

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disampaikan beberapa kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karir komitmen pada karyawan PT Sari Murni Kantor Cabang Sumatera Barat
2. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap beban kerja pada PT Sari Murni Cabang Sumatera Barat
3. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen karir karyawan pada PT Sari Murni Cabang Sumatera Barat.
4. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap terhadap stres kerja pada PT Sari Murni Cabang Sumatera Barat.
5. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen karir pada PT Sari Murni Cabang Sumatera Barat.
6. Beban kerja tidak mampu memediasi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan komitmen karir pada PT Sari Murni Cabang Sumatera Barat.
7. Stres kerja mampu memediasi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan komitmen karir pada PT Sari Murni Cabang Sumatera Barat.

5.2 Implikasi Penelitian

5.2.1 Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman dan masukan bagi karyawan PT Sari Murni Kantor Cabang Sumatera Barat. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa karir komitmen karyawan PT Sari Murni Kantor Cabang Sumatera Barat masuk kedalam kategori sedang. Meskipun demikian, masih perlu untuk meningkatkannya dimasa yang akan datang menjadi kategori baik.

Upaya yang dapat dilakukan dalam rangka meningkatkan karir komitmen pada karyawan PT Sari Murni Kantor cabang Sumatera Barat sebagaimana dijelaskan diatas dapat dilakukan dengan cara meningkatkan karir komitmen. Hal ini disebabkan karena hasil penelitian ini secara empiris telah membuktikan bahwa variabel keseimbangan kehidupan kerja merupakan variabel penting yang dapat mempengaruhi karir komitmen dalam hal meningkatkan karyawan PT Sari Murni Kantor Cabang Sumatera Barat.

Upaya peningkatan komitmen karir sebagaimana yang dijelaskan diatas adalah dengan cara memperhatikan item pernyataan yang memiliki skor rata-rata masih rendah seperti:

1. PT Sari Murni selalu berusaha untuk memahami dan memenuhi kebutuhan karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan penyelidikan menyeluruh terkait dengan kebutuhan dan harapan karyawan terhadap layanan dan fasilitas yang disediakan oleh PT Sari Murni Kantor cabang Sumatera Barat. Dengan memahami kebutuhan karyawan secara, PT Sari Murni Kantor Cabang Sumatera

Barat dapat merancang strategi dan kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan karir komitmen dan kesejahteraan karyawan, yang pada akhirnya dapat berdampak positif secara keseluruhan.

2. PT Sari Murni kantor Cabang Sumatera Barat Komitmen karir dapat ditingkatkan melalui pengembangan karir yang jelas dan berkelanjutan, sistem penghargaan yang adil, pengelolaan beban kerja yang seimbang, penciptaan lingkungan kerja yang sehat dan suportif, dukungan work-life balance, serta penanaman rasa tujuan dan makna kerja bagi karyawan.

Upaya lain yang dapat dilakukan dalam rangka meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan pada PT Sari Murni Kantor Cabang Sumatera Barat sebagaimana dijelaskan diatas dapat dilakukan dengan cara meningkatkan pengembangan karir yang jelas dan pengelolaan beban kerja yang seimbang. Hal ini disebabkan karena hasil penelitian ini secara empiris telah membuktikan bahwa variabel keseimbangan kehidupan kerja, beban kerja dan stres kerja dan merupakan variabel penting yang dapat mempengaruhi komitmen karir pada karyawan PT Sari Murni Kantor Cabang Sumatera Barat. Hal-hal yang harus diperhatikan dalam rangka memperbaiki komitmen karir adalah dengan memperhatikan skor rata-rata item yang masih sedang, seperti:

- a. Keseimbangan kehidupan kerja

1. Menyediakan opsi jam kerja fleksibel untuk membantu karyawan menyesuaikan waktu kerja dengan tanggung jawab pribadi. Program kesejahteraan dan support seperti dengan adanya pelatihan, coaching, dan

program support emosional supaya karyawan merasa didukung, gak overworked. Monitoring dan feedback rutin lakukan survei dan diskusi secara berkala untuk tahu seberapa efektif program keseimbangan kehidupan kerja dan lalu sesuaikan jika diperlukan.

