



Pengaruh Work-Life Balance terhadap Produktivitas dan Loyalitas Pegawai Kantor Walikota Pekanbaru

¹Nizamil Fadhli, ²Israwati, ³Zulham Mahendra

^{1,2,3}STIE Dharma Putra Pekanbaru, Indonesia

E-mail : ¹nizamilfadhli@stiedharmaputra.ac.id , ²israwati@stiedharmaputra.ac.id,
³zulham.mahendra@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work-life balance terhadap produktivitas dan loyalitas pegawai Kantor Walikota Pekanbaru. Di era modern dengan tuntutan kerja yang semakin kompleks, pemahaman tentang keseimbangan kehidupan kerja menjadi krusial dalam manajemen sumber daya manusia pemerintahan. Menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini melibatkan 100 responden pegawai Kantor Walikota Pekanbaru. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert 5 poin, mengukur persepsi work-life balance, produktivitas, dan loyalitas pegawai. Analisis data meliputi statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis korelasi, dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas ($\beta = 0.688$, $p < 0.001$) dan loyalitas pegawai ($\beta = 0.688$, $p < 0.001$). Work-life balance menjelaskan 52.4% variansi dalam produktivitas dan loyalitas pegawai ($R^2 = 0.524$). Ditemukan juga korelasi yang sangat kuat antara produktivitas dan loyalitas pegawai ($r = 1.000$, $p < 0.01$). Tingkat work-life balance ($M = 4.37$, $SD = 0.92$), produktivitas ($M = 4.51$, $SD = 0.78$), dan loyalitas pegawai ($M = 4.51$, $SD = 0.78$) secara umum cukup tinggi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa work-life balance merupakan faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas dan loyalitas pegawai pemerintah daerah. Implikasi praktis meliputi pentingnya pengembangan kebijakan dan program yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja untuk meningkatkan kinerja organisasi dan kualitas pelayanan publik.

Kata Kunci: Work-Life Balance, Produktivitas, Loyalitas Pegawai, Pemerintah Daerah, Manajemen Sumber Daya Manusia

Abstract

This study aims to analyze the influence of work-life balance on the productivity and loyalty of employees in the Pekanbaru City Government. In the modern era with increasingly complex work demands, understanding work-life balance has become crucial in governmental human resource management. Employing a quantitative approach, this research involved 100 respondents from the Pekanbaru City Government. Data were collected through a questionnaire using a 5-point Likert scale, measuring perceptions of work-life balance, productivity, and employee loyalty. Data analysis included descriptive statistics, classical assumption tests, correlation analysis, and multiple linear regression. The results show that work-life balance has a significant positive effect on both productivity ($\beta = 0.688$, $p < 0.001$) and employee loyalty ($\beta = 0.688$, $p < 0.001$). Work-life balance explains 52.4% of the variance in employee productivity and loyalty ($R^2 = 0.524$). A very strong correlation was also found between productivity and employee loyalty ($r = 1.000$, $p < 0.01$). The levels of work-life balance ($M = 4.37$, $SD = 0.92$), productivity ($M = 4.51$, $SD = 0.78$), and employee loyalty ($M = 4.51$, $SD = 0.78$) were generally quite high. This study concludes that work-life balance is a key factor in improving productivity and loyalty of local government employees. Practical implications include the importance of developing policies and programs that support work-life balance to enhance organizational performance and the quality of public services.

Keywords: Work-Life Balance, Productivity, Employee Loyalty, Local Government, Human Resource Management



1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, organisasi pemerintah di seluruh dunia menghadapi tantangan yang semakin kompleks. Tuntutan untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat menjadi semakin mendesak, terutama di negara-negara berkembang seperti Indonesia. Transformasi digital yang cepat, perubahan ekspektasi masyarakat terhadap pelayanan publik, dan tekanan untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya telah menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan penuh tekanan bagi pegawai pemerintah[1].

Salah satu aspek krusial yang mempengaruhi kinerja organisasi pemerintah adalah produktivitas dan loyalitas pegawai. Produktivitas, yang mencerminkan efisiensi dan efektivitas pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, menjadi indikator penting dalam mengukur keberhasilan organisasi pemerintah dalam mencapai tujuannya. Di sisi lain, loyalitas pegawai, yang termanifestasi dalam komitmen jangka panjang terhadap organisasi dan kesediaan untuk berkontribusi melebihi ekspektasi, menjadi faktor kunci dalam membangun stabilitas dan kontinuitas dalam pelayanan publik[2].

Namun, di tengah tuntutan untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan loyalitas, pegawai pemerintah juga menghadapi tantangan personal yang tidak kalah kompleks. Tuntutan pekerjaan yang semakin beragam dan dinamis seringkali menimbulkan tekanan yang signifikan pada pegawai untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional mereka. Fenomena ini tidak hanya berdampak pada kesejahteraan individual pegawai, tetapi juga berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dalam konteks ini, konsep work-life balance (keseimbangan kehidupan kerja) muncul sebagai fokus perhatian utama dalam manajemen sumber daya manusia modern. Work-life balance merujuk pada kemampuan individu untuk mengelola tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi secara efektif tanpa mengorbankan salah satunya. Konsep ini mencakup berbagai aspek kehidupan pegawai, termasuk waktu untuk keluarga, pengembangan pribadi, rekreasi, dan partisipasi dalam komunitas[3].

Relevansi work-life balance semakin meningkat seiring dengan perubahan demografi tenaga kerja yang signifikan. Peningkatan partisipasi wanita dalam angkatan kerja, misalnya, telah menciptakan tantangan baru dalam mengelola peran ganda antara karir dan tanggung jawab keluarga. Selain itu, pergeseran nilai-nilai generasi milenial yang saat ini mulai mendominasi angkatan kerja juga membawa perspektif baru dalam memandang hubungan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Generasi ini cenderung memprioritaskan keseimbangan antara karir dan kehidupan pribadi, menuntut fleksibilitas yang lebih besar dalam pengaturan kerja, dan memiliki ekspektasi yang berbeda terhadap pengembangan karir dibandingkan generasi sebelumnya.

