

ANALISIS BUTIR DAN RELIABILITAS WORK-LIFE BALANCE SCALE VERSI INDONESIA BERDASARKAN SAMPEL PEKERJA DI SUATU UNIVERSITAS SWASTA KOTA BEKASI

Aulia Dwi Putri¹, Adi Fahrudin², Rizma Afian Azhiim³

^{1, 2, 3}Prodi Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

202010515138@mhs.ubharajaya.ac.id, adi.fahrudin@dsn.ubharajaya.ac.id,

rizma.afian.azhim@dsn.ubharajaya.ac.id

*202010515138@mhs.ubharajaya.ac.id

Abstract

Work-life balance refers to an individual's ability to manage various roles, including that of an employee and a family member, and how satisfaction within these roles relates to their overall work-life equilibrium. A low level of conflict between work and family life, coupled with a high degree of facilitation between these two aspects, can significantly enhance psychological well-being. A healthy work-life balance supports an individual's performance both in the workplace and at home. Consequently, a robust work-life balance measurement instrument is essential. The Work-Life Balance Scale, developed by Fisher, Bulger, and Smith, comprises four primary dimensions: WIPL(Work Interference with Personal Life), PLIW (Personal Life Interference with Work), PLEW(Personal Life Enhancement of Work), and WEPL(Work Enhancement of Personal Life). Following its development, a reliability analysis of the Work-Life Balance Scale items was conducted based on internal consistency. This study adopted a quantitative approach, with data collected through a survey of employees at a private university in Bekasi City. Purposive sampling was employed as the sampling technique. Using the Slovin formula, a sample size of 187 participants was determined (with a margin of error of 4.8% based on a population proportion of 60% and a 95% confidence level). The data analysis techniques included reliability analysis using Cronbach's Alpha and item validity analysis to assess the internal consistency of the work-life balance measurement. The research findings indicate that the Work-Life Balance Scale is highly reliable, with a coefficient value of 0.98. All 30 items comprising the measurement tool demonstrated excellent internal consistency and were highly intercorrelated. The correlation values for each item with their respective aspects fell within the good category ($0.725 < r < 0.851$).

Keyword: *Work-life balance, Work-life harmony, University employees, Validity, Reliability*

Article History

Received: Juli 2025

Reviewed: Juli 2025

Published: Juli 2025

Plagiarism Checker No 77

DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musyitari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Liberosis



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Abstrak

Work-life balance adalah kondisi individu dalam menjalankan berbagai peran, termasuk sebagai pekerja dan anggota keluarga, serta bagaimana kepuasan dalam peran tersebut berkaitan dengan keseimbangan kerja-hidup. Minimnya konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga, diikuti dengan tingginya tingkat fasilitasi antara kedua aspek, dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis. Keseimbangan yang baik mendukung performa individu di tempat kerja sekaligus di rumah. Dengan demikian, alat ukur *work-life balance* sangat diperlukan. *Work-Life Balance Scale* dikembangkan oleh Fisher, Bulger, dan Smith dengan empat dimensi utama, yaitu: WIPL (*Work Interference with Personal Life*), PLIW (*Personal Life Interference with Work*), PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*), dan WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*). Kemudian, dilakukan analisis butir alat ukur *Work-life balance* berdasarkan reabilitas konsistensi internal. Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif, dimana data diperoleh dari survei pegawai Universitas Swasta di Kota Bekasi. Studi ini menerapkan *purposive sampling* sebagai teknik pengambilan sampelnya, dengan bantuan metode slovin sehingga jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 187 (*margin of error* 4,8% berdasarkan proporsi populasi 60% dan *confidence level* 95%). Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis reliabilitas dengan *Cronbach alpha* dan validitas butir item untuk menguji konsistensi internal pengukuran *work-life balance*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa alat ukur *Work-life Balance* dinyatakan sangat reliabe dengan nilai koefisien 0.98. Seluruh 30 butir yang menjadi alat ukur memiliki konsistensi internal yang sangat baik dan saling berkorelasi satu sama lain. Nilai korelasi per butir terhadap masing-masing aspek berada dalam kategori baik ($0.725 < r < 0.851$).

