



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 3 Tahun 2025 Page 2330-2341

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Work-Life Balance dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan CV Kodoc Collection

Rendi Ardiansyah<sup>1✉</sup>, Adi Musharianto<sup>2</sup>

Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Jakarta

Email: [rendiardiansyah3012@gmail.com](mailto:rendiardiansyah3012@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Penelitian ini meneliti efek dari stres terkait pekerjaan dan kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan di CV Kodoc Collection. Studi ini menunjukkan bahwa produktivitas karyawan berkorelasi positif dengan kesejahteraan terkait pekerjaan mereka, dengan kontribusi yang signifikan sekitar 32,6% terhadap peningkatan ini. Selain itu, kepemimpinan yang efektif mempertahankan tujuan-tujuan penting, menyumbang sekitar 46,7% terhadap pertumbuhan produktivitas. Temuan ini mengindikasikan bahwa kedua faktor ini sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Penelitian ini menyoroti perlunya perusahaan memprioritaskan kesejahteraan karyawan dan menggunakan strategi kepemimpinan yang efektif untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Hal ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa keseimbangan positif antara kehidupan pribadi dan profesional mempengaruhi produktivitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa reformasi organisasi yang berfokus pada kesejahteraan karyawan dan pengembangan kepemimpinan dapat menghasilkan produktivitas yang lebih baik.

Kata Kunci: *Stres Kerja, Kepemimpinan, Produktivitas Karyawan, Kesejahteraan Kerja, Lingkungan Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja*

## Abstract

This study examines the effects of job-related stress and leadership on employee productivity at CV Kodoc Collection. The study shows that employee productivity is positively correlated with their job-related well-being, with a significant contribution of about 32.6% to this increase. In addition, effective leadership sustains important goals, contributing about 46.7% to productivity growth. These findings indicate that both factors are essential to creating a productive work environment. This study highlights the need for companies to prioritize employee well-being and use effective leadership strategies to improve employee productivity. This is consistent with previous studies that show that a positive balance between personal and professional life affects productivity. The results of the study indicate that organizational reforms that focus on employee well-being and leadership development can result in better productivity.

*Keywords: Job Stress, Leadership, Employee Productivity, Work Well-being, Work Environment, Work Life Balance*

## PENDAHULUAN

Potensi sumber daya manusia merupakan komponen vital dari kerangka operasional perusahaan dan krusial dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia. Supremasi teknologi dan sumber daya finansial bukanlah satu-satunya penentu keberhasilan perusahaan. Elemen manusia sangat penting karena individu memiliki perilaku, emosi, alasan, dan aspirasi. Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi sangat penting bagi setiap perusahaan. Sumber daya yang berkualitas juga akan memengaruhi produktivitas output yang dihasilkan.

Produktivitas adalah gagasan yang menggambarkan korelasi antara output (kuantitas produk dan layanan yang dihasilkan) dan input (tingkat tenaga kerja, modal, tanah, dll.) yang digunakan untuk mencapai output tersebut (Wahyuningsih & Sasi Kirono, 2017). Dalam lingkungan kerja yang berkembang pesat saat ini, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional, yang disebut sebagai keseimbangan kerja-hidup, merupakan elemen penting. Keseimbangan kerja-hidup adalah suatu kondisi di mana tuntutan kehidupan profesional dan pribadi seseorang seimbang (Tamil Nadu, 2015). Individu yang secara efektif menyeimbangkan kehidupan profesional dan pribadi mereka dalam hal waktu, energi, dan dedikasi akan terus menunjukkan peningkatan produksi dan efisiensi.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja secara substansial memengaruhi produktivitas. Ketidakeimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan secara positif memengaruhi produktivitas; keseimbangan yang lebih besar dalam kehidupan individu berkorelasi dengan peningkatan produktivitas (Lintong et al., 2023).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja secara positif dan signifikan memengaruhi produktivitas kerja. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja secara signifikan meningkatkan produktivitas karyawan. (Yahya, 2021).

