

Studi Literatur Review Work Life Balance pada Karyawan Produksi

Kristina Natalia Panjaitan^a | Umi Anugerah Izzati^b |

^{a,b}Universitas Negeri Surabaya

*Corresponding author: kristina.21070@unesa.ac.id

ABSTRACT

Work-life balance is essential in the manufacturing sector to ensure employees remain stable, motivated, and enthusiastic. Work-life balance has become a critical issue in human resource management, with a significant impact on company productivity. Improving work-life balance among employees requires attention to various influencing factors. The aim of this study is to identify the factors that affect employees' work-life balance. This research is a Systematic Literature Review (SLR) using scientific articles published in both international and national journals within the period of 2015–2025. The literature review resulted in 12 empirical research articles, which indicate that work-life balance is influenced by individual, organizational, and societal factors. Individual factors include stress coping strategies, self-efficacy, and psychological capital. Organizational factors that influence work-life balance include perceived organizational support, employee engagement, and work culture. Societal factors consist of life satisfaction, social support, social engagement, and family support. Keywords: factors, production employees, organization, work-life balance

Keywords: Factors, Production Employees, Organization, Work-Life Balance

ABSTRAK

Work life balance sangat dibutuhkan dalam sektor manufaktur untuk menjaga agar karyawan tetap stabil, semangat, dan termotivasi. Work-life balance menjadi isu penting dalam sumber daya manusia yang memiliki dampak krusial pada produktivitas perusahaan. Work life balance pada karyawan perlu untuk ditingkatkan dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi work life balance pada karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian systematic literature review (SLR) yang menggunakan artikel ilmiah yang telah dipublikasikan di jurnal internasional dan national dengan rentang tahun 2015 – 2025. Hasil studi literatur diperoleh 12 artikel ilmiah yang merupakan penelitian empiris yang menyatakan bahwa work life balance dipengaruhi oleh faktor individu, faktor organisasi dan faktor masyarakat. Faktor individu terdiri dari stress coping strategies, efikasi diri, modal psikologis. Faktor organisasi yang mempengaruhi work life balance antara lain perceived organizational support, employee engagement, work culture. Faktor masyarakat terdiri dari life satisfaction, dukungan sosial, social engagement, dukungan keluarga.

Kata Kunci: faktor, karyawan produksi, organisasi, work life balance

Citation:

Panjaitan, K. N., & Izzati, U. A. (2025). Studi Literatur Review Work Life Balance pada Karyawan Produksi. *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*, 9(1), pp. 60 - 70

PENDAHULUAN

Perusahaan manufaktur adalah jenis industri yang mengolah bahan baku menjadi produk setengah jadi atau produk jadi (Akbar & Fahmi, 2020). Perusahaan manufaktur yang juga disebut pabrik menjadi salah satu sumber pendapatan untuk negara. Pabrik menghasilkan produk dengan pengaplikasian mesin-mesin, peralatan teknis rekayasa dan tenaga kerja. Tenaga kerja atau karyawan adalah elemen paling krusial dalam sebuah perusahaan, di mana keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kinerja masing-masing karyawan (Fadillah et al., 2021). Oleh karena itu, penting untuk menjaga agar karyawan tetap stabil, semangat, dan termotivasi. Karyawan yang stabil dapat mengatur kehidupan dalam bekerja dan kehidupan pribadinya dengan seimbang. Penelitian yang dilakukan Prakasa et al. (2023) menyebutkan bahwa *work-life balance* menjadi isu penting dalam sumber daya manusia yang memiliki dampak krusial pada produktivitas perusahaan.

