

# KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA (*WORK LIFE BALANCE*) SEBAGAI FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN DI BIRO PEMERINTAHAN DAN OTONOMI DAERAH SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

Novy Juliani <sup>1\*</sup>, Hamka<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Jl. Ir. H. Juanda No.15, Kota Samarinda, Indonesia, 75124

\*Email : 2011102433136@umkt.ac.id

---

## Abstrak

Keseimbangan kehidupan kerja (*Work Life Balance*) yaitu sejauh mana karyawan dapat menyeimbangkan dirinya dan puas dalam perannya di kehidupan pekerjaan maupun kehidupan pribadinya. Produk magang ini dibuat dengan tujuan untuk memberikan psikoedukasi terhadap karyawan Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah, guna mencapai keseimbangan peran karyawan dalam dunia kerja maupun kehidupan pribadinya. Berdasarkan asesmen awal yang dilakukan dengan wawancara kepada tiga karyawan yang ada di Biro tersebut, ditemukan bahwa masih banyak karyawan yang belum memiliki kesadaran akan pentingnya dalam memperhatikan keseimbangan waktu antar kehidupan kerja dan pribadinya. Fenomena yang penulis lihat secara langsung dilapangan dan juga dengan diperkuat dari hasil wawancara yang dilakukan bahwa karyawan di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah tersebut memerlukan sebuah psikoedukasi. Oleh karena itu penulis tertarik untuk memberikan psikoedukasi dalam bentuk *standing banner* yang berisi strategi dalam membentuk *Work Life Balance*. Pemberian psikoedukasi berbentuk *standing banner* ini dilakukan pada hari Senin 14, Agustus 2023 selama satu bulan di ruangan Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah. Setelah pemberian psikoedukasi *standing banner* tersebut, kemudian dilakukan penyebaran formulir evaluasi pada karyawan dengan tujuan untuk mendapatkan *feedback* dari karyawan mengenai *standing banner* yang telah dibuat. Kemudian di dapatkannya hasil bahwa, karyawan menyatakan *standing banner* tersebut bermanfaat dalam mengetahui pengertian dari *Work Life Balance*, serta bagaimana strategi dalam membentuk keseimbangan waktu kerja (*Work Life Balance*).

**Kata Kunci:** Psikoedukasi, Keseimbangan kehidupan kerja, Karyawan

## Abstract

*Work-life balance, namely the extent to which employees can balance themselves and be satisfied in their roles in work life and personal life. This apprenticeship product was created with the aim of providing psychoeducation to employees of the Bureau of Government and Regional Autonomy, in order to achieve a balance between the roles of employees in the world of work and in their personal lives. Based on the initial assessment conducted by interviewing three employees in the Bureau, it was found that there are still many employees who do not have awareness of the importance of paying attention to the balance of time between work and personal life. The phenomenon that the author saw directly in the field and also strengthened from the results of the interviews conducted, that the employees at the Bureau of Government and Regional Autonomy need psychoeducation. Therefore the authors are interested in providing psychoeducation in the form of standing banners containing strategies for establishing a Work Life Balance. The provision of psychoeducation in the form of a standing banner was carried out on Monday 14 August 2023 for one month in the Room of the Bureau of Government and Regional Autonomy. After giving the standing banner psychoeducation, evaluation forms were then distributed to employees with the aim of getting feedback from employees regarding the standing banners that had been made. Then the results were obtained that the employees stated that*

*the standing banner was useful in knowing the meaning of Work Life Balance, as well as strategies for establishing work life balance.*

**Keywords:** *Psychoeducatio, Work Life Balance, Employeer*

## PENDAHULUAN

Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur adalah unsur pendukung tugas Gubernur, yang dipimpin oleh seorang Kepala Biro yang berkedudukan dibawah Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat Sekretaris Daerah Provinsi Kalimantan Timur dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah terletak di lantai 6 Kantor Gubernur Kalimantan Timur, Jl. Gajah Mada No. 2 Samarinda. Alasan penulis memilih magang di instansi tersebut yaitu penulis ingin memiliki pengalaman serta meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan penulis sesuai pada bidang yang ditempuh, adapun tujuan penulis lainnya ialah dikarenakan kebutuhan dalam menyelesaikan mata kuliah magang di semester 7. Saat proses magang berlangsung penulis berharap dapat memberikan solusi dari permasalahan yang ditemukan dalam instansi tersebut.

Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah yang semulanya Biro Pemerintahan, Perbatasan dan Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur, bertambah tugas pokok dan fungsi yaitu Bagian Pemerintahan, Otonomi Daerah, dan Bagian Kerjasama. Sehingga tuntutan pekerjaan yang semakin banyak serta profesionalitas yang semakin tinggi dan semakin meningkatnya jam kerja yang sudah ditentukan seperti kerja hingga larut malam. Hal ini adalah salah satu permasalahan yang sering muncul di kantor Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dapat meningkatkan tingkat stres karyawan yang pada akhirnya dapat menurunnya semangat kerja karyawan, rendahnya produktivitas, hinggamotivasi kerja yang rendah dan berkurangnya kesuksesan karier seseorang.

Keseimbangan kehidupan kerja (*Work Life Balance*) yaitu sejauh mana karyawan dapat menyeimbangkan dirinya dan puas dalam perannya di kehidupan pekerjaan maupun kehidupan pribadinya (Greenhaus dkk., 2003). Keseimbangan kehidupan kerja atau dikenal dengan *work life balance* secara umum berkaitan dengan keseimbangan atau menjaga keselarasan dalam kehidupan (Fidyani, 2018). *Work Life Balance* ialah kemampuan karyawan untuk mengerjakan tugas dan persyaratan pekerjaan di luar pekerjaan itu sehingga dapat membuat seseorang bahagia (Rifadha & Sangarandeniya, 2015). *Work Life Balance* ini juga merupakan upaya bagi karyawan untuk memiliki gaya hidup sehat dan berguna, sehingga dapat mempengaruhi peningkatan kinerjanya (Larasati & Hasanati, 2019). Berdasarkan beberapa pengertian di atas, hal tersebut dapat disimpulkan bahwa *worklife balance* merupakan keseimbangan yang terjadi dalam kehidupan seseorang, tetapi mereka tidak akan melupakan tugas dan kewajibannya dalam bekerja, serta tidak akan mengabaikan segala aspek kehidupan pribadinya (Arifin Muhammad & Muharto Agus, 2022). Keseimbangan kehidupan kerja memiliki manfaat untuk sebuah instansi atau suatu perusahaan seperti dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi tingkat ketidakhadiran karyawan, selain itu dapat memaksimalkan tenaga kerja dan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab yang lebih tinggi (Byrne, 2005). Oleh karena itu, keseimbangan kehidupan kerja (*Work Life Balance*) hanya dapat dicapai ketika seseorang mendapatkan kepuasan dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, yang dimana peran sebuah instansi atau perusahaan berperan untuk menyeimbangi antara kehidupan pribadi dan kerja karyawan tanpa mempengaruhi tujuan pertumbuhan dan perkembangan tempat itu sendiri. Terdapat beberapa aspek untuk mengetahui gambaran mengenai sejauh mana keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki karyawan. Menurut (Greenhaus dkk.,

2003) keseimbangan kehidupan kerja terdiri dari tiga aspek, yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, keseimbangan kepuasan.

