

Makna Work-Life Balance bagi Karyawan Shift: Studi Fenomenologi pada Pegawai PLN Nusantara Power UP (MNHS)

Marssel Michael Sengkey^{1*}, Nova Lisye Sinaulan², Zefanya Marchfirstio. Immanuel Bala.³, Christyo Erold. Jeremy Luhulima⁴, Natalia Fabiola Kawung⁵

^{1,2,3,4,5} Program Studi Psikologi, Universitas Negeri Manado, Jl. Kampus Unima, Tonsaru, Tondano Selatan, Minahasa, Sulawesi Utara 95618, Indonesia

E-mail: mmsengkey@unima.ac.id

* Corresponding Author



<https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i1.1454>

ARTICLE INFO

Article history

Received: 24 June 2025

Revised: 30 June 2025

Accepted: 07 July 2025

Kata Kunci:

Work-Life Balance, Karyawan Shift, Fenomenologi, PT PLN Nusantara Power, Konflik Peran, Kesejahteraan Psikologis, Pengalaman Subjektif.

Keywords:

Work-Life Balance, Shift Employees, Phenomenology, PT PLN Nusantara Power, Role Conflict, Psychological Well-being, Subjective Experience.



ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk memahami makna work-life balance dari perspektif subjektif karyawan yang bekerja dalam sistem kerja shift di PT PLN Nusantara Power. Menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode fenomenologi, penelitian ini menggali pengalaman lima orang karyawan shift melalui wawancara mendalam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance bagi karyawan shift dimaknai secara unik dan kontekstual, tidak sekadar sebagai pembagian waktu yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi juga sebagai upaya menciptakan harmoni emosional, fisik, dan sosial di tengah jadwal kerja yang tidak menentu. Partisipan mengungkapkan pentingnya dukungan keluarga, kemampuan beradaptasi, dan strategi manajemen waktu sebagai kunci dalam mempertahankan keseimbangan hidup. Temuan ini memberikan implikasi bagi pengembangan kebijakan organisasi yang lebih responsif terhadap kebutuhan dan kesejahteraan karyawan dengan sistem kerja non-konvensional.

This study aims to understand the meaning of work-life balance from the subjective perspective of employees working in shift work systems at PT PLN Nusantara Power. Using a qualitative approach with a phenomenological method, this study explores the experiences of five shift workers through in-depth interviews. The research findings show that work-life balance for shift workers is uniquely and contextually defined, not just as a balanced division of time between work and personal life, but also as an effort to create emotional, physical, and social harmony amidst uncertain work schedules. Participants revealed the importance of family support, adaptability, and time management strategies as key to maintaining life balance. These findings have implications for the development of organizational policies that are more responsive to the needs and well-being of employees with non-conventional work systems.



This is an open access article under the CC-BY-SA license.

How to Cite: Marssel Michael Sengkey, et al (2025). Makna Work-Life Balance bagi Karyawan Shift: Studi Fenomenologi pada Pegawai PLN Nusantara Power UP (MNHS), 4(1). <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i1.1454>

PENDAHULUAN

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau yang dikenal dengan istilah work-life balance (WLB) menjadi isu krusial dalam dinamika ketenagakerjaan modern. Perubahan dunia kerja yang semakin cepat, meningkatnya tuntutan produktivitas, serta tingginya mobilitas kerja menyebabkan banyak individu mengalami kesulitan dalam membagi waktu secara optimal antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Ketidakseimbangan ini tidak hanya berdampak pada kinerja, tetapi juga pada kesehatan mental, relasi sosial, dan kualitas hidup secara menyeluruh (Greenhaus & Allen, 2011; Fagan et al., 2019). Work-life balance dipahami sebagai suatu kondisi ketika individu mampu mengelola tuntutan kerja dan kehidupan personal secara harmonis (Clark, 2000), sementara

ketidakseimbangan dapat memicu stres kerja, kelelahan emosional, dan terganggunya hubungan keluarga.

Tantangan dalam mencapai WLB semakin kompleks bagi pekerja dengan sistem kerja shift. PT PLN Nusantara Power, sebagai anak perusahaan BUMN yang bergerak di bidang pembangkitan tenaga listrik, mengandalkan sistem shift pada sebagian besar unit operasionalnya. Meskipun peran karyawan shift vital dalam menjaga keandalan pasokan listrik nasional, perhatian terhadap kesejahteraan psikologis mereka, terutama terkait keseimbangan hidup, masih terbatas baik dalam ranah akademik maupun kebijakan organisasi (Putri & Nugroho, 2021; Huda & Zahro, 2022). Maka dari itu, penting dilakukan penelitian dengan pendekatan fenomenologi untuk menggali makna subjektif yang dialami karyawan shift dalam memaknai keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, karena pendekatan ini mampu menangkap realitas yang tidak tampak melalui data kuantitatif (Creswell & Poth, 2023; Tuffour, 2021).

