



**PERAN MODERASI GENDER PADA PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN
KERJA DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP WORK LIFE BALANCE
(Study Pada CV. Oyi Yummy Inspiration Malang)**

TESIS

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen**

oleh:

**Ian Gusti Jantan Ladita Galang
NPM: 22202081006**



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
PASCASARJANA
MALANG
2026**

Abstraksi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 100 responden. Data dianalisis menggunakan metode SmartPLS untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan dukungan organisasi terhadap *worklife balance* dengan peran gender sebagai variabel moderasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial; lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *Work-life Balance*. Variabel beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*. Dukungan organisasi juga menunjukkan signifikansi. Temuan ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua dan ketiga diterima, dimana beban kerja yang terkelola dengan baik serta dukungan organisasi yang memadai mampu membantu karyawan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Sementara itu, variabel peran gender secara parsial tidak memiliki pengaruh langsung terhadap *work-life balance*. Secara simultan hasil uji F menunjukkan bahwa lingkungan kerja, beban kerja dan dukungan organisasi terhadap *work-life balance* dengan peran gender sebagai variabel moderasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa perubahan peran gender dalam dunia kerja modern khususnya dalam studi ini tidak secara langsung mempengaruhi keseimbangan kehidupan karyawan. Selain itu, masa kerja memiliki potensi sebagai Variabel moderator Khususnya bagi karyawan dengan pengalaman kerja lebih lama, meskipun pengaruhnya belum cukup kuat. Secara umum, karyawan mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung menunjukkan kinerja lebih baik, terlepas dari perbedaan gender.

Kata kunci: lingkungan kerja, beban kerja, dukungan organisasi, *worklife balance* peran gender, Dunia kerja

Abstract

This study employed a quantitative approach, with data collected through questionnaires distributed to 100 respondents. The data were analyzed using smart PLS to examine the influence of the work environment, workload, and organizational support on work-life balance, with gender role as a moderating variable.

The result indicated that partially the work environment has positive but not significant effect on work-life balance. The workload variable shows a positive and significant effect on work-life balance. Organizational support also demonstrates a positive and significant influence. This finding indicates that the second and the third hypotheses are supported, suggesting that manageable workloads and adequate organizational support help employees maintain a balance between their professional and personal lives.

Meanwhile, the gender role variable shows no direct effect on work-life balance. Simultaneously, The F test result indicates that the work environment, workload, and organizational support toward work-life balance with role of gender as a moderating variable have a positive but not significant effect.

These findings suggest the changes in gender roles in the modern work place do not directly affect employees' work-life balance. In general, employees who can maintain a balance between work and personal life tend to demonstrate job performance regardless of gender.

Keyword: *Work environment, work load, Organizational support, work-life balance Gender's Role, work environment.*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada era kerja modern yang ditandai dengan percepatan globalisasi dan digitalisasi, perhatian terhadap keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) menjadi semakin penting, khususnya di sektor industri jasa. Sektor ini menuntut fleksibilitas, produktivitas tinggi, dan ketahanan kerja yang kuat dari para pekerjanya. Salah satu sektor yang cukup menonjol dalam hal ini adalah industri restoran cepat saji, di mana ritme kerja yang cepat, volume pekerjaan yang tinggi, dan tekanan waktu menjadi bagian tak terpisahkan dari aktivitas sehari-hari. Kondisi tersebut menciptakan tantangan tersendiri bagi para karyawan dalam menjaga kualitas hidup, baik secara fisik, emosional, maupun sosial.

Industri restoran cepat saji merupakan salah satu sektor jasa yang berkembang pesat, terutama di wilayah urban yang ditandai dengan mobilitas tinggi dan gaya hidup praktis. Konsumen mengharapkan pelayanan cepat, harga terjangkau, dan kualitas produk yang konsisten. Untuk memenuhi ekspektasi tersebut, perusahaan dituntut menerapkan sistem kerja yang efisien dengan target operasional yang tinggi. Namun, di balik kinerja tinggi yang dituntut, terdapat tantangan signifikan dalam hal kesejahteraan karyawan, khususnya terkait

keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*).

Keseimbangan kehidupan kerja atau *work-life balance* (WLB) telah menjadi isu sentral dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di era modern. Konsep ini merujuk pada kondisi di mana seseorang mampu memenuhi tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara seimbang tanpa mengalami konflik peran yang signifikan (Dadhwal & Bhatheja, 2024). Di tengah kompetisi dan dinamika industri yang semakin ketat, kesejahteraan psikologis dan emosional karyawan menjadi perhatian utama, terutama di sektor jasa yang sangat mengandalkan performa individu.

Industri restoran cepat saji merupakan bagian dari sektor jasa yang berkembang pesat di Indonesia. Pertumbuhan bisnis ini ditandai dengan ekspansi waralaba, perubahan gaya hidup masyarakat urban, serta peningkatan permintaan terhadap layanan cepat dan praktis. Namun di balik perkembangan tersebut, terdapat persoalan penting yang kerap terabaikan: kesejahteraan kerja karyawan. Karyawan restoran cepat saji sering kali bekerja dalam tekanan tinggi, sistem shift yang tidak menentu, dan lingkungan kerja yang serba cepat, sehingga rentan mengalami kelelahan, stres, hingga gangguan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Studi yang dilakukan oleh WorkLife Indonesia mengungkapkan bahwa 61% karyawan sektor jasa menyatakan pekerjaan mereka mengganggu kehidupan pribadi dan hubungan sosial (WorkLife

Indonesia, 2023). Dalam konteks tersebut, tiga faktor utama sering disebut sebagai determinan work-life balance: lingkungan kerja, beban kerja, dan dukungan organisasi. Penelitian oleh Deski, A. M., & Chusairi, A. menemukan bahwa persepsi dukungan organisasi sangat berpengaruh terhadap keseimbangan kerja-keluarga (Deski & Chusairi, 2024), sementara Wulansari, O. D. menekankan pentingnya regulasi beban kerja yang manusiawi (Wulansari, 2023).

CV. OYI *Yummy Inspiration* merupakan salah satu restoran cepat saji lokal di Kota Malang yang menunjukkan karakteristik khas industri ini: operasional cepat, target kinerja tinggi, serta struktur kerja dengan sistem shift. Observasi awal menunjukkan bahwa beberapa karyawan mengalami stres, kelelahan, dan kesulitan mengatur waktu pribadi. Kondisi ini menjadi sinyal penting bahwa aspek keseimbangan hidup belum menjadi perhatian utama dalam sistem pengelolaan SDM perusahaan.