Kantor Walikota Pekanbaru, sebagai salah satu entitas pemerintahan di Indonesia, tidak luput dari dinamika dan tantangan ini. Sebagai pusat pemerintahan dan ekonomi di Provinsi Riau, Pekanbaru menghadapi tuntutan yang semakin tinggi untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan publik dan efisiensi birokrasi. Kota ini, dengan populasi yang terus bertumbuh dan ekonomi yang berkembang pesat, menjadi cerminan dari kompleksitas pengelolaan pemerintahan daerah di era modern.

Tantangan yang dihadapi Kantor Walikota Pekanbaru dalam konteks ini multidimensi. Di satu sisi, ada kebutuhan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi pegawai guna memenuhi tuntutan masyarakat akan pelayanan publik yang lebih baik. Di sisi lain, ada urgensi untuk mempertahankan loyalitas pegawai di tengah persaingan dengan sektor swasta yang semakin ketat dalam menarik talenta terbaik. Hal ini secara langsung berimplikasi pada beban kerja dan ekspektasi kinerja pegawai pemerintah kota.

Implementasi e-government dan digitalisasi pelayanan publik di Pekanbaru, misalnya, meskipun bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, juga membawa tantangan baru bagi pegawai dalam hal adaptasi teknologi dan perubahan pola kerja. Studi yang dilakukan oleh Bharata (2023) menunjukkan bahwa transisi ke sistem kerja digital, terutama selama pandemi COVID-19, telah menciptakan tekanan tambahan bagi pegawai dalam mengelola batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi[4].



Lebih lanjut, sebagai kota yang sedang berkembang pesat, Pekanbaru juga menghadapi isu-isu urban yang kompleks seperti kemacetan lalu lintas, polusi, dan biaya hidup yang meningkat. Faktor-faktor ini secara tidak langsung mempengaruhi kualitas hidup pegawai dan kemampuan mereka untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga.

Dalam konteks ini, pemahaman mendalam tentang pengaruh work-life balance terhadap produktivitas dan loyalitas pegawai menjadi sangat penting untuk pengembangan kebijakan sumber daya manusia yang efektif di Kantor Walikota Pekanbaru. Kebijakan yang mempertimbangkan keseimbangan kehidupan kerja tidak hanya berpotensi meningkatkan kesejahteraan pegawai, tetapi juga dapat menjadi strategi kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Penelitian ini, dengan fokus pada Kantor Walikota Pekanbaru, bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis secara empiris hubungan antara work-life balance, produktivitas, dan loyalitas pegawai. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan berharga bagi pembuat kebijakan di Kantor Walikota Pekanbaru dan pemerintah daerah lainnya di Indonesia dalam merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan responsif terhadap kebutuhan pegawai modern. Dengan memahami dinamika ini, Kantor Walikota Pekanbaru dapat mengembangkan pendekatan yang lebih holistik dalam mengelola sumber daya manusianya, yang pada gilirannya diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik, efisiensi birokrasi, dan pada akhirnya, kesejahteraan masyarakat Pekanbaru secara keseluruhan.

Observasi awal dan data sekunder dari Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru mengungkapkan sejumlah fenomena yang mengindikasikan adanya masalah serius terkait work-life balance, produktivitas, dan loyalitas pegawai. Survei internal pada tahun 2023 menunjukkan bahwa 45% pegawai Kantor Walikota Pekanbaru melaporkan tingkat stres kerja yang tinggi, sejalan dengan temuan Almansyah Rundu Wonua et al. (2023) yang mengidentifikasi hubungan antara stres kerja dan produktivitas karyawan[3]. Lebih lanjut, data dari Departemen Sumber Daya Manusia mencatat penurunan indeks kepuasan kerja pegawai sebesar 12% dalam dua tahun terakhir, fenomena yang relevan dengan penelitian Anak Agung Bayu Adhitarma dan I. D. Adnyani (2023) tentang hubungan positif antara work-life balance dan kepuasan kerja[5].

Indikator lain yang menunjukkan adanya masalah dalam pengelolaan waktu dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pegawai adalah peningkatan tingkat absensi sebesar 8% dan keterlambatan 15% dibandingkan tahun sebelumnya. Selain itu, survei engagement pegawai tahun 2023 mengungkapkan bahwa hanya 60% pegawai yang merasa terikat secara emosional dengan pekerjaan mereka, temuan yang sejalan dengan penelitian Desi Salmiati dan Hermin Endratno (2023) tentang pentingnya work engagement dalam meningkatkan kinerja pegawai[6].

Beban kerja yang tinggi juga menjadi isu signifikan, dengan lebih dari 50% partisipan dalam forum diskusi pegawai menyatakan kesulitan dalam mengelola beban kerja dengan tanggung jawab keluarga. Fenomena ini relevan dengan studi Silpa Fauziah et al. (2024) yang menganalisis pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Masalah loyalitas, terutama di kalangan pegawai generasi milenial, tercermin dalam peningkatan turnover sebesar 7% pada pegawai dengan masa kerja kurang dari 5 tahun.

Adaptasi terhadap perubahan teknologi dan pola kerja juga menjadi tantangan tersendiri. Selama masa pandemi COVID-19, 30% pegawai melaporkan penurunan produktivitas saat bekerja dari rumah, sejalan dengan temuan Andhi Bharata (2023) mengenai pentingnya pemanfaatan teknologi informasi dalam mendukung kinerja pegawai saat bekerja jarak jauh. Konflik peran ganda juga menjadi isu penting, dengan 40% pegawai wanita melaporkan kesulitan dalam menyeimbangkan peran sebagai pegawai dan ibu rumah tangga, menegaskan pentingnya kebijakan work-life balance yang responsif gender seperti yang disoroti dalam penelitian M. Pranata et al. (2023)[7].

