**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI BEBAN KERJA DAN WORK LIFE BALANCE PADA ANGGOTA KOMPI MARKAS YONIF 411 SALATIGA**

***( THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEPTION OF WORK AND WORK LIFE BALANCE IN COMPANY MEMBERS OF YONIF 411 SALATIGA )***

David Kristiyanto Manik1, Domnina Rani P.R,2

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Email 18081329@student.mercubuana-yogya.ac.id

Nomor 082167694499

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara hubungan antara persepsi beban kerja dan *work life balance* pada anggota Kompi Markas Yonif 411 Salatiga. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah adanya hubungan positif antara persepsi beban kerja dengan *work-life balance* pada anggota Kompi Markas Yonif 411 Salatiga. Subjek dalam penelitian ini adalah anggota Kompi Markas di Batalyon Infanteri Yonif Mekanis Raider 411 Salatiga. Jumlah subjek dalam penelitian ini ada sebanyak 144 orang. Pengambilan subjek menggunakan teknik *purposive sampling* dengan data yang dikumpulkan menggunakan skala beban kerja dan skala *work-life balance*. Data analisis menggunakan korelasi *product moment* dengan menggunakan SPSS versi 25. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai korelasi koefisien (rxy) = 0,566 dengan p = 0,000, sehingga hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima. Hal ini yang berarti menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif yang signifikan antara persepsi beban kerja dengan *work-life balance* pada anggota Kompi Markas Yonif 411 Salatiga. Dalam penelitian ini juga menunjukkan koefisien determinasi (R²) sebesar 0,320, hasil tersebut menunjukkan beban kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 32% terhadap variabel *work-life balance* dan sisanya 68% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci :** beban kerja, work-life balance, kompi markas yonif 411 salatiga

***ABSTRACT***

*This study aims to determine the relationship between perceptions of workload and work life balance in members of the Salatiga Yonif 411 Company Headquarters. The hypothesis proposed in this study is that there is a positive relationship between perceptions of workload and work-life balance in members of the Salatiga Yonif 411 Headquarters Company. The subjects in this study were members of the Headquarters Company at Infantry Battalion Raider 411 Mechanized Infantry Battalion Salatiga. The number of subjects in this study were 144 people. Subjects were taken using a purposive sampling technique with data collected using a workload scale and work-life balance scale. Data analysis uses product moment correlation using SPSS version 25. Based on the results of the analysis, the correlation coefficient value (rxy) = 0.566 with p = 0.000 is obtained, so the hypothesis in this study can be accepted. This means that there is a significant positive relationship between perceptions of workload and work-life balance in members of the Salatiga Yonif 411 Headquarters Company. This study also shows a coefficient of determination (R²) of 0.320, these results show that workload makes an effective contribution of 32% to the work-life balance variable and the remaining 68% is influenced by other factors not examined in this study.*

**Key Word:** *workload, work-life balance, infantry battalion 411 salatiga headquarters company*

**PENDAHULUAN**

Tentara Nasional Indonesia merupakan salah satu aparatur negara yang berfungsi sebagai penunjang sistem pertahanan negara untuk menangkal setiap ancaman militer dalam menjamin kedaulatan dan keutuhan wilayah NKRI. Sebagai alat negara di bidang pertahanan, banyak sekali tugas yang harus dijalankan, sehingga anggota TNI harus memiliki semangat yang tinggi dan pantang menyerah.

Terdapat beberapa perbedaan antara organisasi TNI dengan organisasi secara umum, seperti perusahaan swasta maupun instansi pemerintah lainnya. Pada perusahaan swasta maupun instansi pemerintah, para karyawan masuk melalui tes seleksi dan telah menyelesaikan pendidikan atau memiliki keahlian sebelum mereka menduduki posisi di organisasi tersebut. Sementara bagi individu yang ingin bekerja atau menjadi personil di TNI harus mengikuti berbagai proses yang panjang untuk menjadi seorang tentara, di mana mereka harus mengikuti pendidikan militer dalam waktu tertentu, setelah sebelumnya mengikuti serangkaian proses seleksi yang cukup berat (Isnainiyah, Yulianto, & Haryoko, 2017).