Secara ideal, perusahaan diharapkan mampu menciptakan sistem kerja yang tidak hanya fokus pada pencapaian target operasional, tetapi juga mendukung kesejahteraan karyawan melalui lingkungan kerja yang ergonomis, pembagian beban kerja yang adil, dan adanya kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan. Namun, dalam praktiknya, kesenjangan masih ditemukan di berbagai unit usaha restoran cepat saji, termasuk pada CV. OYI *Yummy Inspiration*. Masalah utama yang ingin diteliti dalam penelitian ini adalah bagaimana ketiga faktor utama lingkungan kerja, beban kerja, dan

dukungan organisasi berkontribusi terhadap terbentuknya *work-life balance*, serta seberapa besar pengaruhnya baik secara parsial maupun simultan

Karyawan restoran cepat saji dituntut untuk bekerja secara cepat, tepat, dan responsif terhadap pelanggan. Dalam menjalankan tugasnya, mereka kerap dihadapkan pada beban kerja berlebih, jadwal kerja yang tidak tetap, serta lingkungan fisik yang kurang ergonomis. Tekanan ini diperparah ketika organisasi tidak memiliki sistem dukungan yang memadai seperti fleksibilitas kerja, pelatihan coping stress, atau komunikasi dua arah antara manajemen dan karyawan. Tanpa intervensi yang tepat, kondisi ini dapat memicu burnout, konflik peran, dan degradasi kinerja individu maupun tim (Sari, A. P., & Wahyuni, 2021).

Arah penelitian ini adalah untuk memahami secara mendalam bagaimana *lingkungan kerja*, *beban kerja*, dan *dukungan organisasi* memengaruhi *work-life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) karyawan di industri restoran cepat saji, khususnya pada CV. OYI Yummy Inspiration. Ketiga faktor tersebut merupakan elemen penting dalam menciptakan iklim kerja yang sehat dan produktif, serta berdampak langsung pada kesejahteraan psikologis dan sosial karyawan.

Lingkungan kerja yang dimaksud dalam konteks ini mencakup aspek fisik (seperti suhu ruangan, pencahayaan, ergonomi ruang kerja) dan aspek non-fisik (hubungan sosial dengan rekan kerja dan atasan,

suasana kerja, serta budaya organisasi). Kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif berpotensi menimbulkan stres kerja, kelelahan, dan penurunan motivasi yang pada akhirnya mengganggu keseimbangan antara peran kerja dan kehidupan pribadi seseorang (Robbins & Judge, 2019). Sementara itu, beban kerja mengacu pada volume tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu, termasuk beban kuantitatif (jumlah pekerjaan) dan beban kualitatif (tingkat kesulitan pekerjaan). Beban kerja yang berlebihan, terutama dalam sistem kerja shift seperti yang umum di restoran cepat saji, dapat mengarah pada work-life conflict, yakni kondisi ketika tuntutan pekerjaan mengganggu waktu dan energi yang seharusnya dialokasikan untuk kehidupan pribadi (Astuti, 2020).

Adapun dukungan organisasi merupakan persepsi karyawan terhadap sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan memperhatikan kesejahteraan mereka. Bentuk dukungan ini dapat berupa kebijakan kerja fleksibel, pelatihan, perhatian manajerial, dan sistem komunikasi yang terbuka. Tingginya dukungan organisasi terbukti mampu menurunkan tingkat konflik kerja-keluarga dan meningkatkan keterlibatan kerja serta kepuasan hidup secara keseluruhan (Eisenberger et al., 1986). Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini berfokus pada identifikasi dan eksplorasi hubungan antara ketiga variabel utama (lingkungan kerja, beban kerja, dan dukungan organisasi) dengan work-life balance. Penelitian ini dilakukan dalam konteks operasional restoran cepat saji, di mana ritme kerja tinggi dan

tuntutan pelayanan intensif menimbulkan tantangan spesifik terhadap keseimbangan kehidupan kerja karyawan.

Fokus ini menjadi penting sebagai dasar dalam merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang tidak hanya produktif, tetapi juga berorientasi pada keberlanjutan dan kesejahteraan karyawan. Meskipun banyak penelitian membahas *work-life balance*, sebagian besar masih berfokus pada sektor perkantoran, pemerintahan, atau pendidikan. Kajian mendalam di sektor jasa, khususnya restoran cepat saji lokal Indonesia, masih terbatas. Belum banyak kajian yang secara simultan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan dukungan organisasi terhadap WLB di konteks lokal. Penelitian ini berusaha mengisi kekosongan tersebut dengan memberikan pemahaman mendalam berbasis lapangan mengenai dinamika WLB pada karyawan restoran cepat saji di Indonesia.

Penelitian ini memiliki kontribusi strategis. Secara ilmiah, memperluas pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi *work-life balance* dalam konteks industri jasa makanan. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat digunakan oleh manajemen CV. OYI *Yummy Inspiration* dan restoran cepat saji lainnya dalam menyusun kebijakan SDM yang responsif terhadap kesejahteraan karyawan. Dalam jangka panjang, hal ini juga mendukung keberlanjutan usaha melalui peningkatan produktivitas dan loyalitas tenaga kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan dukungan organisasi terhadap *work*

life balance karyawan restoran cepat saji pada CV. OYI *Yummy Inspiration*.

Penelitian ini berfokus pada pendekatan kuantitatif dengan tujuan mengukur dan menganalisis secara empiris hubungan antara lingkungan kerja, beban kerja, serta dukungan organisasi terhadap *work-life balance* (WLB) karyawan CV. OYI *Yummy Inspiration*. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini ingin melihat pengaruh antarvariabel secara terukur melalui data numerik dan pengujian statistik. Salah satu fokus utama dalam pengukuran *work-life balance* adalah aspek “*time balance*”, yaitu keseimbangan waktu yang dimiliki individu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dalam konteks karyawan restoran cepat saji, keseimbangan ini sangat dipengaruhi oleh jumlah jam kerja yang tinggi, jadwal kerja bergilir, serta tuntutan pencapaian target operasional seperti omset penjualan harian. Oleh karena itu, penelitian ini menempatkan indikator keseimbangan waktu dan jumlah jam kerja sebagai bagian penting dalam mengukur tingkat *work-life balance* karyawan.

Penelitian ini juga memasukkan variabel gender sebagai faktor moderasi untuk memperkuat pemahaman mengenai hubungan antara variabel-variabel kerja dengan *work-life balance*. Gender dipertimbangkan karena perbedaan peran sosial dan tanggung jawab waktu antara laki-laki dan perempuan berpotensi memengaruhi persepsi serta kemampuan mereka dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Karyawan laki-laki umumnya lebih fokus pada

pencapaian kinerja dan jam kerja yang panjang, sementara karyawan perempuan sering menghadapi tantangan ganda dalam mengelola pekerjaan dan tanggung jawab domestik, terutama bagi mereka yang sudah Kawin atau memiliki anak. Sehingga, gender dihipotesiskan dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan dukungan organisasi terhadap *work-life balance* karyawan restoran cepat saji.