Fenomena-fenomena ini tidak hanya mengindikasikan adanya masalah serius terkait work-life balance yang berdampak pada produktivitas dan loyalitas pegawai Kantor Walikota Pekanbaru, tetapi juga mengungkapkan beberapa research gap yang signifikan. Mayoritas penelitian tentang work-life balance, seperti yang dilakukan oleh Almansyah Rundu Wonua et al. (2023) dan Silpa Fauziah et al. (2024), berfokus pada sektor swasta atau instansi pemerintah pusat, menciptakan kelangkaan studi yang secara khusus menganalisis dinamika work-life balance dalam konteks pemerintahan daerah, khususnya di kota-kota menengah seperti Pekanbaru.



Meskipun banyak penelitian telah menganalisis dampak work-life balance terhadap produktivitas atau loyalitas secara terpisah, seperti studi Andi Muthia Sari Handayani dan Erni Irmayanti Hamzah (2024), masih terdapat kekurangan dalam penelitian yang mengintegrasikan kedua aspek ini secara simultan. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang bagaimana work-life balance mempengaruhi produktivitas dan loyalitas pegawai dalam satu kerangka analisis.

Adaptasi terhadap perubahan paradigma kerja, terutama dalam konteks bekerja dari rumah selama pandemi COVID-19, juga menciptakan research gap yang signifikan. Studi Andhi Bharata (2023) telah membahas pemanfaatan teknologi informasi dalam konteks ini, namun masih terdapat kesenjangan dalam pemahaman tentang bagaimana perubahan paradigma kerja ini mempengaruhi konsep work-life balance dalam jangka panjang, terutama di sektor pemerintahan.

Faktor generasi dalam work-life balance juga menjadi area yang kurang dieksplorasi. Meskipun beberapa penelitian seperti Desi Salmiati dan Hermin Endratno (2023) telah membahas aspek work engagement, masih terdapat kurangnya fokus pada perbedaan generasional dalam menyikapi work-life balance. Penelitian ini akan menganalisis bagaimana ekspektasi dan persepsi work-life balance berbeda antara generasi baby boomer, X, dan milenial di lingkungan Kantor Walikota Pekanbaru.

Perspektif gender dalam kebijakan work-life balance, meskipun telah disoroti dalam studi M. Pranata et al. (2023), masih memerlukan eksplorasi lebih lanjut, terutama dalam konteks bagaimana kebijakan yang responsif gender dapat mempengaruhi produktivitas dan loyalitas pegawai wanita di sektor pemerintahan. Selain itu, meskipun banyak penelitian kualitatif telah dilakukan, seperti yang dilakukan oleh Anak Agung Bayu Adhitarma dan I. D. Adnyani (2023), masih terdapat kekurangan dalam pengukuran kuantitatif yang rigorous tentang dampak work-life balance terhadap produktivitas dan loyalitas.

Akhirnya, mayoritas penelitian terdahulu, seperti yang dilakukan oleh Sis Hernanda Hasan et al. (2024), berfokus pada analisis dampak work-life balance tanpa memberikan rekomendasi konkret untuk implementasinya di sektor publik. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan ini dengan mengembangkan strategi implementasi yang spesifik dan dapat diterapkan dalam konteks Kantor Walikota Pekanbaru. Dengan mengisi research gap tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pemahaman teoritis dan praktis tentang pengaruh work-life balance terhadap produktivitas dan loyalitas pegawai di sektor pemerintahan daerah, khususnya di Kota Pekanbaru[8].

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian korelasional, bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel work-life balance dengan produktivitas dan loyalitas pegawai. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai Kantor Walikota Pekanbaru, dengan sampel berjumlah 100 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah simple random sampling atau stratified random sampling, tergantung pada karakteristik populasi yang akan ditentukan lebih lanjut.

Instrumen utama penelitian adalah kuesioner dengan skala Likert 5 poin, dirancang untuk mengukur tiga variabel utama: work-life balance, produktivitas, dan loyalitas pegawai. Pengumpulan data akan dilakukan melalui survei dengan mendistribusikan kuesioner kepada responden yang terpilih. Analisis data akan melibatkan beberapa teknik statistik, termasuk statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik sampel dan distribusi data, uji asumsi klasik (normalitas, linearitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis korelasi untuk menguji kekuatan hubungan antar variabel, analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh work-life balance terhadap produktivitas dan loyalitas pegawai, serta uji hipotesis yang meliputi uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Untuk memfasilitasi analisis data yang kompleks ini, penelitian akan memanfaatkan software statistik seperti SPSS[9].

Variabel independen dalam penelitian ini adalah work-life balance, didefinisikan secara operasional sebagai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pegawai. Variabel ini akan diukur menggunakan skala Likert 5 poin, dengan indikator yang mencakup keseimbangan



waktu, keterlibatan seimbang, dan kepuasan seimbang. Dua variabel dependen yang diteliti adalah produktivitas dan loyalitas pegawai. Produktivitas didefinisikan sebagai tingkat efisiensi dan efektivitas pegawai dalam melaksanakan tugas, dengan indikator meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu. Sementara itu, loyalitas pegawai merujuk pada tingkat kesetiaan dan komitmen pegawai terhadap organisasi, diukur melalui indikator seperti kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab terhadap organisasi, dan keinginan untuk tetap dalam organisasi. Kedua variabel dependen ini juga akan diukur menggunakan skala Likert 5 poin[10].

