

# Pengaruh Beban Kerja, Konflik Peran Dan Iklim Organisasi Terhadap Work Life-Balance Pada Pegawai Peran Ganda Di Kantor Bupati Kabupaten Bireuen

**Abstract:** *This research aims to examine the influence of workload, role conflict and organizational climate on work life-balance in dual-position employees at the Bireuen Regency Regent's Office. The data used in this research is primary data from 65 respondents. The sampling technique in this research used proportional cluster sampling. The data analysis method used to see the influence of the independent and dependent variables is to use the multiple linear regression analysis method. The results of the study found that researchers found that workload had no effect on work life-balance in dual-role employees in the Bireuen Regency Regent's office, role conflict had no effect on work-life-balance in dual-role employees in the Bireuen Regency Regent's office, organizational climate had no effect on work life balance among employees holding multiple positions within the Regent of Bireuen Regency.*

**Keywords:** *Work life-balance, workload, role conflict, organizational climate*

**Nunun Safitri<sup>1</sup>,  
Khairawati<sup>2</sup>, Aiyub<sup>3</sup>,  
Likdanawati<sup>4</sup>**

<sup>1</sup>Mahasiswa Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Malikussaleh  
<sup>2,3,4</sup>Dosen Fakultas Ekonomi  
dan Bisnis Universitas  
Malikussaleh

\*Email:  
[nununsafitri@gmail.com](mailto:nununsafitri@gmail.com)  
[khairawati@unimal.ac.id](mailto:khairawati@unimal.ac.id)  
(Corresponding author)

## PENDAHULUAN

Era modern seperti sekarang ini membuat kebutuhan masyarakat semakin meningkat dan bervariasi. Adanya perkembangan *fashion*, dan lain-lain menjadikan masyarakat lebih giat dalam mencari penghasilan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan mereka sehingga banyak masyarakat yang berbondong-bondong untuk mencari pekerjaan. Banyaknya jumlah pencari kerja meningkatkan persaingan kerja di kalangan masyarakat. Kegiatan bekerja dirumah atau berkarir bukan hanya milik laki-laki saja, namun perempuan pun ikut berpartisipasi untuk bekerja guna untuk meningkatkan perekonomian keluarga maupun untuk menapaki karir masa depan.

Berbagai pertimbangan menjadi dasar bagi perempuan yang telah menikah untuk memutuskan bekerja di luar rumah, antara lain memiliki latar belakang pendidikan yang mendukung karirnya di dunia kerja, meningkatkan penghasilan keluarga, mencapai kemandirian dalam hal ekonomi, menghindari kebosanan, mengisi waktu luang, merasakan ketidakpuasan terhadap pernikahan, memiliki keahlian yang ingin dimanfaatkan, serta ingin memperoleh status dan mengembangkan potensi dirinya.

Keterlibatan perempuan dalam suatu organisasi dari tahun ketahun mengalami peningkatan. Hal ini terlihat dari data yang dilaporkan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) mengenai presentase jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Perempuan di Indonesia. Sejak tahun 2019, keterlibatan perempuan di dunia kerja khususnya pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) dari grafik terlihat bahwa persentasenya terus mengalami peningkatan, dimana pada tahun 2019 persentasenya sebesar 45,76 sedangkan pada tahun 2022 jumlah persentasenya sebesar 52,52%.

Kesempatan bagi perempuan untuk berkembang dan mengaktualisasikan dirinya akan semakin terbuka bersamaan dengan makin tingginya tingkat pendidikan. Saat ini seorang perempuan merasa berhasil bukan saja karena menjadi ratu di rumah tangga yang terkuat dengan urusan domestik, tetapi merasa berhasil ketika ia mampu mengaktualisasikan diri di luar rumah menjadi seorang pekerja. Bahkan saat ini, eksistensi perempuan yang bekerja diluar rumah sudah dapat disejajarkan dengan pekerja laki-laki, dimana perempuan pada masa kini didalam dunia kerja ikut menempati posisi manajerial.

Masuknya perempuan dalam dunia kerja menyebabkan perubahan baik di masyarakat, keluarga dan kehidupan individu. Perempuan dituntut untuk bekerja dengan maksimal, sedangkan di keluarga perempuan kembali pada tanggung jawab utama yaitu mengurus rumah tangga. Akan

tetapi pada kenyataannya, menjadi seorang istri, ibu dan juga sebagai pekerja bukanlah hal yang mudah.

Tuntutan sebagai istri, ibu dan juga pekerja dalam waktu yang bersamaan akan membuat mereka mendapatkan tantangan untuk dapat memaksimalkan semua perannya. Ketidakmampuan seorang ibu dalam memaksimalkan perannya, menimbulkan adanya konflik peran atau konflik peran ganda. Waktu yang mereka miliki tentu saja akan terbagi sehingga menyebabkan mereka kurang fokus memaksimalkan peranannya. Masalah didalam keluarga, akan terbawa ke tempat kerja. Pada saat kondisi anak sakit, akan tetapi di tempat kerja juga membutuhkan kontribusinya dalam bekerja sebaik mungkin. sehingga ia menjadi kurang puas dengan hasil pekerjaannya, atau sebaliknya ketika wanita bekerja seharian di tempat kerja dan merasa lelah, maka ketika ia sampai di rumah merasa letih dan kelelahan ketika harus menemani anak bermain. Konflik peran yang dirasakan oleh ibu bekerja tersebut kemudian akan mempengaruhi perilakunya dalam bekerja yang akhirnya berdampak terhadap penurunan kinerjanya.