Kinerja karyawan pada umumnya menjadi standar yang digunakan oleh sebuah instansi untuk menilai karyawannya. Karyawan yang mencapai kinerja yang sesuai dengan standar atau bahkan melebihinya dapat diberi penghargaan, begitu pula sebaliknya karyawan yang tidak dapat mencapai standar yang ditentukan maka dapat dikenakan konsekuensi. Bentuk-bentuk dari penghargaan dan konsekuensi tersebut adalah bisa berupa kenaikan jabatan, kenaikan gaji, mutasi hingga pemutusan kontrak kerja (Widjaja, 2021). Kinerja adalah sebuah keberhasilan yang dicapai oleh karyawan berdasarkan aktivitas yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Siti Nurwahyuni, 2019). Sehingga dari pemaparan tersebut, kinerja dapat dipahami sebagai pencapaian seorang karyawan dalam memenuhi tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugasnya (Destry & Ramdhani, 2021). Oleh karena itu untuk mendapatkan gambaran kinerja atau pencapaian seorang karyawan dalam bekerja dapat dilihat dari keberhasilan seorang karyawan dan seberapa baik individu dapat memenuhi tuntutan pekerjaannya (Hosmani dkk., 2014).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan, dengan banyaknya tugas yang dimiliki karyawan yang ada di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah sangatlah dibutuhkan kesadaran akan pentingnya dalam memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*Work Life Balance*). Hasil penelitian (Ischevell dkk., 2016) menerangkan bahwa *Work Life Balance* mampu memberikan manfaat untuk karyawan agar lebih produktif dan sehat dalam menjalani kehidupan kerja serta kehidupan pribadinya, pernyataan ini juga sama halnya dengan penelitian (Arifin & Muharto, 2022) yang menyatakan bahwa *Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh positif dan signifikan. Oleh karena itu penulis tertarik dengan memberikan psikoedukasi mengenai keseimbangan kehidupan kerja (*Work Life Balance*) sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur yang berbentuk *standing banner*. Psikoedukasi yang diberikan mengenai bagaimana strategi dalam membentuk keseimbangan waktu kerja (*Work Life Balance*) dengan tujuan agar karyawan Biro Pemerintahan dan Otonomi, dapat mencapai keseimbangan dalam perannya dengan baik di dunia kerja maupun dalam kehidupan pribadi.

## **METODE**

Terdapat beberapa metode yang dilakukan yaitu :

### **Metode Asesmen**

Metode yang digunakan kepada Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur yaitu psikoedukasi melalui observasi dan wawancara. Psikoedukasi merupakan pengembangan dan pemberian penjelasan berupa pendidikan masyarakat, penjelasan yang diberikan berkaitan dengan psikologi sederhana ataupun kesejahteraan psikososial dari masyarakat (Sujarwo dkk., 2021). Kemudian pengertian dari observasi ialah suatu alat pengumpulan data yang melibatkan pengamatan dan pendekatan secara sistematis terhadap data yang diteliti (Beny Susetya, 2017). Wawancara merupakan suatu teknik penelitian yang dilakukan dengan melalui percakapan secara langsung atau tidak

langsung atau melalui suatu sarana komunikasi antara pewawancara dan individu yang diwawancarai sebagai sumber data (Ahsanul Khaq, 2019). Wawancara yang dilakukan kepada narasumber adalah wawancara secara terbuka, sehingga jawaban akan diserahkan kepada interviewee (Saihu & Marsiti, 2019).

### **Metode Analisis Data**

Metode analisis data yang digunakan adalah kualitatif, metode kualitatif merupakan suatu proses penelitian untuk memahami fenomena-fenomena manusia atau sosial dengan menciptakan gambaran yang menyeluruh dan kompleks yang disajikan secara lisan, melaporkan pandangan terinci dari sumber informan (Walidin dkk., 2015).

### **Subjek Penelitian**

Subjek penelitian dari produk magang ialah karyawan Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur

### **Lokasi, Waktu dan Durasi Kegiatan**

Lokasi pengambilan data dilakukan di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah dengan proses pengambilan data secara langsung oleh penulis dengan melakukan wawancara dengan 3 karyawan, wawancara ini membutuhkan waktu 5-15 menit.

Setelah melakukan asesmen dengan observasi dan wawancara, penulis melakukan konsultasi dengan pembimbing internal mengenai produk magang yang ingin penulis ajukan kepada Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah, dari hasil konsultasi dengan pembimbing internal, kemudian penulis membahas mengenai masalah dan juga solusi yang didapatkan dari hasil konsultasi tersebut dengan pembimbing eksternal. Setelah mendapatkannya persetujuan dari pembimbing internal dan eksternal, penulis melanjutkan pembuatan *standing banner* dengan tema "*Work Life Balance*". Setelah itu dilakukannya pemasangan *standing banner* pada hari senin, 14 Agustus 2023 di ruangan Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah. Setelah itu penulis melakukan penyebaran formulir evaluasi pada karyawan Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah dengan tujuan untuk mendapatkan *feedback* dari karyawan mengenai *standing banner* yang telah penulis buat.

