

Pengaruh *Work-Life Balance* dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Limutu

Zulkifli Yusuf¹, Yakup², Olfen Ishak^{3*}

¹²³Universitas Gorontalo, Indonesia

*Email: zulkifliyusuf886@gmail.com, yakup.ug@gmail.com,
olfi.14062009@gmail.com

Alamat: Kampus Jl. A. A. Wahab No. 247 Limboto

Korespondensi Penulis: olfi.14062009@gmail.com

Abstract. *This study was conducted to determine: 1) the influence of work-life balance on employee performance at PDAM Tirta Limutu, Gorontalo Regency, 2) the influence of co-worker support on employee performance at PDAM Tirta Limutu, Gorontalo Regency, and 3) the influence of work-life balance and co-worker support on employee performance at PDAM Tirta Limutu, Gorontalo Regency. This study is associative with a quantitative approach, which aims to analyze the relationship between the variables studied. The data analysis method used is multiple linear regressions. The primary data analyzed was obtained through interviews and direct observation of the research object. The data collection process was carried out by distributing questionnaires to respondents. At the same time, the sampling technique used the census method, where the entire population was used as a sample in this study. The results of the study indicate that partial work-life balance (X1) has a positive and significant effect on the performance of PDAM Tirta Limutu employees in Gorontalo Regency, support from co-workers (X2) has a positive and significant effect on the performance of PDAM Tirta Limutu employees in Gorontalo Regency. Simultaneously, work-life balance and support from co-workers positively and significantly affect the performance of PDAM Tirta Limutu employees in Gorontalo Regency.*

Keywords: *work-life balance, support from co-workers, employee performance*

Abstrak. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui : 1) pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Limutu Kabupaten Gorontalo, 2) pengaruh dukungan rekan kerja terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Limutu Kabupaten Gorontalo, dan 3) pengaruh *work-life balance* dan dukungan rekan kerja terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Limutu Kabupaten Gorontalo. Penelitian ini bersifat asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Data yang dianalisis merupakan data primer yang diperoleh melalui wawancara serta observasi langsung terhadap objek penelitian. Proses pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, sementara teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus, di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *work-life balance* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Limutu Kabupaten Gorontalo, dukungan rekan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Limutu Kabupaten Gorontalo. Dan secara simultan *work-life balance* dan dukungan rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Limutu Kabupaten Gorontalo.

Kata kunci: *work-life balance, dukungan rekan kerja, kinerja pegawai*

1. LATAR BELAKANG

Kinerja pegawai merupakan elemen strategis dalam mencapai efektivitas dan efisiensi organisasi, khususnya di sektor layanan publik. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia modern, pencapaian kinerja tidak hanya ditentukan oleh kompetensi individu, tetapi juga oleh faktor-faktor eksternal seperti keseimbangan

kehidupan kerja (work-life balance) dan dukungan dari rekan kerja. Work-life balance merujuk pada kemampuan individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab pribadi secara seimbang. Ketika keseimbangan ini tercapai, pegawai cenderung bekerja dengan lebih fokus, tenang, dan produktif. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memicu stres kerja yang berdampak negatif terhadap performa. Di sisi lain, dukungan rekan kerja berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan motivasi, serta memperkuat kerja sama tim yang efektif. Fenomena ini juga tercermin di PDAM Tirta Limutu, di mana sebagian pegawai menghadapi tantangan dalam menjaga keseimbangan hidup dan merasakan kurangnya dukungan dari rekan kerja, yang pada akhirnya berpengaruh pada penurunan kinerja.

