

HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN WORK LIFE BALANCE KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PT X

Anak Agung Mira Pradnyani, Ni Luh Putu Ariastuti*

*Program Studi Sarjana Kesehatan Masyarakat Fakultas Kedokteran, Universitas Udayana
Jalan P.B Sudirman, Kec. Denpasar Barat, Kota Denpasar, Bali 80234*

ABSTRAK

Stres yang dialami karyawan merupakan reaksi fisik dan mental terhadap beban kerja yang berlebih. Maka diperlukanlah suatu keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan atau *work life balance* (WLB). Studi ini bertujuan untuk melihat hubungan antara beban kerja dengan *work life balance* (WLB) pada karyawan bagian produksi di PT X. Sampel penelitian terdiri dari 82 orang dengan metode *total sampling*. Dengan jenis penelitian kuantitatif menggunakan pendekatan *cross sectional* dan diuji dengan *chi-square*. Hasil studi menunjukkan responden penelitian didominasi dengan laki-laki sebanyak 67 orang (81,7%), rata-rata masa kerja 17 tahun, dan rata-rata durasi kerja 49 jam. Selanjutnya, karyawan memiliki beban kerja yang tinggi sebanyak 64 orang (78,0%). Pada salah satu dimensi beban kerja, karyawan merasakan tuntutan yang tinggi pada kebutuhan waktu atau *Temporal Demand* (TD) dengan skor rata-rata 243,93 (21,11%). Lalu, karyawan yang memiliki WLB kategori sedang sebanyak 57 orang (69,5%). Berdasarkan distribusi frekuensi, karyawan dengan WLB rendah cenderung lebih banyak pada responden laki-laki (31,3%), masa kerja >20 tahun (35%), serta divisi kerja *hot dishing* (46,7%). Selanjutnya, hasil uji statistik menunjukkan terdapat hubungan antara beban kerja dengan *work life balance* (WLB) ($p=0,001$). Diharapkan bagi karyawan bisa membagi waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi agar meningkatkan *work life balance*.

Kata Kunci: Beban Kerja, *Work Life Balance*, Karyawan Bagian Produksi

ABSTRACT

Stress experienced by employees is a physical and mental reaction to excessive workload. Therefore, a balance between personal life and work or work life balance (WLB) is needed. This study aims to see the relationship between workload and work life balance (WLB) in production employees at PT X. The research sample consisted of 82 people with a total sampling method. With a quantitative research type using a cross-sectional approach and tested with chi-square. The results of the study showed that the research respondents were dominated by men as many as 67 people (81.7%), an average work period of 17 years, and an average work duration of 49 hours. Furthermore, employees have a high workload as many as 64 people (78.0%). In one dimension of workload, employees feel high demands on time needs or *Temporal Demand* (TD) with an average score of 243.93 (21.11%). Then, employees who have a moderate WLB category are 57 people (69.5%). Based on the frequency distribution, employees with low WLB tend to be more male respondents (31.3%), work period >20 years (35%), and hot dishing work division (46.7%). Furthermore, the results of statistical tests show that there is a relationship between workload and work life balance (WLB) ($p = 0.001$). It is expected that employees can divide their time between work and personal life in order to improve work life balance.

Keyword: Workload, *Work Life Balance*, Production Workers

PENDAHULUAN

Meningkatnya tuntutan pekerjaan di era modern yang kompetitif, telah menimbulkan dampak terhadap kesehatan karyawan atau pekerja. Pemenuhan terhadap status kesehatan pekerja bukan hanya risiko pada kecelakaan kerja, namun juga terkait dengan permasalahan kesehatan mental. Salah satu isu yang berhubungan dengan kesehatan mental

ialah stres kerja. Stres yang diderita karyawan termasuk respon fisik dan mental terkait tuntutan pekerjaan berlebih (Asih et al., 2016). Stres kerja dapat menyebabkan penurunan konsentrasi dan meningkatnya kelelahan yang berdampak pada karyawan itu sendiri, sehingga berpotensi melakukan kesalahan yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja

(Suhma et al., 2020). Menurut Gibson dalam Putri & Tualeka (2014) stres kerja mengakibatkan sebanyak 14 ribu tenaga kerja industri meninggal karena kecelakaan kerja di tiap tahunnya (hampir 55 orang per hari atau 7 orang per durasi kerja) dan kurang lebih 100 ribu orang tenaga kerja cacat permanen setiap tahunnya.

Ketidakberhasilan individu dalam menyelaraskan atau menyeimbangkan tuntutan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi akan memicu konflik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi, sehingga konflik yang terjadi dapat menjadi tekanan dan ancaman dalam diri seseorang, sehingga memicu stress dan berdampak negatif bagi individu (Piscesta et al., 2022). Stres tersebut hanya akan terlihat ketika keseimbangan diri terganggu, yang artinya individu dapat mengalami stres hanya ketika merasakan tekanan dari pemicu stres (*stresor*) melebihi kekuatan kita untuk mengatasi hal tersebut (Musradinur, 2016). Stres yang berkepanjangan tersebut pada akhirnya dapat menyebabkan kondisi *burnout* atau kelelahan kronis yang berujung pada penurunan produktivitas dan kualitas kerja. Studi yang dilakukan Piscesta et al. (2022) mengenai pengaruh WLB terhadap stres kerja menunjukkan hasil berpengaruh negatif bahwa ketika stres kerja yang dirasakan tinggi, maka tingkat WLB rendah, begitu pula sebaliknya. Dampak yang paling penting dari rendahnya WLB adalah memburuknya kesehatan fisik dan mental (Borowiec & Drygas, 2023). Stres dapat berdampak langsung terhadap kesehatan fisik pekerja, karena dengan stres dan pola

hidup yang buruk, seseorang mudah terserang penyakit seperti jantung dan stroke (Sari & Sahrah, 2023). Hal ini menggambarkan bahwa stres harus dikelola dengan baik dengan cara memerhatikan keseimbangan antara kerja dengan kehidupan pribadi atau *work life balance* (WLB) untuk menghindari dampak buruk yang ditimbulkan bagi kesehatan pekerja.