Work life balance atau keseimbangan kehidupan kerja mencakup gangguan pekerjaan dan kehidupan pribadi serta peningkatan pekerjaan dan kehidupan pribadi (Fisher et al., 2009). Penelitian yang dilakukan oleh Clark (2000) memandang keseimbangan kehidupan kerja sebagai kepuasan dan fungsi yang positif di rumah juga di tempat kerja dengan minim konflik peran yang terjadi. Keseimbangan kehidupan kerja juga didefinisikan sebagai sejauh mana individu dapat memiliki rasa puas yang sama dalam perannya di pekerjaan dan perannya dalam keluarga (Greenhaus et al., 2003). Dapat disimpulkan dari pendapat beberapa penenliti bahwa *work life balance* merupakan perasaan puas yang dirasakan individu pada pekerjaan dan keluarganya dimana terdapat sebuah gangguan dan sebuah dampak positif dari keduanya. Dimensi *work life balance* di jelaskan Fisher et al. (2009) meliputi: (1) *Work Interference with Personal Life*, (2) *Personal Life Interference with Work*, (3) *Personal Life Enhancement of Work*, (4) *Work Enhancement of Personal Life*. WIPL merupakan kemampuan individu yang menunjukkan sejauh mana pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi, seperti kehidupan terganggu karena pekerjaan dan kehilangan kegiatan pribadi yang penting karena pekerjaan. PLIW merupakan kemampuan individu dalam sejauh mana kehidupan pribadi seseorang mengganggu pekerjaan, seperti pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi dan kesulitan menyelesaikan pekerjaan karena masalah pribadi. PLEW merupakan dampak positif kehidupan pribadi seseorang terhadap pekerjaannya, sejauh mana kehidupan pribadi seseorang meningkatkan pekerjaan. WEPL merupakan dampak positif pekerjaannya yang dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi, seperti keterampilan atau pengalaman berharga yang diperoleh dari bekerja ternyata juga bermanfaat untuk diterapkan dalam kehidupan pribadinya.

Studi yang dilakukan oleh Pitoyo & Handayani (2022) mengemukakan karyawan yang diperlakukan dengan baik oleh perusahaan akan memberikan timbal balik yang positif dan dapat mendukung output perusahaan. Karyawan yang memiliki *work life balance* yang baik memiliki kinerja yang baik pula (Sarmijan et al., 2022). Penerapan *work life balance* pada karyawan terbukti dapat memberikan dampak positif pada keberlangsungan produksi perusahaan. Perusahaan mendapatkan output produk yang memiliki kualitas baik. Dampak positif lainnya dapat berupa meningkatnya semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat memotivasi rekan-rekan pekerja untuk lebih bersemangat dalam menjalankan tugas mereka (Manggaharti & Noviati, 2019). Singkatnya, karyawan yang mampu menerapkan *work life balance* memberikan manfaat bagi perusahaan, sehingga *work life balance*

menjadi kajian penting yang berguna bagi organisasi.

Keseimbangan kerja dan kehidupan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Untuk meningkatkan keseimbangan tersebut pada karyawan, penting untuk memahami faktor-faktor yang berperan di dalamnya. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang berkontribusi terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan. Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi organisasi dalam mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan keseimbangan kerja dan kehidupan karyawan.

Sumber daya manusia adalah bagian dari organisasi yang memainkan peran penting (Mulyana et al., 2022). Tenaga kerja menjadi peran penting bagi berbagai jenis perusahaan, termasuk perusahaan yang memproduksi barang. Karyawan menjadi salah satu penggerak roda perusahaan, karena karyawan menghasilkan barang atau jasa yang menjadi penghasilan bagi perusahaan. Perusahaan perlu memperhatikan keadaan karyawannya untuk mendapatkan hasil produksi yang baik.

Perusahaan harus memperhatikan aspek kerja karyawan untuk mendapatkan kinerja yang baik (Rulianti & Nurpribadi, 2023). Karyawan yang puas dengan perusahaan akan mengabdikan sepenuh hati demi kemajuan perusahaan. Individu yang dihargai mampu memberikan penghargaan pada perusahaan dan memiliki motivasi positif pada pekerjaannya. Karyawan memerlukan sebuah keseimbangan waktu dan peran untuk dapat tetap produktif.