Dalam menjalani kedua peran tersebut sekaligus tidaklah mudah sehingga dalam pelaksanaannya dapat terjadi benturan tanggung jawab dalam bekerja dan juga pekerjaan yang berakibatnya terjadi konflik peran (Afrilia & Utami, 2018). Selanjutnya selain adanya konflik peran, adalah mengenai beban kerja. Beban kerja yang tinggi adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *work-life balance* pegawai wanita dengan peran ganda. Tuntutan pekerjaan yang intensif, seperti *deadline* yang ketat, tekanan kerja, atau jam kerja yang panjang, dapat menyebabkan pegawai mengalami kelelahan, stres, dan kesulitan dalam mencapai keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Beban kerja cenderung terjadi ketika pegawai menerima beberapa tuntutan pekerjaan yang berada di luar kemampuannya. Ini termasuk kelebihan kualitatif atau kuantitatif: i) kelebihan kualitatif adalah situasi di mana beban kerja terlalu menantang untuk diselesaikan, sedangkan ii) kelebihan kuantitatif terjadi ketika ada terlalu banyak tugas yang harus diselesaikan.

Goh et al (2015), menjelaskan bahwa beban kerja dan kepuasan hidup memang tidak memiliki pengaruh langsung, namun demikian Goh menjelaskan lebih lanjut temuannya merekomendasikan bahwa individu tidak menilai kepuasan hidup dengan buruk karena tuntutan pekerjaan yang tinggi, karena beban kerja dan kepuasan hidup mungkin memiliki hubungan lain yang dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan dan tantangan.

Keterlibatan para wanita dalam dunia kerja memberikan beban yang ganda pada dirinya sebagai seorang wanita. Wanita diminta berkomitmen terhadap pekerjaan mereka seperti laki-laki, sementara pada waktu yang bersamaan mereka juga harus memberikan prioritas kepada keluarga sebagai ibu rumah tangga. Peran sebagai ibu rumah tangga sekaligus sebagai pegawai di kantor Bupati Kabupaten Bireuen ini dapat membawa wanita dalam suatu kondisi dimana wanita tidak mampu menyeimbangkan diri dan terjadinya benturan antara tanggung jawab sebagai seorang pegawai dan sebagai seorang ibu rumah tangga. Menurut Candra dan Andriansyah (2017) berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *work life balance* pada pegawai peran ganda.

Selain konflik peran dan beban kerja, iklim organisasi juga merupakan hal yang sangat penting untuk dijadikan perhatian bagi pemimpin suatu organisasi, karena iklim organisasi dapat mempengaruhi sikap seorang pegawai. Iklim organisasi yang baik merupakan suatu kondisi organisasi yang nyaman, dan bebas dalam melakukan suatu pekerjaan tanpa adanya rasa takut. Seorang pegawai akan merasa bahwa iklim organisasi itu baik, ketika pekerjaan yang ia lakukan benar-benar dihargai, diperlakukan secara pantas, mendapatkan pekerjaan yang memuaskan secara intrinsik serta adanya kesempatan untuk maju.

Pegawai, pemimpin, maupun sistem di sebuah organisasi itu sendiri merupakan elemen dari sumber daya manusia di dalam organisasi. Iklim organisasi merupakan salah satu elemen penting dalam memastikan *work life balance* pada individu (Buyukyilmaz & Ercan, 2016). Lussier (2017) menjelaskan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan organisasi yang dirasakan oleh pegawai di dalamnya dengan sifat kualitas yang relatif menetap dan bertahan lama. Iklim organisasi yang negatif dapat dilihat dari persepsi rendahnya dukungan organisasi. Hal ini berakibat timbulnya ketidakpuasan pegawai terhadap fungsi mereka sekaligus meningkatkan ketegangan antara pekerjaan dan keluarga. Terlebih saat mereka berusaha untuk memenuhi tuntutan pekerjaan maupun keluarga secara bersamaan. Atasan yang terlalu menyerahkan secara penuh kepada bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas membuat kurangnya kontrol terhadap hasil kerja, kemudian juga rekan kerja yang terlalu fokus terhadap pekerjaannya masing-masing sehingga kurang adanya *teamwork* dalam bekerja. Padahal di dalam sebuah organisasi, kontrol atasan dan suasana yang mendukung sangat menentukan

perilaku pegawainya dalam bekerja, juga berpengaruh terhadap persepsi pegawai tersebut mengenai organisasinya yang akhirnya akan berpengaruh kepada kerjanya. Menurut Buyukyilmaz & Ercan (2016) berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap *work life balance*.

*Work life balance* pada dasarnya merupakan hal yang penting bagi perempuan yang memiliki peran ganda dan memiliki dampak terhadap kualitas kehidupan mereka. Keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan, menjadi penting bagi wanita yang memiliki peran ganda. Peran ganda dapat menimbulkan tuntutan yang lebih banyak, yang dapat menciptakan situasi yang sulit untuk diselesaikan. Kedua peran yang dijalani mengharuskan wanita untuk menghadirkan kinerja yang sama di keduanya, yaitu pekerjaan dan keluarga. Namun, fakta bahwa wanita cenderung lebih memprioritaskan pekerjaan dapat mengakibatkan pengorbanan banyak hal untuk keluarganya. Penting bagi wanita karir yang berperan ganda untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.