Di samping keseimbangan kehidupan kerja, organisasi harus mengutamakan kepemimpinan. Kepemimpinan memerlukan usaha untuk membujuk banyak orang lain agar terlibat dalam komunikasi guna mencapai tujuan. Kepemimpinan merupakan dinamika relasional di mana seorang pemimpin memengaruhi orang lain untuk terlibat secara kolaboratif dalam tugas-tugas untuk memenuhi tujuan pemimpin (Yukl, 2008). Kepemimpinan merupakan metode untuk mengarahkan individu agar berperilaku dengan cara yang menginspirasi orang lain untuk merespons dengan baik melalui pemberian instruksi atau perintah. Peningkatan kepemimpinan perusahaan sangat penting untuk bertahan dalam lingkungan yang semakin kompetitif. Reformasi harus dimulai dengan para pemimpinnya di eselon tertinggi. Oleh karena itu, para pemimpin organisasi membutuhkan pemimpin reformis yang mampu menjadi katalisator bagi pengembangan organisasi. Para pemimpin harus menunjukkan fleksibilitas dalam mengenali potensi dan menetapkan tugas dan tanggung jawab untuk meningkatkan komitmen perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan secara signifikan meningkatkan produktivitas staf di Kecamatan Sidorejo, Kota Salatiga (Tri et al., 2010). Penelitian ini bertentangan dengan pernyataan bahwa kepemimpinan tidak memengaruhi produktivitas karyawan di Rumah Sakit Ratumbusang, Manado. Bukti empiris tentang kepemimpinan menunjukkan adanya kekurangan dalam kapasitas pemimpin untuk memberi instruksi kepada bawahan tentang tanggung jawab mereka, serta kekurangan dalam kemampuan mereka untuk membujuk, menghasilkan ide, dan terlibat dengan anggota tim mereka (Posuma, 2013).

Penelitian ini dilakukan di CV Kodoc Collection. CV Kodoc Collection adalah perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang semi garment, berlokasi di Parung, Bogor, Jawa Barat. Lebih tepatnya di Perumahan Griya Brandweer, Parung, Bogor. CV Kodoc Collection berdiri sejak 2017. Memiliki kurang lebih 100 pekerja termasuk team manajemen, team produksi, dan team cutting. Hasil produksi Perusahaan ini pada mulanya hanya berfokus pada kaos polos atau pelanggan yang ingin memesan baju seragam, yang mana bahannya dibelanjakan secara offline dari pusat perbelanjaan Tanah Abang.

Dengan berkembangnya model model baju yang ada, CV Kodoc Collection mulai menerima pesanan PO gamis dan berbagai model lainnya. Tuntutan pesanan yang banyak membuat CV Kodoc Collection meningkatkan kapasitas produksinya dengan menyewa tempat produksi yang lebih besar dan merekrut karyawan jahit. Pada tahun 2019 CV Kodoc Collection mendapatkan Legal perusahaan dengan mendapatkan izin usaha dari Pemerintah Bogor. Dalam hal ini, legalitas perusahaan memiliki peluang yang lebih besar untuk memperluas pasar. Dengan adanya legalitas tersebut, perusahaan ini dapat memiliki kepercayaan dari konsumen.

CV Kodoc Collection sebagai perusahaan yang bergerak dibidang semi garment dengan jumlah karyawan sebanyak 104 orang dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1. Jumlah Karyawan CV Kodoc Collection

No	Bidang/Unit Pekerjaan	Jumlah Pegawai
1	DivisiManajemen	4 Orang
2	Divisi Cutting	6 Orang
3	Divisi Produksi	81 Orang
4	Divisi Finishing	13 Orang
	Jumlah	104 Orang

Sumber: Data Karyawan CV Kodoc Collection

Setiap karyawan wajib mengerahkan upaya maksimal untuk menghasilkan pekerjaan yang memuaskan. CV Kodoc Collection beroperasi enam hari seminggu (Senin hingga Sabtu) dari pukul 07.00 hingga 16.30.

CV Kodoc Collection merupakan perusahaan vendor yang memasok barang berdasarkan permintaan untuk memastikan pengiriman tepat waktu dan kepatuhan terhadap spesifikasi. Oleh karena itu, efisiensi karyawan sangat penting untuk memenuhi kebutuhan barang dan mencegah potensi masalah. Masalah utama yang dihadapi perusahaan dalam kegiatan industrinya adalah produktivitas. Hasil produksi harian berfluktuasi tidak konsisten dengan pencapaian target yang ditetapkan perusahaan.

Menurut data perusahaan, produksi barang jadi berfluktuasi setiap bulan. Selain kuantitas pesanan bulanan yang bervariasi, mencapai metrik produktivitas yang ditetapkan oleh manajemen menjadi tantangan ketika hanya mengandalkan jam kerja standar. Akibatnya, manajemen harus memutuskan untuk menerapkan sistem kerja lembur untuk memenuhi target produksi harian.