Penelitian ini diharapkan tidak hanya memperkaya kajian psikologi kerja dan organisasi, tetapi juga menjadi masukan praktis bagi manajemen sumber daya manusia untuk merumuskan kebijakan yang lebih adaptif dan empatik. Berbagai studi menunjukkan bahwa ketidakseimbangan kerja dapat menurunkan kepuasan kerja, meningkatkan stres, hingga menyebabkan perilaku kerja negatif seperti bolos, tidak disiplin, hingga produktivitas rendah (Yulianda & Munthe, 2024; Tentama, 2015). Survei JobStreet (2014) mencatat bahwa 85% karyawan tidak memiliki work-life balance, dan 62% mengaku sulit tidur karena pekerjaan. Padahal, kepuasan kerja dan keseimbangan hidup merupakan fondasi penting dalam pencapaian tujuan pribadi maupun profesional (Mubarak, 2021; Febriani et al., 2020).

Selain berdampak pada aspek psikologis dan performa kerja, ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi juga berkorelasi dengan tingginya angka stres, burnout, serta menurunnya loyalitas dan keterikatan karyawan terhadap organisasi (Schaufeli & Taris, 2014; Bakker & Demerouti, 2018). Hal ini menjadi lebih signifikan pada karyawan yang bekerja dalam sistem shift, karena pola kerja yang tidak teratur dapat mengganggu ritme sirkadian tubuh, mengurangi kualitas tidur, dan membatasi partisipasi dalam kegiatan sosial maupun keluarga (Alshamsi & AlJunaibi, 2021). Oleh karena itu, pemahaman mendalam mengenai WLB dari perspektif karyawan shift sangat dibutuhkan, terutama dalam konteks organisasi berbasis shift seperti PLN Nusantara Power.

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kualitatif dengan metode fenomenologi. Pendekatan fenomenologi ini dipilih dikarenakan bertujuan untuk menggali dan memahami makna pengalaman subjektif karyawan shift dalam menjalani dan menafsirkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mereka karyawan (work-life balance). Penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami fenomena sosial dari sudut pandang mereka sendiri. Fokus utama dari pendekatan ini adalah pemaknaan, pengalaman, dan realitas yang dibangun secara subjektif oleh individu dalam konteks sosial dan budaya tertentu (Lexy J. Moleong, 2017). Fenomenologi sebagai desain dalam penelitian kualitatif bertujuan untuk menggali esensi dari pengalaman hidup mereka yang memiliki hubungan dengan suatu fenomena tertentu. Penelitian berusaha memahami bagaimana individu mengalaminya, dan bagaimana mereka memberikan makna terhadap pengalaman tersebut (Creswell & Poth, 2023).

Lokasi dan Konteks Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. PLN Nusantara Power UP MNHS, yang terletak di Sulawesi Utara, Indonesia. Sebagai bagian dari industri ketenagalistrikan nasional yang beroperasi selama 24 jam, perusahaan ini menerapkan sistem kerja shift untuk menjamin kontinuitas pelayanan. Sistem kerja bergiliran (shift work) sering kali menyebabkan ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang dapat berdampak negatif terhadap kesejahteraan psikologis, produktivitas kerja, dan kualitas hubungan interpersonal (Fagan et al., 2019).

Work-Life Balance (WLB) menjadi isu penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan dengan kemampuan individu dalam menjalankan peran ganda, baik sebagai pekerja maupun sebagai anggota keluarga dan masyarakat (Greenhaus & Allen, 2011). Pekerjaan dengan sistem shift juga dikaitkan dengan peningkatan stres, gangguan tidur, serta keterbatasan dalam menjalankan peran sebagai anggota keluarga atau komunitas (Alshamsi & AlJunaibi, 2021). Oleh karena itu, penting untuk menggali bagaimana karyawan shift di PLN Nusantara Power memaknai work-life balance dari sudut

pandangan subjektif mereka, agar organisasi dapat merancang kebijakan kerja yang lebih responsif terhadap kondisi riil karyawan di lapangan.

Partisipan penelitian

Penentuan partisipan dilakukan dengan menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria sebagai berikut:

1. Karyawan organik PT. PLN Nusantara Power.
2. Karyawan yang telah bekerja selama 5 tahun ke atas.
3. Bersedia di wawancara secara mendalam dan bisa memberikan informasi secara terbuka.

Berdasarkan kriteria tersebut, total partisipan yang di ambil dalam penelitian ini berjumlah 42 orang karyawan yang bekerja dalam sistem shift di Unit Pembangkitan Minahasa. Seluruh partisipan dipilih karena dianggap memiliki pengalaman yang memadai dalam menghadapi dinamika kerja shift dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, sehingga dapat memberikan kontribusi yang bermakna terhadap eksplorasi makna work-life balance dalam konteks ini. Hal ini sejalan dengan pendekatan fenomenologi yang menekankan pentingnya pemilihan partisipan yang benar-benar mengalami fenomena secara nyata (Creswell & Poth, 2023; Moustakas, 1994). Jumlah ini dipertimbangkan cukup karena informasi yang diperoleh telah menunjukkan kejenuhan data (data saturation), yaitu kondisi di mana wawancara tambahan tidak lagi menghasilkan informasi atau tema baru (Guest, Bunce, & Johnson, 2006).

Teknik pengumpulan data

Teknik utama pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

Wawancara mendalam (in-depth interview)

Wawancara mendalam ini digunakan karena sesuai dengan pendekatan fenomenologi yang berfokus pada penggalian pengalaman subjektif dan makna personal yang dialami oleh partisipan secara langsung. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi secara detail bagaimana partisipan memaknai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka dalam konteks kerja shift.