Penelitian-penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa work-life balance dan dukungan rekan kerja berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Misalnya, Nurwahyuni (2019) dan Kelleher et al. (2019) menyimpulkan bahwa keseimbangan hidup dan kerja membantu pegawai mengelola tekanan kerja secara efektif. Batubara dan Abadi (2022) serta Mongdong et al. (2021) menegaskan bahwa dukungan dari rekan kerja tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menumbuhkan rasa memiliki dan loyalitas terhadap organisasi. Aruldoss et al. dalam Priyatno dan Rijanti (2024) bahkan menunjukkan bahwa dampak work-life balance terhadap kinerja dapat bervariasi tergantung pada fleksibilitas organisasi. Meskipun demikian, studi-studi tersebut umumnya dilakukan pada organisasi sektor swasta atau institusi yang memiliki struktur fleksibel, belum banyak yang secara spesifik mengkaji pengaruh kedua faktor tersebut secara simultan dalam konteks instansi daerah seperti PDAM.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini memiliki urgensi dan kebaruan (novelty) karena berupaya mengisi kekosongan literatur dengan menganalisis pengaruh work-life balance dan dukungan rekan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan PDAM Tirta Limutu, sebuah lembaga layanan publik di Kabupaten Gorontalo. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen SDM di sektor publik, sekaligus memberikan masukan praktis dalam perumusan kebijakan kerja yang lebih adaptif dan mendukung kesejahteraan pegawai.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis secara mendalam pengaruh work-life balance terhadap kinerja pegawai, menilai sejauh mana dukungan rekan kerja memengaruhi kinerja pegawai, serta mengevaluasi pengaruh simultan dari kedua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai di PDAM Tirta Limutu Kabupaten Gorontalo.

2. KAJIAN TEORITIS

Work-life Balance (Keseimbangan Kehidupan Kerja)

Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi merujuk pada kondisi harmonis yang memungkinkan individu mengelola tanggung jawab pekerjaan serta aspek personalnya secara optimal, sehingga potensi benturan antara keduanya dapat diminimalkan. McShane dalam (Chamid, 2024) menjelaskan bahwa konsep ini berkaitan dengan upaya mengurangi benturan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan. Sementara itu, (Kembuan et al., 2021) mendefinisikan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi mencerminkan suatu kondisi ideal di mana beban profesional serta aspek kehidupan personal seseorang dapat selaras tanpa saling

mengorbankan. Bagi individu yang bekerja, keseimbangan ini mencerminkan keterampilan dalam mengatur tanggung jawab di tempat kerja sekaligus memenuhi komitmen dalam kehidupan personal, termasuk peran dalam keluarga.

Dukungan Rekan Kerja

Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi merujuk pada kondisi harmonis yang memungkinkan individu mengelola tanggung jawab pekerjaan serta aspek personalnya secara optimal, sehingga potensi benturan antara keduanya dapat diminimalkan. McShane dalam (Chamid, 2024) menjelaskan bahwa konsep ini berkaitan dengan upaya mengurangi benturan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan. Sementara itu, (Kembuan et al., 2021) mendefinisikan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi mencerminkan suatu kondisi ideal di mana beban profesional serta aspek kehidupan personal seseorang dapat selaras tanpa saling mengorbankan. Bagi individu yang bekerja, keseimbangan ini mencerminkan keterampilan dalam mengatur tanggung jawab di tempat kerja sekaligus memenuhi komitmen dalam kehidupan personal, termasuk peran dalam keluarga.

Kinerja

Kinerja mencerminkan pencapaian seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya, yang dievaluasi berdasarkan aspek kuantitas maupun kualitas. Hal ini mencerminkan sejauh mana individu tersebut memenuhi tanggung jawab yang diembankan kepadanya dalam konteks peran dan kewajiban yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2022). Salah satu tolok ukur utama dalam menilai keberhasilan kinerja pegawai adalah sejauh mana mereka menjalankan tugas yang selaras dengan tanggung jawab yang telah diamanahkan. Menurut (Hasibuan, 2019) Kinerja dapat dimaknai sebagai tingkat keberhasilan dalam merealisasikan hasil kerja yang telah ditetapkan, dengan fokus pada pencapaian target dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Selain berfungsi sebagai informasi dan bahan evaluasi perusahaan dalam menentukan promosi atau penetapan gaji, hasil kinerja juga berperan dalam memotivasi karyawan dan menyusun rencana untuk mencegah penurunan kualitas kinerja (Randio et al., 2023).

