

Implementasi *Work-Life Balance* dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Bantaeng

¹ Dwi Wulandari

² Nurman

³ Zainal Ruma

⁴ Romansyah Sahabuddin

⁵ Burhanuddin

^{1, 2, 3, 4, 5} Universitas Negeri Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia

¹ wdwpn0710@gmail.com; ² nurman@unm.ac.id; ³ zainal.ruma@unm.ac.id;

⁴ romansyah@unm.ac.id; ⁵ dr.burhanuddin@unm.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the implementation of Work-Life Balance (WLB) and its influence on employee performance at the Social Service Office of Bantaeng Regency. WLB is considered a key factor affecting employee welfare and productivity. The research employed a qualitative-descriptive approach to deeply examine the execution of WLB within the organization. The findings indicate that the implementation of Work-Life Balance has a positive and significant influence on the improvement of employee performance. Effective WLB, characterized by the presence of flexibility and supportive policies, was proven to enhance productivity, creativity, and job satisfaction. It is concluded that WLB is an important strategy in human resource management for creating a conducive work environment and improving the overall quality of the institution's work output.

Keywords: *Work-Life Balance; HR Management Policy; Employee Performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis implementasi Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance* atau WLB) dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Bantaeng. WLB dianggap sebagai faktor kunci yang memengaruhi kesejahteraan dan produktivitas pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif-deskriptif untuk mendalami pelaksanaan WLB di organisasi tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi *Work-Life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. WLB yang efektif, dicirikan oleh adanya fleksibilitas dan kebijakan yang mendukung, terbukti meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan kepuasan kerja. Disimpulkan bahwa WLB merupakan strategi penting dalam manajemen sumber daya manusia untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kualitas hasil kerja instansi secara keseluruhan.

Kata Kunci: *Work-Life Balance; Kebijakan Manajemen SDM; Kinerja Pegawai.*

PENDAHULUAN

Pemenuhan kebutuhan dan pelaksanaan kewajiban merupakan aspek fundamental dalam eksistensi manusia. Dinamika zaman yang terus berkembang telah mendorong kompleksitas serta eskalasi dari berbagai jenis kebutuhan hidup. Dalam hal ini, pendidikan menempati posisi yang strategis dan bersifat imperatif. Pendidikan dinilai sebagai kebutuhan esensial yang berfungsi ganda, pertama, sebagai instrumen emansipasi dari ketertinggalan intelektual, dan kedua, sebagai wahana penyiapan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten untuk mendukung agenda pembangunan nasional. Implikasinya, upaya untuk mengakses pendidikan pun diintensifkan oleh banyak individu sebagai strategi pencapaian aspirasi hidup.

Kualitas sumber daya manusia (SDM) berperan sebagai determinan utama dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dalam konteks tersebut, kebijakan *work-life balance* menjadi satu kebijakan krusial yang memfasilitasi tenaga kerja dalam mengelola proporsi waktu antara tanggung jawab profesional dan kehidupan pribadi secara proporsional. Secara esensial, SDM dipandang sebagai aset organisasi yang memerlukan pengelolaan dan pengembangan secara strategis serta optimal. Tingkat kualitas SDM sendiri sangat bergantung pada efektivitas sistem manajemen SDM yang diterapkan, yang harus mampu mendorong kinerja organisasi untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Sistem ini mencakup perekrutan dan pengembangan SDM yang kompeten serta berdedikasi, sekaligus memastikan pemberian kompensasi berupa gaji, bonus, dan tunjangan yang selaras dengan kontribusi kinerja masing-masing individu terhadap organisasi. Pada akhirnya, keberadaan SDM yang kompeten dan berdedikasi merupakan penggerak utama yang mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dengan demikian, penempatan dan pengelolaan SDM yang tepat dapat berfungsi sebagai faktor motivasional bagi setiap individu untuk melaksanakan tugasnya selaras dengan visi dan sasaran perusahaan.

Kinerja dapat didefinisikan sebagai realisasi tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah ditetapkan oleh organisasi atau instansi. Prinsip kerja pegawai merujuk pada seluruh tindakan, baik yang dilakukan maupun yang diabaikan, yang memiliki dampak terhadap kontribusi individu terhadap institusi tempatnya bekerja. Oleh karena itu, peningkatan kinerja memerlukan adanya motivasi internal yang kuat pada setiap pegawai agar dapat menjalankan perannya dengan optimal. Lebih lanjut, kemajuan kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja yang dialaminya dalam pelaksanaan tugas. Untuk menciptakan kepuasan tersebut, instansi perlu secara proaktif memenuhi kebutuhan-kebutuhan pegawai, salah satunya dengan menerapkan kebijakan *work-life balance* yang memungkinkan terciptanya harmoni antara tanggung jawab profesional dan kehidupan pribadi.

Kinerja Pegawai bukan hanya dapat dilihat dari kemampuan kerjanya tetapi juga dalam hal kemampuannya sendiri serta membangun relasi dengan orang lain. Konsep keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) menjadi fenomena yang relevan dan layak untuk dikaji lebih mendalam dalam suatu penelitian. Sejumlah peneliti menyetujui bahwa penerapan kebijakan tersebut berperan signifikan dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis individu di lingkungan kerja. Dengan terciptanya harmonisasi antara tanggung jawab profesional dan kehidupan personal, karyawan dapat merasakan dampak positif secara holistik, termasuk tercapainya keharmonisan dalam kehidupan keluarga.

Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work-life balance*) merupakan pertimbangan strategis bagi organisasi dalam merumuskan kebijakan yang bertujuan menjaga kualitas sumber daya manusia serta meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. *Work-life balance* yang terkelola dengan baik berkontribusi pada peningkatan motivasi kerja, yang bersumber dari kepuasan psikologis individu terhadap pekerjaannya. Kondisi psikologis yang positif ini kemudian akan mendorong tanggung jawab dan akuntabilitas yang lebih besar dalam pelaksanaan tugas-tugas organisasi.

