



Contents lists available at [Journal IICET](#)

JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)

ISSN: 2502-8103 (Print) ISSN: 2477-8524 (Electronic)

Journal homepage: <https://jurnal.iicet.org/index.php/jppi>



Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja terhadap kinerja anggota kepolisian

Kaharum Muzapar, Ani Muttaqiyathun^{*)}

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ahmad Dahlan, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Mar 02nd, 2023

Revised Nov 10th, 2023

Accepted Jun 04th, 2024

Keyword:

Keseimbangan kehidupan kerja,
Kinerja anggota kepolisian,
Stres kerja

ABSTRACT

Banyak perusahaan berpendapat bahwa mempromosikan keselarasan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi adalah hal yang baik untuk perusahaan karena dapat meningkatkan produktivitas dengan menarik pelamar yang lebih berkualitas dan mengurangi tingkat stres di antara para pekerja yang ada. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara keseimbangan kehidupan dan stres kerja terhadap kinerja anggota kepolisian di Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian berjumlah 139 responden yang merupakan anggota kepolisian. Teknik penentuan sampel menggunakan judgement sampling yang merupakan salah satu metode dari non probability sampling. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan secara online menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Instrumen berupa angket atau questionnaire yang digunakan untuk pengumpulan data telah diuji dengan menggunakan uji validitas korelasi Product Moment dan uji reliabilitas Cronbach Alpha. Selanjutnya metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linear berganda, uji t dan uji simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan secara simultan keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian.



© 2024 The Authors. Published by IICET.

This is an open access article under the CC BY-NC-SA license
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>)

Corresponding Author:

Ani Muttaqiyathun,
Universitas Ahmad Dahlan
Email: kaharum1700011319@webmail.uad.ac.id

Pendahuluan

Kepolisian Republik Indonesia adalah lembaga (organisasi) pemerintahan yang berfungsi dalam melindungi masyarakat (Iskandar, 2019). Satjipto Rahardjo berpendapat bahwa, kepolisian ialah institusi pemerintahan yang bertanggung jawab menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, serta mengayomi masyarakat. Selain itu, Satjipto Rahardjo mengutip pendapat Bitner tentang apakah hukum bertujuan untuk menertibkan masyarakat, termasuk memberantas kejahatan. Dalam analisis terakhir, polisi akan secara spesifik menentukan apa yang disebut penegakan hukum. Tugas kepolisian dalam undang-undang antara lain: membantu perumusan hukum nasional; memelihara ketertiban dan menjamin keamanan masyarakat; melaksanakan koordinasi, pengawasan, dan bimbingan teknis bagi kepolisian khusus, penyidik, dan bentuk pembelaan diri lainnya; menanggapi tindak pidana sesuai dengan peraturan perundang-undangan. dengan hukum pidana dan undang-undang dan peraturan lainnya, melakukan penyelidikan dan penyidikan; mengatur identifikasi polisi, kedokteran polisi, laboratorium forensik, dan psikologi polisi untuk tugas-tugas polisi.

Dari perspektif fungsional dan institusional, polisi bertanggung jawab untuk melindungi masyarakat dari ancaman dan penghalang segala bentuk kejahatan yang dapat menimbulkan kecemasan, kebingungan, dan kecemasan. Ancaman yang terjadi di masyarakat menjadi tugas polisi untuk memberikan rasa aman bagi masyarakat. Dalam UU No 17 Tahun 2011, pengertian Ancaman adalah segala upaya, pekerjaan, kegiatan, dan tindakan dalam dan luar negeri yang telah ditetapkan dan/atau terbukti membahayakan keamanan, keamanan, kedaulatan, dan keutuhan wilayah negara kesatuan Republik Indonesia, dan kepentingan nasional dalam berbagai aspek baik ideologi maupun sosial, politik, ekonomi, sosial budaya dan pertahanan keamanan.