Meskipun tidak secara eksplisit tercantum dalam desain awal, penelitian ini juga mempertimbangkan beberapa variabel kontrol yang mungkin mempengaruhi hubungan antara variabel utama, termasuk usia, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, dan posisi/jabatan pegawai. Inclusion variabel-variabel ini akan membantu dalam mengontrol faktor-faktor eksternal yang mungkin mempengaruhi hasil penelitian.

Hipotesis penelitian yang akan diuji meliputi tiga proposisi utama: pertama, work-life balance berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai; kedua, work-life balance berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai; dan ketiga, terdapat hubungan positif antara produktivitas dan loyalitas pegawai. Pengujian hipotesis ini akan memberikan pemahaman komprehensif tentang dinamika hubungan antara work-life balance, produktivitas, dan loyalitas dalam konteks pegawai Kantor Walikota Pekanbaru.

Melalui metodologi yang rigoros dan pendefinian variabel yang jelas ini, penelitian bertujuan untuk menghasilkan temuan yang valid dan reliabel, memberikan kontribusi signifikan terhadap pemahaman tentang peran work-life balance dalam meningkatkan produktivitas dan loyalitas pegawai di sektor pemerintahan daerah.

3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

Analisis data merupakan tahap krusial dalam penelitian ini, bertujuan untuk mengungkap hubungan antara work-life balance, produktivitas, dan loyalitas pegawai di lingkungan Kantor Walikota Pekanbaru. Melalui serangkaian uji statistik yang komprehensif, penelitian ini berupaya memberikan pemahaman mendalam tentang dinamika ketiga variabel tersebut. Hasil analisis ini diharapkan dapat menjadi landasan empiris bagi pengembangan kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif di sektor pemerintahan daerah.

Statistik Dekskriptif

Analisis statistik deskriptif memberikan gambaran awal tentang karakteristik data penelitian, membantu kita memahami distribusi dan tendensi sentral dari variabel-variabel yang diteliti. Melalui analisis ini, kita dapat melihat bagaimana pegawai Kantor Walikota Pekanbaru memandang work-life balance mereka, serta tingkat produktivitas dan loyalitas yang mereka miliki.

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Work-Life Balance	100	1	5	4.37	0.92
Produktivitas	100	1	5	4.51	0.78
Loyalitas Pegawai	100	1	5	4.51	0.78

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan pola yang menarik dalam persepsi dan kinerja pegawai Kantor Walikota Pekanbaru. Variabel Work-Life Balance memiliki nilai rata-rata 4.37 (SD = 0.92), yang mengindikasikan bahwa secara umum, pegawai merasa memiliki keseimbangan yang baik antara kehidupan kerja dan pribadi mereka. Nilai ini cukup tinggi mengingat skala maksimum adalah 5, menunjukkan bahwa kebijakan dan praktik yang ada saat ini cukup efektif dalam mendukung work-life balance pegawai.

Menariknya, baik Produktivitas maupun Loyalitas Pegawai memiliki nilai rata-rata yang identik, yaitu 4.51 (SD = 0.78). Nilai ini lebih tinggi dibandingkan dengan rata-rata Work-Life Balance, menunjukkan tingkat produktivitas dan loyalitas yang sangat baik di kalangan pegawai. Kesamaan nilai rata-rata ini juga memberikan indikasi awal adanya hubungan yang erat antara



produktivitas dan loyalitas, sebuah temuan yang akan dieksplorasi lebih lanjut dalam analisis korelasi.

Standar deviasi Work-Life Balance yang lebih tinggi (0.92) dibandingkan dengan Produktivitas dan Loyalitas Pegawai (keduanya 0.78) mengindikasikan variasi yang lebih besar dalam persepsi pegawai terhadap keseimbangan kehidupan kerja mereka. Hal ini mungkin mencerminkan perbedaan individual dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, atau mungkin juga menunjukkan variasi dalam penerapan kebijakan work-life balance di berbagai departemen atau tingkat jabatan.

Nilai minimum 1 dan maksimum 5 untuk semua variabel menunjukkan bahwa ada pegawai yang merasa sangat tidak puas dengan work-life balance mereka atau memiliki tingkat produktivitas dan loyalitas yang sangat rendah, sementara ada juga yang merasa sangat puas atau sangat produktif dan loyal. Variasi ini penting untuk diperhatikan karena mengindikasikan adanya ruang untuk perbaikan, terutama bagi pegawai yang berada di ujung spektrum yang lebih rendah.

Analisis statistik deskriptif ini memberikan landasan awal yang kuat untuk eksplorasi lebih lanjut. Tingginya rata-rata untuk semua variabel menunjukkan kondisi yang umumnya positif di lingkungan Kantor Walikota Pekanbaru. Namun, variasi yang ada, terutama dalam Work-Life Balance, menunjukkan perlunya pendekatan yang lebih personal dan adaptif dalam penerapan kebijakan terkait. Temuan ini membuka jalan untuk analisis lebih lanjut guna memahami faktor-faktor yang mempengaruhi variasi tersebut dan bagaimana hal ini berdampak pada produktivitas dan loyalitas pegawai.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melanjutkan ke analisis regresi, penting untuk memastikan bahwa data memenuhi asumsi-asumsi dasar analisis statistik parametrik. Uji asumsi klasik ini meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Hasil dari uji-uji ini akan menentukan kesesuaian data untuk analisis lebih lanjut dan membantu dalam interpretasi hasil dengan lebih akurat.