Work-life balance secara inherent membangun hubungan yang erat antara upaya mempertahankan keharmonisan hidup dengan kemampuan mengelola tuntutan pekerjaan, yang kemudian diintegrasikan ke dalam konteks kehidupan pribadi pegawai. Keseimbangan antara tuntutan profesional dan kehidupan personal menjadi suatu kebutuhan mendasar guna mengoptimalkan peran ganda (*dual role*) individu sebagai pekerja yang bertanggung jawab di organisasi dan sebagai bagian dari unit keluarga. Tanpa keseimbangan tersebut, efektivitas dan keberlanjutan dalam menjalankan kedua peran tersebut dapat terganggu.

Work-life balance sangat penting karena apabila *work-life balance* ini tidak tercapai maka akan berdampak pada rendahnya kepuasan kerja, konflik kehidupan kerja, dan kelelahan pegawai. (Mardiani & Widiyanto, 2021). Pegawai memiliki kepentingan pribadi dan membutuhkan *work-life balance* untuk memenuhi keseimbangan kehidupan kerja yang baik dalam suatu organisasi. Dengan kata lain, pegawai harus mampu menyeimbangkan hubungan kerjanya agar dapat mengikuti rencana yang diinginkan (Mamonto et al., 2025).

Melalui penelitian ini, Dinas Sosial Kabupaten Bantaeng dapat memantau jumlah pegawai, distribusi jabatan, dan struktur organisasi secara lebih terperinci. Fenomena yang muncul adalah adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi di kalangan pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bantaeng. Hal ini dapat disebabkan oleh beban kerja yang tinggi, kurangnya fleksibilitas waktu, dan kurangnya dukungan organisasi terhadap kebutuhan pribadi pegawai. Selain itu, belum adanya kebijakan yang jelas dan konsisten mengenai WLB di Dinas Sosial Kabupaten Bantaeng juga menjadi tantangan. Tanpa adanya kebijakan yang mendukung, pegawai mungkin kesulitan untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang dapat memengaruhi produktivitas dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Fenomena ini menunjukkan perlunya penelitian yang mendalam mengenai implementasi WLB di Dinas Sosial Kabupaten Bantaeng.

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian oleh Annafi (2021), Purwanto et al. (2020), maupun Nafriana (2021) menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di berbagai instansi publik. Temuan serupa juga ditunjukkan oleh Putra & Indrawijaya (2025), serta Lesmana & Sirait (2025) yang menyimpulkan bahwa *work-life balance* berkontribusi terhadap meningkatnya kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan bersama variabel lain seperti komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

Meskipun demikian, penelitian mengenai implementasi *work-life balance* pada Dinas Sosial Kabupaten Bantaeng masih terbatas, padahal karakteristik pekerjaan di instansi ini memiliki intensitas beban kerja yang tinggi, tuntutan lapangan yang kompleks, serta tanggung jawab pelayanan sosial yang bersifat mendesak. Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang lebih banyak berfokus pada lembaga pemerintahan lain. Ini lebih baru karena melihat fenomena keseimbangan pekerjaan dan kehidupan di tempat kerja yang memiliki dinamika sosial kemasyarakatan yang lebih kompleks. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk menyelesaikan kekurangan penelitian dan memberikan saran praktis untuk meningkatkan kebijakan SDM di Dinas Sosial Kabupaten Bantaeng.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi *work-life balance* dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Bantaeng.

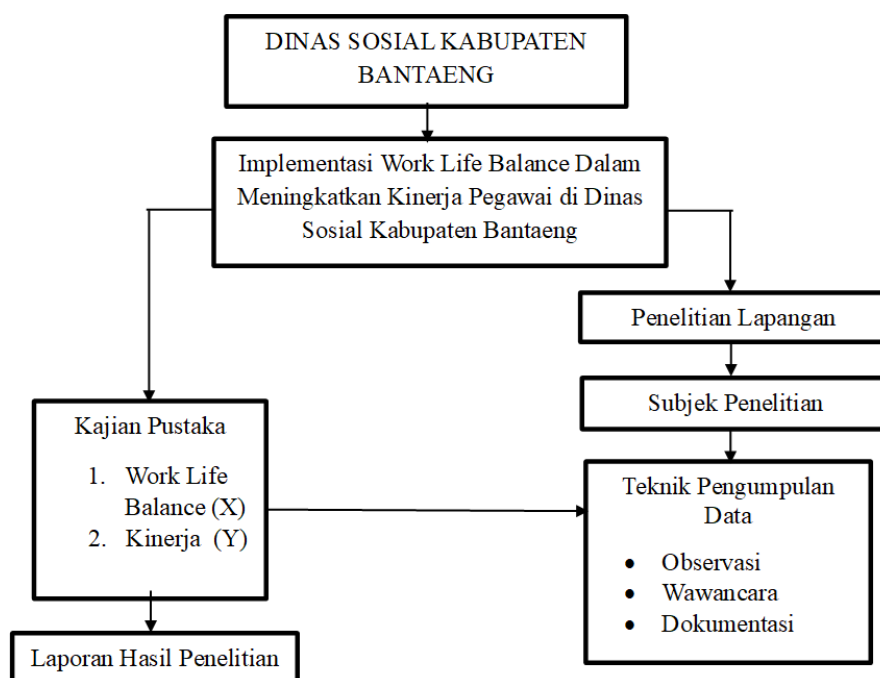
METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, di mana tujuan utamanya adalah memahami fenomena yang dialami subjek penelitian seperti insentif, kepuasan kerja, dan harga diri (*self-esteem*) melalui deskripsi mendalam yang disajikan dalam bentuk narasi tekstual. Pendekatan ini dilakukan dalam konteks naturalistik dengan menerapkan berbagai metode ilmiah untuk memperoleh pemahaman yang holistik dan kontekstual.

Metode penelitian kualitatif didefinisikan sebagai serangkaian prosedur sistematis yang menghasilkan data deskriptif, utamanya berbentuk kata-kata baik tertulis maupun lisan dan perilaku teramati dari subjek penelitian.