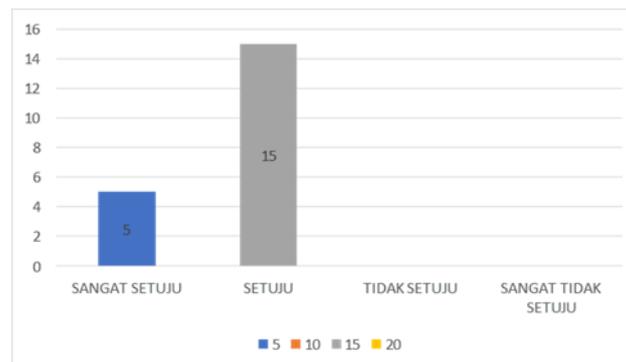
## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah merupakan salah satu unsur pendukung tugas Gubernur Provinsi Kalimantan Timur, yang memiliki tugas untuk membantu Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat dalam pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan di bidang pemerintahan, otonomi daerah, dan kerja sama. Sehingga tuntutan pekerjaan yang semakin banyak serta profesionalitas yang semakin tinggi dan semakin meningkatnya jam kerja yang sudah ditentukan seperti kerja hingga larut malam. Oleh karena itu banyak sekali karyawan yang waktunya dihabiskan untuk bekerja dan banyak kehilangan waktu pribadi mereka ataupun waktu bersama keluarga. Hal ini diketahui dari hasil wawancara yang penulis lakukan dengan tiga karyawan di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah, ditemukan masih banyak karyawan yang belum memiliki kesadaran akan pentingnya dalam memperhatikan keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan serta keseimbangan kepuasan. Sehingga penulis tertarik untuk memberikan psikoedukasi mengenai keseimbangan

kehidupan kerja (*Work Life Balance*) sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur, dengan tujuan agar karyawan dapat mencapai keseimbangan dalam perannya dengan baik di dunia kerja maupun dalam kehidupan pribadi.

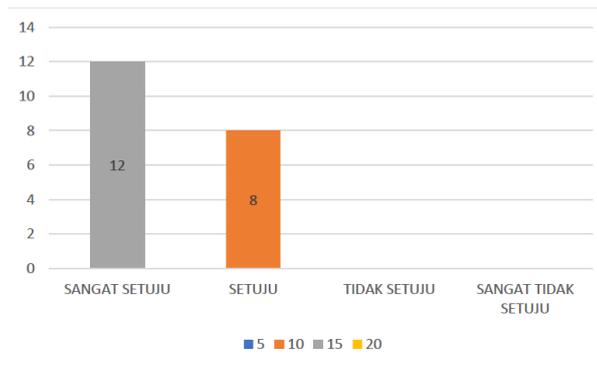
Psikoedukasi telah dilaksanakan dengan pemasangan produk magang di ruang Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah dengan isi materi terdapat penjelelasan mengenai pengertian dari *Work Life Balance*, serta bagaimana strategi dalam membentuk *Work Life Balance* yaitu, *alternating*, *outsourcing*, *bundling*, *tecflexing* dan *simplifying*. Karyawan di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah menunjukkan ketertarikan mereka pada *standing banner* yang dibuat. Karena dengan adanya strategi dalam membentuk keseimbangan waktu kerja tersebut, sangat bermanfaat bagi karyawan untuk lebih memperhatikan dan mencapai keseimbangan dalam perannya dengan baik di dunia kerja maupun dalam kehidupan pribadi.