WLB ialah sejauh mana individu merasa terlibat secara bersamaan dalam pekerjaan ataupun keluarga, serta sejauh mana mereka merasa puas dengan masing-masing kedudukan yang dijalani (Greenhaus et al. (2003) dalam Wirawan & Sukmarani (2023)). Menurut Saina et al. (2016) WLB ialah sejauh mana seseorang bisa merasakan kepuasan maksimal dalam hal keseimbangan waktu dan komitmen psikologis baik dalam peran pekerjaan maupun pribadinya dan tidak ada konflik antara kedua peran tersebut. Secara singkat WLB dapat diartikan yaitu bagaimana karyawan bisa menyeimbangkan hubungan kerja dan kehidupan pribadi untuk memenuhi rencana yang diinginkan organisasi, keluarga, dan kebutuhan pribadi.

Untuk mengetahui sejauh mana WLB pada individu yang bekerja sebuah survei di Amerika Serikat menemukan lebih dari sepertiga pekerja dewasa bekerja di akhir pekan beserta hari libur, yang menyebabkan karyawan merasa tingkat ketidakpuasan yang tinggi terhadap keseimbangan kehidupan kerja mereka (Lindner, 2023). Studi tersebut memberikan hasil bahwa banyak individu merasa kesulitan untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan

pribadi. Bagi sebagian orang, menyeimbangkan antara dunia pekerjaan dan di luar pekerjaan bukanlah hal yang mudah. Namun, setiap orang memerlukan keseimbangan yang baik antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi (*work-life balance*). Jika terjadi ketidakseimbangan, maka bisa merugikan kesehatan fisik beserta mental termasuk stres kerja yang akhirnya akan mengurangi produktivitas dan menyebabkan kejemuhan, sehingga berujung pada kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Beban kerja ialah satu dari banyak komponen yang bisa memengaruhi *work-life balance* (WLB). Beban kerja mengacu pada sejumlah tugas dibebankan oleh suatu unit organisasi untuk diselesaikan dalam batas waktu yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Irawati & Carollina, 2017). Beban kerja diperlukan bagi setiap karyawan karena dapat membantu meningkatkan motivasi bekerja, namun ketika beban kerja menjangkau tingkatan optimal ataupun menengah, amatlah krusial supaya waspada. Ketika situasi tersebut terjadi, maka kebanyakan karyawan akan sulit untuk mengatur waktu atau prioritas antara bekerja dengan melakukan kehidupan pribadi. Hal tersebut akan memengaruhi WLB karyawan yang akan berdampak pada stres kerja atau bahkan menurunnya kinerja karyawan pada perusahaan. Pada suatu penelitian menyebutkan adanya korelasi negatif antara beban kerja dengan WLB, artinya semakin tinggi beban kerja, maka WLB juga semakin rendah dan sebaliknya (Sari & Sahrah, 2023). Ketika beban kerja tinggi, maka seseorang akan

kewalahan untuk mengatur kapasitas antara menyelesaikan pekerjaan, melakukan istirahat, menjalankan aktivitas sosial dan menyeleraskan tuntutan antara pekerjaan sekaligus di luar pekerjaan. Hal tersebut lah yang membuat karyawan sulit mencapai keseimbangan kehidupan kerja atau WLB.

Faktor yang memengaruhi WLB tersebut bisa timbul pada karyawan di beragam industri, salah satunya ialah karyawan pada industri makanan. Hal tersebut dapat terjadi pada karyawan industri makanan dikarenakan banyak aktivitas kerja yang dilakukan selama proses memproduksi makanan atau minuman. Selama proses produksi, karyawan memerlukan konsentrasi tinggi untuk melakukan aktivitas kerja seperti ketika mengupas dan memotong bahan mentah, harus fokus untuk mencegah tangan terluka atau kecelakaan kerja yang lain. Selain itu, ketika menghitung jumlah pesanan juga memerlukan konsentrasi karena ketika jumlah pesanan kurang atau lebih, maka perusahaan dan konsumen akan dirugikan. Selain banyaknya aktivitas kerja yang dilakukan, proses produksi juga memakan waktu yang panjang untuk memastikan dengan baik kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan. Hal-hal tersebut menandakan beban kerjanya termasuk berat yang bisa berdampak pada WLB pekerja.

Dari hasil survei awal pada bulan Februari 2024 lalu pada salah satu perusahaan katering makanan penerbangan atau *inflight catering service* di Bali, dengan bertanya kepada 5 responden terdapat 3 karyawan yang mengeluhkan beban kerja dan WLB yang kurang. Hal

tersebut dikarenakan, industri jasa katering makanan tersebut memiliki jumlah permintaan pesanan hingga ribuan setiap harinya, namun jumlah tenaga kerja yang tersedia masih kurang menyebabkan banyak karyawan pada divisi tertentu yang harus bekerja lembur untuk memenuhi pesanan makanan tersebut, sehingga beban kerja yang diterima tinggi dan durasi kerja bertambah menjadi 2-3 jam bahkan lebih. Durasi kerja yang panjang selanjutnya mengurangi waktu pekerja yang seharusnya dihabiskan untuk berkumpul dengan keluarga, melakukan hobi, maupun beristirahat. Hal tersebut menyebabkan kurangnya WLB karyawan yang dapat meningkatkan risiko stres kerja. Dari penjabaran latar belakang tersebut, penulis berminat mengkaji permasalahan beban kerja dan kaitannya dengan WLB. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dengan WLB karyawan pada bagian produksi di PT X

METODE

Desain analitik kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*

HASIL

Tabel 1. Gambaran Faktor Individu dan Faktor Pekerjaan

No.	Faktor Individu	f (n=82)	(%)
1	Usia		
	19-27 Tahun	26	31,7
	28-36 Tahun	10	12,2
	37-45 Tahun	6	7,3
	46-54 Tahun	31	37,8
	>54 Tahun	9	11,0
2	Jenis Kelamin		
	Laki-Laki	67	81,7
	Perempuan	15	18,3

digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan data primer yang diambil dengan menggunakan teknik *total sampling* pada karyawan PT X. Pada penelitian ini diteliti sebanyak 82 karyawan PT X. Pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner karakteristik responden, kuesioner kuesioner *National Aeronautics and Space Administration Task Load Index* (NASA-TLX). Dan kuesioner *Work Life Balance Scale* (WLBS)

Data yang didapatkan dari pengumpulan data, kemudian dianalisis Univariat dengan menguraikan karakteristik dari setiap variabel dependen dan independen. Selanjutnya, dilakukan analisis Bivariat dengan menggunakan uji *chi square* untuk mengetahui hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Penelitian ini telah mendapatkan persetujuan dari Komisi Etik Penelitian Fakultas Kedokteran Universitas Udayana dengan nomor 2101/UN14.2.2.VII.14/LT/2024 untuk melanjutkan penelitian.

