



Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Deli Serdang

Nur Aulia Zannah^{1*}, Fenty Zahara Nasution²

¹⁻²Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Potensi Utama, Indonesia

*Penulis Korespondensi: auliazannah20@gmail.com¹

Abstract. *Work-life balance refers to a condition in which individuals are able to manage and allocate their time, energy, and attention proportionally between work demands and personal life. Performance is defined as the measurable outcomes achieved by individuals in carrying out their duties. This study aims to examine the effect of work-life balance on employee performance at the Secretariat of the Regional House of Representatives (DPRD) of Deli Serdang Regency. The proposed hypothesis states that there is a positive influence between work-life balance and employee performance. The study population consisted of 200 employees, and the sampling technique used was probability sampling, which provides equal opportunities for each member of the population to be selected. Based on the Yamane formula with a 10% error rate, a total of 67 respondents were obtained. Data were collected using a Likert-scale questionnaire, and the data were analyzed using a simple linear regression test. The results show a significance value of $0.000 < 0.05$, indicating that the hypothesis is accepted. This means that work-life balance has a positive and significant effect on employee performance. The contribution of work-life balance to performance is 62.4%, while the remaining 37.6% is influenced by other factors.*

Keywords: *Employee; Performance; Regression; Sample; Work Life Balance*

Abstrak. *Work life balance merupakan kondisi ketika seseorang mampu mengatur dan membagi waktu, energi, serta perhatian secara seimbang antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kinerja diartikan sebagai hasil capaian individu dalam melaksanakan tugasnya yang dapat diukur secara objektif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Deli Serdang. Hipotesis yang diajukan menyatakan adanya pengaruh positif antara *work life balance* dan kinerja pegawai. Populasi penelitian berjumlah 200 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling yang memberikan peluang sama bagi setiap anggota populasi. Berdasarkan rumus Yamane dengan tingkat kesalahan 10%, diperoleh sampel sebanyak 67 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert, sedangkan analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis diterima. Artinya, *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi *work life balance*, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Sebaliknya, semakin rendah *work life balance*, maka kinerja juga menurun. Kontribusi variabel *work life balance* terhadap kinerja sebesar 62,4%, sedangkan sisanya 37,6% dipengaruhi faktor lain.*

Kata kunci: *Kinerja; Pegawai; Regresi; Sampel; Work Life Balance*

1. LATAR BELAKANG

Isu global mengenai dunia kerja saat ini mengacu pada dampak otomatisasi dan teknologi buatan, ketidakseimbangan antara dunia pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta tantangan mempertahankan dan meningkatkan kinerja serta produktivitas. Hal ini menjadi alasan pentingnya meningkatkan kualitas SDM guna menjadi daya saing terhadap perkembangan teknologi yang ada tentunya juga akan menjadi patokan bagi sebuah institusi atau perusahaan dalam memilih dan memfilter SDM yang memenuhi kriteria. Membahas tentang ketidakseimbangan dunia kerja dan kehidupan pribadi saat ini menurut data statistik peringkat internasional 10 negara dengan indeks *work life balance* terbaik, Indonesia menempati posisi ke-43 secara global yang artinya masih

banyak aspek dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia yang perlu diperbaiki guna menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Menurut data yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2022, jumlah angkatan kerja di Indonesia mencapai 143,72 juta jiwa, dengan tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) sebesar 68,63% dari total populasi usia kerja. Peningkatan partisipasi kerja ini diharapkan dapat menjadi pendorong utama dalam memajukan perekonomian, baik di tingkat perusahaan maupun nasional.

Membentuk SDM yang siap kerja dan upaya optimalisasi kinerja kerja dibutuhkan *work life balance* yang optimal tentunya memerlukan komitmen dari kedua belah pihak, baik pekerja maupun perusahaan. Terlalu banyak bekerja dapat memicu kelelahan fisik dan mental (*burnout*), yang pada akhirnya menurunkan produktivitas. Oleh karena itu kemampuan dalam manajemen waktu sangat diperlukan untuk menjaga keselarasan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi sangat penting agar setiap individu dapat bekerja secara maksimal tanpa mengorbankan kesejahteraan pribadi

Work life balance mengacu pada kemampuan individu untuk manajemen waktu dengan menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan tanggung jawab pribadi serta kehidupan di luar pekerjaan dengan Tingkat perhatian waktu, partisipasi, atau komitmen yang kurang lebih setara menurut e.g., Greenhaus et al. (2003);Kirchmeyer (2000) (dalam Sirgy & Lee, 2018). Enam aspek cara memahami *work life balance* yaitu peran ganda, artinya menyeimbangkan peran di pekerjaan dan kehidupan pribadi, kedua pembagian yang adil, yaitu membagi waktu dan energi secara merata antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, ketiga kepuasan, yaitu merasa puas dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, keempat prioritas peran, yaitu menyesuaikan keseimbangan berdasarkan mana yang lebih penting antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, kelima konflik dan dukungan, yaitu melihat bagaimana masalah dan dukungan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memengaruhi keseimbangan dan keenam kontrol diri, yaitu kemampuan seseorang untuk mengatur tuntutan dari pekerjaan dan kehidupan pribadi.