Pegawai yang menghadapi dua peran dalam waktu bersamaan dapat menyebabkan tidak tercapainya keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan atau biasa disebut dengan tidak tercapainya *work life balance* (Stefanie, Suryani, & Maharani, 2020). Dampak ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dapat menimbulkan permasalahan bagi pegawai, diantaranya ialah performa kerja yang menurun, lebih sering mengeluh, mudah merasa kelelahan, tidak semangat dalam bekerja, serta tidak merasakan kesejahteraan dalam menjalankan kedua perannya (Chan, Zamralita, & Idulfilastri, 2020). Keseimbangan ini tidak hanya berkaitan dengan jumlah atau kuantitas waktu yang dihabiskan di setiap pekerjaan, tetapi juga memiliki dimensi psikologis yang signifikan. Dengan mencapai keseimbangan ini, wanita dapat menciptakan kehidupan yang lebih bermakna dan berkualitas. Dalam konteks ini, penting untuk memahami pengaruh beban kerja, konflik peran, dan iklim organisasi terhadap *work-life balance* pada pegawai dengan peran ganda. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor ini, instansi dapat mengimplementasikan kebijakan dan praktik yang mendukung pegawai dalam mencapai keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka dapat dirumuskan masalah yaitu (1). Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap *work life-balance* pada pegawai peran ganda di Kantor

Bupati Kabupaten Bireuen? (2). Bagaimana pengaruh konflik peran terhadap *work life-balance* pada pegawai peran ganda di Kantor Bupati Kabupaten Bireuen? (3). Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap *work life-balance* pada pegawai peran ganda di Kantor Bupati Kabupaten Bireuen?

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Work Life-Balance*

*Work life-balance* merupakan keadaan ketika seseorang dapat menyeimbangkan perannya sebagai pekerja dan di dalam keluarga. *Work life-balance* adalah konsep yang mengacu pada upaya untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang yang melibatkan pengaturan waktu, energi, dan perhatian yang seimbang antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi, seperti keluarga, kesehatan, kegiatan rekreasi, dan perkembangan pribadi. *Work life-balance* menggambarkan sejauh mana karyawan dapat menghadapi tantangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta merasa puas dengan peran yang mereka jalani dari kedua aspek tersebut. *Work life-balance* yang terjadi dapat berpotensi menyebabkan risiko yang signifikan terhadap kesejahteraan dan kinerja pegawai serta perusahaan. Banyak pegawai yang menghadapi kesulitan dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka (Nurwahyuni, 2019). *Work life-balance* merupakan sejauh mana individu merasa terikat dan puas terhadap kehidupan pekerjaan dan kehidupan keluarganya serta mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga (Wuryani et al., 2021). *Work life-balance* memiliki tujuan agar pegawai memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti kegiatan diluar perusahaan, pembagian pekerjaan, jam kerja fleksibel, dan lain sebagainya (Ganapathi et al., 2016). Sehingga definisi dari *work life-balance* berdasarkan pendapat para ahli adalah keseimbangan kehidupan seorang individu, dimana mereka dapat menggunakan waktunya untuk bekerja dan menjalankan kehidupan pribadi, sehingga individu tersebut dapat menjalankan dua peran atau lebih.

Menurut Lazar et al (dalam Pengemanan, Plo dan Tumbel, 2017) terdapat manfaat yang akan dihasilkan perusahaan dengan adanya penerapan *work life-balance*, diantaranya sebagai berikut: 1). Mengurangi tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan. 2). Meningkatkan produktivitas. 3). Adanya komitmen dan loyalitas karyawan. 4).

Meningkatnya retensi pelanggan. 5). Berkurangnya *turn-over* karyawan.

Sedangkan bagi individu atau pegawai manfaat yang didapatkan dengan adanya penerapan *work life-balance* ini adalah sebagai berikut: 1). Meningkatkan kepuasan kerja. 2). Semakin tingginya keamanan kerja (*job security*). 3). Meningkatkan kontrol terhadap *work life-balance*. 4). Berkurangnya tingkat stres kerja. 5). Semakin meningkatnya Kesehatan fisik dan mental. *Work life-balance* merupakan keadaan ketika seseorang dapat menyeimbangkan perannya sebagai pekerja dan di dalam keluarga. Menurut Schabracq, Winnubst, dan Coope (dalam Novelia, 2013) ada beberapa faktor yang mungkin saja mempengaruhi *work life balance* seseorang, yaitu: 1). Karakteristik pribadi. 2). Karakteristik keluarga. 3). Karakteristik pekerjaan. 4). Sikap.

### Indikator *Work Life-Balance*

Upaya mengetahui tingkat keseimbangan kehidupan kerja para pegawai, diperlukan indikator untuk mengukur *work life balance*. Menurut Parkes dan Langford (2008), indikator pengukuran *work life balance* adalah sebagai berikut:

1. Keseimbangan antara bekerja dan kehidupan pribadi.
2. Bisa bertemu dan bertanggung jawab kepada keluarga dan tetap melakukan tanggung jawab di perusahaan.
3. Memiliki kehidupan sosial diluar pekerjaan.
4. Masih ada waktu untuk melakukan hobi.
5. Jumlah jam kerja per minggu.
6. Jumlah jam lembur per minggu.