Sistem *Work Life Balance* memberikan dampak yang baik terhadap hasil kinerja karyawan. Perusahaan perlu memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan pribadinya bukan hanya menuntut kewajiban karyawan atas pekerjaannya (Hizkia Panjaitan et al., 2023). Dalam penelitian tersebut karyawan merasa dihargai waktu dan perannya dalam keluarga. Perusahaan yang peduli terhadap kehidupan karyawannya mendapatkan imbalan kinerja yang baik dari karyawan.

Perusahaan perlu menerapkan aturan berkaitan dengan *work life balance* dalam memberikan kepuasan kerja, untuk meningkatkan komitmen karyawan dan mengurangi stres kerja bagi karyawan yang meningkatkan kinerja karyawan (Nurhabiba, 2020). Karyawan yang diberikan kesempatan untuk menikmati waktu pribadinya dapat mengurangi tingkat stress dan memiliki motivasi positif dalam bekerja. Waktu pribadi karyawan memberikan efek positif pada kehidupan kerja mereka dengan waktu istirahat yang cukup dan waktu bersosialisasi dalam keluarga. Motivasi positif dapat timbul dari kepuasan dalam pekerjaan juga kehidupan karyawan.

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Prasojo & Izzati (2023) membuktikan bahwa ada hubungan antara *work life balance* dengan komitmen kerja pada karyawan produksi. *Work life balance* dapat meningkatkan komitmen karyawan untuk bekerja diperusahaan. Komitmen positif yang dimiliki karyawan akan mendukung kegiatan produksi yang berjalan di perusahaan. Semakin banyak karyawan yang memiliki komitmen dalam perusahaan dan dalam pekerjaannya dapat mendukung kesuksesan hasil produksi perusahaan tersebut.

Penelitian terdahulu banyak menjelaskan bahwa *work life balance* berdampak pada kinerja karyawan. Karyawan yang mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi memiliki kinerja yang baik dan menguntungkan perusahaan. Begitu juga sebaliknya, karyawan yang memiliki ketidakseimbangan antara kehidupan dan dunia kerja berpotensi bermasalah dan memiliki

kinerja yang buruk. Oleh karena itu, faktor-faktor perusahaan perlu diketahui untuk dapat menciptakan peluang diterapkannya *work life balance* pada karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang diterapkan adalah desain penelitian deskriptif dengan pendekatan systematic literature review (SLR). Penelitian ini memanfaatkan data sekunder yang diambil dari artikel ilmiah yang telah dipublikasikan di jurnal nasional dan internasional. Artikel-artikel tersebut diperoleh melalui database elektronik yang dapat diakses secara online. Pemilihan artikel ilmiah didasarkan pada penelitian yang dilakukan dalam sepuluh tahun terakhir, dengan rentang waktu antara 2015 hingga 2025. Kata kunci yang digunakan dalam pencarian artikel adalah *work life balance*. Proses seleksi artikel ilmiah dilakukan dengan menggunakan PICOS *Framework* untuk memastikan artikel yang terpilih memenuhi kriteria yang telah ditetapkan yaitu (1) artikel ilmiah memuat penelitian tentang *work life balance*, (2) artikel membahas faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *work life balance*, (3) menggunakan subjek karyawan, (4) artikel berisi hasil penelitian empiris, (5) artikel berada dalam jangka sepuluh tahun terakhir. Hasil penelusuran artikel yang telah diseleksi menghasilkan 12 artikel yang dipublikasikan dari tahun 2015 hingga tahun 2025 dengan ketentuan sebagai berikut; 2023 (3 artikel), 2022 (2 artikel), 2021 (4 artikel), 2019 (1 artikel), 2017 (1 artikel), 2016 (1 artikel).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil seleksi data diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi *work life balance* pada karyawan yang disajikan pada tabel berikut:

Variabel	Metode	Subjek Penelitian	Lokasi Penelitian	Hasil Penelitian	Penulis
Faktor Individu					
<i>Stress Coping Strategies</i>	Kuantitatif	254 karyawan bank	Nigeria	Ada hubungan linear dan signifikan	Amazue & Onyishi (2016)
Efikasi diri	Kuantitatif	300 karyawan perempuan	Indonesia	Ada hubungan yang signifikan	Ratnawita et al. (2023)
Modal Psikologis	Kuantitatif	300 karyawan	Indonesia	Ada hubungan positif yang signifikan	Iva Prestiana & Setiawan (2021)
	Kuantitatif	434 karyawan	Turkey	Ada hubungan positif yang signifikan	Kose et al. (2021)