1. Dampak Sistem Shift terhadap Kehidupan Pribadi
2. Strategi dan Mekanisme Koping Karyawan Shift
3. Konflik Peran dan Stres Psikologis
4. Dukungan Organisasi dan Lingkungan Kerja
5. Kepuasan dan Motivasi Kerja

Teknik utama pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara mendalam (in-depth interview). Teknik ini dipilih karena sejalan dengan pendekatan fenomenologi yang berfokus pada penggalian makna subjektif dan pengalaman langsung dari individu yang mengalami fenomena yang diteliti. Wawancara mendalam memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi persepsi, perasaan, dan cara berpikir partisipan secara lebih mendalam dan terbuka, yang tidak bisa dicapai hanya melalui kuesioner atau survei (Creswell & Poth, 2023).

Teknik analisis data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis tematik fenomenologis berdasarkan pendekatan yang dikembangkan oleh Moustakas (1994). Langkah-langkah dalam proses analisis meliputi:

1. Transkripsi Verbatim
Wawancara yang telah direkam ditranskrip secara lengkap untuk memastikan tidak ada informasi yang terlewat.
2. Horizontalisasi
Semua pernyataan dari partisipan diperlakukan sama pentingnya pada tahap awal, tanpa ada yang diabaikan. Pernyataan-pernyataan bermakna (meaning units) kemudian diidentifikasi.
3. Pengelompokan Makna
Unit-unit makna dikelompokkan ke dalam tema-tema atau kategori yang relevan, misalnya: konflik peran, dukungan sosial, atau strategi koping.
4. Deskripsi Tekstural dan Struktural
Peneliti menyusun deskripsi tekstural (apa yang dialami partisipan) dan deskripsi struktural (bagaimana pengalaman itu terjadi dalam konteks tertentu).

5. Sintesis Esensi

Peneliti menyusun pemahaman menyeluruh terhadap makna Work-Life Balance yang dialami partisipan dalam konteks kerja shift.

Analisis dilakukan secara iteratif dan reflektif untuk memastikan bahwa makna yang dikonstruksikan benar-benar berasal dari pengalaman partisipan (Creswell & Poth, 2023).

Validasi Data

Validasi data dalam penelitian kualitatif dilakukan melalui teknik triangulasi, member check, dan audit trail, sebagai berikut:

1. **Triangulasi Sumber dan Metode**
Data diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk menguji konsistensi dan memperkaya pemahaman terhadap fenomena.
2. **Member Check**
Hasil transkrip dan interpretasi awal diberikan kembali kepada partisipan untuk dikonfirmasi, guna memastikan bahwa makna yang ditafsirkan sesuai dengan pengalaman asli mereka.
3. **Audit Trail (Jejak Audit)**
Peneliti menyimpan semua dokumen proses penelitian (catatan lapangan, transkrip, memo analitik) sebagai bukti keabsahan proses.
4. **Peer Debriefing**
Diskusi dengan rekan sejawat atau pembimbing dilakukan untuk mendapatkan masukan kritis terhadap hasil analisis (Lincoln & Guba, 1985).

Etika Penelitian

Penelitian ini mendapat persetujuan dari komite etik PT. PLN Nusantara Power UP MNHS dan Seluruh partisipan yang mengisi informed consent. Peneliti memastikan kerahasiaan identitas dan menjamin bahwa data digunakan hanya untuk kepentingan akademik. Etika ini sejalan dengan prinsip tata kelola perusahaan yang baik (Good Corporate Governance) di lingkungan BUMN, termasuk nilai AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) yang menjadi budaya dasar di seluruh unit kerja PLN.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran umum partisipan

Penelitian ini melibatkan 42 karyawan shift dari berbagai divisi di Unit Pembangkitan Minahasa, PT PLN Nusantara Power sebagai partisipan utama. Seluruh informan merupakan karyawan organik berstatus tetap yang telah bekerja lebih dari lima tahun, sehingga memiliki pengalaman langsung, berkelanjutan, dan mendalam terkait sistem kerja shift. Rentang usia mayoritas partisipan berada pada usia produktif, yaitu 30–45 tahun, dan telah menjalani pola kerja bergiliran mencakup shift pagi, siang, malam, maupun rotasi kombinasi. Karakteristik ini dipilih secara purposive karena dianggap mampu merepresentasikan pengalaman autentik terkait dinamika work-life balance dalam kerja shift, sebagaimana dianjurkan oleh Creswell & Poth (2018) dalam studi fenomenologi. Dalam penelitian fenomenologis, penting untuk memilih partisipan yang memiliki “lived experience” yang relevan, sehingga esensi fenomena yang diteliti dapat tergali secara lebih mendalam. Pendekatan ini memungkinkan pemahaman yang utuh terhadap makna subjektif dan narasi personal karyawan dalam menjalani tuntutan kerja bergilir yang kompleks.