3	Status Pernikahan		
	Menikah	53	64,6
	Belum Menikah	29	35,4
	Bercerai	0	0
4	Tingkat Pendidikan		
	Tidak Sekolah	0	0
	SD	0	0
	SMP/Sederajat	0	0
	SMA/SMK/Sederajat	63	76,8
	Perguruan Tinggi	19	23,2
5	Beban Kerja		
	Tinggi	64	78,0
	Sedang	18	22,0
	Rendah	0	0
6	Masa Kerja		
	≤ 20 Tahun	42	51,2
	>20 Tahun	40	48,8
7	Durasi kerja		
	≤ 48 Jam/Minggu	51	62,2
	> 48 Jam/Minggu	31	37,8
8	Divisi Kerja		
	<i>Pastry Bakery</i>	19	23,2
	<i>Preparation</i>	18	22,0
	<i>Hot Kitchen</i>	13	15,9
	<i>Cold Kitchen</i>	17	20,7
	<i>Hot Dishing</i>	15	18,3

Pada tabel 1 menggambarkan karakteristik individu dari responden. Terlihat responden yang paling banyak berusia 46-54 tahun sejumlah 31 orang (37,8%) dengan rata-rata pada usia 39 tahun ($SD=13,72$), usia termuda 19 tahun dan usia tertua 56 tahun. Selanjutnya responden penelitian ini didominasi oleh pekerja laki-laki sejumlah 62 orang (81,7%), responden dengan status menikah sejumlah 53 orang (64,6%) dan tingkat pendidikan terakhir responden yang paling banyak yaitu SMA/SMK/sederajat sejumlah 63 orang (76,8%).

Selanjutnya, menunjukkan bahwa responden terbanyak yaitu dengan masa kerja ≤ 20 sebanyak 42 orang (51,2%) rata-rata bekerja selama 17 tahun ($SD=13,04$), masa kerja paling terpendek 1 tahun dan masa kerja terlama 34 tahun. Durasi kerja total dalam seminggu didominasi dengan ≤ 48 jam/minggu sejumlah 51 orang (62,2%) dengan rata-rata durasi bekerja dalam seminggu yaitu 49 jam, durasi kerja minimum yaitu 40 jam dan durasi kerja maksimum yaitu 63 jam ($SD=4,45$). Berdasarkan divisi kerja, responden didominasi dari karyawan pastry & bakery sejumlah 19 orang (23,2%).

Mayoritas responden mempunyai beban kerja tinggi sebanyak 64 orang (78,0%). Untuk mengetahui dimensi beban kerja mana yang dominan pada hasil

pengisian kuesioner beban kerja NASA TLX, dilakukan analisis dan diperoleh hasil seperti tabel 2 di bawah.

Tabel 2. Gambaran Beban Kerja Berdasarkan Dimensi Beban Kerja

No.	Dimensi	Rata-Rata	Min	Max	%
1	<i>Mental Demand (MD)</i>	151,83	0	360	13,19
2	<i>Physical Demand (PD)</i>	242,93	0	450	21,11
3	<i>Temporal Demand (TD)</i>	250,61	50	450	21,78
4	<i>Performance (P)</i>	205,61	0	500	17,87
5	<i>Frustation (F)</i>	71,95	0	450	6,25
6	<i>Effort (E)</i>	227,80	0	500	19,80
Total					100

Terlihat pada tabel 2, bahwa dimensi yang paling dominan pada karyawan produksi di PT X yaitu dimensi *temporal demand* (TD) sebesar 21,78%, diikuti dengan dimensi *physical demand* (PD)

sebesar 21,11% dan dimensi *effort* (E) sebesar 19,8%. Kemudian dimensi *performance* (P) sebesar 17,87%, dimensi *mental demand* (MD) sebesar 13,19% dan dimensi *frustation* (F) sebesar 6,25%.

Tabel 3. Gambaran Beban Kerja Berdasarkan Dimensi Beban Kerja

No.	Work Life Balance (WLB)	f (n=82)	(%)
1	<i>Work Life Balance (WLB)</i>		
	<i>Tinggi</i>	0	0
	<i>Sedang</i>	57	69,5
	<i>Rendah</i>	25	30,5

Pada tabel 3 menunjukkan gambaran WLB pada karyawan PT X yang menunjukkan bahwa sejumlah 57 orang (69,5%) memiliki WLB yang sedang dan dilanjutkan dengan 25 orang (30,5%) memiliki WLB yang

rendah. Untuk mengetahui dimensi WLB mana yang lebih dominan, dilakukan analisis kembali. Berdasarkan hasil analisis data, didapatkan gambaran mengenai WLB berdasarkan dimensi sebagai berikut

Tabel 4. Gambaran WLB Berdasarkan Dimensi WLB

No.	Dimensi	Tinggi		Sedang		Rendah		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%
1	WIPL	13	15,9	53	64,6	16	19,5	82	100
2	PLIW	3	3,7	56	68,3	23	28,0	82	100
3	WEPL	4	4,9	71	86,6	7	8,5	82	100
4	PLEW	64	78,0	18	22,0	0	0	82	100

Berdasarkan tabel 4 dapat terlihat bahwa dimensi WIPL sebanyak 53 orang (64,6%), PLIW sebanyak 56 orang (68,3%),

dan WEPL sebanyak 71 orang (86,6%) berada pada kategori sedang. Sedangkan sebanyak 64 orang (78,0%) merasakan PLEW yang tinggi.

