



## Analisis Sistem Work Life Balance Pada Pegawai X

Hizkia Panjaitan<sup>1\*</sup>, Henry Eryanto<sup>2</sup>, Suherdi<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>D4 Administrasi Perkantoran Digital, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta

Email: [hizkiapanjaitan3@gmail.com](mailto:hizkiapanjaitan3@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract.** *The method used in this study is descriptive with data collection methods through observational studies and interviews. The results obtained in this study state that it is the importance of work-life balance for one's physical and mental health, productivity, and social relations. Several problems that are often experienced by employees such as fatigue, stress, and lack of time for activities outside of work can be overcome by implementing a work life balance. By implementing a work-life balance, employees can maintain a balance of life and improve their overall quality of life.*

**Keywords:** *Productivity, Social., Work life balance*

**Abstrak.** Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan metode pengumpulan data melalui studi observasi dan wawancara. Hasil yang didapatkan dalam penelitian ini menyatakan bahwa adalah pentingnya *work life balance* bagi kesehatan fisik dan mental, produktifitas, dan hubungan sosial seseorang. Beberapa permasalahan yang sering dialami karyawan seperti kelelahan, stres, dan kurangnya waktu untuk melakukan kegiatan di luar pekerjaan dapat diatasi dengan penerapan *work life balance*. Dengan menerapkan work-life balance, karyawan dapat menjaga keseimbangan hidup dan memperbaiki kualitas hidup mereka secara keseluruhan.

**Kata kunci:** Produktifitas, Sosial, Work life balance

### PENDAHULUAN

Penurunan kinerja karyawan salah satunya disebabkan oleh tidak adanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan atau Work Life Balance. Salah satu upaya menjaga dan mempertahankan kinerja karyawan yang baik adalah dengan system Work Life Balance. Work Life balance menurut (Staff et al., 2020) adalah kemampuan individu untuk menjaga keseimbangan antara kewajiban mereka di tempat kerja dengan kebutuhan pribadi diluar pekerjaan.

Berdasarkan pengamatan dan observasi penulis dalam sebuah lembaga negara yang berbasis di jakarta, terlihat bahwa perusahaan ini mempunyai bidang tugas yang cukup banyak seperti melakukan pemeriksaan terhadap laporan keuangan instansi pemerintah baik itu di pusat maupun di daerah, termasuk juga perusahaan yang sahamnya dimiliki oleh negara, tentunya pegawai yang bekerja pada lembaga ini pun terlihat memiliki beban kerja yang tinggi dan deadline yang harus cepat diselesaikan sehingga keseimbangan

waktu kerja dan kehidupan pribadi tidak terlaksana dengan baik.



Sumber: Jurnal UMJ gambaran tingkat stres karyawan DKI Jakarta 2021 <http://repository.umj.ac.id>

Adapun penulis mewawancarai salah satu pegawai yang bekerja pada lembaga x ini beliau menyatakan bahwa permasalahan dalam pegawai disini adalah kurangnya jam kerja yang tidak teratur serta tuntutan pekerjaan yang berlebih membuat banyak karyawan yang mudah lelah, mengganggu waktu luang dan kehidupan pribadi bahkan sampai stres. Data diatas bisa jadi suatu gambaran bagaimana karyawan di wilayah DKI Jakarta mengalami stres yang diakibatkan oleh kurangnya waktu bersama keluarga. Mengingat pentingnya Work Life Balance ini, berdampak juga pada komitmen organisasi. Komitmen organisasi menurut (Badrianto & Ekhsan, 2021) adalah derajat yang mana pegawai percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Adanya work life balance yang baik juga dapat menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam organisasi. komitmen memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

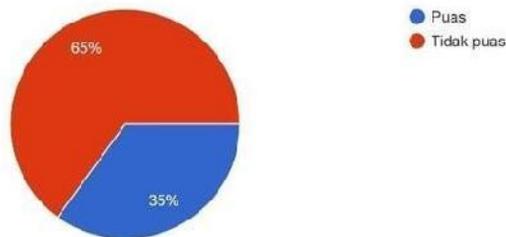
Sistem Work Life Balance pun berdampak baik terhadap hasil kinerja karyawan. Hal ini dapat memberikan persepsi positif dari karyawan bahwa organisasi menyediakan kesempatan bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan pribadinya selain hanya menuntut kewajiban karyawan atas pekerjaannya. Persepsi positif tersebutlah yang membentuk ikatan emosional karyawan bahwa organisasi peduli atas keseimbangan kehidupan dan pekerjaan karyawan.

