

Peran *Work Life Balance* Dalam Membentuk Motivasi Kerja Karyawan Di Pt Garda Prima Cendekia Bekasi

Kurniawan Sahril^{1✉}, Winna Sarikusumaningtyas², Nadia Rista³

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Panca Sakti Bekasi

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa secara mendalam bagaimana peran work life balance dalam membentuk motivasi kerja karyawan PT Garda Prima Cendekia. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, yang dikenal sebagai work life balance (WLB), semakin menjadi perhatian di dunia kerja modern. Perusahaan-perusahaan yang menerapkan sistem kerja yang seimbang cenderung memiliki karyawan yang lebih produktif, loyal, dan termotivasi.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Data ini diperoleh melalui observasi langsung di kantor PT Garda Prima Cendekia, Wawancara mendalam dengan karyawan serta manajemen, serta dokumentasi kegiatan wawancara. Seluruh data di analisis menggunakan teknik tematik untuk mengidentifikasi pola dan hubungan antara manajemen dan karyawan dalam membentuk motivasi kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen PT Garda Prima Cendekia telah menjalankan peran work life balance dengan cukup baik untuk memotivasi karyawan, yang di tunjukan dengan adanya kegiatan refreshing baik di bagian manajemen, maupun bagian divisi lainnya. Dalam pelaksanaan peran work life balance PT Garda Prima Cendekia menggunakan berbagai strategi untuk memotivasi karyawan, seperti lemburan, bonus, serta berbagai tunjangan lainnya.

Kata Kunci : Work life balance, Motivasi Kerja, Karyawan

Abstract

This research aims to analyze in depth how work life balance plays a role in shaping the work motivation of employees at PT Garda Prima Cendekia. The balance between work and personal life, known as work life balance (WLB), has increasingly become a concern in the modern workplace. Companies that implement balanced work systems tend to have employees who are more productive, loyal, and motivated.

The approach used in this study is a qualitative descriptive method. Data were obtained through direct observation at the PT Garda Prima Cendekia office, in-depth interviews with employees and management, as well as documentation of interview activities. All data were analyzed using thematic analysis techniques to identify patterns and relationships between management and employees in shaping work motivation.

The results of the study indicate that the management of PT Garda Prima Cendekia has implemented the role of work life balance quite well in motivating employees. This is reflected through various refreshing activities carried out by both the management and other divisions. In implementing work life balance, PT Garda Prima Cendekia employs various strategies to motivate employees, such as overtime opportunities, bonuses, and other benefits.

Keywords: *Work life balance, Work Motivation, Employees.*

Copyright (c) 2026 Aurick

✉ Corresponding author :

Email Address : kurniawansahril7@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia ialah salah satu faktor terpenting bagi keberhasilan suatu organisasi. Setiap organisasi membutuhkan tenaga kerja yang berkualitas guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, organisasi berupaya untuk mengidentifikasi potensi sumber daya manusia yang unggul serta mengembangkannya menjadi individu yang kompeten agar kinerja organisasi dapat terus terjaga di masa mendatang. keberadaan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja mempunyai peranan penting dalam suatu organisasi, yaitu sebagai pelaksana fungsi manajemen.

Menurut Hasibuan (2020) manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai suatu proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, integrasi, dan pemeliharaan tenaga kerja dengan tujuan untuk mencapai efektivitas dan efisiensi dalam pencapaian sasaran organisasi. Manajemen sumber daya manusia berorientasi pada pengelolaan kepuasan kerja secara sistematis dan berkelanjutan, yang memiliki implikasi strategis terhadap nilai organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Pengelolaan sumber daya manusia yang optimal berperan penting dalam mendukung keberhasilan organisasi, karena setiap organisasi memerlukan individu-individu yang mampu berkontribusi terhadap pencapaian visi dan misi institusi. Sumber daya manusia dapat dipandang sebagai kekuatan dinamis yang menjadi penggerak utama aktivitas organisasi, di mana melalui keberadaannya, seluruh fungsi manajerial dapat terlaksana secara efektif dan mendukung kelancaran operasional organisasi secara keseluruhan.