Tema tema utama

Temuan Penelitian dan Pembahasan

Tema 1: Makna Pribadi Work-Life Balance

Sebagian besar informan memaknai work-life balance sebagai kemampuan untuk membagi waktu secara adil antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, khususnya dalam menjalankan peran sebagai orang tua, pasangan, dan anggota masyarakat. “Bagi saya, work-life balance itu bukan berarti jam kerja sedikit, tapi saya masih bisa main sama anak-anak dan bantu istri, walau kerja malam.” (temuan hasil wawancara).

Temuan ini sejalan dengan teori Greenhaus & Allen (2011) bahwa work-life balance adalah persepsi individu terhadap harmoni antara dua domain utama: kerja dan kehidupan pribadi. Dalam konteks kerja shift, harmoni ini bergantung pada fleksibilitas waktu dan dukungan sosial.

Tema 2: Dampak Sistem Shift terhadap Kehidupan Pribadi

Sistem kerja shift mengganggu pola tidur, waktu bersama keluarga, dan aktivitas sosial. Karyawan sering merasa tertinggal dari momen penting seperti ulang tahun anak atau perayaan keagamaan. “Saya kerja malam, anak saya tidur. Pas saya bangun, dia sudah sekolah. Jadi bisa tiga hari saya nggak ketemu dia.” (Temuan hasil wawancara).

Fenomena ini mencerminkan teori konflik peran dari Greenhaus & Beutell (1985), yang menyatakan bahwa ketidaksesuaian waktu antar peran menimbulkan stres dan menurunkan kepuasan hidup.

Tema 3: Strategi dan Mekanisme Koping

Beberapa strategi koping yang digunakan antara lain: membagi waktu secara ketat, komunikasi aktif dengan pasangan, dan menjaga waktu tidur meskipun tidak ideal. Sebagian juga melakukan kegiatan spiritual atau olahraga sebagai penyeimbang emosional. “Saya nggak pernah skip shalat malam, itu jadi waktu saya menenangkan diri. Karena kerja shift itu tekanan psikologisnya tinggi.”, Temuan hasil wawancara).

Strategi koping ini menguatkan pandangan (Lazarus & Folkman., 1984), bahwa individu cenderung mengembangkan mekanisme adaptif saat menghadapi stresor kronis seperti sistem kerja yang tidak tetap.

Tema 4: Konflik Peran dan Stres Psikologis

Banyak partisipan mengalami konflik peran ganda, terutama perempuan yang harus mengurus rumah tangga sambil bekerja shift. Ini menimbulkan kelelahan emosional, rasa bersalah, dan stres berkepanjangan. “Capek itu biasa, tapi kadang saya merasa bersalah ke anak karena nggak bisa dampingi dia belajar.” (temuaan hasil wawancara).

Temuan ini mendukung penelitian (Yulianda & Munthe., 2024) bahwa konflik peran meningkatkan kemungkinan munculnya perilaku kerja negatif seperti kelelahan, absen, dan kehilangan motivasi.

Tema 5: Dukungan Organisasi dan Lingkungan Kerja

Banyak karyawan merasa kurang mendapat dukungan psikologis dari atasan, meskipun secara teknis operasional mereka dipenuhi. Beberapa mengapresiasi fasilitas medis dan tempat ibadah, tetapi mengharapkan adanya program keseimbangan kerja–hidup secara konkret, seperti konseling atau jadwal kerja yang lebih fleksibel. “Kalau sakit, kantor tanggung. Tapi kalau stres, nggak ada tempat curhatnya.” (temuan saat wawancara). (Allen., 2013), organisasi yang mendukung work-life balance akan meningkatkan komitmen dan kesejahteraan karyawan, bahkan dalam sistem kerja ekstrem seperti shift.

Tema 6: Kepuasan dan Motivasi Kerja

Meski menghadapi tantangan, beberapa karyawan tetap merasa puas dan bangga menjadi bagian dari PLN. Gaji tetap, stabilitas pekerjaan, dan kontribusi terhadap negara menjadi motivasi utama. “Kerja di PLN itu berat, tapi ini tempat cari berkah. Listrik itu kebutuhan hidup orang banyak.” (temuaan saat wawancara). Hal ini menunjukkan bahwa makna kerja (work meaningfulness) dapat memperkuat motivasi dan mengimbangi tekanan eksternal (Mubarak, 2021).

Pembahasan Umum

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa makna Work-Life Balance (WLB) bagi karyawan shift di PT PLN Nusantara Power bersifat relatif, personal, dan kontekstual. Tidak ada satu definisi tunggal yang mampu mewakili seluruh pengalaman karyawan, karena persepsi tentang keseimbangan sangat dipengaruhi oleh kondisi hidup, tanggung jawab keluarga, nilai-nilai pribadi, serta dinamika sosial dan organisasi. (Guest., 2002) bahwa WLB merupakan konsep subjektif yang dibentuk melalui interaksi antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta bagaimana individu menilai keberhasilannya dalam mengelola keduanya. Dalam konteks kerja shift, WLB lebih dipahami sebagai proses dinamis dan berkesinambungan untuk menciptakan harmoni antara dua dunia yang sering kali bertentangan: kerja dan kehidupan pribadi. Sistem kerja shift secara signifikan memengaruhi waktu, energi, dan stabilitas psikologis karyawan. (Greenhaus dan Beutell., 1985) mengenai work-family conflict, yang menjelaskan bahwa konflik peran muncul saat tuntutan waktu dan energi dari satu peran mengganggu peran lainnya.

