

**PERBEDAAN WORK LIFE BALANCE DITINJAU DARI
KARAKTERISTIK DEMOGRAFI KARYAWAN**

Fahrani Anisa¹, Ima Fitri Sholichah², Setyani Alfinuha³
[farahanisa71@gmail.com¹](mailto:farahanisa71@gmail.com)
Universitas Muhammadiyah Gresik

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada perbedaan Work Life Balance jika ditinjau dari karakteristik demografi karyawan. Penelitian ini melibatkan populasi karyawan kantor di PT X dengan jumlah 45 karyawan. Peneliti menggunakan teknik sampling jenuh. Metode pengumpulan data diperoleh menggunakan kuesioner dengan skala Work Life Balance yang disusun dalam bentuk skala likert. Data yang diperoleh akan diolah dengan teknik analisis data uji beda parametrik yaitu Uji Independent T-test dan non-parametrik yaitu Uji Mann-Whitney dengan taraf signifikansi 5%. Hasil yang diperoleh adalah terdapat perbedaan Work Life Balance jika ditinjau dari pendapatan namun tidak ada perbedaan jika ditinjau dari jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan status pernikahan.

Kata Kunci: Work Life Balance, Karakteristik Demografi, Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine whether there are differences in Work Life Balance when viewed from the demographic characteristics of employees. This study involved a population of office employees at PT X with a total of 45 employees. Researchers used saturated sampling techniques. The data collection method was obtained using a questionnaire with a Work Life Balance scale arranged in the form of a Likert scale. The data obtained will be processed with parametric difference test data analysis techniques, namely the Independent T-test and non-parametric test, namely the Mann-Whitney Test with a significance level of 5%. The results obtained are that there are differences in Work Life Balance when viewed from income but there are no differences when viewed from gender, age, education level, and marital status.

Keywords: Work Life Balance, Demographic Characteristics, Employees

PENDAHULUAN

Saat ini dunia bisnis semakin kompetitif sehingga perusahaan menjadi lebih memberikan perhatian penuh pada peningkatan keberlanjutan perusahaan dengan tujuan mencapai keunggulan kompetitif dibandingkan dengan perusahaan lain (Pratiwi, 2020). Pada konteks organisasional yang dipandang sebagai peran penting adalah karyawan dalam menentukan keberlanjutan perusahaan (Nadesan dan Thampoe, 2018). Oleh sebab itu, perlunya pemfokusan terhadap sumber daya manusia dengan tujuan untuk meningkatkan keberlanjutan perusahaan. Untuk mencapai keberlanjutan perusahaan maka membutuhkan keterlibatan dan komitmen karyawan. Kini, dunia kerja lebih banyak yang membutuhkan tenaga kerja yang dapat diandalkan dan mampu menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi sesuai dengan era globalisasi yang semakin pesat (Pratiwi, 2020).

Karyawan yang bekerja di perusahaan pada era modern sering kali berhadapan dengan tantangan yang berkaitan untuk memiliki kinerja yang baik dan melimpahkan sebagian besar waktunya ditempat kerja dengan lingkungan kerja yang semakin kompetitif (Poulose, 2014). Kondisi tersebut mengharuskan karyawan untuk dapat menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi merupakan

faktor yang penting bagi karyawan dalam pengembangan karir dan pribadi mereka (Padmasiri, 2016). Akan tetapi, jika selama menjalankan kedua hal tersebut secara bersamaan justru menimbulkan konflik bagi karyawan itu sendiri maka ada kendala dalam menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Hal tersebut memerlukan adanya kecakapan dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang biasa disebut dengan istilah Work Life Balance.

Menurut Pratiwi (2020), Work Life Balance adalah kemampuan yang dimiliki individu dalam menyeimbangkan dua kehidupannya yaitu kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Clark (2000) menjelaskan bahwa Work Life Balance atau keseimbangan antaran kerja dan kehidupan dapat diartikan sebagai pemahaman pekerja tentang beberapa hal seperti waktu senggang, keluarga, dan kerja yang berjalan secara teratur tanpa adanya konflik yang bermakna. Clark (2000) juga melanjutkan pendapatnya bahwa Work Life Balance merupakan capaian dari kepuasan serta keberfungsian yang berjalan dengan baik antara di tempat kerja dengan di rumah dan hanya memiliki konflik yang sedikit.

Menurut Lewison (2006), perusahaan yang menjalankan program kerja dengan memperhatikan Work Life Balance maka akan memperoleh beberapa manfaat yaitu mengurangi tingkat absensi karyawan, mengurangi turnover, adanya peningkatan produktivitas, berkurangnya biaya lembur, serta meningkatkan kepuasan dari klien. Jika ketidakseimbangan antara komitmen organisasi dan pribadi terjadi dengan manajemen prioritas hidup yang tidak efisien maka dapat memberikan dampak serius pada lingkup yang berkaitan. Kecenderungan konsekuensi secara umum yang dapat terlihat adalah berupa penurunan kepuasan kerja, penurunan produktivitas, menurunnya kinerja karyawan, menurunnya komitmen pada organisasi, penurunan ambisi dalam meraih kesuksesan karier, meningkatnya ketidakhadiran dan keinginan untuk keluar, karyawan akan mengalami kelelahan, stres kerja, memburuknya kesehatan fisiologis dan psikologis karyawan, dan penurunan kinerja pada kehidupan pribadi dan keluarga (Poulose, 2014).