Terdapat kelebihan dalam produk psikoedukasi yang dibuat yaitu isi materi lebih mudah dipahami karena memiliki desain yang menarik serta mudah dipahami dan mudah terlihat karena memiliki ukuran yang besar, dapat digunakan dalam jangka waktu yang lama. Adapun kekurangan dari produk psikoedukasi yang dibuat yaitu, membutuhkan biaya yang cukup tinggi serta memerlukan ruang yang cukup besar untuk peletakannya. Kesulitan penulis dalam membuat produk psikoedukasi yang berbentuk *standing banner* ini adalah pada asesmen awal, dikarenakan sulitnya untuk melakukan wawancara langsung pada beberapa karyawan karena seringnya melakukan perjalanan dinas keluar kota. Terdapat beberapa pertanyaan yang diberikan kepada subjek melalui formulir evaluasi diantaranya sebagai berikut:



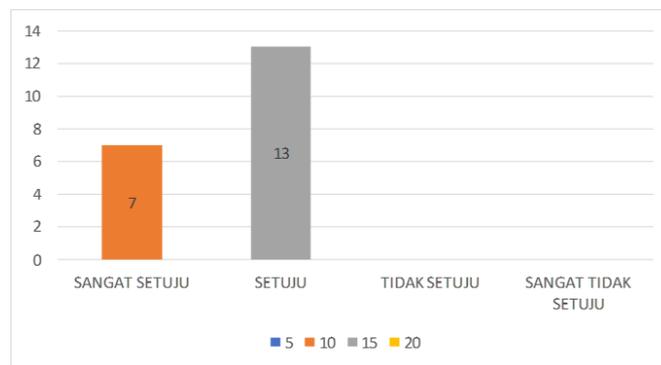
Gambar 1. Keseuaian isi dengan teori dan konsep

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa dari 20 subjek yang mengisi formulir evaluasi terdapat 5 subjek yang sangat setuju dan 15 subjek yang setuju bahwa isi materi yang ditampilkan sesuai dengan teori dan konsep yang ada. Hal ini dapat dikatakan bahwa konsep dan teori dari *standing banner* yang dibuat sudah sesuai dengan isi materi yang ditampilkan.



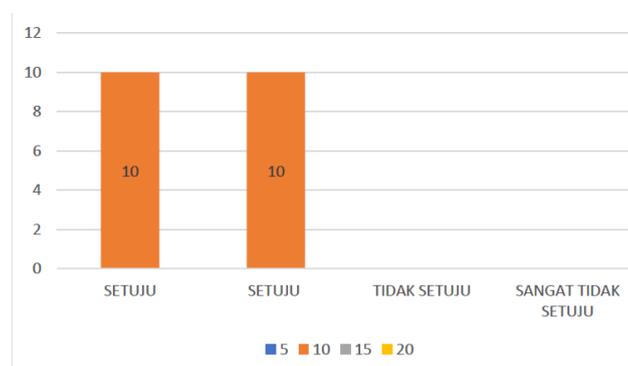
Gambar 2. Penggunaan bahasa yang menarik

Dari data diatas dapat disimpulkan dari 20 subjek yang mengisi formulir evaluasi terdapat 12 subjek sangat setuju dan 8 subjek setuju bahwa penggunaan bahasa yang digunakan menarik. Hal ini dapat dikatakan bahwa bahasa yang ditampilkan didalam psikoedukasi membuat ketertarikan membaca pada subjek.



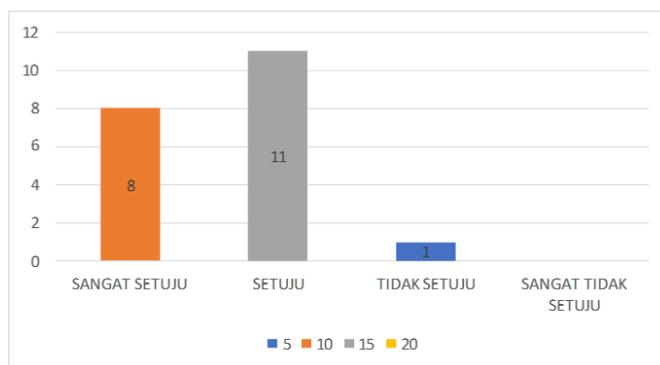
Gambar 3. Konten sesuai dengan tema

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa dari 20 subjek yang mengisi formulir evaluasi, terdapat 7 subjek sangat setuju dan 13 subjek setuju bahwa konten yang ditampilkan sesuai dengan tema psikoedukasi yang dibuat.