2. Keseimbangan kehidupan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan mendukung kesejahteraan karyawan secara menyeluruh. Dalam prakteknya, penerapan Keseimbangan kehidupan kerja tidak hanya sekadar memberikan waktu istirahat yang cukup, tetapi juga mencakup fleksibilitas jam kerja, kebijakan tanpa lembur berlebihan, dan dukungan terhadap kebutuhan pribadi maupun keluarga karyawan. Perusahaan perlu menyediakan program-program seperti pelatihan pengelolaan waktu, workshop tentang manajemen stres, serta lingkungan kerja yang nyaman dan suportif agar karyawan tidak merasa terbebani secara berlebihan. Selain itu, pemberian benefit tambahan seperti cuti keluarga, days off khusus, dan akses ke layanan konseling bisa membantu karyawan menjaga kesehatan mental dan fisik mereka sehingga mereka tetap semangat dan fokus dalam menjalankan tugasnya. Monitoring dan evaluasi berkala melalui survei dan diskusi terbuka juga penting untuk mengetahui efektivitas program tersebut dan melakukan penyesuaian sesuai feedback langsung dari karyawan, sehingga mereka merasa didengar dan dihargai. Dengan penerapan Keseimbangan kehidupan kerja yang terstruktur dan berkelanjutan, diharapkan mampu meningkatkan tingkat kepuasan kerja,

memperkuat loyalitas karyawan, serta menurunkan tingkat turnover dan burnout yang bisa berdampak negatif terhadap produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Jadi, keseimbangan kehidupan kerja bukan cuma soal mengurangi beban kerja, tapi menciptakan suasana di mana karyawan merasa dihormati, diberdayakan, dan mampu menyeimbangkan peran profesional dan pribadi mereka secara harmonis, sehingga tercipta sinergi yang saling menguntungkan bagi kedua belah pihak.

b. Beban Kerja

1. Beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, menurunkan produktivitas, bahkan berpotensi menimbulkan stres dan burnout, sementara jika terlalu ringan, dapat membuat karyawan merasa tidak tertantang dan kehilangan semangat. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja harus dilakukan secara cermat dan proporsional, dengan memastikan bahwa setiap posisi mendapatkan tugas yang sesuai dengan kapasitas, kompetensi, dan sumber daya yang tersedia. Perusahaan perlu aktif melakukan pengukuran dan evaluasi berkala terhadap beban kerja yang ada, agar dapat melakukan penyesuaian secara cepat dan tepat, termasuk membagi tugas secara adil dan memperkuat kolaborasi antar tim.. Selain itu, implementasi teknologi dan otomatisasi proses juga dapat membantu mengurangi beban manual yang berlebihan, meningkatkan efisiensi serta mengurangi risiko human error. Dalam praktiknya, menyediakan sistem feedback dan komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan menjadi kunci, agar mereka dapat

menyampaikan keluhan atau saran terkait beban kerja secara langsung dan mendapatkan solusi yang seimbang. Dengan pengelolaan beban kerja yang tepat, diharapkan karyawan tidak merasa terbebani secara berlebihan, namun justru merasa tertantang dan termotivasi untuk berkontribusi optimal, yang pada akhirnya mampu meningkatkan produktivitas perusahaan sekaligus menjaga kesehatan mental dan fisik mereka. Jadi, pengelolaan beban kerja harus dilakukan secara berkelanjutan dan berorientasi pada keseimbangan, agar tercipta suasana kerja yang kondusif dan harmonis.

2. beban kerja harus dilakukan secara cerdas dan berbasis data, termasuk melakukan analisis beban kerja secara periodik untuk menyesuaikan jumlah dan kompleksitas tugas sesuai dengan kapasitas dan kompetensi karyawan. Perusahaan juga harus menyediakan pelatihan agar karyawan mampu bekerja secara efisien dan efektif, serta menerapkan sistem delegasi dan distribusi tugas yang adil agar tidak ada pihak yang merasa terbebani secara tidak proporsional. Penggunaan teknologi digital dan sistem otomatisasi proses bisa membantu menangani beban kerja yang tinggi, mempercepat pekerjaan, dan mengurangi risiko human error. Di samping itu, penting untuk membangun komunikasi yang terbuka dan transparan agar karyawan merasa nyaman menyampaikan beban kerja mereka yang dirasa terlalu berat, sehingga perusahaan bisa segera melakukan penyesuaian. Dengan pengelolaan beban kerja yang baik, karyawan tidak hanya merasa dihargai dan puas, tetapi juga mampu menunjukkan performa terbaiknya dan merasa lebih bebas dari tekanan yang tidak produktif.

