

PENGARUH KOMPENSASI DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI RESILIENSI KARYAWAN (STUDI KASUS PADA GENERASI SANDWICH DI WILAYAH JAKARTA SELATAN)

Nani Dwi Astuti¹, Agung Saryatmo², Awang Darmawan Putra³, Agung Priyono⁴
nani.da@tau.ac.id¹, agung.saryatmo@tau.ac.id², awang.darmawan@tau.ac.id³,
agung.priyono@tau.ac.id⁴
Universitas Tanri Abeng

ABSTRAK

Generasi sandwich merupakan kelompok usia produktif yang menghadapi tekanan ekonomi ganda karena harus menopang kehidupan generasi di atas dan di bawahnya. Dalam konteks ini, produktivitas kerja menjadi sangat krusial. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan work-life balance terhadap produktivitas kerja melalui resiliensi karyawan pada generasi sandwich di wilayah Jakarta Selatan. Metode yang digunakan kuantitatif deskriptif dengan menggunakan pengumpulan data melalui kuisioner terhadap 96 responden analisis dilakukan dengan menggunakan Structural Equation Modeling Partial Least Square (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan resiliensi berpengaruh terhadap produktivitas. Temuan ini menunjukkan pentingnya pengelolaan kesejahteraan dan ketahanan psikologis karyawan generasi sandwich dalam meningkatkan produktivitas. Penelitian ini memberikan kontribusi baru dengan mengintegrasikan variabel resiliensi dalam model empiris hubungan kompensasi dan work-life balance terhadap produktivitas khususnya dalam konteks generasi sandwich yang masih minim diteliti.

Kata Kunci: Kompensasi, Work-Life Balance, Resiliensi, Produktivitas.

ABSTRACT

The sandwich generation refers to individuals in the productive age group who bear dual economic burdens, supporting both older and younger family members. In this context, work productivity becomes crucial. This study aims to analyze the effect of compensation and work-life balance on work productivity through employee resilience among the sandwich generation in south Jakarta. A quantitative descriptive approach was employed, using questionnaires distributed to 96 respondents. Data were analyzed using Structural Equation Modelling – Partial Least Squares (SEM – PLS). The results indicate that both compensation and resilience significantly influence productivity, and resilience mediates the relationship between compensation and work-life balance with the productivity. This study highlights the importance of managing employee welfare and psychological resilience in enhancing productivity among sandwich generation workers. The novelty of this study lies in integrating resilience as a mediating compensation and work-life balance to productivity an area that remains underexplored in the context of the sandwich generation.

Keywords: *Compensations, Work-Life Balanced, Resilience, Productivity.*

PENDAHULUAN

Fenomena generasi sandwich saat ini masih terus membayangi generasi produktif di Indonesia. Penduduk dengan usia produktif harus menanggung beban ganda, yaitu harus menanggung beban ekonomi dari generasi sebelumnya sekaligus membiayai hidupnya. Di satu sisi, mereka mesti memikul kebutuhan dirinya atau keluarganya, di sisi lain harus menopang kehidupan generasi di atasnya terutama orang tua atau keluarga lainnya. Fenomena ini tidak hanya mencerminkan perubahan demografis, tetapi juga memperlihatkan dinamika baru dalam struktur keluarga modern.

Di Indonesia, konsep generasi sandwich itu sebenarnya sudah mengakar kuat dalam kehidupan masyarakat. Bantuan ekonomi untuk orang tua, saudara kandung, dan keluarga besar dianggap sebagai suatu hal yang lumrah. Bahkan, sebagian kalangan masyarakat menganggap bantuan ekonomi untuk keluarga merupakan sebuah kewajiban. Berbakti kepada orang tua karena sudah membesarkan dan merawatnya mendorong mereka untuk memberikan bantuan ekonomi kepada orangtua dan keluarga besarnya.

Istilah generasi sandwich pertama kali dimunculkan oleh Dorothy A. Miller, pada tahun 1981, seorang profesor di Universitas Kentucky, Lexington, Amerika Serikat, dengan jurnal yang berjudul “The 'Sandwich' Generation: Adult Children of the Aging”. Sandwich generation merupakan generasi dengan posisi terhimpit antara dua generasi lainnya yakni generasi yang lebih tua dan anak-anak ataupun saudara (Khalil & Santoso, 2022). Generasi sandwich merujuk pada kelompok individu dewasa, biasanya berusia 30 hingga 50 tahun (Miller, 1981). (Ananda, 2023) menyatakan generasi sandwich adalah mereka yang dihimpit oleh dua generasi atau lebih, dilabelkan seperti sebuah sandwich dimana terdapat potongan daging yang dihimpit oleh lapisan roti diatas dan dibawahnya. Daging daripada sandwich itu adalah mereka generasi produktif yang dihimpit oleh tanggung jawab berupa finansial.

