

STRATEGI MENINGKATKAN *WORK-LIFE BALANCE* PADA PEKERJA WANITA DI KANTOR PT. PERTAMINA FUNGSI *PROCUREMENT*

Dona Hene Seira¹⁾, Nuzsep Almigo²⁾

^{1), 2)} Program Studi Psikologi, Universitas Bina Darma Palembang, Indonesia

E-Mail:

heneiseira@gmail.com

Submitted:

09-12-2024

Accepted:

11-01-2025

Published:

12-01-2025

ABSTRAK

Aspek keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi adalah Aspek keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi adalah *work-life balance*, terutama pekerja wanita yang sering menghadapi tantangan menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan peran domestik atau keluarga. *Work-life balance* menciptakan lingkungan kerja produktif, inklusif, dan mendukung kesejahteraan. Laporan magang ini bertujuan untuk : Mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi *work-life balance* pada pekerja wanita di PT. PERTAMINA, khususnya di fungsi Procurement serta mengembangkan strategi yang dapat meningkatkan *work-life balance*. Hasil analisis menunjukkan: (1) Faktor utama yang mempengaruhi *work-life balance* pada pekerja wanita di PT. Pertamina, khususnya di fungsi procurement, adalah Jadwal kerja yang fleksibel, tuntutan pekerjaan, dukungan keluarga dan lingkungan sosial, dan kebijakan social. (2) Strategi yang dapat meningkatkan *work-life balance* bagi pekerja wanita di PT. Pertamina fungsi procurement adalah fleksibilitas waktu kerja, kebijakan cuti, pelatihan manajemen waktu, dukungan social di lingkungan kerja, pengaturan beban kerja yang seimbang, dan penerapan kebijakan yang ramah gender.

Kata kunci: Work-life Balance, Pekerja Wanita, Fungsi Procurement

ABSTRACT

The aspect of work-life balance is the aspect of work-life balance is work-life balance, especially female workers who often face challenges in balancing work demands and domestic or family roles. Work-life balance creates a productive, inclusive, and supportive work environment. This report aims to: Identify factors that influence work-life balance in female workers at PT. PERTAMINA, especially in the Procurement function and develop strategies that can improve work-life balance. The results of the analysis show: (1) The main factors that influence work-life balance in female workers at PT. Pertamina, especially in the procurement function, are flexible work schedules, job demands, family and social support, and social policies. (2) Strategies that can improve work-life balance for female workers at PT. Pertamina procurement function are flexible working hours, leave policies, time management training, social support in the work environment, balanced workload arrangements, and implementation of gender-friendly policies.

Keywords: Work-life Balance, Female Workers, Procurement Function

Corresponding

Author:

Dona Hene

Seira

PENDAHULUAN

Work-life balance merupakan salah satu aspek penting dalam kehidupan pekerja untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, terutama bagi pekerja wanita

yang sering kali menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan peran domestik atau keluarga. PT. Pertamina yang bergerak di bidang pengadaan (*procurement*) menyadari bahwa keseimbangan kehidupan kerja bagi pekerja wanita sangat penting, baik untuk meningkatkan produktivitas individu maupun untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan mendukung kesejahteraan karyawan.

Namun, berdasarkan pengamatan awal, terdapat beberapa faktor yang mengganggu keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi bagi pekerja wanita di kantor PT. Pertamina. Beberapa masalah yang ditemukan adalah tingginya beban kerja, jam kerja yang tidak fleksibel, serta ekspektasi sosial terhadap peran ganda pekerja wanita di tempat kerja dan di rumah. Selain itu, kurangnya dukungan terhadap fleksibilitas jam kerja, seperti bekerja dari rumah atau penyesuaian waktu kerja, menjadi hambatan tambahan dalam mencapai keseimbangan yang optimal. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian (Wulansrari, 2023) Faktor-faktor yang mempengaruhi *work-life balance* yaitu (1) faktor individual meliputi karakteristik kepribadian, sikap individu terkait persepsinya tentang *work-life balance* dan *emotional intelligence*. (2) Faktor organisasi meliputi beban kerja, alur kerja, fleksibilitas penjadwalan, role overload, jam kerja, struktur dan budaya organisasi, kepemimpinan, stres kerja, kebijakan organisasi, sistem penghargaan, hubungan interpersonal dan dukungan sosial di lingkungan kerja, fasilitas yang diberikan, loyalitas, gaji, dan konflik kerja. (3) Faktor kehidupan meliputi tanggungjawab rumah tangga, pengasuhan anak, bantuan dukungan dari keluarga, dukungan orangtua dan pasangan, serta kondisi ekonomi (Lazarus & Folkman, 1984; Meiriana, 2016).