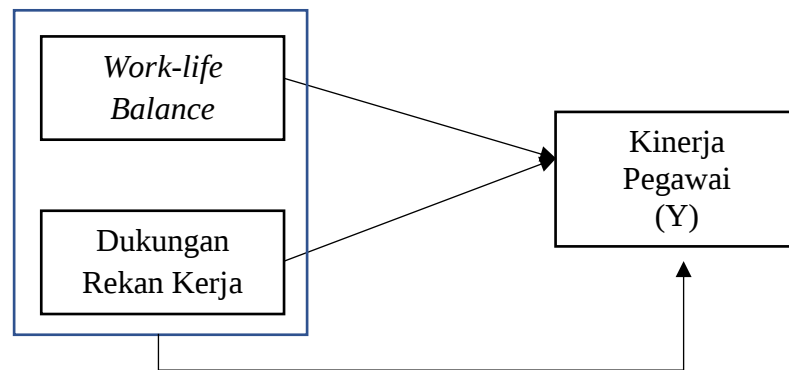
Hubungan Antar Variabel

Work-life Balance dan Kinerja Pegawai

Work-life balance berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena memberikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keseimbangan ini membantu mengurangi stres, meningkatkan kepuasan kerja, serta menjaga energi dan fokus pegawai. Ketika pegawai dapat mengelola waktu secara proporsional, mereka bekerja lebih efektif dan produktif. Penelitian menunjukkan bahwa pegawai dengan work-life balance yang baik cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi dan berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi (Kembuan et al., 2021).

Hubungan Dukungan Rekan Kerja dan Kinerja Pegawai

Dukungan rekan kerja memengaruhi kinerja pegawai melalui peningkatan kolaborasi, motivasi, dan pengurangan stres kerja. Bantuan teknis dan emosional dari rekan kerja menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mempercepat penyelesaian tugas, serta meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan kerja. Studi menunjukkan bahwa adanya dukungan yang kuat antarpegawai berdampak positif terhadap efisiensi dan produktivitas kerja (Mongdong et al., 2021; Batubara & Abadi, 2022).



Gambar 1. Kerangka Kenseptual

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengukur kinerja pegawai PDAM Muarat Tirta Limutu yang beralamat di Jln. Gunung Boliyohuto No. 382 Kecamatan Limboto Kabupaten Gorontalo.

Populasi dan Sampel

Populasi

Dalam suatu kajian ilmiah, istilah populasi mengacu pada himpunan lengkap dari objek atau entitas yang menjadi sorotan utama dalam penelitian. Bahkan, dalam situasi tertentu, satu individu saja dapat dikategorikan sebagai populasi apabila memiliki keragaman atribut atau karakteristik yang signifikan (Sugiyono, 2021). Pada penelitian ini, objek yang menjadi pusat analisis adalah seluruh karyawan PDAM Tirta Limutu, yang secara keseluruhan berjumlah 82 orang.

Sampel

Sampel merujuk pada sekelompok individu atau elemen yang dipilih dari populasi dengan tujuan merepresentasikan karakteristik keseluruhan populasi dalam suatu studi. Jika jumlah populasi tidak melebihi 100, pendekatan yang paling sesuai adalah total sampling atau metode sensus, (Sugiyono, 2021). Sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 82 orang pegawai PDAM Tirta Limutu Kabupaten Gorontalo.

Definisi Operasional Variabel

Work-life Balance (X_1)

Menurut Langford dalam (Ardiansyah, 2020), beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur pembinaan rohani di kalangan anggota kepolisian meliputi: Keseimbangan Waktu Pekerjaan dan Keperluan Lain, Bertanggung Jawab Penuh kepada Keluarga atau Perusahaan, Kehidupan Sosial yang Baik di Luar Perusahaan, Terbatasnya Waktu untuk Hobi.

Dukungan Rekan Kerja (X_2)

Menurut Sarafino dalam (Harmawati, 2022), rekan kerja dapat dinilai melalui indikator kompetensi yang sehat, yang meliputi empat jenis dukungan berikut: Dukungan Emosional, Dukungan Instrumental, Dukungan Informas, Dukungan Persahabatan.