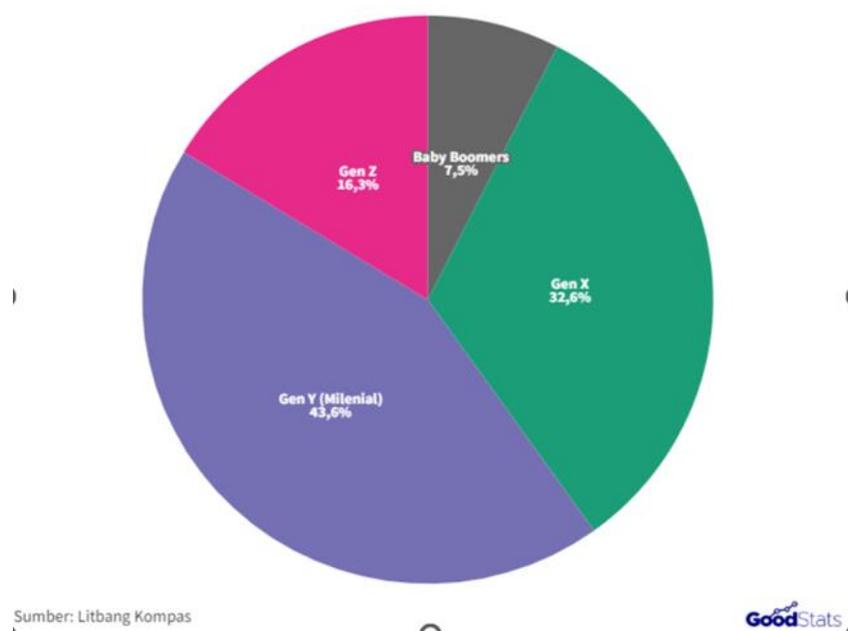


Gambar 1.1 Ilustrasi Generasi Sandwich

Sumber: theconversation.com (2025)

Jumlah generasi sandwich di Indonesia terhitung cukup besar. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) pada 2020 menunjukkan 71 juta penduduk Indonesia termasuk dalam kategori generasi sandwich. Bahkan, 8,4 juta penduduk di antaranya harus menanggung biaya hidup anggota keluarga di luar keluarga inti mereka. BPS memproyeksikan, pada 2025 akan ada 67,90 juta orang yang masuk dalam kelompok usia produktif (15-64 tahun). Angka yang setara dengan 23,83 persen dari total penduduk itu nantinya akan bertanggung jawab dan menanggung kelompok usia nonproduktif (0-14 tahun dan di atas 65 tahun).

Dari sisi usia, generasi sandwich Indonesia tersebar di semua generasi, mulai generasi Z, Y, X, hingga baby boomers. Namun, fakta menunjukkan, proporsi terbesar berada di kelompok generasi Y (24-39 tahun), yakni 43,6 persen, diikuti generasi X (40-55 tahun) sebesar 32,6 persen. Generasi sandwich juga ditemukan sebesar 16,3 persen di kalangan generasi Z (kurang dari 24 tahun), yang terkategori sebagai pekerja muda. Dengan jumlah generasi Z sebanyak 71,5 juta jiwa saat ini, maka mereka yang masuk kategori generasi sandwich diperkirakan mencapai 11,65 juta orang.



Gambar 1.2 Generasi Sandwich Berdasarkan Kelompok Usia Tahun 2022
 Sumber: goodstats.id (2025)

Dalam konteks pekerjaan, individu yang termasuk dalam generasi sandwich harus memiliki produktivitas tinggi untuk memenuhi kebutuhannya. Dengan melakukan aktivitas yang mereka sukai dan memiliki semangat yang tinggi maka produktivitas kerja mereka meningkat (Maulana, 2024). Untuk mencapai produktivitas yang tinggi, mereka yang berada pada generasi sandwich akan terus-menerus dihadapkan pada pilihan sulit yaitu untuk memenuhi kebutuhan keluarga atau mewujudkan impiannya di masa depan untuk karirnya. Kondisi seperti ini terutama dirasakan oleh mereka yang berpendapatan rendah. Mereka dipaksa keadaan untuk bekerja keras tanpa pernah mencapai tingkat kesejahteraan yang memadai. Penghasilan mereka habis untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarga besarnya.

Generasi sandwich harus mencari penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan tersebut dengan bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang ditargetkan perusahaan. Produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh kompensasi yang diterimanya (Albert et al., 2023). Ketika karyawan ingin mendapatkan imbalan yang setimpal, maka ia akan mengerjakan pekerjaannya secara maksimal. Sesuai pernyataan dari (Desfitriady & Pandini, 2023) bahwa kompensasi yang diterima karyawan merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan sehubungan dengan pengorbanan yang telah diberikan kepada perusahaan dalam mencapai balas jasa. Penelitian dari (Dunggio et al., 2022) menjelaskan bahwa kompensasi yang diberikan dengan baik dan sesuai ketentuan yang telah disepakati akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Namun terkadang generasi sandwich terlalu bersemangat ketika bekerja sehingga sering menghadapi tantangan dalam mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, di mana generasi ini harus menyeimbangkan antara karir dan kehidupan keluarga. Menurut (Purwanto, 2023) work-life balance mengacu pada kemampuan karyawan untuk menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Apabila work-life balance tidak berjalan dengan baik akan menimbulkan beban kerja yang ditandai dengan meningkatnya tuntutan pekerjaan (Cahyathi & Riana, 2023).

Kebanyakan karyawan masih susah membedakan batasan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya, seperti pekerjaan kantor yang masih dikerjakan di rumah ataupun membawa urusan rumah di perusahaan. Ditemukan juga kebanyakan karyawan mengalami

tingkat kelelahan kerja yang cukup tinggi, sehingga mengakibatkan karyawan cenderung memilih untuk langsung istirahat selepas bekerja dibandingkan menghabiskan waktu bersama keluarga. Apabila hal ini terjadi secara lama dapat merugikan perusahaan karena produktivitasnya dapat merosot. Penelitian dari (Andriyana & Supriansyah, 2021) dan (Amir & Jafar, 2021) menjelaskan bahwa penerapan work-life balance yang baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Generasi sandwich terkadang dihadapkan pula dengan tidak punya ruang untuk menabung atau berinvestasi. Bahkan, sebagian dari mereka tak punya dana rekreasi untuk lari sekejap dari kepenatan hidup. Tekanan hidup yang mereka hadapi kini makin kuat dengan naiknya berbagai kebutuhan pokok maupun maraknya pemutusan hubungan kerja (PHK) yang mengintai. Akibatnya, tingkat produktivitas kerja seseorang dipengaruhi oleh aspek psikologi mereka, yang terkait dengan resiliensi individu. Resiliensi merupakan kesanggupan seseorang untuk bisa bangkit dari tekanan hidup, dan belajar mencari aspek positif di lingkungannya untuk mendukung kemajuan proses beradaptasi dalam semua kondisi dan memaksimalkan semua kemampuannya dalam situasi yang tertekan, baik secara internal atau eksternal (Kuntz et al., 2017).