Penelitian menunjukkan bahwa pekerja wanita sering kali merasakan kesulitan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan yang semakin meningkat dengan kewajiban keluarga dan sosial. Menurut sebuah studi oleh (Elfira & Hamzah, 2021) tekanan kerja yang terus meningkat berdampak pada pekerjaan wanita, dimana wanita meninggalkan lebih sedikit waktu untuk diri mereka sendiri. Hal ini dapat menyebabkan stres, burnout, dan penurunan motivasi, yang pada gilirannya mempengaruhi produktivitas serta kepuasan kerja (Lazarus & Folkman, 1984).

Fungsi *procurement* pada PT. Pertamina terdapat kompleksitas tugas yang mengharuskan koordinasi dengan berbagai departemen serta keterlibatan langsung dalam proses pengadaan barang dan jasa yang memerlukan waktu dan perhatian ekstra. Kondisi ini, tanpa adanya penyesuaian yang tepat terhadap kebutuhan pekerja wanita, berpotensi mengganggu kualitas hidup pribadi mereka. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang tepat untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan hidup bagi pekerja wanita di fungsi *procurement* ini.

Pentingnya masalah ini tidak hanya terletak pada kesejahteraan individu, tetapi juga pada efektivitas organisasi secara keseluruhan. Penelitian dari (Trisyanti et al., 2018) menunjukkan semakin tinggi keseimbangan kehidupan dan kerja maka akan semakin tinggi keterikatan kerja. Hal yang sama juga dinyatakan oleh (Destry & Ramdhani, 2021) keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) yang meningkat akan disertai oleh kinerja karyawan yang meningkat. Dengan demikian, penyusunan strategi untuk meningkatkan *work-life balance* di PT. Pertamina, khususnya untuk pekerja wanita di fungsi *procurement*, bukan hanya mendukung kesejahteraan karyawan tetapi juga meningkatkan kinerja dan keberlanjutan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, laporan magang ini bertujuan untuk merumuskan strategi-strategi yang dapat diterapkan oleh pekerja wanita dalam meningkatkan *work-life balance* bagi pekerja Wanita PT. Pertamina di fungsi *procurement*, guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, inklusif, dan mendukung kesejahteraan.

METODE

Metode analisis yang digunakan dalam kegiatan magang dan penelitian ini yaitu analisis SWOT. Analisis SWOT digunakan untuk mengidentifikasi *strengths* (kekuatan), *weaknesses* (kelemahan), *opportunities* (peluang), dan *threats* (ancaman) terkait dengan *work-life balance* pada pekerja wanita di PT. Pertamina.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Deskripsi Hasil Kegiatan

Kegiatan yang dilakukan selama proses magang di PT. Pertamina pada fungsi *Procurement* mencakup pengenalan dan orientasi; observasi dan analisis proses kerja, identifikasi masalah dan pengembangan Solusi; implementasi program; serta evaluasi dan penyusunan laporan akhir.

1. Pengenalan dan Orientasi dilakukan pada minggu pertama. Pengenalan dan orientasi ini dilakukan dengan tujuan untuk memperkenalkan mahasiswa dengan lingkungan kerja, budaya perusahaan, serta proses bisnis di fungsi *procurement*.
2. Observasi dan Analisa proses kerja, dilakukan pada minggu kedua. Observasi dan analisis proses kerja dapat memberikan pengalaman observasi langsung yang dilakukan selama magang untuk menganalisis proses kerja di fungsi *procurement*.
3. Identifikasi Masalah dan Pengembangan Solusi, dilakukan pada minggu ketiga sampai minggu kedelapan. Kegiatan ini bertujuan untuk mengidentifikasi potensi masalah dalam dinamika kerja atau komunikasi tim di fungsi *Procurement* dan mengembangkan solusi berbasis psikologi.
4. Implementasi Program, dilakukan pada minggu ketujuh sampai minggu kesepuluh. Kegiatan ini dilakukan dengan tujuan mengimplementasikan Solusi yang telah disetujui untuk mengatasi masalah yang teridentifikasi.
5. Evaluasi dan Penyusunan Laporan Akhir, dilakukan pada minggu sembilan sampai minggu kedua belas. Kegiatan ini dilakukan untuk mengevaluasi hasil implementasi program dan Menyusun laporan akhir magang di PT. Pertamina fungsi *Procurement*.