Tabel 5. Hubungan Beban Kerja Dengan WLB

Variabel	Work Life Balance (WLB)						p-value	
	Rendah		Sedang		Total			
	n	%	n	%	n	%		
Beban Kerja								
Sedang	11	61,1	7	38,9	18	100	0,001	
Tinggi	14	21,9	50	78,1	64	100		

Pada tabel 5 menunjukkan hubungan antara beban kerja dengan WLB pada karyawan produksi yang di uji secara bivariat menggunakan uji *chi square*. Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa pekerja yang memiliki WLB sedang cenderung lebih banyak pada kelompok dengan beban kerja tinggi (78,1%) dibandingkan pada kelompok dengan beban kerja sedang (38,9%) dan dari hasil uji hipotesa didapatkan nilai *p-value* adalah 0,001 yang menyatakan bahwa hubungan antar variabel signifikan.

DISKUSI

Gambaran Beban Kerja

Pengkategorian beban kerja dibagi menjadi 3 yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Berdasarkan analisis deskriptif, pada

penelitian ini diperoleh hasil bahwa karyawan bagian produksi PT X merasakan beban kerja tinggi. Banyaknya karyawan yang merasakan beban kerja tinggi ini dikarenakan pada perusahaan katering makanan pesawat tersebut memproduksi hingga ribuan porsi setiap harinya dan harus diselesaikan dengan tepat waktu sebelum jam keberangkatan maskapai penerbangan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi yang terhadap karyawan restoran Wingstop yang berhubungan dengan bagian produksi yang menunjukkan hasil bahwa rata-rata beban pekerjaan tersebut tergolong tinggi (Ramadhan, 2018). Selain itu, hasil penelitian ini sejalan dengan temuan pada industri pengolahan

makanan beku, yang menunjukkan bahwa karyawan pada sektor ini juga mengalami beban kerja yang tinggi, dengan rata-rata 79,25 (Adriansyah et al., 2023). Beban kerja yang tinggi pada industri pengolahan makanan tersebut biasanya terdapat pada beberapa posisi yaitu pemasakan, pencetakan, pemotongan, dan pengemasan (Suryaningrat et al., 2021).

Berdasarkan analisis tambahan, distribusi frekuensi antara masa kerja, durasi kerja, divisi kerja dengan beban kerja diperoleh hasil bahwa beban kerja tinggi cenderung terjadi pada kelompok dengan masa kerja >20 tahun (77,5%), dengan masa kerja ≤ 48 Jam/Minggu (84,3%), dan pada divisi kerja *pastry bakery* (84,2%).

Dimensi Beban Kerja Berdasarkan NASA TLX

Temporal Demand (TD)

Dimensi kebutuhan waktu atau *temporal demand* (TD) merupakan besar beban yang ditanggung berhubungan dengan waktu selama bekerja. Berdasarkan hasil analisis setiap dimensi, dapat terlihat bahwa yang proporsinya paling besar dalam dimensi beban kerja pada karyawan produksi di PT X yaitu dimensi *temporal demand* (TD) dengan skor rata-rata 250,61 (21,78%). Hasil tersebut menandakan bahwa karyawan merasakan tekanan yang berkaitan dengan waktu dalam menyelesaikan produksi makanan. Artinya, target produksi yang tinggi dalam waktu singkat menyebabkan karyawan merasa terburu-buru. Selain itu, adanya permintaan mendesak atau perubahan pesanan yang mendadak, namun kurangnya sumber daya manusia menyebabkan karyawan merasa

kewalahan dan meningkatkan perasaan tertekan yang berkaitan dengan waktu pada karyawan.

Untuk dapat mencapai *work life balance* maka setiap pekerja harus memiliki keseimbangan waktu sehingga beban kerja makin berkurang (Sari & Sahrah, 2023). Selain itu, keseimbangan waktu juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan(Ganapathi (2016) dalam Sari & Sahrah (2023)). Pada PT X khususnya bagian produksi, aktivitas yang dilakukan berkaitan dengan waktu meliputi mengerjakan pesanan makanan dalam waktu yang cepat, mengubah prioritas pesanan secara tiba-tiba, bekerja di bawah tekanan waktu yang terus-menerus, melakukan pekerjaan secara *multi tasking*, serta bekerja dalam lingkungan yang serba cepat. Hal tersebut menyebabkan para karyawan merasakan tekanan yang tinggi pada waktu. Jika kebutuhan waktu ini tidak diatasi segera mungkin, maka dapat berdampak pada kelelahan fisik dan mental karyawan. Selain itu, jika terburu-buru menyelesaikan pekerjaan, maka dapat meningkatkan risiko terjadinya kesalahan dan kecelakaan kerja.

Physical Demand (PD)

Dimensi kebutuhan fisik atau *physical demand* (PD) ialah seberapa besar kegiatan fisik yang diperlukan ketika bekerja seperti menarik, mendorong, menangkat, mengontrol, beserta sebagainya. Pada aspek kebutuhan fisik, karyawan harus menjaga energinya untuk memenuhi kebutuhan fisik tersebut (Sari & Sahrah, 2023). Hal Pada penelitian ini, dimensi *physical demand* (PD) juga memiliki persentase tertinggi setelah dimensi *temporal demand* (TD) dengan skor rata-rata

242,93 (21,11%). Hasil tersebut menandakan bahwa di bagian produksi, selain adanya tekanan untuk menyelesaikan tugas dalam waktu yang singkat (*temporal demand*), karyawan juga mengalami tuntutan fisik (*physical demand*) yang cukup tinggi. Tuntutan fisik berarti pada bagian produksi, karyawan melakukan pekerjaan yang membutuhkan tenaga fisik yang cukup besar.

Pada bagian produksi di PT X, hampir sebagian besar pekerjaannya menggunakan tenaga fisik seperti mengangkat keranjang yang berisi bahan pangan, mendorong dan menarik troli yang berisi makanan, berdiri dengan waktu yang lama, melakukan gerakan repetitif, mengontrol mesin, dan lain sebagainya. Terlebih lagi kegiatan tersebut berlangsung selama 8 jam perhari dalam seminggu bahkan lebih. Hal tersebutlah yang membuat karyawan merasakan tekanan fisik yang besar.