Melalui penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa peranan Work Life Balance sangat penting untuk keberlangsungan karyawan selama bekerja yang ditujukan untuk keberlanjutan perusahaan maupun untuk kehidupan pribadinya. Pembentukan Work Life Balance sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berhubungan dengan lingkungan di sekelilingnya. Poulose dan Sudarsan (2014) menyebutkan bahwa faktor yang bisa mempengaruhi Work Life Balance terdiri dari empat faktor. Faktor pertama adalah faktor individual yang berkaitan dengan kepribadian, kesejahteraan, serta emotional intelligence. Faktor kedua merupakan faktor organisasional yang berkaitan dengan pengaturan kerja, dukungan organisasi, stres kerja, konflik peran, serta teknologi. Faktor ketiga adalah faktor lingkungan yang berkaitan dengan perawatan anak, dukungan keluarga, serta faktor lingkungan sosial lainnya. Faktor keempat adalah faktor lainnya, yaitu terdiri dari usia, jenis kelamin, status pernikahan, status orang tua, pengalaman, tingkat pegawai, tipe pekerjaan, pendapatan, serta jenis keluarga.

Peneliti telah melakukan wawancara dengan empat karyawan sebagai data awal dalam penelitian ini. Empat karyawan tersebut berinisial BE, PM, MZ, dan MK. Keempat karyawan memberikan pernyataan bahwa perusahaan telah memberikan jam kerja sesuai dengan beban kerja yang dimiliki. Menurut empat karyawan tersebut, total jam kerja selama 8 jam di kantor dengan 1 jam istirahat dirasa sudah cukup dan sesuai dengan pekerjaan selama di kantor. Kemudian peneliti menggali lebih dalam terkait bagaimana keseimbangan kehidupan pribadi dengan kehidupan kerja karyawan tersebut.

Berikut adalah hasil wawancara yang telah dilakukan pada tanggal 16 Desember 2023:

Tabel 1. 1 Hasil Wawancara terkait Work Life Balance Karyawan

Subjek	Hasil Wawancara
--------	-----------------

BE (46 tahun, perempuan, sudah menikah)	BE mengungkapkan telah lama terjun ke dalam dunia kerja sehingga kemampuannya dalam manajemen waktu tergolong baik. BE bisa memposisikan dirinya saat berada di kantor untuk fokus pada urusan kantor dan tidak memikirkan kehidupan di rumah. Hal tersebut juga didukung dengan adanya anggota keluarga yang menjaga sang anak. Ketika pulang, BE masih bisa melakukan aktivitas lain seperti berkumpul dengan keluarga, berinteraksi dengan anak atau bercengkrama dengan tetangga di sekitar. BE juga memberikan pernyataan bahwa ketika memperoleh kebahagiaan yang berkaitan dengan kehidupan pribadinya maka hal tersebut bisa menambah rasa sukacita saat bekerja, begitupun sebaliknya. Jika ada sesuatu hal yang kurang baik terjadi pada kehidupan pribadinya maka hal tersebut dapat memberikan dampak pada suasana hatinya saat bekerja.
PM (53 tahun, laki-laki, sudah menikah)	Sama halnya dengan BE, karyawan PM dapat bekerja tanpa mengkhawatirkan permasalahan atau urusan yang berkaitan dengan kehidupan pribadinya. Saat pulang kerja, PM juga masih bisa menyempatkan waktu untuk berinteraksi bersama teman-temannya dengan mengopi di warung atau mengajak anak dan istri mencari makan bersama. Namun PM menyatakan bahwa jarang melaksanakan hobinya karena lebih memilih untuk menghabiskan waktu dengan mengobrol bersama orang sekitar. Terdapat perbedaan pada pernyataan BE dan PM terkait kondisi suasana hati yang diperoleh dari kehidupan pribadi. PM menyatakan bahwa kondisi suasana hati yang bersumber dari kehidupan pribadi tidak mempengaruhi semangatnya dalam bekerja.
MZ (27 tahun, perempuan, belum menikah)	Jika dua pernyataan di atas mengungkapkan bahwa ketika pulang kerja masih bisa untuk berinteraksi dengan orang di sekitar, berbeda dengan MZ. Ia lebih memilih untuk bisa segera istirahat dan tidur. MZ juga mengatakan bahwa suasana hati yang diperoleh dari kehidupan pribadi akan mempengaruhi ia saat bekerja.
MK (27 tahun, laki-laki, belum menikah)	Seperti pernyataan yang diberikan oleh MZ, ketika pulang bekerja MK juga lebih memilih menggunakan waktunya untuk beristirahat dan mengisi tenaga. Ia merasa begitu lelah jika melanjutkan aktivitas lain apabila sudah tiba di rumah. MK menjelaskan bahwa kondisi hatinya tidak terlalu berpengaruh terhadap urusan pekerjaannya saat di kantor.

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat dilihat bahwa terdapat fenomena pada dimensi PLIW (Personal Life with Interference Work) dan PLEW (Personal Life Enhancement) yang mana pada karyawan BE dan MZ cenderung masih melibatkan suasana hati yang diperoleh dari kehidupan pribadi saat bekerja sehingga jika memiliki masalah pada kehidupan pribadi, hal tersebut dapat mengganggu proses kerja dan berpengaruh terhadap hasil kinerja yang akan diberikan. Selain itu, pada karyawan PM, MZ, dan MK, terlihat bahwa sepulang dari bekerja mereka lebih memilih untuk menghabiskan waktu dengan istirahat dan jarang melakukan hobi ataupun sesuatu kegiatan yang dapat menambah keterampilan pada kehidupan pribadinya sehingga hal ini menandakan bahwa ketiga karyawan memiliki permasalahan pada dimensi WIPL (Work Interference with Personal Life) dan WEPL (Work Enhancement of Personal Life), yaitu adanya ketidakseimbangan dalam meningkatkan kualitas kehidupan pribadi karena pengaturan waktu pada kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang tidak terbagi secara seimbang

METODE PENELITIAN

Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian kuantitatif, yaitu penelitian sistematis pada suatu fenomena dengan mengumpulkan data yang nantinya bisa diukur menggunakan teknik statistik, matematika, ataupun komputasi (Abdullah dkk., 2021). Jenis dari penelitian ini adalah penelitian komparatif. Menurut Nazir (2005) penelitian komparatif adalah sejenis penelitian deskriptif yang ingin mencari jawaban secara mendasar tentang sebab-akibat dengan menganalisis faktor-faktor penyebab terjadinya ataupun munculnya suatu fenomena tertentu dan sifatnya adalah membandingkan.