Meskipun kajian mengenai *work-life balance* telah cukup berkembang, sebagian besar penelitian terdahulu masih terbatas pada konteks industri formal seperti perbankan (Fuadiputra & Novianti, 2021), pendidikan (Fitriyanto et al., 2020), dan kesehatan (Khoiriyah et al., 2020). Penelitian yang secara simultan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan dukungan organisasi terhadap *work-life balance* pada karyawan sektor jasa makanan khususnya restoran cepat saji lokal di Indonesia masih sangat terbatas. Selain itu, mayoritas studi belum memasukkan gender sebagai variabel moderasi dalam satu model analisis yang terintegrasi. Kekosongan inilah yang menjadi celah penelitian (*research gap*) yang hendak diisi oleh penelitian ini.

Kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada tiga aspek. *Pertama*, penelitian ini mengintegrasikan tiga variabel independen (lingkungan kerja, beban kerja, dan dukungan organisasi) secara simultan dalam satu kerangka analisis yang belum dilakukan oleh penelitian sebelumnya dalam konteks yang sama. *Kedua*, penelitian ini menempatkan gender sebagai variabel moderasi bukan sekadar

variabel kontrol untuk mengeksplorasi apakah perbedaan jenis kelamin mampu memperkuat atau memperlemah hubungan antara ketiga variabel tersebut terhadap *work-life balance*. Ketiga, penelitian ini dilakukan pada konteks CV. OYI Yummy Inspiration, sebuah restoran cepat saji lokal di Kota Malang, yang mewakili karakteristik khas industri jasa makanan informal di Indonesia dengan sistem kerja shift, beban operasional tinggi, dan ritme kerja yang cepat konteks yang sangat jarang dieksplorasi dalam literatur *work-life balance* di Indonesia.

Berdasarkan fenomena lapangan dan kesenjangan penelitian yang telah diuraikan, permasalahan utama yang diangkat dalam penelitian ini adalah Karyawan CV. OYI *Yummy Inspiration* menghadapi kondisi kerja yang ditandai dengan beban kerja tinggi, lingkungan kerja yang belum sepenuhnya kondusif, serta dukungan organisasi yang belum optimal. Kondisi ini berpotensi mengganggu keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan (*work-life balance*). Kemudian, belum diketahui sejauh mana perbedaan gender memengaruhi sensitivitas karyawan terhadap ketiga faktor tersebut. Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian empiris yang terstruktur untuk mengukur pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan dukungan organisasi terhadap *work-life balance*, serta membuktikan apakah gender berperan sebagai moderator dalam hubungan tersebut.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, permasalahan utama dalam penelitian ini berkaitan dengan sejauh mana faktor-faktor

organisasi internal memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja karyawan di sektor restoran cepat saji. Dalam hal ini, terdapat tiga variabel utama yang diduga memengaruhi *work-life balance* karyawan, yaitu lingkungan kerja, beban kerja, dan dukungan organisasi. Untuk itu, rumusan masalah dalam penelitian ini dirumuskan ke dalam pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh lingkungan kerja terhadap *work-life balance* karyawan restoran cepat saji CV. OYI *Yummy Inspiration*?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap *work-life balance* karyawan restoran cepat saji CV. OYI *Yummy Inspiration*?
3. Bagaimana pengaruh dukungan organisasi terhadap *work-life balance* karyawan restoran cepat saji CV. OYI *Yummy Inspiration*?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan dukungan organisasi secara simultan terhadap *work-life balance* karyawan restoran cepat saji CV. OYI *Yummy Inspiration*?
5. Apakah gender memoderasi pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan dukungan organisasi terhadap *work-life balance*?

1.3. Tujuan Penelitian

Merujuk pada rumusan masalah yang diajukan tersebut, arah tujuan penelitian ini, ialah:

1. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap *work-life balance* karyawan restoran cepat saji CV. OYI Yummy Inspiration
2. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *work-life balance* karyawan restoran cepat saji CV. OYI Yummy Inspiration
3. Menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap *work-life balance* karyawan restoran cepat saji CV. OYI Yummy Inspiration
4. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan dukungan organisasi secara simultan terhadap *work-life balance* karyawan restoran cepat saji CV. OYI Yummy Inspiration
5. Menganalisis peran gender dalam memoderasi pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan dukungan organisasi terhadap *work-life balance*

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoretis maupun praktis bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan pengelolaan sumber daya manusia di sektor restoran cepat saji, khususnya dalam kaitannya dengan pencapaian *work-life balance*.

1.6.1 Manfaat Teoretis

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah keilmuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan dukungan organisasi terhadap *work-life balance* karyawan. Dengan mengangkat konteks restoran cepat saji yang memiliki karakteristik kerja yang intensif, hasil penelitian ini dapat

menjadi acuan dalam mengembangkan konsep-konsep teoritis baru mengenai kesejahteraan kerja di lingkungan kerja yang bersifat operasional tinggi dan dinamis.

Penelitian ini juga mendukung pemikiran bahwa variabel-variabel psikososial di tempat kerja seperti dukungan organisasi dan manajemen beban kerja memiliki peranan penting dalam menciptakan keseimbangan hidup karyawan, sebagaimana telah dikemukakan oleh beberapa studi sebelumnya (Supriatna, E., & Aprilianti, 2020). Dengan demikian, hasil penelitian ini berpotensi memperkuat kerangka teoritis yang telah ada serta membuka peluang penelitian lanjutan dengan pendekatan kontekstual yang berbeda.

1.6.2 Manfaat Praktis

1) Bagi Manajemen Restoran

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar dalam merumuskan kebijakan manajemen SDM yang lebih berorientasi pada kesejahteraan karyawan, seperti pengelolaan jadwal kerja yang adil, peningkatan kualitas lingkungan kerja fisik dan psikologis, serta penguatan sistem dukungan dari atasan dan organisasi. Dengan memperhatikan aspek *work-life balance*, manajemen dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan mengurangi tingkat turnover karyawan (Setiawan, H., & Widhiastuti, 2020).

2) Bagi Karyawan

Penelitian ini memberikan pemahaman kepada karyawan mengenai pentingnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi *work-life balance*, karyawan dapat lebih proaktif dalam mengelola tekanan kerja, mencari dukungan, dan menciptakan strategi adaptif untuk menjaga kesehatan mental dan sosialnya.