Pendekatan deskriptif kualitatif berfokus pada pengamatan fenomena dalam konteks alamiahnya, dengan tujuan menggambarkan dan menganalisis realitas yang terjadi secara mendalam. Dalam penelitian ini, pendekatan deskriptif kualitatif dipilih untuk mengeksplorasi dan menguraikan secara rinci mengenai “Implementasi *Work-Life Balance* dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Bantaeng.”

Lokasi penelitian berada di Dinas Sosial Kabupaten Bantaeng, dengan subjek penelitian yaitu pegawai pada berbagai jabatan dan fungsional yang dianggap relevan dengan fokus penelitian. Pada penelitian ini menerapkan desain penelitian sebab-akibat melalui pendekatan kualitatif dengan menginterpretasikan kaitan variabel *work life balance* terhadap Kinerja pegawai. Berikut dirumuskan desain penelitian pada penelitian ini



Gambar 1. Skema Desain Penelitian.

Sedangkan untuk sumber data yang digunakan yaitu data primer yang diperoleh secara langsung dari sumber penelitian melalui interaksi atau pengamatan di lokasi studi dan data sekunder yang diperoleh melalui kajian literatur, mencakup berbagai sumber kepustakaan dan referensi tertulis yang relevan dengan topik penelitian. Untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, digunakan beberapa metode pengumpulan data yaitu: observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Pada uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji, *credibility* (validitas internal), *transferability* (validitas eksternal), *dependability* (reliabilitas), dan *confirmability* (obyektivitas) (Sugiyono, 2024). Keempat uji tersebut berfungsi untuk mengevaluasi validitas, keteralihan, konsistensi, serta obyektivitas data dan proses penelitian.

Selanjutnya Analisis data menggunakan model analisis deskriptif kualitatif. Sebagaimana dijelaskan Miles dan Huberman (dikutip oleh Sugiyono dalam bukunya Memahami Penelitian Kualitatif), analisis data kualitatif dilakukan melalui lima tahap yang saling terkait, yaitu: (1) Pengumpulan Data (*Data Collection*), (2) Reduksi Data (*Data Reduction*), (3) Penyajian Data (*Data Display*), (4) Penarikan Kesimpulan (*Conclusion Drawing*), dan (5) Verifikasi (*Verification*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Secara historis, pelayanan sosial di Indonesia telah ada sejak awal kemerdekaan. Pemerintah Republik Indonesia membentuk lembaga sosial sebagai respon terhadap berbagai persoalan kesejahteraan rakyat yang muncul setelah masa penjajahan dan perang kemerdekaan. Tahun 1945 menjadi tonggak awal berdirinya Departemen Sosial, yang berfokus pada penanganan korban perang, pengungsi, fakir miskin, serta anak-anak terlantar. Dalam perjalanannya, Departemen Sosial mengalami berbagai perkembangan kelembagaan dan program, termasuk sempat dibubarkan pada tahun 1999 melalui Keputusan Presiden Nomor 136 Tahun 1999 dan kembali dibentuk pada tahun 2001 melalui Keputusan Presiden Nomor 47 Tahun 2001.

Perkembangan penting dalam penyelenggaraan urusan sosial terjadi pada tahun 2014, ketika Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah disahkan. Dalam undang-undang tersebut, urusan sosial ditetapkan sebagai urusan wajib pelayanan dasar yang dilimpahkan kepada pemerintah daerah provinsi dan kabupaten/kota. Sejak saat itu, penyelenggaraan pelayanan sosial tidak lagi terpusat pada pemerintah pusat, melainkan dilaksanakan secara desentralisasi oleh Dinas Sosial di tingkat daerah. Pemerintah daerah diberi kewenangan untuk membentuk dinas

sosial sebagai perangkat daerah yang bertugas melaksanakan kebijakan sosial, pemberdayaan masyarakat, serta perlindungan terhadap kelompok rentan sesuai dengan kebutuhan lokal.

Sejalan dengan kebijakan desentralisasi tersebut, Pemerintah Daerah Kabupaten Bantaeng turut membentuk Dinas Sosial sebagai perangkat daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang sosial. Pada awalnya, fungsi sosial di Kabupaten Bantaeng dijalankan sebagai bagian dari bidang dalam dinas gabungan. Namun, seiring dengan meningkatnya kompleksitas dan kebutuhan pelayanan sosial masyarakat, Pemerintah Kabupaten Bantaeng kemudian membentuk Dinas Sosial Kabupaten Bantaeng secara mandiri melalui peraturan daerah dan peraturan bupati.

Dalam perkembangannya, struktur organisasi Dinas Sosial Kabupaten Bantaeng mengalami beberapa kali perubahan untuk menyesuaikan dengan kebijakan pemerintah pusat dan kebutuhan daerah. Perubahan kelembagaan yang signifikan ditetapkan melalui Peraturan Bupati Bantaeng Nomor 45 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Sosial. Peraturan ini mempertegas kedudukan Dinas Sosial sebagai unsur pelaksana pemerintah daerah di bidang sosial dan mengatur pembagian struktur organisasi menjadi beberapa bidang, antara lain: Bidang Rehabilitasi Sosial, Bidang Pemberdayaan Sosial, Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial, serta Bidang Penanganan Fakir Miskin dan Kelembagaan Sosial.

Sejak terbentuk sebagai instansi tersendiri, Dinas Sosial Kabupaten Bantaeng telah menjalankan berbagai program sosial yang menyentuh langsung masyarakat. Program tersebut meliputi penyaluran bantuan sosial bagi masyarakat kurang mampu, pelaksanaan program rehabilitasi sosial bagi lansia dan penyandang disabilitas, pemberdayaan masyarakat melalui Kelompok Usaha Bersama (KUBE), serta penanganan korban bencana sosial dan alam. Program-program ini menjadi wujud nyata peran Dinas Sosial sebagai garda terdepan dalam mewujudkan kesejahteraan sosial di wilayah Kabupaten Bantaeng.