Work life balance merupakan kemampuan individu untuk mengelola dan menyeimbangkan berbagai peran yang dijalankannya, sehingga mampu memenuhi tanggung jawab terhadap pekerjaan, keluarga, diri sendiri, serta kehidupan sosial di luar lingkup pekerjaan dan keluarga. Konsep ini mencerminkan tingkat kepuasan individu dalam mencapai keseimbangan antara aspek profesional dan personal dalam kehidupannya. Dengan demikian, work life balance dapat dipahami sebagai suatu kondisi di mana karyawan mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi maupun keluarganya secara harmonis, sehingga tercipta kesejahteraan dan efektivitas dalam menjalankan peran di berbagai aspek kehidupan (F. Sapuitra et al., 2024)

Yuni dan Panggabean (2023) juga menambahkan bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi tidak hanya memengaruhi kesejahteraan karyawan, tetapi juga kepuasan kerja mereka. Karyawan yang memiliki keseimbangan ini cenderung merasa lebih bahagia dan setia terhadap perusahaan mereka. Dalam konteks PT Garda Prima Cendekia, keseimbangan ini diharapkan dapat menjadi faktor utama dalam menjaga semangat kerja karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap produktivitas dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Dengan manajemen yang tepat, PT Garda Prima Cendekia dapat mencegah terjadinya burnout di antara karyawan, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan

efektivitas mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan. Schaufeli dan Bakker juga menyatakan bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan dapat menurunkan tingkat stres karyawan, yang sering kali menjadi faktor penghambat utama dalam mempertahankan motivasi kerja yang tinggi. Dengan berkurangnya stres, karyawan akan lebih fokus dan produktif dalam melaksanakan pekerjaannya.

Namun, penerapan kebijakan keseimbangan kerja dan kehidupan tidaklah merupakan hal yang mudah. Menurut Rizky dan Hartono (2022), beberapa perusahaan masih menghadapi tantangan dalam menyediakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan ini. Faktor-faktor seperti budaya kerja yang menekankan jam kerja panjang serta keterbatasan sumber daya menjadi hambatan tersendiri. Oleh karena itu, PT Garda Prima Cendekia perlu menyikapi situasi ini secara bijak agar kebijakan keseimbangan kerja dan kehidupan yang diterapkan dapat berjalan efektif serta sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Di sisi lain, keseimbangan kerja dan kehidupan juga memiliki dampak yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Karyawan yang merasakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih setia kepada perusahaan. Fenomena ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menjadi prioritas utama dalam menjaga motivasi dan kinerja karyawan.

Work life balance (WLB) tidak hanya berpengaruh terhadap kesejahteraan individu, tetapi juga memiliki dampak langsung terhadap produktivitas dan loyalitas karyawan dalam jangka panjang. Dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan, karyawan yang mampu mempertahankan keseimbangan tersebut cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi dan merasa lebih puas terhadap pekerjaannya. Selain itu, work life balance merupakan elemen penting yang telah diidentifikasi oleh berbagai penelitian sebagai faktor utama dalam mengurangi tingkat stres dan risiko burnout di kalangan karyawan (Manohara, 2022). Dengan mempertahankan keseimbangan ini, perusahaan mampu menciptakan suasana kerja yang positif, di mana karyawan merasa didukung dan lebih termotivasi untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Dalam beberapa tahun terakhir, perhatian terhadap isu keseimbangan kerja semakin meningkat seiring dengan bertambahnya kesadaran organisasi akan pentingnya kesejahteraan karyawan (*employee well-being*). Organisasi yang mengabaikan aspek work life balance cenderung menghadapi berbagai permasalahan, seperti tingginya tingkat turnover, meningkatnya absensi, menurunnya motivasi kerja, serta rendahnya produktivitas. Sebaliknya, perusahaan yang menerapkan kebijakan work life balance secara konsisten terbukti mampu mendorong loyalitas karyawan, meningkatkan efisiensi, memunculkan kreativitas, serta memperbaiki kinerja organisasi secara keseluruhan.

Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis Manajemen Sumber Daya Manusia

Perkembangan manajemen sumber daya manusia (MSDM) secara historis mengalami perubahan yang signifikan, dimulai dari fungsi administratif pada awal abad ke-20 hingga berkembang menjadi fungsi strategis di era modern. Pada masa awal, MSDM berfokus pada pencatatan, pengawasan, dan pengelolaan tenaga kerja tanpa memperhatikan aspek psikologis dan sosial karyawan. Seiring berkembangnya

ilmu perilaku organisasi, peran MSDM meluas ke pengembangan potensi manusia serta penciptaan lingkungan kerja yang sehat.