Seorang prajurit TNI harus lebih mengedepankan tugas pokok dan kewajibannya terlebih dulu, sebelum memenuhi kewajibannya untuk keluarga. Aturan yang ada di militer mengatur hak dan kewajiban seorang prajurit dalam bertata kehidupan dan berkedinasan. Setiap anggota TNI harus siap ditempatkan dimanapun sesuai dengan tugas yang telah ditetapkan sesuai perintah atasan, salah satunya ialah anggota TNI yang bekerja di kompi markas Batalyon Infanteri Yonif Mekanis Raider 411 Salatiga. Batalyon Infanteri Yonif Mekanis Raider 411 Salatiga merupakan bagian dari satuan tempur di bawah Brigade 6 yang didalamnya membawahi beberapa kompi. Kompi markas yang berada di Yonif Mekanis Raider 411 Salatiga termasuk kedalam satuan dibawah Bataylon Infanteri Yonif Mekanis Raider 411 Salatiga. Kompi markas yang merupakan salah satu dari ke-5 kompi yang berada di Batalyon Infanteri Yonif Mekanis Raider 411 Salatiga, terdapat kompi lainnya yaitu seperti kompi a, kompi b, kompi c, dan kompi bant atau kompi bantuan. Kompi markas merupakan kompi yang sangat berpengaruh di kesatuan Yonif Mekanis Raider 411 Salatiga karena merupakan pusat komando dari markas yang mengurusi segala urusan baik dalam maupun luar dari kesatuan Yonif Mekanis Raider 411 Salatiga. Jumlah personil yang berada pada Yonif Mekanis Raider 411 Salatiga kurang lebih terdapat 747 orang, Batalyon Infanteri Yonif Mekanis Raider 411 Salatiga biasanya dipimpin oleh seorang berpangkat Mayor atau Letnan Kolonel. Satuan yang masih termasuk kedalam kategori satuan militer ini tentu memiliki banyak anggota kesatuan dalam satu kompi.

Menurut Fisher (2002), *work-life balance* didefinisikan sebagai multi dimensional konstruk yang didalamnya terdiri dari penggunaan waktu, energi, pencapaian tujuan, dan ketegangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi. Menurut (Fisher, Bulger, & Smith, 2009) terdapat empat aspek *work life balance* yaitu; yang pertama *Work Interference with Personal Life* aspek ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Lalu *Personal Life with Interference Work* aspek ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Selanjutnya *Personal Life Enhancement of Work* aspek ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. Lalu *Work Enhancement of Personal Life* Mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu.

Tingkat *work life balance* pada karyawan cukup beragam. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa penelitian. Berdasarkan hasil survey Jobstreet.com (2014), di dapatkan bahwa dari 17.623 orang menunjukkan sebanyak 85% individu mengaku belum mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Hal tersebut terjadi karena disebabkan beberapa faktor yaitu individu bekerja tidak sesuai dengan pendidikan yang ditempuh selama ini, belum memiliki perencanaan karier, memiliki atasan yang bersifat tidak peduli, kemudian belum mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi.

Hal ini didukung melalui wawancara yang dilakukan oleh peneliti hari jumat pada tanggal 3 Juni 2022, kepada anggota kompi markas. Berdasarkan hasil wawancara melalui google form diperoleh data sebanyak 20 dari 27 orang anggota kompi markas menunjukkan gejala-gejala permasalahan pada *work life balance.* Pada aspek yang pertama menurut Fisher, Bulger, & Smith, 2009 *Work Interference with Personal Life*, 25 dari 27 Anggota kompi merasa masih kurang memiliki waktu yang cukup untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Subjek mengaku lebih banyak menghabiskan waktu di tempat kerja daripada dengan kehidupan pribadi atau keluarga. Pada aspek yang kedua menurut Fisher, Bulger, & Smith, 2009 *Personal Life with Interference Work*, 23 dari 27 anggota kompi mengatakan bahwa sering kali mengalami suasana pekerjaan yang kurang menyenangkan serta merasa terganggu karena adanya masalah pribadi yang dialami oleh anggota pada saat bekerja.