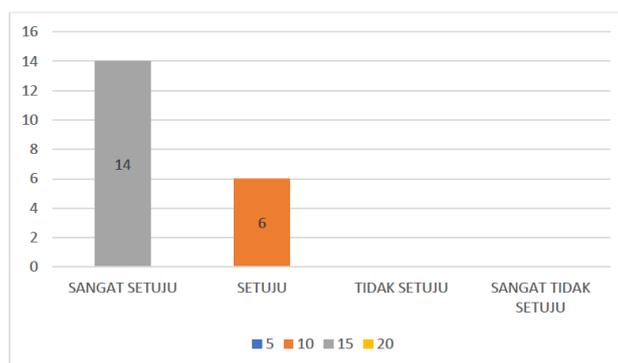
Gambar 4. Menggunakan bahasa yang baik

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa dari 20 subjek yang mengisi formulir evaluasi, terdapat 10 subjek sangat setuju dan 10 subjek setuju bahwa bahasa yang digunakan dalam produk psikoedukasi menggunakan bahasa yang baik dan hal tersebut membantu subjek dalam memahami isi yang terdapat dalam psikoedukasi.



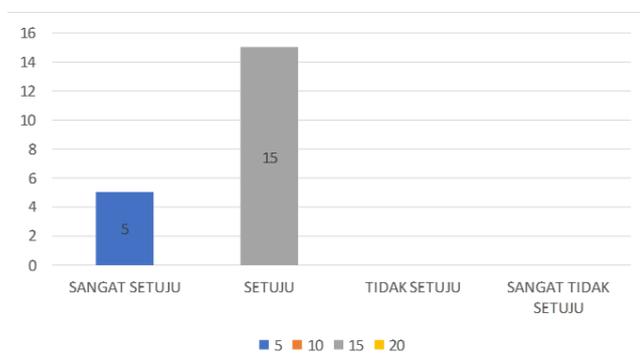
Gambar 5. Kesesuaian warna yang digunakan.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa dari 20 subjek terdapat 8 subjek sangat setuju, 11 subjek setuju dan 1 subjek tidak setuju bahwa warna yang digunakan dalam produk psikoedukasi sudah sesuai. Hal ini dapat dikatakan bahwa warna yang ditampilkan membantu produk psikoedukasi menjadi lebih menarik untuk dilihat.



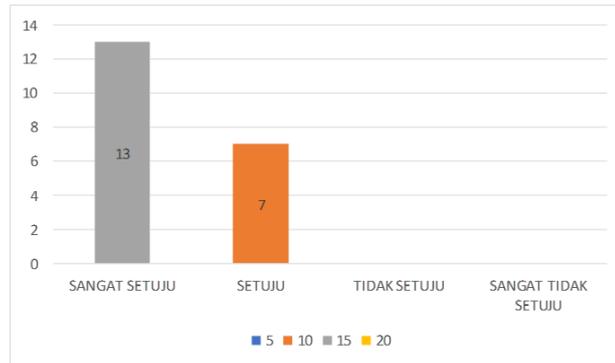
Gambar 6. Gambar pendukung yang baik dan relevan.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa dari 20 subjek yang mengisi formulir evaluasi terdapat 14 subjek sangat setuju dan 6 subjek setuju bahwa gambar pendukung yang ditampilkan pada produk psikoedukasi sudah baik dan relevan dengan materi yang disampaikan.



