



PENGARUH WORK LIFE BALANCE, FLEXIBLE WORK ARRANGEMENTS, CAREER PLANNING TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA BAZNAS BAZIS PROVINSI DKI JAKARTA

Rita Siti Fatimah¹, Ikvina Riska Baldina², Ghina Khofifah³, Isna Nurjanah⁴,
Kurro Taqyun⁵, Ratih Ayu Sekarini⁶, Dhita Puspita Rini⁷

^{1,2,3,4,5,6,7}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Jakarta

E-mail: ritasitifatimah12@gmail.com¹, ikvina.riskabaldina@gmail.com²,
ghinakhofifah97@gmail.com³, isnanurjanah0816@gmail.com⁴, kurrotaqyun@gmail.com⁵,
sister.ratih13@gmail.com⁶, dhita.puspita10@gmail.com⁷

Abstrak: Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan mengkaji pengaruh Work Life Balance, Flexible Work Arrangements, dan Career Planning terhadap tingkat Kepuasan Kerja karyawan di Baznas Basis Provinsi DKI Jakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode survei sebagai teknik pengumpulan data. Populasi penelitian terdiri dari 50 karyawan aktif Baznas Basis Provinsi DKI Jakarta yang seluruhnya dijadikan sampel penelitian. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert, sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji asumsi klasik, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Work Life Balance dan Flexible Work Arrangements berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Sementara itu, Career Planning tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja. Namun, secara simultan ketiga variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa Work Life Balance, Flexible Work Arrangements, dan Career Planning mampu menjelaskan 52,1% variasi Kepuasan Kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia.

Kata kunci: *Work Life Balance, Flexible Work Arrangements, Career Planning, Kepuasan Kerja.*

Abstract: This research was conducted to determine and examine the influence of Work Life Balance, Flexible Work Arrangements, and Career Planning on the level of employee Job Satisfaction at Baznas Basis DKI Jakarta Province. This study used a quantitative approach and survey method as data collection techniques. The study population consisted of 50 active employees of Baznas Basis DKI Jakarta Province, all of whom were used as research samples. Data were obtained through distributing questionnaires using a Likert scale, while the data analysis technique used multiple linear regression analysis with the classical assumption test, t-test, F-test, and coefficient of determination test. The results of the study indicate that partially Work Life Balance and Flexible Work Arrangements have a positive and significant effect on employee Job Satisfaction. Meanwhile, Career Planning does not have a significant effect partially on Job Satisfaction. However, simultaneously the three independent variables have a significant effect on Job Satisfaction. The results of the coefficient of determination test indicate that Work Life Balance, Flexible Work Arrangements, and Career Planning are able to explain 52.1% of the variation in Job Satisfaction, while the rest is influenced by other factors outside the study. The results of this study are expected to be a consideration in making human resource management policies.

Keywords: *Work Life Balance, Flexible Work Arrangements, Career Planning, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) menjadi aset strategis, memiliki peran utama dalam menggerakkan organisasi guna mencapai tujuan serta mewujudkan visi strategis yang telah ditetapkan. Kualitas SDM menjadi faktor penentu dalam menjaga tingkat produktivitas sekaligus menjamin keberhasilan organisasi di tengah dinamika

perubahan. Baznas Bazis Provinsi DKI Jakarta, merupakan lembaga filantropi islam yang memiliki peranan penting dalam mengumpulkan dan mendistribusikan zakat, infaq, dan sedekah di wilayah DKI Jakarta. Lokasi kantor pusatnya yang berada di Graha mental spiritual, Jl. KH Mas Mansyur, Tanah Abang, Jakarta Pusat. Lembaga ini di bawah naungan pemerintah provinsi DKI Jakarta dan memiliki sejarah Panjang sejak didirikan pertama kali pada tanggal 05 Desember 1968 oleh Gubernur Ali Sadikin.

Work life balance ialah seberapa jauh individu terlibat serta puas dengan peran individu dalam kehidupan pribadi dan profesional mereka dan tidak menimbulkan konflik antara keduanya (Sherani, 2021). Dengan adanya perencanaan yang matang, mahasiswa dapat lebih mudah menyesuaikan antara keinginan bekerja dan kemampuan yang dimiliki (Saputri 2024). Career planning juga akan membentuk karakteristik dan pola pikir karyawan menjadi lebih terarah. Career Planning merupakan elemen penting bagi karyawan maupun organisasi, karena berkaitan dengan arah pengembangan kompetensi dan keberlanjutan karir.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh work life balance, fleksible work arrangements, career planning terhadap kepuasan kerja di Baznas Bazis Provinsi DKI Jakarta. Oleh karena itu, hasil penelitian dan pembahasan dapat lebih terfokus pada topik-topik yang relevan dengan bisnis yang dijalankan.