Identifikasi Variabel

Variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari hingga memperoleh informasi terkait hal tersebut lalu ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017).

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel terikat atau dependent (Y)

Variabel yang dipengaruhi atau variabel yang menjadi akibat dari adanya variabel independent atau bebas (Sugiyono, 2017). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Work Life Balance.

b. Variabel bebas atau independent (X)

Variabel yang mempengaruhi atau variabel yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependent atau terikat (Sugiyono, 2017). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah karakteristik demografi karyawan.

Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang didasarkan oleh karakteristik yang dapat diamati (diukur) pada sesuatu yang didefinisikan tersebut sehingga konsep atau konstruk yang diteliti dapat memudahkan pengukuran (Winarno, 2013). Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Work Life Balance

Work Life Balance merupakan upaya yang dilakukan individu dalam menyeimbangkan dua peran yang dijalankan antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya sehingga meminimalisir timbulnya permasalahan dalam lingkup kehidupan tersebut.

Pada penelitian ini, Work Life Balance akan diukur menggunakan skala dari Fisher, dkk., (2009) yang terdiri dari 17 item dan telah diadaptasi dan diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia oleh Gunawan, dkk., (2019). Alat ukur ini didasarkan pada dua dimensi Work Life Balance yang dinyatakan oleh Fisher, dkk., (2009), yaitu dimensi demands yang terdiri dari indikator Work Interference with Personal Life (WIPL) dan Personal Life with Interference Work (PLIW) dan dimensi resources yang terdiri dari indikator Work Enchantment of Personal Life (WEPL) dan Personal Life Enhancement of Work (PLEW). Interpretasi dari data yang akan diperoleh setiap individu adalah semakin tinggi hasil skor maka semakin tinggi tingkat Work Life Balance yang dimiliki seseorang.

Karakteristik Demografi Karyawan

Karakteristik demografi merupakan suatu keilmuan yang menelaah terkait beberapa faktor tertentu yang dapat mempengaruhi karakteristik, sikap, dan perilaku seseorang. Karakteristik demografi yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada faktor-karakteristik demografi yang berkaitan dengan Work Life Balance karyawan, yaitu usia, jenis kelamin, status pendidikan, pendapatan, dan status pernikahan.

Populasi Dan Teknik Sampling

Populasi

Menurut Sugiyono (2015), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi target dalam penelitian ini adalah karyawan kantor yang ada di PT X dengan total jumlah populasi 45 karyawan.

Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan teknik yang digunakan untuk mengambil jumlah maupun karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi (Sugiyono, 2015). Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh merupakan teknik yang digunakan untuk menentukan sampel jika seluruh anggota populasi digunakan menjadi sampel karena jumlah populasi yang relatif kecil, yaitu 45 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Gambaran Lokasi

Penelitian dilaksanakan di PT X yang ada di Kabupaten Gresik, Jawa Timur. Karyawan kantor pada PT X berjumlah 45 orang dengan jam kerja selama 8 jam, dimulai dari jam 8 pagi - 5 sore dengan 1 jam istirahat.

Persiapan Penelitian

Persiapan penelitian yang dilakukan terdiri dari beberapa hal, di antaranya adalah:

1. Merumuskan masalah dan menentukan tujuan penelitian.
2. Mengumpulkan sumber referensi yang mendukung serta alat ukur yang akan digunakan untuk penelitian ini. Adapun alat ukur yang digunakan peneliti adalah alat ukur Work Life Balance oleh Fisher, dkk., (2009) yang terdiri dari 17 item dan telah diadaptasi dan diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia oleh Gunawan, dkk., (2019).
3. Melaksanakan bimbingan untuk konsultasi dengan dosen pembimbing skripsi dengan tujuan mendiskusikan serta menyempurnakan pemahaman terkait konsep-konsep penelitian yang akan dilakukan secara berkala.
4. Membuat surat izin penelitian yang ditujukan untuk lokasi penelitian.
5. Mencari informasi jumlah karyawan kantor di PT X, kemudian menentukan jumlah populasi dan sampel yang akan digunakan untuk penelitian.
6. Menentukan metode penelitian yang akan digunakan.
7. Pengambilan data melalui pembagian kuesioner menggunakan google form. Berikut link kuesioner yang digunakan untuk pengambilan data: [https:// forms. gle/u5h5 Cey Bm9 Jeg7 bn9](https://forms.gle/u5h5CeyBm9Jeg7bn9)
8. Mengolah data yang didapatkan dengan menghitung serta membuat tabulasi, kemudian data tersebut dituangkan ke dalam tabel data, data menganalisis hasil penelitian, kemudian membuat kesimpulan akhir.

Pelaksanaan penelitian dimulai dengan meminta surat izin penelitian kepada Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Gresik, kemudian menyerahkan surat izin kepada PT X. Setelah surat izin disetujui, peneliti melakukan pengambilan data dimulai pada 16 Desember 2023 sampai dengan tanggal 26 Desember 2023.