### Beban Kerja

Beban kerja adalah tugas yang diberikan perusahaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Pengukuran beban kerja dapat dilakukan secara kuantitatif berdasarkan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Dari segi volumenya, beban kerja dapat menyebabkan tekanan mental bagi pegawai yang pada akhirnya dapat berdampak negatif baik bagi pegawai maupun perusahaan secara keseluruhan. Jika beban kerja terlalu tinggi dan kapasitas karyawan tidak mencukupi untuk memenuhi persyaratan pekerjaan, maka perusahaan akan memerlukan waktu lebih lama agar pekerjaan dapat diselesaikan (Sari, 2018). Beban kerja merupakan tuntutan dan target kerja yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai, yang dapat menyebabkan ketegangan dalam diri mereka, dan akibatnya kualitas kerja pegawai berjalan secara tidak maksimal (Jufrizen, 2022).

Beban kerja dapat diartikan sebagai keharusan untuk mengerjakan terlalu banyak tugas yang diberikan dengan waktu yang terbatas untuk menyelesaikannya. Dari pernyataan tersebut, beban kerja dapat dipahami sebagai beban pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai dengan waktu yang terbatas, sehingga pegawai mungkin tidak mampu menyelesaikannya. Penting untuk diketahui bahwa beban kerja yang diberikan harus seimbang dengan kemampuan dan kompetensi pegawai. Jika beban kerja melebihi kemampuan yang dimiliki pegawai, maka hal ini dapat menyebabkan masalah, salah satunya adalah stress kerja yang dialami pegawai saat bekerja (Gibson dalam Riny Chandra, 2017).

Beban kerja dapat diartikan sebagai keharusan untuk mengerjakan terlalu banyak tugas yang diberikan dengan waktu yang terbatas untuk menyelesaikannya. Koesomowidjojo (2017) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut:

1. Faktor eksternal  
Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar tubuh pegawai, antara lain:
  - a). Tugas yang dilakukan dapat bersifat fisik, seperti pengaturan ruang kerja, kondisi tempat kerja, peralatan dan sarana kerja yang digunakan. Tugas-tugas yang bersifat mental mencakup kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, serta tingkat pelatihan atau pendidikan yang diberikan oleh organisasi dan tanggung jawab pekerjaan.
  - b). Organisasi kerja meliputi aspek seperti jadwal kerja, waktu istirahat, sistem kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, struktur organisasi, serta penyerahan tugas dan wewenang.
  - c). Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik kerja, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.
2. Faktor internal  
Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh individu sebagai respons terhadap beban kerja eksternal. Faktor internal mencakup faktor somatik (seperti jenis kelamin, usia, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan), serta faktor psikologis (termasuk motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan).

### Indikator Beban Kerja

Koesomowidjojo (2017) menyatakan bahwa terdapat indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur beban kerja, antara lain:

1. Target yang Harus Dicapai

Persepsi individu mengenai target kerja yang harus dicapai untuk menyelesaikan tugasnya. Pandangan mengenai hasil pekerjaan yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu.

#### 2. Kondisi Pekerjaan

Pegawai perlu memiliki pemahaman tentang kondisi pekerjaannya agar dapat dengan mudah melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan dan dapat mengambil keputusan dengan cepat saat diperlukan.

#### 3. Standar Pekerjaan

Pandangan individu tentang pekerjaannya. Persepsi mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu dan perasaan yang timbul terkait dengan itu.

### Konflik Peran

Konflik peran didefinisikan sebagai kondisi di mana terdapat tekanan dari dua atau lebih peran yang saling bertentangan, sehingga pemenuhan satu peran menjadi sulit karena mempengaruhi pemenuhan peran lainnya. Ketika seseorang menghadapi konflik peran, mereka merasa kesulitan memenuhi harapan yang berasal dari peran yang berbeda. Konflik ini terjadi ketika tuntutan pekerjaan dan tuntutan sosial dalam peran sebagai tanggung jawab harus dipenuhi secara bersamaan. Konsekuensi dari konflik peran dapat merusak organisasi, menyebabkan kinerja yang buruk, dan bahkan menyebabkan pengunduran diri seorang pegawai. Konflik peran juga mencerminkan ketidaksesuaian antara peran yang seharusnya dilakukan oleh seorang pegawai dan tuntutan pekerjaan yang seharusnya mereka lakukan berdasarkan standar profesional tertentu yang diyakini oleh pegawai tersebut (Rosally dan Jogi, 2015).

Menurut Muchlas (2008), terdapat tiga bentuk konflik peran yang dialami oleh individu, yaitu:

1. Konflik antara individu dan peran  
Konflik ini terjadi ketika kepribadian individu tidak sesuai dengan harapan yang ada pada peran yang harus mereka jalani.
2. Konflik dalam peran (*intrarole*)  
Konflik ini timbul karena adanya ekspektasi yang saling bertentangan mengenai cara terbaik untuk menjalankan peran yang diberikan.
3. Konflik antara peran (*interrole*)  
Konflik ini muncul karena terdapat persyaratan yang berbeda antara dua atau lebih peran yang harus dilakukan secara bersamaan pada waktu yang sama. Peran yang dimiliki dalam lingkungan kerja seringkali menyebabkan konflik dengan peran yang dimiliki di luar lingkungan kerja.