Pada periode human relations (1950–1970), studi Hawthorne menunjukkan bahwa perhatian serta dukungan emosional yang diberikan kepada karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas. Temuan tersebut menegaskan bahwa karyawan tidak semata-mata dipandang sebagai alat produksi, melainkan sebagai individu yang memiliki kebutuhan sosial dan psikologis yang perlu diperhatikan.

Memasuki dekade 1980-an, manajemen sumber daya manusia berkembang menuju konsep strategic human resource management, yang menempatkan manusia sebagai modal strategis (human capital). Kompetensi, kreativitas, dan pengetahuan yang dimiliki karyawan dipandang sebagai sumber utama keunggulan bersaing organisasi. Perkembangan ini mendorong lahirnya berbagai kebijakan strategis, seperti talent management, employer branding, serta manajemen kinerja berbasis capaian (Keiss-Momoh et al., 2024).

Bondarouk dan Brewster (2021) menyatakan bahwa pada era digital 4.0, praktik pengelolaan sumber daya manusia semakin dipengaruhi oleh pemanfaatan teknologi, termasuk Artificial Intelligence (AI), HR analytics, pelatihan digital, serta sistem informasi SDM berbasis cloud. Perubahan ini menuntut organisasi untuk semakin memprioritaskan employee well-being, mengingat peningkatan beban kerja dan tuntutan digital berpotensi menimbulkan tekanan serta kelelahan mental bagi karyawan.

Work life balance

Work-life balance berakar dari multiple role theory, yang menjelaskan bahwa setiap individu memiliki beragam peran dalam kehidupannya, seperti sebagai pekerja, anggota keluarga, maupun bagian dari lingkungan sosial. Ketidakmampuan dalam menyeimbangkan berbagai peran tersebut berpotensi menimbulkan stres serta konflik peran, sehingga konsep work-life balance menjadi semakin signifikan dalam kajian psikologi kerja dan manajemen.

Clark (2020), melalui Work/Family Border Theory, berpendapat bahwa ranah pekerjaan dan kehidupan pribadi dipisahkan oleh batas-batas fisik, waktu, serta psikologis. Individu yang mampu mengatur dan menavigasi batas-batas tersebut secara efektif cenderung memperoleh keseimbangan yang lebih stabil antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan personal.

Nurlaili et al. (2025) menyatakan bahwa karyawan yang mampu mempertahankan keseimbangan kerja dan kehidupan (work-life balance) secara umum menunjukkan tingkat stres yang lebih rendah, kesehatan mental yang lebih stabil, serta kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kondisi ini selanjutnya mendorong meningkatnya motivasi kerja, produktivitas, serta keterlibatan karyawan dalam aktivitas pekerjaan.

Sebaliknya, ketidakseimbangan work-life balance berpotensi memicu kondisi burnout berupa kelelahan emosional dan fisik, yang pada akhirnya menurunkan kinerja serta menimbulkan konflik dalam kehidupan keluarga. Dalam jangka panjang,

fenomena ini dapat meningkatkan risiko pergantian kerja (turnover) dan absensi, yang tentunya berdampak merugikan baik secara finansial maupun operasional bagi organisasi.

Di sisi lain, organisasi yang secara aktif mendukung work-life balance melalui kebijakan dan lingkungan kerja yang responsif cenderung memiliki reputasi yang positif. Hal ini menjadikan organisasi lebih menarik bagi talenta berkualitas serta mampu membangun budaya kerja yang sehat dan produktif.

Berdasarkan kajian literatur dan penelitian terdahulu, hipotesis kualitatif dalam penelitian ini adalah bahwa Work Life Balance memainkan peran penting dalam pembentukan motivasi kerja karyawan di PT Garda Prima Cendekia Bekasi. Karyawan yang merasakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi

Motivasi Kerja

Putra dan Adriansyah (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang maupun dari lingkungan sekitarnya, yang memengaruhi perilaku dan kinerja individu di tempat kerja. Motivasi ini mencakup kebutuhan, harapan, serta berbagai faktor eksternal yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam teori motivasi, Herzberg berpendapat bahwa untuk meningkatkan motivasi kerja, organisasi perlu memusatkan perhatian pada peningkatan faktor motivator serta membedakan antara faktor motivator dan faktor hygiene. Faktor motivator berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja, sedangkan faktor hygiene berperan penting dalam mencegah ketidakpuasan kerja. Faktor motivator meliputi pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab, sementara faktor hygiene mencakup gaji, kondisi kerja, serta kebijakan perusahaan.

Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh berbagai tingkat kebutuhan, mulai dari kebutuhan dasar seperti keamanan hingga kebutuhan aktualisasi diri. Motivasi kerja dapat berasal dari faktor intrinsik, seperti kepuasan dalam menyelesaikan tugas atau rasa pencapaian, serta dari faktor ekstrinsik, seperti penghargaan finansial dan pengakuan dari perusahaan.

Motivasi kerja memiliki peranan yang sangat signifikan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih berdedikasi, antusias, dan berkomitmen terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya memberikan dampak positif terhadap hasil kerja serta pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat mengakibatkan penurunan produktivitas, rendahnya kepuasan kerja, serta meningkatkan risiko terjadinya pergantian karyawan.

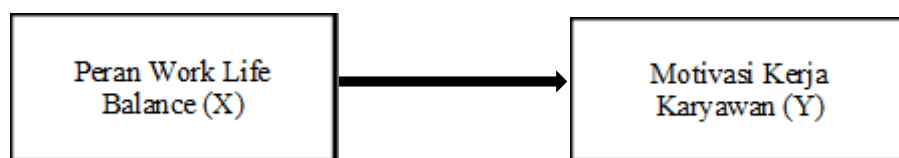
Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat dikategorikan menjadi dua jenis, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik merujuk pada dorongan yang berasal dari dalam diri individu dan berkaitan dengan kepuasan pribadi, seperti keinginan untuk berprestasi, pengalaman pencapaian, serta adanya otonomi dalam pekerjaan. Ketika karyawan menghadapi

tugas yang menantang namun masih dapat dijangkau, atau ketika mereka memperoleh kesempatan untuk mengembangkan keterampilan, motivasi kerja cenderung meningkat. Rasa mampu dan kompeten dalam menyelesaikan tugas memberikan kepuasan yang menjadi pendorong utama motivasi kerja.

Di samping itu, faktor ekstrinsik juga memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Faktor-faktor tersebut meliputi gaji, bonus, tunjangan, serta penghargaan dan pengakuan dari atasan maupun perusahaan. Faktor finansial, seperti gaji yang kompetitif dan bonus yang selaras dengan hasil kerja, memberikan insentif bagi karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai target yang telah ditetapkan. Selain itu, pengakuan dari perusahaan atau atasan dalam bentuk pujian maupun penghargaan atas kinerja yang baik menciptakan rasa dihargai, yang pada akhirnya memperkuat motivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal.

Menurut penelitian Analisis Work Life Balance, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Pendekatan ini dipilih untuk mengeksplorasi dan memahami secara mendalam peran keseimbangan kerja dan kehidupan (work-life balance/WLB) dalam membentuk motivasi kerja karyawan di PT Garda Prima Cendekia Bekasi.

Penelitian kualitatif memberikan kesempatan bagi peneliti untuk mengumpulkan informasi yang kaya dan mendalam mengenai persepsi, pengalaman, serta pandangan karyawan terkait keseimbangan kerja dan kehidupan dalam lingkungan kerja mereka. Data yang diperoleh melalui pendekatan ini memungkinkan pemahaman yang lebih komprehensif terhadap fenomena yang diteliti, terutama aspek-aspek yang tidak dapat diukur secara kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan temuan dari hasil wawancara mendalam, dapat diinterpretasikan bahwa sebagian besar karyawan di PT Garda Prima Cendekia merasakan bahwa keberadaan work-life balance memainkan peran yang signifikan dalam meningkatkan motivasi dan semangat mereka dalam bekerja. Lingkungan kerja yang mendukung, atmosfer kolaboratif antar karyawan, serta adanya rasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan menjadi faktor-faktor utama yang memperkuat dorongan intrinsik karyawan untuk berkinerja secara optimal.

Karyawan menyatakan bahwa ketika mereka memiliki ruang untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional, tingkat stres cenderung menurun dan rasa kepemilikan terhadap pekerjaan meningkat. Faktor-faktor seperti

dukungan dari rekan kerja serta komunikasi yang terbuka dengan atasan turut memperkuat perasaan dihargai dan diperhatikan, sehingga berdampak positif terhadap motivasi kerja.