Karyawan shift di PLN kerap menghadapi konflik identitas peran, terutama ketika harus menyeimbangkan tanggung jawab profesional dengan peran sebagai orang tua, pasangan, atau anggota komunitas. Namun, penting dicatat bahwa tidak semua informan mengalami dampak negatif. Beberapa karyawan justru menunjukkan resiliensi tinggi, mampu menemukan makna positif dari pekerjaan

mereka, dan tetap merasakan keseimbangan hidup berkat dukungan sosial, kontrol personal, serta pemaknaan spiritual. Ini sejalan dengan studi (Tugade & Fredrickson., 2004) yang menunjukkan bahwa individu dengan tingkat resiliensi tinggi cenderung lebih mampu mengatasi stres dan menjaga keseimbangan emosional. Makna WLB dalam penelitian ini juga tidak terlepas dari struktur organisasi dan budaya kerja di PLN, yang menetapkan sistem kerja shift sebagai bagian dari operasional utama.

Meskipun sebagian besar karyawan memahami pentingnya peran mereka dalam menjaga ketahanan energi nasional, banyak di antaranya menyoroti kurangnya dukungan terhadap kesejahteraan psikologis, terbatasnya fleksibilitas waktu, serta belum adanya program WLB yang komprehensif. (Allen., 2013) menegaskan bahwa organisasi yang menyediakan kebijakan kerja yang mendukung WLB akan meningkatkan loyalitas, motivasi, dan kesehatan psikologis karyawan. Penemuan ini selaras dengan (Moustakas., 1994) yang dalam pendekatan fenomenologinya menekankan bahwa pengalaman hidup manusia bersifat holistik dan tidak dapat dipisahkan dari konteks sosial dan eksistensialnya. Dengan demikian, makna keseimbangan kerja dan kehidupan bukan sekadar jumlah waktu yang diberikan untuk masing-masing domain, tetapi bagaimana individu memaknai dan mengintegrasikan kedua peran tersebut secara utuh dan sadar.

Lebih lanjut, gagasan (Greenhaus & Allen., 2011) menyatakan bahwa WLB tercapai ketika terdapat keselarasan antara kepuasan, keterlibatan, dan efektivitas individu di kedua domain, bukan semata-mata dari segi waktu. Penelitian ini mendukung pandangan tersebut: keseimbangan lebih mudah dicapai oleh mereka yang memiliki kemampuan adaptif, dukungan lingkungan, dan kontrol diri, dibandingkan dengan individu yang mengalami tekanan peran tanpa dukungan organisasi yang memadai. Oleh karena itu, penting bagi PT PLN Nusantara Power untuk tidak melihat Work-Life Balance sebagai tanggung jawab personal semata, melainkan sebagai bagian dari tanggung jawab organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan manusiawi. Hal ini menguatkan pandangan (Kossek et al., 2011) bahwa intervensi berbasis organisasi dalam mendukung WLB berkontribusi besar terhadap produktivitas, retensi, serta kepuasan kerja karyawan. Melalui pendekatan yang empatik dan berbasis pengalaman nyata karyawan shift, perusahaan dapat merancang kebijakan dan program yang lebih adaptif dan berkelanjutan, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja secara holistik dan jangka panjang.

Makna Work-Life Balance bagi Karyawan Shift

Work-Life Balance (WLB) merupakan konsep yang sangat penting dalam dunia kerja, terutama bagi karyawan yang menjalani sistem kerja shift seperti pegawai PLN Nusantara Power. Secara umum, WLB dapat diartikan sebagai kemampuan individu dalam mengatur dan menyeimbangkan waktu serta energi antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan kehidupan pribadi atau keluarga agar keduanya tidak saling mengganggu atau terbengkalai (Greenhaus & Allen, 2011). Bagi karyawan shift, makna WLB menjadi lebih kompleks dan menantang karena pola kerja yang tidak menentu dan sering kali berganti-ganti waktu, seperti shift siang, malam, atau bahkan kerja tanpa hari libur tetap. Kondisi ini menyebabkan karyawan harus mampu mengelola waktu dan energinya secara efektif agar tetap dapat memenuhi tanggung jawab pekerjaan sekaligus menjaga kualitas kehidupan pribadi dan keluarga. Harrington & Santiago., 2006) menunjukkan bahwa karyawan shift lebih rentan terhadap kelelahan, gangguan tidur, dan tekanan sosial karena keterbatasan waktu luang yang berkualitas. Selain itu, studi oleh (Sirgy & Lee., 2018) menegaskan bahwa pencapaian Work-Life Balance yang sehat berdampak langsung pada kepuasan hidup, produktivitas kerja, dan kesejahteraan psikologis secara keseluruhan, terutama dalam lingkungan kerja berintensitas tinggi seperti sektor energi.

Tantangan Work-Life Balance bagi Karyawan Shift

Karyawan shift menghadapi berbagai kendala dalam mencapai Work-Life Balance, yang secara langsung memengaruhi kesejahteraan psikologis, sosial, dan fisik mereka.