Sebagai generasi sandwich dianggap normal apabila dalam kenyataan tidak lepas dari stresor seperti perbedaan pendapat sama orang tua, ikut campur orang tua dalam urusan rumah tangga, dan lebih banyak yang harus didengarkan sekaligus dan sebagainya. Seorang harus berkemampuan untuk bangkit dan beradaptasi. Kemampuan dalam menghadapi situasi yang menyakitkan dapat membuat seseorang bertransformasi sehingga dapat memelihara kondisi individu agar tetap kompeten dalam menghadapi berbagai macam penyebab stres dalam hidup (Hendriani, 2018). Penelitian dari (Yusrin & Kurniaty, 2023) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara resiliensi dengan produktivitas kerja. Semakin baik resiliensi karyawan maka semakin baik juga produktivitas kerja karyawan.

Penelitian sebelumnya banyak membahas pengaruh kompensasi dan work-life balance terhadap kinerja secara terpisah. Namun, penelitian ini menguji secara simultan keterkaitan keduanya terhadap produktivitas dengan memasukkan resiliensi sebagai mediasi khususnya pada konteks generasi sandwich di Jakarta Selatan yang belum banyak diteliti sebelumnya. Berdasarkan uraian sebagaimana yang dijelaskan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Work-life Balance Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Resiliensi Karyawan (Studi Kasus Pada Generasi Sandwich Di Wilayah Jakarta Selatan)”.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan metode survei untuk mengumpulkan data dari Generasi Sandwich di Jakarta Selatan. Jenis penelitian ini bertujuan menjelaskan dan menganalisis hubungan antar variabel, yaitu kompensasi (X1), work life balance (X2), resiliensi karyawan (Z) sebagai variabel mediator, dan produktivitas kerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berbasis Google Form dengan skala Likert lima tingkat. Sampel ditentukan menggunakan rumus Lemeshow dengan total 96 responden yang dipilih secara accidental sampling. Sumber data yang digunakan mencakup data primer dari kuesioner dan data sekunder dari literatur relevan.

Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya melalui software SmartPLS 4, dengan pengukuran menggunakan outer loadings, nilai AVE, Cronbach's Alpha, dan Composite Reliability. Validitas instrumen dianggap baik jika nilai outer loadings > 0,70 dan AVE > 0,50. Sedangkan reliabilitas dianggap memadai jika Cronbach's Alpha dan Composite Reliability melebihi angka 0,60. Teknik analisis data yang digunakan adalah

Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (SEM-PLS) yang cocok untuk analisis multivariat dengan jumlah sampel relatif kecil dan tanpa asumsi distribusi normal.

Model analisis SEM-PLS mencakup pengujian outer model (hubungan indikator dengan konstruk) dan inner model (hubungan antar konstruk). Uji pada inner model meliputi nilai R-Square (untuk mengukur kekuatan prediksi model), f-square (efek kontribusi antar variabel), path coefficients (hubungan antar variabel), dan uji hipotesis menggunakan nilai t-statistik dan p-value. Signifikansi diuji melalui metode bootstrapping dengan tingkat kepercayaan 95%. Semua prosedur ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan work life balance terhadap produktivitas kerja karyawan dengan resiliensi sebagai mediator.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan menjelaskan hasil dari analisis penelitian. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh dari variabel-variabel bebas yaitu kompensasi dan work life balance pada variabel terikat yaitu produktivitas kerja melalui variabel intervening yaitu resiliensi karyawan. Sebanyak tujuh hipotesis dikembangkan dan diuji dengan metode Structural Equation Modelling (SEM) dan dibantu dengan software SmartPLS 4.0, hasil penelitian ini menunjukkan sebagai berikut:

Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi mampu meningkatkan produktivitas kerja sebesar 42,5%. Hipotesis pengaruh langsung menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Bagi generasi sandwich, kompensasi menjadi faktor krusial karena bukan hanya bentuk penghargaan atas kerja keras, tetapi juga merupakan sumber utama untuk menopang beban ganda kehidupan. Kompensasi yang layak baik berupa gaji/upah, tunjangan kesehatan, insentif keluarga, maupun fleksibilitas waktu mampu meringankan beban psikologis dan ekonomi yang mereka alami.

Berdasarkan penelitian ini, Generasi Sandwich di wilayah Jakarta Selatan melihat kompensasi yang memadai dapat memberikan dampak positif terhadap produktivitas kerja. Bahkan, apabila mencapai target, maka mereka mengharapkan bonus atau insentif dari Perusahaan (Zippora et al., 2023). Hasil penelitian ini sesuai dengan beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh kepada produktivitas kerja (Chrisman et al., 2017) (Tanjung & Mardhiyah, 2023) (Samnani & Singh, 2014; Zhu et al., 2022) (I. N. S. K. Putra & Mujiati, 2022).

Pengaruh Work Life Balance terhadap produktivitas Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari work life balance terhadap produktivitas kerja karyawan generasi Sandwich di Jakarta Selatan. Work life balance mampu meningkatkan produktivitas kerja sebesar 22,9%, implikasi ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan dan pekerjaan akan diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja (Wolor et al., 2021). Tantangan ini membuat work life balance menjadi isu yang sangat krusial dalam menjaga kesehatan mental dan produktivitas mereka.

Work life balance mengacu pada kondisi ketika seseorang dapat mengelola dan membagi waktu, energi, serta perhatiannya secara seimbang antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Bagi generasi sandwich, tantangan untuk mencapai work life balance jauh lebih kompleks dibandingkan kelompok usia lainnya. Mereka dituntut untuk memenuhi ekspektasi produktivitas di tempat kerja sambil tetap menjadi pengasuh aktif di rumah.