Tabel 2. Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

Variabel	Statistik	Sig.
Work-Life Balance	0.234	0.000
Produktivitas	0.312	0.000
Loyalitas Pegawai	0.312	0.000

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Work-Life Balance	1.000	1.000

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas (Glejser Test)

Variabel	t	Sig.
Work-Life Balance	1.245	0.216

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan beberapa poin penting yang perlu diperhatikan dalam interpretasi dan penggunaan model regresi:

1. Uji Normalitas: Uji Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi 0.000 untuk semua variabel, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi standar 0.05. Secara teknis, ini mengindikasikan bahwa distribusi data tidak sepenuhnya normal. Namun, perlu diingat bahwa dalam sampel besar ($n > 30$), seperti dalam penelitian ini dengan 100 responden, kita dapat mengandalkan Teorema Limit Pusat. Teorema ini menyatakan bahwa distribusi sampel cenderung mendekati normal seiring dengan peningkatan ukuran sampel, terlepas dari distribusi populasi asalnya. Oleh karena itu, meskipun uji formal menunjukkan non-normalitas, kita dapat melanjutkan analisis dengan asumsi bahwa penyimpangan dari normalitas tidak akan secara signifikan mempengaruhi hasil.
2. Uji Multikolinearitas: Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1.000 untuk Work-Life Balance. Nilai ini jauh di bawah ambang batas umum 10, mengindikasikan tidak adanya masalah multikolinearitas yang serius. Hal ini berarti bahwa variabel independen (Work-Life Balance) tidak memiliki korelasi yang



tinggi dengan variabel independen lainnya (yang dalam kasus ini tidak ada, karena hanya ada satu variabel independen). Hasil ini mendukung validitas model regresi yang akan digunakan, karena tidak ada risiko overestimasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

3. Uji Heteroskedastisitas: Uji Glejser menghasilkan nilai signifikansi 0.216 untuk Work-Life Balance, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0.05. Hal ini menunjukkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas yang signifikan dalam model. Dengan kata lain, varians residual cenderung konstan di seluruh nilai variabel independen, yang merupakan salah satu asumsi penting dalam analisis regresi linear. Absennya heteroskedastisitas mendukung reliabilitas estimasi koefisien regresi dan interval kepercayaan yang akan dihasilkan.

Secara keseluruhan, hasil uji asumsi klasik memberikan dasar yang kuat untuk melanjutkan dengan analisis regresi. Meskipun terdapat penyimpangan kecil dari asumsi normalitas, ukuran sampel yang besar dan terpenuhinya asumsi multikolinearitas dan homoskedastisitas memberikan kepercayaan bahwa model regresi yang akan digunakan dapat memberikan estimasi yang akurat dan dapat diandalkan tentang hubungan antara Work-Life Balance dengan Produktivitas dan Loyalitas Pegawai.

Analisis Korelasi

Analisis korelasi merupakan langkah penting dalam memahami kekuatan dan arah hubungan antar variabel dalam penelitian ini. Melalui analisis ini, kita dapat mengungkap sejauh mana Work-Life Balance berkaitan dengan Produktivitas dan Loyalitas Pegawai, serta bagaimana Produktivitas dan Loyalitas saling berhubungan. Hasil analisis korelasi ini akan memberikan wawasan awal yang berharga sebelum kita melangkah ke analisis regresi yang lebih mendalam.

Tabel 5. Korelasi

Variabel	Work-Life Balance	Produktivitas	Loyalitas Pegawai
Work-Life Balance	1	0.724**	0.724**
Produktivitas	0.724**	1	1.000**
Loyalitas Pegawai	0.724**	1.000**	1

Hasil analisis korelasi mengungkapkan pola hubungan yang sangat menarik dan signifikan antara ketiga variabel yang diteliti:

1. Hubungan Work-Life Balance dengan Produktivitas dan Loyalitas: Work-Life Balance menunjukkan korelasi positif yang kuat dan signifikan dengan baik Produktivitas maupun Loyalitas Pegawai ($r = 0.724$, $p < 0.01$). Koefisien korelasi 0.724 mengindikasikan hubungan yang substansial, menunjukkan bahwa peningkatan dalam Work-Life Balance cenderung diikuti oleh peningkatan yang setara dalam Produktivitas dan Loyalitas Pegawai. Kekuatan hubungan ini menegaskan pentingnya Work-Life Balance dalam konteks kinerja dan komitmen pegawai di Kantor Walikota Pekanbaru.
2. Hubungan antara Produktivitas dan Loyalitas Pegawai: Temuan yang paling mencolok dari analisis korelasi ini adalah hubungan yang sempurna antara Produktivitas dan Loyalitas Pegawai ($r = 1.000$, $p < 0.01$). Korelasi sempurna ini mengindikasikan bahwa dalam konteks penelitian ini, Produktivitas dan Loyalitas Pegawai berjalan seiring secara sempurna. Hal ini menimbulkan beberapa pertanyaan metodologis dan konseptual yang perlu diperhatikan dalam interpretasi hasil.

Analisis korelasi ini memberikan wawasan yang berharga tentang dinamika hubungan antara Work-Life Balance, Produktivitas, dan Loyalitas Pegawai di Kantor Walikota Pekanbaru. Kekuatan hubungan yang ditemukan menegaskan pentingnya kebijakan work-life balance dalam meningkatkan kinerja organisasi. Namun, korelasi sempurna antara Produktivitas dan Loyalitas Pegawai juga menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut untuk memahami nuansa hubungan ini dan memastikan tidak adanya masalah metodologis dalam pengukuran variabel.

Analisis Regresi Linear Berganda



Analisis regresi linear berganda merupakan langkah kunci dalam penelitian ini untuk mengukur sejauh mana Work-Life Balance mempengaruhi Produktivitas dan Loyalitas Pegawai. Melalui analisis ini, kita dapat mengkuantifikasi hubungan antara variabel independen dan dependen, serta menilai kekuatan prediktif model yang dihasilkan.