3) Bagi Kalangan Akademik dan Peneliti

Penelitian ini dapat dijadikan rujukan bagi akademisi dan mahasiswa dalam mengkaji lebih lanjut tentang dinamika *work-life balance* di sektor pelayanan, khususnya pada perusahaan dengan ritme kerja tinggi seperti restoran cepat saji. Dengan pendekatan kualitatif yang digunakan, penelitian ini juga dapat memberikan inspirasi metodologis bagi penelitian serupa yang bersifat eksploratif dan kontekstual.

BAB V

PEMBAHASAN

5.1. Pembahasan Hasil Penelitian

5.1.1 Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Dukungan Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap *Work Life Balance* Dengan Peran Gender sebagai variabel Moderasi

a) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Work Life Balance*

Berdasarkan hasil pengolahan data variabel pengaruh lingkungan kerja terhadap *work life balance*, hipotesis pertama menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *work life balance*. Karna persentase pada kuesioner “Atasan saya memberikan perhatian dan dukungan terhadap pelaksanaan pekerjaan” sehingga kurangnya hubungan yang dijalan dengan baik antara karyawan, dan selebihnya dipengaruhi faktor lingkungan kerja yang lain yang menunjang *work life balance*

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizal Nabawi, untuk variabel Lingkungan Kerja adalah 1,335 lebih kecil dari ttabel 1,668 dengan nilai sig 0,186 > 0,05. Hal ini berarti variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai. Hasil ini membuktikan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai

pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang. Lingkungan kerja merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para pegawai sehingga dapat mendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Lingkungan kerja juga merupakan serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu instansi yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut.(Nabawi, 2019)

Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja baik itu dari aspek teknis maupun aspek sosial. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam tugas yang diberikan.

b) Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Work Life Balance*

Berdasarkan hasil pengolahan data variabel beban kerja terhadap *work life balance*, hipotesis kedua menunjukkan beban kerja berpengaruh positif tetapi signifikan terhadap *work life balance*. Karna persentase pada kuesioner "Tugas yang baru pertama kali diberikan selalu diberikan arahan oleh rekan kerja" Besarnya persentase karyawan yang sangat setuju,

sehingga beban kerja mampu memperkuat dan menunjang *work life balance*.

Penelitian dari Alves mengungkapkan bahwa beban kerja yang tinggi tidak secara otomatis menimbulkan efek negatif, tetapi dapat berpengaruh positif terhadap keseimbangan hidup ketika dimediasi oleh motivasi dan komitmen organisasi. Dengan kata lain, pegawai dengan tingkat motivasi tinggi mampu memaknai beban kerja sebagai tantangan produktif, bukan hambatan. Studi ini menegaskan bahwa manajemen beban kerja, jika didukung oleh motivasi intrinsik, dapat memperkuat *work life balance* dan menurunkan niat untuk keluar dari pekerjaan. (Alves et al., 2024) Wirawan menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif beban kerja terhadap *work life balance*. Beban kerja terbukti mampu menjadi faktor dalam memicu peningkatan *work life balance*, ketika karyawan merasa memiliki beban kerja yang banyak, hal tersebut dapat menjadi stimulus munculnya *work life balance*, ketika karyawan memiliki beban kerja tinggi, mereka ingin segera menyelesaikan tugas di tempat kerja supaya tidak mengganggu waktu untuk kehidupan pribadi dan bersama keluarga. Menurut Bataineh seseorang yang tidak mempunyai *work life balance* bisa menjadikan kinerjanya menjadi tidak optimal. Individu yang mempunyai *work life balance* yang baik mempunyai karakteristik berkinerja tinggi dan produktif. (Bataineh, 2019)

Disamping itu, individu tersebut akan lebih bahagia dan kreatif sebab lingkungan di luar tempat bekerja misalnya pertemanan dan rumah mendukung pertumbuhannya. Kebalikannya, jika seseorang tidak mempunyai *work life balance* yang baik, maka kinerjanya juga berkecenderungan menurun dan dapat merusak aspek kehidupan lain.(RS, 2020)

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian Nurhabiba yang menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dukungan sosial (*social support*) terhadap *work life balance*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki kontribusi sebesar 24,5% terhadap *work life balance*. Ketika individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan, maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi lebih baik walaupun terdapat beban pekerjaan.(Nurhabiba, 2020)

c) Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap *Work Life Balance*

Berdasarkan hasil pengolahan data variabel dukungan organisasi terhadap *work life balance* hipotesis ketiga menunjukkan dukungan organisasi berpengaruh positif tetapi signifikan terhadap *work life balance*.

Maszura dan Novliadi menyatakan bahwa dukungan dari organisasi dapat memberikan dampak yang positif pada *work-life balance* karyawannya, karena semakin baik dukungan yang

dirasakan oleh karyawan maka semakin seimbang pula kehidupan karyawan di lingkungan kerja maupun di luar lingkungan kerja (Maszura & Novliadi, 2020). Puspitasari dan Ratnaningsih berpendapat dukungan dari organisasi berupa pengakuan atas hasil kerjanya serta pemberian kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah mereka berikan untuk organisasi juga menjadi salah satu bentuk dari upaya organisasi dalam menciptakan *work-life balance* bagi pekerjaannya. (Puspitasari & Ratnaningsih, 2019)

Penelitian ini sejalan dengan hasil yang dilakukan oleh Rahmawati bahwa semakin tinggi dukungan atasan yang dirasakan oleh karyawan semakin tinggi pula keseimbangan kehidupan kerja karyawan. dukungan atasan membantu karyawan bertanggung jawab terhadap perusahaan dengan tidak melibatkan permasalahan pribadi kepada kinerja karyawan kemudian juga adanya dukungan atasan mampu menumbuhkan kesejahteraan karyawan atas kinerja yang mereka lakukan, perhatian yang diberikan atasan sebagai bentuk perwakilan perusahaan mejadikan karyawan segan dan berusaha membalas apa yang diterima dengan kinerja terbaiknya.(Rahmayati, 2021)

