

**THE EFFECT OF WORK-LIFE BALANCE AND WORK STRESS ON AIR CREW
EMPLOYEES' COMMITMENT OF THE AIR POLICE DIRECTORATE**

**PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN KRU UDARA DIREKTORAT
KEPOLISIAN UDARA**

¹Yessi Beverly Topah

¹yessibeverly3@gmail.com

²Kemal Taufik

²kemaltaufik.1007@gmail.com

³Widya Nengsih

³widyanengsih@gmail.com

^{1,2,3}Prodi Manajemen dan Bisnis Universitas Mitra Bangsa Jakarta

Abstract

In the study, the population was the Air Crew of the Air Police Directorate totaling 200, a sample of 20% of the population of 40 people. The t-value for X1 (Work-Life Balance) was 2.691, the t-table value for N = 40 was 2.021. So 2.691 > 2.021, because t count > t table, then H₀ is rejected and H_a is accepted, it is concluded that Work-Life Balance (X1) has an influence on Work Commitment, The t-value for variable X2 (Job Stress) was 2.573, while the t-table value for N = 40 was 2.021. So 2.573 > 2.021, because t count > t table, then H₀ is rejected and H_a is accepted, it can be concluded that Work Stress (X2) has a good influence in improving service quality, This is evident from the results obtained that the t-value is greater than the t-table value. In the ANOVA results above, it shows the F count value for both variables, namely Work-Life Balance (X1) and Job Stress (X2), the F count value is 7.860. While F table ($\alpha 0.05$) N = 40 is 2.84. So F count > F table or 7.860 > 2.84. Thus H₀ is rejected and H_a is accepted. It can be concluded that between Work Life Balance and Job Stress together (simultaneously) have a good effect in increasing Work Commitment. This is proven by the calculated F value obtained is greater than the F table value that has been set. The R value (large) shows the combined relationship between the two independent variables X1 and X2 to the dependent variable Y is 0.546. This shows that the two independent variables, namely X1 and X2, together have a significant relationship of 54.6%. The remaining 45.4% is related to other factors. And the R Square value of 0.298 means that the two variables X1 and X2 together have an effect of 29.8% and the remaining 70.2% is influenced by other factors not observed by the author.

Keywords: Work-life balance, work stress, work commitment

Abstrak

Dalam penelitian populasi adalah Kru udara Direktorat Kepolisian Udara berjumlah 200, sampel sebanyak 20% dari jumlah populasi 40 orang. Nilai t_{hitung} untuk X₁ (Keseimbangan Kehidupan kerja) sebesar 2,691, nilai t_{tabel} N = 40 sebesar 2,021. jadi $2,691 > 2,021$, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H₀ ditolak dan H_a diterima disimpulkan bahwa Keseimbangan Kehidupan kerja (X₁) mempunyai pengaruh terhadap Komitmen Kerja, Nilai t_{hitung} untuk variabel X₂ (Stres Kerja) sebesar 2,573, sedangkan nilai t_{tabel} untuk N= 40 sebesar 2,021. jadi $2,573 > 2,021$, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H₀ ditolak dan H_a diterima dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja (X₂) mempunyai pengaruh baik dalam meningkatkan mutu pelayanan, Ini terbukti dari hasil yang diperoleh bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} . Pada hasil ANOVA diatas, menunjukkan nilai F_{hitung} untuk kedua variabel yaitu Keseimbangan Kehidupan kerja (X₁) dan Stres Kerja (X₂) diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 7,860. Sedang F_{tabel} ($\alpha 0,05$) N = 40 adalah sebesar 2,84. jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $7,860 > 2,84$. Dengan demikian H₀ ditolak dan H_a diterima. Dapat ditarik kesimpulan bahwa antara Keseimbangan Kehidupan kerja dan Stres Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh baik dalam meningkatkan Komitmen Kerja. Ini terbukti bahwa nilai F_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari nilai F_{tabel} yang telah ditetapkan. nilai R (besar) menunjukkan gabungan hubungan kedua variabel bebas X₁ dan X₂ terhadap variabel terikat Y adalah sebesar 0,546. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yaitu X₁ dan X₂ secara bersama-sama berhubungan signifikan sebesar 54.6%. Sisanya sebesar 45,4% berhubungan oleh faktor lain. Dan nilai R *Square* sebesar 0,298 artinya kedua variabel X₁ dan X₂ secara bersama-sama berpengaruh sebesar 29,8% dan sisanya sebesar 70,2% berpengaruh dengan faktor lain yang tidak teramat oleh penulis.