Kata Kunci: *Work-life balance*, Keseimbangan kerja, Karyawan universitas, Validitas, Reabilitas

1. Pendahuluan

Karyawan adalah aset terpenting bagi perusahaan atau organisasi, sebab keberadaannya membantu mencapai tujuan strategis yang ingin dicapai. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kontribusi dan kinerja karyawan, sehingga dibutuhkan perencanaan serta pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan terarah. Dalam menghadapi dinamika era globalisasi yang sarat dengan persaingan dan perubahan cepat, perusahaan dituntut untuk menjadi semakin efisien dan adaptif. Transformasi organisasi sering kali diharapkan membawa kemajuan, namun perubahan tersebut juga dapat berdampak pada meningkatnya beban kerja dan tekanan psikologis yang dirasakan oleh karyawan. Karena peran dan tanggung jawab berubah dengan cepat dan menuntut adaptasi segera, hal ini mengakibatkan stres kerja dan masalah dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Soelton, 2021). Gangguan ini kemudian memunculkan urgensi bagi organisasi untuk memberikan perhatian lebih pada upaya menjaga keseimbangan kerja atau *work-life balance*—yakni kemampuan individu untuk mengatur dan menyelaraskan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya.

Work-life balance merupakan kondisi ketika seorang individu dapat menunaikan tanggung jawab dalam berbagai aspek kehidupan—pekerjaan, keluarga, maupun sosial—secara efisien dan seimbang (Adikusumah & Laksmiwati, 2017). Ula et al. (2019) menambahkan bahwa *work-life balance* mencerminkan tingkat keterlibatan dan kepuasan individu dalam menjalani berbagai peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tanpa menimbulkan konflik yang signifikan. Dalam beberapa tahun terakhir, kesadaran masyarakat mengenai pentingnya keseimbangan ini mengalami peningkatan signifikan. Banyak orang mulai memprioritaskan *work-life balance* ketika mencari atau mempertahankan pekerjaannya.

Karyawan cenderung mencari pekerjaan yang tidak hanya memberi penghasilan tinggi, tetapi juga mendukung keberlangsungan kualitas hidup secara menyeluruh. Dalam konteks ini, penelitian oleh Haryrizki dan Afiati (2022) menekankan bahwa kegagalan organisasi dalam mengelola keseimbangan kerja dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan menurunnya kualitas kinerja karyawan. Putra (2020) juga menegaskan bahwa keseimbangan yang baik mendukung performa individu di tempat kerja sekaligus di lingkungan rumah. Bahkan, temuan dari Narendra dan Saraswati (2016) menunjukkan bahwa karyawan yang merasa tidak dapat mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung mengambil keputusan untuk pindah kerja ke perusahaan lain yang menawarkan keseimbangan lebih baik.

2. Tinjauan Pustaka

Kerangka Konseptual

Tasnim, Hossain, dan Enam (2017) mengutarakan bahwa *Work Life Balance* merupakan situasi ketika individu mampu menjalankan berbagai peran dalam hidupnya dan merasakan harmoni dari peran-peran tersebut. Rendahnya tingkat konflik antara pekerjaan dan keluarga, serta tingginya tingkat fasilitasi dan peningkatan yang didapat dari interaksi antara kedua aspek tersebut. Rendahnya konflik antara pekerjaan dan keluarga, serta tingginya tingkat fasilitasi antara kedua aspek, dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis.

Menurut Lazar dalam (Dina, 2018) penerapan *work life balance* akan mendatangkan berbagai keuntungan bagi Perusahaan, yaitu mengurangi tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan, meningkatkan produktivitas, adanya komitmen dan loyalitas karyawan, dan berkurangnya *turnover* karyawan. Bagi karyawan manfaat yang didapatkan, yaitu meningkatkan kepuasan kerja, keamanan kerja, kontrol *work -life enviroment*, mengurangi stress pekerjaan, dan meningkatnya kesehatan fisik dan mental.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *work-life balance* dapat dibagi menjadi tiga kategori utama, yaitu faktor individu, faktor organisasi, dan faktor kehidupan. Faktor individu berkaitan dengan karakteristik, sikap, dan kondisi pribadi seseorang yang memengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Misalnya, kepribadian (*Personality Traits*), Kecerdasan Emosional (*Emotional Intelligence*), Sikap Terhadap *Work-Life Balance*.