Hingga saat ini, Dinas Sosial Kabupaten Bantaeng berperan strategis dalam mengimplementasikan kebijakan sosial nasional dan daerah secara terpadu. Instansi ini menjadi penghubung antara pemerintah dan masyarakat dalam penyelenggaraan berbagai bentuk perlindungan dan pemberdayaan sosial, dengan tujuan akhir meningkatkan taraf hidup masyarakat dan menciptakan lingkungan sosial yang sejahtera, peduli, dan berkeadilan.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bantaeng, yang beralamat di Jl. Andi Mannappiang No. 45, Bissappu, Kabupaten Bantaeng. Dinas Sosial memiliki tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang sosial, seperti pemberdayaan masyarakat, perlindungan sosial, rehabilitasi sosial, dan penanganan fakir miskin. Dalam lima tahun terakhir (2021–2025), Dinas Sosial Kabupaten Bantaeng berupaya meningkatkan kinerja pegawai melalui pengelolaan sumber daya manusia, termasuk penerapan prinsip-prinsip *work-life balance*.

Hasil penelitian yang dipaparkan dalam penulisan ini berdasarkan dari rumusan masalah yang telah dijelaskan pada bagian pendahuluan yaitu, Bagaimana Implementasi *Work-life balance* terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Bantaeng. Adapun penyajian data ini diperoleh dari hasil wawancara antara penulis dengan informan menggunakan pedoman wawancara yang telah dibuat, dan observasi lapangan serta data lain yang dapat mendukung penelitian ini.

Informan dalam penelitian ini berjumlah 5 orang pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bantaeng, yang terdiri dari 3 orang pegawai struktural dan 2 orang pegawai pelaksana. Pemilihan informan dilakukan secara *purposive* berdasarkan keterlibatan mereka dalam kegiatan kantor dan keseharian mereka dalam mengatur waktu kerja dan kehidupan pribadi.

Tabel 1. Tabel Informan Penelitian

No.	Nama	Jabatan	Lama Bekerja	Jenis Kelamin
1.	Drs. ABDI SAM, M,Si	Kepala Dinas	4 Bulan	Laki-laki
2.	H.SUYADI M.,S.Sos	Sekretaris	4 Bulan	Laki-laki

3.	HIKMAWATI, S.Pd	Kasubag. Umum Kepegawaiaan dan Hukum	4 Bulan	Perempuan
4.	MISBAHUDDIN, S.Stp	Kasubag. Penyusunan Program, Pelaporan dan Keuangan	4 Bulan	Laki-laki
5.	REZA MAULIAWAN, S.Tr.Sos	Pekerja Sosial Ahli Pertama	4 Bulan	Laki-laki

Sumber: Dinas Sosial Kabupaten Bantaeng (2025).

Sebagai seorang pegawai, pencapaian keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan suatu kebutuhan mendasar. Kondisi ini merefleksikan kemampuan individu dalam mengelola alokasi waktu dan energi secara proporsional antar berbagai domain kehidupan seperti pekerjaan, kebutuhan pribadi, kehidupan keluarga, serta aktivitas rekreasi sehingga tidak terjadi dominasi satu aspek yang mengorbankan aspek lainnya. Memilih berkarir sebagai pegawai pada suatu instansi merupakan suatu keputusan rasional yang dilatarbelakangi oleh berbagai pertimbangan tertentu. Pekerjaan dalam lingkup instansi menuntut komitmen tinggi, mengingat tanggung jawab profesional tidak hanya terbatas pada lingkungan kantor, tetapi sering kali berlanjut ke dalam ranah domestik. Pegawai dituntut untuk senantiasa menjaga fokus dan akuntabilitas atas tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya, baik dalam konteks pekerjaan formal di instansi maupun dalam pengelolaan kewajiban yang bersifat personal di luar jam kerja.

Work-life balance merujuk pada kemampuan individu dalam mengelola interaksi dinamis antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan personal dan keluarga. Konsep ini tidak hanya mencakup pembagian waktu, tetapi juga pengaturan energi dan perhatian agar tanggung jawab profesional dan domestik dapat dijalankan secara simultan tanpa mengorbankan kesehatan fisik maupun mental. Dalam konteks kontemporer, pencapaian keseimbangan ini semakin kompleks seiring dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, yang seringkali mengaburkan batas antara ruang kerja dan kehidupan pribadi, serta meningkatkan tekanan untuk selalu terhubung dan produktif.

Dengan demikian, *work-life balance* yang baik menjadi prasyarat penting bagi keberlanjutan karier dan kesejahteraan hidup secara holistik. Salah satu pegawai Ibu H Mengatakan bahwa:

“agar kehidupan pribadi dan lingkungan pekerjaan bisa seimbang saya biasanya lebih banyak bercanda dengan rekan kerja agar suasana tidak terlalu tegang, saya sendiri tidak banyak menuntut artinya saya lebih Santai. Saya tidak mau terbebani dengan pekerjaan saya. Artinya dalam melakukan suatu pekerjaan saya melakukan dengan lebih Santai dan rileks sehingga menciptakan suasana kerja yang menyenangkan.

Pendapat Bapak S tentang keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi ialah:

“menurut saya pembagian waktu 50/50 antara pekerjaan dan kehidupan sehari hari, Dimana keseimbangan yang ideal bersifat subjektif dan fokus bagaimana individu merasa puas dan Bahagia disetiap aspek kehidupannya, tanpa mengorbankan Kesehatan mental dan fisik. Dimana pekerjaan dan kehidupan pribadi menyatu secara harmonis. Hal ini mencerminkan realitas bagi banyak orang yang pekerjaan dan kehidupan pribadinya seringkali saling bersinggungan.