Pada aspek ketiga menurut Fisher, Bulger, & Smith, 2009 *Personal Life Enhancement of Work*, 20 dari 27 anggota kompi mengungkapkan bahwa anggota merasa kurang bersemangat serta kurang senang pada saat bekerja karena adanya masalah pribadi yang membuat anggota kompi tidak bersemangat dan merasa senang dalam menjalankan tugasnya. Pada aspek yang keempat menurut Fisher, Bulger, & Smith, 2009 *Work Enhancement of Personal Life*, 21 dari 27 anggota kompi menyatakan bahwa selama bekerja tidak merasakan adanya keterampilan pada saat bekerja yang dibawa di kehidupan sehari-harinya. Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa 20 dari 27 kompi markas Batalyon Infanteri Yonif Mekanis Raider 411 Salatiga terindikasi mengalami permasalahan *work life balance*.

Penelitian ini penting dilakukan karena menurut penelitian dari Yusnani dan Prasetio (2018) mengatakan bahwa karyawan akan merasakan kepuasaan terhadap pekerjaan yang dilakukan nya apabila telah tercipta keseimbangan kehidupan kerja pada dirinya. *Work life balance* menjadi suatu hal yang sangat penting bagi karyawan ketika mulai meningkatnya tekanan ketika bekerja, persaingan dengan karyawan lain, dan ketidaknyamanan dengan suasana pekerjaan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusnani dkk. (2018) ada pengaruh positif antara *work life balance* terhadap *job satisfaction* pada karyawan Dinas Koperasi YZ.

 Greenhaus & Beutell (dalam Lilly, dkk., 2006), konflik dalam diri individu muncul karena ada tekanan dalam kehidupan pribadinya seperti kurangnya waktu untuk pribadi juga *quality time* untuk keluarga, tidak terpenuhinya kebutuhan dari karyawan tersebut dapat menyebabkan karyawan tidak mempunyai keseimbangan kehidupan kerja. Oleh karena itu, peneliti mengambil subjek anggota kompi markas di Batalyon Infanteri Yonif Mekanis Raider 411 Salatiga di mana Kompi markas merupakan kompi yang sangat berpengaruh di kesatuan Yonif Mekanis Raider 411 Salatiga karena merupakan pusat komando dari markas yang mengurusi segala urusan baik dalam maupun luar dari kesatuan Yonif Mekanis Raider 411 Salatiga. Keseimbangan kehidupan kerja sangat penting untuk diperhatikan karena melalui keseimbangan ini baik pihak perusahaan maupun karyawan akan memiliki dampak positif sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut Swift (Atheya & Arora 2014) WLB merupakan suatu masalah yang penting untuk diperhatikan bagi seluruh karyawan. Kadang dalam organisasi lebih memfokuskan tujuan organisasi saja terhadap para karyawannya, seharusnya perusahaan lebih jeli dalam menyusun strategi yang tepat untuk diterapkan dalam perusahaan sehingga dapat membawa karyawan lebih baik dan produktivitasnya meningkat.

Menurut Schabracq dan Cooper (2003), mengemukakan ada empat faktor-faktor yang mempengaruhi *Work-life Balance,* yaitu: (1) Karakteristik Kepribadian, yaitu yang memiliki pengaruh bagi kehidupan didalam kerja dan diluar kerja. (2) Karakteristik Keluarga, yaitu yang berpotensi memunculkan adanya konflik baik di dalam pekerjaan ataupun juga dalam keluarga. (3) Karakteristik Pekerjaan, yang meliputi seperti beban kerja, pola kerja, dan juga jumlah kerja yang diperlukan. (4) Sikap, yaitu sikap yang dimiliki oleh individu juga menentukan pengaruh dalam *work life balance*.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi *work life balance*, peneliti memilih faktor karakteristik pekerjaan yaitu persepsi beban kerja dalam penelitian ini, karena persepsi beban kerja merupakan faktor utama penentu *work life balance* dalam diri individu (Pasaribu, 2020). Hal tersebut, didasarkan pada penelitian Umartiwi (2017) dalam penelitiannya mengenai Hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan *work life balance* pada karyawan yang didapat adanya hubungan positif antara persepsi terhadap beban kerja dengan *work life balance* pada karyawan. Adanya kewajiban pekerjaan yang diperoleh anggota, maka anggota kompi tersebut masih berkontribusi dengan dunia sosial dengan memaksimalkan waktu luang yang dimiliki, misalnya ikut serta dalam acara kemasyarakatan, ikut serta dalam pelatihan, bahkan untuk bertemu dengan teman atau keluarga. Berdasarkan data yang diperoleh masih banyak anggota yang melewati hari-harinya di perusahaan daripada di rumah sehingga menyebabkan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Ditambah lagi berdasarkan hasil wawancara bahwa banyak anggota kompi markas yang tidak merasakan *work life balance* dikarenakan waktu yang mereka lalui terlalu banyak ditempat kerja dari pada dirumah. Salah satu anggota kompi markas mengatakan bahwa banyaknya beban kerja yang mereka dapatkan di tempat kerja merupakan faktor utama tidak terwujudnya *work life balance*.