1. Apakah anda setuju dengan sistem keseimbangan kerja/work-life balance?  
20 jawaban



Dari data diatas, meunjukkan seluruhnya pegawai menyetujui adanya sistem work life balance di kantor. tentunya karena sistem keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi ini memiliki banyak manfaat guna menunjang hasil dari pekerjaan tersebut dan tentunya berdampak pada jalannya perusahaan atau kantor.

2. Apakah anda puas dengan sistem work-life balance pada kantor anda?  
20 jawaban



Dari Kuisisioner Google form yang disebarakan kepada pegawai x sebanyak 20 orang, terlihat bahwa 100% pegawai sangat setuju dengan adanya system work life balance ini dan juga sebesar 65% mayoritas dari pegawai ini belum puas dengan system kerja di lembaga x yang belum mengadakan system work life balance ini. Jadi perlu adanya riset lebih lanjut bagi peneliti untuk melanjutkan penelitian ini agar kedepan dapat berguna bagi semua pihak.

Serta berdasarkan teori dari fisher yang dikutip dalam (Soelton et al., 2021) yang menyatakan bahwa dalam work life balance merupakan stressor kerja yang meliputi empat komponen penting yaitu pertama adalah waktu, meliputi banyaknya waktu yang digunakan untuk bekerja dibandingkan dengan waktu yang digunakan untuk aktivitas lain di luar kerja. Lalu perilaku, meliputi adanya tindakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini berdasarkan pada keyakinan seseorang bahwa ia mampu mencapai apa yang ia inginkan dalam pekerjaannya dan tujuan pribadinya.

Berdasarkan dengan masalah yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah diatas, maka pertanyaan penelitian yang dapat diambil adalah “Analisis sistem work life balance pada pegawai x?”

1. Bagaimana penerapan sistem work life balance di kantor X?
2. Bagaimana dampak positif dari penerapan sistem work life balance yang benar?
3. Bagaimana sistem work life balance yang dibutuhkan karyawan?

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### 1. Pengertian work life balance

Keseimbangan hidup bagi seorang karyawan disebut dengan work-life balance. Menurut Greenhaus (2003) yang dikutip dalam (Shabrina & Ratnaningsih, 2019) work life balance adalah keseimbangan yang terikat pada individu dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaan, tanggung jawab dalam keluarga maupun kehidupan.

Konsep mengenai keseimbangan kehidupan dan kerja (work-life balance) marak dikaji karena memiliki konsep yang luas melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara pekerjaan dan kehidupan (waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual). Selain itu keseimbangan kehidupan dan kerja menandakan sejauh mana karyawan mengalami perasaan dimana kebutuhan yang berkaitan dengan pekerjaan maupun diluar pekerjaan terpenuhi melalui keseimbangan kehidupan dan kerja.

Sependapat dengan pendapat diatas, Menurut Lockwood (2003) yang dikutip dalam (Nurhabiba et al., 2020) Work-life balance adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan di mana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama. Work-life balance dalam pandangan karyawan adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga. Sedangkan dalam pandangan perusahaan Work-life balance adalah tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung di perusahaan di mana karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka saat di tempat kerja.

### 2. Konsep work life balance

Konsep Work Life Balance menurut (Kurniawan & Huda, 2021) sebagai titik atau kondisi seimbang dimana seorang individu dapat menjalankan berbagai peran dalam hidup dengan selaras. Serta menurut (Chandra Putra et al., 2020) Konsep fleksibilitas merupakan suatu konsep dalam sistem work life balance yang sangat bagus dan menunjang kinerja karyawan. fleksibilitas dalam waktu memberikan efek positif kepada

karyawan, dimana karyawan dapat menentukan kapan, dimana dan berapa lama karyawan bekerja.