Bagi generasi sandwich, pencapaian work life balance bukan hanya penting dari sisi kesejahteraan pribadi, tetapi juga berperan strategis dalam menunjang produktivitas kerja. Organisasi yang memahami kondisi spesifik generasi sandwich dan menyediakan kebijakan

yang mendukung keseimbangan hidup mereka akan memperoleh keuntungan dalam bentuk tenaga kerja yang lebih tangguh, loyal, dan berkinerja tinggi.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh (Jackson & Fransman, 2018)(Lintong et al., 2023)(Fapohunda, 2014) dan (Wolor et al., 2021) yang menjelaskan bahwa produktivitas kerja karyawan mengacu work life balance yang baik dan sehat.

Pengaruh Kompensasi terhadap Resiliensi Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan generasi Sandwich yang ada di Jakarta Selatan sebesar 40,7%. Hipotesis ini diterima bahwa dengan adanya kompensasi yang sesuai, transparan dan adil mampu membuat mereka terpicu ketika diminta mencapai target bisnis yang ditetapkan organisasi (Fausia & Kuswinarno, 2024).

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan generasi sandwich memiliki hubungan positif dengan tingkat resiliensi mereka. Karyawan yang merasa diperhatikan secara finansial dan emosional oleh organisasi akan lebih mampu menghadapi beban hidup, menjaga ketangguhan psikologis, dan tetap memberikan kontribusi optimal di tempat kerja.

Hal ini mendukung penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap resiliensi karyawan dari (Kerebungu & Santi, 2021) (Tonnisen & Ie, 2020) dan (Aula et al., 2022).

Pengaruh Work Life Balance terhadap Resiliensi Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa work life balance mampu meningkatkan resiliensi karyawan sebesar 49,8%. Hipotesis pengaruh langsung penelitian ini menyimpulkan bahwa work life balance mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap resiliensi karyawan generasi Sandwich Jakarta Selatan. Organisasi yang memberikan dukungan dalam bentuk fleksibilitas waktu kerja, pekerjaan jarak jauh, cuti keluarga, dan lingkungan kerja yang suportif, memungkinkan generasi sandwich mengelola peran ganda tersebut dengan lebih baik (Waworuntu et al., 2022).

Bagi perusahaan yang menyediakan sistem kerja yang mendukung work life balance tidak hanya akan meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja karyawan generasi Sandwich, tetapi juga memperkuat resiliensi mereka dalam menghadapi perubahan dan tantangan kerja. Karyawan yang resilien akan lebih adaptif, stabil secara emosi, dan konsisten dalam kinerjanya, sehingga menjadi aset penting bagi keberlanjutan organisasi.

Hasil penelitian ini didukung oleh (Istiqamah & Ismail, 2021) dan (Nugraha, 2022) yang menjelaskan bahwa work life balance menjadi elemen penting yang dapat membantu individu dalam kelompok untuk mempertahankan ketahanan mental atau resiliensi.

Pengaruh Resiliensi Karyawan terhadap Produktivitas Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa resiliensi karyawan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan generasi Sandwich di Jakarta Selatan sebesar 28%. Hipotesis pengaruh langsung menyimpulkan bahwa resiliensi karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Bagi karyawan generasi sandwich, tingkat resiliensi yang tinggi berperan sebagai penyangga utama terhadap penurunan produktivitas (Busti et al., 2023).

Generasi ini berada dalam tekanan yang lebih tinggi dibanding kelompok usia lainnya karena mereka harus menyeimbangkan peran sebagai karyawan produktif dan sebagai penanggung jawab utama dalam keluarga. Tekanan tersebut berpotensi menurunkan motivasi, fokus kerja, dan bahkan kesehatan mental. Perusahaan yang mendukung penguatan resiliensi melalui pelatihan, konseling, atau kebijakan kerja fleksibel akan mendapatkan manfaat berupa karyawan yang lebih tangguh, fokus, dan produktif (Dewi, 2024).

Penelitian yang sesuai dengan hasil penelitian ini dilakukan oleh (Siti Nuril Huda, 2023) (Paramanandana & Kistyanto, 2021) dan (Fadhil, 2022) yang menunjukkan dengan resiliensi karyawan yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja melalui Peran Resiliensi Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara tidak langsung kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui resiliensi karyawan generasi Sandwich yang ada di Jakarta Selatan. Kompensasi yang layak dapat meningkatkan resiliensi karyawan generasi Sandwich yang kemudian mendorong peningkatan produktivitas kerja (Priatna, 2024).

Resiliensi berperan sebagai penghubung penting antara persepsi karyawan terhadap keadilan dan kecukupan kompensasi dengan kemampuan mereka menghasilkan kinerja tinggi dalam kondisi hidup yang penuh tekanan. Guna meningkatkan produktivitas karyawan generasi sandwich, organisasi harus memperhatikan aspek kompensasi yang manusiawi dan dukungan terhadap resiliensi karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang mengindikasikan bahwa organisasi telah mencapai tingkat kematangan yang tinggi apabila resiliensi karyawan dapat diatasi. Artinya, dalam menghadapi krisis atau ancaman, organisasi meresponsnya dengan melakukan ketahanan organisasi dengan tujuan tidak hanya kembali normal, tetapi juga menjadi berkembang (bangkit ke depan). Hasil penelitian ini adalah ketahanan organisasi dapat ditingkatkan dengan menggunakan ketahanan dan ketangguhan (Suryaningtyas & Wilujeng, 2017).