Hambatan Dalam Proses Penelitian

Hambatan peneliti selama proses pelaksanaan penelitian yang dialami di lapangan adalah sebagai berikut:

1. Terhambat dalam memperoleh persetujuan dari pihak perusahaan karena memberikan kepastian yang menggantung dan memakan waktu yang cukup lama.
2. Terhambat dalam pengkoordinasian kepada seluruh karyawan kantor untuk mengisi kuesioner sesuai dengan waktu yang telah ditentukan karena ada pergantian HRD. Solusi

yang dilakukan adalah peneliti meminta bantuan kepada salah satu karyawan untuk membantu pengkoordinasian kepada karyawan yang belum mengisi.

Subjek Penelitian

Subjek pada penelitian ini adalah karyawan kantor PT X dengan jumlah 45 karyawan sehingga jumlah karyawan tersebut menjadi sampel beserta populasi penelitian.

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Karakteristik Responden	Frekuensi	Prosentase
1	Usia		
	20-30 Tahun	39	86,7%
	> 31 Tahun	6	13,3%
2	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	21	46,7%
	Perempuan	24	53,3
3	Tingkat pendidikan		
	SMA	31	68,9%
	S1	14	31,1%
4	Status Pernikahan		
	Belum Menikah	36	80%
	Sudah Menikah	9	20%
5	Pendapatan		
	< Rp 3.000.000	14	31,1%
	Rp 3.000.000 – Rp 5.000.000	24	53,3%
	> Rp 5.000.000	7	15,6%

Pada table 1 tersedia beberapa karakteristik responden pada penelitian ini. Terlihat bahwa jumlah responden dengan usia 20-30 tahun lebih mendominasi yaitu terdiri dari 39 karyawan dengan prosentase 86,7% sedangkan usia di atas 31 tahun lebih sedikit yaitu terdiri dari 6 karyawan dengan prosentase 13,3%. Hal tersebut dikarenakan usia 20-30 termasuk pada usia produktif sehingga usia tersebut lebih banyak dijumpai pada suatu perusahaan (Indratno, dkk., 2019). Selain itu, jumlah responden dengan jenis kelamin perempuan sedikit lebih banyak yaitu sebesar 24 karyawan dengan prosentase 53,3% dengan responden jenis kelamin laki-laki sebanyak 21 karyawan dengan prosentase 46,7%. Hal tersebut dikarenakan pekerjaan di kantor cenderung lebih bisa dilakukan oleh segala jenis kelamin.

Berdasarkan karakteristik tingkat pendidikan menunjukkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMA lebih mendominasi yaitu dengan jumlah 31 responden dengan prosentase 68,9% dibandingkan dengan responden dengan tingkat pendidikan S1 yaitu dengan jumlah 14 responden dengan prosentase 31,1%. Untuk karakteristik responden berdasarkan status pernikahan memiliki sebaran yang tidak seimbang, yaitu responden belum menikah sebanyak 36 karyawan dengan prosentase 80% dan responden sudah menikah sebanyak 9 orang dengan prosentase 20%. Pada karakteristik responden berdasarkan pendapatan, terdapat responden dengan pendapatan Rp 3.000.000 – Rp 5.000.000 lebih mendominasi, yaitu dengan jumlah 24 karyawan dan prosentase 53,3% dibandingkan dengan responden dengan pendapatan > Rp 5.000.000 dengan jumlah 7 responden dan prosentase 15,6%, dan responden dengan pendapatan < Rp 3.000.000 sebanyak 14 karyawan dengan prosentase 31,1%. Hal tersebut dikarenakan adanya perbedaan bidang pekerjaan.

Hasil Pengukuran Validitas Dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Pengukuran Work Life Balance yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan alat ukur yang disusun oleh Fisher, dkk., (2009) yang terdiri dari 17 item dan telah diadaptasi dan diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia oleh Gunawan, dkk., (2019). Berikut adalah hasil uji validitas alat ukur yang dilakukan pada sampel penelitian:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Skala Work Life Balance

Dimensi	Item	Total Correlation	Keterangan
<i>Demands</i>	WLB1	0,619	Valid
	WLB2	0,763	Valid
	WLB3	0,589	Valid
	WLB4	0,731	Valid
	WLB5	0,529	Valid
	WLB6	0,559	Valid
	WLB7	0,666	Valid
	WLB8	0,379	Valid
	WLB9	0,558	Valid
	WLB10	0,286	Tidak Valid
	WLB11	0,603	Valid
<i>Resources</i>	WLB12	0,095	Tidak Valid
	WLB13	0,421	Valid
	WLB14	0,568	Valid
	WLB15	0,325	Valid
	WLB16	0,514	Valid
	WLB17	0,440	Valid

Kriteria pemilihan item didasarkan pada membandingkan antara nilai r hitung dengan nilai r tabel, jika r hitung lebih besar dibandingkan dengan r tabel dan bernilai positif maka item tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2011). Pada penelitian ini, untuk $N = 45$ yang berada pada signifikansi 5% diperoleh r tabel sebesar 0,294. Jadi, r hitung (bernilai positif) $> 0,294$ maka item dikatakan valid. Berdasarkan tabel 4.2, terdapat 2 item yang tidak valid yaitu item nomor 10 dan 12.