Organisasi juga dapat membantu karyawan dalam mencapai *work life balance* dan membantu untuk meminimalisir kemungkinan terjadinya konflik dalam mengelola tugas serta

tuntutan dari pekerjaan dengan tanggung jawab karyawannya di luar lingkup pekerjaan melalui pemberian dukungan pada karyawan mereka. (Paulose & Sudarsan, 2014) Dukungan yang diberikan oleh organisasi juga menjadi salah satu sumber daya yang dapat menjaga *work life balance* melalui memberikan fokus terhadap keinginan, kebutuhan serta tuntutan karyawan di dalam pekerjaan. Dengan adanya dukungan yang diberikan oleh organisasi, hal tersebut menunjukkan bahwa organisasi memberikan kebijakan yang dapat membantu karyawannya dalam memenuhi kebutuhan mereka dalam kehidupan baik diluar pekerjaan maupun hal-hal yang menunjang semangat dalam bekerja

d) Pengaruh Peran Gender terhadap *Work Life Balance*

Berdasarkan hasil pengolahan data variabel peran gender sebagai variabel moderasi berperan dalam memperlemah dan memperkuat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Pada hasil pengolahan data secara parsial untuk variabel peran gender tidak memiliki pengaruh secara langsung terhadap *work life balance*. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis ketiga menunjukkan peran gender berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *work life balance*.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Safira Nadya Kusuma Pada model ketiga, interaksi antara *work life balance* dan gender ($X*Z1$)

ditambahkan ke dalam model. Hasil analisis menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,095, Adjusted R^2 sebesar 0,085, R^2 Change sebesar 0,001, dan F Change sebesar 0,504 ($p = 0,478$). Dengan demikian, interaksi antara *work life balance* dan gender tidak signifikan dalam meningkatkan kemampuan model untuk menjelaskan kinerja karyawan. Ketidaksignifikanan ini dapat dijelaskan oleh perubahan peran gender dalam dunia kerja modern. (Kusuma et al., 2025)

1.1.2 Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Dukungan Organisasi Terhadap *Work Life Balance* dengan Peran Gender sebagai Variabel Moderasi

- a) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, secara simultan terhadap *work-life balance* karyawan restoran cepat saji CV. OYI *Yummy Inspiration* dengan Peran Gender sebagai variabel Moderasi?

Berdasarkan hasil pengolahan yang dilakukan, hasil pengaruh lingkungan kerja terhadap *work life balance* dengan peran gender sebagai variabel moderasi secara simultan. H_0 ditolak dan menerima H_a yang berarti ada pengaruh positif secara simultan dan tidak signifikan variabel lingkungan kerja terhadap *work life balance* dengan peran gender sebagai variabel moderasi.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat berdampak kepada karyawan

dalam jangka dekat maupun panjang untuk menjalankan aktivitas tugasnya. Oleh sebab itu, lingkungan yang baik harus mampu memenuhi harapan dan kebutuhan karyawan demi kelancaran tugas dan tanggung jawabnya. setiap unsur dalam lingkungan kerja memiliki potensi untuk memberikan pengaruh besar terhadap performa karyawan. Untuk menjamin kelancaran dalam pelaksanaan pekerjaan, organisasi dalam perusahaan harus membuat budaya lingkungan yang baik untuk mendukung jalannya sistem perusahaan dengan serstruktur dan berkelanjutan. Hal ini mencakup kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan tetapi tetap melaksanakan tanggung jawab sebagai mana mestinya, serta adanya dukungan dari pimpinan. Lingkungan kerja dianggap ideal apabila mampu menghadirkan rasa aman, nyaman, serta mendukung terciptanya produktivitas maksimal. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak memadai, hal tersebut dapat menimbulkan stres, menurunkan semangat kerja, dan berdampak negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi (Yuliantini & Santoso, 2019)

Lingkungan kerja itu sendiri dapat diklasifikasikan ke dalam lingkungan kerja fisik dan nonfisik. Indikator lingkungan kerja fisik antara lain terdiri dari pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, penggunaan warna, kelembaban udara, dan fasilitas. Adapun indikator dari lingkungan kerja nonfisik antara

lain terdiri dari perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antar kelompok, kelancaran komunikasi. Adapun beberapa indikator penilaian dalam lingkungan kerja menurut Yuliantini & Santoso yaitu Pemimpin yang mendukung pekerja, kerja sama tim, kejelasan informasi dan arahan kerja. (Yuliantini & Santoso, 2019) Sedangkan dari hasil kuesioner yang dibagikan peneliti menunjukkan bahwa "Atasan saya memberikan perhatian dan dukungan terhadap pelaksanaan pekerjaan" hanya sangat setuju sebesar 40%, sedangkan faktor lainnya 60% dipengaruhi oleh faktor lain yang menyebabkan hasil menjadi tidak signifikan.

- b) Bagaimana pengaruh beban kerja, secara simultan terhadap *work-life balance* karyawan restoran cepat saji CV. OYI Yummy Inspiration dengan Peran Gender sebagai variabel Moderasi?

Berdasarkan hasil pengolahan yang dilakukan, hasil pengaruh lingkungan kerja terhadap *work life balance* dengan peran gender sebagai variabel moderasi secara simultan. H_0 ditolak dan menerima H_a yang berarti ada pengaruh positif secara simultan dan tidak signifikan variabel beban kerja terhadap *work life balance* dengan peran gender sebagai variabel moderasi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian dengan yang dilakukan oleh Siti Nurwahyuni, Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *work life balance* yang memiliki arti

jika semakin rendah beban kerja yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi *work life balance* yang dirasakan karyawan, sebaliknya jika semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan maka akan semakin menurun *work life balance* yang didapat karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai beban kerja yang dirasakan karyawan PT. Telkom Indonesia Regional V yang tergolong rendah sehingga karyawan merasa mampu untuk mendapatkan *work life balance* yang seimbang. (Nurwahyuni, 2019) Hal ini menunjukkan jika beban kerja yang dibebankan kepada karyawan tidak menjadi suatu beban kerja yang berat karena segala bentuk beban kerja yang diberikan sudah menjadi komitmen dan tanggung jawab karyawan untuk menyelesaikannya. Sehingga dengan beban kerja yang rendah akan memberikan pandangan yang positif terkait beban kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. berdasarkan hasil analisis lebih lanjut yang dilakukan peneliti juga menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Adapun beberapa indikator penilaian dalam beban kerja menurut Yuliantini & Santoso yaitu Pemimpin yang mendukung pekerja, kerja sama tim, kejelasan informasi dan arahan kerja. (Yuliantini & Santoso, 2019) Sedangkan dari hasil kuesioner yang dibagikan peneliti menunjukkan bahwa "Atasan saya memberikan perhatian dan dukungan terhadap

pelaksanaan pekerjaan” hanya sangat setuju sebesar 40%, sedangkan faktor lainnya 60% dipengaruhi oleh faktor lain yang menyebabkan hasil menjadi tidak signifikan.

Penelitian ini memiliki kesamaan hasil dengan penelitian Syihabudhin yang menyatakan bahwa *work life balance* mampu memediasi hubungan antara beban kerja dengan kinerja. Pegawai DPRD kab. Ngawi yang memiliki beban kerja kompleks, harus menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, melaksanakan pekerjaan dinas diluar kota membuat beban kerja mereka meningkat. Dimana hal tersebut dapat menyebabkan menurunnya kinerja. Namun ketika *work life balance* mereka seimbang kinerja mereka akan tetap terjaga. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *work life balance* (Z) dapat memediasi hubungan antara beban kerja (X) terhadap kinerja (Y). (Putri & Primadineska, 2023)

- c) Bagaimana pengaruh dukungan organisasi secara simultan terhadap *work-life balance* karyawan restoran cepat saji CV. OYI *Yummy Inspiration* dengan Peran Gender sebagai variabel Moderasi?