Pengaruh Work Life Balance terhadap Produktivitas Kerja melalui Peran Resiliensi Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara tidak langsung work life balance berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui resiliensi karyawan generasi Sandwich yang ada di Jakarta Selatan. Ketika work life balance terjaga, karyawan cenderung lebih fokus, lebih puas, dan memiliki energi yang cukup untuk menunjukkan kinerja produktif (Kurniasari & Bahajattullah, 2022).

Pada karyawan generasi sandwich, resiliensi berperan sebagai mekanisme adaptif yang memungkinkan mereka menjalankan tugas pekerjaan dengan tetap produktif, meskipun sedang menghadapi beban keluarga dan emosional yang tinggi. Work life balance yang baik dapat memperkuat resiliensi, dan resiliensi inilah yang kemudian berkontribusi positif terhadap produktivitas kerja.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan resiliensi sebagai variabel mediator adalah penelitian dari (Suryaningtyas & Wilujeng, 2017) dan (Muchtadin, 2023). Berdasarkan penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa work life balance tidak hanya menjadi hak, tetapi kebutuhan penting agar mereka dapat menjaga kesehatan mental dan performa kerja. Namun, resiliensi adalah faktor kunci yang menentukan apakah keseimbangan itu benar-benar berdampak positif terhadap produktivitas.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
2. Work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap resiliensi karyawan.
4. Work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap resiliensi karyawan.
5. Resiliensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

6. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui resiliensi karyawan.
7. Work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui resiliensi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adetiyas, R., Sucipto, H., & Yulianto, A. (2024). Work-life Balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bintang Indokarya Gemilang). *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(5), 5756–5768. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/innovative.v4i5.15683>
- Afandi, P. (2018). Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research. *Uin Suska Riau*, 13(1).
- Afif, Z., Azhari, D. S., Kustati, M., & Sepriyanti, N. (2023). Penelitian ilmiah (kuantitatif) beserta paradigma, pendekatan, asumsi dasar, karakteristik, metode analisis data dan outputnya. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(3).
- Agus, S., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2023). Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja, Dan Kebahagiaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado. *Jurnal EMBA*, 11(1).
- Albert, A., Nefianto, T., & Rojuaniah, R. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *Action Research Literate*, 7(2). <https://doi.org/10.46799/ar.v7i2.148>
- Al-Zawahreh, A., & Al-Madi, F. (2012). The utility of equity theory in enhancing organizational effectiveness. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 46.
- Amir, & Jafar, A. (2021). Pengaruh work-life balance dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Kcp Gowa. *Study of Scientific and Behavioral Management (SSBM)*, 2(2).
- Ananda, N. A. (2023). Perkembangan Peran Ganda Dalam Kehidupan Perempuan Generasi Sandwich. *Repository.Uinjkt.Ac.Id*, 11150331000034.
- Anastasia, S. (2021). ANALISIS KEJENUHAN BELAJAR SISWA D ALAM PEMBELAJARAN SECARA D ARING D I KELAS V SEKOLAH D ASAR.
- Andriyana, A. S., & Supriansyah, S. (2021). Konsep Work Life Balance Terhadap Produktivitas Pegawai yang Menerapkan Work From Home Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Literatur). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1). <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i1.13138>
- Anthonia, O. (2020). Effect of Work Life Balance and Employee Productivity in Nigerian Organizations. *International Journal of Advanced Research*, 9(2).
- Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1). <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719>
- Arnawa, I. P. A. E. (2024). PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN SERVANT LEADERSHIP TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT DENGAN EMPLOYEE RESILIENCE SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Badan Riset dan Inovasi Daerah Kabupaten Badung) [Thesis, Universitas Mahasaraswati Denpasar]. <https://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/8099/>
- Aula, S., Hanoum, S., & Prihananto, P. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Resiliensi Organisasi: Sebuah Studi Literatur. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 11(1). <https://doi.org/10.12962/j23373520.v11i1.67483>
- Azizah, L. N. (2021). Teori Kebutuhan Maslow: Pengertian, Konsep & Pembagiannya.

- Gramedia Blog.
- Bahri, S. (2019). Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap dengan teknik Pengolahan Data SPSS. Andi yogyakarta.
- Busti, M. F., Yuliasri, & Rivai, H. A. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Resiliensi terhadap Job Burnout dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*. <https://doi.org/10.37034/infv.v5i2.566>
- Cahyathi, I. G. A. W. A., & Riana, I. G. (2023). PERAN WORK LIFE BALANCE MEMEDIASI BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN BANK BRI GATSU DENPASAR. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*. <https://doi.org/10.24843/eeb.2023.v12.i09.p18>
- Caniëls, M. C. J., & Baaten, S. M. J. (2019). How a Learning-Oriented Organizational Climate is Linked to Different Proactive Behaviors: The Role of Employee Resilience. *Social Indicators Research*, 143(2). <https://doi.org/10.1007/s11205-018-1996-y>
- Chin, W. W. (1998). The Partial Least Squares Approach to Structural Formula Modeling. *Modern Methods for Business Research*. In *Advances in Hospitality and Leisure*.
- Chrisman, J. J., Devaraj, S., & Patel, P. C. (2017). The Impact of Incentive Compensation on Labor Productivity in Family and Nonfamily Firms. *Family Business Review*, 30(2). <https://doi.org/10.1177/0894486517690052>
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new Resilience scale: The Connor-Davidson Resilience scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2). <https://doi.org/10.1002/da.10113>
- Creswell, J. W. (2009). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* - John W. Creswell, J. David Creswell - Google Books. In SAGE Publications, Inc.
- Desfitriady, D., & Pandini, I. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Didimax Berjangka Kota Bandung (Studi Kasus pada Bagian Marketing). *Remik*, 7(1). <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12023>
- Dessler, G. (2014). *Fundamentals of Human Resource Management Gary Dessler*. Human Resource Management, November.
- Dewi, R. S. (2024). Peran Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Unggul. *PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian Dan Organisasi*, 3(1), 93–104.
- Dunggio, M., Sukatmadjaya, A., & Habib, M. (2022). PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. ATA INTENASIONAL INDUSTRI. *Kinerja*, 4(1). <https://doi.org/10.34005/kinerja.v4i1.1660>
- Epong Kurniatin. (2023). PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA ORGANISASI. *Journal of Social and Economics Research*, 5(2). <https://doi.org/10.54783/jser.v5i2.186>
- Fadhil, M. (2022). Pengaruh Achievement-Motivation-Training , Religiusitas dan Resiliensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan di Kota Makassar. *Jurnal Ekonomika*, 6(2).
- Faeni, D. P., Puspitaningtyas, R., & Safitra, R. (2021). Work Life Balance, Peningkatan Karir dan Tekanan Kerja terhadap Produktivitas: Kasus pada Lembaga Sertifikasi Profesi P3 Pembangun Penyuluh Integritas Bangsa. *Studi Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 1(1). <https://doi.org/10.35912/sakman.v1i1.602>
- Fapohunda, T. M. (2014). An Exploration of the Effects of Work Life Balance on Productivity. *Journal of Human Resources Management and Labor Studies*, 2(22).
- Farkas, D., & Orosz, G. (2015). Ego-resiliency reloaded: A three-component model of