DPRD (Dewan Perwakilan Rakyat Daerah) Kabupaten Deli Serdang memiliki peran yang sangat penting dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah dan pembangunan masyarakat. Lembaga ini tidak hanya berfungsi sebagai mitra strategis bagi pemimpin daerah, tetapi juga menjadi penghubung antara masyarakat dan pemangku kebijakan, dengan tugas mengawal aspirasi publik serta memastikan akuntabilitas kinerja pemerintah daerah. Sekretariat DPRD Kabupaten Deli Serdang diharapkan dapat mengkoordinasi para pegawainya agar bekerja sesuai dengan SOP

dengan kinerja yang baik dan memastikan berjalannya sistem pemerintahan. Runtutan pekerjaan yang saling berhubungan antara bidang membuat semua pegawai harus memenuhi pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan agar pekerjaan lainnya tidak terhambat.

Bagi pegawai konsep *work life balance* berkaitan dengan kemampuan mengelola dan mengatur waktu kewajiban pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Sementara itu, dari perspektif institusi, *work life balance* merupakan tantangan untuk menciptakan budaya organisasi yang mendukung, sehingga pegawai dapat fokus pada pekerjaan mereka saat berada di lingkungan kerja, sebagaimana dijelaskan oleh Lockwood (Panjaitan et al., 2023).

Belum banyak penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Deli Serdang. Padahal memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, termasuk *work life balance* dapat membantu sekretariat DPRD kabupaten deli serdang dalam Upaya peningkatan kinerja pegawainya.

Penelitian sebelumnya oleh (Roopavathi & Kishore, 2021) yang berjudul *The Impact Of Work Life Balance On Employee Performance* mengungkapkan bahwa ketika karyawan mengalami ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung merespons secara negatif. Diperlukan untuk perusahaan perlu menerapkan kebijakan yang mendukung peningkatan *work life balance* untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Widyastuti et al., 2024) dengan judul Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT X menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,260, dengan koefisien determinasi sebesar 0,068. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel *work life balance* memiliki pengaruh sebesar 6,8% terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut juga mengungkapkan bahwa 93,2% faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan berasal dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti atau disebutkan dalam penelitian tersebut.

2. KAJIAN TEORITIS

Defenisi Work Life Balance

Work life balance menurut Westman, Brough, & Kalliath adalah tingkat keterlibatan dan kepuasan individu dalam membagi waktu serta komitmen psikologis antara peran profesional dan kehidupan pribadi (seperti dengan pasangan, keluarga, teman, dan masyarakat), tanpa adanya konflik antara keduanya. Individu yang menjaga keseimbangan ini cenderung lebih memprioritaskan kesehatan mental dan kebahagiaan hidup dibandingkan sekadar mengejar materi (Westman, Brough, & Kalliath, 2009).

Work life balance menurut Fisher, Bulger, & Smith (sebagaimana dikutip dalam Tampati et al., 2024) mengemukakan bahwa *work life balance* merupakan upaya seseorang dalam mengatur waktu antara pekerjaan dan kegiatan di luar pekerjaan, yang melibatkan perilaku individu. Kondisi ini dapat memicu konflik internal sekaligus memberikan motivasi atau semangat bagi diri individu tersebut.

Menurut Shrivastava (Anugrah dan Priyambodo, 2021) bahwa *work life balance* adalah kesepadanan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang, seperti ketika seseorang mampu memiliki hubungan baik dengan rekan kerja namun tetap punya waktu untuk dirinya sendiri. Sejalan dengan pendapat lockwood (dikutip dalam Anugrah dan priyambodo, 2021) *work life balance* kondisi tercapainya tuntutan aspek kehidupan pribadi dan pekerjaan dalam kondisi setimpal. Menurut Delecta (Anggreni & Santi Budiani, 2021) *Work life balance* adalah Kesanggupan seseorang untuk memenuhi kewajiban pekerjaan dengan kehidupan pribadinya.

Menurut Fisher, Bulger, & Smith 2009 (dalam Astuti & Nurwidawati, 2022), *work life balance* merupakan suatu proses yang dilakukan individu untuk menciptakan harmoni antara berbagai peran yang dijalankannya dalam kehidupan. Ketika seseorang berhasil menyelaraskan tanggung jawab profesional dengan kehidupan di luar pekerjaan, hal ini menunjukkan bahwa mereka telah mencapai keseimbangan yang ideal mampu berkontribusi secara optimal di tempat kerja sekaligus memenuhi kebutuhan pribadi dengan baik. Selanjutnya menurut weinsten (dalam Mulyana et al., 2022) mendefinisikan bahwa *work life balance* adalah ketenteraman individu baik dalam sisi pekerjaan, pribadi, keluarga maupun lingkungan.

Dari beberapa definisi menurut para ahli di atas dapat di simpulkan *work life balance* merujuk pada kemampuan individu untuk menciptakan keselarasan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi tanpa menimbulkan konflik di antara keduanya. Secara esensial, *work life*

balance bukan sekadar pembagian waktu, tetapi juga mencakup kualitas pengelolaan prioritas, hubungan interpersonal (rekan kerja, keluarga, diri sendiri), serta kesejahteraan holistik individu.