5.2.2 Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis dari penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Penelitian ini memberikan kontribusi pada teori social career dan teori set dapat dianggap sebagai faktor yang menguras sumber daya individu sehingga menurunkan komitmen karir. Dengan memahami bagaimana individu mengelola sumber daya mereka, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam mengenai pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap komitmen karir di PT Sari Murni, serta bagaimana beban kerja dan stres kerja dapat berfungsi sebagai mediator dalam hubungan tersebut
2. Penelitian ini juga memperkuat teori COR dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru tentang bagaimana perusahaan dapat mendukung karyawan dalam menjaga keseimbangan kehidupan kerja yang sehat, sehingga meningkatkan komitmen terhadap karir mereka.

5.3 Keterbatasan dan Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi penelitian yang telah disampaikan sebelumnya, maka berikut ini dapat dikemukakan saran dan keterbatasan dalam penelitian ini:

1. Penelitian ini hanya dilakukan di PT Sari Murni, sehingga hasilnya mungkin tidak mencerminkan kondisi di perusahaan lain dengan budaya atau struktur yang berbeda. Penelitian mendatang sebaiknya melibatkan beberapa perusahaan dari berbagai sektor untuk mendapatkan hasil yang lebih luas dan relevan.

2. Penggunaan kuesioner dapat mempengaruhi kejujuran responden dalam memberikan jawaban, terutama pada pertanyaan yang bersifat pribadi. Disarankan untuk melakukan penelitian dengan pendekatan longitudinal yang dapat mengamati perubahan hubungan antara beban kerja dan komitmen karir dari waktu ke waktu.
3. Penelitian ini tidak mengeksplorasi beberapa faktor lain yang mungkin mempengaruhi komitmen karir, seperti motivasi individu dan kualitas hubungan antar rekan kerja. Perusahaan perlu melakukan evaluasi rutin terhadap beban kerja karyawan dan membuat penyesuaian yang diperlukan untuk menjaga motivasi dan komitmen.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020)
- Amarnani, R. K., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Tang, R. L. (2022). Work–life balance, career adaptability, and career commitment: A study among early-career professionals. *Journal of Career Development*, 49(3), 310–326.
- Anwar, C. R., Tenri S. P., Diploatmodjo, M. I. W. Haeruddin, Amiruddin Tawe, & M. I. M. Haeruddin. (2023). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work life balance) terhadap Komitmen Kerja Karyawan PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 457-463.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
- Astuti, F. D., & Rachmawati, M. (2021). Hubungan stres kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan muda. *Jurnal Psikologi dan Kinerja Kerja*, 9(1), 22–31.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Peeters, M. C. W., & Breevaart, K. (2021). New directions in burnout research. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(5), 686–691.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bozionelos, N., & Simmering, M. J. (2021). The role of job stressors in career-related outcomes: A meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103528. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103528>
- Chang, P.-C., Rui, H., & Wu, T. (2021). Job Autonomy and Career Commitment: A Moderated Mediation Model of Job Crafting and Sense of Calling. *Journal of SAGE Open*, 11(1). <https://doi.org/10.1177/21582440211004167>
- Darmika, N. K. A. P., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier, Komitmen Organisasional dan Perceived Organizational Support Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(7), 4214–4239. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i07.p06>
- Dewi, I. A. M. L. S., Sudja, I. N., & Verawati, Y. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk. Kantor Cabang Bangli. *EMAS*, 3(11), 102–110.

<https://doi.org/10.30388/emas.v3i11.4312>. *Unmas E-Journal+1* *Unmas E-Journal+1*

Dewi, N. P., & Widodo, T. (2020). Pengaruh fleksibilitas kerja terhadap work-life balance pada karyawan generasi milenial. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*.