Faktor Organisasi					
<i>Perceived Organizational Support</i>	Kuantitatif	254 karyawan bank	Nigeria	Ada hubungan linear dan signifikan	Amazue & Onyishi (2016)
<i>Employee engagement</i>	Kuantitatif	66 karyawan kru bus	Indonesia	Ada hubungan yang signifikan positif	Atthohiri & Wijayati (2021)
<i>Work culture</i>	Kuantitatif	402 karyawan bisnis dan pemerintah	Lithuania	Ada hubungan langsung dan kuat	Stankevičienė et al. (2021)
	Kuantitatif	558 karyawan bank	Bangladesh	Ada hubungan yang signifikan	Uddin et al. (2023)
Faktor Masyarakat					
<i>Life satisfaction</i>	Kuantitatif	356 karyawan penuh waktu	Turki	Ada hubungan yang kuat	Taşdelen-Karçkay & Bakalım (2017)
Dukungan sosial	Kuantitatif	77 karyawan	Indonesia	Ada hubungan yang signifikan	Manggaharti & Noviati (2019)
	Kuantitatif	171 karyawan perempuan	Indonesia	Ada hubungan yang signifikan	Aras et al. (2022)
	Kuantitatif	277 karyawan	Turkey	Ada hubungan yang signifikan	Kurtuluş et al. (2023)
	Kuantitatif	110 karyawan	Indonesia	Ada pengaruh yang signifikan	Aprida & Prastika (2022)
<i>Social engagement</i>	<i>Cross-sectional representatif nasional</i>	5.751 karyawan	Korea	Ada hubungan	Kim et al. (2023)
Dukungan keluarga	Kuantitatif	300 karyawan	Indonesia	Ada hubungan	Iva Prestiana & Setiawan (2021)

Pembahasan

Berdasarkan hasil studi literatur yang telah dikaji, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *work life balance*. Faktor-faktor tersebut diklasifikasikan menjadi faktor individu, faktor organisasi, dan faktor masyarakat.

Faktor Individu

1. Stress Coping Strategies

Stress coping strategies diartikan sebagai upaya kognitif dan perilaku yang terus berubah untuk mengelola tuntutan eksternal atau internal tertentu yang dinilai membebani atau melebihi sumber daya seseorang (Lazarus & Folkman, 1984). Seorang karyawan yang dihadapkan dengan stress kerja dan tekanan pada kehidupan pribadi memerlukan kemampuan penanggulangan stress agar dapat melanjutkan hidup. Stress membuat individu cenderung berpikir negatif dan dapat menghambat produktivitas pada kegiatannya. Pemahaman tentang risiko stres dan penerapan strategi penanganan yang tepat memungkinkan individu untuk lebih peka terhadap gejala-gejala yang muncul, menggunakan mekanisme perlindungan diri, serta mengelola kehidupan profesional dan pribadi dengan cara yang produktif (Amazue & Onyishi, 2016). Hal ini membantu melindungi individu dari dampak negatif stres dan mendukung terciptanya kehidupan kerja yang sehat dan memuaskan.

2. Efikasi diri

Teori efikasi diri menyatakan bahwa cara pengaruh yang berbeda mengubah perilaku penanggulangan dengan menciptakan dan memperkuat harapan efikasi pribadi (Bandura, 1978). Karyawan perlu mencapai efikasi diri untuk dapat memiliki motivasi intrinsik yang didapat dari dalam dirinya saat menghadapi tantangan dalam pekerjaan maupun kehidupannya. Efikasi diri akan mempengaruhi keyakinan dan pandangan individu terhadap keberhasilan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan (Ningsih & Hayati, 2020). Keyakinan positif ada pada diri individu akan memberikan dorongan untuk produktif dalam mengerjakan sesuatu.