### Indikator Konflik Peran

Menurut Partina (2013), terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur konflik peran, antara lain:

1. Ketidaksiharian Sumber Daya Manusia.
2. Penyimpangan dari Aturan.
3. Arahan yang Tidak Jelas.

### Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan keadaan mengenai karakteristik yang terjalin dilingkungan kerja yang dianggap mempengaruhi perilaku orang-orang yang berbeda dalam lingkungan organisasi tersebut. Zamzam, dkk (2021) menyebutkan bahwa iklim organisasi merupakan konsepsi yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang paling dirasakan anggotanya dalam menjalankan aktivitas didalam organisasinya. Menurut Lita (2017) iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi. Beberapa ahli mendefinisikan iklim organisasi sebagai fungsi yang lahir dari interaksi individu dengan lingkungan, namun beberapa ahli lainnya menekankan pada pola perilaku individu di dalam organisasi yang berulang dari waktu ke waktu (Madhukar & Sharma, 2017).

Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi Stringer (dalam Nainggolan dkk, 2021) mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi terjadinya iklim suatu organisasi, yaitu lingkungan eksternal, strategi, praktik kepemimpinan, pengaturan organisasi, dan sejarah organisasi. Masing-masing faktor ini sangat menentukan, oleh karena itu orang yang ingin mengubah iklim suatu organisasi harus mengevaluasi masing-masing faktor tersebut.

1. Lingkungan eksternal
2. Strategi organisasi
3. Pengaturan organisasi
4. Kekuatan Sejarah
5. Kepemimpinan

### Indikator Iklim Organisasi

Stringer dalam Wirawan (2016) menyebutkan bahwa karakteristik atau dimensi iklim organisasi mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Oleh karena itu, iklim organisasi dapat dilukiskan dan diukur dalam pengertian dimensi tersebut. Untuk mengukur iklim organisasi, dapat dilakukan dengan enam indikator, yaitu:

1. Struktur (*Structure*).
2. Standar-standar (*Standards*).

3. Tanggung Jawab (*Responsibility*).
4. Penghargaan (*Recognition*).
5. Dukungan (*Support*).
6. Komitmen (*commitment*)

### METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Kantor Bupati Kabupaten Bireuen, Jalan Sultan Malikulssaleh Cot Gapu Bireuen, Nanggroe Aceh Darussalam, Nomor telepon: (0644) 3245. Objek penelitian merupakan sasaran untuk mendapatkan suatu data yang menerangkan bahwa objek penelitian menjelaskan tentang apa dan atau siapa yang menjadi objek penelitian, juga dimana dan kapan penelitian dilakukan. Objek penelitian yaitu pegawai wanita yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki peran ganda di Kantor Bupati Kabupaten Bireuen.

Ferdinand (2014) populasi adalah gabungan dan seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat penelitian. Adapun populasi dalam penelitian adalah 190 pegawai wanita yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki peran ganda di Kantor Bupati Kabupaten Bireuen.

Menurut (Ul'fah Hernaerny, 2021) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang diambil oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representatif atau mewakili populasi yang diteliti. Ukuran sampel adalah banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 65 pegawai wanita yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki peran ganda di Kantor Bupati Kabupaten Bireuen. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *proportional cluster sampling*. *Proportional cluster sampling* merupakan teknik dengan cara peneliti menentukan jumlah *cluster* berdasarkan karakteristik sekelompok subjek, dan jumlah subjek pada masing-masing *cluster* diambil dengan rumus perhitungan supaya tercapai jumlah yang proposional, sesuai dengan jumlah subjek dalam *cluster* tersebut (Periantalo, 2016).

Penentuan sampel menggunakan rumus slovin, hal ini karena dalam penarikan sampel jumlahnya harus representatif agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Rumus slovin menentukan sampel adalah sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Adapun yang menjadi definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah:

1. *Work life balance* merupakan suatu keadaan di mana seseorang dapat mengalami keterikatan dan kepuasan yang seimbang dalam perannya sebagai pekerja serta dalam kehidupan pribadinya, termasuk peran sebagai anggota keluarga.
2. Beban kerja adalah perbandingan antara waktu total yang digunakan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dengan waktu standar keseluruhan.
3. Konflik peran juga mencerminkan ketidaksesuaian antara peran yang seharusnya dilakukan oleh seorang pegawai dan tuntutan pekerjaan yang seharusnya mereka lakukan berdasarkan standar profesional tertentu yang diyakini oleh pegawai tersebut.
4. Iklim organisasi merupakan suasana kerja yang diciptakan oleh hubungan antar pribadi dalam suatu organisasi. Hubungan tersebut terjadi melalui beberapa komponen tertentu yang menciptakan interaksi antar unsur terkait dan berhubungan dengan kondisi kebijaksanaan dan prosedur yang diperuntukan bagi masing-masing kelompok kerja.

#### Skala Pengukuran Data

Aspek pengukuran terhadap data yang di analisis dilakukan dengan pembentukan indikator pada setiap pertanyaan yang diajukan, dan untuk atribut non-kognitif, instrument yang paling populer dan relative paling banyak dilakukan adalah skala likert, dimana setiap pertanyaan mempunyai interval jawaban antara 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (netral), 4 (setuju), 5 (sangat setuju).

#### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan survey melalui penyebaran kuisioner kepada pegawai PNS wanita yang peran ganda di Kantor Bupati Kabupaten Bireuen. Data dikumpulkan menggunakan alat bantu kuisioner daftar pertanyaan terstruktur dengan alternatif jawaban yang tersedia (Nugroho, 2018). Instrumen yang digunakan berupa angket yang berisi pertanyaan/pernyataan kemudian peneliti membagikan kepada responden untuk diisi.