Ega Nugraha, M., Riswandi Palawa, M., & Rahman, A. (2023). The Effect of Work Overload on Work Stress and Performance of Morowali District General Hospital Employees. *International Journal of Health, Economics, and Social Sciences (IJHESS)*, 5(4), 451–458. <https://doi.org/10.56338/ijhess.v5i4.4224>

Fatima, H., Javaid, Z. K., Arshad, Z., Ashraf, M., & Batool, H. (2024). A systematic review on the impact of remote work on employee engagement. *Bulletin of Business and Economics*, 13(2), 117–126. <https://doi.org/10.61506/01.00306123-132>

Firdaus, M. A., & Rachmat, H. (2021). Work-life balance dalam era digital: Tinjauan dari boundary theory. *Jurnal Psikologi Terapan*, 8(1), 45–54.

Ghozali, I., & Latan, H. (2020). *Partial Least Squares: Konsep, teknik, dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0 untuk penelitian empiris*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. In S. Zedeck (Ed.), *Oxford Handbook of Work and Family* (pp. 99-118). Oxford University Press.

Gunawan, H., & Hartati, S. (2021). Pengaruh digitalisasi terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi di masa pandemi. *Jurnal Ekonomi dan Teknologi Digital*, 3(1), 15–27.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective* (7th ed.). New Jersey: Pearson Education.

Handoko, R., & Lestari, D. (2021). Lingkungan kerja fisik dan pengaruhnya terhadap stres kerja pada karyawan manufaktur. *Jurnal Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, 10(2), 65–73.

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>

Indrawati, M., & Supriyanto, E. (2021). Peran ganda perempuan bekerja: Tantangan dalam menjaga work-life balance. *Jurnal Sosiologi Dilema*, 36(1), 54–65.

- Ishak, A. R., Omar, R., & Ahmad, A. (2021). Remote working and work-life balance during the COVID-19 pandemic: The mediating role of work engagement. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11(12), 255–269. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v11-i12/11761>
- Jeon, M. K., Yoon, H., & Yang, Y. (2022). Emotional Dissonance, Job Stress, and Intrinsic Motivation of Married Women Working in Call Centers: The Roles of Work Overload and Work-Family Conflict. *Journal of Management & Organization*, 12(1). <https://doi.org/10.3390/admsci12010027>
- Kalliath, T., & Brough, P. (2020). Work–life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization*, 26(3), 319–333. <https://doi.org/10.1017/jmo.2019.10>
- Karacan Özdemir, N., Aydın, G., & Aydın, Y. (2023). The direct and indirect predictors of career commitment. *Australian Journal of Career Development*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1177/10384162221140348>
- Kelly, M., Soles, R., Garcia, E., & Kundu, I. (2020). Job stress, burnout, work–life balance, well being, and job satisfaction among pathology residents and fellows. *American Journal of Clinical Pathology*, 153(4), 449–469.
- Kim, E.-J., & Park, S. (2024). Linking work meaningfulness, engagement and job crafting to career commitment. *Baltic Journal of Management*, 19(5), 601–621. <https://doi.org/10.1108/BJM-02-2024-0077>
- Kim, Y. M., Jang, S. N., & Cho, S. I. (2023). Working hours, social engagement, and depressive symptoms: An extended work–life balance for older adults. *BMC Public Health*, 23, 2442.
- Kortum, E., Leka, S., & Cox, T. (2020). Psychosocial risks and work-related stress in developing countries: Health impact, priorities, barriers and solutions. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 33(2), 139–161. <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.01326>
- Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T., & Hammer, L. B. (2022). Workplace social support and work–family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work–family-specific supervisor and organizational support. *Personnel Psychology*, 64(2), 289–313. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01211.x>
- Krisnayanti, I. A. G. S., Sapta, I. K. S., & Rihayana, I. G. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