Defenisi Kinerja

Menurut Bernardin dan Russel (Setiawan, 2015) kinerja diartikan sebagai rekaman hasil yang dicapai dari pelaksanaan tugas-tugas tertentu atau aktivitas khusus dalam periode waktu tertentu. Kinerja adalah pencapaian prestasi yang diraih seseorang berdasarkan ketentuan dan tanggung jawab yang setara dengan tujuan Perusahaan (Yuniarti R, et al., 2021). Menurut Robins kinerja (*performance*) merupakan kekuatan pencapaian *jobdesk* yang dilakukan seseorang pada saat ia bekerja. Sejalan dengan itu ada pendapat lain yang dikemukakan oleh mangkunegara yang menyebutkan kinerja berupa hasil kerja seseorang berbentuk kualitas dan kuantitas Dalam menjalankan kewajibannya selama bekerja (anugrah & priyambodo, 2021).

Wibowo mendefinisikan kinerja sebagai output pekerjaan yang memiliki korelasi signifikan dengan tiga aspek fundamental: (1) pencapaian tujuan strategis organisasi, (2) tingkat kepuasan berbagai pihak yang berkepentingan, serta (3) kontribusi nyata terhadap keberlanjutan ekonomi organisasi. Definisi ini menekankan pada pendekatan holistik dalam menilai keberhasilan kerja seseorang atau perusahaan. Menurut Rivai Kinerja hakikatnya merepresentasikan manifestasi perilaku nyata setiap individu dalam bentuk pencapaian kerja yang dihasilkan, yang harus selaras dengan peran dan tanggung jawab yang melekat pada posisinya dalam organisasi (prayogi et al., 2019).

Berdasarkan berbagai definisi para ahli, kinerja dapat dipahami sebagai pencapaian pekerjaan yang dihasilkan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peran yang diberikan perusahaan, baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja merupakan konsep multidimensi yang mencakup hasil kerja, perilaku, dan kontribusi individu terhadap organisasi. Lebih dari sekadar output, kinerja juga mencerminkan kekuatan pencapaian *jobdesk* serta manifestasi perilaku nyata yang selaras dengan posisi dalam organisasi. Pendekatan holistik dari Wibowo memperluas pemahaman ini dengan menekankan tiga aspek fundamental kinerja, yaitu pencapaian tujuan strategis organisasi, kepuasan *stakeholder*, dan kontribusi ekonomi. Dengan demikian, kinerja bukan hanya mengukur hasil akhir, tetapi juga proses pencapaiannya serta dampaknya secara menyeluruh bagi keberlangsungan perusahaan. Pemahaman komprehensif ini penting untuk menciptakan sistem penilaian kinerja yang adil dan efektif, sekaligus memastikan keselarasan antara tujuan individu dan organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Tempat dan waktu penelitian

Yang beralamat di Jalan Negara Medan Lubuk Pakam No. 3 Tanjung Garbus I, Lubuk Pakam, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Juni sampai Juli 2025. Tempat penelitian dilaksanakan di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Deli Serdang.

Jenis Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan Penelitian Kuantitatif Expost Factor. Metode penelitian merupakan sebuah cara agar mendapatkan hasil berupa data pada sebuah penelitian yang bersifat ilmiah berdasarkan keilmuan, masuk akal dan menggunakan teori yang rasional (Sugiyono, 2019). Metode kuantitatif berdasarkan filsafat positivism yang mana metode ini dikenal sebagai metode ilmiah sebab metode ini diakui memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yang konkrit, obyektif, dapat diukur, bersifat rasional dan sistematis. Dalam metode kuantitatif data berupa angka-angka dan statistik yang dapat di analisis. Metode ini sudah digunakan sejak lama dan dapat dikembangkan mengikuti perkembangan teknologi.

Identifikasi Variabel

Variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti dimaksudkan sebagai objek yang memiliki sifat “variasi” antara satu orang/benda dengan lainnya. Variabel penelitian dibedakan menurut hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya menjadi dua, yaitu :

- a. Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2019) Variabel dependen (variabel terikat) disebut variable hasil/output, criteria dan konsekuen. Variabel ini yang dipengaruhi oleh variabel lain dan menjadi akibat karena adanya variabel bebas/Independen. Variabel bebas dalam penelitian adalah *Work life balance* (X).
- b. Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2019) Variabel dependen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat biasa disebut variable stimulus dan dikenal sebagai variabel bebas. Variabel terikat/dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Kerja Pegawai, yang dinyatakan dalam (Y).

Defenisi Operasional Variabel

Titik tolak atau pusat penelitian adalah variabel yang diteliti, didapatkan definisi operasionalnya melalui variabel yang digunakan (Sugiyono, 2019) Definisi Operasional Variabel

adalah sifat, objek, orang atau benda yang berisikan masalah untuk diteliti (Sugiyono, 2019) Oleh karena itu peneliti mengambil kesimpulan dari setiap variabel pada penelitian ini, maka didefinisikan operasional dibatasi secara jelas sebagai berikut:

Work life balance

Work life balance adalah kondisi yang menunjukkan keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan pribadi yang di mana antara keduanya tidak saling terjadi konflik. Mampunya seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik, mencapai kinerja yang bagus dalam bekerja, menjalin hubungan harmonis dan profesional dengan rekan kerja serta tetap memiliki waktu luang untuk kehidupan pribadinya itulah disebut *Work life balance* .