#### Metode Analisis

Adapun metode analisis data yang digunakan adalah metode pendekatan kuantitatif. Menurut Arikunto (2017) metode kuantitatif adalah metode

penganalisaan data dalam bentuk angka-angka dengan menggunakan regresi linier berganda. Data yang diperoleh dalam bentuk angka selanjutnya akan dianalisis dengan menggunakan bantuan peralatan statistik. Adapun persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y	= <i>Work Life Balance</i>
a	= Konstanta
b <sub>1</sub> , b <sub>2</sub> , b <sub>3</sub>	= Koefisien Regresi
X <sub>1</sub>	= Beban Kerja
X <sub>2</sub>	= Konflik Peran
X <sub>3</sub>	= Iklim Organisasi
e	= <i>error term</i>

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner, (Ghozali, 2016) Menurut Ghozali (2016), Validitas data dapat diukur dengan membandingkan  $r_{\text{hasil}}$  dengan  $r_{\text{tabel}}$  (*r product moment*), dimana jika:

1. Jika  $r_{\text{hasil}}$  positif serta  $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$  maka butir atau variabel tersebut valid.
2. Jika  $r_{\text{hasil}}$  tidak positif serta  $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$  maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Jadi  $r_{\text{hasil}}$  untuk tiap item bisa dilihat pada kolom *corrected item-total correlation*, dan untuk *degree of freedom* ( $df = n - 2$ ), dimana  $n$  adalah jumlah sampel (Ghozali, 2005).

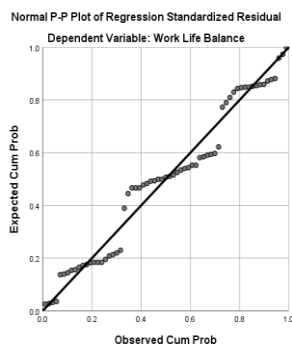
### Uji Reabilitas

Realiabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Teknik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas pengamatan adalah dengan menggunakan koefisien *cronbach alpha*, yaitu instrument dikatakan *reliable* jika memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60. Menurut Ghozali (2016) Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60.

### Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk melihat apakah model regresi variabel pengganggu atau

residual memiliki distribusi yang normal atau tidak. Salah satu cara untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk garis diagonal dan plotting data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal sesungguhnya. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik pada sumbu diagonal pada grafik.



**Gambar 1 Normal P-Plot**  
Sumber: Output SPSS (diolah 2023)

Pada Gambar 4.1 menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitaas.

**Tabel 1 Hasil Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28,121	4,131		6,808	0,000
Beban kerja	0,045	0,110	0,056	0,414	0,680
Konflik peran	0,036	0,100	0,047	0,360	0,720
Iklim organisasi	0,103	0,115	0,121	0,901	0,371

Hasil Penelitian diolah (2023)

Berdasarkan hasil analisis di atas maka:

$$Y = 28,121 + 0,045 X_1 + 0,036 X_2 + 0,103 X_3 + e$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda dapat diinterpretasikan Konstanta sebesar 28,121

artinya apabila variabel beban kerja, konflik peran, dan iklim organisasi dianggap konstan maka *work life balance* mempunyai nilai sebesar 28,121. Koefisien regresi variabel beban kerja bernilai positif sebesar 0,045 menunjukkan hubungan positif yang memberikan arti bahwa setiap perubahan beban kerja maka menyebabkan *work life balance* meningkat sebesar 0,045. Koefisien regresi variabel konflik peran bernilai positif sebesar 0,036 menunjukkan hubungan positif yang memberikan arti bahwa setiap perubahan konflik peran maka menyebabkan *work life balance* meningkat sebesar 0,036. Dan koefisien regresi variabel iklim organisasi bernilai positif sebesar 0,103, menunjukkan hubungan positif yang memberikan arti bahwa setiap perubahan iklim organisasi maka menyebabkan *work life balance* meningkat sebesar 0,103.

### Uji -t (Uji Parsial)

#### 1. Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Work life-balance (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa hipotesis H1 ditolak, hal ini berarti bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap *work life balance* pada pegawai peran ganda di kantor Bupati Kabupaten Bireuen. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai t hitung < t table (0,414 < 1,670) dan nilai signifikan sebesar 0,680 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi keseimbangan kerja, artinya pegawai peran ganda di kantor Bupati Kabupaten Bireuen dapat menyeimbangkan beban kerja yang ada di kantor dengan pekerjaan yang ada di rumah. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Khalil Omar, Ida Husna Mohd, Muhammad Syafiq Arifin (2015) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work life-balance*.

#### 2. Pengaruh Konflik Peran (X2) terhadap Work Life-Balance (Y)

Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa hipotesis H2 ditolak, hal ini berarti bahwa konflik peran tidak berpengaruh secara parsial terhadap *work life balance* pada pegawai peran ganda di kantor Bupati. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai t hitung < t tabel (0,360 < 1,670) dan nilai signifikan sebesar 0,720 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik peran maka semakin tinggi *work life-balance*, artinya pegawai peran ganda di kantor Bupati Kabupaten



Bireuen dapat menyesuaikan dengan pekerjaan yang diberikan atasan kantor, walaupun bidang yang diberikan tidak sesuai namun pegawai bisa menyeimbangkan hal tersebut. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Vathakar (2017), Muhammad Shafiq Arifin (2 Des), Tamauka Marsello Giovanni, Christoffel Kojo (2015) yang menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh signifikan terhadap *work life-balance*.