Kinerja (Y)

Untuk mengukur kinerja karyawan, diperlukan indikator atau dimensi tertentu yang menjadi dasar penilaian. Berikut adalah indikator yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan menurut Miner dalam (Chamid, 2024): Kualitas, Kuantitas, Penggunaan Waktu Kerja, Kerja Sama dalam Bekerja.

Persyaratan Analisis Data

Proses ini dilakukan sebagai langkah preventif agar hasil analisis yang diperoleh tidak menyimpang akibat pelanggaran asumsi fundamental dalam statistik. Adapun beberapa jenis pengujian dalam asumsi klasik meliputi : Uji Normalitas Data, Uji Autokorelasi, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas.

Metode Analisis

Teknik analisis yang diterapkan mencakup beberapa metode berikut: Metode Kualitatif, di mana penelitian lebih menitikberatkan pada eksplorasi makna yang mendalam daripada sekadar menghasilkan temuan yang bersifat generalisasi luas. dan Metode Kuantitatif, menerapkan teknik analisis regresi linear berganda sebagai alat untuk mengkaji serta mengukur keterkaitan antarvariabel yang diteliti. Representasi matematis dari regresi linear berganda dapat dirumuskan melalui persamaan berikut (Sugiyono, 2021):

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

Dimana :

Y = Variabel dependent (Kinerja pegawai)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X1 = Variabel independent pertama (*Work-life balance*)

X2 = Variabel independent kedua (Dukungan rekan kerja)

e = residual

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesisi Secara Simultan (Uji F)

Tabel 5.14 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1053.206	2	526.603	88.189	.000 ^b
	Residual	471.733	79	5.971		
	Total	1524.939	81			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data diolah, 2025

Dengan menerapkan analisis menggunakan uji F (ANOVA), diperoleh nilai F-hitung sebesar 88,189, yang secara signifikan lebih tinggi dibandingkan dengan F-tabel sebesar 2,832 pada tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi ini berada di

bawah batas kritis 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Limutu Kabupaten Gorontalo. Temuan ini memperkuat penerimaan hipotesis alternatif (H_a), yang menegaskan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*) serta dukungan dari rekan kerja secara simultan memainkan peran penting dalam menentukan kinerja pegawai. Besarnya kontribusi dari variabel independen terhadap kinerja pegawai dapat diamati pada tabel berikut.

Tabel 5.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831 ^a	.691	.683	2.444

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah, 2025

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,691, yang berarti bahwa 69,1% variasi dalam kinerja pegawai PDAM Tirta Limutu Kabupaten Gorontalo dapat dijelaskan oleh variabel *work-life balance* dan dukungan rekan kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 30,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,683 mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan telah disesuaikan untuk jumlah variabel independen, sehingga tetap memberikan estimasi yang akurat terhadap hubungan antarvariabel.

Uji Hipotesisi Secara Parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial melalui analisis regresi disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 5.16 Hasil Uji Regresi Secara Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.007	2.322		-.434	.666
	X1	.765	.102	.662	7.521	.000
	X2	.260	.105	.219	2.490	.015

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, model regresi yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = -1,007 + 0,662X_1 + 0,219X_2$$

Persamaan ini hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar -1.007 dengan p-value (Sig.) sebesar 0.666 menunjukkan bahwa jika variabel independen (*work-life balance* dan dukungan rekan kerja) bernilai nol, maka kinerja pegawai PDAM Tirta Limutu Kabupaten Gorontalo akan berada pada angka negative atau mengalami penurunan sebesar -1.007. Namun,

karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05, konstanta ini tidak memiliki pengaruh signifikan secara statistik terhadap model.