Terdapat item yang tidak valid namun akan tetap digunakan dalam penelitian ini sebab prosedur yang dilakukan pada adaptasi budaya adalah berusaha untuk menghasilkan kesetaraan antara sumber asli dengan tujuan sesuai dengan isinya. Adaptasi alat ukur dilakukan untuk coba memastikan konsistensi pada validitas antara versi asli dengan sasaran kuesioner. Oleh sebab itu, perlu untuk tetap mengikuti versi asli yang menghasilkan reliabilitas dan validitas yang baik. Namun, hasil reliabilitas dan validitas tidak selalu memenuhi syarat karena kemungkinan terdapat adanya perbedaan kebiasaan dalam hidup berbudaya sehingga menyebabkan item tertentu lebih sulit dibandingkan dengan item lain. Jika melakukan perubahan item kuesioner maka dapat mengubah sifat statistik atau psikometrik instrumen tersebut sehingga dapat menghilangkan fungsi dari item itu sendiri (Beaton, dkk., 2000).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang digunakan untuk menguji alat ukur pada penelitian ini adalah menggunakan uji Alpha Cronbach dengan pernyataan bahwa alat ukur mempunyai tingkat keandalan yang baik serta dapat digunakan jika nilai hasil uji Alpha Cronbach $> 0,60$ maka alat ukur tersebut termasuk reliabel. Begitu pun sebaliknya, jika nilai hasil uji Alpha Cronbach $< 0,60$ maka alat ukur tersebut mempunyai nilai reliabilitas yang rendah (Azwar,

2019). Uji reliabilitas dilakukan dengan bantuan SPSS for Windows versi 26. Hasil dari uji reliabilitas alat ukur Work Life Balance adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Skala Work Life Balance

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,818	17

Pada tabel 3 menunjukkan hasil uji Alpha Cronbach sebesar 0,818 maka $0,818 > 0,60$ yang berarti alat ukur termasuk reliabel dan konsisten dengan hasil pengukuran dari waktu ke waktu.

Hasil Uji Asumsi

1. Uji Normalitas

Tujuan dari dilakukannya uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah data berdistribusi secara normal. Jika nilai $p > 0,05$ maka data dikatakan normal. Sebaliknya, jika nilai $p < 0,05$ maka distribusi data dikatakan tidak normal (Gunawan, 2020).

Tabel 4. Tabel Hasil Uji Normalitas

Karakteristik Demografi		Nilai Sig.	Keterangan
Jenis Kelamin	Laki-laki	0,003	Tidak Normal
	Perempuan	0,200	Normal
Usia	20-30 tahun	0,200	Normal
	> 31 tahun	0,200	
Tingkat Pendidikan	S1	0,067	Normal
	SMA/SMK	0,200	
Status Pernikahan	Belum Menikah	0,955	Normal
	Sudah Menikah	0,882	
Pendapatan	< Rp 3.000.000	0,200	Tidak Normal
	Rp 3.000. 000 – Rp 5.000.000	0,031	
	> Rp 5.000.000	0,200	

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 4 maka diperoleh hasil terdapat dua sebaran data yang tidak berdistribusi normal, yaitu jenis kelamin dan pendapatan. Untuk sebaran data usia, tingkat pendidikan, status pernikahan, dan pendapatan merupakan data berdistribusi normal karena hasil nilai signifikansi $> 0,05$.

2. Uji Homogenitas

Tujuan dari dilakukannya uji homogenitas adalah untuk mengetahui apakah varian dari populasi termasuk seragam (homogen) atau tidak. Jika nilai $p > 0,05$ maka data dikatakan homogen. Sebaliknya, jika nilai $p < 0,05$ maka distribusi data dikatakan tidak homogen (Usmadi, 2020).

Tabel 5. Tabel Hasil Uji Homogenitas

Karakteristik Demografi	Nilai Sig.	Keterangan
Jenis Kelamin	0,306	Homogen
Usia	0,311	Homogen
Tingkat Pendidikan	0,525	Homogen
Status Pernikahan	0,262	Homogen
Pendapatan	0,709	Homogen

Berdasarkan hasil uji homogenitas pada Tabel 5 maka diperoleh hasil seluruh data berdasarkan karakteristik demografi bersifat homogen.

Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang akan digunakan untuk data yang berdistribusi normal adalah uji parametrik dengan menggunakan independent t-test. Uji independent t-test bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan pada rata-rata dua sampel yang tidak berpasangan. uji independent t-test akan dilakukan pada karakteristik demografi usia, tingkat pendidikan, dan status pernikahan. Untuk data yang tidak berdistribusi normal akan diuji menggunakan uji

beda non-parametrik Mann-Whitney, yaitu alternatif dari uji beda parametrik independent t-test. Mann-Whitney dilakukan untuk mengetahui perbedaan antara kedua kelompok data yang diambil berasal dari sampel yang tidak saling berhubungan.

Penerimaan atau penolakan pada uji hipotesis bisa dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika hasil Asymp. Sig. (2-tailed) $< 0,05$ maka ada perbedaan Work Life Balance berdasarkan karakteristik demografi.
- b. Jika hasil Asymp. Sig. (2-tailed) $> 0,05$ maka tidak ada perbedaan Work Life Balance berdasarkan karakteristik demografi.

Berikut adalah hasil uji hipotesis yang telah dilakukan:

1. Jenis Kelamin

Tabel 6. Tabel Hasil Uji Mann-Whitney berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Asymp. Sig. (2-tailed)
Laki-laki	0,356
Perempuan	

Berdasarkan tabel 6, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,356 sehingga $0,356 > 0,05$ maka tidak ada perbedaan Work Life Balance berdasarkan jenis kelamin.

2. Usia

Tabel 7. Tabel Hasil Uji Independent T-test berdasarkan Usia

Usia	Asymp. Sig. (2-tailed)
20-30 Tahun	0,218
> 30 Tahun	

Berdasarkan tabel 7, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,218 sehingga $0,218 > 0,05$ maka tidak ada perbedaan Work Life Balance berdasarkan usia.

