMA (80%) dan 6 responden dengan Latar Belakang Pendidikan SMK yaitu SMK (20%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang mengisi kuesioner penelitian ini memiliki Latar Belakang Pendidikan SMA.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Work-life balance (X) Pernyataan	Nilai Korelasi	Kepuasan Kerja (Y) Pernyataan	Nilai Korelasi
Saya bekerja lebih dari 40 jam dalam 1 minggu atau 8 jam/hari.	0.785	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan bakat yang saya miliki.	0,685
Saya bekerja maksimal 12 jam dalam 1 hari.	0.815	Pekerjaan yang diberikan dapat meningkatkan pengetahuan yang saya miliki.	0,304
Saya memiliki waktu untuk menyalurkan hobi	0.762	Pekerjaan yang diberikan dapat meningkatkan keterampilan yang saya miliki.	0,483
Saya seringkali bekerja lebih lama dibandingkan dengan jam kerja yang ditentukan perusahaan.	0.777	Honor transportasi yang diberikan sudah adil.	0,772
Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai waktu yang disediakan Perusahaan.	0.762	Honor transportasi sesuai dengan kebutuhan.	0,809
Saya senang melakukan pekerjaan yang menjadi tugas saya.	0.884	Honor transportasi yang diberikan sesuai dengan tuntutan pekerjaan.	0,734
Saya terdorong untuk terlibat aktif dalam pekerjaan saya di kantor.	0.854	Adanya penghargaan best trainee akan memberikan semangat untuk rajin bekerja.	0,557
Saya masih bersemangat untuk melakukan berbagai hal yang saya inginkan setelah jam kerja.	0.853	Adanya kesempatan yang sama untuk mendapatkan penghargaan best trainee.	0,547
Saya dapat menyeimbangkan keterlibatan di pekerjaan dan di kehidupan pribadi.	0.903	Dengan memberikan hasil kerja yang baik selama magang akan memberikan kemungkinan untuk di rekrut menjadi karyawan.	0,655
Saya puas dengan work-life balance yang saya alami.	0.864	Atasan membantu memberikan solusi atas masalah yang saya hadapi.	0,530
Aktivitas dalam kehidupan pribadi mendukung dan memotivasi saya dalam menjalankan pekerjaan.	0,396	Atasan bersikap adil.	0,552
Saya puas dengan keterlibatan saya terhadap keluarga.	0,712	Atasan memberikan umpan balik positif.	0,522
Saya puas dengan kehidupan pribadi & pekerjaan yang sekarang dijalani.	0,363	Saling mendukung antar trainee.	0,339
Kehidupan pribadi saya membuat saya merasa siap untuk bekerja dihari berikutnya.	0,544	Rekan trainee siap membantu pekerjaan saya.	0,288
Suasana dalam pekerjaan mendukung aktivitas yang saya	0,466	Interaksi antar trainee berjalan	0,231

sukai dalam kehidupan pribadi.

efektif dalam menyelesaikan pekerjaan.

Sumber: Data diolah

Hasil pengujian validitas data diberikan pada Tabel 3 Uji validitas dilakukan terhadap total 30 item pernyataan, terdiri dari 15 item untuk variabel Work-Life Balance (X) dan 15 item untuk variabel Kepuasan Kerja (Y). Uji ini dilakukan dengan metode korelasi Pearson Product Moment dan dibandingkan dengan nilai r-tabel untuk $N = 30$ pada taraf signifikansi 5%, yaitu r-tabel = 0,361. Hasil pengujian menunjukkan bahwa dari 15 item pada variabel Work-Life Balance, terdapat 12 item yang valid (nilai r-hitung $> 0,361$) dan 3 item yang tidak valid (nilai r-hitung $\leq 0,361$). Hal yang sama juga terjadi pada variabel Kepuasan Kerja, di mana 12 item dinyatakan valid dan 3 item tidak valid. Item-item yang valid tersebut selanjutnya digunakan dalam proses analisis data utama, sedangkan item yang tidak valid dikeluarkan dari analisis karena tidak mampu merepresentasikan konstruk variabel secara akurat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini memiliki tingkat validitas yang baik karena sebagian besar item pernyataannya memenuhi kriteria valid, sehingga dapat digunakan untuk mengukur hubungan antara work-life balance dan kepuasan kerja trainee di PT Royalindo Expoduta secara sah dan reliabel.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha
Work-Life Balance (X)	0,765
Kepuasan Kerja (Y)	0,848

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh lebih besar dari 0,6 pada variabel Work-Life Balance dan kepuasan kerja. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel Work-Life Balance dan kepuasan kerja telah reliabel.