- B. Koefisien regresi untuk *work-life balance* sebesar 0.662, dengan nilai t-hitung sebesar 7.521 > t-tabel 2,017 dan p-value (Sig.) sebesar 0.000. Nilai p-value yang jauh lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien positif menunjukkan bahwa peningkatan *work-life balance* sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.765 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.
- C. Koefisien regresi untuk dukungan rekan kerja adalah 0.219, dengan nilai t-hitung sebesar 2.490 > t-tabel 2,017 dan p-value (Sig.) sebesar 0.015. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dukungan rekan kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam Dukungan Rekan Kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.260 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

5. PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* dan dukungan rekan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Limutu Kabupaten Gorontalo. Pertama, *work-life balance* yang baik terbukti meningkatkan fokus, motivasi, dan kepuasan kerja pegawai, serta menurunkan tingkat stres, sehingga berdampak positif pada kinerja. Organisasi yang mendukung keseimbangan ini melalui kebijakan kerja fleksibel dan budaya kerja yang sehat mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal.

Kedua, dukungan rekan kerja turut menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, memperkuat semangat kolaborasi, serta membantu pegawai mengatasi tekanan kerja. Dukungan ini memperkuat rasa kebersamaan dan loyalitas, yang berujung pada peningkatan produktivitas individu.

Ketiga, kombinasi antara *work-life balance* dan dukungan rekan kerja secara simultan semakin memperkuat kinerja pegawai. Kedua variabel ini saling melengkapi dalam menciptakan kondisi kerja yang kondusif, di mana pegawai tidak hanya merasa sejahtera secara individu, tetapi juga didukung secara sosial dalam menjalankan tugasnya. Temuan ini mempertegas pentingnya pengelolaan sumber daya manusia berbasis kesejahteraan dan kolaborasi sebagai strategi dalam meningkatkan efektivitas organisasi.

6. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka disimpulkan sebagai berikut:

- A. *Work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Limutu Kabupaten Gorontalo. Pegawai yang dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, motivasi kerja yang lebih tinggi, serta produktivitas yang lebih baik. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan

kehidupan pribadi dapat menyebabkan kelelahan (*burnout*) dan menurunkan efektivitas kerja.

- B. Dukungan rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Limutu Kabupaten Gorontalo. Hubungan kerja yang harmonis menciptakan lingkungan yang nyaman dan kondusif, meningkatkan motivasi, serta memudahkan pegawai dalam menyelesaikan tugas secara efektif. Ketika pegawai merasa didukung oleh rekan-rekannya, mereka lebih termotivasi untuk bekerja sama, berbagi informasi, dan meningkatkan kualitas kerja mereka.
- C. Secara simultan *work-life balance* dan dukungan rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Limutu Kabupaten Gorontalo. Pegawai yang memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta mendapatkan dukungan dari rekan kerja, cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi, lebih loyal terhadap organisasi, dan mampu memberikan kinerja yang optimal dalam menjalankan tugasnya.

Saran

Merujuk pada kesimpulan yang telah dipaparkan sebelumnya, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja pegawai PDAM Tirta Limutu Kabupaten Gorontalo, antara lain sebagai berikut:

- A. Manajemen PDAM Tirta Limutu sebaiknya mengembangkan kebijakan kerja yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti fleksibilitas jam kerja, sistem cuti yang lebih fleksibel, serta program kesehatan mental bagi pegawai. Selain itu juga dapat mengurangi beban kerja yang berlebihan agar pegawai tetap memiliki waktu istirahat yang cukup dan tidak mengalami stres kerja yang berkepanjangan.
- B. Membangun budaya kerja yang kolaboratif dengan mendorong komunikasi yang terbuka dan membangun rasa kebersamaan antar pegawai serta mengadakan kegiatan *team building* secara rutin untuk mempererat hubungan kerja antarpegawai serta meningkatkan kerja sama tim dalam mencapai tujuan organisasi.
- C. Manajemen perlu memastikan bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi serta hubungan sosial di tempat kerja diperhatikan secara bersamaan agar pegawai tetap termotivasi dan berkinerja optimal dengan cara dapat mengembangkan program pelatihan dan pengembangan keterampilan interpersonal untuk meningkatkan kualitas kerja sama antar pegawai.