Menurut Permendagri No.12/2008 (Julia, dkk., 2008), beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh satu jabatan/ unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Persepsi terhadap beban kerja termasuk dalam kategori atribut peran dan pekerjaan menurut Luthans (2006) dan (Sophia, 2008). Hal ini karena persepsi beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dimana anggota kompi dapat memberikan penilaian mengenai sejumlah tuntutan tugas yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Peneliti melihat dalam keseharian masih banyak anggota yang tidak puas dengan waktu bekerja banyak dihabiskan dari pada untuk kehidupan pribadinya yang menyebabkan ketidakseimbangan antara peran di dalam dan di luar kerja. Hal tersebut karena adanya beban kerja dari organisasi yang menyebabkan banyaknya waktu yang digunakan untuk mengerjakan target produksi.

Menurut Tarwaka (2015) mengungkapkan bahwa ada beberapa dimensi beban kerja yang dikaitkan dengan performansi, yaitu: (1) Beban waktu (*time load*) adalah jumlah waktu yang ada di dalam perencanaan, pelaksanaan, dan memantau pekerjaan, (2) Beban usaha mental (*mental effort load)* adalah banyaknya usaha dari dalam tubuh guna menjalankan tugas-tugas yang diberikan, (3) Beban tekanan Psikologis (*psychological stress load*) adalah menunjukkan resiko-resiko dalam pekerjaan, kebingungan dalam melakukan pekerjaan, bahkan stres yang dirasakan ketika bekerja.

Menurut Robbins (2008), dalam tekanan beban kerja dapat menjadi suatu hal yang positif, hal ini memicu terhadap terpenuhinya keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) pada karyawan. Adanya *work life balance* diharapkan mampu mengurangi tekanan dari aktivitas psikis dan fisik terhadap pekerjaan yang harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Clark (2000), memiliki pandangan bahwa *work life balance* adalah kepuasaan individu terhadap aktivitasnya baik di rumah dan di tempat kerja dengan tingkat permasalahan yang rendah. Permasalahan yang biasa terjadi yaitu beban kerja yang berlebihan, jika beban kerja dan stress yang dialami individu berkurang maka permasalahan yang mungkin muncul disaat bekerja akan lebih sedikit dan dapat diselesaikan dengan cepat dan baik sehingga tidak mempengaruhi aktivitas individu dan menjadi masalah bagi individu.

Jika individu dapat menyelaraskan antara waktu dalam bekerja dan di luar kerja maka karyawan akan 9 lebih efektif dalam meningkatkan kualitas kerjanya (Greenhaus, dkk 2002). Darsono (2011), menyatakan keseimbangan kehidupan terhadap waktu tidak terlepas dari manajemen waktu, di mana terdapat perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan dan produktivitas waktu. Saat karyawan mampu memprioritaskan tugasnya di perusahaan dengan baik, maka karyawan akan merasa beban kerja di perusahaan tidak membuat kepentingan pribadinya terganggu. Vogel (2012), dalam penelitiannya menambahkan bahwa karyawan yang kelebihan beban pekerjaan sering merasa tidak mampu memnyeimbangkan peran ditempat kerja dan keluarga dengan baik.