Dewasa ini, dampak globalisasi juga tampak jelas di bidang pertahanan dan keamanan, di mana pergerakan orang, barang, dan jasa lintas batas sulit dikendalikan oleh pemerintah dan memungkinkan adanya aspek kejahatan tertentu. Perkembangan dan globalisasi ilmu pengetahuan dan teknologi menawarkan peluang untuk menciptakan perilaku yang kompleks dalam kegiatan kriminal. Berdasarkan survei kompas tingkat kejahatan masyarakat, mereka sangat prihatin dengan situasi kejahatan saat ini. Dibandingkan lima tahun lalu, lebih dari dua pertiga (71,9%) responden mengatakan kejahatan saat ini lebih berbahaya. Baru-baru ini, ada peningkatan jumlah kejahatan ekstrem yang melibatkan orang asing dan kenalan. Kemajuan teknologi juga memainkan peran dalam kebaruan aktivitas kriminal untuk berbagai bentuk orang dewasa atau anak-anak lajang. Kejahatan dunia maya juga memiliki bentuk ekspresi jahat, pencemaran nama baik, dan pencemaran nama baik.

Kekhawatiran ini sejalan dengan temuan dari Bappeda Jogja dalam statistik kriminalitas di tahun 2019 dan 2021 menjadi jumlah total kriminalitas tertinggi sepanjang 5 tahun terakhir dengan masing-masing total 620,00 di tahun 2019 dan 486,00 di tahun 2021. Dalam hal ini Polri yang bertugas dan bertanggung jawab menjaga keamanan negara harus ekstra keras dalam bekerja untuk memberikan rasa aman kepada masyarakat. Dari penjelasan di atas, jelas bahwa polisi memiliki tanggung jawab yang besar, tetapi mereka juga memiliki tanggung jawab selain tugas mereka sebagai manusia dan masyarakat. Sebagai polisi harus dapat menyeimbangkan kedua, hal ini yang dinamakan keseimbangan kehidupan kerja.

McDonald dan Bradley dalam Anggraeni (2018) keseimbangan kehidupan kerja merupakan sejauh mana individu merasa puas dan terlibat secara seimbang pada peran-perannya dalam pekerjaan maupun kehidupan lainnya diluar pekerjaan. Istilah "keseimbangan kehidupan kerja" digunakan untuk menggambarkan keselarasan antara kehidupan profesional dan pribadi seseorang, dengan pemahaman umum bahwa seseorang harus mengorbankan waktu yang dihabiskan untuk hal yang pertama (biasanya pekerjaan) untuk mencurahkan lebih banyak waktu untuk hal yang kedua (Johnstone et al., 2023; Kelliher et al., 2019). Para peneliti secara luas mengakui dampak signifikan dari keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi terhadap kesejahteraan psikologis dan kepuasan hidup secara keseluruhan. Keseimbangan ini berfungsi sebagai indikator keselarasan antara peran profesional mereka di tempat kerja dan peran dalam keluarga (Clark, 2000; Marks dan MacDermid, 1996 dalam Kim, 2014).

Pengamatan yang dilakukan oleh mahasiswa di Yogyakarta menemukan bahwa anggota Polres Kulonprogo dan sebagian besar anggota Polres sudah menikah dan memiliki anak. Berdasar wawancara sederhana dengan beberapa anggota kepolisian, diperoleh informasi bahwa diantara mereka menyampaikan keluhannya karena mereka harus bekerja lembur tetapi tidak punya waktu untuk tinggal di rumah bersama keluarga mereka. Pada saat yang sama, dengan waktu keluarga yang minim, masalah sering terjadi karena kurangnya komunikasi langsung dengan keluarga, anggota sering memiliki waktu dengan anak-anak mereka dan tidak dapat bersosialisasi di lingkungan sosial mereka, saya merasa mereka tidak punya waktu untuk berkembang. Situasi seperti ini tidak menutup kemungkinan menyebabkan anggota Polisi dimanapun akan mengalami stres. Secara umum stres dapat diartikan sebagai suatu ketegangan yang tidak menyenangkan karena seseorang berusaha mengalami suatu hal yang sulit.

Stres adalah tuntutan eksternal pada seseorang, seperti objek di lingkungan atau stimulus yang secara objektif berbahaya (Iskandar, 2019). Stres juga dapat diartikan sebagai tekanan, ketegangan, dan gangguan eksternal yang tidak menyenangkan (Donsu, 2017). Di sisi lain, menurut Cofer & Appley (1964), stres adalah keadaan psikologis manusia ketika mereka menyadari bahwa keberadaan atau integritas mereka dipertaruhkan, bahkan terkadang menghabiskan seluruh energi mereka untuk melindungi diri mereka sendiri (Donsu, 2017). Stres tidak terlepas dari depresi karena keduanya saling berkaitan. Stres adalah respon fisiologis terhadap masalah kehidupan, bila fungsi organ tubuh terganggu disebut stres. Sedangkan depresi merupakan respon psikologis terhadap stres yang dialami seseorang hingga berkepanjangan (Jamil, 2018). Dalam banyak kasus, orang dengan cepat pulih dari efek pengalaman stres. Manusia memiliki pasokan energi dan kemampuan beradaptasi yang baik, yang dapat digunakan dan ditambah bila diperlukan.