3. Modal Psikologis

Modal psikologis didefinisikan sebagai kondisi psikologis positif yang berkembang pada diri individu dan dicirikan oleh: memiliki keyakinan yang teguh, optimis, memiliki harapan dan ketahanan (Luthans et al., 2007). Karyawan memerlukan modal psikologi untuk mendukung dirinya mencapai tujuan dan tetap bangkit saat mengalami keterpurukan. Kesulitan dalam bekerja maupun kehidupan cenderung memberikan dampak negatif pada individu, namun individu yang memiliki modal psikologis dapat mengatasi kesulitan tersebut dengan dorongan dari dalam dirinya. Modal psikologis berperan dalam mengurangi stres dan kecemasan yang ditimbulkan oleh tuntutan pekerjaan, sehingga dapat meredakan sikap yang berpotensi menjadi dampak negatif (Issalillah et al., 2021).

Faktor Organisasi

1. *Perceived Organizational Support*

Perceived Organizational Support adalah persepsi karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Eisenberger et al., 1986). Perusahaan yang peduli pada keperluan karyawan mendapatkan timbal balik positif dari karyawan. Karyawan yang dihargai dengan pantas tidak akan pamrih untuk membantu kesuksesan perusahaan melalui produktivitas kerjanya. Dukungan organisasi yang dirasakan individu dapat memotong sikap, perilaku dan kinerja karyawan yang positif (Sun, 2019).

2. *Employee engagement*

Employee engagement adalah ekspresi pribadi dari diri dalam peran; seseorang terlibat dengan pekerjaan mereka ketika mereka mampu mengekspresikan diri mereka yang sebenarnya dan bersedia menginvestasikan energi pribadi mereka ke dalam pekerjaan mereka (Kahn, 1990). Keterlibatan karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka yang berdampak pada output perusahaan. Perilaku keterlibatan karyawan juga tercermin dalam berbagi pengetahuan dan memberikan informasi kepada rekan kerja lainnya, yang pada gilirannya akan meningkatkan rasa memiliki antara karyawan dan perusahaan (Sucahyowati & Hendrawan, 2020). Karyawan yang memiliki rasa kepemilikan perusahaan akan mengusahakan yang terbaik untuk kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan berperan dalam menciptakan rasa keterlibatan karyawan untuk mendukung kesuksesan produksi.

3. *Work culture*

Budaya kerja adalah pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dalam upaya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah berjalan cukup baik sehingga dianggap valid, dan karenanya harus diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, berpikir, dan merasakan terkait dengan masalah tersebut (Schein, 1983). Budaya kerja positif yang diciptakan oleh kebiasaan dari peraturan perusahaan akan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan saling mendukung. Adanya rasa kebersamaan memberikan dorongan untuk saling memperhatikan satu sama lain, karyawan memperhatikan perusahaan dan perusahaan memperhatikan karyawan. Budaya kerja yang sesuai perlu diterapkan di perusahaan dan di kalangan karyawan untuk memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja mereka (Assa, 2022). Dukungan atasan dan dukungan rekan kerja yang dibiasakan akan membentuk lingkungan kerja yang positif dan memotivasi karyawan (Rahmayani & Wikaningrum, 2022).

Faktor Masyarakat

1. *Life satisfaction*

Kepuasan hidup adalah tingkat di mana seseorang menilai kualitas hidup mereka secara keseluruhan secara positif. Dengan kata lain, seberapa besar seseorang menyukai kehidupan yang mereka jalani (Veenhoven, 1996). Karyawan yang merasa puas akan kehidupannya akan memiliki dorongan positif dalam menjalani hidup. Kepuasan hidup karyawan berpengaruh positif terhadap

produktivitas (Larasati, 2023). Ketika karyawan merasakan kepuasan dalam hidup mereka, hal ini akan menimbulkan kebahagiaan, rasa aman, dan pandangan positif secara keseluruhan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas.