Work Life Balance

Work life balance ialah seberapa jauh individu terlibat dan puas dengan peran mereka dalam kehidupan pribadi dan profesional mereka dan tidak menimbulkan konflik antara keduanya. Rijanti *et al.*, (2021) menyatakan bahwa *work life balance* merupakan suatu ide yang besar menetapkan prioritas penting yang logis antara "pekerjaan" (karir dan cita-cita) disisi lain ada "kehidupan" (kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual). Work life balance merupakan kondisi keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dijalani oleh individu. Konsep ini berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam mengelola serta membagi peran antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan secara proporsional. Work life balance juga menggambarkan tingkat keterlibatan dan kepuasan individu dalam menjalankan peran profesional dan personal tanpa menimbulkan konflik peran.

Selain itu, work life balance menekankan pentingnya penentuan prioritas yang seimbang antara pekerjaan, karier, dan kehidupan pribadi, seperti keluarga, waktu luang, serta pengembangan spiritual. Dengan demikian, work life balance dapat disimpulkan sebagai kemampuan individu dalam mengelola waktu, energi, dan peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang guna meminimalkan konflik dan meningkatkan kualitas hidup.

Flexible Work Arrangements

Flexible work arrangements menurut (Damayanti & Suwandana, 2021), berbagai praktik kerja, termasuk pembagian tugas, kerja jarak jauh, dan jam kerja fleksibel, termasuk dalam pengaturan kerja fleksibel. Dengan memungkinkan karyawan untuk lebih seimbang antara kewajiban pribadi dan profesional, jam kerja fleksibel dapat mengurangi tingkat absensi. Tentu saja, perusahaan yang mengizinkan jadwal fleksibel memberikan manfaat tambahan bagi karyawan.

Flexible work arrangements membawa dampak positif dan signifikan terhadap kinerja serta kepuasan kerja para karyawan. Melalui pengaturan kerja yang flexible, karyawan dapat mengalokasikan waktu secara efektif sehingga seimbang antara tanggung jawab dalam pekerjaan dan urusan pribadi.

Career Planning

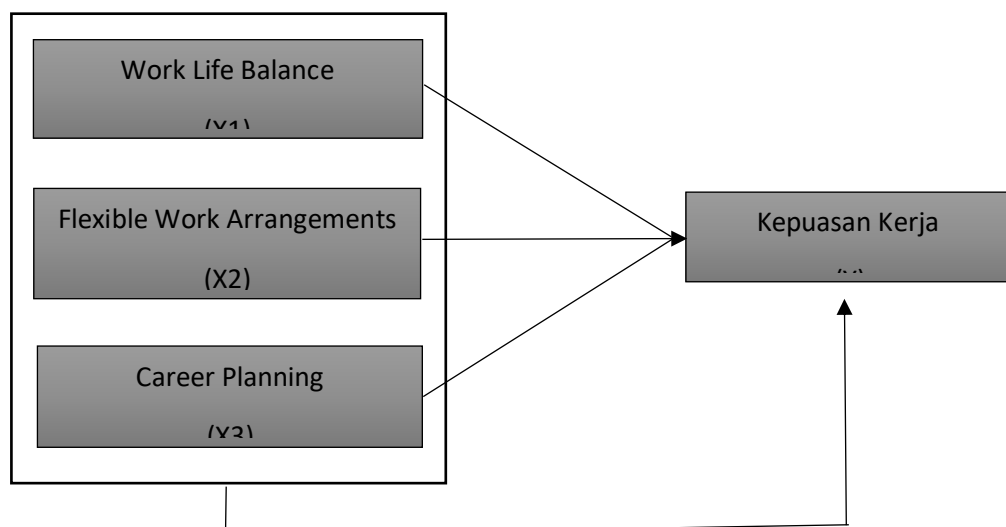
Perencanaan karir juga merupakan elemen kunci bagi mahasiswa mempersiapkan diri untuk berkecimpung dalam dunia kerja. Penelitian oleh Saputri (2024) menunjukkan bahwa perencanaan karir yang baik dapat meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa. Dengan adanya perencanaan yang matang, mahasiswa dapat lebih mudah menyesuaikan antara keinginan bekerja dan kemampuan yang dimiliki. Sehingga, dunia pendidikan semestinya memberikan dukungan dalam hal perencanaan karier dan pengembangan efikasi diri kepada mahasiswanya. Career Planning juga dapat dipandang sebagai penyebab utama yang berpotensi membawa pengaruh niat karyawan pada perusahaan untuk keluar karena seorang karyawan tentunya memiliki visi karir yang jelas dan juga memiliki tujuan jangka panjang, sehingga dapat meningkatkan motivasi mereka untuk mempertahankan pekerjaan dan berkembang dalam karir mereka. Apabila karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka saat ini tidak memiliki karir yang jelas maka karyawan tersebut berpotensi untuk keluar dan mencari pekerjaan baru yang mereka anggap memiliki jenjang karir yang lebih jelas.