Tabel 6. Model Regresi Produktivitas

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	1.504	0.270		5.570	0.000
Work-Life Balance	0.688	0.061	0.724	11.330	0.000

$R^2 = 0.524$, Adjusted $R^2 = 0.519$, $F = 128.364$, Sig. = 0.000

Tabel 7. Model Regresi Loyalitas Pegawai

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	1.504	0.270		5.570	0.000
Work-Life Balance	0.688	0.061	0.724	11.330	0.000

$R^2 = 0.524$, Adjusted $R^2 = 0.519$, $F = 128.364$, Sig. = 0.000

Analisis regresi linear berganda yang dilakukan dalam penelitian ini mengungkapkan temuan yang sangat menarik mengenai pengaruh Work-Life Balance terhadap Produktivitas dan Loyalitas Pegawai di lingkungan Kantor Walikota Pekanbaru. Model regresi untuk Produktivitas menunjukkan bahwa Work-Life Balance memiliki pengaruh positif yang signifikan, dengan koefisien regresi (B) sebesar 0.688 dan nilai p kurang dari 0.001. Interpretasi dari hasil ini adalah bahwa setiap peningkatan satu unit dalam skor Work-Life Balance berkorelasi dengan peningkatan 0.688 unit dalam skor Produktivitas. Nilai Beta yang tinggi (0.724) lebih lanjut menegaskan bahwa Work-Life Balance merupakan prediktor yang kuat untuk Produktivitas. Temuan ini memiliki implikasi penting bagi manajemen sumber daya manusia di sektor pemerintahan, menunjukkan bahwa investasi dalam kebijakan dan praktik yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja pegawai dapat memberikan hasil yang signifikan dalam hal peningkatan produktivitas.

Lebih lanjut, koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.524 mengindikasikan bahwa Work-Life Balance mampu menjelaskan 52.4% dari variansi dalam Produktivitas pegawai. Ini merupakan proporsi yang cukup besar, mengingat kompleksitas faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas dalam lingkungan kerja pemerintahan. Nilai F yang signifikan ($F = 128.364$, $p < 0.001$) memberikan konfirmasi tambahan bahwa model regresi ini secara keseluruhan signifikan dan dapat diandalkan untuk memprediksi Produktivitas. Temuan ini menekankan pentingnya mempertimbangkan Work-Life Balance sebagai komponen kunci dalam strategi peningkatan produktivitas organisasi.

Menariknya, model regresi untuk Loyalitas Pegawai menunjukkan hasil yang identik dengan model Produktivitas. Work-Life Balance juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pegawai, dengan koefisien regresi dan nilai Beta yang sama ($B = 0.688$, $Beta = 0.724$, $p < 0.001$). Kesamaan ini menegaskan konsistensi pengaruh Work-Life Balance terhadap kedua variabel dependen. Koefisien determinasi yang sama ($R^2 = 0.524$) untuk Loyalitas Pegawai menunjukkan bahwa Work-Life Balance juga menjelaskan 52.4% dari variansi dalam Loyalitas Pegawai. Keidentikan hasil ini konsisten dengan korelasi sempurna yang ditemukan antara Produktivitas dan Loyalitas Pegawai dalam analisis korelasi sebelumnya, namun juga menimbulkan pertanyaan metodologis yang menarik untuk dieksplorasi lebih lanjut.

Interpretasi dan implikasi dari temuan-temuan ini sangat signifikan. Pertama, hasil analisis menunjukkan bahwa Work-Life Balance merupakan prediktor yang kuat dan konsisten untuk kedua variabel dependen. Ini menegaskan pentingnya kebijakan dan praktik yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dalam meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kesamaan koefisien regresi untuk kedua model mengindikasikan bahwa Work-Life Balance memiliki efek yang serupa terhadap Produktivitas dan Loyalitas Pegawai. Implikasi praktisnya adalah bahwa upaya untuk meningkatkan Work-Life Balance dapat memberikan manfaat ganda dalam meningkatkan produktivitas sekaligus mempertahankan loyalitas pegawai, suatu temuan yang sangat relevan bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia di sektor pemerintahan.



Namun, penting untuk dicatat bahwa meskipun model menjelaskan sebagian besar variansi (52.4%), masih ada 47.6% variansi dalam Produktivitas dan Loyalitas Pegawai yang tidak dijelaskan oleh Work-Life Balance. Ini menunjukkan adanya faktor-faktor lain yang mungkin berperan penting dalam mempengaruhi kedua variabel dependen tersebut. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor tambahan ini, yang mungkin mencakup variabel seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, sistem penghargaan, atau faktor-faktor eksternal seperti kondisi ekonomi atau kebijakan pemerintah yang lebih luas.

Dalam kaitannya dengan hipotesis penelitian, hasil analisis memberikan dukungan kuat untuk semua hipotesis yang diajukan. Hipotesis pertama (H1), yang menyatakan bahwa Work-Life Balance berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai, diterima berdasarkan hasil uji t yang signifikan ($t = 11.330$, $p < 0.001$). Demikian pula, hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa Work-Life Balance berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai, juga diterima dengan nilai t dan signifikansi yang identik. Hipotesis ketiga (H3), yang menyatakan adanya hubungan positif antara produktivitas dan loyalitas pegawai, dikonfirmasi melalui korelasi sempurna yang ditemukan dalam analisis korelasi ($r = 1.000$, $p < 0.01$). Konfirmasi semua hipotesis ini memperkuat argumen bahwa Work-Life Balance merupakan faktor krusial dalam manajemen sumber daya manusia di sektor pemerintahan.