1. Ketidaksiharian Jadwal dengan Keluarga: Sistem kerja shift yang tidak tetap membuat waktu istirahat dan waktu berkumpul dengan keluarga tidak sinkron, sehingga mengurangi frekuensi dan kualitas interaksi sosial. Studi oleh (Presser 2003) menunjukkan bahwa pekerja shift cenderung memiliki hubungan keluarga yang lebih renggang karena waktu kerja yang tidak konvensional sering kali berbenturan dengan waktu sosial atau keluarga.
2. Gangguan pada Pola Tidur dan Kesehatan: Shift malam atau jadwal bergantian dapat merusak ritme sirkadian tubuh, menyebabkan gangguan tidur kronis, kelelahan, dan peningkatan stres. (Boivin & Boudreau., 2014) menjelaskan bahwa kerja malam secara signifikan meningkatkan risiko gangguan

metabolik, kardiovaskular, dan kesehatan mental karena tubuh dipaksa beraktivitas tidak sesuai waktu biologisnya.

3. Kesulitan Mengatur Waktu Luang dan Rekreasi: Karyawan shift sering mengalami keterbatasan waktu bebas yang tidak sesuai dengan jadwal umum masyarakat, sehingga menyulitkan mereka untuk terlibat dalam kegiatan rekreasi, sosial, maupun aktivitas pengembangan diri. Hal ini berpotensi mengurangi kepuasan hidup secara keseluruhan. (Harrington 2001) menekankan bahwa kurangnya waktu berkualitas untuk rekreasi dapat menyebabkan burnout dan menurunkan produktivitas dalam jangka panjang.

Makna Work-Life Balance bagi Pegawai PLN Nusantara Power

Dalam konteks pegawai PLN Nusantara Power yang bekerja dengan sistem shift, Work-Life Balance (WLB) tidak hanya bermakna pembagian waktu yang seimbang, tetapi juga mencakup kemampuan dalam mengelola stres, tekanan peran, serta tuntutan pekerjaan yang tinggi agar tetap produktif, sehat, dan termotivasi. Melalui pendekatan fenomenologi, makna WLB dapat dipahami dari pengalaman subjektif para pegawai, yakni bagaimana mereka merasakan tekanan kerja, menyusun prioritas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta strategi personal yang mereka gunakan untuk mencapai keseimbangan tersebut. Pendekatan ini sejalan dengan pemikiran (Moustakas.,1994), yang menekankan bahwa makna dari suatu pengalaman hidup sangat ditentukan oleh persepsi dan interpretasi individu terhadap realitasnya. Salah satu strategi utama yang ditemukan adalah self-management atau pengelolaan diri, termasuk kemampuan mengatur waktu, menetapkan batasan peran, serta menjaga kesejahteraan emosional. Penelitian oleh (Allen & Kiburz., 2012) menunjukkan bahwa keterampilan manajemen diri yang baik sangat berkontribusi terhadap keberhasilan dalam mencapai WLB, terutama dalam pekerjaan yang memiliki jam kerja fleksibel atau tidak tetap. Selain itu, studi oleh (Kossek & Lautsch 2008) menyatakan bahwa pendekatan individu terhadap pengaturan batas kerja-kehidupan (work-life boundary management) bervariasi tergantung pada latar belakang personal, peran pekerjaan, dan dukungan organisasi, sehingga strategi mencapai keseimbangan juga bersifat kontekstual dan tidak bisa diseragamkan.

Manfaat Work-Life Balance bagi Karyawan Shift

Ketika Work-Life Balance (WLB) tercapai, karyawan shift seperti pegawai PLN akan merasakan berbagai manfaat signifikan yang berdampak langsung pada kinerja, kesehatan, dan komitmen terhadap organisasi.

1. Peningkatan Produktivitas dan Kinerja: Karyawan yang mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadinya cenderung lebih fokus, energik, dan memiliki motivasi intrinsik yang tinggi saat bekerja. Hal ini terbukti dalam penelitian oleh (Bloom et al.2015) yang menunjukkan bahwa perusahaan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan karyawan mengalami peningkatan produktivitas secara signifikan.
2. Kesejahteraan Psikologis dan Fisik: Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi berkontribusi besar terhadap penurunan tingkat stres, kelelahan, dan gangguan kesehatan mental. Allen et al., (2014) menyebutkan bahwa WLB yang baik berkorelasi positif dengan kesehatan mental yang stabil, kualitas tidur yang baik, serta peningkatan kepuasan hidup secara umum.
3. Kepuasan Kerja dan Loyalitas: Karyawan yang merasa kehidupannya seimbang lebih cenderung puas terhadap pekerjaannya dan menunjukkan loyalitas jangka panjang kepada organisasi. Hal ini diperkuat oleh Wayne et al. (2006) yang menyatakan bahwa WLB merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi keterikatan karyawan dan niat untuk bertahan dalam organisasi.

Strategi Mendukung Work-Life Balance bagi Karyawan Shift

Perusahaan seperti PLN Nusantara Power dapat berperan aktif dalam mendukung karyawan shift untuk mencapai Work-Life Balance (WLB) melalui berbagai strategi yang terstruktur dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan.