- Karyawan Pada PT. Bank Central Asia, Tbk Kantor Cabang Denpasar. *EMAS*, 3(10), 81–90. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4292>
- Kurniawati, R., & Darliani, D. (2024). The Effect of Career Planning and Career Management on Organisational Commitment: A Literature Review. *Co-Value: Jurnal Ekonomi, Koperasi & Kewirausahaan*, 15(1). <https://doi.org/10.59188/covalue.v15i01.4496>
- Lestari, R. D., Nugraheni, A. D., & Prasetya, A. W. (2022). Pengaruh dukungan organisasi terhadap work-life balance dan dampaknya terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 18(2), 211–220.
- Maulana, R., Munizu, M., & Mustafa, F. (2024). The Effect of Career Development and Organisational Commitment on Employee Performance at PT Ciomas Adisatwa Maros. *Economics and Digital Business Review*, 5(1), 585–593. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v5i1.1432>
- Medina-Garrido, J. A., Biedma-Ferrer, J. M., & Ramos-Rodríguez, A. R. (2023). Family-friendly policies, employee well-being and job performance: A mediation analysis. *Journal of Business Research*, 157, 113609. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.113609>
- Moustaka, E., & Constantinidis, C. (2020). Does work–life balance moderate the relationship between career commitment and career success? Evidence from an emerging Asian economy. *Administrative Sciences*, 10(4), 82. <https://doi.org/10.3390/admsci10040082>
- Nugroho, A. H., & Sulastri, R. (2021). Hubungan tipe kepribadian dengan tingkat stres kerja pada pegawai administrasi. *Jurnal Psikologi Terapan*, 8(3), 112–120.
- Nuraini, A., & Fitriani, L. (2021). Pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap komitmen karir pada karyawan swasta di masa pandemi COVID-19. *Jurnal Psikologi dan Kesejahteraan Kerja*, 9(2), 115–128.
- Oktaviani, D. R., & Sari, R. (2021). Dimensi work-life balance pada karyawan di sektor swasta. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 10(1), 33–44.
- Poulose, S., & Dhal, M. (2020). Role of perceived work–life balance between work overload and career commitment. *Journal of Managerial Psychology*, 35(3), 169–183. <https://doi.org/10.1108/JMP-03-2018-0117>
- Pricilla, L., & Octaviani, I. S. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank CIMB Niaga, Tbk Cabang Kabupaten Temanggung. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(2), 29–38. <https://doi.org/10.32493/jk.v8i2.y2020.p29-38>

- Prihantoro, N., Supriyono, & Sunarno, A. (2022). The Effect of Career Development and Work Culture on Employee Performance through Organisational Commitment as an Intervening Variable at the Central Java Regional Office of State Treasury Services. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 1(4), 431–440. <https://doi.org/10.55927/fjas.v1i4.1205>
- Puspitasari, R., & Nugroho, H. (2021). Hubungan work-life balance dengan produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kinerja*, 8(2), 89–97.
- Putri, M., & Santoso, E. (2023). The Impact of Workload and Job Stress on Career Commitment in Millennial Generation Employees. *Journal of Organization and Management*, 21(3), 112-128.
- Putri, R. F., & Amalia, Y. (2021). Analisis work-life balance terhadap loyalitas karyawan di masa pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 67–75.
- Putri, Sawitri, Sumerta, & Goca. (2022). The Role of Job Commitment in Mediating the Effect of Career Development on Employee Job Satisfaction. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(10). <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i10.9797>
- Rahayu, S., & Haryanto, A. (2021). The Effect of Workload on Employee Career Commitment in the Manufacturing Industry. *Journal of Human Resource Management*.
- Ramadhan, F., & Dewi, K. M. (2023). Peran kepemimpinan suportif dalam menurunkan stres kerja karyawan di era kerja hibrida. *Jurnal Manajemen SDM Indonesia*, 13(1), 99–109.
- Ramadhani, A. A., & Prasetyo, A. B. (2022). Work from home dan keseimbangan kehidupan kerja: Studi pada masa pasca-pandemi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, 11(3), 145–157.
- Randstad. (2025). Workmonitor 2025: Work-life balance tops pay. Randstad Global. <https://www.randstad.com/press/2025/work-life-balance-tops-pay-randstads-workmonitor-reveals/>
- Rizky, M. A., & Yuliana, F. D. (2022). Pengaruh jam kerja fleksibel terhadap work-life balance pada karyawan startup. *Jurnal Organisasi dan Sumber Daya Manusia*, 5(1), 101–109.
- Saedpanah, K., Ghasemi, M., Akbari, H., Adibzadeh, A., & Akbari, H. (2023). Effects of workload and job stress on the shift work disorders among nurses: PLS SEM modeling. *European Journal of Translational Myology*, 33(1). <https://doi.org/10.4081/ejtm.2022.10909>