3. Tingkat Pendidikan

Tabel 8. Tabel Hasil Uji Independent T-test berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Asymp. Sig. (2-tailed)
SMA	0,305
S1	

Berdasarkan tabel 8, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,305 sehingga $0,305 > 0,05$ maka tidak ada perbedaan Work Life Balance berdasarkan jenis tingkat pendidikan.

4. Status Pernikahan

Tabel 9. Tabel Hasil Uji Independent T-test berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan	Asymp. Sig. (2-tailed)
Belum Menikah	0,656
Sudah Menikah	

Berdasarkan tabel 9, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,656 sehingga $0,656 > 0,05$ maka tidak ada perbedaan Work Life Balance berdasarkan status pernikahan.

5. Pendapatan

Tabel 10. Tabel Hasil Uji Kruskal Wallis berdasarkan Pendapatan

Pendapatan	Asymp. Sig. (2-tailed)
< Rp 3.000.000	0,050
Rp 3.000.000 – Rp 5.000.000	
> Rp 5.000.000	

Berdasarkan tabel 10, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,050 sehingga $0,050 = 0,05$ maka ada perbedaan Work Life Balance berdasarkan pendapatan.

Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan Work Life Balance jika ditinjau dari karakteristik demografi karyawan. Berdasarkan hasil

penelitian, terdapat satu karakter demografi saja yang memiliki perbedaan, yaitu pendapatan dengan hasil nilai signifikansi sebesar 0,050 sehingga $0,050 = 0,05$ maka penilaian tersebut memiliki arti terdapat perbedaan Work Life Balance jika ditinjau dari pendapatan. Salah satu pendapatan yang diperoleh karyawan adalah bersumber dari gaji. Gaji atau kompensasi merupakan finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk imbalan dari kontribusinya dalam meraih tujuan perusahaan atau suatu organisasi (Adhary, 2019).

Work Life Balance akan terwujud apabila gaji yang diberikan oleh perusahaan cukup baik untuk karyawan sehingga karyawan bisa melaksanakan peran pekerjaan dengan peran kehidupannya secara optimal jika imbalan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan (Putra, dkk., 2022). Pada penelitian yang dilakukan oleh Mahardika, dkk., (2022) memberikan hasil bahwa pendapatan dapat mempengaruhi kualitas Work Life Balance seseorang yaitu pemilik gaji 1-3 juta perbulan memiliki tingkat Work Life Balance yang rendah. Apabila kompensasi yang diperoleh karyawan mengalami penurunan bahkan tidak diberikan maka kepuasan kerja juga akan semakin menurun. Hal tersebut dapat memberikan pengaruh kepada karyawan terkait bagaimana dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keinginan perusahaan dan tetap memberikan keseimbangan pada kehidupan pribadi karena adanya fasilitas untuk meningkatkan hal tersebut (Harahap & Khair, 2019).

Berdasarkan hasil penelitian ini, Work Life Balance jika ditinjau dari karakteristik demografi yang lain, yaitu jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan status pernikahan, memberikan hasil bahwa tidak ada perbedaan jika ditinjau dari empat karakteristik demografi tersebut. Pada karakteristik demografi jenis kelamin menunjukkan hasil sebesar 0,356 sehingga $0,356 > 0,05$ maka penilaian tersebut memiliki arti bahwa tidak ada perbedaan Work Life Balance jika ditinjau dari jenis kelamin. Duxbury dan Higgins (2004) telah menyatakan bahwa peningkatan terjadinya konflik pada kehidupan kerja tidak berkaitan dengan jenis kelamin, jenis pekerjaan, dan status orang tua. Hal ini mengindikasikan bahwa terjadinya ketidakseimbangan pada kehidupan karyawan tidak memandang berdasarkan jenis kelamin karena konflik kerja dan konflik pribadi dapat diperoleh melalui berbagai domain dari masing-masing jenis kelamin. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Adningtiyas dan Mardhatillah (2016) telah menunjukkan tidak ada perbedaan yang signifikan antara pegawai laki-laki dengan pegawai perempuan terhadap skor t-test Work Life Balance. Jika ditinjau berdasarkan usia, hasil penelitian menunjukkan 0,218 sehingga $0,218 > 0,05$ maka penilaian ini memiliki arti bahwa tidak ada perbedaan Work Life Balance jika ditinjau dari usia. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Padmasiri (2016) bahwa di dalam penelitian tersebut usia bukan menjadi faktor yang signifikan dalam mempengaruhi Work Life Balance. Terlihat dari hasil ANOVA sebesar $0,954 > 0,05$ pada penelitiannya. Hal ini juga dapat disebabkan karena sebaran jumlah usia responden yang tidak seimbang, yaitu karyawan dengan usia di bawah 31 tahun lebih banyak dibandingkan dengan usia di atas 31 tahun sehingga tidak terlihat jika terdapat perbedaan Work Life Balance ditinjau dari usia. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kismono (2013) menyatakan bahwa usia tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap munculnya konflik yang terjadi antara pekerjaan dengan keluarga. Penelitian tersebut membuktikan apabila adanya konflik yang terjadi akibat timbulnya ketidakseimbangan antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan keluarga tidak didasarkan pada usia.

Untuk kategori lain, yaitu tingkat pendidikan menghasilkan nilai 0,305 sehingga $0,305 > 0,05$ maka hasil tersebut bermakna tidak ada perbedaan Work Life Balance jika ditinjau dari tingkat pendidikan. Hasil ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Adningtiyas dan Mardhatillah (2016) yang bertujuan untuk mengetahui Work Life Balance berdasarkan index pegawai. Pada penelitian tersebut memperoleh hasil bahwa latar belakang pendidikan dari karyawan tidak memberikan perbedaan terhadap Work Life Balance.