Kinerja

Kinerja merupakan segi gambaran hasil pekerjaan seseorang yang menunjukkan dirinya mampu memenuhi kewajiban dan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai yang diinginkan perusahaan tentunya sejalan dengan Standar Operasional Prosedur (SOP), Kinerja setiap orang berbeda-beda dipengaruhi oleh faktor-faktor yang salah satunya kehidupan pribadinya yang membawa dampak psikologis terhadap kinerjanya.

Subjek Penelitian

Populasi

Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2019) populasi adalah wilayah cakupan yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah sekitar 200 orang.

Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2019:126) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode Probability Sampling, yang di mana teknik ini memberikan peluang yang sama kepada setiap bagian populasi untuk dipilih sebagai sampel (Sugiyono, 2019) sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Simple Random Sampling adalah teknik pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukam secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2019).

Jumlah sampel dalam penelitian ini diketahui jumlahnya dan tidak berubah maka ditentukan dengan rumus Yamane. Kemudian peneliti memakai nilai kritis sebesar 10% dikarenakan populasi besar, Berikut rumus teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Yamane (Sugiyono, 2019:137).

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel yang diperluaskan

N = Jumlah Populasi

e = Tingkat kesalahan sampel.

Berdasarkan rumus penelitian ini menggunakan *standar error* 10 % maka besar sampel sebanyak responden atau dibulatkan menjadi 67 responden.

Instrumen Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Menurut (Sugiyono, 2019), angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya yang diberikan secara langsung atau tidak langsung. Pernyataan dan pernyataan yang disajikan di dalam kuesioner akan disertai dengan alternatif jawaban yang dipilih oleh responden dan diukur menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2019), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Kuesioner yang dibagikan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan skala likert. Skala likert ini berisikan variabel yang dijabarkan menjadi indikator variabel yang kemudian dijadikan tolak ukur untuk menyusun item instrumen yang berupa pertanyaan maupun pernyataan. Skala yang digunakan dalam penelitian ini dijabarkan menjadi 4 pilihan jawaban yang berupa pernyataan-pernyataan yang mendukung ataupun positif (*favourable*) dan tidak mendukung ataupun negatif (*unfavourable*) berdasarkan

Tabel 1. Pemberian Skor untuk Jawaban Kuesioner

Alternatif Jawaban	Skor	
	Favorable	Unfavorable
Sangat Setuju(SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

Penilaian pernyataan *favourable* bergerak dari angka 4 dari pernyataan “Sangat Setuju” (SS), angka 3 untuk pernyataan “Setuju” (S), angka 2 untuk pernyataan “Tidak Setuju” (TS), dan angka 1 untuk pernyataan “Sangat Tidak Setuju” (STS). Penilaian pernyataan *unfavourable* bergerak dari angka 1 untuk pernyataan “Sangat Setuju” (SS), angka 2 untuk pernyataan “Setuju” (S), angka 3 untuk pernyataan “Tidak Setuju” (TS), dan angka 4 untuk pernyataan “Sangat Tidak Setuju” (STS).

Skala Work Life Balance

Skala *work life balance* berdasarkan indikator *work life balance* menurut Fisher, Bulger, & Smith terbagi menjadi 2 aspek yaitu aspek *demands* dan aspek *resource* terdiri dari Dimensi *Work Interference With Personal life* (WIPL), Dimensi *Personal Life Interference With Work* (PLIW), Dimensi *Work Enhancement Of Personal Life* (WEPL) dan Dimensi *Personal Life Enhancement Of Work* (PLEW).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Skala Work life balance

Berdasarkan hasil analisis skala, ditemukan bahwa pada variabel *work life balance* terdapat tiga butir pernyataan yang dinyatakan tidak valid, yaitu item nomor 11, 15, dan 27. Ketidakvalidan ini ditunjukkan oleh nilai r hitung yang lebih kecil dari pada r tabel. Sementara itu, sebanyak 29 butir pernyataan lainnya terbukti valid, karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Nilai koefisien Pearson correlation untuk item-item yang valid berkisar antara 0,471 hingga 0,680, dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,924. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas tersebut, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan merupakan alat ukur yang (valid) dan dapat dipercaya (reliabel).

Hasil Analisis Skala Kinerja

Berdasarkan hasil di atas menunjukkan bahwa terdapat 5 item pernyataan yang tidak valid, yaitu nomor 1, 5, 12, 22 dan 37 yang ditunjukkan dengan nilai r hitung $< r$ tabel. Sedangkan 43 item pernyataan lainnya dinyatakan valid dengan nilai r hitung $> r$ tabel dengan nilai *pearson correlation* bergerak dari r_{hit} 0,311 sampai r_{hit} 0,712 dengan *cronbach alpha* 0,946. Berdasarkan hasil uji terhadap butir skala dapat dinyatakan bahwa alat ukur yang digunakan (valid) dan dapat dipercaya (reliabel).