DAFTAR REFERENSI

- Ardiansyah, C. A. (2020). PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT. BHINNEKA LIFE INDONESIA CABANG SURABAYA. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1211–1221.
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Bach, S. (2020). *Managing Human Resources*. Palgrave.
- Batubara, G. S., & Abadi, F. (2022). PENGARUH BEBAN KERJA DAN DUKUNGAN REKAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Sibatim Journal*, 1(11), 2483–2496.

- Chamid, A. R. (2024). *ANALISIS PENGARUH WORKLIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN MENGGUNAKAN SEM-PLS DAN ROOT CAUSE ANALYSIS (STUDI KASUS: DIREKTORAT SDM PT KRAKATAU STEEL (PERSERO), Tbk.)*. Universitas Islam Indonesia.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Harmawati, E. (2022). *PENGARUH DUKUNGAN REKAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN PONOROGO*. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Hasibuan, M. S. . (2019). *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas* (9th ed.). Bumi Aksara.
- Kellher, C., Richardson, J., & Bloarintseva, G. (2019). All of Work? All of Life? Reconceptualising work-life balance for the 21st Century Abstract. *Resource Management Juournal*, 29(2), 97–112.
- Kembuan, D., Koleangan, R. A. M., & Ogi, I. (2021). PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULUTGO CABANG UTAMA DI MANADO. *Jurnal EMBA*, 9(3), 1257–1266.
- Ibrahim, M., Yakup, Karundeng, D. R., & Isa, N. (2024). ANALISIS PELATIHAN DAN PRESTASI KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR DAN IMPLIKASINYA PADA KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA ANGGOTA POLISI BIRO SDM POLDA GORONTALO. *Dimensi*, 13(2), 339–351.
<https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/view/6229/pdf>
- Kmiecziak, R. (2022). Co-worker support, voluntary turnover intention and knowledge withholding among IT specialists: the mediating role of affective organizational commitment. *Baltic Journal of Management*, 17(3), 375–391.
- Mangkunegara, A. . (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PERUSAHAAN* (14th ed.). Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2021). *Human Resource Management*. Cengage Learning.
- Meilia, S. A. (2024). *PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Mongdong, A., Hartati, M. E., & Sengkey, M. M. (2021). Pengaruh Dukungan Sosial Rekan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kota Tomohon. *Psikopedia*, 2(1).
- Muchtadin, & Sundary, Z. E. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Dukungan Rekan Kerja, Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Bakti Timah Pangkalpinang. *Transformatif*, 12(1), 24–32.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Noe, R. A. (2021). *Employee Training and Development*. McGraw-Hill.
- Nurwahyuni, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work Life Balance (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(1), 1–9.
- Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Pembinaan Rohani, Mental, Dan Tradisi Di Lingkungan Kepolisian Negara

- Republik Indonesia, 107 (2021).
- PERATURAN KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA NOMOR 2 TAHUN 2018 TENTANG PENILAIAN KINERJA ANGGOTA KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA DENGAN SISTEM MANAJEMEN KINERJA (2018).
- Priyatno, S., & Rijanti, T. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi: Studi Terhadap Pegawai Di Perumda Tirta Moedal Kota Semarang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 8546–8569.
- Randio, N. P., Moonti, U., Hasiru, R., Hafid, R., Ardiansyah, A., & Koniyo, R. (2023). Pengaruh Penerapan Etika Bisnis Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Mufidah. *Journal of Economic and Business Education*, 1–9.
- Robbins, S. ., & Judge, T. . (2021). *Essentials of Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Roberts, G., Garisson, G., & Yost, B. (2022). *Recruitment and Selection*. Routledge.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.
- Sutrisno. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Kencana.
- Wibowo, S. A., & Handayani, A. (2020). Hubungan antara Dukungan Sosial dan Beban Kerja dengan Stress Kerja pada Mitra Pengemudi Ojek Online di Komunitas Gojek X. *PSISULA: Prosiding Berkala Psikologi*, 2, 185–196.
- Yakup, Y., Karundeng, D. R., Setiawan, S. R., Suyanto, M. A., & Gani, R. (2023). Kekuatan Kepercayaan Dalam Membangun Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 9(2), 787–796