3. Jenis-jenis sistem work life balance

Menurut (Fuady, 2019) Jenis-jenis dari sistem work life balance adalah sebagai berikut:

a. Flextime

Flextime merupakan sebuah praktek disini perusahaan memperbolehkan karyawan menentukan jam kerja mereka sendiri, dengan standart dan batasan yang sudah di buat perusahaan. Harvard Study menunjukkan bahwa komponen kerja yang paling dipentingkan oleh karyawan adalah, Memiliki jam & jadwal kerja yang memungkinkan mereka untuk dapat menghabiskan waktu dengan keluarganya. dengan adanya flextime memberikan keleluasaan karyawan melakukan peningkatan kemampuan individu mereka atau memanfaatkan waktu mereka untuk edukasi,seminar maupun workshop.

b. Compressed Workweek

Compressed workweek adalah sebuah bentuk pengaturan jam kerja karyawan yang memberikan para karyawannya kesempatan untuk memenuhi tugas- tugas pekerjaannya di luar waktu kerja regulernya (kurang dari 5 hari, 8 jam sehari, dll).

c. Job Sharing

Job sharing adalah sebuah proses dimana terdapat 2 atau lebih orang yang sepakat untuk membagi waktu untuk berbagi pekerjaannya dengan kesepakatan yang telah di sepakati masing masing pihak. Dalam hal ini dibutuhkan standart yang ditetapkan mempunyai communication skil yang bagus.

d. Telecommuting

Telecommuting adalah Sebuah metode Work arrangement yang dimana membebaskan karyawan bekerja dimanapun. dimana karyawan diizinkan mengerjakan pekerjaannya di luar kantor menggunakan computer atau alat komunikasi elektronik lainnya yang dapat menghubungkannya langsung dengan kantor atau perusahaannya.

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Tempat Penelitian**

Penulis melakukan observasi penelitian pada sebuah lembaga pemerintah x yang berada di Jakarta.

### **2. Waktu Penelitian**

Penulis melakukan observasi untuk skripsi ini pada tanggal 1 Januari 2023 sampai dengan 1 Juni 2023 untuk mengumpulkan data yang diperlukan.

Tabel Timeline Penelitian.

### **3. Metode Penelitian**

Pengertian Metode Penelitian yang dikemukakan oleh (Nana, 2018) Metode penelitian adalah metode ilmiah untuk memperoleh informasi yang valid untuk menemukan, mengembangkan, dan membuktikan informasi tertentu sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan memprediksi masalah.

### **4. Metode Deskriptif**

Dalam melaksanakan penelitian penulis menggunakan metode deskriptif yang merupakan metode penelitian dengan cara mendeskripsikan kejadian yang terjadi di lingkungan tempat observasi.

### **5. Informan**

Populasi dalam penelitian ini merupakan pegawai yang bekerja pada kearsipan yang berjumlah 4 orang. Sedangkan teknik dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Purposive Sampling. Teknik Purposive Sampling menggunakan kriteria yang telah dipilih oleh peneliti dalam mengambil sampel, seperti kriteria dengan bidang pekerjaan yang berkaitan dengan topik penelitian. Berdasarkan dengan bidang pekerjaan maka sampel yang diambil berjumlah 4 sampel.

### **6. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam mengumpulkan data yang diperlukan dalam melaksanakan penelitian penulis menggunakan metode sebagai berikut :

#### **a. Studi Observasi**

Studi observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung pada lembaga atau instansi yang dijadikan tempat penelitian.

b. Wawancara

Teknik pengumpulan data memanfaatkan pertukaran informasi dengan tanya jawab kepada karyawan atau pemimpin ditempat pelaksanaan observasi.

c. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan memanfaatkan Handphone untuk memoret data yang diperlukan saat pelaksanaan observasi

7. Pedoman Pertanyaan Wawancara

Teknik yang digunakan dalam wawancara merupakan teknik wawancara semi terstruktur, yang dimana bentuk pertanyaannya adalah terbuka. Pertanyaan awal hanya berupa pembuka dalam wawancara, tetapi pertanyaan lain sesuai dengan jawaban dan pernyataan dari partisipan. Berikut beberapa pertanyaan yang akan di ajukan kepada partisipan yang berjumlah sekitar 4 partisipan dalam divisi arsip dinamis khususnya jobdesk pengurusan persuratan dan arsip aktif.

Pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan antara lain :

1. Sudah berapa lama Saudara bekerja pada lembaga ini?
2. Apa persepsi saudara mengenai sistem work life balance?
3. Mengapa work life balance dibutuhkan?
4. Bagaimana menurut Saudara tentang penerapan sistem work life balance di lembaga ini?Seberapa pentingnya work life balance bagi saudara?
5. Apa dampak positif dari sistem work life balance yang benar?

Pertanyaan-pertanyaan diatas merupakan panduan awal bagi peneliti saat melakukan wawancara. Pada proses wawancara ini akan ada beberapa pertanyaan lanjutan yang akan peneliti ajukan kepada partisipan untuk menggali lebih banyak informasi yang dibutuhkan oleh peneliti.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

1. Penerapan sistem work life balance

Partisipan mengungkapkan apa yang mereka ketahui mengenai sistem work life balance berdasarkan pengalaman mereka sesuai dengan bidang kerjamereka masing-masing pada kantor BPK DKI Jakarta. Adapun hasil wawancara mengenai sistem work life balance pada kantor BPK masih belum jelas dan teratur. Pasalnya sisten work life balance atau keseimbangan kerja sangat penting demi menunjang kinerja.

Dengan mencapai keseimbangan tersebut, seseorang dapat menghindari stres dan kelelahan, meningkatkan kesejahteraan mental dan fisiknya, serta mempertahankan hubungan yang sehat dengan keluarga, teman, dan orang-orang terdekatnya.

Sependapat dengan teori (Gunawan, 2020) work life balance sangat berpengaruh pada kelangsungan kerja karyawan di suatu perusahaan. Perusahaan saat ini sangat dituntut untuk mulai memikirkan work life balance karyawannya, bukan saja hanya berorientasi pada produktivitas karyawan yang menyebabkan ketidakpuasan karyawan dalam membagi peran antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan.

Karyawan harus diberi kesempatan menikmati work life balance dan untuk mengelola berbagai peran dan aktivitas hidupnya yang tinggi. Serta penerapan sistem work life balance ini individu dapat merasa puas secara psikologis dan tidak ada konflik diantara hal pembagian peran di dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, seperti misalnya dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman serta anggota masyarakat.

## 2. Dampak positif dari sistem Work Life Balance

Dalam penerapan work life balance mengalami kemajuan dalam bidang pekerjaan sesuai dengan pernyataan dari partisipan yaitu menjaga keseimbangan hidup, dengan menerapkan work-life balance, seseorang dapat mengalokasikan waktu yang cukup untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini dapat membantu seseorang menjaga keseimbangan hidup dan meminimalkan stres dan kelelahan yang berlebihan.

Dampak positif yang dirasakan setiap pegawai dalam work-life balance manfaat yang didapatkan sangat banyak. Menurut (Mahardika et al., 2022) diantaranya meningkatkan kepuasan kerja, meningkatkan kesehatan fisik dan mental serta mengurangi stress kerja. Masalah yang berhubungan dengan pekerjaan selalu berkaitan langsung dengan tempat kerja dengan jadwal yang tidak fleksibel dan padat, sehingga seringkali terdapat ketidakpuasan yang berujung pada masalah pribadi seperti manajemen waktu, jadwal kerja, dan jarak kantor yang jauh.

## 3. Work Life Balance sesuai kebutuhan.

Menurut para partisipan atau narasumber sistem work life balance dibutuhkan setiap perusahaan atau institusi dengan kebutuhan yang berbeda-beda sesuai dengan bidang atau pekerjaan yang dilaksanakan dengan adanya pembuatan sistem work life balance yang menjadi acuan setiap pelaksanaan dalam kegiatan pekerjaan sehari-hari dalam perusahaan atau institusi sehingga menjadi semakin membaik kedepannya.