1. Fleksibilitas jadwal kerja, sejauh memungkinkan, memberikan ruang bagi karyawan untuk menyesuaikan kebutuhan pribadi dengan tanggung jawab kerja. Hal ini sejalan dengan temuan (Kossek & Michel.,2010) yang menekankan bahwa fleksibilitas kerja berkontribusi besar terhadap peningkatan keseimbangan dan loyalitas karyawan.
2. Tunjangan dan fasilitas pendukung seperti cuti tahunan yang fleksibel, akses layanan kesehatan, dan dukungan bagi keluarga merupakan aspek penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang

manusiawi dan berkelanjutan. Menurut (Allen, 2013), kebijakan organisasi yang mendukung aspek-aspek non-teknis ini terbukti mengurangi stres kerja dan memperbaiki kualitas hidup karyawan.

3. Program manajemen stres dan pelatihan pengelolaan waktu juga sangat diperlukan, karena karyawan shift sering mengalami tekanan fisik dan emosional yang tinggi. (Richardson & Rothstein 2008) menunjukkan bahwa intervensi pelatihan manajemen stres di tempat kerja dapat meningkatkan kesehatan mental, efisiensi, dan kemampuan adaptif karyawan.
4. Komunikasi terbuka antara manajemen dan karyawan menjadi fondasi penting dalam menyelaraskan ekspektasi organisasi dan kebutuhan individu. (Shockley & Allen 2012), meningkatkan persepsi keadilan dan kepedulian organisasi terhadap keseimbangan hidup karyawan.

Dengan demikian, makna Work-Life Balance bagi karyawan shift di PLN Nusantara Power bukan sekadar pemisahan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi merupakan proses dinamis yang melibatkan pengelolaan waktu, energi, dan prioritas secara adaptif. Pendekatan fenomenologi memungkinkan pemahaman mendalam terhadap pengalaman nyata karyawan dalam menghadapi tekanan dan konflik peran, serta membuka ruang bagi organisasi untuk merancang intervensi yang lebih empatik dan sesuai konteks. Hal ini penting agar kedua peran — sebagai pekerja profesional dan individu yang memiliki kehidupan sosial — dapat berjalan selaras dan saling menguatkan.

Dinamika Resiliensi pada Partisipan

Resiliensi adalah kemampuan individu untuk bangkit, bertahan, dan beradaptasi secara positif dalam menghadapi tekanan, stres, dan tantangan hidup (Reivich & Shatté, 2002). Dalam konteks pekerjaan, resiliensi menjadi kapasitas penting bagi individu untuk tetap produktif dan menjaga kesejahteraan psikologis meskipun berada dalam kondisi kerja yang menantang. Bagi karyawan shift seperti pegawai PLN Nusantara Power, dinamika resiliensi sangat krusial karena mereka menghadapi tekanan yang tidak biasa, seperti jam kerja yang tidak tetap, gangguan pola tidur, kelelahan fisik, serta tuntutan untuk tetap menjalankan peran dalam kehidupan keluarga dan sosial. (Tugade & Fredrickson 2004) menyatakan bahwa individu yang memiliki tingkat resiliensi tinggi cenderung mampu mengelola stres kerja dengan lebih baik dan menunjukkan adaptasi psikologis yang sehat. Selain itu, studi terkini juga menunjukkan bahwa resiliensi berkaitan erat dengan Work-Life Balance dan kepuasan kerja, khususnya dalam lingkungan kerja yang memiliki beban dan ritme kerja tinggi (Mansour & Tremblay, 2019).

Faktor Internal yang Mempengaruhi Resiliensi

Berdasarkan studi fenomenologi dan kajian literatur terkait, resiliensi partisipan dalam menghadapi tantangan kerja shift di PLN Nusantara Power dipengaruhi oleh beberapa faktor internal yang mendasar.

1. **Spiritualitas dan Makna Hidup:** Banyak partisipan menyatakan bahwa spiritualitas menjadi landasan utama dalam membangun ketenangan batin, memberikan makna dalam pekerjaan, dan membantu mereka menghadapi beban kerja yang berat. Hal ini didukung oleh penelitian (Pargament 2007) yang menjelaskan bahwa spiritualitas berfungsi sebagai mekanisme koping penting dalam menghadapi stres kronis, terutama dalam konteks pekerjaan yang menuntut adaptasi tinggi.
2. **Self-Efficacy (Keyakinan Diri):** Partisipan yang menunjukkan keyakinan tinggi terhadap kemampuan diri mereka (self-efficacy) tampak lebih tangguh dan mampu mengelola tekanan kerja dengan sikap positif. (Bandura 1997) yang menyatakan bahwa individu dengan self-efficacy tinggi memiliki motivasi yang kuat untuk menyelesaikan tugas, berani mengambil keputusan, serta lebih tahan terhadap kegagalan dan tekanan lingkungan.
3. **Ketekunan dan Kemandirian:** Aspek personal competence seperti ketekunan dan kemandirian memainkan peran penting dalam membentuk resiliensi. Partisipan yang memiliki etos kerja tinggi, tidak mudah menyerah, dan mampu mengelola tugas secara mandiri, lebih mampu mengatasi tekanan kerja shift yang dinamis. (Wagnild & Young 2009), yang menyatakan bahwa ketekunan merupakan elemen inti dari resiliensi, karena individu yang ulet dan tangguh akan terus berusaha mencapai tujuan meskipun dihadapkan pada hambatan yang signifikan.