Effort (E)

Dimensi tingkat usaha atau *effort* (E) merupakan gabungan antara mental beserta fisik yang harus dikeluarkan guna menuntaskan pekerjaan. Dimensi *effort* (E), memiliki persentase tertinggi setelah dimensi PD dengan skor rata-rata 227,80 (19,80%). Hal tersebut menandakan bahwa karyawan pada bagian produksi memerlukan usaha mental dan fisik karena pekerja harus bekerja dalam lingkungan yang sangat higienis, dengan tugas yang membutuhkan ketelitian yang tinggi dalam mengontrol kualitas makanan agar tetap enak, bersih, dan menarik. Selain itu, tingkat usaha yang tinggi dapat mengindikasikan adanya tekanan dan

kebutuhan untuk berfokus dan bekerja dengan intensitas yang tinggi (Adriansyah et al., 2023). Dalam hal ini, karyawan bagian produksi PT X mempunyai beban kerja tinggi sehingga diperlukan tenaga mental dan terutama fisik dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Performance (P)

Dimensi performansi atau *performance* (P) adalah tingkat keberhasilan dan kepuasan seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan hasil analisis, dimensi performansi memiliki skor rata-rata 205,61 (17,87%). Angka tersebut menunjukkan bahwa karyawan merasa puas dan berhasil dengan kinerjanya seperti rasa makanan yang harus enak, porsi makanan yang pas, serta jumlah porsi makanan yang sesuai dengan standar yang diharapkan. Interpretasi tersebut juga sejalan dengan penelitian yang menyebutkan bahwa semakin rendah angka pada indikator tersebut maka semakin kurang sempurna mereka dalam melakukan pekerjaannya (Adriansyah et al., 2023). Mereka harus memastikan permintaan pesanan dibuat dengan baik dan maksimal sehingga tidak ada makanan yang *defect* atau telat diantarkan kepada maskapai penerbangan.

Mental Demand (MD)

Dimensi kebutuhan mental atau *mental demand* (MD) merupakan tingkatan kegiatan mental beserta perceptual di suatu pekerjaan mencakup mengingat, berpikir, menghitung, mencari, melihat. Pada hasil analisis, ditemukan hasil bahwa MD berada pada peringkat 5 dari 6 dimensi dengan skor rata-rata 151,83 (13,19%) yang menandakan kebutuhan mental pada karyawan produksi di PT X

tergolong rendah. Temuan ini bertolak belakang dengan penelitian yang menyebutkan bahwa beban kerja mental pada karyawan industri makanan cenderung tinggi, namun kemampuan kerja dalam kondisi baik (Naz et al., 2021). Adapun aktivitas pekerjaan yang lebih dominan pada bagian produksi di PT X adalah tugas-tugas yang bersifat fisik atau repetitif, sehingga tidak terlalu banyak melibatkan proses berpikir yang kompleks. Dapat diartikan bahwa beban kerja secara keseluruhan mungkin lebih terfokus pada aspek fisik daripada mental.

Frustation (F)

Dimensi tingkat frustasi atau *frustation (F)* berarti seberapa besar seseorang merasa cemas, putus asa, atau terganggu dibandingkan dengan merasa tenang dan puas dalam bekerja. Dimensi tingkat frustasi atau *frustation (F)* menjadi yang paling rendah diantara dimensi lainnya dengan skor rata-rata 71,95 (6,25%) yang menggambarkan karyawan bagian produksi PT X cenderung merasa cukup nyaman dan tidak terlalu terbebani dengan pekerjaan mereka. Artinya, karyawan tidak terlalu merasakan tekanan berlebih yang dapat menimbulkan perasaan ketidakamanan, putus asa, tersinggung, maupun terganggu. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan pada karyawan di industri pengolahan makanan beku yang menyatakan bahwa indikator *frustation* merupakan yang paling rendah diantara indikator lainnya yang menggambarkan bahwa karyawan memiliki kemampuan adaptasi yang baik, mampu mengatasi tantangan dan hambatan di tempat kerja, serta lingkungan kerja diperusahaan yang

menudukung kesejahteraan mental karyawan (Adriansyah et al., 2023). Karyawan lebih merasa bahwa pekerjaan di bagian produksi itu aman, puas, dan nyaman.

Gambaran *Work Life Balance* (WLB) Karyawan Produksi Pada PT X

Pengkategorian WLB dikelompokkan ke 3 jenis yakni tinggi, sedang, rendah. Berdasarkan hasil analisa deskriptif, pada penelitian ini ditemukan hasil *work life balance* (WLB) karyawan paling banyak termasuk kategori sedang yang berarti mereka mampu menyeimbangkan antara pekerjaan beserta kehidupan pribadi walaupun tak konsisten. Sementara sisanya, responden masuk dalam kategori rendah yang artinya mereka kurang bisa menyeimbangkan tuntutan pekerjaan beserta kehidupan pribadi ketika bekerja di bagian produksi. Pada kategori tinggi, tidak terdapat karyawan yang merasakan WLB yang tinggi. Setiap individu memiliki pandangan yang berbeda tentang WLB, sehingga WLB sangat bervariasi tergantung pada setiap individu itu sendiri, dengan demikian keseimbangan yang dirasakan setiap pekerja bersifat subjektif (Wulansari, 2023).

Untuk mempertajam penelitian sehingga lebih komprehensif, peneliti melakukan analisa tambahan untuk dapat melihat distribusi frekuensi untuk mengetahui WLB berdasarkan faktor individu (jenis kelamin, status pernikahan, durasi kerja, dan tingkat pendidikan) dan faktor pekerjaan (beban kerja, masa kerja, durasi kerja dan divisi kerja), diperoleh hasil pada faktor individu bahwa WLB rendah cenderung lebih banyak pada

kelompok responden laki-laki (31,3%), pada kelompok responden belum menikah (31%), pada kelompok responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK/sederajat (33,3%), serta pada kelompok responden dengan rentang usia 37-45 tahun (50%). Pada faktor pekerjaan, WLB rendah cenderung lebih banyak pada kelompok dengan beban kerja sedang (61,1%), pada kelompok dengan masa kerja >20 tahun (35%), pada kelompok dengan durasi kerja ≤ 48 Jam/Minggu (35,3%), dan pada divisi kerja *hot dishing* (46,7%).