### 3. Pengaruh Iklim Organisasi (X3) terhadap Work Life Balance (Y)

Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa hipotesis H3 ditolak, hal ini berarti bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap *work life balance* pada pegawai peran ganda di kantor Bupati Kabupaten Bireuen. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai  $t$  hitung  $< t$  tabel pada level 5% ( $0,901 < 1,670$ ) dan nilai signifikan sebesar  $0,371 > 0,05$ . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi iklim organisasi maka semakin baik *work life-balance*, artinya jika iklim organisasi menjelaskan karakter dan sikap pegawai bagus dan *work life-balance* nya baik. Berdasarkan pernyataan tersebut yang didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Olievia Prabandini Mulyana, Umi Anugerah Izzati (2022).

## PENUTUP

### Kesimpulan

1. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap *work life balance* pada pegawai peran ganda di kantor Bupati Kabupaten Bireuen.
2. Konflik peran tidak berpengaruh terhadap *work life balance* pada pegawai peran ganda di kantor Bupati Kabupaten Bireuen.
3. Iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap *work life balance* pada pegawai peran ganda di kantor Bupati Kabupaten Bireuen.

### Saran

1. Bagi Akademisi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi bagi peneliti berikutnya terhadap masalah yang berbeda-beda dan mampu mengembangkan serta menerapkan ilmu pengetahuan sejauh mana teori-teori yang sudah ditetapkan sehingga hal-hal yang kurang dapat diperbaiki.
2. Bagi Pemerintah Kabupaten Bireuen ini diharapkan dapat meningkatkan keahlian dan kemampuan serta kapasitas bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Bireuen dalam menjalankan tugas

dan fungsinya untuk mewujudkan reformasi dan birokrasi yang baik.

3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk memperbanyak jumlah sampel sehingga tidak hanya berpatokan di 5 bidang saja, tetapi sebaiknya dari seluruh bidang yang ada di kantor Bupati Kabupaten Bireuen.

### Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti memiliki beberapa keterbatasan yang mungkin membuat penulisan ini kurang sempurna, diantaranya yaitu:

1. Penelitian ini hanya meneliti satu sudut pandang saja yaitu dari sudut pandang pengetahuan mahasiswa meskipun ada beberapa sudut pandang lain yang di jadikan permasalahan dalam skripsi ini.
2. Sesuai dengan tema yang di ambil, maka pengukuran penelitian ini hanya dilakukan dengan berdasarkan dari hasil kuesioner yang disebar oleh peneliti dimana hasil dari kuesioner ini tergantung pada responden yang menjawab pertanyaan ini.
3. Keterbatasan waktu, biaya, dan tenaga sehingga membuat penelitian ini kurang maksimal.
4. Keterbatasan pengetahuan penulis dalam membuat dan menyusun skripsi ini, sehingga perlu di uji kembali kendalanya di masa depan.
5. Penelitian ini jauh dari sempurna, maka untuk penelitian berikutnya diharapkan lebih baik dari sebelumnya.