Uji Realibilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas *Work life balance* (X)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.924	29

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (X)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.946	43

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang ditampilkan pada tabel diatas, diketahui bahwa variabel *work life balance* dan kinerja memiliki butir-butir pernyataan yang reliabel. Hal ini dibuktikan dengan nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel yang melebihi angka 0,6, sehingga memenuhi kriteria sebagai instrumen yang dapat dipercaya

Uji Normalitas Sebaran

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi, khususnya variabel pengganggu atau residual, mengikuti distribusi normal. Suatu model regresi dikatakan layak untuk analisis statistik apabila residualnya terdistribusi secara normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26.0 for Windows. Adapun kriteria pengujiannya Adalah jika nilai signifikansi > 0,05, maka data dianggap memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya, jika nilai signifikansi < 0,05, maka data tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan analisis tersebut, maka diketahui bahwa:

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
<i>Work life balance</i>	.088	67	.200*	.969	67	.091
Kinerja	.082	67	.200*	.975	67	.197

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh nilai signifikansi (sig) sebesar 0,200 untuk variabel *work life balance* dan 0,200 untuk variabel kinerja. Karena kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data pada variabel *work life balance* dan kinerja memenuhi asumsi distribusi normal.

Uji Linearitas Hubungan**Tabel 5.** Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * <i>Work life balance</i>	Between	(Combined)	24841.577	35	709.759	4.900	.000
	Groups	Linearity	18306.822	1	18306.822	126.385	.000
		Deviation from Linearity	6534.755	34	192.199	1.327	.215
	Within Groups		4490.333	31	144.849		
	Total		29331.910	66			

Berdasarkan hasil uji linieritas pada Tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai sig yang diperoleh pada *deviation from linearity* sebesar $0,215 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel *work life balance* dan kinerja bersifat linier. Uji linearitas hubungan dilakukan untuk mengetahui sejauh mana terdapat hubungan linier antara variabel independen dan variabel dependen. Melalui pengujian ini, dapat ditentukan apakah hubungan antara kedua variabel dalam penelitian ini memenuhi syarat untuk dianalisis menggunakan pendekatan korelasional atau tidak. Hasil analisis menunjukkan bahwa antara variabel *work life balance* mempunyai hubungan yang linear terhadap variabel kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji linieritas di atas membuktikan bahwa antara variabel *work life balance* dengan Kinerja terdapat hubungan yang linier dari nilai yang diperoleh yaitu koefisien $f = 1,327$ dan nilai koefisien signifikan $p = 0,000$. Hasil ini dapat diberi kesimpulan bahwa data *work life balance* dan Kinerja linier dan ada hubungan yang linier antara variabel *work life balance* dengan Kinerja.

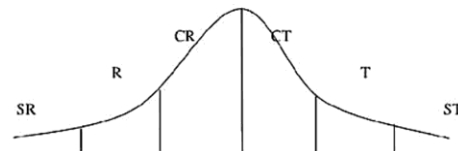
Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik

Cara memahami kondisi *work life balance* dan kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Deli Serdang, dilakukan perbandingan antara nilai rata-rata empiris dengan nilai rata-rata hipotetik, dengan mempertimbangkan besar standar deviasi (SD) dari masing-masing variabel. Jika nilai rata-rata empiris lebih tinggi dibandingkan rata-rata hipotetik dan selisihnya melampaui nilai SD, maka variabel tersebut dikategorikan dalam kondisi baik. Sebaliknya, apabila rata-rata hipotetik lebih tinggi dari rata-rata empiris dengan selisih yang juga melebihi SD, maka variabel tersebut dianggap kurang baik. Sementara itu, jika selisih antara rata-rata empiris dan hipotetik tidak melampaui angka SD, maka variabel tersebut termasuk dalam kategori sedang.

Tabel 6. Hasil Perhitungan

Variabel	N	Rerata/Mean	Std. Deviation (SD)
Work life balance	29	85,626	14,533
Kinerja	43	131,388	21,081

Variabel *Work life balance* , jumlah butir pernyataan yang dipakai adalah sebanyak 29 item dengan metode skala likert dalam 4 jawaban, diperoleh hasil *mean* hipotetik $\{(29 \times 1) + (29 \times 4)\} : 2 = 72,5$; SD 14,533 dan *mean* empirik 85,626.



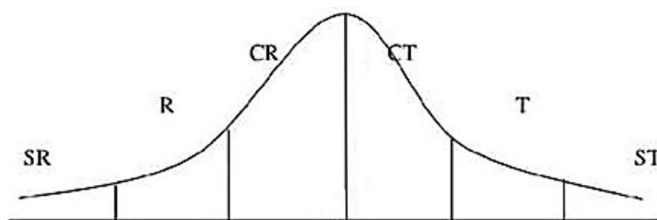
Gambar 1. Curve Skala Work life balance

Keterangan :

- SR : *Mean* empirik 43,434 < dinyatakan *Work life balance* sangat rendah
- R : *Mean* empirik < 57,967, dinyatakan *Work life balance* rendah
- CR : *Mean* empirik < 72,5, dinyatakan *Work life balance* cenderung rendah
- CT : *Mean* empirik > 72,5, dinyatakan *Work life balance* cenderung tinggi
- T : *Mean* empirik > 87,033, dinyatakan *Work life balance* tinggi
- ST : *Mean* empirik > 101,566, dinyatakan *Work life balance* sangat tinggi.