Hasil penelitian terkait perbedaan Work Life Balance jika ditinjau dari status pernikahan memberikan interpretasi bahwa tidak ada perbedaan jika dilihat dari status pernikahan. Hal tersebut didasari dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan $0,656 > 0,05$ sehingga status pernikahan tidak menimbulkan perbedaan pada kualitas Work Life Balance seseorang. Selama seseorang masih berada pada tahapan kematangan karir meskipun sudah menikah atau belum menikah, mereka cenderung untuk menekankan pada keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi (Kismono, 2013). Selain itu, dengan jam kerja yang sesuai menyebabkan karyawan yang sudah menikah maupun yang belum menikah memiliki waktu yang cukup dalam menyeimbangkan kehidupannya. Seseorang yang telah lama berkecimpung dalam dunia kerja dan telah terbiasa menghadapi persoalan yang ada pada kehidupan kerja dan kehidupan pribadi maka kemampuannya dalam mengatur waktu serta memposisikan diri akan semakin baik. Bila terdapat anggota keluarga yang bisa diandalkan untuk mengurus kondisi keluarga atau kondisi rumah maka hal ini akan semakin memudahkan karyawan yang bekerja dalam memaksimalkan posisinya ketika bekerja maupun saat sudah di rumah. Sama halnya dengan pernyataan Allen (2001) bahwa apabila terdapat fasilitas yang dapat meminimalisir persoalan yang bisa timbul dari kehidupan pribadi maka hal tersebut dapat membantu seseorang agar kehidupan pribadi dan kehidupan kerja tetap terjaga dan seimbang.

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka dapat diketahui jika tidak seluruhnya karakteristik demografi yang digunakan pada penelitian ini memberikan hasil perbedaan pada Work Life Balance karyawan. Pada penelitian ini, hanya pendapatan yang memiliki perbedaan pada Work Life Balance. Untuk jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan status pernikahan tidak memberikan hasil perbedaan.

Peneliti menyadari masih banyaknya keterbatasan dan kekurangan dalam penelitian ini. Adanya keterbatasan waktu dalam memperoleh sampel dengan jumlah yang lebih besar menyebabkan peneliti memperoleh lokasi penelitian dengan jumlah karakteristik sampel kecil dan tidak seimbang menjadi pengaruh pada hasil statistik penelitian. Apabila penelitian dilakukan pada kelompok sampel yang lebih besar dan lebih luas kemungkinan akan memberikan hasil yang lebih komprehensif.

KESIMPULAN

Penelitian ini memiliki fokus untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan Work Life Balance jika ditinjau dari karakteristik demografi karyawan. Karakteristik demografi tersebut terdiri dari usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status pernikahan, dan pendapatan. Berdasarkan temuan peneliti dengan hasil uji hipotesis menggunakan independent t-test untuk data yang berdistribusi normal dan menggunakan Mann-Whitney untuk data yang berdistribusi tidak normal dengan taraf signifikansi 0,05 maka diperoleh salah satu karakteristik demografi, yaitu pendapatan memberikan perbedaan terhadap Work Life Balance karyawan. Untuk karakteristik demografi yang lain, seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan status pernikahan diperoleh temuan hasil bahwa tidak ada perbedaan jika ditinjau dari empat karakteristik demografi tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, dkk. (2021). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Adhary, Y. (2019). Pengaruh pelatihan, kompensasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan organizational commitment sebagai variabel intervening di PT. Latinusa, Tbk Cilegon-Banten. [Skripsi]: Program Sarjana, Universitas Islam Indonesia.
- Adiningtyas, N., & Mardhatillah, A. (2016). Work Life Balance index among technician. Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial, 5(3), 327-333.
- Adiotomo, S.M., & Samosir, O. B. (2013). Dasar-dasar Demografi. Jakarta: Salemba Empat.

- Allen. (2001). Family-Supportive Work Environments: The Role of Organizational Perceptions. *Journal of Vocational Behavior*. 58(3), 414-435.
- Ariadi, R., Malelak, M. I., & Astuti, D. (2015). Analisa Hubungan Financial Literacy dan Demografi dengan Investasi. *Saving dan Konsumsi*. *Finesta*. 3(1), 7-12.
- Azwar, S. (2019). *Reliabilitas dan Validitas Edisi 4*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Beaton, D. E., Bombardier, C., Guillemin, F., & Ferraz, M. B. (2000). Guidelines for the process of cross-cultural adaptation of self-report measures. *Spine*, 25(24), 3186-3191.
- Bird, S. R. (2006). Theorizing Masculinities: Recent Trends in The Social Sciences, *Gender Studies Journal of Eastern Europe*. 14(1), 1-21
- Brough, P., Timms, C., O'Driscoll, M. P., Kalliath, T., Siu, O. L., Sit, C., & Lo, D. (2014). Work-life balance: A longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(19), 2724-2744. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.899262>
- Clark SC. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*. 53(6), 747-770.
- Clarke, M., Koch L, Hill E. (2004). The Work-Family Interface: Differentiating Balance and Fit. *Family and Consumer Sciences Research Journal*. 33(2), 121-140.
- Duxbury, L., & Higgins, C. (2001). *Work-life Balance in The new Millenium: Where are we? Where do We need to go?* Work Network: Canadian Policy Research Networks, Inc.
- Delecta, P. 2011. Work Life Balance. *International Journal of Current Research*. 33(4), 186-189.
- DiNatale, M. & Boraas, S. (2002). The Labor Force Experience of Women From Generation X. *monthly Labor Review*. 125(3), 3-15.
- Faqih, A. (2010). *Kependudukan: Teori, fakta dan masalah*. Deepublish
- Fisher, G. (2001). *Work/Personal Life Balance: A Construct Development Study*. Dissertation Abstracts International, 002119 August 2001.
- Fisher, G. G. (2002). *Work/personal life balance: A construct development study*. Dissertation Abstracts International: Section B. The Sciences and Engineering, 63(1), 575.
- Fisher, G., Bulger, C. & Smith, C. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of occupational health psychology*. 14(4), 441-56.
- Frame, P., & Hartog, M. (2003). From rhetoric to reality. Into the swamp of ethical practice: implementing work-life balance. *Business Ethics: A European Review*, 12(4), 358-368.
- Friedman, S. D., & Greenhaus, J. H. (2000). *Work and family--allies or enemies? what happens when business professionals confront life choices*. Oxford University Press, USA.
- Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT Bio Farma Persero). *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*. 4(1), 125-135.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Greenhaus, J.H., & Beutell N.J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*. 10(1), 76-88.
- Gunawan. (2020). *Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian*. Sleman: Deepublish V. Budi Utama.
- Gunawan, G., Nugraha, Y., Sulastiana, M., & Harding, D. (2019). Reliabilitas dan Validitas Konstruk Work Life Balance di Indonesia. *JPPP (Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi)*. 8(2), 88-94.
- Gunawan, W., & Yudianto, A. (2023). Uji Validitas Konstruk Work-Life Balance dengan Rasch Model. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi)*. 14(1), 97-111
- Harahap, D. Suryani & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 2(1), 69-88.
- Higgins, C., Duxbury, L., & Lee, C. (1994). Impact of life-cycle stage and gender on the ability to balance work and family responsibilities. *Family Relations*, 43(2), 144-150
- Jati, G. W., & Yoenanto, N. H. (2013). Kecerdasan Emosional Siswa Sekolah Menengah Pertama ditinjau dari Faktor Demografi. *Jurnal Pendidikan dan Perkembangan*. 2(2), 109-123