Meskipun demikian, keidentikan hasil untuk Produktivitas dan Loyalitas Pegawai, meskipun konsisten dengan temuan korelasi sebelumnya, menimbulkan beberapa pertanyaan metodologis yang penting. Hal ini mungkin mengindikasikan adanya tumpang tindih konseptual dalam pengukuran kedua variabel atau kemungkinan adanya faktor laten yang mempengaruhi keduanya secara bersamaan. Penelitian lebih lanjut sangat diperlukan untuk mengklarifikasi dan memisahkan konstruk Produktivitas dan Loyalitas Pegawai dengan lebih jelas. Pendekatan metodologis yang lebih canggih, seperti analisis faktor konfirmatori atau pemodelan persamaan struktural, mungkin diperlukan untuk mengungkap nuansa hubungan ini dengan lebih baik. Secara keseluruhan, analisis regresi linear berganda ini memberikan bukti kuat tentang peran sentral Work-Life Balance dalam mempengaruhi Produktivitas dan Loyalitas Pegawai di Kantor Walikota Pekanbaru. Temuan ini menegaskan pentingnya kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja sebagai strategi kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi. Namun, kesamaan hasil untuk kedua variabel dependen juga menunjukkan perlunya investigasi lebih lanjut untuk memahami dinamika hubungan ini dengan lebih baik. Penelitian masa depan perlu mempertimbangkan faktor-faktor tambahan dan menggunakan pendekatan metodologis yang lebih canggih untuk mengungkap kompleksitas hubungan antara Work-Life Balance, Produktivitas, dan Loyalitas Pegawai di sektor pemerintahan.

4. PENGUJIAN

Hipotesis Penelitian

Penelitian ini menguji tiga hipotesis utama:

H1: Work-life balance berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai.

H2: Work-life balance berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai.

H3: Terdapat hubungan positif antara produktivitas dan loyalitas pegawai.

Metode Analisis

Untuk menguji hipotesis-hipotesis tersebut, penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan kelayakan model. Analisis korelasi juga dilakukan untuk menguji kekuatan hubungan antar variabel.

Hasil Pengujian

1. Analisis Regresi Linear Berganda

a. Pengaruh Work-Life Balance terhadap Produktivitas

Model regresi menunjukkan hasil sebagai berikut:

- 1) Koefisien regresi (B) = 0.688 ($p < 0.001$)
- 2) Nilai Beta = 0.724



- 3) Koefisien determinasi (R^2) = 0.524
- 4) Nilai F = 128.364 ($p < 0.001$)

Interpretasi:

- 1) Setiap peningkatan satu unit dalam Work-Life Balance dikaitkan dengan peningkatan 0.688 unit dalam Produktivitas.
- 2) Work-Life Balance menjelaskan 52.4% dari variansi dalam Produktivitas.
- 3) Model regresi secara keseluruhan signifikan dan dapat diandalkan untuk memprediksi Produktivitas.

b. Pengaruh Work-Life Balance terhadap Loyalitas Pegawai

Model regresi menunjukkan hasil yang identik dengan model Produktivitas:

- 1) Koefisien regresi (B) = 0.688 ($p < 0.001$)
- 2) Nilai Beta = 0.724
- 3) Koefisien determinasi (R^2) = 0.524
- 4) Nilai F = 128.364 ($p < 0.001$)

Interpretasi:

- 1) Work-Life Balance memiliki pengaruh yang sama terhadap Loyalitas Pegawai seperti terhadap Produktivitas.
- 2) Work-Life Balance menjelaskan 52.4% dari variansi dalam Loyalitas Pegawai.

2. Analisis Korelasi

Analisis korelasi menunjukkan:

- 1) Korelasi antara Work-Life Balance dan Produktivitas: $r = 0.724$ ($p < 0.01$)
- 2) Korelasi antara Work-Life Balance dan Loyalitas Pegawai: $r = 0.724$ ($p < 0.01$)
- 3) Korelasi antara Produktivitas dan Loyalitas Pegawai: $r = 1.000$ ($p < 0.01$)

Pengujian Hipotesis

- 1) H1: "Work-life balance berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai" Hasil: Diterima ($t = 11.330$, $p < 0.001$)
- 2) H2: "Work-life balance berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai" Hasil: Diterima ($t = 11.330$, $p < 0.001$)
- 3) H3: "Terdapat hubungan positif antara produktivitas dan loyalitas pegawai" Hasil: Diterima ($r = 1.000$, $p < 0.01$)

Interpretasi Hasil

- 1) Work-Life Balance terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap baik Produktivitas maupun Loyalitas Pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan dalam Work-Life Balance dapat secara efektif meningkatkan kedua aspek kinerja pegawai tersebut.
- 2) Kekuatan pengaruh Work-Life Balance terhadap Produktivitas dan Loyalitas Pegawai identik, menunjukkan konsistensi peran Work-Life Balance dalam mempengaruhi kedua variabel dependen.
- 3) Work-Life Balance menjelaskan proporsi yang cukup besar (52.4%) dari variansi dalam Produktivitas dan Loyalitas Pegawai, menegaskan pentingnya faktor ini dalam konteks kinerja pegawai.
- 4) Korelasi sempurna antara Produktivitas dan Loyalitas Pegawai menimbulkan pertanyaan metodologis yang memerlukan investigasi lebih lanjut. Ini mungkin mengindikasikan tumpang tindih konseptual dalam pengukuran atau adanya faktor laten yang mempengaruhi keduanya.
- 5) Meskipun Work-Life Balance terbukti sebagai prediktor yang kuat, masih ada 47.6% variansi dalam Produktivitas dan Loyalitas Pegawai yang tidak dijelaskan oleh model, menunjukkan adanya faktor-faktor lain yang berperan.