Setiap orang menginginkan kinerja efektif. Seiring berjalannya waktu, seseorang pasti akan mengalami stress di tengah hiruk pikuknya pekerjaan, terlebih lagi anggota polisi. Di samping tuntutan kinerja yang tinggi, polisi juga memiliki pekerjaan diluar seperti mengurus keluarga dan bersosialisasi dengan lingkungan sekitar. Stres

dan keseimbangan kehidupan kerja mempengaruhi kinerja setiap orang. Dimana menurut Withmore (1997, dalam Mahesa & Djastuti, 2010), kinerja merupakan potensi/kemampuan kerjaseorang untuk bertanggung jawab dengan menetapkan kriteria tertentu. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang tenaga kerjadalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan tugas yang dibebankan oleh pimpinan (Nursam, 2017). Semlali & Hassi (2016) dalam penelitiannya berpendapat bahwa dalam beberapa dekade terakhir, konsep keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi telah menjadi hal yang krusial bagi organisasi dan karyawan.

Hal ini telah terbukti secara jelas memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Tamunomiebi & Oyibo (2020), yang menyebutkan bahwa karyawan yang memiliki peran kerja dan non-kerja yang seimbang cenderung memiliki kinerja yang lebih baik sehingga penting bagi perusahaan untuk mempromosikan kebijakan dan struktur yang meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja karyawan dalam organisasi mereka. Kemudian Lawson et al. (2013) menjelaskan bahwa ketika terjadi ketidakseimbangan antara pekerjaan dan keluarga, baik terlalu banyak pada pekerjaan atau terlalu banyak pada urusan keluarga, stres dan sikap kerja yang negatif dapat terjadi dan hal ini dapat menyebabkan burnout. Berdasarkan latar belakang permasalahan yang dijelaskan diatas, maka dapat dalam penelitian ini akan membahas keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja dan kaitannya dengan kinerja anggota kepolisian. Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh antara keseimbangan kehidupan dan stres kerja terhadap kinerja anggota kepolisian di Indonesia baik secara parsial maupun secara simultan.

Metode

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sugiyono (2016) mengatakan bahwa jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dimana kuantitatif sendiri ialah sebuah metode dengan menggunakan pengolahan di dominasi pada data yang berbentuk angka terkait skor hasil penyebaran kuesioner. Lokasi penelitian dilakukan di Yogyakarta dengan jumlah populasi sebanyak 1394. Dalam menentukan sampel, peneliti menggunakan teori Arikunto dengan mengambil 10% atau 139 responden dari jumlah total populasi dengan cara Judgement sampling dari jenis non probability sampling.

Uji Instrumen

Instrumen yang digunakan yaitu berupa angket atau questionare dimana pengujian instrument dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS (Staistic Product and Services Solution) for windows versi 25.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya sebuah kuesioner. Kuesioner dianggap valid jika pemaparan dari sebuah kuesioner dapat mengatakan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Butir instrumen yang tidak valid akan dihilangkan. Hasil perhitungan uji validitas butir angket (r -hitung) dikonsultasikan dengan harga r -tabel dengan taraf signifikansi 5%. Apabila r -hitung $>$ r -tabel maka butir instrumen tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya jika r -hitung $<$ r -tabel maka butir instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Prinsipnya uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat keakuratan dan ketepatan data yang diperoleh dari kuesinoer. Pada penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach alpha, yaitu jika uji reliabilitas bersama sama terhadap seluruh pertanyaan. Sesuatu dapat dikatakan reliabel apabila nilai signifikansi $>$ 0,60.