Kepala Divisi Produksi CV Kodoc Collection menyatakan bahwa manajemen telah menetapkan standar produksi harian wajib sebanyak 550 potong pakaian, yang harus dipenuhi oleh karyawan, dengan harapan dapat melampaui patokan tersebut. Fluktuasi hasil produksi sehari-hari dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kurangnya disiplin dan motivasi karyawan, kinerja kepala bagian produksi yang kurang optimal sehingga menimbulkan etos kerja karyawan yang tidak menentu, serta lingkungan kerja yang tidak nyaman sehingga berdampak buruk pada produktivitas.

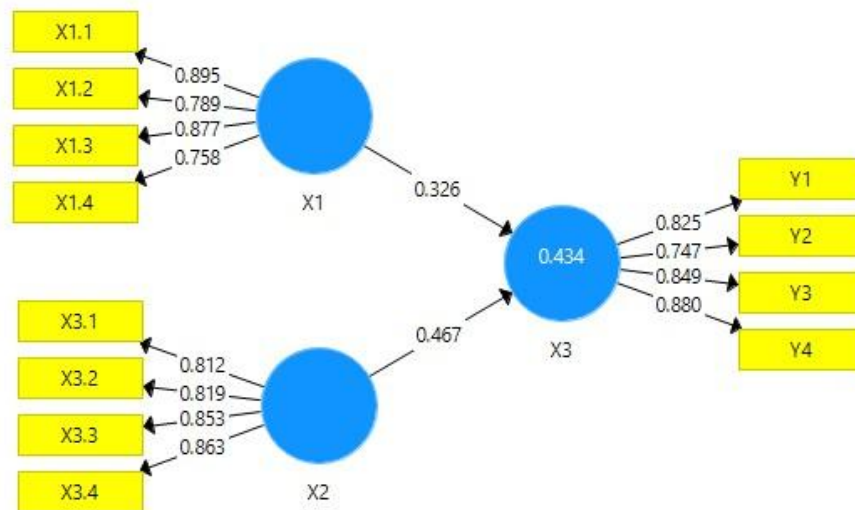
Berdasarkan paparan diatas maka penelitian ini berusaha mengetahui hal-hal yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di CV Kodoc Collection Oleh karena itu, dibuat penelitian dengan judul Pengaruh *Work-Life Balance* dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan CV Kodoc Collection.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan memeriksa populasi atau sampel tertentu. Pengambilan sampel menggunakan teknik *Probability Sampling* yaitu teknik *sampling* di mana peneliti dapat menentukan peluang atau probabilitas setiap elemen dalam populasi untuk terpilih dalam sampel (Aalberg et al., 2012). Penelitian menggunakan *Probability Sampling* karena teknik ini sesuai dengan kriteria populasi penelitian yang akan dilakukan, bahwa setiap karyawan CV Kodoc Collection dapat menjadi responden dalam penelitian yang lebih mendalam.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah pengambilan sampel acak dasar, yang memastikan bahwa setiap individu dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Peneliti merujuk pada penelitian sebelumnya dan metodologi pengambilan sampel dalam penelitian kuantitatif untuk memastikan ukuran sampel yang sesuai. Penentuan ukuran sampel dilakukan untuk menjamin bahwa jumlah sampel memadai untuk analisis statistik yang valid dan andal. Peneliti mengkategorikan respons menurut jenis kelamin dan usia.

## HASIL DAN PEMBAHASAN



Menurut statistik responden, mayoritas partisipan dalam penelitian ini adalah perempuan, yaitu 58,33% dari total responden, sedangkan laki-laki sebanyak 41,66%. Berdasarkan segi usia, kelompok usia 18 hingga 30 tahun memiliki prevalensi 68,33%, yang mengindikasikan bahwa mayoritas partisipan penelitian ini berasal dari kategori usia muda. 20% responden berada pada kelompok usia 31 hingga 40 tahun, sementara hanya 11,66%, yang berada pada kelompok usia 40 hingga 50 tahun. Temuan ini mengindikasikan bahwa penelitian ini lebih banyak melibatkan individu dari kelompok usia produktif, dan keterwakilan yang cukup berimbang berdasarkan jenis kelamin. Hal ini dapat memberikan perspektif yang lebih relevan untuk data penelitian.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia

Variable	Kategori	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin	Perempuan	25	41,66%
	Laki-Laki	35	58,33%
Usia	18 - 30 tahun	41	68,33%
	31 - 40 tahun	12	20%
	40 -50 tahun	7	11.66%

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan perangkat lunak Smart PLS 3.0. Program ini digunakan untuk menilai reliabilitas, validitas konvergen, dan validitas diskriminan dari konstruk dalam penelitian ini, selain menguji hipotesis yang diajukan. Partial Least Squares (PLS) merupakan metode analisis yang tangguh karena tidak bergantung pada skala pengukuran (misalnya, skala interval atau rasio), ukuran sampel, dan distribusi

residual. Indikator dalam PLS dapat dikategorikan sebagai tipe refleksif atau formatif. (Sholiha & Salamah, 2015).