## REFERENSI

- Agustina, Lidya. 2009. Pengaruh Konflik Peran, Ketidaktepatan Peran, dan Kelebihan Peran terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor (Penelitian pada Kantor Akuntan Publik yang Bermitra Dengan Kantor Akuntan Publik Big Four di Wilayah DKI Jakarta). *Jurnal Akuntansi Vol.1 No.1*.
- Andriyani & Dewi. 2020. Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, Vol 9, No. 10, 2020: 3463-3485 ISSN: 2302-8912
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta Asri, Rina dan Puput Oktamianti. 2014. Analisis Konflik Peran dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perempuan Menikah di Padasuka Kota Cimahi. *Jurnal EMBA Vol.2 No.1*
- Chandra, Riny dan Dody Adriansyah. 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan, Vol.6, No. 1*.
- (Dina, 2018; Efendi & Suwarsi, 2022; Ekonomi et al., 2022; Fauziah, 2020; Haryo Goeritno1), 2023; Hasya, 2022; Karyawan et al., 2022; Mayangsari & Amalia, 2018; Muliawati & Frianto, 2020; Omar et al., 2015; Pengaruh Konflik Peran Dan Beban Peran Pada Burnout Dan Kepuasan Kerja Dengan Konflik Pekerjaan-Keluarga Sebagai Pemeditasi : Kasus Pekerja Di Sektor Perbankan Di Solo
- Danish, Rizwan., Draz, Umar & Ali, Hafiz Yasir. 2015. *The Impact of Organizational Climate on Job Satisfaction and Organizational Commitment in Education Sector of Pakistan*. *American Journal of Mobile Systems, Applications and Service*. Vol 1, No. 2 2015 PP, 102-109
- Fereshti Nurdiana Dihan, n.d.; Putra et al., 2020; Putri et al., 2020; Rachman, 2021; Rohman & Ichsan, 2021; Sari & Hasyim, 2022; Setiawan & Fitrianto, 2021; Siregar et al., 2019; Sormin et al., 2021; Sulis Mariyanti et al., 2022; Ula et al., 2019; Wijaya, 2020)Dina, D. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Di Kud Minatani Brondong Lamongan. *Jurnal Indonesia Membangun, 17(2)*, 184–199.
- Efendi, K. R. N., & Suwarsi, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja terhadap Work Life Balance dan Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan PT. Sicepat Dungus Cariang Bandung. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 2(2), 1257–1260. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.4228>
- Ekonomi, F., Riau, U., Ekonomi, F., Riau, U., & Covid, P. (2022). Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Work Life Balance Dan Work Stress Di Satuan Kerja Dinas Pangan Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Riau Pada Saat Pandemi Covid19. *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*, 5(1). <https://doi.org/10.7454/jsht.v5i1.1018>
- Fauziah, Z. F. (2020). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Tambang Batu Bara. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 255. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i2.4909>
- Haryo Goeritno1), L. T. W. , M. S. S. U. (2023). *PROSIDING SEMINAR NASIONAL Optimalisasi Personal dan Social Capital* (Issue June).
- Hasya, R. N. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Selama Masa Covid-19 Pada Pt. Telekomunikasi ....* 3(1), 658–685. [http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/18854%0Ahttp://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/18854/SKRIPSI\\_RANNY\\_NABILA\\_HASYA.pdf?sequence=1](http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/18854%0Ahttp://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/18854/SKRIPSI_RANNY_NABILA_HASYA.pdf?sequence=1)
- Kepmenpan Nomor : KEP/75/M.PAN/7/2004 *Tentang Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja dalam Rangka Penyusunan Formasi Pegawai Negri Sipil*.
- Koesomowidjojo, Suci R. Mar'ih. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mahendra, I Kadek & Subudi, Made. 2019. Pengaruh Iklim Organisasi dan Sistem Reward terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi pada CV. Wiracana. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 8.4 (2019): 395-412 ISSN: 2337-3067
- Mayangsari, M. D., & Amalia, D. (2018). Keseimbangan Kerja-Kehidupan Pada Wanita Karir. *Jurnal Ecopsy*, 5(1), 43. <https://doi.org/10.20527/ecopsy.v5i1.4884>
- Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(3), 606–619.
- Nainggolan, Nana T., Mawati, Arin., Gandasari, Dyah., Ardiana, Dewa., Purba, Bonaraja., Kato, Iskandar., Silalahi, Marto., Purba, Sukarman., Rahayu, Puspita., Damayanti, Wika., Firdaus, Erwin & Simarmata, Marulam. 2021. Komunikasi Organisasi: Teori, Inovasi dan Etika. Buku Elektronik: Yayasan Kita Menulis.
- Omar, M. K., Mohd, I. H., & Ariffin, M. S. (2015). Workload, role conflict and work-life balance among employees of an enforcement agency in malaysia. *International Journal of Business, Economics and Law*, 8(2), 52–57.
- Putra, I Gusti Sudharma. 2016. Pengaruh Organisasi, Iklim Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali. 2016: 5524-5553 ISSN: 2302-8912.
- Putra, R. S., Nahdlatul, U., Surabaya, U., & Belakang, L. (2020). *Work Life Balance Pada Pejabat Wanita Yang Ada Di*. 3(2), 119–128.
- Putri, Q. D., Pradita, L., Zahra, L., Ema, M., & Siregar, L. (2020). *Gambaran Stres Kerja Pada Ibu Pekerja Selama Pandemi Covid-19*. 8(2), 58–68.
- Rahadian Made Agastia & Suwandana. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol 6, no 6, 2017: 2904-2932 ISSN: 2302-8912
- Rahmawati, Sarah & Supartha, Wayan Gede. 2015. Peparuh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja pada Kepuasan Kerja Pegawai Balai Wilayah Sungai Bali-Penida. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 11, 2015-3405-3405-3437 ISSN: 2302-8912
- Rachman, A. N. (2021). *SEIKO : Journal of Management & Business Kondisi Beban Kerja Dan Work Life Balance Awak Kapal*. 4(1), 8–15. <https://doi.org/10.37531/sejaman.vxix.345636>
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi Malik. *Jurnal Mahasiswa Manajemen, Volume 2 No.1 (April 2021) E-ISSN 2798-1851 PENGARUH*, 2(1), 1–22. <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/130/116>
- Sari, S. P., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Gaya Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Manufaktur Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 161–167. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2451>
- terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi COVID-19. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 3229–3242. <https://edukatif.org/index.php/edukatif/article/view/1224>
- Siregar, G. J., Rostiana, R., & Satyadi, H. (2019). Peran Regulasi Emosi Terhadap Kualitas Hidup Dengan Work Life Balance Sebagai Mediator Pada Perempuan Peran Ganda. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 3(2), 403. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v3i2.5551>
- Sulis Mariyanti, Lita Patricia Lunanta, & Aisyah Ratnaningtyas. (2022). Model Work-Life Balance Dalam Peningkatan Employee Engagement Pada Perempuan Bekerja Yang Menjalani Peran Ganda. *Psychopedia Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 7(2), 76–90. <https://doi.org/10.36805/psychopedia.v7i2.3428>
- 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>
- Wijaya, Y. (2020). Pengaruh work life balance dan beban kerja terhadap motivasi kerja (studi pada PT Mayora Indah). *Agora*, 8(1), 1–6.
- Zamxam, Fakh rz., Yustini, Tien & Aravik, Havis. 2021. Iklim Organisasi Era Digital (Konseptual & Operasionalisasi. Yogyakarta: Deepublish.