#### 4. Pembahasan

Pendapat orang-orang tentang work-life balance dapat bervariasi tergantung pada pengalaman pribadi, lingkungan kerja, dan nilai-nilai yang dianut. Beberapa orang mungkin percaya bahwa work-life balance sangat penting untuk kesejahteraan dan kebahagiaan, sementara yang lain mungkin merasa bahwa bekerja lebih dari waktu yang ditentukan adalah suatu keharusan untuk mencapai kesuksesan.

Tetapi dari data pra riset kuisioner sebanyak 65% yang mendukung work-life balance, mereka percaya bahwa keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memberikan banyak manfaat, seperti mengurangi stres, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan keseimbangan yang sehat dalam kehidupan. Mereka percaya bahwa keseimbangan tersebut dapat dicapai dengan memprioritaskan waktu yang cukup untuk kegiatan di luar pekerjaan, seperti olahraga, berkumpul dengan keluarga dan teman-teman, dan hobi.

Sejalan dengan pembahasan ini, menurut (Hassan et al., 2022) Work-life balance secara konsep adalah pengelolaan yang efektif dari pekerjaan profesional individu, tanggung jawab keluarga, dan kegiatan personal lainnya. Keseimbangan dalam menjalankan tuntutan kehidupan memungkinkan karyawan dapat mengatur peran sehingga dalam kehidupan karyawan terjadi keharmonisan dan mengurangi konflik.

Work-life balance muncul karena adanya kebutuhan bisnis untuk mengelola masalah ketidakhadiran, stres kesehatan, retensi tenaga kerja, dan kebutuhan untuk membentuk citra perusahaan yang empatik dan bertanggung jawab secara sosial. Work-life balance dapat dicapai dengan menyeimbangkan pekerjaan dan kebebasan waktu melalui lingkungan kerja yang fleksibel. Sementara itu, keseimbangan yang sehat antara urusan pekerjaan dengan personal menduduki peringkat yang lebih tinggi dari pengupahan secara finansial.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Work-life balance telah menjadi isu utama pada semua jenis pekerjaan selama dekade terakhir ini, karena tuntutan pekerjaan yang tinggi dan jam kerja yang berlebihan telah menjadi norma, work-life balance penting bagi semua individu yang bekerja. Organisasi atau perusahaan harus semakin menyadari pentingnya work-life balance secara konsisten yang menyangkut produktivitas karyawan, kinerja karyawan, dan peningkatan kualitas hidup karyawan. Penelitian ini telah menunjukkan bahwa pentingnya work-life balance dalam mencapai kualitas hidup yang lebih baik.

Selama beberapa dekade terakhir, dalam konteks organisasi dan karyawan, work-life balance sangat penting bagi keduanya dimana work-life balance memang ditemukan sebagai faktor utama dalam peningkatan produktivitas karyawan dan berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan

### **Implikasi**

Berdasarkan penelitian tentang Analisis Sistem Work Life Balance dapat dilihat kendala yang kelelahan kerja yang berlebihan tanpa adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan karyawan merasa stres dan lelah secara fisik dan mental. Hal ini dapat berdampak pada kesehatan dan kinerja mereka di tempat kerja serta dapat menyebabkan menurunnya produktivitas karena karyawan yang merasa stres dan lelah dapat mengalami penurunan produktivitas kerja.

Mereka dapat menjadi tidak fokus dan tidak efektif dalam menyelesaikan tugas, yang dapat berdampak negatif pada kinerja perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk mencari keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan dengan memprioritaskan waktu untuk aktivitas di luar pekerjaan, mengambil cuti yang cukup, membatasi waktu kerja yang berlebihan, serta menjaga kesehatan fisik dan mental.

### **Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan pada pengalaman langsung penelitian, ada beberapa keterbatasan yang di alami dan dapat menjadikan faktor untuk lebih di perhatikan lagi bagi peneliti selanjutnya, beberapa keterbatasan sebagai berikut :

- a. Pada proses pengambilan data seharusnya di tambahkan sedikit kuesioner sehingga data yang di dapatkan dapat melingkupi data wawancara dan observasi
- b. Objek yang di teliti dapat di sangkutkan dengan objek yang lain yang masih berkaitan

agar mendapatkan data pendukung lebih lengkap.