Berdasarkan hasil pengolahan yang dilakukan, hasil pengaruh dukungan organisasi terhadap *work life balance* dengan peran gender sebagai variabel moderasi secara simultan. H_0 ditolak dan menerima H_a yang berarti ada pengaruh positif secara simultan dan tidak signifikan variabel

dukungan organisasi terhadap *work life balance* dengan peran gender sebagai variabel moderasi.

Penelitian ini dapat sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adelia Mutiara, bahwa hubungan yang tidak signifikan antara dukungan organisasi dengan *work life balance* adalah karena dukungan organisasi yang rendah terhadap para tenaga kesehatan sehingga menyebabkan hubungannya secara statistik tidak signifikan. Akan tetapi hingga saat ini sudah ada penelitian lebih lanjut mengenai hubungan antara dukungan organisasi terhadap *work life balance* pekerja (Deski & Chusairi, 2024)

Peran organisasi yang mendukung karyawannya memiliki berbagai dampak bagi para karyawan, salah satunya adalah keseimbangan kehidupan dan kerja atau *work life balance* karyawannya. Kepercayaan yang diberikan oleh pihak manajemen atau organisasi atas keputusan, pekerjaan, serta keterlibatan karyawan menjadi faktor yang mendukung terciptanya *work life balance* bagi karyawan. Peran dari dukungan organisasi dapat berpengaruh terhadap *work life balance* karyawannya. Beberapa hal yang dapat menjadi pendorong terciptanya *work life balance* antara lain dukungan dari atasan pekerja serta lingkungan kerjanya, lalu program-program yang dapat menciptakan *work life balance* pekerjaannya. Program tersebut dapat berupa pelatihan dan

pengembangan, komitmen dan ketaatan pada nilai, manajemen waktu, kejelasan visi, tujuan dan objektivitas, hubungan pekerja dan kemanusiaan, paket gaji dan lingkungan kerja yang kondusif, dan inovasi.(Deski & Chusairi, 2024)

1.1.3 Gender memoderasi pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan dukungan organisasi terhadap *work-life balance*

Dalam konteks budaya egaliter yang semakin berkembang di Indonesia. Dan hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Johnson yang menyatakan bahwa pengaruh gender dalam dunia kerja mulai berkurang. Selain itu, hasil ini juga menunjukkan bahwa organisasi yang memberikan fleksibilitas kerja cenderung menciptakan lingkungan yang mendukung karyawan tanpa memandang gender. Gender tidak memberikan pengaruh terhadap hubungan *work life balance* dan kinerja karyawan, yang menunjukkan adanya perubahan peran gender di dunia kerja saat ini. Selain gender, masa kerja belum memberikan pengaruh yang cukup kuat. Masa kerja menunjukkan potensi sebagai variabel moderator, terutama bagi karyawan dengan pengalaman kerja lebih lama, meskipun efeknya belum cukup kuat.

Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung melakukan pekerjaan yang lebih baik. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki peran penting dalam

mengurangi stres, meningkatkan komitmen kerja, dan mendukung produktivitas karyawan.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Samrijan, berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa tidak semua hasil penelitian menyatakan gender dapat memoderasi variabel independen terhadap variabel dependen. Hal ini dapat terjadi kemungkinan disebabkan karena konteks penelitian dilakukan ditempat yang berbeda sehingga diperoleh hasil yang berbeda pula. (Sarmijan et al., 2022)

Pelatihan dan pengembangan karyawan baru menjadi penting untuk membantu mereka beradaptasi dengan tuntutan kerja. Selain itu, masa kerja memiliki peran dalam memoderasi hubungan *work life balance* dan kinerja karyawan. Karyawan dengan masa kerja lebih lama cenderung memiliki pengalaman yang membantu mereka menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan, sehingga pengaruh *work life balance* terhadap kinerja mereka menjadi lebih stabil. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Kusuma Walaupun interaksi antara *work life balance* dan masa kerja hanya mendekati signifikan, hasil ini memberikan indikasi bahwa pengalaman kerja yang lebih lama dapat membantu individu mengelola konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Namun, kontribusi tambahan yang kecil (0,8%) menunjukkan bahwa faktor lain mungkin lebih dominan dalam memoderasi hubungan ini.

Dengan demikian, interaksi antara *work life balance* dan gender tidak signifikan dalam meningkatkan kemampuan model untuk menjelaskan baik dari lingkungan kerja, beban kerja ataupun dukungan organisasi. Ketidaksignifikanan ini dapat dijelaskan oleh perubahan peran gender dalam dunia kerja modern.(Kusuma et al., 2025) Hasil ini mengindikasikan bahwa perbedaan gender atau lama pengalaman kerja tidak menjadi prediktor utama dalam menjelaskan dalam peningkatan kinerja karyawan yang diberikan kepada perusahaan.

5.2. Implikasi Hasil Penelitian

Implikasi adalah keterlibatan atau keadaan yang terlibat. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat dikemukakan implikasi secara teoritis dan praktis sebagai berikut :

a) Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini diupayakan untuk menambah perolehan wawasan bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *work life balance* dari setiap karyawan. Bagaimana lingkungan sekitar pekerjaan dapat memberi rasa nyaman dan semangat, bagaimana beban kerja yang di berikan sesuai dengan kapasitas, jobdesk dan arahan dalam pekerjaan dan dukungan perusahaan, baik dari rekan kerja yang mendukung dan saling menjalin hubungan yang baik dapat meningkatkan

produktivitas dalam bekerja.

b) Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini digunakan sebagai masukan kepada karyawan, khususnya dalam perusahaan untuk selalu mengambil hal-hal baik dalam pekerjaan, memberikan dampak baik untuk sekitar, menguatkan pengembangan karakter dan sikap sehingga keseimbangan proporsional hubungan antara pekerjaan dan pribadi tetap dapat berjalan berdampingan dengan baik.

5.3. Kontribusi Penelitian

Kontribusi yang peneliti berikan kepada CV. OYI Yummy
Inspiration:

5.3.1 *Theoretical Recommendation*

Secara teoretis, hasil penelitian ini mendukung pentingnya pengembangan hubungan kerja yang harmonis antar karyawan dalam organisasi. Kenyamanan dalam lingkungan kerja, adanya kesempatan untuk memberikan saran yang membangun, serta terciptanya interaksi kerja yang saling mendukung merupakan faktor yang berkontribusi terhadap terbentuknya iklim organisasi yang positif. Oleh karena itu, penguatan aspek-aspek tersebut perlu menjadi perhatian dalam pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia.