2. Dukungan sosial

Dukungan sosial didefinisikan sebagai sumber daya yang disediakan oleh orang lain (Cohen & Syme, 1985). Karyawan yang diberikan support oleh lingkungan social saat dalam kondisi terpuruk akan memiliki perasaan positif untuk mengahdapi kondisinya. Dukungan sosial mempengaruhi individu dalam menemukan Solusi untuk masalah yang dialami baik dalam pekerjaan maupun masalah pribadi. Dukungan sosial dapat mendorong inovasi, yang memungkinkan solusi untuk masalah di tempat kerja ditemukan lebih cepat, sehingga membuat pekerjaan menjadi lebih produktif dan menyenangkan (Cahyani & Frianto, 2019).

3. Social engagement

Keterlibatan sosial didefinisikan dalam teori sebagai keterlibatan aktif individu dalam kegiatan sosial yang menguntungkan diri mereka sendiri dan komunitas mereka (Rachmad, 2022). Karyawan yang terbuka dengan kehidupan sosial memiliki tempat untuk mengekspresikan emosi dalam dirinya. Mereka dapat memberikan pengalaman yang mereka dapat pada masyarakat dalam mengatasi permasalahan. Timbal balik yang terjadi antara karyawan dan masyarakat menciptakan hubungan yang positif pada kedua belah pihak.

4. Dukungan keluarga

Dukungan keluarga disebut sebagai pemberian bantuan, seperti emosional, finansial kepada individu yang tinggal bersama sebagai anggota keluarga (Kamaryati & Malathum, 2020). Keluarga menjadi tempat pertama yang dijumpai individu sebelum menjalani hari, dukungan keluarga yang positif memberikan semangat bagi individu. Karyawan yang menerima dukungan dari keluarga memiliki energi positif untuk menjalani hari dan memiliki motivasi. Semakin baik dukungan dari keluarga, semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan, yang pada akhirnya akan berpengaruh positif terhadap kinerja mereka (Amin et al., 2023).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil studi literatur maka dapat disimpulkan terdapat tiga faktor yang mempengaruhi *work life balance* yaitu faktor individu, faktor organisasi dan faktor masyarakat. Faktor individu terdiri dari *stress coping strategies*, efikasi diri, modal psikologis. Faktor organisasi yang mempengaruhi *work life balance* antara lain *perceived organizational support*, *employee engagement*, *work culture*. Faktor masyarakat terdiri dari life satisfaction, dukungan sosial, social engagement, dukungan keluarga. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi organisasi dalam menyusun pelatihan maupun strategi efektif yang dapat meningkatkan kompetensi dan *work life balance* pada karyawan. Penelitian ini hanya terbatas pada studi literatur yang mengkaji faktor individu, faktor organisasi dan faktor masyarakat pada karyawan. Saran bagi penelitian selanjutnya yaitu bisa mengkaji faktor kontekstual dan faktor demografi yang juga turut