Gambar 1. Dokumentasi kegiatan magang

Selama proses magang di PT. Pertamina, khususnya di fungsi *Procurement*, dilakukan berbagai kegiatan untuk mengidentifikasi kendala yang dihadapi pekerja wanita dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kegiatan tersebut meliputi observasi langsung terhadap lingkungan kerja, pengumpulan data mengenai beban kerja, jam kerja, serta wawancara dengan pekerja wanita di fungsi *Procurement*. Berdasarkan data yang diperoleh, sebagian besar pekerja wanita mengalami kesulitan dalam mengatur waktu antara tugas pekerjaan dan tanggung jawab pribadi. Banyak yang merasa tertekan karena tuntutan pekerjaan yang sering melebihi jam kerja yang seharusnya, ditambah dengan kewajiban untuk menjalankan peran dalam keluarga.

Selain itu, beban kerja yang tinggi, jam kerja yang kurang fleksibel, dan kurangnya dukungan terhadap kebutuhan spesifik pekerja wanita menjadi tantangan tambahan. Beberapa pekerja wanita juga merasa tertekan dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan yang besar sambil tetap berusaha menjaga keseimbangan dengan tugas-tugas keluarga dan kehidupan pribadi mereka. Analisis dilakukan dengan menggali elemen-elemen yang berhubungan dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Proses pengumpulan data melibatkan survei terhadap pekerja wanita di fungsi Procurement, wawancara mendalam dengan beberapa karyawan, serta pengamatan terhadap kebijakan dan budaya kerja yang ada di perusahaan. Hasil dari kegiatan magang ini dapat menjawab berbagai tantangan yang dihadapi oleh pekerja wanita di fungsi Procurement. Adapun hasil dari kegiatan magang di PT. Pertamina pada fungsi Procurement ini sebagai berikut:

1. Faktor yang mempengaruhi *work-life balance* pada pekerja Wanita PT. Pertamina pada fungsi Procurement
2. Jadwal kerja yang fleksibel, Pekerja wanita menganggap fleksibilitas waktu kerja membantu mereka dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi, terutama yang berkaitan dengan tanggung jawab rumah tangga.
3. Tuntutan pekerjaan, Beban kerja yang tinggi, terutama dalam fungsi Procurement yang melibatkan pengelolaan banyak proyek besar, berkontribusi pada stres dan pengurangan waktu pribadi.
4. Dukungan keluarga dan lingkungan sosial, Dukungan dari keluarga dan kolega sangat penting dalam membantu pekerja wanita mengelola pekerjaan dan tanggung jawab keluarga.
5. Kebijakan perusahaan, Kebijakan yang mendukung *work-life balance*, seperti cuti melahirkan, cuti keluarga, dan fleksibilitas lokasi kerja, sangat membantu dalam menciptakan keseimbangan tersebut.
6. Strategi yang dapat meningkatkan *work-life balance* bagi pekerja wanita di PT. Pertamina fungsi *procurement*.

Berdasarkan hasil analisis, Strategi yang dapat dikembangkan untuk membantu pekerja wanita mencapai keseimbangan yang lebih baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi adalah sebagai berikut :