Kata Kunci : Keseimbangan Kehidupan kerja, Stres Kerja, Komitmen Kerja

PENDAHULUAN

Komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen. Biasanya karyawan yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan memberikan seluruh kemampuannya untuk organisasi dimana dia berada agar organisasi tersebut terus berjalan kearah yang lebih baik. Komitmen organisasi membuat karyawan lebih berhati-hati dan teliti dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan mereka. Beberapa alasan mengapa organisasi harus melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan derajat komitmen organisasi dalam diri karyawan. Pertama, semakin tinggi tingkat komitmen karyawan maka akan semakin tinggi pula usaha karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya. Kedua, semakin tinggi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi/ perusahaan semakin tinggi pula produktivitasnya. Ketiga, dengan adanya komitmen pengunduran diri karyawan akan berkurang, perusahaan jadi tidak perlu membuang waktu dan biaya untuk melakukan pergantian karyawan.

Dalam sebuah organisasi mempunyai tujuan atau goal yang mana hal ini memaksa para karyawannya harus bekerja keras demi tujuan tersebut. Untuk dapat mencapainya, diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Hassibuan (dalam Putu dkk, 2015) sumber daya manusia yang berkualitas adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, dari pernyataan tersebut kualitas dari seseorang dapat dilihat dari kemampuan orang tersebut untuk melakukan hal maupun memecahkan permasalahan, di mana kemampuan berpikir dan kompeten seseorang itu dapat menjadi landasan seberapa berkualitas orang tersebut dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik maka akan merasa puas hal ini akan berdampak positif pada setiap apa yang menjadi tuntutan karyawan tersebut di luar maupun di dalam lingkup pekerjaan karyawan. Menurut Robbins & Judge (dalam Saleem dkk, 2015), kepuasan karyawan akan cenderung menunjukkan tingkah laku positif pada organisasi. Seorang karyawan yang bekerja setiap harinya menggunakan waktu yang lebih banyak dalam bekerja dari pada waktu untuk kehidupan pribadinya dan juga keluarga, hal itu sering membuat adanya konflik yang terjadi di mana kurangnya waktu yang digunakan dalam tuntutan kehidupan pribadi. Beberapa karyawan mulai jenuh dengan kondisi pekerjaan yang lingkungan kerjanya

Menurut Hudson (2005) ada beberapa aspek dalam work-life Balance (keseimbangan kehidupan kerja) sebagai berikut: Time balance (Keseimbangan waktu), menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan di luar pekerjaan. Involvement balance (Keseimbangan keterlibatan), keterlibatan psikologis atau komitmen dalam pekerjaan dan di luar pekerjaan. Satisfaction balance (Keseimbangan kepuasan), kepuasan ini berhubungan dalam pekerjaan dan di luar pekerjaan. Keseimbangan kehidupan kerja, sebuah istilah yang umum terdengar dalam diskusi tentang kesejahteraan karyawan dan efektivitas organisasi, memiliki arti penting bagi Kru udara. Mencapai keseimbangan antara tuntutan karier penerbangan dan kehidupan pribadi seringkali merupakan tindakan yang rumit. Tesis ini berupaya menyelidiki tantangan unik dan faktor-faktor yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja di antara Kru udara, serta potensi konsekuensi dari ketidakseimbangan, termasuk kelelahan, stres, dan penurunan kinerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah menjelaskan kompleksitas keseimbangan kehidupan kerja pada direktorat kepolisian udara dan untuk mengidentifikasi strategi dan sistem pendukung yang dapat membantu Kru udara dalam mencapai keseimbangan yang lebih harmonis antara kehidupan profesional dan pribadi mereka. Studi ini akan memanfaatkan kombinasi metode penelitian kuantitatif, termasuk survei, wawancara, dan analisis data, untuk mendapatkan pemahaman komprehensif tentang pengalaman, kebutuhan, dan preferensi kru udara. Tingkat stres yang dirasakan oleh karyawan tergantung dari pribadi yang bersangkutan, ada yang sudah merasa stres dalam menghadapi satu masalah dan ada yang dapat mengatasinya dengan baik. Stres dapat menyebabkan dampak yang bertolak belakang, apabila stres yang dihadapi oleh karyawan masih dalam tingkat kewajaran, maka stres dapat menjadi suatu pendorong bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Namun sebaliknya, apabila tingkat stres yang dialami berada pada tingkat yang tinggi, stres menjadi suatu masalah yang harus segera diatasi oleh karyawan dan perusahaan agar kepuasan kerja tidak menurun sehingga tidak memberikan dampak yang negatif bagi perusahaan.