mempengaruhi *work life balance*. Subjek yang digunakan juga sebatas pada karyawan, sehingga penelitian selanjutnya dapat meneliti kepada subjek lain seperti mahasiswa, pengajar, maupun pegawai pemerintahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, F., & Fahmi, I. (2020). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Profitabilitas Dan Likuiditas Terhadap Kebijakan Dividen Dan Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 5(1), 62–81. <http://jim.unsyiah.ac.id/ekm>
- Amazue, L. O., & Onyishi, I. E. (2016). Stress Coping Strategies, Perceived Organizational Support and Marital Status as Predictors of Work–Life Balance among Nigerian Bank Employees. *Social Indicators Research*, 128(1), 147–159. <https://doi.org/10.1007/s11205-015-1023-5>
- Amin, A., Jusriadi, E., Nurbaya, S., & Rusydi, M. (2023). Pengaruh Dukungan Keluarga Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Budaya Kerja. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 21. <https://doi.org/10.35906/jurman.v9i1.1506>
- Aprida, L., & Prastika, N. D. (2022). Keseimbangan Kehidupan Kerja: Relevansi Dukungan Sosial. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(4), 566. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v10i4.8436>
- Aras, R. A., Wahyuni, S., & Thalib, A. H. S. (2022). Contribution of Social Support to Work-life Balance on Working Women During Work From Home. *Proceedings of the Interdisciplinary Conference of Psychology, Health, and Social Science (ICPHS 2021)*, 639(Icphs 2021), 24–30. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.220203.005>
- Assa, A. F. (2022). Dampak Kecerdasan Emosional, Inovasi Dan Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Startup E-Commerce Xyz. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(3), 1433–1449. <https://doi.org/10.31955/mea.v6i3.2572>
- Atthohiri, N. A., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dengan Work Life Balance sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1092–1100. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1092-1100>
- Bandura, A. (1978). REFLECTIONS ON SELF-EFFICACY. *Pergamon Press Ltd. 1978. Printed in Great Britain.*, 1, 237–269.
- Cahyani, W., & Frianto, A. (2019). Peran Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Sebagai Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 868–876. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/29331>
- Clark, S. C. (2000). *Workfamily_border_theory_A_n*. Sage Publication. <https://www.proquest.com/central/docview/231437858/fulltextPDF/358985011F1B4E16PQ/1?accountid=139588&sourcetype=Scholarly Journals>
- Cohen, S., & Syme, S. L. (1985). Issues in the Study and Application of. In *Social Support and Health* (pp. 3–22).
- Eisenberger, R., Huntington, C. S., Hutchison, S. G., & Becker, D. L. S. S. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Fadillah, R., Dur, S., & Cipta, H. (2021). Penerapan Metode Analytical Hierarchy Process dalam Menentukan Gaji Bonus Karyawan Pada PTPN III Sei Putih. *Jurnal Sains Matematika Dan Statistika*, 7(2), 73–84. <https://doi.org/10.24014/jsms.v7i2.12968>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of <https://jurnal.utu.ac.id/jbkan/>

- Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- 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)
- Hizkia Panjaitan, Henry Eryanto, & Suherdi Suherdi. (2023). Analisis Sistem Work Life Balance Pada Pegawai X. *Jurnal Media Administrasi*, 8(1), 103–115. <https://doi.org/10.56444/jma.v8i1.528>
- Issalillah, F., Khayru, R. K., Darmawan, D., Amri, M. W., Sunan, U., Surabaya, G., Islam, U., Maulana, N., Ibrahim, M., Surabaya, A., Mayjen, U., Mojokerto, S., Islam, U., & Yogyakarta, I. (2021). *Jurnal Baruna Horizon Vol. 4, No. 2 Desember 2021*. 4(2), 84–88.
- Iva Prestiana, N. D., & Setiawan, R. (2021). Modal Psikologis, Konflik Peran Ganda, Dukungan Keluarga Terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja Pada Pegawai Wanita Di Kantor Pemerintah Kota Bekasi. *Paradigma*, 18(1), 21–32. <https://doi.org/10.33558/paradigma.v18i1.2670>
- Kahn, W. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- Kamaryati, N. P., & Malathum, P. (2020). Family support: A concept analysis. *Pacific Rim International Journal of Nursing Research*, 24(3), 403–411.
- Kim, Y. M., Jang, S. nang, & Cho, S. il. (2023). Working hours, social engagement, and depressive symptoms: an extended work-life balance for older adults. *BMC Public Health*, 23(1), 1–14. <https://doi.org/10.1186/s12889-023-17072-x>
- Kose, S., Baykal, B., & Bayat, I. K. (2021). Mediator role of resilience in the relationship between social support and work life balance. *Australian Journal of Psychology*. 73(3), 316–325. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/00049530.2021.1895678>
- Kurtuluş, E., Yıldırım Kurtuluş, H., Birel, S., & Batmaz, H. (2023). The Effect of Social Support on Work-Life Balance: The Role of Psychological Well-Being. *International Journal of Contemporary Educational Research*, 10(1), 239–249. <https://doi.org/10.33200/ijcer.1152323>
- Larasati, N. (2023). Hubungan antara Work Stress, Employee Life Satisfaction dan Productivity. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 10(1), 355–363.
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541–572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Manggaharti, R., & Noviati, N. P. (2019). Keseimbangan Kehidupan Kerja Ditinjau Dari Dukungan Sosial Pada Pekerja. *Jurnal Studia Insania*, 7(1), 1. <https://doi.org/10.18592/jsi.v7i1.1997>
- Mulyana, O. P., Izzati, U. A., Puspitadew, N. W. S., & Budiani, M. S. (2022). Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Work Life Balance pada Karyawan. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 13(1), 14–26. <https://doi.org/10.26740/jptt.v13n1.p14-26>
- Ningsih, W. F., & Hayati, I. R. (2020). DAMPAK EFIKASI DIRI TERHADAP PROSES & HASIL BELAJAR MATEMATIKA (The Impact Of Self-Efficacy On Mathematics Learning Processes and Outcomes). *Journal on Teacher Education*, 1(2), 26–32. <https://doi.org/10.31004/jote.v1i2.514>
- Nurhabiba, M. (2020). Social support terhadap work-life balance pada karyawan. *Cognicia*, 8(2), 277–295. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v8i2.13532>
- Pitoyo, D. J., & Handayani, W. P. P. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 9(2), 152–159. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v9i2.17794>