5.3.2 *Practical Recommendation*

Secara *Practical*, Perusahaan disarankan untuk meningkatkan work-life balance karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, melakukan evaluasi terhadap kesesuaian beban kerja dengan kemampuan dan tanggung jawab masing-masing karyawan, serta memperkuat dukungan organisasi melalui kebijakan dan program yang mendukung kesejahteraan karyawan. Selain itu, perusahaan perlu memastikan pembagian tugas dan tanggung jawab kerja yang adil antara karyawan laki-laki dan perempuan sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan pekerjaan. Upaya tersebut diharapkan dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan kesejahteraan karyawan, serta mendukung tercapainya work-life balance yang optimal.

5.4. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan dari hasil lapangan yang didapatkan oleh peneliti dalam proses penelitian. Ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang dapat diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang, untuk lebih menyempurnakan penelitiannya, karna penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain :

- a) Jumlah responden hanya 100 responden, tentu masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.

- b) Objek penelitian hanya difokuskan pada melalui skala likert dengan media google form yang dibagikan kepada karyawan CV. OYI *Yummy Inspiration*.
- c) Dalam proses pengambilan data dan informasi yang diberikan kepada responden melalui kuesioner, terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda dari setiap responden. Dan faktor lain seperti kejujuran responde dalam pengisian pendapat di kuesionernya.



DAFTAR PUSTAKA

- Alves, I., Limão, M., & Lourenço, S. M. (2024). Work overload, work–life balance and auditors' turnover intention: the moderating role of motivation. *Australian Accounting Review*, 34(1), 4–28. <https://doi.org/10.1111/AUAR.12417>
- Astuti, I. (2020). Pengaruh Beban Kerja terhadap Work-Life Conflict pada Karyawan Perusahaan Ritel. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 8(2). <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jurnal-manajemen/article/view/12482>
- Ayu, M.A., & Rahardjo, S. (2020). Peran Dukungan Sosial dan Work-Life Balance pada Karyawan Shift. *Jurnal Psikologi*, 10(2). https://jurnal.unimus.ac.id/index.php/Jurnal_Psikologi/article/view/6210
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- Bagaskara, A. I., Hilmiana, H., & Kamal, I. (2021). Influence of Flexible Work Arrangement and Work Environment on Employee Performance Through Work-Life Balance During The Covid-19 Pandemic. *AFEBI Management and Business Review*, 6(1), 73. <https://doi.org/10.47312/ambr.v6i1.481>
- Bataineh, K. A. (2019). Impact of work-life balance, happiness at work, on employee performance. *International Business Research*, 12(2), 99. <https://doi.org/10.5539/IBR.V12N2P99>
- Dadhwal, M. K., & Bhatheja, D. V. (2024). Gender Differences In Work-Life Balance In The Corporate Sector: A Meta-Analysis. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 29(11), 19–25. <https://doi.org/10.9790/0837-2911081925>
- Davis, K. (2018). Time Management Behaviors and Perceptions of Workload. *Journal of Vocational Behavior*, 106(76–88). <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0742051X17306406>
- Deski, A. M., & Chusairi, A. (2024). Dukungan Organisasi Terhadap Work-

Life Balance Pekerja: Tinjauan Sistematis. *Jurnal Psikologi: Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, 11(1), 126–135. <https://doi.org/10.35891/jip.v11i1.4181>

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>

Febrianti, R. A., & Wahyudi, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 13(2), 244–254. <https://ejournal.upi.edu/index.php/JRMSI/article/view/49698>

Fiolita anshori, N., & Amalina Rizqi, M. (2024). Beban kerja bagian pengawasan berdampak stress kerja di PT. pos indonesia kcu jember. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(3), 209–225. <https://doi.org/10.31933/jemsis.v5i3.1795>

Fitriani, I., & Widiyanti, T. (2022). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Burnout Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Psikologi*, 11(2), 170–180. <https://doi.org/https://doi.org/10.30872/psikostudia.v11i2.3461>

Fountopoulou, V. E., Vlastos, D. D., & Theofilou, P. (2024). Burnout in Telecommunications Contracting Projects: Aggravating Factors and its Association with Gender. *The Open Public Health Journal*, 17(1). <https://doi.org/10.2174/0118749445356776241129103927>

Fuadiputra, I. R., & Rofida Novianti, K. (2021). The Effect of Work Autonomy and Workload on Job Satisfaction of Female Workers in the Banking Sector: Mediating the Role of Work Life Balance. *The Winners*, 21(2). <https://doi.org/10.21512/tw.v21i2.6908>

Halim, W., & Heryjanto, A. (2021). Work-Life Balance Sebagai Mediasi Pengaruh Workload Dan Work-Family Conflict Terhadap Life Satisfaction Work-Life Balance As a Mediating Effect of Workload and Work-Family Conflict on Life Satisfaction. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan*, 8(1). <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2914914&val=25477&title=JUMPA Vol 8 No 1 Februari 2021 Work-Life Balance Sebagai Mediasi Pengaruh Workload Dan Work-Family Conflict Terhadap Life Satisfaction Work-Life Balance Sebagai Mediasi Pengaruh Workload Dan Work-Family Conflict Terhadap Life Satisfaction>

Ibpraningrum, N. S. (2024). *Hubungan Antara Perceived Organizational*

Support dan Turnover Intention Pada Generasi Z [Universitas Islam Indonesia]. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/50226>

- Iskandar, D., & Darsana, I. B. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Bali Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 7(1), 42–52. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/jmbi/article/view/69987>
- Khoiriyah, D., Sari, E. Y. D., & Widiani, H. S. (2020). Keterikatan Kerja Perawat: Pengaruh Dukungan Organisasi, Work-Life Balance Dan Kebahagiaan. *PSYCHE: Jurnal Psikologi*, 2(1), 40–51. <https://doi.org/https://doi.org/10.36269/psyche.v2i1.179>
- Kusuma, S. N., Nainggolan, E. E., & Muslikah, E. D. (2025). Gender dan Masa Kerja sebagai Variabel Moderator dalam Hubungan Work Life Balance dan Kinerja Karyawan. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research Volume*, 5, 131–144. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/innovative.v5i2.17721>
- Maszura, L., & Novliadi, F. (2020). The influence of perceived organizational support on work-life balance. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies*, 22(1), 182–188.
- Medina-Garrido, J. A., Biedma-Ferrer, J. M., & Bogren, M. (2023). Organizational Support For Work-Family Life Balance As An Antecedent To The Well-Being Of Tourism Employees In Spain. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 57, 117–129. <https://arxiv.org/pdf/2311.14009>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Maneggio*, 2(2), 20371. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nasim, A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan. *Jurnal Pelita Manajemen*, 2(01), 22–33. <https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=3549838&title=Pengaruh+Lingkungan+Kerja+Kompensasi+Dan+Kepuasan+Kerja+Terhadap+Retensi+Karyawan&val=30945>
- Nurhabiba, M. (2020). Social support terhadap work-life balance pada karyawan. *Cognicia*, 8(2), 277–295. <https://doi.org/10.22219/COGNICIA.V8I2.13532>
- Nursalam. (2020). Hubungan Persepsi Beban Kerja Dengan Stress Kerja. *Jurnal Psikologi UNIMUS*, 10(2), 123–134.