Work Life Balance (WLB) Berdasarkan Dimensinya

Dalam teori Fisher, Bulger, dan Smith (2009) dalam (Adiningtiyas & Mardhatillah, 2016) membagi dimensi WLB menjadi 4 yaitu:

Work Interference With Personal Life (WIPL)

Dimensi WIPL memperlihatkan seberapa besar pekerjaan seseorang menghalangi kehidupan pribadinya (Fisher et.al (2009) dalam Adiningtiyas & Mardhatillah (2016)). Konflik antara pekerjaan beserta kehidupan pribadi bisa timbul ketika kehidupan pribadi seorang karyawan terganggu oleh pekerjaannya. Berdasarkan hasil analisis data, dimensi WIPL berada pada kategori sedang (64,6%). Kategori sedang tersebut menandakan pekerjaan sesekali mengganggu atau menghambat kehidupan pribadi, namun gangguan atau hambatan tersebut masih bisa dikelola dengan baik (Gaol et al., 2023).

Hal – hal yang dapat dikatakan sesekali mengganggu kehidupan pribadi pada karyawan bagian produksi yaitu bekerja lembur untuk memenuhi target

pesanan atau mengalami kesulitan dalam mengatur jadwal libur yang dikarenakan pesanan yang membludak sehingga waktu yang seharusnya dapat dipergunakan untuk keluarga maupun teman menjadi berkurang. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan waktu pribadi yang dimiliki karyawan untuk menjalankan tugas kerja dan waktu untuk kehidupan pribadinya mempengaruhi kualitas kerja yang dihasilkannya, dapat dikatakan bahwa semakin seorang karyawan dapat mengatur waktu kerja dan waktu untuk kehidupan pribadinya akan semakin meningkatkan kualitas hasil kerja begitu juga sebaliknya (Adiawaty & Benhard, 2023).

Personal Life Interference With Work (PLIW)

Selanjutnya, dimensi PLIW mengarah pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang menghalangi pekerjaannya (Fisher et.al (2009) dalam Adiningtiyas & Mardhatillah (2016)). Mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan beserta kehidupan pribadi termasuk hal krusial. Tiap karyawan haruslah memiliki kemampuan untuk membedakan keduanya agar terhindar dari stres yang berlebihan (Nafis et al., 2020). Berdasarkan analisis data, dimensi PLIW juga berada pada kategorisasi sedang (68,3%). Kategori sedang tersebut memperlihatkan bahwa kehidupan pribadi sesekali mengganggu atau menghambat pekerjaan, namun gangguan atau hambatan tersebut dapat diatasi.

Hal – hal yang dapat dikatakan sesekali mengganggu pekerjaan pada karyawan bagian produksi di PT X yaitu seperti cuti mendadak yang dikarenakan

masalah keluarga atau sulit fokus bekerja ketika sedang mengalami masalah pribadi. Namun hal-hal tersebut dapat diatasi dengan baik karena karyawan merasa kehidupan pribadi tidak boleh dibawa ke ranah pekerjaan.

Work Enhancement of Personal Life (WEPL)

Dimensi ini mengarah pada sejauh mana pekerjaan bisa menaikkan kualitas kehidupan pribadi seseorang (Fisher et.al (2009) dalam Adiningtiyas & Mardhatillah (2016)). Hasil analisis data, menunjukkan dimensi WEPL berada pada kategori sedang (86,6%). Kategori sedang tersebut menunjukkan bahwa pekerjaan bisa bermanfaat positif bagi kualitas kehidupan pribadi seorang karyawan (Gaol et al., 2023). Pekerjaan beserta kehidupan pribadi saling terkait secara timbal balik yang saling menguntungkan (Nafis et al., 2020). Kapabilitas guna memakai bakat yang diperoleh di tempat kerja di kehidupan luar kantor termasuk manfaat yang bisa dirasakan karyawan. Seperti pada karyawan produksi katering makanan, mereka ahli dalam memasak berbagai makanan dan keahlian memasak tersebut dapat diterapkan untuk di rumah maupun ruang lingkup lainnya sehingga dijadikan nilai tambah bagi karyawan bahwa apa yang dikerjakan di tempat kerja bisa menjangkau di luar, seperti yang disebutkan dalam jurnal bahwa keterampilan dan pengalaman individu dalam satu domain kehidupan dapat meningkatkan kinerja peran dalam domain kehidupan yang lainnya (Wulansari, 2023). Selain itu, bagi pekerja yang merasa bahwa kehidupan kerja lebih penting dan memberikan lebih sedikit

waktu untuk keluarga tidak serta merta dapat diartikan bahwa individu tersebut mengalami ketidakseimbangan, dapat dikatakan bahwa pekerja tersebut membangun keseimbangan dengan berpusat pada kehidupan pekerjaan (Köse, et al., 2021 dalam Wulansari, 2023).

Personal Life Enhancement Of Work (PLEW)

Dimensi ini mengarah pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang bisa menaikkan kinerja seseorang ketika bekerja (Fisher et.al (2009) dalam Adiningtiyas & Mardhatillah (2016)). Kehidupan pribadi yang bahagia bisa menaikkan performa ketika bekerja, didapatkan dari dukungan orang terdekat termasuk keluarga, hubungan dengan rekan kerja, maupuk lingkungan kerja (Nafis et al., 2020).