Pemodelan persamaan struktural menggunakan kuadrat terkecil parsial (PLS-SEM) secara tradisional mengandalkan bobot indikator yang berbeda untuk memperkirakan model yang terdiri dari hubungan struktural antar konstruksi sebagai representasi statistik dari konsep yang tidak dapat diamati (Sarstedt et al., 2020), (Hair et al., 2024). Selain itu, metode ini juga dapat mengatasi keterbatasan sampel yang relatif kecil, seperti dalam penelitian ini yang melibatkan kurang dari 500 responden (Latan & Noonan, 2017). Temuan dari analisis model pengukuran menunjukkan bahwa semua item memenuhi batas nilai loading yang nilai ambang 0,50, dan nilai *Cronbach's alpha (CA)* lebih besar dari 0,70 untuk semua konstruk. Nilai keandalan komposit (CR) lebih besar dari 0,70, dan nilai varians rata-rata yang diekstrak (AVE) melebihi nilai batas 0,50 (Byrne, 2016). Nilai ambang rho A menunjukkan nilai yang lebih besar dari nilai rekomendasi 0,70 (Tabel 3), yang sesuai untuk keandalan komposit (Jung & Park, 2018). Oleh karena itu, validitas konvergen tercapai dalam penelitian ini.

Selain itu, pengukuran kesalahan rata-rata akar berkuadrat terstandarisasi (SRMR) dianggap sebagai ukuran kekokohan model. Hasilnya menunjukkan bahwa nilai SRMR sebesar 0,05 menunjukkan tingkat kecocokan yang memuaskan (Henseler & Sarstedt, 2013). SRMR adalah nilai absolut dari kecocokan dan didefinisikan sebagai perbandingan yang jelas antara korelasi yang dianalisis dan yang diprediksi. Nilai sedikit di atas 0,08 dianggap sebagai kecocokan yang baik (Pavlov et al., 2021). (Henseler et al., 2016) menyatakan bahwa SRMR sebagai ukuran kecocokan untuk PLS-SEM yang digunakan untuk menghindari kesalahan spesifikasi model.

Tabel 3. Konstruk Reliability dan Validity

Variabel dan item	FL	CA	rhoA	CR	AVE
<i>Work-Life Balance</i>		0,850	0,863	0,900	0,692
Saya mampu menyeimbangkan waktu dalam bekerja dan waktu pada aktivitas lainnya.	0,895				
Saya kesulitan menyeimbangkan pekerjaan saya dan kegiatan lainnya.	0,789				
Saya merasa pekerjaan dan aktivitas lainnya saat ini seimbang.	0,877				
Secara keseluruhan, saya percaya bahwa pekerjaan saya dan kegiatan lainnya seimbang.	0,758				

Kepemimpinan	0,859	0,876	0,904	0,701
Pemimpin saya memberikan arahan yang jelas dalam pekerjaan	0,812			
Saya merasa didengarkan oleh pemimpin saya dalam pengambilan keputusan.	0,819			
Pemimpin saya mampu memotivasi tim untuk mencapai tujuan.	0,853			
Saya percaya bahwa pemimpin saya memiliki keterampilan yang diperlukan untuk memimpin.	0,863			
Produktivitas Kerja	0,847	0,875	0,896	0,683
Saya sering menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan.	0,825			
Saya sering memprioritaskan tugas untuk memastikan pekerjaan yang paling penting selesai terlebih dahulu.	0,747			
Saya sering merasa dapat bekerja dengan fokus tanpa terganggu oleh hal-hal yang tidak terkait dengan pekerjaan.	0,849			
Saya sering menilai kemampuan dalam mengelola waktu untuk mencapai target atau tujuan pekerjaan.	0,880			

FL, *Factor Loading*; CR, *Cronbach's Alpha*; rhoA, *Dillon-Goldstein's rho*; CR, *Composite Reliability*; AVE, *Average Variance Extracted*.