Pencapaian *work-life balance* dipengaruhi oleh beragam determinan yang dapat diklasifikasikan ke dalam dua kategori utama, yakni faktor internal dan eksternal. Faktor internal merujuk pada karakteristik psikologis individu, seperti kepribadian, sikap, dan sistem nilai yang dianut. Individu dengan kepribadian yang fleksibel dan adaptif umumnya lebih mampu mengelola tuntutan ganda antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sikap positif terhadap pentingnya keseimbangan hidup-kerja juga meningkatkan motivasi intrinsik untuk mencapainya, sementara nilai-nilai yang

menempatkan keluarga dan kehidupan pribadi sebagai prioritas cenderung mendorong komitmen yang lebih besar dalam mempertahankan keseimbangan tersebut.

Di sisi lain, faktor eksternal meliputi konteks lingkungan di luar individu, seperti karakteristik pekerjaan, kebijakan organisasi, dan dukungan sosial dari keluarga. Pekerjaan dengan tuntutan tinggi, jam kerja panjang, atau frekuensi lembur yang sering dapat mengganggu upaya pencapaian keseimbangan. Sebaliknya, kebijakan organisasi yang mendukung seperti cuti keluarga, kerja jarak jauh, atau fleksibilitas jam kerja dapat memfasilitasi karyawan dalam mengintegrasikan tanggung jawab profesional dan personal. Dukungan keluarga juga berperan sebagai sumber daya emosional dan instrumental yang penting. Interaksi dinamis antara faktor internal dan eksternal inilah yang pada akhirnya membentuk realisasi *work-life balance* setiap individu.

Penerapan kebijakan *work-life balance* oleh instansi tidak hanya merefleksikan komitmen organisasi terhadap kesejahteraan (*well-being*) pegawai, tetapi juga berimplikasi strategis terhadap performa institusi secara keseluruhan. Kebijakan ini dapat menurunkan tingkat stres, meningkatkan kepuasan kerja, dan pada akhirnya mendorong produktivitas yang lebih tinggi. Pegawai yang merasakan dukungan dalam mengelola kehidupan kerja dan pribadi cenderung menunjukkan motivasi serta kinerja yang lebih optimal.

Secara lebih spesifik, *work-life balance* berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai melalui, pencapaian *work-life balance* yang baik berpotensi meningkatkan motivasi kerja pegawai, mendorong peningkatan *work engagement* pada pegawai, secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja (*job satisfaction*) pegawai, berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja pegawai, dan mendorong kreativitas dan kapasitas inovasi pegawai.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS), cuti didefinisikan sebagai ketidakhadiran kerja yang diizinkan dalam kurun waktu tertentu. Peraturan tersebut juga mengatur berbagai jenis cuti yang menjadi hak seorang PNS, meliputi cuti tahunan, cuti besar, cuti sakit, cuti melahirkan, cuti karena alasan penting, cuti bersama, serta cuti di luar tanggungan negara. Khusus untuk cuti tahunan, hak tersebut dapat diberikan kepada PNS maupun calon PNS setelah yang bersangkutan bekerja secara terus menerus setidaknya selama satu tahun.

kebijakan dalam kerja cuti dan izin pada Dinas Sosial Kabupaten Bantaeng, Bapak M Mengatakan:

Kebijakan cuti dan izin di unit ini harus ditinjau secara spesifik, tetapi secara umum, *kebijakan cuti yang baik mendukung work-life balance dengan memberikan hak cuti tahunan (minimal 12 hari kerja) dan cuti lainnya sesuai ketentuan undang-undang. Fleksibilitas dalam mengambil cuti dan kemungkinan untuk mendukung karyawan yang baru melahirkan dengan cuti bertahap atau bekerja paruh waktu dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja.*

Pendapat lain Ibu H:

Kalau jam kerja itu sudah di atur jam masuk itu 07:30, istirahat jam 12:00-13:00, dan lanjut lagi kerja sampai jam 16:00 tapi saya rasa pimpinan sangat juga fleksible kalau misalnya ada urusan keluarga yang harus saya selesaikan pimpinan lebih banyak menanyakan bagaimana sudah selesai atau belum, sayapun begitu saya lebih sungkem berminta izin kalau saya tau bahwa sekarang lagi banyak pekerjaan, biasanya saya menyesuaikan kalau misallnya ada urusan keluarga saya lebih memilih weekend saja, kecuali kalau memang sakit, kalau datang terlambat iya bahkan sering datang terlambat tapi saya tetap memastikan bahwa dikantor tidak ada pekerjaan mendesak.

Meskipun cuti merupakan hak dasar bagi setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS), dalam praktiknya terjadi kesenjangan akses yang dipengaruhi oleh variasi beban kerja antarp pegawai. Kewajiban untuk menyelesaikan tugas sebelum mengambil cuti sering menjadi penghambat, sehingga menciptakan konflik antara hak istirahat dan tanggung jawab pekerjaan. Kondisi ini berpotensi meningkatkan tingkat stres, menurunkan kenyamanan lingkungan kerja, serta mengurangi kualitas

hasil kerja. Selain itu, bahkan setelah memperoleh cuti, banyak pegawai di sektor publik tetap tidak dapat menikmatinya dengan optimal karena adanya kecemasan akan pekerjaan yang tertinggal atau tekanan tidak formal dari lingkungan kerja. Hal ini menyebabkan fungsi cuti sebagai sarana pemulihan menjadi kurang efektif, sehingga berimplikasi pada menurunnya kesejahteraan dan produktivitas pegawai dalam jangka panjang.

Pemberian izin cuti tahunan sering kali disertai persyaratan tidak formal dari atasan, seperti keharusan untuk tetap stand by dan siap dihubungi meskipun sedang berada dalam masa cuti. Fenomena ini semakin mengemuka seiring kemajuan teknologi yang memudahkan komunikasi tanpa batas waktu, sehingga mengaburkan garis pemisah antara waktu istirahat dan kewajiban kerja. Akibatnya, hak cuti yang seharusnya menjadi periode pemulihan menjadi terganggu, memunculkan kelelahan kronis, mengurangi makna istirahat, dan pada akhirnya memperkuat budaya kerja yang tidak sehat di lingkungan instansi.