Diketahui dari gambar histogram di atas, nilai *mean* hipotetik sebesar 72,5 dan nilai empirik dari *work life balance* 85,626 dengan demikian untuk variabel *work life balance* diketahui bahwa *work life balance* tergolong cenderung tinggi, karena *mean* hipotetik < *mean* empirik, dan besar selisihnya adalah yang melebihi bilangan 1 SD yaitu 13,126.

Kemudian untuk variabel Kinerja, jumlah butir pertanyaan yang digunakan sebanyak 43 item dengan metode skala likert dalam 4 jawaban, diperoleh hasil *mean* hipotetik $\{(43 \times 1) + (43 \times 4)\} : 2 = 107,5$; SD 21,081 dan *mean* empirik 131,38



Gambar 2. Curve Kinerja Pegawai

Keterangan:

SR : *mean* empirik < 65,338, dinyatakan Kinerja pegawai sangat rendah

R : *mean* empirik < 86,419, dinyatakan Kinerja pegawai rendah

CR : *mean* empirik < 107,5, dinyatakan Kinerja pegawai cenderung rendah

CT : *mean* empirik > 107,5, dinyatakan Kinerja pegawai cenderung tinggi

T : *mean* empirik > 128,581 dinyatakan Kinerja pegawai tinggi

ST : *mean* empirik > 149,662, dinyatakan Kinerja pegawai sangat tinggi

Berdasarkan data curva diatas untuk variabel Kinerja diperoleh nilai *mean* hipotek sebesar 107,5 dan nilai *mean* empirik sebesar 131,38. Dengan demikian untuk variabel Kinerja juga tergolong tinggi, karena *mean* hipotek < *mean* empirik, dan besar selisihnya adalah yang melebihi bilangan 2 SD yaitu 23,88.

Hasil Perhitungan Analisis Korelasi Regresi

Tabel 7. Hasil Perhitungan Analisis Korelasi Regresi

Correlations			
		<i>Work life balance</i>	Kinerja
	Pearson Correlation	1	.790**
<i>Work life balance</i>	Sig. (2-tailed)		.000
	N	67	67
Kinerja	Pearson Correlation	.790**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	67	67

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai sig yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *work life balance* dan kinerja pegawai. Kemudian, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,790 yang artinya bahwa keeratan hubungan antara *work life balance* dan kinerja termasuk kategori yang kuat dan memiliki arah hubungan yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika *work life balance* meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Berdasarkan tabel output SPSS di atas diketahui bahwa nilai koefisien korelasi atau R yaitu 0,790 atau sama dengan 79%. Hal ini mengandung arti bahwa variabel *work life balance* secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai 79% Sedangkan sisanya ($100\% - 79\% = 21\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji Determinasi (*R Square*)

Regresi linear sederhana merupakan model statistik yang menggambarkan hubungan linier antara dua variabel, di mana satu variabel bertindak sebagai variabel independen (yang memengaruhi), dan variabel lainnya sebagai variabel dependen (yang dipengaruhi). Model ini digunakan untuk memprediksi perubahan nilai variabel dependen berdasarkan kenaikan atau penurunan nilai variabel independen. Sementara itu, koefisien determinasi (*R Square*) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen, dalam hal ini *work life balance*, terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai. Adapun hasil uji determinasi (*R Square*) disajikan pada tabel berikut.

Tabel 8. Hasil Uji Determinasi Model Summary

Model Summary ^b			
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
,790 ^a	,624	,618	13,024

a. Predictors: (Constant), *Work life balance*
b. Dependent Variable: Kinerja

Hasil yang dibantu dengan program SPSS 26.0 *for Windows Model Summary* tersebut menunjukkan hasil *R square* sebesar 0,624 yang mengandung pengetahuan bahwa pengaruh variabel bebas yaitu *Work life balance* terhadap variabel terikat Kinerja pegawai 0,624 (62,4%) sedangkan sisanya (37,6%) dipengaruhi oleh variabel lainnya. Dari hasil sebelumnya diperoleh nilai *R square* sebesar 0,624 (62,4%). Sementara itu nilai *R* yang diperoleh sebesar 0,790 (79%). Pada tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi dapat disimpulkan jika hubungan *Work life balance* terhadap variabel terikat kinerja pegawai sebesar 0,790 (79%) berada di kategori kuat.

Uji Anova

Tabel 9. Hasil Uji Anova

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18306,822	1	18306,822	107,931	,000 ^b
	Residual	11025,088	65	169,617		
	Total	29331,910	66			

a. Predictors: (Constant), *Work life balance*
b. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel ANOVA menjelaskan apakah ada pengaruh nyata (signifikan) variabel Trust (X) terhadap variabel (Y). dari output di atas terlihat F hitung 107,931 dengan F Tabel 3,99 dengan

tingkat signifikansi probabilitas $0,00 < 0,05$, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel partisipasi.

Uji Signifikansi

Nilai t tabel pada $db = n - k - 1 = 67 - 1 - 1 = 65$ dan $\alpha = 0,05$ adalah sebesar 1,997. Jika nilai t hitung $> t$ tabel, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara kedua variabel tersebut, namun sebaliknya jika nilai thitung $< t$ tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kedua variabel.

Pada proses ini peneliti menggunakan program SPSS 26.0 *for Windows* statistic untuk mendapatkan hasil.