Tabel 4 menunjukkan validitas diskriminan dan dievaluasi berdasarkan kriteria serta rasio Heterotrait dan Monotrait (HTMT). Hal ini ditunjukkan oleh nilai akar kuadrat *Average Variance Extracted (AVE)* pada masing-masing konstruk yang lebih besar dibandingkan dengan korelasi antar konstruk lainnya. Nilai HTMT harus kurang dari 0,9 untuk memastikan validitas diskriminan antara dua konstruk reflektif (Henseler et al., 2015). Secara khusus, akar kuadrat AVE untuk X1 (0,832), X2 (0,837), dan X3 (0,827) lebih tinggi daripada nilai korelasi antara konstruk-konstruk tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap konstruk memiliki keunggulan yang berbeda dari yang lain dan tidak ada masalah yang lebih signifikan di antara konstruk-konstruk tersebut. Hasil ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki pemahaman konseptual yang baik dan dapat secara akurat menilai objek yang dikonstruksikan.

Tabel 4 menyajikan evaluasi validitas diskriminan yang dilakukan berdasarkan kriteria *Fornell & Larcker* serta rasio Heterotrait-Monotrait (HTMT). Hasil analisis HTMT menunjukkan bahwa semua nilai berada di bawah ambang batas yang direkomendasikan

sebesar 0,9 (Henseler et al., 2015). Sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi validitas diskriminan. Artinya, setiap konstruk dalam model memiliki perbedaan yang cukup jelas dan tidak terjadi tumpang tindih konsep yang berlebihan antara konstruk yang diuji. Dengan demikian, model dapat dikatakan memiliki validitas diskriminan yang baik dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 4. Diskriminan Validitas

	<i>Work-Life Balance</i>	Kepemimpinan	Produktivitas Kerja
Fornell-Larcker Criterion			
<i>Work-Life Balance</i>	0,832		
Kepemimpinan	0,361	0,837	
Produktivitas Kerja	0,495	0,585	0,827
Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)			
<i>Work-Life Balance</i>			
Kepemimpinan	0,421		
Produktivitas Kerja	0,584	0,640	

Analisis kolinearitas, yang diukur dengan *Variance Inflation Factors (VIF)*, dievaluasi sebagai metode alternatif yang efektif untuk mengidentifikasi potensi masalah multikolinearitas antar variabel. Hasil uji kolinearitas serta nilai-nilai VIF untuk setiap konstruk ditampilkan dalam Tabel 4. Dasar pengambilan keputusan pada uji Kolinearitas adalah jika nilai VIF < 10 atau nilai Tolerance > 0,10 maka tidak terjadi kolinearitas, sebaliknya jika nilai VIF > 10 atau nilai Tolerance < 0,10 maka terjadi kolinearitas (Susanti & Wibowo, 2024).

Tabel 5. Uji Kolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
<i>Work Life Balance</i>	0,797	1,150
Kepemimpinan	0,797	1,150

Berdasarkan hasil analisis kolinearitas diperoleh nilai VIF variabel *work-life balance* dan kepemimpinan 1,150 < 10. Sedangkan nilai Tolerance variabel *work-life balance* dan kepemimpinan 0,797 > 0,10. Sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat kolinearitas antara masing-masing variabel bebas.

Tabel 6. Path coefficients

Hypothesis relationship	Beta	SD	t-value	p-value	VIF	Decision
H1 WLB → PK	0,326	0,141	2,316	0,021	1,150	Accepted
H2 KP → PK	0,467	0,125	3,719	0,000	1,150	Accepted

WLB, *Work-Life Balance*; KP, Kepemimpinan; PK, Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa *work-life balance* (WLB) dan kepemimpinan (KP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap PK. Koefisien beta WLB sebesar 0,326, yang berarti bahwa setiap peningkatan keseimbangan kehidupan kerja akan menghasilkan peningkatan PK sekitar 32,6%. Dengan nilai T-Value sebesar 2.316 ( $>1.96$ ) dan P-Value sebesar 0.021 ( $<0.05$ ), maka pengaruh ini dapat dikatakan signifikan. Selain itu, Kepuasan Kerja (KP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap PK, dengan nilai beta sebesar 0.467, menunjukkan bahwa peningkatan KP akan mengakibatkan peningkatan PK sebesar 46.7%. Dengan nilai T-Value sebesar 3,719 ( $>1,96$ ) dan P-Value sebesar 0,000 ( $<0,05$ ), hubungan ini juga signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan etos kerja yang kuat merupakan faktor penting dalam meningkatkan PK. Oleh karena itu, organisasi harus memprioritaskan keseimbangan kehidupan kerja dan etos kerja untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

## SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* dan kepemimpinan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan di CV Kodoc Collection. Menurut temuan analisis, setiap peningkatan dalam kehidupan yang berhubungan dengan pekerjaan berkontribusi sekitar 32,6% terhadap peningkatan produktivitas di tempat kerja, sementara setiap peningkatan dalam kepemimpinan yang berhubungan dengan pekerjaan berkontribusi sekitar 46,7%. Hal ini menyoroti pentingnya faktor-faktor ini dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *work-life balance* yang baik berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Lintong et al., 2023). Selain itu, penelitian lain menemukan bahwa kepemimpinan yang efektif juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Widodo, 2012). Temuan-temuan ini sejalan dengan hasil penelitian ini, yang menekankan bahwa perusahaan harus memprioritaskan keseimbangan kehidupan kerja dan strategi kepemimpinan yang baik untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aalberg, T., Strabac, Z., & Brekken, T. (2012). Research Design. How Media Inform Democracy: A Comparative Approach, 15–30. <https://doi.org/10.4324/9780203803448-9>
- Byrne, B. M. (2016). Testing instrument equivalence across cultural groups: Basic concepts, testing strategies, and common complexities.
- Hair, J. F., Sharma, P. N., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Liengaard, B. D. (2024). The shortcomings of equal weights estimation and the composite equivalence index in PLS-SEM. *European Journal of Marketing*, 58(13), 30–55. <https://doi.org/10.1108/EJM-04-2023-0307>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2016). Testing measurement invariance of composites using partial least squares. *International Marketing Review*, 33(3), 405–431. <https://doi.org/10.1108/IMR-09-2014-0304>
- Henseler, J., & Sarstedt, M. (2013). Goodness-of-fit indices for partial least squares path modeling. *Computational Statistics*, 28(2), 565–580. <https://doi.org/10.1007/s00180-012-0317-1>
- Jung, S., & Park, J. H. (2018). Consistent partial least squares path modeling via regularization. *Frontiers in Psychology*, 9(FEB), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00174>
- Latan, H., & Noonan, R. (2017). Partial least squares path modeling: Basic concepts, methodological issues and applications. *Partial Least Squares Path Modeling: Basic Concepts, Methodological Issues and Applications*, August, 1–414. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-64069-3>
- 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), 155–163.
- Pavlov, G., Maydeu-Olivares, A., & Shi, D. (2021). Using the standardized root mean squared residual (SRMR) to assess exact fit in structural equation models. *Educational and Psychological Measurement*, 81(1), 110–130.
- Posuma, C. (2013). Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi*,

- Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 1(4), 646–656.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2020). Handbook of Market Research. In Handbook of Market Research (Issue July). <https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8>
- Sholiha, E. U. N., & Salamah, M. (2015). Structural Equation Modeling-Partial Least Square for Modeling District/City Health Degrees in East Java. *Jurnal Sains Dan Seni Its*, 4(2), 169–174.  
<http://id.portalgaruda.org/index.php?ref=browse&mod=viewarticle&article=415116>
- Susanti, M., & Wibowo, S. (2024). Cita Rasa Tradisional dan Potensi Ekonomi: Pariwisata Kuliner Tangerang. *ECo-Fin*, 6(3). <https://doi.org/10.32877/ef.v6i3.1625>
- Tamil Nadu. (2015). A Report On The Importance Of Work-Life Balance. *International Journal of Applied Engineering Research*, 10(9), 21659–21665.
- Tri, O., Staff, W., Stie, P., & Salatiga, A. (2010). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA (Studi pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga). *Among Makarti*, 3(5), 14–35.
- Wahyuningsih, S., & Sasi Kirono, C. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 3(2), 1–5.  
<http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/7/7>
- Widodo, T. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga). *Among Makarti*, 3(1).
- Yahya, R. Z. (2021). Pengaruh Work From Home Dan Work Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi Sosial Sebagai Variabel Moderating Pada Pt. Cemerlang Indo Pangan. *CENDEKIA Jaya*, 3(2), 20–40.  
<https://doi.org/10.47685/cendekia-jaya.v3i2.186>
- Yukl, G. (2008). How leaders influence organizational effectiveness. *Leadership Quarterly*, 19(6), 708–722. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2008.09.008>.