Schermerhorn (2005) mengatakan hampir semua orang menggunakan waktu sehari-harinya untuk bekerja. Sesuatu yang dikerjakan karyawan, beban kerja yang diterima karyawan, bagaimana proses mengerjakan pekerjaan dari karyawan semuanya akan berdampak pada kualitas kehidupan kerja. Apabila kualitas kehidupan kerja seseorang baik maka karyawan akan memperoleh keseimbangan kehidupan kerja dalam dirinya.

**METODE**

Subjek penelitian merupakan sumber utama data penelitian yaitu yang memiliki data mengenai variabel-variabel yang akan diteliti (Azwar, 2015). Jumlah subjek dalam penelitian ini adalah 144 orang, pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* yaitu pengambilan anggota sampel yang dipilih secara khusus berdasarkan tujuan penelitian (Hardani dkk., 2020).

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala. Skala merupakan perangkat pertanyaan atau pernyataan yang disusun untuk mengungkapkan atribut tertentu melalui respon yang diberikan terhadap pertanyaan (Azwar, 2015). Skala psikologis yang digunakan terbagi menjadi dua yaitu Skala *Work Life Balance* dan Skala Persepsi terhadap Beban Kerja. Bentuk skala yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Skala *Likert*.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil kategorisasi skala *work life balance* menunjukkan bahwa subjek yang berada di dalam kategori tinggi ada sebanyak 0% (0 subjek), dalam kategori sedang ada sebanyak 11,8% (17 subjek), dan yang berada dalam kategori rendah ada sebanyak 88,2% (127 subjek), sehingga dapat disimpulkan dalam penelitian ini sebagian besar subjek memiliki *work life balance* dalam kategori sedang. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pasaribu (2020) yang mengatakan bahwa jumlah *work life balance* dalam penelitiannya rata-rata berada pada tingkat *work life balance* yang sedang.

Berdasarkan hasil kategorisasi skala persepsi beban kerja ini dikategorisasikan menjadi 2 yaitu positif dan negatif. Dari hasil pengolahan data terhadap variabel Persepsi Beban Kerja subjek yang berada di dalam kategori positif ada sebanyak 7,7% (11 subjek), dalam kategori missing ada sebanyak 70,1% (101 subjek), dan yang berada dalam kategori negatif ada sebanyak 22,2% (32 subjek). Hal ini menunjukkan bahwa Persepsi Terhadap Beban Kerja yang terjadi pada anggota kompi markas berada pada level negatif. Menurut Tarwaka (2015) terdapat tiga dimensi yang ada dalam persepsi beban kerja yaitu ada beban waktu (*time load*), beban usaha mental (*mental effort load*), beban tekanan psikologis (*psychological stress load*).

Penelitian ini juga menunjukan bahwa hasil analisis korelasi *product moment* (*pearson correlation*) diperoleh koefisien korelasi (rxy) = 0,566 dengan p = 0,000. Hal ini menunjukan bahwa terdapat hubungan antara variabel persepsi beban kerja dengan *work life balance* memiliki hubungan yang positif, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian diterima. Semakin positif tingkat hubungan persepsi beban kerja dengan *work life balance* yang menandakan bahwa persepsi beban kerja mampu memberikan pengaruh yang cukup kepada tingkat *work life balance*, sehingga menghasilkan sumbangan efektif yang cukup. Hasil koefisien determinasi (R2) yang diperoleh di dalam penelitian ini sebesar 0,320, hal tersebut menunjukan bahwa variabel persepsi beban kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 32% terhadap variabel *work life balance* dan sisanya 68% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti faktor kepribadian, faktor keluarga dan faktor sikap.

**SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Subjek / anggota kompi markas di Batalyon Infanteri Yonif Mekanis Raider 411 Salatiga

Untuk anggota kompi markas di Batalyon Infanteri Yonif Mekanis Raider 411 Salatiga disarankan untuk memperhatikan serta dapat membagi waktunya antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga dapat mengurangi potensi terjadinya beban kerja. Lalu untuk anggota kompi juga disarankan untuk dapat mengatasi tekanan-tekanan dari peran yang dijalani agar dapat memenuhi tuntutan peran lainnya.