Hasil analisis data, menunjukkan dimensi PLEW berada pada kategori tinggi (78,0%). Hasil tersebut dapat diartikan bahwa kehidupan pribadi bisa menaikkan kinerja individu ketika bekerja karena kehidupan pribadi yang bahagia dijadikan sebagai penyemangat, motivasi, beserta dorongan ketika melakukan pekerjaannya. Hal tersebut diperkuat oleh pernyataan yang dikemukakan (Sirgy & Lee, 2017) dalam (Wulansari, 2023) yang menyebutkan bahwa ketika sumber daya yang diperoleh dari satu domain dapat digunakan untuk memfasilitasi kinerja peran di domain yang lain, maka hal ini akan dapat meningkatkan *work life balance*. Bagi pekerja yang memiliki pandangan bahwa kehidupan keluarga merupakan hal yang penting, ketika ada tuntutan yang berasal dari kehidupan kerja yang intens dapat menimbulkan ketegangan peran di

mana hal tersebut bertentangan dengan persepsiya tentang *work life balance* (Köse, et al., 2021 dalam Wulansari, 2023)

Hubungan Beban Kerja dengan WLB Karyawan Produksi Pada PT X

WLB Menurut Fisher, Bulger dan Smith dalam Pranindhita & Wibowo (2020) ialah upaya seseorang guna memperoleh keseimbangan antara kehidupan pribadi beserta pekerjaannya. Salah satu faktor yang dianggap memengaruhi WLB individu ialah beban kerja. Dari hasil uji *chi square* antara variabel beban kerja dan WLB, didapatkan hasil bahwa hipotesis "Terdapat hubungan antara beban kerja dengan *work-life balance* (WLB) pada karyawan bagian produksi di di PT X" diterima. Dengan hasil yaitu diperoleh korelasi signifikan antara beban kerja dengan WLB pada karyawan produksi di PT X ($p = 0,001$).

Hasilnya sesuai penelitian terhadap karyawan mengenai keterkaitan beban kerja dengan WLB yang menunjukkan adanya korelasi negatif antara beban kerja dengan WLB dengan nilai korelasi menunjukkan 0,654 ($p<0,01$) (Sari & Sahrah, 2023). Hasil penelitian ini juga didukung penelitian Yunita (2018) yang memiliki hasil yakni beban kerja berpengaruh positif beserta signifikan terhadap WLB karyawan bernilai signifikansi beban kerja 0,30 $<0,05$. Selain itu, salah satu penelitian menyebutkan bahwa beban kerja dan kemajuan teknologi penting di tempat kerja, tetapi beban kerja yang berlebihan dan penggunaan teknologi yang tidak terkontrol dapat merusak WLB karyawan (Komari & Sulistiowati, 2018).

Hasil penelitian ini menemukan karyawan yang memiliki WLB sedang cenderung lebih banyak pada kelompok dengan beban kerja tinggi (78,1%) dibandingkan pada kelompok dengan beban kerja sedang (38,9%). Hal tersebut dapat dideskripsikan bahwa meskipun beban kerja termasuk tinggi yang menyebabkan karyawan kesusahan menyeimbangkan antara pekerjaan beserta kehidupan pribadi, namun kesulitan tersebut masih dapat dikelola dan produktivitas kerja masih terjaga. Hasil tersebut selaras dengan dimensi WIPL berada pada kategori sedang (64,6%). Kategori sedang tersebut menandakan bahwa pekerjaan mempengaruhi kehidupan pribadi mereka, namun tidak memberikan dampak yang buruk.

Tingkat *work life balance* (WLB) yang sedang juga bisa dipengaruhi oleh perbedaan karakteristik responden yaitu jenis kelamin. Walia (2015) dalam penelitiannya menyatakan bahwa antara jenis kelamin dan WLB memiliki hubungan negatif yang signifikan ($r= -.13$) dimana perempuan lebih merasa bahwa pekerjaan mengganggu kehidupan pribadinya dibandingkan dengan laki-laki. Pada penelitian Pratiwi et al. (2024) dan Susilaningrum & Wijono (2023) menyebutkan bahwa perempuan lebih sulit menyeimbangkan peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dikarenakan mereka memiliki banyak peran seperti menjadi istri, ibu dari anaknya, beserta bekerja dalam profesi tertentu dibanding laki-laki.

Sementara, di penelitian ini didominasi dengan responden laki-laki yang merasa bahwa pekerjaan yang

dilakukan mengganggu kehidupan pribadi (termasuk dalam dimensi WIPL), namun tidak terlalu berdampak buruk pada kehidupan pribadi. Berbanding terbalik pada dimensi PLEW yang termasuk pada kategori tinggi yang mendeskripsikan kehidupan pribadi bisa menaikkan kinerja individu di dunia kerja karena kehidupan pribadi digunakan sebagai motivasi, semangat dan dorongan untuk bekerja. Sehingga, penelitian ini mempunyai tingkat WLB yang sedang pada kelompok beban kerja tinggi.

KETERBATASAN PENELITIAN

Dalam penelitian ini, tentunya terdapat keterbatasan dalam penelitian yang dilakukan yaitu (1) Kemungkinan adanya bias pada hasil penelitian ketika pengumpulan data. Kuesioner seharusnya diisi sendiri oleh responden, namun karena pengisian kuesioner membutuhkan waktu yang lama dan sedikit menghambat pekerjaan responden, banyak karyawan yang meminta untuk dibacakan sambil melakukan pekerjaan dalam pengisian kuesioner dan kadang terjadi miskomunikasi. (2) WLB masih bersifat subjektif dari yang dirasakan masing-masing karyawan.

(3) Peneliti tidak melihat hubungan variabel lainnya yang terkait WLB dan hanya berfokus pada variabel beban kerja.

SIMPULAN

Adapun simpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini berdasarkan pembahasan diatas adalah ditekhnologi karakteristik karyawan yaitu didominasi pada usia 46-54 tahun sebanyak 31 orang (37,8%), berjenis kelamin laki-laki sebanyak 67 orang (81,7%), dengan status pernikahan terbanyak yaitu menikah

sebanyak 53 orang (64,6%), dan tingkat pendidikan terakhir yaitu SMA/SMK sederajat sebanyak 63 orang (76,8%).

Selain itu, pada karyawan produksi yaitu memiliki beban kerja pada kategori tinggi sebanyak 64 orang (78,0%). Berdasarkan analisis tambahan, distribusi frekuensi antara masa kerja, durasi kerja, divisi kerja dengan beban kerja diperoleh hasil dengan beban kerja tinggi cenderung terjadi pada kelompok dengan masa kerja >20 tahun (77,5%), dengan masa kerja ≤ 48 Jam/Minggu (84,3%), dan pada divisi kerja pastry bakery (84,2%). Berdasarkan dimensi beban kerja NASA TLX, dimensi temporal demand (TD) atau kebutuhan waktu merupakan yang paling dominan sebesar 21,78% dengan rata-rata skor 250,61.