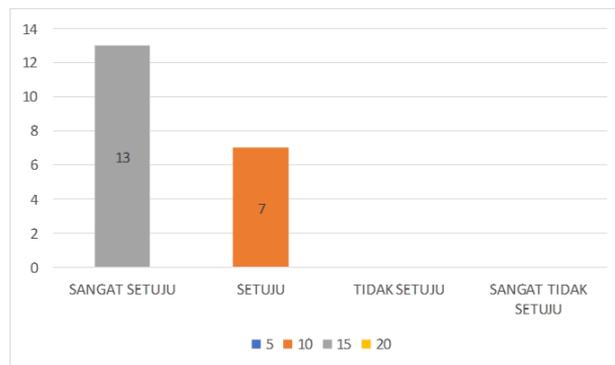
Gambar 7. Tata letak gambar sesuai.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa dari 20 subjek yang mengisi formulir evaluasi, terdapat 5 subjek sangat setuju dan 15 subjek setuju bahwa tata letak gambar yang ditampilkan dalam produk sudah sesuai.



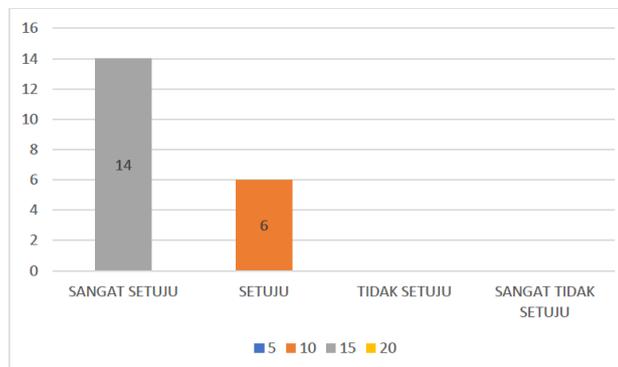
Gambar 8. Keterjelasan antara *background* dan gambar/teks penjelas.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa dari 20 subjek yang mengisi formulir evaluasi terdapat 13 subjek sangat setuju dan 7 subjek setuju bahwa background, gambar dan juga teks pada produk magang sudah jelas.



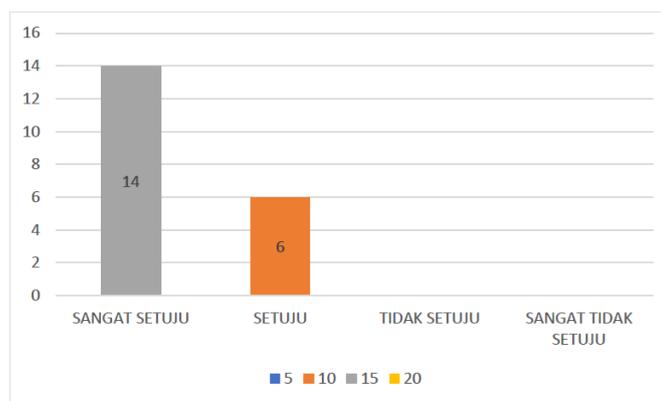
Gambar 9. Keterampilan pesan atau informasi

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa dari 20 subjek yang mengisi formulir evaluasi terdapat 13 subjek sangat setuju dan 7 subjek setuju bahwa informasi psikoedukasi tersampaikan dengan baik.



Gambar 10. Materi psikoedukasi mudah di pahami dan mudah diterapkan dalam kehidupan sehari-hari

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa dari 20 subjek yang mengisi formulir evaluasi terdapat 14 subjek sangat setuju dan 6 subjek setuju bahwa materi psikoedukasi mudah dipahami dan mudah diterapkan dalam kehidupan sehari-hari. Hal ini dapat dikatakan bahwa bahasa dan kata yang terdapat dalam produk psikoedukasi mudah dipahami serta mudah diterapkan dalam kehidupan sehari- harinya.



Gambar 11. Secara keseluruhan, saya merasa mendapat manfaat dan psikoedukasi ini.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa dari 20 subjek terdapat 14 subjek sangat setuju dan 6 subjek setuju bahwa secara keseluruhan subjek mendapat manfaat dari psikoedukasi yang diberikan. Hal ini dapat dikatakan bahwa standing banner yang dibuat sangat bermanfaat sebagai media psikoedukasi untuk membantu individu dalam mengatasi keseimbangan waktu dengan menggunakan strategi dalam membentuk *Work Life Balance* yang telah ditampilkan.