1. Fleksibilitas Waktu Kerja: Memberikan opsi jam kerja fleksibel, seperti memperkenalkan jam kerja yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan pekerja wanita, misalnya dengan memperbolehkan mereka memilih jam mulai dan selesai kerja. Selain itu, perusahaan bisa menyediakan opsi kerja paruh waktu atau sistem kerja remote (bekerja dari rumah) agar pekerja wanita dapat mengatur waktu mereka dengan lebih baik.
2. Kebijakan Cuti: Menyediakan kebijakan cuti yang lebih fleksibel, seperti cuti melahirkan yang lebih panjang, cuti keluarga, atau cuti darurat untuk situasi pribadi yang mendesak. Hal ini memberikan pekerja wanita ruang untuk memenuhi kebutuhan keluarga tanpa merasa tertekan.
3. Pelatihan Manajemen Waktu: Mengadakan pelatihan untuk membantu pekerja wanita mengelola waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Pelatihan ini bisa mencakup teknik manajemen waktu yang efektif, pengelolaan stres, serta cara menetapkan prioritas yang tepat dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi.
4. Dukungan Sosial di Lingkungan Kerja: Membangun budaya kerja yang mendukung keseimbangan hidup, seperti menyediakan jaringan dukungan antara rekan kerja, atasan, dan keluarga. Program mentoring atau grup dukungan internal yang berfokus pada kesejahteraan pekerja wanita bisa sangat membantu mereka dalam berbagi pengalaman dan solusi terkait keseimbangan hidup dan pekerjaan.
5. Pengaturan Beban Kerja yang Seimbang: Mengelola dan menyesuaikan beban kerja agar tidak memberatkan pekerja wanita, terutama di fungsi yang menuntut tanggung jawab besar. Penugasan yang jelas, realistis, dan terstruktur dapat membantu pekerja wanita untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang wajar, tanpa harus mengorbankan waktu pribadi mereka.
6. Penerapan Kebijakan yang Ramah Gender: Mengimplementasikan kebijakan yang sensitif terhadap kebutuhan pekerja wanita, seperti ruang menyusui bagi ibu yang bekerja, serta kebijakan yang mendukung pekerja wanita dengan anak kecil. Kebijakan ini akan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan lebih sensitif terhadap tantangan yang

dihadapi pekerja wanita.

7. Peningkatan Teknologi untuk Mendukung Kerja Jarak Jauh: Menyediakan teknologi yang memadai untuk mendukung pekerja wanita yang bekerja dari rumah atau dari lokasi lain, termasuk perangkat lunak komunikasi dan kolaborasi yang memudahkan mereka tetap terhubung dengan tim dan atasan.

Harapannya apabila PT. Pertamina khususnya pada fungsi Procurement menerapkan strategi-strategi ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi bagi pekerja wanita, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja, kesehatan mental, dan produktivitas mereka.

2) Analisis SWOT

Analisis SWOT dalam penelitian ini membantu mengidentifikasi strengths (kekuatan), weaknesses (kelemahan), opportunities (peluang), dan threats (ancaman) terkait dengan work-life balance pada pekerja wanita di PT. PERTAMINA. Berikut adalah hasil analisis SWOT:

1. Strengths (Kekuatan)

Perusahaan memiliki kebijakan fleksibilitas waktu kerja dan adanya program kesejahteraan yang dapat dimanfaatkan.

- a. Kebijakan Perusahaan yang Mendukung: PT. PERTAMINA memiliki kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, seperti fleksibilitas kerja dan cuti.
- b. Program Kesejahteraan: Perusahaan menyediakan program kesejahteraan yang dapat dimanfaatkan oleh pekerja wanita untuk mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi.
- c. Budaya Kerja yang Kolaboratif: Lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi antar departemen, yang dapat membantu pekerja wanita dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan secara efisien dengan bantuan kolega.
- d. Dukungan Sosial: Pekerja wanita mendapatkan dukungan dari keluarga dan teman sejawat, yang membantu mereka menghadapi tantangan dalam pekerjaan. Dukungan yang baik dari rekan kerja dan atasan dalam menciptakan ruang bagi pekerja wanita untuk menjaga keseimbangan kerja.