Tabel 5. Hasil Uji t

Variabel	Estimasi Parameter	T hitung	p-value
Constant	17.267		
Work-Life Balance	0.488	2.127	0.044

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil uji t pada analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini, diperoleh nilai estimasi parameter (B) untuk variabel Work-Life Balance (X) sebesar 0,488, dengan nilai t-hitung sebesar 2,127 dan p-value (Sig.) sebesar 0,044. Nilai ini dibandingkan dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, di mana $0,044 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja trainee di PT Royalindo Expoduta. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik work-life balance yang dirasakan oleh trainee, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja mereka. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak, membuktikan adanya hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Hasil ini juga mendukung temuan penelitian sebelumnya oleh Dewi et al. (2021)

dan Barus (2022), yang menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja di sektor pariwisata dan perhotelan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa rata-rata variabel *Work-life balance* (X) sebesar 2,97 berada dalam kategori *seimbang*, menunjukkan bahwa trainee di PT Royalindo Expoduta telah mampu menjaga keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sementara itu, rata-rata variabel *Kepuasan Kerja* (Y) sebesar 2,92 masuk dalam kategori *puas*, mencerminkan kepuasan terhadap aspek pekerjaan, honor transportasi, promosi, dan hubungan kerja. Meskipun demikian, kontribusi *Work-life balance* terhadap *Kepuasan Kerja* tergolong lemah, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 13,7%, yang berarti bahwa 86,3% kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel lain seperti lingkungan kerja, motivasi, dan komitmen organisasi. Uji hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Work-life balance* dan *Kepuasan Kerja* para trainee.

Peneliti menyarankan agar perusahaan memberikan perhatian lebih pada durasi jam kerja trainee dengan mempertimbangkan hari libur bagi yang bekerja lebih dari 8 jam, menetapkan penghargaan untuk kinerja baik dalam durasi kerja wajar, serta melakukan evaluasi dampak jam kerja panjang terhadap produktivitas dan kesehatan. Selain itu, terkait kepuasan kerja, perusahaan diharapkan menyesuaikan honor transportasi secara berkala, menerapkan sistem reimbursement, dan rutin mengevaluasi kebijakan transportasi berdasarkan umpan balik karyawan. Untuk akademisi, penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan sampel yang lebih besar dan beragam guna meningkatkan validitas dan reliabilitas, memperluas kajian literatur lintas disiplin, serta menambahkan variabel lain seperti lingkungan kerja, motivasi, dan komitmen organisasi yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhirajasa, K. I. (2023). *Mengenal Lebih Dekat Peran dan Pentingnya Professional Conference Organizer (PCO)*. <https://Kirana-Adhirajasa.Co.Id/Mengenal-Lebih-Dekat-Peran-Dan-Pentingnya-Professional-Conference-Organizer-Pco/>.
- Adiawaty, S., & Bernhard. (2023). Pengaruh Dimensi-Dimensi Work Life Balance Terhadap Kualitas Kerja. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 26(1), 1–12. <https://ibn.e-journal.id/index.php/ESENSI/article/view/653>
- Adiningtiyas, N., & Mardhatillah, A. (2016). Work Life Balance Index Among Technician. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Sosial*, 5(3), 327–333.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Anisah, H. U. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta:Zahir Publishing.
- Barus, D. A. (2022). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pekerja Sektor Pariwisata Di Maumere. *Jurnal Mahasiswa Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, Vol 2 No 1.
- Colquitt, Jason, LePine, W. (2019). Organization Behavior: Improving Performance and Commitment in The Workplace. In *McGraw-Hill Education* (Vol. 4, Issue 4).
- Dewi, N. P. A. K., Sihombing, I. H. H., & Pramana, I. D. P. H. (2021). The Influence Of Work Life Balance On Job Satisfaction Of Housekeeping Employee At Renaissance Bali Uluwatu Resort & Spa. *International Journal of Applied Sciences in Tourism and Events*, 5(2), 190–196. <https://doi.org/10.31940/ijaste.v5i2.190-196>