Selanjutnya, karyawan bagian produksi memiliki WLB yang masuk dalam kategori sedang sebanyak 57 orang (69,5%). Berdasarkan analisis tambahan, distribusi frekuensi faktor individu dan faktor pekerjaan dengan WLB diperoleh hasil pada faktor individu bahwa WLB rendah cenderung lebih banyak pada kelompok responden laki-laki (31,3%), pada kelompok responden belum menikah (31%), pada kelompok responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK/sederajat (33,3%), serta pada kelompok responden dengan rentang usia 37-45 tahun (50%). Pada faktor pekerjaan, WLB rendah cenderung lebih banyak pada kelompok dengan beban kerja sedang (61,1%), pada kelompok dengan masa kerja >20 tahun (35%), pada kelompok dengan durasi kerja ≤ 48 Jam/Minggu (35,3%), dan pada divisi kerja hot dishing (46,7%). Berdasarkan dimensi WLB, dimensi WIPL sebanyak 53

orang (64,6%), PLIW sebanyak 56 orang (68,3%), dan WEPL sebanyak 71 orang (86,6%) berada pada kategori sedang. Sedangkan sebanyak 64 orang (78,0%) merasakan PLEW yang tinggi.

Berdasarkan analisis bivariat, diketahui terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan WLB yang ditandai dengan p-value sebesar 0,001 ($p<0,05$).

SARAN

Bagi perusahaan, diharapkan mempertimbangkan jumlah karyawan dengan jumlah pesanan yang diterima, agar dapat memperhatikan waktu bekerja yang sesuai dengan jumlah karyawan, sehingga tekanan terhadap waktu tidak terlalu membebani. Lalu, perusahaan diharapkan memperhatikan beban kerja fisik karyawan agar karyawan tetap sehat baik secara fisik dan mental. Selain itu, memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan kehidupan pribadinya dengan baik karena dengan merasa kehidupan pribadinya bahagia, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Bagi karyawan, bisa membagi waktu secara efektif antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi, mencari dukungan sosial mengenai masalah yang mungkin dihadapi, serta menjaga kesehatan mental dan fisik. Agar keseimbangan antara kedua peran (pekerjaan dan kehidupan pribadi) yang dijalani lebih seimbang. Bagi peneliti selanjutnya, bisa melihat hubungan atau menganalisis determinan WLB seperti faktor individu, faktor pekerjaan, dan faktor lingkungan sosial pada industri lainnya.

UCAPAN TERIMA KASIH

e-mail korespondensi : ariastuti@unud.ac.id

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh jajaran PT X yang telah memberi izin dan bersedia menjadi tempat dilakukannya penelitian dan kepada seluruh pihak yang telah membantu guna kelancaran penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiawaty, S., & Benhard. (2023). PENGARUH DIMENSI-DIMENSI WORK-LIFE BALANCE. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 26(1), 1–12.
- Adiningtiyas, N., & Mardhatillah, A. (2016). Work Life Balance Index Among Technician. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Sosial*, 5(3), 327–333.
- Adriansyah, G., Daulay, H. P., Sarena, S. T., & Benjamin, T. M. P. (2023). PENGUKURAN BEBAN KERJA KARYAWAN FROZEN FOOD MENGGUNAKAN METODE NASA-TLX. *Journal Of Industrial And Systems Optimization*, 6(1), 25–32.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2016). Stress Kerja. In *Jurnal Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar* (1st ed., Vol. 6, Issue August). Semarang University Press.
- Borowiec, A. A., & Drygas, W. (2023). Work-Life Balance and Mental and Physical Health among Warsaw Specialists, Managers and Entrepreneurs. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(1). <https://doi.org/10.3390/ijerph2001049>
- Gao, F. V. L., Deti, R., & Yusuf, R. (2023). ANALISIS WORK LIFE BALANCE PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI BANDUNG Fiona. *Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen*

- //ejournal.up45.ac.id/index.php/psikologi/article/download/1483/850
- Suhma, Maulidiah, F., Novi, Caesarina, A., & Ma'arufi, I. (2020). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kerjadian Kecelakaan Kerja di Industri Kayu Lapis Bagian Rotary Jember, Indonesia The Effect of Work Stress on Work Accidents in the Rotary Department of the Plywood Industry in. *Pengaruh Stress Kerja*, 3(2), 5.
- Suryaningrat, I. B., Kuswardhani, N., & Hastuti, N. R. (2021). OPTIMALISASI BEBAN KERJA PADA INDUSTRI MAKANAN MENGGUNAKAN METODE WORKLOAD ANALYSIS (Studi Kasus pada UD. MR-Jember). *Jurnal Ilmiah Rekayasa Pertanian Dan Biosistem*, 9(2), 118–129. <https://doi.org/10.29303/jrpb.v9i2.219>
- Susilaningrum, H., & Wijono, S. (2023). Dukungan sosial dengan work life balance pada pekerja wanita yang telah menikah di PT. X Yogyakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(8), 7297–7306.
- Walia, P. (2015). GENDER AND AGE AS CORRELATES OF WORK-LIFE BALANCE. 4(1), 13–18.
- Wirawan, S. A. R., & Sukmarani. (2023). Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Sales. *Manasa*, 12(1), 76–87. <https://doi.org/10.25170/manasa.v12i1.4484>
- Wulansari, O. D. (2023). Studi Literatur: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work-Life Balance. *Psychopreneur Journal*, 7(1), 15–28. <https://doi.org/10.37715/psy.v7i1.3404>
- Yunita, P. I. (2018). Menciptakan Keseimbangan Antara Pekerjaan Dan Kehidupan (Work Life Balance) : Apakah Faktor Situasional Pekerjaan Berpengaruh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 3(2), 135–144. <http://journal.undiknas.ac.id/index.php/manajemen>