Salah satu pegawai Mengatakan :

Kemajuan teknologi membawa dampak ganda (dual impact) bagi lingkungan kerja. Di satu sisi, teknologi meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja pegawai. Namun di sisi lain, teknologi juga memudahkan akses komunikasi di luar jam kerja, yang seringkali mengaburkan batas antara waktu profesional dan waktu pribadi, sehingga berpotensi mengganggu keseimbangan kerja-hidup (work-life balance) dan meningkatkan risiko burnout.

Sehingga beberapa faktor internal yang bisa memengaruhi *work life balance* yaitu mulai dari beban kerja, tingkat stres, kepuasan kerja, keterampilan manajemen waktu, dan batasan pribadi. Sedangkan faktor eksternalnya yaitu budaya perusahaan, dukungan keluarga dan teman, tuntutan pekerjaan, dan kondisi ekonomi.

Rutinitas kerja menurut *work-life balance* adalah menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, bukan sekadar membagi waktu, tapi juga kualitas hidup. Ini berarti bekerja secara produktif di jam kerja yang ditentukan, serta memiliki waktu yang cukup untuk istirahat, hobi, keluarga, dan kegiatan lain di luar pekerjaan, seperti yang dicontohkan dalam rutinitas 8 jam kerja, 8 jam tidur, dan 8 jam untuk aktivitas pribadi. Salah satu pegawai Bapak R mengatakan bahwa:

"Upaya menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menjadi fondasi penting dalam membentuk pola hidup yang lebih sehat dan teratur, sekaligus mencegah munculnya ketegangan akibat tumpang tindih peran. Ketika seseorang mampu mengatur waktu dan tanggung jawab secara proporsional, ia akan lebih leluasa mengembangkan kemampuan diri serta bekerja secara optimal. Dampaknya tidak hanya terlihat pada peningkatan hasil kerja, tetapi juga pada kualitas kehidupan sehari-hari, yang pada akhirnya menunjang kesejahteraan jangka panjang dan menjaga konsistensi performa secara berkelanjutan."

Menurut Ibu H rutinitas pekerjaan yang dilakukan sehari hari

"Kalau dibanding ditempat saya sebelumnya saya lebih banyak di meja berfikir, paling kalau untuk kegiatan diluar lebih banyak monev itupun kalau ada kegiatan diklat, karna sebelumnya saya dibangian SDM kalau di sini kegiatan monefnya lebih banyak terus berurusan dan bersentuhan langsung dengan Masyarakat terutama berurusan dengan anak dan disabilitas dan usia, kalau di sini sih selain mikirnya banyak di sini juga saya lebih banyak belajar urusan baru tentang rehabilitasi sosial juga lebih banyak berkegiatan fisik".

Work life balance atau keseimbangan kerja-hidup adalah kondisi seimbang antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi, bukan sekadar pembagian waktu 50/50. Keseimbangan ini sangat penting untuk kesejahteraan fisik dan mental, serta produktivitas kerja. kebijakan instansi yang membantu menjaga keseimbangan kerja.

Menurut Bapak M mengatakan bahwa:

“Selama 5 bulan di sini belum ada tapi saya santai di sini karna tidak terlalu banyak kegiatan, setiap hari sebenarnya ada ada saja urusan tentang rehabilitas, lansia, dan anak, tapi tidak terlalu banyak menyita pikiran tidak terlalu banyak menyita waktu jadi Santai”

Pendapat lain Bapak R :

“Kebijakan work-life balance (keseimbangan kerja-kehidupan) adalah kebijakan perusahaan atau praktik individu yang bertujuan untuk menyeimbangkan tanggung jawab profesional dengan kehidupan pribadi tanpa merasa terbebani oleh salah satunya. Tujuannya adalah meningkatkan kepuasan, kesehatan mental, dan produktivitas dengan cara menetapkan batas yang jelas, menawarkan fleksibilitas kerja, dan mendorong penggunaan waktu luang”

Langkah paling penting yang perlu dilakukan oleh Dinas Sosial untu memperbaiki *Work Life balance* adalah menetapkan batasan jam kerja, mengatur prioritas dan tidak menunda pekerjaan, serta meluangkan waktu untuk aktivitas pribadi dan kesehatan. Selain itu, penting untuk berani berkata tidak pada pekerjaan yang tidak mendesak dan memanfaatkan waktu istirahat dengan baik untuk mengisi ulang energi.

Menurut Bapak A:

“Sejauh ini saya rasa work life nya santai, tidak ada yang perlu diperbaiki, yah paling masing masing individunya yang sebenarnya yang butuh di disiplinkan, saya juga sebenarnya tidak terlalu banyak menuntut keteman-teman, yang jelas target kerja itu tercapai, dan diusahakan selesai tepat waktu”

Pendapat Bapak M:

“Sebenarnya bukan dinas sosialnya, ditanyakan itu pemerintah daerah, karena Dinas Sosial kan itu mengikut pada kebijakan PEMDA, jadi kalau PEMDA menetapkan pasti Dinas Sosial ikut apa yang di tetapkan”

Penerapan *work-life balance* memiliki dampak positif pada produktivitas dan kinerja kerja, kesehatan fisik dan mental, serta hubungan sosial. Dampak positif ini muncul karena karyawan merasa lebih bahagia dan tidak terlalu stres, sehingga dapat bekerja lebih fokus, kreatif, dan efisien. Selain itu, karyawan memiliki waktu lebih banyak untuk keluarga, hobi, dan aktivitas pribadi lainnya yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kualitas hidup secara keseluruhan.

Menurut Bapak S, mengatakan bahwa:

“Penerapan work-life balance memiliki dampak positif seperti peningkatan produktivitas dan kinerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kesehatan mental. Selain itu, dapat membantu perusahaan mempertahankan talenta terbaik dan mengurangi turnover rate”

Pendapat lain Bapak M:

”menurut saya penerapan work life balance sangat berdampak positif dalam lingkungan kerja karena dapat mengurangi stress dalam bekerja sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan lebih fokus dan kreatif”.