Faktor Organisasi berhubungan erat dengan lingkungan kerja, kebijakan, dan budaya organisasi yang mempengaruhi keseimbangan kerja dan pribadi. Beberapa faktor utama meliputi Beban Kerja (*Workload*), Fleksibilitas Jadwal Kerja, Kepemimpinan dan Dukungan Sosial, Kebijakan Organisasi (*Work-Life Balance Policies*), stress dan konflik.

Faktor Kehidupan meliputi tanggung jawab di luar pekerjaan yang dapat mempengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Beberapa faktor ini meliputi: Tanggung Jawab Rumah Tangga, Dukungan dari Keluarga, Kondisi Ekonomi

Skala Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance Scale*), yang dikembangkan oleh Fisher, Bulger, dan Smith pada tahun 2009, adalah alat ukur yang digunakan untuk *work-*

life balance. Alat ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana seseorang merasakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Instrumen ini terdiri dari empat dimensi utama (Putra, 2020); (Rahmayati, 2021).

WIPL(*Work Interference with Personal Life*) mengukur sejauh mana pekerjaan menghalangi kehidupan pribadi. Misalnya, seseorang kesulitan membagi waktu antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawabnya pada keluarga, terutama setelah mengalami perubahan besar, seperti memiliki anak. Tantangan dalam mengatur waktu dan menyelesaikan tugas rumah tangga bisa menimbulkan stres, membuat individu merasa lelah dan sulit menemukan waktu untuk diri sendiri.

PLIW(*Personal Life Interference with Work*) menggambarkan sejauh mana kehidupan pribadi dapat mengganggu pekerjaan. Tanggung jawab keluarga atau masalah pribadi berpotensi memengaruhi kinerja di tempat kerja. Namun, ketika dukungan dari keluarga dan teman kerja tersedia, individu cenderung mampu memisahkan masalah pribadi dari pekerjaan, sehingga tugas dapat diselesaikan dengan baik.

PLEW(*Personal Life Enhancement of Work*) berkaitan dengan sejauh mana kehidupan pribadi dapat meningkatkan kinerja. Saat keluarga dan lingkungan kerja mendukung, seseorang akan lebih termotivasi untuk mencapai kesuksesan dalam kariernya. Kepercayaan diri yang didapat dari hubungan yang baik di luar pekerjaan juga dapat berdampak positif pada kinerja, mendorong individu untuk meningkatkan kemampuan dan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif.

WEPL(*Work Enhancement of Personal Life*) mengukur sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi. Prestasi dan pengalaman di tempat kerja dapat memberikan kebanggaan dan meningkatkan kepercayaan diri, yang kemudian berdampak pada kehidupan sehari-hari.

Tabel 1 Skala *Work-life Balance*

No	Aspek	Indikator	No. Aitem	
			Favorable	Unfavorable
1.	<i>Work Interference with Personal Life</i> (WIPL)	Pekerjaan tidak mengganggu kehidupan pribadi	1, 2, 3, 7,8	4, 5, 6
2.	<i>Personal Life Interference with Work</i> PLIW)	Kehidupan pribadi tidak mengganggu pekerjaan	9, 12, 15	10, 11, 13, 14
3.	<i>Personal Life Enhancement of Work</i> PLEW)	Kehidupan pribadi memberi energi positif	16, 18, 19, 20, 21	17, 22
4.	<i>Work Enhancement of Personal Life</i> (WEPL)	Pekerjaan meningkatkan kualitas kehidupan pribadi	23, 24, 25, 27, 28, 30	26, 29
Total			19	11

Sumber: Fisher et al., (2009) dalam (Putra, 2020)

3. Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data survei pegawai Universitas Swasta di Kota Bekasi yang terdiri dari pegawai tetap, pegawai harian lepas, pegawai kontrak, dan petugas kontrak khusus dengan total populasi sebanyak 350 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan bantuan metode slovin

untuk menentukan jumlah sampel minimum yang diperlukan. Berdasarkan perhitungan, jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 187 orang dengan *margin of error* 4,8% berdasarkan proporsi populasi 60% dan *confidence level* 95%.