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang meneliti tentang variabel persepsi beban kerja agar dapat lebih mengkaji dalam jangkauan dan referensi yang lebih luas. Selain itu untuk peneliti yang ingin melakukan penelitian dengan tema yang sama dapat memilih faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *work life balance*. Faktor-faktor lain yang mempengaruhi *work life balance* seperti Faktor karakteristik kepribadian, karakteristik keluarga, dan sikap. Penelitian ini memiliki kelemahan yaitu jumlah subjek penelitian yang sedikit maka dari itu diharapkan bagi peneliti selanjutnya agar memilih jumlah subjek yang lebih banyak agar dapat mengetahui lebih dalam hubungan antara persepsi beban kerja dengan *work life balance*. Selain itu di dalam pelaksanaan penelitian agar dapat memperhatikan waktu pelaksanaan dan situasi lapangan yang tepat dalam menyebarkan skala kepada subjek penelitian, sehingga subjek dapat mengisi skala dengan tenang dan nyaman. Kemudian membuat kesepakatan kepada pihak tempat penelitian bahwa pengambilan data bukan hanya dilakukan sekali saja dan memberikan waktu sesuai kebutuhan peneliti.

**DAFTAR PUSTAKA**

Achyana, Muthya. 2016. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja Room Attendant Di Grand Jatra Hotel Pekanbaru. *Jom FISIP* Vol. 3 No. 2 - Oktober 2016

Allen, T. D., & Kiburz, K. (2012). Trait mind fulness and work-family balance among working parents: the mediating effects of vitality and sleep quality. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 372-379. DOI: 10.1016/j.jvb.2011.09.002.

Anita, dkk. 2013. Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh. *Jurnal Manajemen*. Issn 2302-0199 Pascasarjana Universitas Syiah Kuala 11 Pages Pp. 67- 77 67 - Volume 2, No. 1, November 2013

Astianto, dan Suprihhadi. 2014. Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*. Vol. 3 No. 7 (2014)

Azwar, Saifuddin (2016). *Penyusunan Skala Psikologi*, Edisi 2 Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Brough, P., Timms, C., Chan, X. W., & Hawkes, A. (2020). Defining Work-life balance*. Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health*, 473– 487. [https://doi.org/10.1007/978-3- 030-31438-5](https://doi.org/10.1007/978-3-%20030-31438-5)

Delecta, P. (2011). Work Life Balance*. International Journal of Current Research*,33(4).186-189.

Dhania, D. R. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja ( Studi Pada Medical Representatif di Kota Kudus*)*. *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, 1(1), 15– 23.

Fisher, G. G. *"Work/Personal life balance. 2002. " American Psycological Association* 63, no. 1-B: 575.

Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: a measure of work/nonwork interference and enhancement*. Journal of occupational health psychology*, 14(4), 441.

Gawron, V. J. (2008). *Human performance, workload, and situational awareness measures handbook*. Crc Press. Doi : https://doi.org/10.1201/9781420064506

Greenhaus, J. H., Collins, M. K., & Shaw, J. (2003). The Relation Between Work-Family Balance and Quality of Life*. Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531. doi:10.1016/S0001-8791(02)00042-.

Gunawan, dkk, (2019). Reliabilitas Dan Validitas Konstruk *Work Life Balance* Di Indonesia. *Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi,* 8 (2). Doi: <https://doi.org/10.21009/JPPP.082.05>

Hendri Kurniawan, dkk, Pengaruh Reward, punishment, beban kerja dan pelatihan terhadap produktifitas kerja karyawan. *Jurnal of managemen*, Volume 2 no 2 maret 2016) hal9

JobStreet. (2014). 73% Karyawan Tidak Puas dengan Pekerjaan Mereka. Diunduh http://www.jobstreet.co.id/career-resources/73-karyawan-tidakpuas dengan-pekerjaan-mereka/#.WtgZ69CyTqB.

Kelliher, C., Richardson, J., & Boiarintseva, G. (2019). All of work? All of life? Reconceptualising work-life balance for the 21st century. *Human Resource Management Journal*, 29(2), 97–112. [https://doi.org/10.1111/1748- 8583.12215](https://doi.org/10.1111/1748-%208583.12215)

Koesumowidjojo, and S. R. Mar'ih. 2017. *Analisis Beban Kerja, Raih Asa Sukses*. Jakarta: Bumi Aksara.