- Sari, L. M., & Nugrahani, R. (2020). Teori konflik peran dan implikasinya terhadap work-life balance perempuan bekerja. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 8(2), 34–42.
- Shockley, K. M., Gabriel, A. S., Robertson, D., et al. (2021). How does the career commitment of hospitality employees change across career stages? A multilevel investigation into occupational self-efficacy and family support. *International Journal of Hospitality Management*, 120, 103748.
- Simanjuntak, C. K. (2020). The Effect of Job Satisfaction and Career Development on Organisational Commitment. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2). <https://ejournals.unmul.ac.id/index.php/psikoneo/article/view/4910/0>
- Siregar, M., & Maulana, R. (2022). Peran ganda dan stres kerja pada perempuan karier: Tinjauan psikososial. *Jurnal Sosiologi Keluarga*, 7(2), 54–66.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharno, C. N. T., & Muttaqiyathun, A. (2021, Desember 8). Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid 19. Dalam *Proceeding of The 14th University Research Colloquium 2021: Bidang Ekonomi dan Bisnis* (hal. 538–545).
- Sulastri, D., & Rachmawati, M. (2023). Ekspektasi generasi milenial terhadap work-life balance: Studi pada perusahaan teknologi. *Jurnal Generasi dan Karier*, 4(1), 21–30.
- Susanti, E., & Wijaya, M. (2021). Analisis faktor penyebab stres kerja pada sektor jasa keuangan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 6(1), 33–42
- Susilawati, S. (2023). Analisis pengaruh stres kerja dan beban kerja di industri perkapalan. *ARRAZI: Scientific Journal of Health*, 1(1), 43–51. journal.csspublishing.com
- Van der Heijden, B. I. J. M., Spurk, D., & Forrier, A. (2022). The relationship between career commitment and career success among university staff: The mediating role of employability. *European Management Review*, 19(2), 141–159. <https://doi.org/10.1111/emre.12503>
- Wickramasinghe, V. (2020). The mediating effect of job stress in the relationship between work-related dimensions and career commitment. *Journal of Health Organization and Management*, 30(3), 408–420. <https://doi.org/10.1108/JHOM-06-2014-0094>

- Wijayanti, R. A., & Saputra, P. H. (2022). Pengaruh work–life balance dan beban kerja terhadap komitmen karir pada karyawan sektor manufaktur di Jawa Barat. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 10(1), 45–58.
- Wulandari, Y., & Permana, D. (2022). Work-life balance sebagai mediator pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Psikologi Positif*, 7(2), 75–85.
- Yuliana, D., & Siregar, R. (2022). The Effect of Job Stress on Employee Loyalty in Food and Beverage Companies. *Jurnal Psikologi Industri*, 15(1), 33-48.
- Yuliani, R., & Handayani, S. (2023). Beban kerja dan stres pada tenaga kerja industri kreatif: Studi lapangan di Jakarta. *Jurnal Kesejahteraan Psikososial*, 12(1), 17–29.
- Yuslinda, N., Astaginy, N., & Hendrik, H. (2023). Pengaruh beban kerja dan work life balance terhadap stres kerja pada unsur pemimpin di lingkungan Fakultas USN Kolaka. *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis*, 1(2), 213–221. <https://doi.org/10.47233/jakbs.v1i2.137>
- Zhao, X., Lynch, J. G. Jr., & Chen, Q. (2020). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis. *Journal of Consumer Research*, 37(2), 197–206.
- Zhu, D., Kim, P. B., Milne, S., & Park, I. J. (2024). How does the career commitment of hospitality employees change across career stages? A multilevel investigation into occupational self-efficacy and family support. *International Journal of Hospitality Management*, 120, 103748. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2024.103748>