Kepuasan Kerja

Sikap seseorang terhadap pekerjaannya dikenal sebagai kepuasan kerja. Dekan kata lain, ini merupakan respons afektif atau emosional terhadap aspek-aspek tertentu dari pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki pandangan yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan orang yang tidak puas dengan pekerjaannya memiliki sikap negatif tentang pekerjaan. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal-hal yang dianggap penting (Antara, 2020)

Hal tersebut membuktikan bahwa karyawan yang sangat puas dengan pekerjaannya akan berkontribusi secara lebih efektif dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kepuasan karyawan umumnya menghasilkan peningkatan produktivitas, ketepatan waktu, disiplin, dan dedikasi terhadap perusahaan. Dengan demikian, peningkatan kepuasan kerja perlu didukung melalui pemberian peluang pengembangan karier, sistem penggajian yang adil, keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, serta penguatan komitmen organisasi.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

- 1) *Work Life Balance*: Memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Baznas Bazis Provinsi DKI Jakarta.
- 2) *Flexible Work Arrangements*: Penyesuaian fleksibel dalam kerja memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Baznas Bazis Provinsi DKI Jakarta.
- 3) *Career Planning*: Perencanaan karier memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Baznas Bazis Provinsi DKI Jakarta.
- 4) Kepuasan Kerja: Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan, penyesuaian fleksibel dalam kerja, dan perencanaan karier secara bersamaan memberikan kontribusi positif dan signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Baznas Bazis Provinsi DKI Jakarta.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan penelitian yang menekankan pada pengukuran data secara numeric dan analisis statistik. Dengan cara ini, penelitian bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dengan memanfaatkan data yang terkumpul dari responden yang mewakili populasi yang lebih luas.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan aktif Baznas Bazis Provinsi DKI Jakarta yang berjumlah 50 karyawan. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode sampling acak. Metode sampling acak adalah teknik pengambilan data bila semua anggota populasi dijadikan sampel (Amin *et al.*, 2023).

Data yang diambil dalam penelitian ialah data primer serta sekunder sebagai sumber data penelitian. Data primer didapatkan secara langsung dari responden dengan penyebaran kuesioner. Data yang diperoleh responden melalui:

1. Kuesioner membantu menyebarkan penelitian ke berbagai karyawan dengan waktu yang relatif cepat dan mudah. Kuesioner dibuat dalam skala Likert 5 sebagai alternatif jawaban.

- Sangat Setuju = skor 5
- Setuju = skor 4
- Netral = skor 3
- Tidak Setuju = skor 2
- Sangat Tidak Setuju = skor 1

Kuesioner penelitian terdiri dari 26 pertanyaan yang mencakup seluruh variabel penelitian, yaitu:

- Work Life Balance = 7 pertanyaan
- Flexible Work Arrangement = 7 pertanyaan
- Career Planning = 5 pertanyaan
- Kepuasan Kerja = 7 pertanyaan

Sumber data lainnya yaitu data sekunder merupakan informasi yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumber-sumber seperti buku, dokumen, penelitian sebelumnya, internet, dan organisasi-organisasi yang relevan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	ce	Collinearity Statistics	
		Toleran	VIF
Work Life Balance		,710	1,408
Flexible Arrangement		,784	1,276
Career Planning		,692	1,444

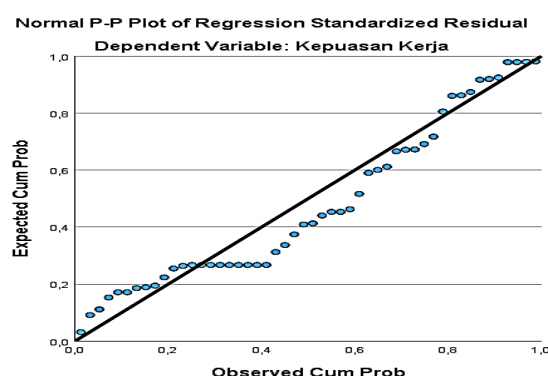
a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Data Olahan SPSS

Hasil dari perhitungan terlihat pada tabel, menghasilkan nilai VIF menunjukkan nilai tolerance untuk semua variabel X lebih besar dari 0,1 dan variabel X kurang dari 10. Dengan demikian, menunjukkan bahwa gejala multikolinearitas tidak ada.

Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas



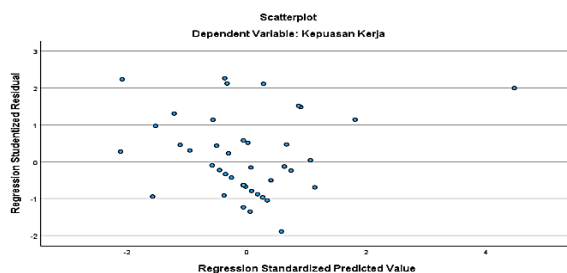
Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan gambar, nilai sisa dari model regresi antara *Work Life Balance*, *Flexibel Arrangement*, dan *Career Planning* terhadap kepuasan kerja memiliki distribusi normal. Dengan demikian, menunjukkan bahwa data telah terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

*PENGARUH WORK LIFE BALANCE, FLEXIBLE WORK ARRANGEMENTS,
CAREER PLANNING TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA BAZNAS BAZIS
PROVINSI DKI JAKARTA*



Sumber : Data Olahan SPSS

Dari hasil uji heteroskedastisitas melalui scatterplot, titik-titik yang ada dalam grafik tersebut tidak memiliki pola yang jelas dan tersebar secara acak. Dengan demikian, uji asumsi klasik heteroskedastisitas bersifat stabil.

Uji Autokorelasi

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,722	,521	,490	1,671

a. Predictors: (Constant), Career Planning, Flexible Arrangement, Work Life Balance

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan hasil uji autokorelasi, didapatkan nilai R Square sebesar 0,521. Ini mengindikasikan bahwa variabel *Work Life Balance*, *Flexible Arrangement*, dan *Career Planning* dapat menerangkan variasi Kepuasan Kerja sebesar 49,0%, sementara 51,0% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Nilai Std. Error of the Estimate sebesar 1,671 menunjukkan bahwa kesalahan dalam model regresi tergolong rendah. Dengan demikian, kita dapat menyimpulkan bahwa tidak terdapat masalah autokorelasi dalam model regresi ini, sehingga residual bersifat independen dan model ini sesuai untuk digunakan dalam penelitian.

Uji Hipotesis

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	6,635	2,658			2,496	,016
Work Life Balance	,336	,102	,399		3,299	,002

*PENGARUH WORK LIFE BALANCE, FLEXIBLE WORK ARRANGEMENTS,
CAREER PLANNING TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA BAZNAS BAZIS
PROVINSI DKI JAKARTA*

Flexible Arrangement	,273	,104	,304	2,636	0,011
Career Planning	,189	,114	,204	1,663	0,103

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan hasil Coefficients, variabel Work Life Balance memiliki nilai t hitung sebesar 3,299 dengan tingkat signifikan 0,002 Work Life Balance secara signifikan. Nilai coefficient regresi sebesar 0,336 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Work Life Balance akan meningkatkan output kepuasan kerja sebesar 0,336. Flexible arrangements juga berpengaruh secara signifikan dengan nilai t sebesar 2,636 dan tingkat signifikansi 0,011 serta memiliki koefisien 0,273. Hal ini menunjukkan bahwa flexible arrangements dapat meningkatkan kepuasan kerja. Career planning tidak berpengaruh secara signifikan dengan nilai t sebesar 1,663 dan tingkat signifikansi 0,103 yang berarti lebih besar dari 0,005 serta memiliki koefisien 0,189.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 6. Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	139,622	3	46,541	16,674	,001 ^b
	Residual	128,398	46	2,791		
	Total	268,020	49			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Career Planning, Flexible Arrangement, Work Life Balance

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 16,674 dengan tingkat signifikan < 0,001. Bahwa *Work Life Balance*, *Flexible Arrangement*, dan *Career Planning* secara bersamaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *kepuasan kerja*. Sum of squares regression sebesar 139,622 menunjukkan bahwa ketiga variabel independent memainkan peran besar dalam menjelaskan variasi kinerja.