-
- Hertanto, E. (2017). Perbedaan Skala Likert Lima Skala dengan Modifikasi Skala Likert Empat Skala. *Metodologi Penelitian*.
- Janna, N. M. (2020). Variabel dan skala pengukuran statistik. *Jurnal Pengukuran Statistik*, 1(1), 1–8.
- Kong, H., Jiang, X., Chan, W., & Zhou, X. (2018). Job satisfaction research in the field of hospitality and tourism. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(5), 2178–2194. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-09-2016-0525>
- Lutfia, D. D., & Rahadi, D. R. (2020). Analisis Internship Bagi Peningkatan Kompetensi Mahasiswa. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 8(3), 199–204. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v8i3.340>
- Malino, D. S. D. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Burnout Sebagai Intervening Pada Kantor Pos Indonesia Cabang Makassar. *Niagaawan*, 9(2), 94. <https://doi.org/10.24114/niaga.v9i2.19034>
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985–993. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.456>
- Morissan. (2017). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Kencana.
- Mulyani, D., Ghufron, S., Akhwani, A., & Kasiyun, S. (2020). Peningkatan Karakter Gotong Royong di Sekolah Dasar. *Lectura : Jurnal Pendidikan*, 11(2), 225–238. <https://doi.org/10.31849/lectura.v11i2.4724>
- Noviani, D. M. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimasa Work From Home pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu. *Jurnal Syntax Admiration*, 2(11), 2036–2050. <https://doi.org/10.46799/jsa.v2i11.341>
- Pasaribu, D., Situmorang, C. V., Darmayanti, N., Triyani, Y., Heningtyas, O. S., Astuti, E. B., Syamil, A., Wardhana, A., Indriani, I. K., Syarif, S. M., Amru, M., Sulaksono, H., Rachmanu, E. D., Setiawan, G., Halawa, F., Sundari, A., & Silvera, D. L. (2023). *Metodologi Penelitian Akuntansi dan Manajemen Pendekatan Kuantitatif*. Media Sains Indonesia.
- Phing, H. S., & Karuppanan, G. (2022). Hubungan antara Dimensi-dimensi Kepimpinan Lestari dengan Teori Dua Faktor : Satu Tinjauan Soratan Kajian (Relationship between the Sustainability Leadership with the Two Factors Theory : A Literature Review). *Jurnal Dunia Pendidikan*, 3(4), 403–414.
- Pratiwi, D. P., & Silvianita, A. (2020). Analisis Faktor-Faktor Work-Life Balance Pada Pegawai Pt. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung. *PERFORMANCE: Jurnal Bisnis & Akuntansi*, 10(2), 123–131. <https://doi.org/10.24929/feb.v10i2.1217>
- Priyadi, E. S. (2019). Tenaga Kerja Indonesia Di Jepang; Studi Tentang Motivasi Yang Melatarbelakangi Seseorang Menjadi Trainee. *Jurnal Renaissance*, 4(02), 572. <https://doi.org/10.53878/jr.v4i02.103>
- Purwanto, N. (2021). Wanita dan Belanja: Aspek Motivasi Dilihat Dari Sudut Pandang Perilaku Konsumen. *Jurnal Ilmiah Ilmu Ekonomi*, 14.
- Putri, M., & Rudatin, C. L. (2021). Peranan PCO dalam Bidding Konferensi Asosiasi : 2021 Asia Pacific Cities Summit Penyumbang terbesar devisa negara dari konferensi Indonesia seperti IMF World Bank Group Annual Meetings 2018 dan Our Ocean IAPCO (International Associatioan melakukan biddin. 1(2020), 52–57.
-

-
- Rondonuwu Fenia Annamaria, Rumawas Wehelmina, & Asaloei Sandra. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 30–38.
- Samsuni. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(3), 187–193.
- Saputra, S., & Andani, K. W. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Citra Crocotama International di Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(1), 98. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i1.11292>
- Siagian, G. F., Setyabudi, C. M., & Mayastinasari, V. (2024). The Impact of Quality of Work Life and Work-Life Balance on Job Satisfaction: The Mediating Role of Perceived Organizational Support. *Journal La Sociale*, 5(2), 273–286. <https://doi.org/10.37899/journal-la-sociale.v5i2.1053>
- Siagian, T. (2022). Analisa Getaran Dan Koefisien Korelasi Antara Getaran Pada Mesin (Engine) Dan Tempat Duduk Operator (Seat) Dengan Variasi Tingkat Kebisingan Mesin Forklift Type Fd 30 Pa Sumitomo. *Jurnal Al Ulum LPPM Universitas Al Washliyah Medan*, 10(2), 54–60. <https://doi.org/10.47662/alulum.v10i2.233>
- Sitorus, D. R. H., Raharjo, K., & Kusumawati, A. (2018). The influence of work- life balance on job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention. *Wacana*, 21(4), 181–187.
- Soviana, R., & Ok. (2017). Spesifikasi Job Description Meeting Planner dalam Kegiatan MICE pada PT Hariyono Tour and Travel Cabang Malang. *Journal of Tourism and Creativity*, 1(1), 11.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suhendra, H., Irdhayanti, E., & Mufrihah, M. (2023). Peran Internship Bagi Peningkatan Kompetensi Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Kalimantan Barat (Studi Kasus Kegiatan Magang di Ombudsman). *Jurnal Economina*, 2(5), 1092–1111. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i5.537>
- Sunarto, A. (2020). Kinerja Karyawan Berbasis Kepemimpinan Dan Motivasi Pada PT. Duta Jaya Putra Persada Mining. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 246. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.4862>
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., & ... (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management ...*, 3(October), 3476–3482. <https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/view/1198%0Ahttps://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/download/1198/809>
- Topan Adhitya, Sri Suwari, & Aditia Wirayudha. (2024). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 4(1), 34–40. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v4i1.9996>
- Tumbel, Tinneke M, Pangemanan, F. L. (2017). *Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja*. 1–8.
- Widadi, Budi & Savitri, F. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank XYZ (Persero) Tbk. Area Tegal). *Majalah Ilmiah Solusi*.