Disaat seorang pekerja berada pada kondisi stres kerja yang kemudian berujung pada terjadinya kelelahan emosional (emotional exhaustion) maka kinerja yang ditunjukkan oleh pekerja tersebut akan menjadi tidak maksimal. Selain itu dampak dari stres kerja dan kelelahan emosional yang dialami oleh pekerja tidak hanya terbatas pada penurunan kinerja saja akan tetapi dapat juga berupa perlakuan tidak menyenangkan yang misalnya bentakan, sikap sinis dan cuek. Adapun fenome yang saat ini terjadi diantaranya Loyalitas dan keinginan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan, yang dapat terpengaruh oleh keseimbangan kerja dan stres kerja, Persepsi yang tidak tepat dari pimpinan kepada Anggota khususnya Kru udara, Kurang adanya pengembangan profesi sehingga Anggota merasa tidak dapat mengembangkan ilmu dan kesempatan meningkatkan karier kepegawaiannya. Stres sebagai suatu ketidakseimbangan antara keinginan dan kemampuan memenuhi sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya. Stres sebagai suatu kondisi dinamis di mana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan. Organisasi harus memiliki perencanaan kinerja yang merupakan suatu proses di mana Anggota kepolisian dan pimpinan bekerjasama merencanakan apa yang harus dikerjakan Anggota kepolisian pada tahun mendatang, menentukan bagaimana kinerja harus diukur, mengenali dan merencanakan cara mengatasi kendala, serta mencapai pemahaman bersama tentang pekerjaan itu.

Stres kerja merupakan suatu kondisi dimana seorang karyawan dihadapkan dengan tuntutan, hambatan, peluang dan tantangan yang berbeda atau tidak sesuai dengan kondisi yang diharapkan hingga dapat mempengaruhi kondisi fisik dan mentalnya, serta dapat berakibat baik maupun kurang baik bagi dirinya maupun lingkungan organisasinya. Stres kerja dapat ditandai dengan adanya penyimpangan perilaku di dalam organisasi. Oleh karena itu, keberadaan stres kerja harus disadari oleh karyawan dan perusahaan agar dapat diketahui apa yang membuat karyawan merasa stres dalam lingkungan pekerjaannya. Kinerja seorang Kru udara akan baik bila dia mempunyai keahlian (skill) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan (expectation) masa depan lebih baik. Mengenai gaji/upah dan adanya harapan (expectation) merupakan hal yang menciptakan motivasi seorang Kru udara bersedia melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja yang Baik. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya, dan organisasi di mana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Bila sekelompok Anggota kepolisian dan atasannya mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja

organisasi yang baik pula.

METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2018:8) penelitian kuantitatif adalah: "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis databersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk mengujihipotesis yang telah ditetapkan. Dalam Pendekatan Kuantitatif, terdapat asumsi/filosofi bahwa peneliti mengukur sesuatu (objek) yang relatif stabil atau selalu sama dalam dunia yang masuk akal, bisa diukur,dipahami, dan digeneralisir, menurut Imam Santoso & Harries Madiistriyatno (2021:10). Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Stres Kerja terhadap Komitmen Kerja Kru udara pada Direktorat Kepolisian Udara.