- general resiliency. *PLoS ONE*, 10(3). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0120883>
- Ghozali, H. I., & Kusumadewi, K. A. (2023). PARTIAL LEAST SQUARES KONSEP, TEKNIK DAN APLIKASI Menggunakan Program SmartPLS 4.0 Untuk Penelitian Empiris. In SmartPLS GmbH, <http://www.smartpls.com>.
- Ginting, D. B. (2009). Structural Equation Model Latent.Pdf. *Media Informatika*, 8(3).
- Gragnano, A., Simbula, S., & Miglioretti, M. (2020). Work–life balance: weighing the importance of work–family and work–health balance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3). <https://doi.org/10.3390/ijerph17030907>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Second Edition. In California: Sage.
- Hanike, Y., & Damirah, D. (2018). Modifikasi Model Analisis Structural Equation Model (Sem) pada Reaksi Pasar di Perusahaan Bursa Efek Indonesia Melalui Modification Indices. *MATEMATIKA DAN PEMBELAJARAN*, 6(2). <https://doi.org/10.33477/mp.v6i2.665>
- Hasibuan, M. S. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan Malayu, S. P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, cetakan kedelapan belas. In Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta (Vol. 2, Issue 3).
- Hayatun, M., & Ernawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(2). <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i2.20>
- Hendriani, W. (2018). Resiliensi Psikologis : Sebuah Pengantar. In Prenada Media.
- Hendryadi, H. (2017). VALIDITAS ISI: TAHAP AWAL PENGEMBANGAN KUESIONER. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 2(2). <https://doi.org/10.36226/jrmb.v2i2.47>
- Hudson, McDonald, P., & Bradley, L. M. (2005). The Case for Work-Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice. In *Work-Life Balance*.
- Ihsan, H. (2015). VALIDITAS ISI ALAT UUKUR PENELITIAN: KONSEP DAN PANDUAN PENILAIANNYA. *PEDAGOGIA Jurnal Ilmu Pendidikan*, 13(3). <https://doi.org/10.17509/pedagogia.v13i3.6004>
- Fausia, F. I., & Kuswinarno, M. (2024). PT. Media Akademik Publisher ANALISIS DAMPAK KOMPENSASI DAN BENEFIT TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN BANK BRI. *JURNAL MEDIA AKADEMIK (JMA)*, 2(6), 1–14. <https://doi.org/10.62281>
- Istiqamah, S. H. N., & Ismail, I. (2021). Peran resiliensi sebagai prediktor terhadap work life balance pada pekerja di masa pandemi covid-19. *Jurnal Sosialisasi*, 8(2).
- Jackson, L. T. B., & Fransman, E. I. (2018). Flexi work, financial well-being, work–life balance and their effects on subjective experiences of productivity and job satisfaction of females in an institution of higher learning. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 21(1). <https://doi.org/10.4102/sajems.v21i1.1487>
- Kerebungu, K., & Santi, D. E. (2021). Peran Dukungan Sosial Terhadap Resiliensi Pada Dive Guide Yang Dirumahkan Akibat Pandemi COVID-19 di Manado. *Seminar Nasional Psikologi Dan Ilmu Humaniora (SENAPIH) UM*, 1(1).
- Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2000). Foundations of behavioural research (4th edition). Holt, NY. In Harcourt College Publishers.
- Khalil, R. A., & Santoso, M. B. (2022). GENERASI SANDWICH: KONFLIK PERAN DALAM MENCAPAI KEBERFUNGSIAN SOSIAL. *Share : Social Work Journal*,