- c. Variabel didalam penelitian ini hanya menggunakan satu variabel jadi penelitian ini hanya terbatas pada satu topic permasalahan.

### **Rekomendasi Bagi Penelitian Selanjutnya**

Berdasarkan kesimpulan, implikasi dan keterbatasan penelitian yang telah di jelaskan. penulis memberikan saran yang nantinya akan bermanfaat untuk kedepannya antara lain :

- a. Penelitian selanjutnya hendaknya nambahkan sedikit kuesioner agar hasil wawancara dan observasi dapat dibuktikan melalui data.
- b. studi kasus pada objek yang di teliti lebih di perdalam lagi sebab masih memiliki keterikatan satu sama lain
  1. Diharapkan peneliti selanjutnya menggunakan tempat yang berbeda supaya menghindari tingginya plagiasi.
  2. Dapat meneliti lebih dari satu variabel agar mendapat hasil yang berbeda karena penelitian ini hanya menggunakan satu variabel.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anugrah, P., & Priyambodo, A. (2021). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wfh. *Buku Abstrak Seminar Nasional*, 19(April), 340–349.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- Chandra Putra, K., Aris Pratama, T., Aureri Linggautama, R., & Wulan Prasetyaningtyas, S. (2020). The Impact of Flexible Working Hours, Remote Working, and Work Life Balance to Employee Satisfaction in Banking Industry during Covid-19 Pandemic Period. *Journal of Business Management Review*, 1(5), 341–353. <https://doi.org/10.47153/jbmr15.592020>
- Fuady, M. T. (2019). Pengaruh Worklife Balance, Sistem Penilaian Kinerja, Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Telkomsel. In *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember*.
- Gunawan, T. M. E., & Franksiska, R. (2020). the Influence of Flexible Working Arrangement To Employee Performance With Work Life Balance As Mediating Variable. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 308(3), 308–321. <https://doi.org/https://doi.org/10.35145/procuratio.v8i3.698>
- Hassan, A., Donianto, C., Kiolol, T., & Abdullah, T. (2022). Pengaruh Talent Management Dan Work Life Balance Terhadap Retensi Karyawan Dengan Mediasi Dukungan Organisasi. *Modus*, 34(2), 158–183. <https://doi.org/10.24002/modus.v34i2.5966>
- Kurniawan, S. D., & Huda, M. (2021). Analisis Keseimbangan Antara Kehidupan Dan Waktu Kerja Fleksibel Selama Pandemi Covid-19 Menggunakan Smart- PLS. *Jurnal JUPITER*, 45–51.
- Mahardika, A. A., Ingarianti, T. M., & Zulfiana, U. (2022). Work-life balance pada karyawan generasi Z.
- Nana, D., & Elin, H. (2018). Memilih Metode Penelitian Yang Tepat: Bagi Penelitian Bidang Ilmu Manajemen. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 288.
- Nurhabiba, M., Psikologi, F., & Malang, U. M. (2020). Cognicia Social Support Terhadap Work-Life Balance Pada Karyawan Cognicia. 8(2), 277–295.
- Shabrina, D., & Ratnaningsih, I. Z. (2019). HUBUNGAN ANTARA WORK LIFE BALANCE DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT. PERTANI (Persero). *Jurnal EMPATI*, 8(1), 27–32. <https://doi.org/10.14710/empati.2019.23570>
- Soelton, M., Ketaren, G. P., Oktaviar, C., Wahyono, T., Imaningsih, E. S., Saratian, & Putra, E. T. (2021). Apakah Employee Engagement Yang Baik Dipengaruhi Keseimbangan Antara Kecerdasan Emosional, Beban Kerja Dan Work Life Balance? *Conference on Economic and Business Innovation*, 34(4), 1–14.

Staff, K., Pt, P., Tunggal, M., & Sukabumi, C. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff PT. Muara Tunggal. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50. [https://doi.org/10.26460/ed\\_en.v3i3.1688](https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688)