- Prakasa, P. R. S., Deski, A. M., Musa, N., Kirani, F. F., & Yoenanto, N. H. (2023). Upaya Menerapkan Pentingnya Work-Life Balance Pada Karyawan Melalui Psikoedukasi. *Jurnal Abdi Insani*, 10(3), 1212–1223. <https://doi.org/10.29303/abdiinsani.v10i3.1005>
- Prasojo, L. N., & Izzati, U. A. (2023). Hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan produksi di PT. X. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, Vol.10(01), 607–621.
- Rachmad, Y. E. (2022). *Social Engagement Theory*.
- Rahmayani, W. E., & Wikaningrum, T. (2022). Analisis Perceived Organizational Support, Dukungan Atasan Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 23(2), 71. <https://doi.org/10.30659/ekobis.23.2.71-85>
- Ratnawita, R., Ade Risna, S., KMT, L., Fatimah Malini, L., & Abdurohim. (2023). Analysis of the Effect of Work Meaning and Work Totality on Work-Life Balance of Female Workers in Capital Cities in Indonesia. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1464–1469. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1365>
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>
- Sarmijan, S., Tiarapuspa, T., & HS, I. (2022). Peran Gender Sebagai Variabel Moderasi Pengaruh Work From Home, Work Life Balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi COVID-19. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 6(3), 10452–10462. <https://doi.org/10.58258/jisip.v6i3.3448>
- Schein, E. H. (1983). *ORGANIZATIONAL CULTURE: A DYNAMIC MODEL*.
- Stankevičienė, A., Tamaševičius, V., Diskienė, D., Grakauskas, Ž., & Rudinskaja, L. (2021). The mediating effect of work-life balance on the relationship between work culture and employee well-being. *Journal of Business Economics and Management*, 22(4), 988–1007. <https://doi.org/10.3846/jbem.2021.14729>
- Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, 2(2), 9–15.
- Sun, L. (2019). Perceived Organizational Support: A Literature Review. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(3), 155. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i3.15102>
- Taşdelen-Karçkay, A., & Bakalım, O. (2017). The mediating effect of work–life balance on the relationship between work–family conflict and life satisfaction. *Australian Journal of Career Development*, 26(1), 3–13. <https://doi.org/10.1177/1038416216682954>
- Uddin, M., Ali, K. B., Khan, M. A., & Ahmad, A. (2023). Supervisory and co-worker support on the work-life balance of working women in the banking sector: a developing country perspective. *Journal of Family Studies*, 29(1), 306–326. <https://doi.org/10.1080/13229400.2021.1922299>
- Veenhoven, R. (1996). The Study of Life Satisfaction. *Quality*, 11–48.