Teknik Analisis Data

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi ini bertujuan untuk mengetahui apakah sekumpulan variabel independen signifikan dalam memprediksi variabel dependen. Model persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

Hasil dan Pembahasan

Sebelum dilaksanakan pengumpulan data, terlebih dahulu daftar pertanyaan tersebut harus diuji validitas dan reliabilitas. Hal ini karena untuk mengetahui data yang digunakan sudah layak di analisis. Adapun responden dalam uji instrument ini berjumlah 30 orang dan disebarkan menggunakan google form ke anggota polda Yogyakarta. hasil uji validitas menunjukkan dari variabel keseimbangan kehidupan kerja ada 1 butir item

pernyataan tidak valid dari 10 butir item pernyataan. Terakhir variabel stres kerja dari 10 butir item pernyataan ada 3 butir item tidak valid. Dan terakhir variabel kinerja dari 10 butir item pernyataan semuanya valid. Selanjutnya dilakukan pengujian reliabilitas dan hasilnya seluruh variabel dinyatakan reliabel.

Uji Analisis Linear Berganda

Hasil analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda memperoleh persamaan sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized coefficients
	B
(constant)	2,751
Keseimbangan kehidupan kerja	0,434
Stres kerja	0,024

Berdasarkan output tabel 1 diatas, kemudian diperoleh persamaan regresi seperti berikut:

$$Y = 2,751 + 0,434X_1 + 0,024X_2 + e$$

Persamaan regresi tersebut setiap nilai dapat diinterpretasikan sebagai berikut: (1) $a = 2,751$ ialah nilai konstanta, apabila variabel keseimbangan kehidupan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) sama dengan 0, maka nilai variabel kinerja (Y) sebesar 2,751. (2) $\beta_1 =$ variabel keseimbangan kehidupan kerja (X_1), memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,434 yang menunjukkan bahwa variabel keseimbangan kehidupan berpengaruh terhadap variabel kinerja. Nilai 0,434 menunjukkan bahwa nilai variabel keseimbangan kehidupan kerja dapat mempengaruhi kinerja. (3) $B_2 =$ variabel stres kerja (X_2), memiliki nilai koefisien regresi berjumlah -0,024 yang membuktikan bahwa variabel stres kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja. Nilai 0,024.

Uji Parsial

Tabel 2. Uji Parsial

Variabel	T	Sig.
Keseimbangan kehidupan kerja	8,880	0,000
Stres kerja	1,118	0,265

Keseimbangan Kehidupan Kerja

Variabel keseimbangan kehidupan kerja (X_1) menunjukkan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) serta nilai t hitung sebesar 8,880 yang artinya lebih besar dari nilai t tabel ($8,880 > 1,656$) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima atau variabel keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap variabel kinerja.

Stres Kerja

Variabel stres kerja (X_2) menunjukkan nilai signifikan 0,265 lebih besar dari 0,05 ($0,265 > 0,05$) serta nilai t hitung sebesar 1,118 yang artinya kecil dari nilai t tabel ($1,118 < 1,656$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh secara parsial dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja

Uji Simultan

Uji F menggunakan alpha sebesar 0,05. Apabila angka probabilitas signifikan $< 0,05$, maka seluruh variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika angka probabilitas signifikan $> 0,05$, maka seluruh variabel independen tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. berikut tabel uji F;

Tabel 3. Hasil Uji Simultan

F	Sig
39,529	0,000

Berdasarkan hasil tabel diatas, dapat diketahui bahwa angka probabilitas signifikan $0,000 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.

Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dijelaskan bahwa nilai signifikansi variabel keseimbangan kehidupan kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) serta nilai t hitung sebesar 8,880 yang artinya lebih besar dari nilai t tabel ($8,880 > 1,656$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang menyatakan

variabel keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap variabel kinerja. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang sehat akan membantu karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan cara yang lebih efektif dan efisien. Dalam beberapa tahun terakhir, isu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi telah banyak disorot terutama dalam hal meningkatkan kinerja dalam bekerja (Hon & Chan, 2013).

Dalam hal ini, karyawan dengan beban kerja yang berat dilaporkan memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang rendah, cenderung tidak tertanam dalam pekerjaan mereka dan juga menunjukkan kinerja kerja yang buruk. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan adalah tentang kapasitas seseorang tanpa memandang usia atau jenis kelamin dalam menggabungkan pekerjaan dan tanggung jawab rumah tangga dengan baik. Dalam konteks ini, pekerjaan menjadi sebuah istilah yang dapat dianggap sebagai pekerjaan berbayar dan juga pekerjaan bebas yang dilakukan untuk pemberi kerja (Anwar et al., 2013). Sehingga dapat disimpulkan keseimbangan kehidupan kerja dapat mempengaruhi kinerja anggota kepolisian. Hasil ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Wuarlima et al. (2019) dan Lingga (2020) yang menunjukkan bahwa variabel keseimbangan kehidupan kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja.