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa pengimplentasian *work life balance* di Dinas Sosial Bantaeng sangat efektif dapat dilihat dari peningkatan produktivitas, kreativitas, dan kepuasan kerja karyawan. Kesimpulan ini didukung oleh manfaat lain seperti penurunan stres, perbaikan kesehatan mental dan fisik, serta hubungan sosial yang lebih kuat karena

adanya waktu lebih banyak untuk keluarga dan teman. Pada tingkat organisasi, ini menciptakan dampak positif seperti meningkatnya kinerja karyawan dan kepuasan kerja secara keseluruhan, serta perusahaan yang lebih memperhatikan keseimbangan kehidupan pegawainya.

Gambaran *work-life balance* adalah kondisi di mana seseorang berhasil menyelaraskan dan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi seperti keluarga, hobi, dan rekreasi. Hal ini bukan berarti membagi waktu secara 50/50, melainkan mencapai kepuasan di kedua area kehidupan tersebut secara memuaskan, sehingga dapat menjalani hidup dengan bahagia dan produktif tanpa mengalami stres berlebihan atau *burnout*. Aspek utama *work-life balance* meliputi pembagian waktu dan energi secara seimbang, kepuasan pribadi dan profesional, prioritas yang tepat antara karier dan hal-hal penting di luar pekerjaan, serta pengelolaan stres agar tidak mengganggu kehidupan pribadi. Kondisi *work-life balance* yang sehat ditandai dengan terpenuhinya tenggat waktu pekerjaan sambil tetap memiliki waktu untuk kegiatan menyenangkan atau hobi, waktu berkualitas bersama keluarga, tidur yang cukup, dan menikmati waktu istirahat seperti cuti tahunan.

Pelaksanaan *work-life balance* dapat dilakukan dengan menetapkan prioritas, tidak menunda pekerjaan, dan mengelola waktu secara efektif. Pengelolaan waktu kerja dan pribadi dilakukan dengan menetapkan prioritas tugas, menghindari penundaan, mengelola waktu dengan cerdas, membatasi *gadget*, dan menolak pekerjaan yang tidak penting. Ketika seorang pekerja mampu menerapkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dengan dukungan dari lingkungan sekitar, khususnya keluarga dan tempat kerja, maka tingkat kebahagiaan hidup dapat meningkat secara nyata. Penerapan prinsip ini tidak hanya berdampak pada kesejahteraan pribadi, tetapi juga membawa manfaat dalam dunia kerja, seperti meningkatnya kepuasan terhadap pekerjaan, berkurangnya tekanan psikologis, menurunnya benturan antara peran pekerjaan dan keluarga, serta berkurangnya angka keluar-masuk karyawan. Kondisi tersebut secara tidak langsung membantu perusahaan menekan biaya yang harus dikeluarkan untuk proses perekrutan tenaga kerja baru.

Kondisi emosional yang positif akan muncul ketika seseorang mampu menyelesaikan tanggung jawab perannya dengan baik sekaligus merasakan kepuasan dalam menjalaninya. Individu yang merasa puas dengan kehidupannya cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih kuat, memberikan kontribusi yang lebih optimal bagi kemajuan organisasi, serta mampu membangun hubungan yang harmonis dengan sesama rekan kerja. Dengan demikian, penerapan prinsip *work-life balance* tidak dapat diartikan sebagai penghambat kinerja, melainkan justru menjadi faktor pendukung tercapainya performa individu dan perusahaan secara maksimal. Pada kenyataannya, penerapan prinsip ini justru berperan dalam menjaga kesejahteraan tenaga kerja sekaligus memberi keuntungan bagi perusahaan karena didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Keberhasilan seseorang dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja serta dukungan keluarga. Beberapa faktor utama yang menentukan tercapainya keseimbangan tersebut meliputi lamanya waktu yang dihabiskan untuk bekerja, besarnya beban dan tuntutan pekerjaan, serta ekspektasi dan tanggung jawab yang berasal dari lingkungan keluarga.

Di era modern ini, intensitas tuntutan pekerjaan yang semakin tinggi kerap menghambat pencapaian keseimbangan antara ranah profesional dan kehidupan pribadi suatu kondisi yang dikenal dengan istilah *work-life balance*. Ketidakseimbangan ini berpotensi menimbulkan dampak negatif yang signifikan, baik terhadap kesehatan mental dan fisik individu, penurunan produktivitas kerja, maupun terganggunya relasi personal dalam jangka panjang.

Work-life balance mengacu pada pengaturan proporsi waktu yang seimbang antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Konsep ini menekankan bahwa jam kerja tidak seharusnya mendominasi seluruh waktu hidup seseorang, melainkan perlu disisihkan untuk berbagai aktivitas non-pekerjaan seperti menekuni hobi, berolahraga, mengelola rumah tangga, serta merawat dan mendidik anak. Dengan demikian, keseimbangan ini memungkinkan terpenuhinya kebutuhan di berbagai aspek kehidupan secara lebih utuh.

Hasil penelitian terkini mengindikasikan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*) telah menjadi pertimbangan utama bagi mayoritas tenaga kerja di

kawasan Asia. Survei yang dilakukan oleh firma rekrutmen Randstad terhadap 26.000 pekerja di 35 negara mengungkapkan bahwa 85% responden menempatkan *work-life balance* sebagai faktor paling krusial dalam pekerjaan mereka baik dalam situasi kerja saat ini maupun sebagai harapan di masa depan. Angka ini bahkan melampaui kepentingan aspek remunerasi atau gaji, yang berada pada peringkat berikutnya dengan persentase 79%. Temuan ini mencerminkan pergeseran preferensi pekerja kontemporer yang semakin mengedepankan kesejahteraan hidup holistik di atas pertimbangan finansial semata.