<https://jurnal.unimus.ac.id/index.php/psn12012010/article/view/7963>

- Nurwahyuni, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Work Life Balance (Studi Kasus PT Telkom Indonesia Regional V). *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol 7(PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI WORK LIFE BALANCE (STUDI KASUS PT. TELKOM INDONESIA REGIONAL V)), 1–9.
- Pasaribu, J., & Hutagalung, D. S. A. (2020). Pengaruh Kompetensi, Kecerdasan Emosional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(2), 67–75. <https://repository.uhn.ac.id/handle/123456789/4764>
- Paulose, & Sudarsan. (2014). The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on Organizational Performance : A Study in State-Owned Enterprises (SOEs). 1–10. *SOEs*, 1–10.
- Purba, A., & Budiono, A. (2021). Beban Kerja Mental Dan Performa Kerja. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 10(1), 88–97. <https://journal.ui.ac.id/index.php/jpsi/article/view/16203>
- Purba, A. D., & Sutanto, E. M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Gramedia Asri Media). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Manajemen (JUREMA)*, 1(2), 91–101. <https://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jurema/article/view/6656>
- Puspitasari, K., & Ratnaningsih, I. (2019). Hubungan Antara Perceived Organizational Support Dengan Work-Life Balance Pada Karyawan PT. Bpr Kusuma Sumbing di Jawa Tengah. *Jurnal Empati*, 8(1), 82–86.
- Putri, M.N., & Suryani, T. (2023). Persepsi Karyawan terhadap Work-Life Balance di Perusahaan Jasa. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 21(1). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jep/article/view/41926>
- Putri, R. M., & Prabowo, A. (2023). Perceived Organizational Support Dalam Meningkatkan Keseimbangan Kerja Dan Kehidupan Karyawan: Studi Pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Informatika (JEMI)*, 13(1), 77–88. <https://jurnal.stiami.ac.id/index.php/jemi/article/view/3921>
- Putri, E. A. A., & Primadineska, R. W. (2023). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja dengan Work Life Balance sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Pegawai DPRD Kab. Ngawi). *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 4(1), 41. <https://doi.org/10.35917/cb.v4i1.408>
- Rahayu, P. P. (2021). Model Tuntutan Pekerjaan dan Sumber Daya

Pekerjaan. *JUDICIOUS*, 2(2), 214–218.
<https://doi.org/10.37010/jdc.v2i2.603>

Rahmayati, T. E. (2021). Keseimbangan kerja dan kehidupan (work life balanced) pada wanita bekerja. *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)*, 4(2), 129–141.
<https://doi.org/10.33395/JURIPOL.V4I2.11098>

Robbins, S. P., & Judge, A. T. A. (2019). *Organizational Behavior. 18th Editi.* New York City, NY. USA: Pearson.
<https://www.pearson.com/store/p/organizational-behavior/P100000775644>

RS, P. (2020). Work life balance pada pejabat wanita yang ada di salah satu universitas di Indonesia. *Ecopreneur*, 12(3), 119–128.

Sari, A. D., & Pratiwi, I. R. (2023). Budaya Organisasi Dan Perceived Organizational Support Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Perusahaan Keluarga. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Informatika (JEMI)*, 13(1), 22–33.
<https://jurnal.stiami.ac.id/index.php/jemi/article/view/3916>

Sari, A. P., & Wahyuni, S. (2021). Work Stress Dan Beban Kerja Terhadap Work-Life Balance Karyawan Industri Makanan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 7(1), 55–63.
<https://doi.org/https://doi.org/10.31843/jmbi.v7i1.360>

Sarmijan, S., Tiarapuspa, T., & HS, I. (2022). Peran Gender Sebagai Variabel Moderasi Pengaruh Work From Home, Work Life Balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi COVID-19. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 6(3), 10452–10462.
<https://doi.org/10.58258/jisip.v6i3.3448>

Sedarmayanti, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Reflika Aditama.

Septiani, D., & Rini, T. A. (2022). The Effect Of Organizational Culture And Perceived Organizational Support On Employee Engagement. *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura*, 25(2), 183–194.
<https://doi.org/https://doi.org/10.14414/jebav.v25i2.3530>

Setiawan, H., & Widhiastuti, H. A. (2020). Analisis Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention Pada Industri Jasa Makana. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(3), 512–524.
<https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/jim>

Shaleh, A. R., & Nuraini, P. (2021). Examining Gender Role Attitude As A

Moderator Of Personality, Social Support, And Childcare Responsibilities In Women's Work-Life Balance. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(2), 229–244. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v6i2.9591>

Smith, A., Jones, M., & Kelly, R. (2019). Job Strain in Service Sector Employees. *Journal of Applied Psychology*, 104(3), 345–360. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0022103118301873>

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.

Supriatna, E., & Aprilianti, D. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Work-Life Balance Karyawan Sektor Jasa. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Teknologi*, 6(2), 113–124. <https://journal.unpak.ac.id/index.php/jemtek>

Susanti, R., & Yuniarsih, T. (2022). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Manajerial: Jurnal Manajemen Dan Sistem Informasi*, 21(1). <https://ejournal.upi.edu/index.php/manajerial/article/view/53357>

Wahyudi Fitriyanto, Andi Sularso, & Diah Yulisetiari. (2020). The Study on Work Life Balance as mediating variable of Workload and Job Satisfaction on Jember University's Educational Contract Staff Employees. *International Journal of Scientific Research and Management*, 8(08), 1912–1923. <https://doi.org/10.18535/ijssrm/v8i08.em01>

Wahyuni, C. S. B., Musadieg, M. Al, Prasetya, A., & Arifin, Z. (2025). Work-Life Balance and Organizational Commitment: The Gender Perspective. *Journal of Management World*, 2025(1), 240–244. <https://doi.org/10.53935/jomw.v2024i4.643>

WorkLife Indonesia. (2023). *Laporan Tahunan Work-Life Balance Sektor Jasa di Indonesia*.

Wulansari, O. D. (2023). Studi Literatur: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work-Life Balance. *Psychopreneur Journal*, 7(1), 15–28. <https://doi.org/10.37715/psy.v7i1.3404>

Yuliantini, T., & Santoso, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen*, 16(1), 1–16.