Hasil 10. Uji Signifikan

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	33,261	9,578			3,472	,001
<i>Work life balance</i>	1,146	,110	,790		10,389	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dapat dilihat pada tabel di atas nilai t hitung yang didapatkan yaitu sebesar $10,389 > t$ table (1,997) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Ada Pengaruh *work life balance* Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Deli Serdang.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara *work life balance* terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Deli Serdang. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, ditemukan bahwa *work life balance* memberikan pengaruh yang sangat signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Selain itu, nilai *R square* sebesar 0,624 mengindikasikan bahwa 62,4% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel *work life balance*.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Widyastuti et al., 2024) dengan judul Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT X menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,260, dengan koefisien determinasi sebesar 0,068. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel *work life balance* memiliki pengaruh sebesar 6,8% terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut juga mengungkapkan bahwa 93,2% faktor lain yang

memengaruhi kinerja karyawan berasal dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti atau disebutkan dalam penelitian tersebut.

Work life balance merupakan kondisi di mana seseorang mampu mengatur waktu dan energinya secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Ini berarti seseorang tidak merasa terbebani secara berlebihan oleh pekerjaan hingga mengorbankan waktu untuk keluarga, kesehatan, atau kegiatan pribadi lainnya. *Work life balance* bukan soal membagi waktu secara sama rata, melainkan soal bagaimana seseorang bisa menjalani keduanya dengan merasa puas, tidak stres berlebihan, dan tetap produktif.

Kinerja adalah hasil nyata dari usaha, tanggung jawab, dan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas atau mencapai target yang telah ditentukan. Kinerja bisa dilihat dari seberapa efektif dan efisien seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, serta seberapa besar kontribusinya terhadap tujuan yang lebih besar, seperti keberhasilan tim atau organisasi. Kinerja bukan hanya tentang kuantitas pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga mencakup kualitas, sikap kerja, dan konsistensi dalam bertindak.

Berdasarkan *mean* empirik dan *mean* hipotetik, *curve* menunjukkan bahwa *work life balance* di *curve* cenderung tinggi dan kinerja pegawai di *curve* tinggi ini dikarenakan semakin tinggi *work life balance* maka semakin tinggi kinerja pegawai dan begitu sebaliknya semakin rendah *work life balance* maka semakin rendah pula kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan data *work life balance* hipotetik < mean empirik ($72,5 < 85,626$) dengan SD 14,533. Sedangkan untuk kinerja pegawai mean hipotetik < mean empirik ($107,5 < 131,38$) dengan SD 21,081.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil-hasil olah data yang diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut, ada pengaruh positif yang sangat signifikan antara *work life balance* terhadap kinerja pegawai, nilai *R square* 0,624 dengan sig 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa 62,4% *work life balance* memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, dan 37,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain selain *work life balance*. Artinya semakin tinggi *work life balance* maka semakin tinggi kinerja pegawainya, begitu sebaliknya semakin rendah *work life balance* maka semakin rendah pula kinerja pegawainya. Sumbangan efektif *work life balance* terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Deli Serdang sebesar 0,790 atau 79% dapat dilihat dari nilai *R Square* dengan kategori kuat. Berdasarkan hasil analisa data di atas maka dinyatakan hipotesa

diterima. Berdasarkan deskripsi data penelitian *work life balance* diperoleh *mean* empirik, 85,626 dan *mean* hipotetik 72,5 dengan nilai SD 14,533. Dari perbandingan antara *mean* empirik dan *mean* hipotetik, terlihat bahwa *mean* empirik lebih besar dari *mean* hipotetik, artinya secara umum arah hubungan *work life balance* cenderung tinggi. Berdasarkan deskripsi data penelitian kinerja pegawai, diperoleh *mean* empirik 131,38 dan *mean* hipotetik 107,5 dengan nilai SD 21,081. Dari perbandingan antara *mean* empirik dan *mean* hipotetik, terlihat bahwa *mean* empirik lebih besar dari *mean* hipotetik, artinya secara umum arah hubungan kinerja pegawai tinggi.

Dari kesimpulan yang telah dipaparkan di atas, penulis memberikan saran yang sekiranya dapat memberikan masukan bagi pegawai sekretariat DPRD kabupaten deli serdang dan kepada peneliti selanjutnya. Saran untuk instansi sekretariat DPRD Kabupaten Deli Serdang Disarankan agar instansi lebih memperhatikan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pegawai. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan fleksibilitas waktu kerja, memperhatikan beban kerja yang realistis, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental dan emosional pegawai. Upaya ini diyakini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan berdampak positif terhadap kinerja secara keseluruhan. Saran untuk pegawai diharapkan dapat mengelola waktu dan tanggung jawabnya secara bijak agar tidak terjadi ketimpangan antara urusan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kemampuan mengatur prioritas dan menjaga batasan antara waktu kerja dan waktu istirahat menjadi kunci dalam mempertahankan performa kerja yang optimal. Saran untuk Peneliti Selanjutnya penelitian ini masih memiliki keterbatasan dalam ruang lingkup dan variabel yang digunakan. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang juga dapat memengaruhi kinerja, seperti kepuasan kerja, motivasi, atau gaya kepemimpinan, serta memperluas objek penelitian agar hasilnya dapat digeneralisasikan lebih luas.