Namun demikian, tidak semua karyawan merasakan manfaat tersebut secara merata. Masih terdapat sejumlah tantangan, khususnya dalam penerapan kebijakan fleksibilitas waktu kerja. Beberapa responden, terutama yang bekerja dalam sistem shift atau bertugas di lapangan, menyampaikan bahwa tuntutan pekerjaan kerap kali mengganggu waktu pribadi mereka. Situasi ini semakin diperparah ketika beban kerja meningkat secara drastis, misalnya saat terjadi lonjakan permintaan dari klien atau ketika karyawan harus melakukan lembur dalam jangka waktu yang panjang.

1 . Pola Pengaruh Work-Life Balance terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa pengaruh work-life balance terhadap motivasi kerja bersifat non-linear dan sangat dipengaruhi oleh faktor situasional. Karyawan yang memiliki tingkat fleksibilitas tinggi dalam mengatur waktu kerja cenderung menunjukkan motivasi yang lebih stabil dibandingkan dengan karyawan yang bekerja dengan jadwal kerja yang kaku.

2 . Faktor Penguat dan Penghambat Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang berperan sebagai penguat motivasi kerja antara lain:

1. Dukungan atasan
2. Suasana kerja yang positif
3. Kebijakan cuti yang fleksibel

Sementara itu, faktor-faktor yang menjadi penghambat motivasi kerja meliputi:

1. Shift malam yang berkepanjangan
2. Beban kerja yang muncul secara mendadak
3. Minimnya jeda waktu istirahat

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan work-life balance di PT Garda Prima Cendekia sudah tergolong cukup optimal. Hal ini dibuktikan dengan adanya kebijakan pengaturan jam kerja, pelaksanaan kegiatan refreshing, serta pemberian insentif kepada karyawan. Strategi tersebut memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja karyawan, terutama dalam meningkatkan produktivitas dan loyalitas terhadap perusahaan.

Meskipun demikian, tantangan masih tetap ada, khususnya bagi karyawan di divisi pengamanan yang bekerja dengan pola shift. Kondisi ini berpotensi mengurangi waktu berkualitas bersama keluarga serta berdampak pada kesehatan fisik dan mental karyawan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori Greenhaus dan Allen (2011) yang menyatakan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan motivasi karyawan.

1 . Kesesuaian Temuan dengan Teori Work-Life Balance Modern

Temuan penelitian ini selaras dengan konsep work-life balance modern yang menekankan bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan tidak hanya berkaitan dengan durasi waktu kerja, tetapi juga mencakup kualitas pengalaman kerja, dukungan organisasi, serta kemampuan pekerja dalam mengontrol ritme kerjanya.

2 . Implikasi Praktis bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk:

1. Meningkatkan fleksibilitas jadwal kerja bagi divisi yang menerapkan sistem shift
2. Menambah program pelatihan manajemen stres bagi karyawan
3. Memperkuat komunikasi terkait kebijakan kesejahteraan karyawan
4. Memberikan penghargaan yang adil dan proporsional sesuai dengan beban kerja

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui wawancara mendalam terhadap 50 karyawan PT Garda Prima Cendekia Bekasi, terlihat bahwa work-life balance (WLB) memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk tingkat motivasi kerja karyawan. Individu yang mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi umumnya menunjukkan motivasi kerja yang lebih tinggi, tingkat kepuasan kerja yang lebih besar, serta loyalitas yang kuat terhadap organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa harmonisasi antara aspek pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan faktor esensial dalam menciptakan kualitas kerja yang berkelanjutan.

Lingkungan kerja yang kondusif serta hubungan interpersonal yang positif, baik dengan rekan kerja maupun atasan, terbukti menjadi faktor utama dalam mendukung tercapainya work-life balance. Dalam kondisi kerja yang inklusif dan saling mendukung, karyawan cenderung lebih termotivasi dan mampu bekerja dengan energi positif yang konsisten.

Meskipun demikian, pengaruh tekanan kerja serta kebijakan internal perusahaan terhadap motivasi kerja menunjukkan perbedaan yang cukup signifikan di antara berbagai divisi. Karyawan yang bekerja dalam sistem shift atau berada pada divisi operasional kerap menghadapi tantangan dalam menjaga keseimbangan tersebut, terutama akibat jadwal kerja yang tidak menentu dan tingginya intensitas pekerjaan.

Kepuasan kerja juga terlihat meningkat apabila perusahaan memberikan perhatian terhadap kebutuhan personal karyawan, seperti melalui penyediaan fleksibilitas kerja. Dukungan ini berkontribusi secara langsung terhadap meningkatnya loyalitas serta komitmen jangka panjang karyawan terhadap perusahaan.