## KESIMPULAN

Penulis memberikan psikoedukasi di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur, Indonesia. Kegiatan ini dimulai dengan melakukan asesmen awal dengan metode observasi dan wawancara. Kemudian diketahui bahwa masih banyak karyawan yang belum memiliki kesadaran akan pentingnya dalam memperhatikan keseimbangan waktunya. Penulis membuat dan memberikan psikoedukasi dalam bentuk *standing banner* kepada karyawan Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah dengan tema “*Work Life Balance*”. Dengan adanya psikoedukasi ini karyawan dapat mengetahui bagaimana strategi dalam membentuk keseimbangan waktu kerja. Pemberian psikoedukasi berbentuk *standing banner* ini dilakukan pada hari Senin, 14 Agustus 2023 selama satu bulan di ruangan Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah. Berdasarkan hasil dari penyebaran formulir evaluasi diketahui bahwa psikoedukasi dalam bentuk *standing banner* bermanfaat bagi karyawan untuk lebih memperhatikan dan mencapai keseimbangan dalam perannya dengan baik di dunia kerja maupun dalam kehidupan pribadi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahsanulhaq, M. (2019). Membentuk karakter religius peserta didik melalui metode pembiasaan. *Jurnal Prakarsa Paedagogia*, 2(1). <https://doi.org/10.24176/jpp.v2i1.4312>
- Arifin M., & Muharto A. (2022). Pengaruh Worklife Balance terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 37–46.
- Beny S. (2017). Meningkatkan kemampuan guru dalam menyusun silabus dan RPP melalui survei akademik di SD N Gambiran Yogyakarta tahun 2016. *Jurnal Taman Cendekia*, 1(2), 134–141.
- Byrne, U. (2005). Work-life balance: why are we talking about it at all? *Business Information Review*, 22(1), 53–59. <https://doi.org/10.1177/0266382105052268>

- Destry, Y., & Ramdhani, R. (2021). Keseimbangan kehidupan kerja (work life balance) sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Manajerial*, 20(1), 98. <http://ejournal.upi.edu/index.php/manajerial/>
- Fidyani, L. (2018). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kesuksesan Karier Karyawan.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work- family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Hosmani A.P., Shambhushankar, & Bindurani R. (2014). Study on impact of quality of work life on job performance amongst employees of secunderabad Division of South Central Railway. *Research Journal of Management Sciences* ISSN, 3(11), 8–11. [www.isca.me](http://www.isca.me)
- Ischevell, Saina, V., Pio, J. R., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh work life balance dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1–9.
- Larasati, D. P., & Hasanati, N. (2019). The effects of work-fife balance towards employee engagement in millennial generation. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research (ASSEHR)*.
- Rifadha, M. U. F., & Sangarandeniya, Y. M. S. W. V. (2015). The impact of work life balance on job satisfaction of managerial level employees of people’s bank, (head office), Sri Lanka. *Journal of Management*, 12(1), 17. <https://doi.org/10.4038/jm.v12i1.7583>
- Saihu, & Marsiti. (2019). Pendidikan karakter dalam upaya menangkal radikalisme di SMA Negeri 3 kota Depok, Jawa Barat. *Jurnal Pendidikan Islam*, 1(1).
- Nurwahyuni, S. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui work life balance (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 1–9.
- Sujarwo, S., Nadia, A., Buana, T., & Marita, M. (2021). Psikoedukasi protokol kesehatan dalam mencegah penyebaran Covid-19 di Desa Banding Agung. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(1), 128–145.
- Walidin, W., Saifullah, & Tabrani. (2015). Metode Penelitian Kualitatif & Grounded Theory (Masbur, M. Ag).
- Widjaja, W. (2021). Analisis kinerja karyawan dan faktor-faktor yang memengaruhinya: Studi Kasus di PT X. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*, 19(1). <https://doi.org/10.31294/jp.v17i2>