UCAPAN TERIMA KASIH

Saya selaku penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibu Fenty Zahara Nasution, M.Psi, Psikolog Selaku dosen pembimbing saya yang berkenan membimbing saya sehingga terselesainya karya tulis ilmiah ini

DAFTAR REFERENSI

- Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Program Studi Ilmu Administrasi Negara STIA InDRAMIRI*, 3(2), 1–7. <https://doi.org/10.31227/osf.io/v62c3>
- Anggreni, A. S., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan antara *work life balance* dengan komitmen organisasi pada pegawai Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Trenggalek. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(8), 130–144.
- Anugrah, P. G., & Priyambodo, A. B. (2021). Peran *work life balance* terhadap kinerja karyawan yang menerapkan *work from home (WFH)* di masa pandemi COVID-19: Studi literatur. *Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Malang*, 340–349.
- Arti, M., Mali, K., & Amrutrao, S. A. (2025). Impact of *work life balance* and industrial development through workers performance. *International Journal of Research Publication and Reviews*, 6(2). <https://www.ijrpr.com>
- Asrilla Putri, S. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi *work life balance* pada wanita buruh tani. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 3(1). <https://doi.org/10.33024/jpm.v3i1.3598>
- Astuti, N. W., & Nurwidawati, D. (2022). Hubungan *work life balance* dengan *subjective well-being* pada mahasiswa yang bekerja *part-time* di Surabaya. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(3), 122–144.
- Hermawan, E. (2022). Faktor yang mempengaruhi kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta: Lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja. *Jurnal Ilmu Multi Disiplin*, 1(1), 2829–4599. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). *Work-life balance*: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management and Organization*, 14(3), 323–327. <https://doi.org/10.5172/jmo.837.14.3.323>
- Karnain. (2024). Fenomena Hawthorne: Studi terhadap *work life balance* dan motivasi bekerja pada dosen di Universitas Pendidikan Indonesia. *Prosiding Seminar Nasional Penelitian dan Pemberdayaan Masyarakat*, 151–158. <https://doi.org/10.36722/psn.v4i1.3485>
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada staf produksi PT. Muara Tunggal Cibadak-Sukabumi. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3). https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688
- Mulyana, O. P., Izzati, U. A., Puspitadewi, S. W. N., & 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/jppt.v13n1.p14-26>
- Oktaviani, D. N., Irmayanti, N., & Wijaya Putra, U. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi Wijaya Putra*, 2(1), 0–27. <https://doi.org/10.38156/psikowipa.v2i1.43>
- Panjaitan, H., Eryanto, H., & Perkantoran Digital, A. (2023). Analisis sistem *work life balance* pada pegawai X. *Jurnal Media Administrasi*, 8(1), 103–115. <https://doi.org/10.56444/jma.v8i1.528>
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding FRIMA*. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i2.92>

- Roopavathi, S., & Kishore, K. (2021). The impact of *work life balance* on employee performance. *Journal of Interdisciplinary Cycle Research*. <https://www.researchgate.net/publication/351088379>
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islami*, 1(1), 23–32. <https://doi.org/10.19109/psikis.v1i1.554>
- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2018). *Work-life balance: An integrative review*. *Applied Research in Quality of Life*, 13(1), 229–254. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tampati, R., Mora, L., & Ibad, M. C. (2024). Pengaruh *work life balance* dan *perceived organizational support* terhadap *work engagement* pada karyawan di Kabupaten Karawang. *Jurnal Psikologi dan Konseling West Science*, 2(4). <https://doi.org/10.58812/jpkws.v2i04.1620>
- Udin, U. (2023). The impact of *work life balance* on employee performance: Mediating role of affective commitment and job satisfaction. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, 18(11), 3649–3655. <https://doi.org/10.18280/ijstdp.181131>
- Validiner, U., Razimi, M., & Rosli, T. (2025). Sokongan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan penglibatan kerja: Kajian empirikal teori dalam konteks perguruan luar bandar (Muar, Johor). *International Journal of Latest Research in Humanities and Social Science (IJLRHSS)*, 01–09.
- Widyastuti, D. P., Fahlevi, R., Basaria, D., & Tarumanagara, U. (2024). Pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pada karyawan PT X. *Jurnal Psikologi Konseling*, 16(1). <https://doi.org/10.24114/konseling.v16i1.60177>
- Wulansari, O. D. (2023). *Narrative literature review: Faktor-faktor yang mempengaruhi work life balance*. *Jurnal Psy*, 7, 15–28. <https://doi.org/10.37715/psy.v7i1.3404>
- Yonatan, A. Z. (2025, February 17). 10 negara dengan indeks *work life balance* terbaik, ada Indonesia? *Goodstats.id*. <https://goodstats.id/article/10-negara-dengan-indeks-work-life-balance-terbaik-ada-indonesia-pzzcj>
- Yuniarti, R., Irwansyah, R., Hasyim, M. A. N., Riswandi, P., Septania, S., Rochmi, A., Wijaya, I. G. B., Handayani, F. S., Setiorini, A., Finthariasari, M., Bahrin, K., Kairupan, D. J. I., Ekowati, S., Suryani, N. K., & Negara, I. S. K. (2021). *Kinerja karyawan (tinjauan teori dan praktis)*. Widina Press. <https://www.penerbitwidina.com>