Uji Koefisien Determinasi (Uji R)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R) Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,722 ^a	,521	,490	1,671

*PENGARUH WORK LIFE BALANCE, FLEXIBLE WORK ARRANGEMENTS,
CAREER PLANNING TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA BAZNAS BAZIS
PROVINSI DKI JAKARTA*

a. Predictors: (Constant), Career Planning, Flexible Arrangement, Work Life Balance

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Olahan SPSS

Pada hasil yang diperoleh nilai R sebesar 0,722 menandakan bahwa ada hubungan yang kuat antara work life balance, flexible work arrangements, dan career planning dengan kepuasan kerja. Nilai R Square sebesar 0,521 menunjukkan bahwa ketiga variabel independent mampu menjelaskan 52,1%. Sedangkan, 47,9% sisanya tidak terpengaruh model ini karena faktor-faktor lain seperti motivasi, kompensasi, dan kondisi tempat kerja.

KESIMPULAN

Temuan studi menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara signifikan dan positif memengaruhi kepuasan kerja karyawan Baznas Bazis di Provinsi DKI Jakarta. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dalam meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, *flexibel work arrangements* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, menunjukkan bahwa fleksibilitas dalam pekerjaan membantu orang mengelola waktu mereka dengan lebih baik. Namun, *Career Planning* tidak menunjukkan dampak yang jelas dari perencanaan karier terhadap kepuasan kerja. Secara keseluruhan, *Work Life Balance*, *Flexibel Work Arrangements*, dan *Career Planning* memiliki dampak besar signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dengan demikian, ketiga variabel tersebut secara kolektif memiliki kontribusi yang vital dalam meningkatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, organisasi diharapkan dapat maksimal dalam menerapkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan fleksibilitas kerja, serta tetap memperhatikan pengembangan karier pegawai demi mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar Baznas Bazis Provinsi DKI Jakarta terus mengupayakan penerapan Keseimbangan Kerja dan Kehidupan dengan memperhatikan proporsi antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi pegawai. Selain itu, pengelolaan Fleksibilitas Dalam Bekerja harus dilakukan secara efektif dan berkelanjutan untuk mendukung peningkatan produktivitas serta kepuasan pegawai. Meskipun Perencanaan Karier tidak memiliki dampak signifikan secara terpisah terhadap Kepuasan Kerja, organisasi tetap harus fokus pada pengembangan karier pegawai dengan menyusun jalur karier yang jelas dan sistem pengembangan keahlian yang terencana untuk meningkatkan motivasi dan kesetiaan pegawai dalam jangka panjang. Untuk peneliti di masa mendatang, disarankan untuk menambahkan variabel-variabel lain yang berpotensi memengaruhi Kepuasan Kerja, seperti imbalan, dorongan kerja, kondisi tempat kerja, serta gaya kepemimpinan, serta memperluas cakupan dan jumlah partisipan agar hasil penelitian dapat diterapkan secara lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

ANDIRAWATHI, K. D. (2025). *PENGARUH WORK LIFE BALANCE, MOTIVASI KERJA, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA*

PERUSAHAAN GARMEN DANI FASHION BALI DENPASAR (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).

- Alim, Y. Al, & Prabowo, B. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Driver Shopeefood di Sidoarjo. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roib Journal*, 5(6), 3245–3258. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v5i6.3787>
- Findriyani, F., & Parmin, P. (2021). Pengaruh Self Efficacy dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(4), 798–816. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i4.944>
- Ratono, Efnu Munanda, & Agung Surya Dwianto. (2024). Pengaruh Flexible Working Arrangement Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas: Analisis Pada Karyawan Kcp Bank Syariah Indonesia Di Jakarta. *Jurnal Cahaya Mandalika ISSN 2721-4796 (Online)*, 5(1), 97–108. <https://doi.org/10.36312/jcm.v5i1.2597>
- Stefanya, Y., & Winarto, J. (2025). *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis Pengaruh Flexible Working Arrangement , Beban Kerja , dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Generasi Z*. 7(3), 7–8. <https://doi.org/10.37034/infv7i3.1201>
- Rachman, A. A., Fauzi, A., Sudiantini, D., & Yunita, T. (2025). Pengaruh Perencanaan Karir dan Engagement Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediating Pada PT. Inkote Indonesia. *Efisiensi: Jurnal Penelitian dan Pengembangan Ilmu Manajemen*, 1(2), 36-62.
- NAIBORHU, P. V. (2025). *PENGARUH WORKPLACE WELL-BEING, WORK STRESS, CAREER PLANNING TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN COFFEE SHOP DI YOGYAKARTA* (Doctoral dissertation, Universitas Kristen Duta Wacana).
- Maharani, C., Kinanti, A. D., Yogiswara, A., Syahputri, D. A., Farisandy, E. D., Maharani, C., ... & Farisandy, E. D. (2023). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Bintaro. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 8(1), 80-98.