Dalam studi ini, data dikumpulkan melalui kuesioner dengan alat ukur *Work-Life Balance Scale* yang dikembangkan oleh Fisher, Bulger, dan Smith (2009) dengan empat dimensi utama, yaitu: WIPL (*Work Interference with Personal Life*), PLIW (*Personal Life Interference with Work*), PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*), dan WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*). Adapun jumlah pertanyaannya adalah 19 item *favorable* dan 11 item *unfavorable*. Untuk menganalisis data, digunakan analisis reliabilitas dengan *Cronbach Alpha* dan validitas butir item untuk memastikan konsistensi internal pengukuran.

4. Hasil dan Pembahasan

Profil Responden Penelitian

Penelitian melibatkan 187 responden yang terdiri dari pegawai tetap, kontrak, dan harian lepas di salah satu universitas swasta di wilayah Kota Bekasi. Mayoritas responden merupakan pegawai tetap (60,96%). Profil responden berdasarkan jenis hubungan kerjanya secara lengkap ditunjukkan pada table berikut :

Tabel 2 Profil Responden

No	Profil	N	Persentase (%)
1	Pegawai Harian Lepas	14	7,49%
2	Kontrak PKWT	59	31,55%
3	Pegawai Tetap	114	60,96%
TOTAL		187	100%

Validitas dan Reabilitas Alat Ukur Penelitian

Menurut Ghozali (2021), kuesioner dianggap valid jika pertanyaannya secara akurat merefleksikan apa yang ingin diukur. Uji validitas dalam riset ini mengaplikasikan teknik *Pearson product moment*. Dengan nilai standard *r* untuk item valid adalah 0.144. Dari pengujian yang dilakukan, diperoleh bahwa seluruh item dari variabel *Work-life Balance* memiliki nilai korelasi > 0.144 sehingga semua item pertanyaan valid. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3 Validitas *Work-life Balance*

Kode	Deskripsi Item	Jenis	Corrected Item-Total Correlation
WIPL1	Saya merasa bisa mengatur pekerjaan saya sehingga tidak mengganggu waktu pribadi.	Favorable	0.807
WIPL2	Pekerjaan saya jarang membuat saya melewatkan momen penting bersama keluarga.	Unfavorable	0.809
WIPL3	Saya bisa menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik.	Favorable	0.827
WIPL4	Pekerjaan saya sering menghabiskan waktu yang seharusnya saya gunakan untuk diri sendiri.	Unfavorable	0.815
WIPL5	Saya merasa stres ketika harus membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga.	Unfavorable	0.78
WIPL6	Tugas pekerjaan membuat saya merasa stres ketika berada di rumah.	Unfavorable	0.81