2. Weaknesses (Kelemahan)

- a. Beban Kerja yang Tinggi: Pekerja wanita seringkali mengalami beban kerja yang tinggi, terutama di posisi yang memiliki tanggung jawab besar. terutama dalam proyek-proyek besar yang menuntut pekerja untuk bekerja lebih lama dan di luar jam kerja normal. Pekerja wanita di fungsi Procurement sering merasa tertekan dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi, yang mana hal tersebut dapat mengurangi waktu untuk keluarga dan kegiatan pribadi.
- b. Kurangnya Pelatihan Manajemen Waktu: Beberapa pekerja wanita merasa kurang dilatih dalam mengelola waktu secara efektif antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang berpotensi mengurangi efisiensi mereka.
- c. Kurangnya Kebijakan Khusus untuk Wanita: Walaupun ada kebijakan umum, kebijakan yang secara khusus mendukung kebutuhan wanita di tempat kerja, seperti fleksibilitas waktu untuk urusan keluarga, masih terbatas.
- d. Fleksibilitas Kerja yang terbatas: Meskipun ada kebijakan fleksibilitas waktu kerja, pilihan kerja jarak jauh masih kurang, yang mana hal tersebut bisa sangat membantu pekerja wanita dengan tanggung jawab keluarga.

3. Opportunities (Peluang)

- a. Pengembangan Kebijakan Fleksibilitas Kerja: PT. Pertamina khususnya fungsi Procurement memiliki peluang untuk dapat memperkenalkan lebih banyak kebijakan yang mendukung fleksibilitas, seperti kerja jarak jauh atau jam kerja yang lebih fleksibel, untuk membantu pekerja wanita.

- b. Pelatihan dan Pengembangan Keterampilan Manajemen Waktu: Penyediaan pelatihan bagi pekerja untuk mengelola pekerjaan dan kehidupan pribadi secara efektif dapat meningkatkan work-life balance. Mengadakan pelatihan untuk pekerja wanita dalam mengelola waktu, stres, dan keseimbangan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dapat membantu meningkatkan efisiensi dan kesejahteraan mereka.
- c. Program Pengembangan Keseimbangan Kehidupan: Mengadakan program pelatihan untuk mengelola stres dan waktu, serta membangun jaringan dukungan antar pekerja wanita, dapat pula membantu mereka menghadapi tantangan di tempat kerja dan rumah.
- d. Inovasi Kebijakan Ramah Gender: Fungsi Procurement pada PT. Pertamina dapat mengembangkan kebijakan yang lebih ramah gender yang secara spesifik memperhatikan kebutuhan pekerja wanita, seperti dukungan untuk wanita yang sedang hamil atau memiliki anak kecil.

4. Threats (Ancaman)

Kurangnya kesadaran atau pemahaman tentang pentingnya work-life balance dari manajemen atau rekan kerja, yang dapat menjadi hambatan dalam implementasi perubahan.

- a. Tekanan untuk Berprestasi: Tuntutan pekerjaan yang tinggi dan harapan untuk selalu tampil prima dapat menambah stres, yang mengancam keseimbangan kehidupan pekerja wanita.
- b. Persaingan dan Tuntutan Pekerjaan: Tuntutan pekerjaan yang tinggi dan tekanan untuk berprestasi dapat mengganggu keseimbangan kehidupan kerja, terutama di fungsi yang memiliki target yang ketat.
- c. Tuntutan Pekerjaan yang Terus Meningkat: Beban kerja yang tinggi dan tuntutan yang terus meningkat di bidang Procurement bisa menjadi tantangan besar bagi pekerja wanita yang berusaha menjaga keseimbangan hidup mereka.
- d. Stigma Sosial terhadap Pekerja Wanita: Adanya kekhawatiran mengenai stigma negatif terhadap pekerja wanita yang menggunakan kebijakan fleksibilitas atau bekerja dari rumah bisa mempengaruhi keputusan mereka dalam memanfaatkan kebijakan tersebut.

3) Kontribusi bagi Keilmuan Psikologi

Penelitian ini berkontribusi pada pengembangan teori psikologi industri dan organisasi, khususnya mengenai pengaruh work-life balance terhadap kinerja dan kesejahteraan mental pekerja wanita. Dengan analisis SWOT, penelitian ini menawarkan wawasan baru untuk merancang kebijakan perusahaan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, yang dapat mengurangi stres kerja, meningkatkan kepuasan kerja, dan memperbaiki kesehatan mental pekerja.

Hasil penelitian ini memperkaya pemahaman tentang bagaimana keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mempengaruhi kesejahteraan psikologis pekerja, terutama wanita dalam lingkungan korporat. Penelitian ini juga memberikan dasar bagi pengembangan teori dan praktik dalam manajemen stres, pengelolaan waktu, dan kebijakan organisasi yang lebih sensitif terhadap kebutuhan keseimbangan hidup pekerja.