- 12(1). <https://doi.org/10.24198/share.v12i1.39637>
- Khatimah, H., Aqil, M., & Mappigau, E. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Resiliensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Mitra Niaga Mamuju. *Journal of Management Branding*, 1(2).
- Kuntz, J. R. C., Malinen, S., & Näswall, K. (2017). Employee resilience: Directions for resilience development. *Consulting Psychology Journal*, 69(3). <https://doi.org/10.1037/cpb0000097>
- Kuntz, J. R. C., Naswall, K., & Malinen, S. (2016). Resilient employees in resilient organizations: Flourishing beyond adversity. *Industrial and Organizational Psychology*, 9(2). <https://doi.org/10.1017/iop.2016.39>
- Kurniasari, D. M., & Bahjahtullah, Q. M. (2022). PENGARUH WORK LIFE BALANCE, STRES KERJA DAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN MILENIAL DI MASA PANDEMI COVID 19 DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS BANK BTN SYARIAH KC SOLO). *NISBAH: Jurnal Perbanka Syariah*, 8(1). <https://doi.org/10.30997/jn.v8i1.5706>
- Lintong, V. M. C., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Work-life Balance Terhadap Produktivitas Kerja di Sintesa Peninsula Hotel Manado. *Jurnal Productivity*, 4(2).
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff PT. Muara Tunggal. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3). https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688
- Lulut Widhayani, Erwin Syahputra, & Anita Sumelvia Dewi. (2022). PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT INTISUMBER HASIL SEMPURNA (IHS) KEDIRI. *Jurnal Mahasiswa: Jurnal Ilmiah Penalaran Dan Penelitian Mahasiswa*, 4(3). <https://doi.org/10.51903/jurnalmahasiswa.v4i3.388>
- Maulana, M. (2024). Determinan Produktivitas Tenaga Kerja di Indonesia. *PARAHYANGAN ECONOMIC DEVELOPMENT REVIEW*, 2(1). <https://doi.org/10.26593/pedr.v2i1.7366>
- Mawardah, S., & Prawitowati, T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Generasi Milenial di Surabaya. *Journal of Economics and Business*, 7(2).
- McMillan, J. H., & Schumacher, S. (2010). *Research in Education: Evidence-Based Inquiry*, 7th Edition. MyEducationLab Series. In Pearson.
- Miller, D. A. (1981). The 'sandwich' generation: Adult children of the aging. *Social Work (United States)*, 26(5). <https://doi.org/10.1093/sw/26.5.419>
- Muchtadin, M. (2023). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MAKNA KERJA TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF DIMODERASI RESILIENSI PADA PEKERJA MILENIAL. *Jurnal DIALOGIKA : Manajemen Dan Administrasi*, 5(1). <https://doi.org/10.31949/dialogika.v5i1.7513>
- Muh. Yani Balaka. (2022). *Metodologi Penelitian Teori dan Aplikasi* (Dr. (c) I. Ahmaddien, Ed.). Widina Bhakti Persada Bandung.
- Nasution, H. F. (2016). INSTRUMEN PENELITIAN DAN URGENSINYA DALAM PENELITIAN KUANTITATIF Oleh : Hamni Fadlilah Nasution. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Keislaman*, 4(1).
- Näswall, K., Malinen, S., Kuntz, J., & Hodliffe, M. (2019). Employee resilience: development and validation of a measure. *Journal of Managerial Psychology*, 34(5). <https://doi.org/10.1108/JMP-02-2018-0102>

- Zippora, N., Harsono Teguh S, Achmad Daengs GS, Sugiharto Sugiharto, & Bambang Karnain P. (2023). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sentral Koneksi Internasional. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, 2(2). <https://doi.org/10.30640/jumma45.v2i2.1525>
- Nugraha, P. S. A. (2022). Hubungan Resiliensi Dengan Work –Life Balance Pada Anggota Polisi Wanita Di Polda Jatim. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(2).
- Nurwullan, E., Suharno, & Tinaprilla, N. (2015). Aplikasi Partial Least Square Dalam Pengujian Implikasi Jaringan Kerjasama Dan Inovasi Usaha Mikro Kecil Pengolahan Kedelai. *Informatika Pertanian*, 24(2).
- Octaryani, M., & Baidun, A. (2018). Uji Validitas Konstruk Resiliensi. *Jurnal Pengukuran Psikologi Dan Pendidikan Indonesia (JP3I)*, 6(1). <https://doi.org/10.15408/jp3i.v6i1.8150>
- Paramanandana, H., & Kistyanto, A. (2021). Pengaruh High-Performance Work System terhadap Kinerja Melalui Resiliensi pada Karyawan Bank (The Effect of High Performance Work System on Performance through Resilience in Bank Employees). *Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 8(2).
- Prawiyogi, A. G., Sadiyah, T. L., Purwanugraha, A., & Elisa, P. N. (2021). Penggunaan Media Big Book untuk Menumbuhkan Minat Baca Siswa di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(1), 446–452.
- Priatna, A. (2024). Model Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi di Perusahaan Manufacture. In *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis* (Vol. 15, Issue 2). <https://ejournal.upi.edu/index.php/mdb/article/view/14485>
- Purwanto, E. N. (2023). Pengaruh Kompetensi Manajer melalui Kapabilitas Inovasi terhadap Tipe Inovasi UKM Berorientasi Ekspor di Indonesia. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 6(4). <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v6i4.293>
- Putra, I. N. S. K., & Mujiati, N. W. (2022). The Effect of Compensation, Work Environment, and Work Motivation on Employee Productivity. *European Journal of Business and Management Research*, 7(2). <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.2.1310>
- Putra, R. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PERUSAHAAN PT.SAWAH SOLOK. *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 2(2). <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.767>
- Rahmanita, F., & Wirandana, E. (2021). Hubungan antara Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Dimensi Komitmen Organisasi Karyawan. *Aufklarung: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Humaniora*, 1(1).
- Rantanen, J., Kinnunen, U., Mauno, S., & Tillemann, K. (2011). Introducing theoretical approaches to work-life balance and testing a new typology among professionals. In *Creating Balance?: International Perspectives on the Work-Life Integration of Professionals*. https://doi.org/10.1007/978-3-642-16199-5_2
- Riyanto, S., & Hatmawan. (2020). Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan, dan Eksperimen. In Deepublish.
- Saiffudin. (2020). Hubungan Antara Resiliensi Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan Perusahaan Telekomunikasi PT. Cendana Teknik Utama. In SKRIPSI.
- Samnani, A. K., & Singh, P. (2014). Performance-enhancing compensation practices and employee productivity: The role of workplace bullying. *Human Resource Management Review*, 24(1). <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2013.08.013>
- Sarwono, J. (2006). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Graha Ilmu.
- Sarwono, J., & Narimawati, U. (2015). Membuat Skripsi, Tesis, dan Disertasi dengan Partial