5 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan penting dari penelitian ini:



1. Pengaruh Work-Life Balance terhadap Produktivitas: Penelitian ini menemukan bahwa Work-Life Balance memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Produktivitas pegawai Kantor Walikota Pekanbaru. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa setiap peningkatan dalam Work-Life Balance dikaitkan dengan peningkatan yang substansial dalam Produktivitas ($B = 0.688$, $p < 0.001$). Hal ini mengonfirmasi hipotesis pertama (H1) penelitian dan menekankan pentingnya keseimbangan kehidupan kerja dalam meningkatkan produktivitas pegawai.
2. Pengaruh Work-Life Balance terhadap Loyalitas Pegawai: Serupa dengan Produktivitas, Work-Life Balance juga ditemukan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Loyalitas Pegawai ($B = 0.688$, $p < 0.001$). Temuan ini mendukung hipotesis kedua (H2) penelitian dan menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik cenderung lebih loyal terhadap organisasi.
3. Hubungan antara Produktivitas dan Loyalitas Pegawai: Analisis korelasi menunjukkan hubungan yang sangat kuat dan positif antara Produktivitas dan Loyalitas Pegawai ($r = 1.000$, $p < 0.01$). Hal ini mengonfirmasi hipotesis ketiga (H3) penelitian dan mengindikasikan bahwa pegawai yang produktif cenderung juga loyal terhadap organisasi, atau sebaliknya.
4. Kontribusi Work-Life Balance: Work-Life Balance ditemukan menjelaskan 52.4% dari variansi dalam Produktivitas dan Loyalitas Pegawai ($R^2 = 0.524$). Ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan tingkat produktivitas dan loyalitas pegawai di Kantor Walikota Pekanbaru.
5. Tingkat Work-Life Balance, Produktivitas, dan Loyalitas: Analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa pegawai Kantor Walikota Pekanbaru secara umum memiliki tingkat Work-Life Balance (Mean = 4.37), Produktivitas (Mean = 4.51), dan Loyalitas (Mean = 4.51) yang cukup tinggi. Ini mengindikasikan bahwa kebijakan dan praktik yang ada saat ini cukup efektif dalam mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja pegawai.

Implikasi dari temuan-temuan ini adalah:

1. Kebijakan Sumber Daya Manusia: Kantor Walikota Pekanbaru perlu mempertahankan dan bahkan meningkatkan kebijakan yang mendukung Work-Life Balance pegawai, mengingat pengaruhnya yang signifikan terhadap Produktivitas dan Loyalitas.
2. Program Pengembangan: Pengembangan program-program yang bertujuan meningkatkan Work-Life Balance pegawai dapat menjadi investasi strategis untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.
3. Budaya Organisasi: Mempromosikan budaya organisasi yang menghargai keseimbangan kehidupan kerja dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan pegawai yang berkualitas.
4. Evaluasi Berkala: Mengingat dinamika Work-Life Balance yang dapat berubah seiring waktu, evaluasi berkala terhadap kebijakan dan praktik terkait perlu dilakukan untuk memastikan efektivitasnya.
5. Penelitian Lanjutan: Meskipun Work-Life Balance menjelaskan sebagian besar variansi dalam Produktivitas dan Loyalitas, masih ada 47.6% yang belum dijelaskan. Penelitian lanjutan diperlukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh.

Kesimpulannya, penelitian ini menegaskan peran krusial Work-Life Balance dalam meningkatkan Produktivitas dan Loyalitas pegawai Kantor Walikota Pekanbaru. Temuan ini memberikan landasan empiris yang kuat bagi pengambilan keputusan terkait manajemen sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan daerah, khususnya dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi dan kualitas pelayanan publik.



REFERENCES

- [1] Silpa Fauziah, Arga Sutrisna, and Nita Fauziah Oktaviani, "Pengaruh Beban Kerja dan Work Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya," *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, vol. 2, no. 4, pp. 364–376, Aug. 2024, doi: 10.61132/maeswara.v2i4.1151.
- [2] Silpa Fauziah, Arga Sutrisna, and Nita Fauziah Oktaviani, "Pengaruh Beban Kerja dan Work Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya," *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, vol. 2, no. 4, pp. 364–376, Aug. 2024, doi: 10.61132/maeswara.v2i4.1151.
- [3] Almansyah Rundu Wonua, Andry Stephanie Titing, and Mardayanti Mardayanti, "Pengaruh Work Life Balance dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kolaka," *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, vol. 1, no. 6, pp. 16–29, Oct. 2023, doi: 10.61132/maeswara.v1i6.351.
- [4] A. Bharata and P. Studi Manajemen, "Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Loyalitas, dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Masa Bekerja Dari Rumah Saat Pandemi Covid-19 Di Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak," *Jurnal Simki Economic*, vol. 6, no. 1, pp. 71–79, 2023, [Online]. Available: <https://jipied.org/index.php/JSE>
- [5] A. A. B. Adhitarma and I. G. A. D. Adnyani, "PENGARUH WORK LIFE BALANCE, KEPUASAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI," *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, vol. 12, no. 8, p. 840, Aug. 2023, doi: 10.24843/ejmunud.2023.v12.i08.p05.
- [6] I. R. Siregara, A. Ardi, and M. P. Berlianto, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Work-life balance Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur," *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, vol. 8, no. 5, pp. 3295–3308, May 2023, doi: 10.36418/syntax-literate.v8i5.11890.
- [7] M. Randika Pranata, B. Perizade, and M. I. Hadjri, "PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA KOTA PALEMBANG DI ERA PANDEMI COVID-19 MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI".
- [8] R. Ma'ruf, L. Karyawan, K. Keseimbangan, and K. Kerja, "Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan," *Jurnal Imiah Psikologi*, vol. 9, no. 1, pp. 110–120, doi: 10.30872/psikoborneo.
- [9] A. N. Aisyah, E. D. Kurniati, and N. Supraptini, "PENGARUH TIME DEMAND OF WORK, WORK LIFE BALANCE DAN TURNOVER INTENTION TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT PINNACEL APPAREL UNIT 3".
- [10] A. Shalahuddin, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Work Life Balance Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Kubu Raya," *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, vol. 9, no. 2, Sep. 2021, doi: 10.26418/ejme.v9i2.49362.