Stres Kerja terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh secara parsial dan tidak signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat dijelaskan bahwa nilai signifikan variabel stres kerja sebesar 0,265 lebih besar dari 0,05 ($0,265 > 0,05$) serta nilai t hitung sebesar 1,118 yang artinya kecil dari nilai t tabel ($1,118 < 1,656$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak yang menyatakan variabel stres kerja tidak berpengaruh secara parsial dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja. Hasil ini tidak selaras dengan teori dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jalil (2020) bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel stres kerja dengan variabel kinerja, dalam penelitiannya menyebutkan bahwa karyawan yang mengalami stres dalam jumlah yang tinggi pada akhirnya akan jatuh ke dalam kondisi tertekan karena tidak mampu mengerjakan beban kerja yang berat yang telah dibebankan kepadanya. Meski demikian penelitian ini mendukung hasil penelitian Bariroh et al. (2017) dan Hidayah et al. (2018), artinya sebesar apapun tekanan yang diberikan oleh institusi tidak akan mengganggu hasil pekerjaan.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja anggota kepolisian. Meski demikian, keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.

Referensi

- Anggraeni, P. N. (2018). *Hubungan Jenjang Karir Dengan Work Life Balance Pada Wanita Karir*. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Anwar, J., Hansu, S. A. F., & Janjua, S. Y. (2013). Work-life balance: What organizations should do to create balance. *World Applied Sciences Journal*, 24(10), 1348–1354.
- Bariroh, F., Hastari, S., & Dwiharto, J. (2017). Pengaruh Kepuasan dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Pasuruan). *Jurnal EMA*, 2(2), 27–39.
- Donsu, J. D. T. (2017). *Psikologi Keperawatan; Aspek-aspek Psikologi*. Pustaka Baru Press.
- Hidayah, M., Hasan, H., & Ariyanti, Y. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah. *AKSES: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 13(1).
- Hon, A. H. Y., & Chan, W. W. (2013). The effects of group conflict and work stress on employee performance. *Cornell Hospitality Quarterly*, 54(2), 174–184.
- Iskandar, J. D. H. (2019). Kedudukan Kepolisian Negara Republik Indonesia Dalam Sistem Ketatanegaraan Indonesia. *Lex Administratum*, 6(4).
- Jalil, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Palu. *Scolae: Journal of Pedagogy*, 3(1), 40–48.
- Jamil, J. (2018). Sebab dan akibat stres, depresi dan kecemasan serta penanggulangannya. *Al Amin: Jurnal Kajian Ilmu Dan Budaya Islam*, 1(01), 123–138.
- Johnstone, S., Rodriguez, J. K., & Wilkinson, A. (2023). *Encyclopedia of human resource management*. Edward Elgar Publishing.
- Kelliher, C., Richardson, J., & Boiarintseva, G. (2019). All of work? All of life? Reconceptualising work-life

-
- balance for the 21st century. *Human Resource Management Journal*, 29(2), 97–112.
- Kim, H. K. (2014). Work-life balance and employees' performance: The mediating role of affective commitment. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 6(1), 37–51.
- Lawson, K. M., Davis, K. D., Crouter, A. C., & O'Neill, J. W. (2013). Understanding work-family spillover in hotel managers. *International Journal of Hospitality Management*, 33, 273–281.
- Lingga, A. S. (2020). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Manajemen*, 6(2), 1134–1137.
- Mahesa, D., & Djastuti, I. (2010). *Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java))*. Universitas Diponegoro.
- Nursam, N. (2017). Manajemen kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2).
- Semlali, S., & Hassi, A. (2016). Work-life balance: how can we help women IT professionals in Morocco? *Journal of Global Responsibility*, 7(2), 210–225.
- Tamunomiebi, M. D., & Oyibo, C. (2020). Work-life balance and employee performance: A literature review. *European Journal of Business and Management Research*, 5(2), 1–10.
- Wuarlima, F., Kojo, C., & Sendow, G. M. (2019). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Gran Puri Hotel Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4).