Selain itu, penelitian ini memperdalam pemahaman tentang peran gender dalam dunia kerja dan bagaimana faktor sosial serta budaya mempengaruhi cara pekerja wanita mengelola tuntutan pekerjaan dan keluarga. Hal ini membuka diskusi mengenai pentingnya kebijakan perusahaan yang inklusif dan mendukung kesejahteraan psikologis pekerja wanita.

Penelitian ini juga memberikan pendekatan praktis untuk meningkatkan work-life balance pekerja wanita di dunia kerja modern. Melalui pemahaman tentang hubungan antara kesejahteraan psikologis, beban kerja, dan dukungan sosial, penelitian ini mengemukakan

pentingnya kebijakan perusahaan yang adaptif terhadap kebutuhan gender, serta pengaruhnya terhadap kesejahteraan psikologis dan produktivitas pekerja (Chaplin, 2002).

Kontribusi penting lainnya dari penelitian ini adalah pengembangan kebijakan yang lebih inklusif di perusahaan besar, dengan mempertimbangkan kebutuhan pekerja wanita yang memainkan peran signifikan dalam dunia kerja yang semakin dinamis. Penelitian ini menunjukkan pentingnya fleksibilitas kerja, manajemen waktu, dan dukungan sosial dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan hidup bagi pekerja wanita.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kegiatan dan analisis yang telah dilakukan di PT. PERTAMINA, khususnya di fungsi Procurement, dapat disimpulkan bahwa

- 1) Faktor utama yang mempengaruhi work-life balance pada pekerja wanita di PT. PERTAMINA, khususnya di fungsi procurement, adalah Jadwal kerja yang fleksibel, tuntutan pekerjaan, dukungan keluarga dan lingkungan sosial, dan kebijakan sosial.
- 2) Strategi yang dapat meningkatkan work-life balance bagi pekerja wanita di PT. Pertamina fungsi procurement adalah fleksibilitas waktu kerja, kebijakan cuti, pelatihan manajemen waktu, dukungan social di lingkungan kerja, pengaturan beban kerja yang seimbang, dan penerapan kebijakan yang ramah gender.

REFERENSI

- Chaplin, J. P. (2002). *Kamus Lengkap Psikologi*. In D. o. *Psychology, Kamus Lengkap Psikologi* (p. 112). Jakarta: Rajawali Pers.
- Destry, Y., & Ramdhani, R. (2021). Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Work Life Balance as A Factor Affecting Employee Performance). *Jurnal Manajerial: Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi*, 20(1), <https://doi.org/10.17509/manajerial.v20i1.29670>.
- Elfira, T., & Hamzah, A. (2021). Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work Life Balanced) Pada Wanita Bekerja. *Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan Juripol*, 4. <https://doi.org/10.33395/juripol.v4i2.11098>.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer Publishing Company.
- Meiriana, A. (2016). Hubungan Antara Coping Stress dan Dukungan Sosial dengan Motivasi Belajar Pada Remaja yang Orangtuanya Bercerai (Samarinda). *PSIKOBORNEO*, 4(2), 396-406. [http://ejournal.psikologi.fisipunmul.ac.id/site/wpcontent/uploads/2016/08/Jurnal%20Ani%20Meiriana%20-%20ONLINE%20\(08-26-16-12-06-50\).pdf](http://ejournal.psikologi.fisipunmul.ac.id/site/wpcontent/uploads/2016/08/Jurnal%20Ani%20Meiriana%20-%20ONLINE%20(08-26-16-12-06-50).pdf)
- Trisyanti, H., Istiqomah, E., Dwi, D., & Rachmah, N. (2018). Hubungan Antara Keseimbangan Kehidupan Dan Kerja Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan PT Pelindo III (PERSERO) Cabang Banjarmasin The Relationship Between Work Life Balance and Work Engagement on PT Pelindo III (PERSERO) Branch Banjarmasin's Employee. *Jurnal Kognisia*, 1(2), <https://doi.org/10.20527/jk.v1i2.1554>.
- Wulansari, O. D. (2023). Narrative Literature Review: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work-Life Balance. *Psychopreneur Journal*, 7(1), <https://doi.org/10.37715/psy.v7i1.3404>.