Referensi :

- April, V. N., Adrianto, R., Wibowo, S., & Siregar, S. (2022). Peran work from home dan work-life balance terhadap produktivitas kerja. *Jurnal Ekonomi*, 10(1).
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 843–852.
- Azizah, A. N., & Rozaq, K. (2024). Pengaruh work-life balance dan job involvement terhadap in-role performance dengan affective commitment sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 720–734.
- Bondarouk, T., & Brewster, C. (2021). Conceptualising the future of HRM and technology research. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(21), 2652–2671.

- Brough, P., Timms, C., Chan, X. W., Hawkes, A., & Rasmussen, L. (2020). Work-life balance: Definitions, causes, and consequences (pp. 1-15). https://doi.org/10.1007/978-3-030-05031-3_20-1
- Busro, M. (2021). Teori-teori manajemen sumber daya manusia. Prenada Media.
- Calicchio, S. (2023). Abraham Maslow: Dari hierarki kebutuhan hingga pemenuhan diri. Psikologi humanistik dalam motivasi dan pencapaian potensi manusia.
- Dewi, R. S., Setiadi, K., Mulyantin, S., & April, V. N. (2022). Agister, 1(1), 49-62.
- Dewi, S. A., Listyorini, S., & Andriyana, S. (2022). Pengaruh kompensasi dan work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada karyawan PT KAI Persero Daop 4 Semarang). Jurnal Bisnis dan Administrasi, 11(4), 830-838.
- Doaa J. I. Wafy & Abraham Deka Review, S. L. (2024). Journal of Human Resource Management: Systematic Literature Review, XXVII. <https://doi.org/10.46287/DRKZ7140>
- Edy, S. (2020). Manajemen sumber daya manusia. Kencana Prenada Media Group.
- Fauzi, A. R. (2023). Pengaruh work-life balance dan kepuasan kerja. Tesis Magister Psikologi, Universitas Medan Area.
- Fauziah, Z. F. (2020). Pengaruh konflik peran ganda dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap motivasi kerja pada karyawan tambang batu bara. 8(2), 255-264.
- Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2020). Conceptualizing work-family balance: Practice and research. Journal of Family Issues, 9(4), 455-471. <https://doi.org/10.1177/1523422307305487>
- Hartono, B. D., Sarji, S., & Sari, A. W. (2024). Pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan generasi milenial di PT Telkom Indonesia. Ar-Rasyid: Journal of Islamic Studies, 2(1), 21-28.
- Hasanah, R. (2021). Pengaruh keseimbangan hidup-kerja, perceived stress, dan locus of control pada karyawan berbasis gender. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Husaini, A. (2022). Peranan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi.
- Ilmiah, J., & Andriyana, S. (2021). Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia, 5(1), 1-11.
- Irmawati, I., Sri, A., & Wibowo, K. (n.d.). Pengaruh quality of work life, self-determination, dan job performance terhadap work engagement karyawan, 27-36.
- Keiss-Momoh, A. J., Tuila, S. T., Bello, B. G., Omotoye, G. B., & Daraojimba, A. I. (2024). Strategic human resource management in the 21st century: A review of trends and innovations.
- Laja, S. A. I. (2020). Evolution of human resource management: Historical. 5(4), 664-669.
- Manohara, F. R. (2022). Hubungan antara work-life balance, stres kerja, kinerja in-role, dan perilaku prososial. STIE YKPN.
- Nurlaili, A., Wardani, K., Yuwono, S., & Pringsewu, U. M. (2025). Dampak work-life balance dan kesehatan mental terhadap kinerja karyawan Generasi Z, 48-58.
- Putra, D. A., & Adriansyah, A. (2022). Pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja, dan employee engagement terhadap kinerja tenaga ahli Fraksi X DPR RI. Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan, 8(3), 124-131.
- Saputra, E. K. (2021). Analisis work-life balance pada perawat wanita sudah menikah. Jurnal Manajerial dan Bisnis Tanjungpinang, 4(2), 106-114.

- Yuini, E., & Panggabean, H. (2023). Peran persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja dalam memprediksi komitmen organisasi karyawan Generasi Y. *Cakrawala Repository IMWI*, 6(2), 721–734.
- Clark, S. C. (2020). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770.
- Marks, S. R., & MacDermid, S. M. (1921). Multiple roles and the self: A theory of role balance. *Journal of Marriage and the Family*, 58(2), 417–432.