- Kamus Besar Bahasa Indonesia. (2004). Jakarta: Balai Pustaka.
- Kismono, G., Rosari, R., & Suprihanto, J. (2013). Faktor-faktor demografik (Jenis kelamin, usia, status pernikahan, dukungan domestik) penentu konflik pekerjaan dan keluarga dan intensi keluar karyawan: Studi pada industri perbankan Indonesia. *Jurnal Siasat Bisnis*, 17(2), 208-224
- Kurniawan, D. (2007). *Statistika parametrik dan statistika nonparametrik*.
- Lewison, J. (2006). The Work/Life Balance Sheet So Far. *Journal of Accountancy*, 202(2), 45.
- Machfoedz I. 2009. *Metodologi Penelitian Bidang Kesehatan, Keperawatan, Kebidanan, Kedokteran*. Yogyakarta: Fitramaya.
- Mahardika, A. A., Ingarianti, T., & Zulfiana, U. (2022). Work Life Balance pada Karyawan Generasi Z. *Collabryzk Journal for Scientific Studies*. 1(1), 1-16.
- Maslichah N.I., & Hidayat K. (2017) Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016) *Jurnal Administrasi Bisnis*, 49(1), 60–68.
- Nadesan, T., & Thampoe, M. (2018). Relationship Between Work-Life Balance and Job Performance of Employee. *IOSR Journal of Business and Management*, 20(5), 11-16.
- Nazir, Moh. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Padmasiri, M. K. D., & Mahalekamge, W. G. S. (2016). Impact of Demographical Factors on Work Life Balance Among Academic Staff of University of Kelaniya, Sri Lanka. *Journal of Education and Vocational Research*, 7(1), 54-59.
- Poulose, S., & N., Sudarsan. (2014). Work Life Balance: A conceptual review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1-17.
- Pratiwi, D. P., & Silvianita, A. (2020). Analisis Faktor-Faktor Work-Life Balance Pada Pegawai Pt. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung. *PERFORMANCE: Jurnal Bisnis & Akuntansi*, 10(2), 123-131.
- Putra, B. D., Yenni, Z., & Lusiana, L. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel intervening. *Gema Ekonomi*, 11(4), 777-786
- Ramadhani, Malika. (2013). Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja terhadap Kesuksesan Karir (Studi pada Karyawan PT Asuransi Jiwa Generali Indonesia). *Jurnal FEB Universitas Brawijaya Malang*. 1(2), 1-18.
- Robbins, Stephen and Coulter, Mary. (2012). *Management Prentice Hall Pearson Education International*, 9th ed.
- Sriwidadi, T. (2011). Penggunaan uji Mann-Whitney pada analisis pengaruh pelatihan wiraniaga dalam penjualan produk baru. *Binus Business Review*, 2(2), 751-762.
- Staines, G.L. (1980). Spillover versus compensation: A review of the literature on the relationship between work and nonwork. *Human Relations*, 33: 111-129.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RdnD*. Bandung: Alfabeta.
- Themba, G., & Turnedi, C. B. (2012). Credit Card Ownership and Usage Behaviour in Botswana. *International Journal of Business Administration*. 3(6), 60-71.
- Trianto. (2015). *Mendesain Model Pembelajaran. Inovatic, Progresif dan Kontekstual*. Surabaya: Prenadamedia Group.
- Usmadi. (2020). Pengujian Persyaratan Analisis (Uji Homogenitas dan Uji Normalitas). *Inovasi Pendidikan*. 7(1), 50-62.
- Westman, M., Brough, P., & Kalliath, T. (2009). Expert commentary on work–life balance and crossover of emotions and experiences: Theoretical and practice advancements. *Journal of Organizational Behavior*, 30(5), 587-595
- Wulansari, O. D. (2023). Studi Literatur: Faktor-faktor yang Mempengaruhi Work Life. *Psychopreneur Journal*. 7(1), 16-28.