McDonald, P., Bradley, L., Guthrie, D., & Shakespeare-Finch, J. (2005), *Investigating work family policy aims and employee experiences, Employee Relations*, 27(5), *in press*. pp. 478-494.

Meenakshi, P., Subrahmanyam, V., & Ravichandran, K. (2013). The Importance of Work-Life Balance. *Journal of Business and Management*, 14(3), 31–35.

Mulyana, Deddy. 2005. *Ilmu Komunikasi : Suatu Pengantar. Bandung : Remaja Rosdakarya.* Menurut Mulyana (2005:167-168)

Munandar, S. Ashar. 2011. *Stress dan Keselamatan Kerja, Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.

Nurwahyuni, Siti.(2019). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Work Life Balance*.* *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1).

Omar, M. K. (2015). Workload, Role Conflict and WorkLife Balance Among Employees of an Enforcement Agency in Malaysia. *International Journal of Business*, Economics and Law, 8(2), 52–57.

Paramitadewi, K. F.(2017). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai sekretariat pemerintah daerah kabupaten Tabanan. *Jurnal Manajemen*, 6(6), 3370-3397.

Paramitadewi, Kadek. 2017. Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 6, 2017: 3370-3397 ISSN : 2302-8912

Pasaribu, Disna Hotmasari (2020) *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan Work Life Balance Pada Karyawan Wanita Di Klinik Utama Sentosa.* Skripsi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Prahastari, O. A. (2015). *Pengaruh Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan*, 1-20.

Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2015) *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Index

Robbins, Stephen. A. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Sastra, Boy. 2017. Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Danamon Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru. *Jom Fekon* Vol.4 No.1 (Februari) 201

Schabracq, M.J,. Winnubst, J.A.M. & Cooper, C.L. (2003). *The handbook of work and health psychology.* 2nd edition. John Wiley & Sons, Ltd.

Schermerhorn, J. D., James, G. H., and Richard, N. O. 2005. *Organiizational Beaviour*, John Willey and Son Inc.

Shah, Syed Saad Hussain, et al. 2011. Workload and Performance of Employees.”*Interdisciplinary Journal of Contempory Research in Business* Vol 3, No.5 September 2011”.

Sitepu, A. T. (2013). Beban kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan TBK Cabang Manado. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(4), 1123–1133.

Suryabrata, Sumadi, (2013)*. Psikologi Pendidikan.*Jakarta*: PT. Raja Grafindo Persada*

Tarwaka (2015).*Ergonomi Industri*. Solo: Harapan Press.

Umartiwi, Rut (2017) *Hubungan Antara Persepsi Beban Kerja Dengan Work Life Balance Pada Karyawan Bagian Produksi PT X.* Skripsi thesis, Universitas Mercu Buana Yogyakarta.

Wicaksana, S. A., & Suryadi, S. (2020). Identifikasi dimensi-dimensi work-life balance pada karyawan generasi milenial di sektor perbankan. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, *4*(2), 137-143. Doi: 10.31294/widyacipta.v4i2.8432

Widyastuti, Niken. 2015. Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja SKPD Kabupaten Sintang Kalimantan Barat. *Jurnal MAKSIPRENEUR*, Vol. IV, No. 2, Juni 2015, hal. 15 – 27

Wulandari, Srie. 2017. Analisis Beban Kerja Mental, Fisik Serta Stres Kerja Pada Perawatan Secara Ergonomi Di RSUD Dr. Achmad Moctar Bukit Tinggi. *JOM Fekon*, Vol. 4 No. 1 (Februari) 2017

Yunita, P.I. 2018. Menciptakan Keseimbangan Antara Pekerjaan Dan Kehidupan (Work-Life Balance): Apakah Faktor Situasional Pekerjaan Berpengaruh?. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*.

Yusnani,dkk, 2018. Kontribusi *Work Life Balance* terhadap *Job Satisfaction* pada Karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil.*jurnal penelitian*, 135-143.