Kode	Deskripsi Item	Jenis	Corrected Item-Total Correlation
WIPL7	Pekerjaan saya jarang membuat saya mengorbankan kegiatan pribadi saya.	Favorable	0.772
WIPL8	Pekerjaan saya jarang membuat saya mengorbankan kegiatan pribadi saya.	Favorable	0.794
PLIW9	Kehidupan pribadi saya tidak mengganggu produktivitas saya di tempat kerja.	Favorable	0.778
PLIW10	Terkadang saya merasa tidak mampu menyelesaikan pekerjaan saya karena memiliki tanggung jawab pribadi.	Unfavorable	0.734
PLIW11	Masalah pribadi saya terkadang mempengaruhi kinerja saya di kantor.	Unfavorable	0.786
PLIW12	Saya dapat memisahkan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dengan baik.	Favorable	0.825
PLIW13	Saya merasa bahwa urusan pribadi memengaruhi konsentrasi saya saat bekerja.	Unfavorable	0.813
PLIW14	Tanggung jawab keluarga saya kadang membuat saya kurang fokus dalam pekerjaan.	Unfavorable	0.746
PLIW15	Kehidupan pribadi saya tidak mengganggu jadwal pekerjaan saya.	Favorable	0.794
PLEW16	Kehidupan pribadi saya memberi energi positif yang meningkatkan produktivitas kerja saya.	Favorable	0.725
PLEW17	Saya merasa tidak adanya dukungan dari keluarga membuat saya tidak bersemangat dalam pekerjaan.	Unfavorable	0.79
PLEW18	Hubungan yang baik dengan teman membuat saya lebih percaya diri dalam bekerja.	Favorable	0.8
PLEW19	Kehidupan pribadi saya memberi saya semangat tambahan untuk mencapai target kerja.	Favorable	0.794
PLEW20	Waktu yang dihabiskan bersama keluarga memberi saya motivasi lebih untuk bekerja dengan baik.	Favorable	0.808
PLEW21	Kehidupan sosial yang sehat memberi saya energi untuk bekerja dengan lebih efektif.	Favorable	0.851
PLEW22	Pasangan atau keluarga tidak memberikan dukungan yang membuat saya terkadang tidak bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	Unfavorable	0.781
WEPL23	Hubungan sosial di tempat kerja membantu saya menghadapi tantangan di tempat kerja.	Favorable	0.812
WEPL24	Pengalaman di tempat kerja meningkatkan rasa percaya diri saya dalam kehidupan pribadi.	Favorable	0.771
WEPL25	Pekerjaan saya memberi saya keterampilan yang bermanfaat dalam kehidupan sehari-hari.	Favorable	0.81
WEPL26	Tekanan dari pekerjaan memberi pengaruh negatif pada hubungan saya dengan keluarga.	Unfavorable	0.763
WEPL27	Saya merasa lebih bahagia karena pencapaian saya di tempat kerja.	Favorable	0.792
WEPL28	Pekerjaan saya memberi saya kesempatan untuk belajar hal-hal yang bermanfaat dalam kehidupan pribadi.	Favorable	0.777
WEPL29	Kegagalan di tempat kerja menurunkan rasa bangga saya dalam kehidupan pribadi.	Unfavorable	0.836
WEPL30	Melalui pekerjaan, saya memperoleh keterampilan yang bermanfaat dalam kehidupan sosial.	Favorable	0.823

Uji reliabilitas untuk kedua variabel dilakukan setelah uji validitas. Apabila hasil perhitungan *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.6, maka pernyataan-pernyataan dalam angket

penelitian dianggap reliabel (Ghozali: 2021). Hasil dari uji reliabilitas ditampilkan pada table berikut :

Tabel 4 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Work-life Balanced</i>	0.980	Reliabel

Mengacu pada nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.980 maka alat ukur *Work-life Balance* dapat dinyatakan sangat reliabel. Artinya, 30 butir yang menjadi alat ukur memiliki konsistensi internal yang sangat baik dan saling berkorelasi satu sama lain.

Pembahasan

Pada aspek WIPL(*Work Interference with Personal Life*), semua butir terhadap total butir mempunyai hubungan yang baik dengan nilai korelasi antara $0.772 < r < 0.827$. Pada aspek ini, butir 3 adalah pertanyaan dengan korelasi paling tinggi (0.827) yaitu "Saya bisa menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik"

Pada aspek PLIW(*Personal Life Interference with Work*), semua butir terhadap total butir mempunyai hubungan yang baik dengan nilai korelasi antara $0.734 < r < 0.825$. Pada aspek ini, butir 12 adalah pertanyaan dengan korelasi paling tinggi (0.825) yaitu "Saya dapat memisahkan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dengan baik."

Pada aspek PLEW(*Personal Life Enhancement of Work*), semua butir terhadap total butir mempunyai hubungan yang baik dengan nilai korelasi antara $0.725 < r < 0.851$. Butir 21 adalah pertanyaan dengan korelasi paling tinggi (0.851) dari keempat aspek yaitu "Kehidupan sosial yang sehat memberi saya energi untuk bekerja dengan lebih efektif."