- Least Square SEM (PLS-SEM). *Academia*.
- Savira, F., & Suharsono, Y. (2013). Webinar Dukungan Sosial Dan Pelatihan Resiliensi Untuk Produktifitas Kerja Pada Adaptasi Kebiasaan Baru Pada Pandemi Covid-19 Di Kota Padang. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 01(01).
- Sayyida, S., & Alwiyah, A. (2018). PERKEMBANGAN STRUCTURAL EQUATION MODELING (SEM) DAN APLIKASINYA DALAM BIDANG EKONOMI. *PERFORMANCE: Jurnal Bisnis & Akuntansi*, 8(1). <https://doi.org/10.24929/feb.v8i1.465>
- Schabracq, M. J., Winnubst, J. A. M., & Cooper, C. L. (2004). *The Handbook of Work and Health Psychology: Second Edition*. In *The Handbook of Work and Health Psychology: Second Edition*. <https://doi.org/10.1002/0470013400>
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 1(1).
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1). <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Simamora, H. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia. In Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara (Issue April).
- Simanjuntak, W. A. Y., Hartono, H., & Hulu, V. T. (2024). HUBUNGAN RESILIENSI DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA TENAGA KESEHATAN DI RSU ROYAL PRIMA MARELAN THE RELATIONSHIP OF RESILIENCE WITH WORK PRODUCTIVITY OF HEALTH PERSONNEL AT ROYAL PRIMA MARELAN RSU. *Jurnal Kedokteran Ibnu Nafis*, 13(2), 59–63. <https://doi.org/https://doi.org/10.30743/jkin.v13i2.647>
- Sinaga, D. (2014). *Statistik Dasar* (Aliwar, Ed.). UKI PRESS.
- Siti Nuril Huda. (2023). PENGARUH RESILIENSI DAN KEBAHAGIAAN TERHADAP KINERJA PERAWAT MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA RUMAH SAKIT PONDOK INDAH. *Jurnal Manajemen*, 7(2). <https://doi.org/10.54964/manajemen.v7i2.207>
- Situmorang, E., & Purba, D. (2019). Perancangan Aplikasi Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian. *Kakifikom, Kumpulan Artikel Karya Ilmiah Fakultas Ilmu Komputer*, 1(2). *Kumpulan Artikel Karya Ilmiah Falkutas Ilmu Komputer*, 01(02).
- Sudjana, N., & Ibrahim. (2001). *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Sinar Baru Algensindo.
- Sugiyono, Prof. Dr. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*.
- Suratman, A., Suhartini, S., Palupi, M., Nurdiana DIHAN, F., & Bakr MUHLISON, M. (2021). The Impact of Psychological Climate and Self-Resilience on Employee Performance During the COVID-19 Pandemic: An Empirical Study in Indonesia*. *Journal of Asian Finance*, 8(5).
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan Nidia. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1, 24–36.
- Suryaningtyas, D., & Wilujeng, S. (2017). Resiliensi Organisasi dan Kinerja Organisasi: Peran Kepemimpinan Resilien sebagai Mediator. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 13(3). <https://doi.org/10.21067/jem.v13i3.2305>
- Swatiska, N., & Agustin, S. (2021). Pengaruh Profitabilitas, Solvabilitas, Dan Aktivitas Terhadap Nilai Perusahaan Food and Beverage Yang Terdaftar Di BEI. *Jurnal Ilmu Dan*

- Riset Manajemen, 10(1).
- Syed, J., & Kramar, R. (2017). *Human resource management : a global and critical perspective*. London: Macmillan Education.
- Tanjung, A. F., & Mardhiyah, A. (2023). PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLINKERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA. *TRANSEKONOMIKA: AKUNTANSI, BISNIS DAN KEUANGAN*, 3(3). <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v3i3.441>
- Tejero, L. M. S., Seva, R. R., & Fadrilan-Camacho, V. F. F. (2021). Factors associated with work-life balance and productivity before and during work from home. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(12). <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002377>
- Tonnisen, U. K., & Ie, M. (2020). PENGARUH KOMPENSASI DAN RESILIENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1). <https://doi.org/10.24912/jmieb.v4i1.7715>
- Umar, H. (2011). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, Edisi Revisi*, Penerbit PT. In Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Waworuntu, E. C., Kainde, S. J. R., & Mandagi, D. W. (2022). Work-Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Di Antara Karyawan Milenial dan Gen Z: Tinjauan Sistematis. *Society*, 10(2).
- Werner, E. E., & Smith, R. S. (1992). Overcoming the odds: High risk children from birth to adulthood. In *Overcoming the odds: High risk children from birth to adulthood*.
- Wicaksono, R. K. (2021). Hubungan antara Resiliensi dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan Produksi PT. Ciomas Adisatwa Tarik. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(6), 1–8. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v8i6.44227>
- Wolor, C. W., Nurkhin, A., & Citriadin, Y. (2021). Is working from home good for work-life balance, stress, and productivity, or does it cause problems? *Humanities and Social Sciences Letters*, 9(3). <https://doi.org/10.18488/journal.73.2021.93.237.249>
- Yasin, M., Garancang, S., Hamzah, A. A., Muhammadiyah, U., Unismuh, M., & Negeri, U. I. (2024). Metode dan Instrumen Pengumpulan Data (Kualitatif dan Kuantitatif). *Journal of International Multidisciplinary Research*, 2(4).
- Yusrin, N., & Kurniaty, D. (2023). Pengaruh Resiliensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 Pada Departemen Business Operation PT AXA Mandiri Financial Services. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 5(1). <https://doi.org/10.51353/jmbm.v5i1.653>
- Zhu, B., Ma, Z., & Qu, X. (2022). The impact of employee compensation restrictions on labor productivity in state-owned enterprises: Evidence from China. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.956523>.