Menurut Imam Santoso & Harries Madiistriyatno (2021:121) menyampaikan bahwa "populasi adalah totalitas dari unit analisis yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari serta ditarik kesimpulannya". Dari pengertian di atas, disimpulkan populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel. Dalam penelitian populasinya adalah Kru udara Direktorat Kepolisian Udara yang berjumlah 200 Anggota. Menurut Nasution (2019) berpendapat "Simple Random Sampling adalah teknik penentuan sampel dari anggota populasi dengan menggunakan acak tanpa memperhatikan strata dalam anggota populasi tersebut". Dalam penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 20% dari jumlah populasi yaitu 40 orang kru udara pada Direktorat Kepolisian Udara. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan statistik. Selanjutnya untuk memperoleh dan mempercepat input data, software statistik digunakan untuk mendukung penelitian ini. Software yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah program SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 29.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Jika diperhatikan hasil tabel coefficient diatas dengan menggunakan perhitungan analisis SPSS Versi 24.00, maka nilai t hitung untuk variabel X1 (Keseimbangan Kehidupan kerja) adalah sebesar 2,691, sedangkan nilai t tabel untuk N = 40 adalah sebesar 2,021. jadi $2,691 > 2,021$, karena $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H₀ ditolak dan H_a diterima dan dapat disimpulkan bahwa Keseimbangan Kehidupan kerja (X1) memang mempunyai pengaruh terhadap Komitmen Kerja Kru udara pada Direktorat Kepolisian Udara, Ini terbukti dari hasil yang diperoleh bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Jika diperhatikan hasil tabel coefficient dengan menggunakan perhitungan analisis SPSS Versi 24.00, maka nilai t hitung untuk variabel X2 (Stres Kerja) adalah sebesar 2,573, sedangkan nilai t tabel untuk N = 40 adalah sebesar 2,021. jadi $2,573 > 2,021$, karena $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H₀ ditolak dan H_a diterima dan dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja (X2) memang mempunyai pengaruh baik dalam meningkatkan mutu pelayanan, Ini terbukti dari hasil yang diperoleh bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel.

Pada hasil ANOVA diatas, menunjukan nilai F hitung untuk kedua variabel yaitu Keseimbangan Kehidupan kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) diperoleh nilai Fhitung sebesar 7,860. Sedang Ftabel ($\alpha 0,05$) N = 40 adalah sebesar 2,84. jadi Fhitung > Ftabel atau $7,860 > 2,84$. Dengan demikian H₀ ditolak dan H_a diterima. Dapat ditarik kesimpulan bahwa antara Keseimbangan Kehidupan kerja dan Stres Kerja secara bersama-sama (simultan) memang

berpengaruh baik dalam meningkatkan mutu pelayanan. Ini terbukti bahwa nilai F hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai Ftabel yang telah ditetapkan. Pada tabel ini ditampilkan nilai R, R2, Adjusted R2, Std. Error dan Durbin Watson. Dimana nilai R (besar) menunjukkan gabungan hubungan kedua variabel bebas X1 dan X2 terhadap variabel terikat Y adalah sebesar 0,546. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yaitu X1 dan X2 secara bersama-sama berhubungan signifikan sebesar 54,6%. Sisanya sebesar 45,4% berhubungan oleh faktor lain. Dan nilai R Square sebesar 0,298 artinya kedua variabel bebas X1 dan X2 secara bersama-sama berpengaruh sebesar 29,8% dan sisanya sebesar 70,2% berpengaruh dengan faktor lain yang tidak teramat oleh penulis.

SIMPULAN

Keseimbangan Kehidupan kerja mempunyai pengaruh terhadap Komitmen Kerja Kru udara pada Direktorat Kepolisian Udara, Ini terbukti dari hasil yang diperoleh bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Stres Kerja memang mempunyai pengaruh baik dalam meningkatkan mutu pelayanan, Ini terbukti dari hasil yang diperoleh bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Keseimbangan Kehidupan kerja dan Stres Kerja secara bersama-sama (simultan) memang berpengaruh baik dalam meningkatkan mutu pelayanan. Ini terbukti bahwa nilai F hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai Ftabel yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- A.F Stoner, James dan Edward Freeman (eds), 2018. Manajemen Jilid I, terj. Alexander. Sindoro, Jakarta: PT Prahallindo.
- Ahmad Hannani. 2016. Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan, Fasilitas Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai II Rumah Sakit Umum Wisata UTT Makasar. Jurnal Mirai Manajemen. Vol. 01, No. 02. Di akses 10 April 2018 <http://https://journal.stieamkop.ac>
- Allen and Meyer. 2013. The Measurement and Antecedents of Affective, Contintuance and NormativeCommitment to Organitzation. PT Elex Media Komputindo, Jakarta
- Alwi, Hasa, 2003. Tata Bahasa Baku Bahasa Indonesia. Jakarta : Balai Pustaka.
- Annisa Miranty Nurendra, Mega Putri Saraswati. "Model Peranan Work life Balance, Stress Kerja, dan Kepuasan Kerja pada Karyawan". Jurnal Humanitas Vol.13 No 2 84-94, ISSN: 1693-7236
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga Baron, Robert, A., & Byrne, D. (2012). Psikologi Sosial Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Damayanti, A. P., Susilaningsih, & Sumaryati, S. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta.
- Darmawan. 2013. Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. PT. Temprina Media Grafika. Surabaya
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba. Empat.
- Direnzo, M. S. (2010). An Examination of the roles of protean career orientation and career capital on work and life outcomes.Journal of Philosophy, 1-215.