Pada aspek WEPL(*Work Enhancement of Personal Life*), semua butir terhadap total butir mempunyai hubungan yang baik dengan nilai korelasi antara $0.763 < r < 0.836$. Pada aspek ini, butir 29 adalah pertanyaan dengan korelasi paling tinggi (0.836) yaitu "Kegagalan di tempat kerja menurunkan rasa bangga saya dalam kehidupan pribadi."

Alat ukur *Work-life Balanced* juga dinyatakan sangat reliabel. Artinya, 30 butir yang menjadi alat ukur memiliki konsistensi internal yang sangat baik dan saling berkorelasi satu sama lain.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil analisa disimpulkan bahwa butir-butir alat ukur *Work-life Balanced* memiliki item korelasi yang baik pada masing-masing aspeknya. Alat ukur *Work-life Balanced* dinyatakan sangat reliabel. 30 butir yang menjadi alat ukur memiliki konsistensi internal yang sangat baik dan saling berkorelasi satu sama lain.

Daftar Referensi

- Adikusumah, W. A., & Laksmiwati, N. (2017). *Tsubouchi Code: 7 Jurus Maut Revolusioner SDM*. Jakarta: Deepublish.
- Clark, S.C. (2000). Work/family border theory : A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Diener, Ed., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2018). Advances and Open Question in the Sciences of Subjectif Well Being. *Collabra Psychology*, 4(1). 1-49
- Dina. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan di KUD Minatani Brondong Lamongan. *Jurnal Indonesia Membangun*, 17(2), 184-199
- 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), 441-456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Ghozali, Imam. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryrizki, A. D., & Afiati, N. S. (2022). Pilihan Karier Dan Keluarga Pada Perempuan : Studi Korelasi Dukungan Sosial Dan Work Life Balance. *Jurnal Sudut Pandang (JSP)*, 2(12), 160-167.
- Jobstreet. (2022). Survey Faktor yang Mempengaruhi Kebahagiaan Karyawan. <https://id.jobstreet.com/id/career-advice/article/survei-mengungkapkan-5-tren-yang-mempengaruhi-kebahagiaan-karyawan> [diakses pada 7 Desember 2024]
- Lestari, Y. (2023). Pengaruh Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi, Koperasi & Kewirausahaan*, 14(5).
- Nurendra, A. M., & Saraswati, M. P. (2016). MODEL PERANAN WORK LIFE BALANCE, STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 13(2)
- Nurhabiba, M. (2020). Social Support Terhadap Work-Life Balance Pada Karyawan Cognicia. *Cognicia*, 8(2), 277-295.
- Putra, R. S. (2020). Work Life Balance Pada Pejabat Perempuan Yang Ada Di. *Jurnal Ecopreneur*, 3(2), 119-128.
- Rahmayati, T. E. (2021). Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work Life Balanced) Pada Perempuan Bekerja. *Jurnal Insituti Politeknik Ganesha Medan*, 4(2), 129-141.
- Soelton, M. (2021). Pengaruh Contract Psychology, Personality Type, Emotional Intelligence terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Economic and Business Innovation*. Vol. 1, No. 1. Hal: 1-13.
- Tasnim, M., Hossain, M. Z., & Enam, F. (2017). Work-Life Balance: Reality Check for the Working Women of Bangladesh. *Jurnal of Human Resource and Sustainability Studies*, 5(1).
- Ula, I. I., Susilawati, I. R., & Widyasari, S. D. (2019). Hubungan antara Career Capital dan Work-Life Balance pada Karyawan di PT. Petrokimia Gresik. *Psikoislamika : Jurnal Psikologi Dan Psikologi Islam*, 12(1), 13. <https://doi.org/10.18860/psi.v12i1.6391>
- Wilkinson, RA, & Chilton, G. (2013). Terapi seni positif: Menghubungkan psikologi positif dengan teori, praktik, dan penelitian terapi seni. *Terapi Seni*, 30 (1), 4-11. <https://doi.org/10.1080/07421656.2013.757513>