Sebuah riset yang dilakukan oleh Dr. Muzakar Isa, S.E., M.Si., dosen Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta (UMS), mengonfirmasi signifikansi *work-life balance* bagi pegawai dalam mengelola konflik yang muncul akibat tuntutan peran ganda antara keluarga dan pekerjaan. Temuan tersebut termuat dalam penelitian berjudul "*The Role of Work-life Balance as Mediation of The Effect of Work-Family Conflict on Employee Performance*". Studi ini telah dipublikasikan dalam SA Journal of Human Resource Management, sebuah jurnal yang terindeks Scopus Q2, yang mengindikasikan kualitas dan relevansi ilmiahnya dalam diskusi sumber daya manusia tingkat internasional. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa *work-life balance* berperan sebagai mediator yang efektif dalam mengurangi dampak negatif konflik kerja-keluarga terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Sosial Kabupaten Bantaeng, dapat disimpulkan bahwa implementasi *work-life balance* berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penerapan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menjadi faktor penentu bagi pegawai dalam menjaga produktivitas, motivasi, serta kesejahteraan psikologis mereka. Penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bantaeng telah berupaya menciptakan keseimbangan tersebut dengan cara mengatur waktu kerja secara efektif, menjaga komunikasi dengan rekan dan pimpinan, serta tetap memberikan ruang bagi aktivitas pribadi dan keluarga. Kondisi kerja di Dinas Sosial Kabupaten Bantaeng pada dasarnya telah memberikan dukungan terhadap terciptanya *work-life balance*, baik melalui pengaturan jam kerja yang wajar, pembagian tugas yang proporsional, maupun adanya fleksibilitas dari pimpinan dalam memberikan izin ketika pegawai menghadapi keperluan pribadi. Hal ini membuat pegawai merasa lebih dihargai dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Suasana kerja yang harmonis juga berkontribusi terhadap peningkatan motivasi dan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas pelayanan sosial kepada masyarakat.

Meskipun demikian, penelitian ini juga menemukan bahwa masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi dalam penerapan *work-life balance*, seperti beban kerja administratif yang tinggi, tuntutan pelayanan publik yang padat, serta belum adanya kebijakan formal yang secara khusus mengatur keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Faktor-faktor tersebut terkadang membuat pegawai harus membawa pekerjaan ke luar jam kantor, yang pada akhirnya dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun emosional. Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bantaeng. Pegawai yang mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadinya cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, loyalitas terhadap instansi yang lebih kuat, serta mampu memberikan pelayanan yang lebih optimal kepada masyarakat. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tidak hanya bergantung pada sistem kerja yang efisien, tetapi juga pada sejauh mana instansi mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan hidup pegawainya.

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa implementasi *work-life balance* berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, serta ditemukannya beberapa kendala seperti beban kerja administratif yang tinggi, tuntutan pelayanan publik yang padat, dan belum adanya kebijakan formal terkait keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, maka disarankan agar instansi melakukan penguatan sistem dan kebijakan yang mendukung terciptanya *work-life balance* secara lebih optimal. Penyusunan pedoman resmi mengenai pengaturan jam kerja, mekanisme lembur, serta pemberian izin yang lebih terstruktur diperlukan agar keseimbangan kehidupan kerja

pegawai dapat terjamin dan tidak hanya bergantung pada pertimbangan situasional. Selain itu, pembenahan pada aspek pembagian tugas perlu dilakukan agar beban kerja lebih proporsional, terutama pada bagian yang memiliki intensitas layanan tinggi. Upaya ini dapat membantu mengurangi risiko kelelahan fisik dan emosional pegawai, yang dalam penelitian terbukti berpengaruh terhadap motivasi, produktivitas, dan kualitas pelayanan. Program pendukung seperti pelatihan manajemen waktu, peningkatan fasilitas kerja, serta kegiatan yang berfokus pada kesehatan mental dan kesejahteraan pegawai juga sebaiknya diperkuat sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja. Pegawai diharapkan dapat terus meningkatkan pemahaman dan kesadaran mengenai pentingnya pengelolaan waktu dan keseimbangan hidup, termasuk memanfaatkan waktu istirahat secara efektif dan menjaga komunikasi yang baik dengan pimpinan dalam menyelesaikan tugas. Dengan penerapan langkah-langkah tersebut, organisasi diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, produktif, dan berkelanjutan, sejalan dengan tujuan peningkatan mutu pelayanan sosial.

DAFTAR PUSTAKA

- Annafi, R. S. (2021). Peran Work Life Balance dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang Berprofesi sebagai Guru (Skripsi). Universitas Islam Sultan Agung. https://repository.unissula.ac.id/23288/12/S1%20Manajemen_30401700207_fullpdf.pdf
- Mamonto, N., Mangantes, M. L., & Naharia, M. (2025). Analisis Work Life Balance pada Singel Mothers Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Kotamobagu. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 5(4), 4127–4136.
- Mardiani, I., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985-993. <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.456>
- Nafriana, N. (2021). *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Riau* (Skripsi). Universitas Islam Riau. <https://repository.uir.ac.id/10787/1/175210087.pdf>
- Lesmana, J., & Sirait, T. (2025). Analisis Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan di Divisi Purchasing PT X. *JURNAL LOCUS: Penelitian dan Pengabdian*, 2(7). 4400-4412. <https://doi.org/10.58344/locus.v4i7.4516>
- Purwanto, A., Sulistiyadi, A., Primahendra, R., Kotamena, F., Prameswari, M., & Ong, F. (2020). Does quality, safety, environment and food safety management system influence business performance? Answers from indonesian packaging industries. *International Journal of Control and Automation*, 13(1), 22-35.
- Putra, F. M., & Indrawijaya, S. (2025). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI YANG DIMODERASI KEPEMIMPINAN SPIRITUAL PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP PROVINSI JAMBI. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 13(05), 1522–1534. <https://doi.org/10.22437/jmk.v13i05.33203>
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.