- Gaol L, Jimmy. 2014. A to Z Human Capital : Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Grasindo : Jakarta.
- Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh Worklife Balance terhadap Kepuasaan Kerja. Karyawan (Studi pada PT. Bio Farma Perser). Ecodemica, IV(1).
- George Terry. 2015. Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta. Bina Aksara. George Terry. 2014. Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta. Bina Aksara.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., dan Shaw, J.D. 2003. "The relation between work-family balance and quality of life". Journal of Vocational Behavior, 63 510–531.
- Hadari, Nawawi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kelima,. Gajah Mada University Press. Yogyakata
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Buku Seru
- Harries Madiistriyatno. (2019). Generasi Milenial: Tantangan Membangun Komitmen Kerja. Jakarta: Indigo Media. Hair et al. (2010)
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2017. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta.
- Herman Sofyandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani. 2016. Manajemen. Yogyakarta : BPFE Hartatik. (2014). Mengembangkan SDM (I). Jogjakarta: Laksana
- Hudson. 2005. The Case for Work-Life Balance. 20:20 Series. E-book The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice
- Kaswan 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung. Indonesia: Alfabeta
- Koesomowidjojo, Suci (2017). Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Kurnia. 2016. Model Pengukuran Kinerja dan Efisiensi Sektor Publik Metode Free Disposable Hull (FDH). Jurnal Ekonomi Pembangunan, Vol.11, No. 2, h. 1-20
- Luthans. (2013). Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh,. Yogyakarta.: PT. Andi
- Martha, 2013. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2012. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- McDonald, Paula, Kerry, Bradley, and Lisa. 2005. Organisational Work-life Culture: Five. Dimensions Proposed (Emerald).
- Munandar, Ashar S. 2014. Psikologi Industri dan Organisasi. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press). Jakarta
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2014. Psikologi Industri Dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia.

- Munandar, Ashar Sunyoto. 2014. Psikologi Industri Dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Nafiudin, Andari, and Erlina Gentari. 2018. "Mengukur Perbedaan Work Life Balance dan Employee Engagement pada Karyawan Generasi Y di xii Perusahaan Wilayah CIkande Modern Serang Banten dan Wilayah Cikupa Mas Tangerang Banten." SAINS: Jurnal Manajemen dan Bisnis 75-89.
- Prawira Sentono, Suryadi (2003) Manajemen Sumber Daya Manusia : Kebijakan Kinerja Karyawan (Edisi 1) : PBFE - Yogyakarta
- Ricardianto, Prasadja. (2018). "Human Capital Management". Penerbit. IN MEDIA. BOGOR.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2015. Organizational Behavior Edition 15. New Jersey: Pearson Education
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Penerbit Gaya Media,
- Rochim Sidik (2019). Pengaruh Kemampuan, Work Life Balance, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan BMT Permata Jawa Timur
- Romahdona. 2017. Pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Manado. Vol 3, No 2, Juni.
- Ryan Gaza Eka Putra (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Batu
- Ryan Renea dan Sari Wahyuni. Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Perusahaan Asuransi Di Jakarta.
- Sadili Samsudin. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia
- Schermerhorn. (2017). Management 6th Asia-Pacific edition custom F/Qut (black and white).
- Sedarmayanti. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen. Pegawai Negeri Sipil. Bandung : Rafika Aditama
- Singh, P., & Khanna, P. (2011). Work-Life Balance a Tool for Increased Employee Productivity and Retention. Lachoo Management Journal
- Sugiyono. (2019). Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D. Bandung: ALFABETA
- Syamsuddinnor. (2014). Pengaruh Pemberian Pemberian Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ben Line Agencies (BLA) Banjar Masin. Jurnal Socioscientia, 6 (1), 1-44. Diperoleh tanggal 7 November 2014.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutoyo. 2016. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. Jurusan Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako. Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 3, Maret 2016, halaman 187-195.
- Suparyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi.
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta:

Prenadamedia Group

- Triatna, (2005). Visionary Leadership Menuju Sekolah. Efektif. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tri Wartono (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby)
- Umar. 2013. Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Umartiwi. 2017. Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan . Edisike-7. Depok Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan . Edisike-7. Depok