Dampak Positif Resiliensi bagi Karyawan Shift

Resiliensi yang baik memainkan peran krusial dalam menjaga keberfungsian psikologis dan profesional karyawan, khususnya mereka yang bekerja dalam sistem shift seperti di PLN Nusantara Power. Pertama, resiliensi membantu mengurangi dampak negatif stres kerja, seperti kelelahan kronis, burnout, dan gangguan kesehatan mental. (Jackson, Firtko, & Edenborough 2007) yang menyatakan

bahwa individu yang memiliki tingkat resiliensi tinggi lebih mampu mengelola tekanan psikologis dan menjaga stabilitas emosional dalam situasi kerja yang menantang. Kedua, resiliensi mendukung motivasi dan kepuasan kerja meskipun dalam kondisi yang penuh tuntutan dan tekanan. (Robertson et al. 2015) menunjukkan bahwa karyawan yang resilien memiliki engagement kerja lebih tinggi dan merasa lebih puas karena mereka mampu melihat makna dari tugas yang dijalani. Ketiga, resiliensi meningkatkan kemampuan adaptasi terhadap perubahan, termasuk penyesuaian terhadap jadwal kerja yang tidak tetap, beban kerja tambahan, maupun kebijakan organisasi yang dinamis. Ini sejalan dengan pendapat (Southwick & Charney 2012) bahwa resiliensi adalah kunci dalam mengembangkan fleksibilitas kognitif dan regulasi emosi untuk menghadapi perubahan lingkungan. Keempat, karyawan yang resilien cenderung mampu membangun dan mempertahankan hubungan sosial yang positif, baik di lingkungan kerja maupun keluarga. Dukungan sosial ini menjadi faktor pelindung yang memperkuat keseimbangan antara kehidupan profesional dan personal (APA, 2020).

Tantangan dalam Menjaga Resiliensi

Meskipun resiliensi tidak bersifat statis, melainkan mengalami dinamika yang dapat berubah tergantung pada kondisi psikososial dan tekanan lingkungan kerja. Beberapa partisipan dalam penelitian ini menunjukkan fluktuasi emosi dan semangat kerja sebagai respons terhadap tekanan kerja yang berkelanjutan, konflik peran dalam keluarga, serta minimnya dukungan organisasi. (Luthar, Cicchetti, & Becker. 2000) yang menyatakan bahwa resiliensi merupakan proses dinamis yang dapat meningkat atau menurun tergantung pada interaksi antara faktor risiko dan faktor protektif. Karena itu, penting bagi organisasi seperti PLN Nusantara Power untuk tidak hanya menuntut performa, tetapi juga menyediakan intervensi yang mendukung ketahanan psikologis karyawan. Ini mencakup dukungan sosial dari manajemen, pelatihan manajemen stres, dan fleksibilitas kebijakan kerja, sebagaimana dianjurkan oleh (Cooper et al. 2013) dalam penelitiannya tentang resiliensi kerja dan kesejahteraan organisasi. Dukungan ini berperan sebagai buffer terhadap burnout dan penurunan produktivitas.

Secara keseluruhan, dinamika resiliensi pada partisipan karyawan shift di PLN Nusantara Power mencerminkan proses adaptasi yang kompleks dan berkelanjutan, yang dipengaruhi oleh faktor internal seperti spiritualitas, self-efficacy, dan personal coping strategies. Hal ini sejalan dengan model resiliensi oleh (Reivich & Shatté 2002), yang menekankan bahwa individu dapat memperkuat ketahanan mereka melalui latihan regulasi emosi, optimisme, dan pengelolaan impuls. Dengan membangun resiliensi yang sehat, karyawan akan lebih mampu menjaga produktivitas, kesehatan mental, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, bahkan dalam tekanan kerja shift yang intens.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk memahami makna Work-Life Balance (WLB) dari sudut pandang subjektif karyawan shift di PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Minahasa. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif fenomenologi, ditemukan bahwa makna Work-Life Balance bagi karyawan shift tidak hanya berkaitan dengan pembagian waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, melainkan lebih dalam dari itu, yakni tentang bagaimana karyawan memaknai, menyesuaikan, dan menyeimbangkan peran ganda mereka dalam konteks kerja yang dinamis dan menantang. Karyawan shift memaknai Work-Life Balance sebagai bentuk harmoni yang relatif dan bersifat individual, yang mencakup pengelolaan waktu, emosi, energi, serta hubungan sosial. Sistem kerja shift terbukti membawa dampak signifikan terhadap kehidupan pribadi, termasuk terganggunya waktu bersama keluarga, pola tidur, serta meningkatnya potensi stres dan konflik peran. Dengan memahami makna Work-Life Balance dari pengalaman langsung karyawan shift, perusahaan diharapkan dapat merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih inklusif, manusiawi, dan berbasis pada kebutuhan nyata tenaga kerja, sehingga mampu menciptakan iklim kerja yang sehat dan produktif secara jangka panjang.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada dosen pengampu mata kuliah Metode Penelitian Kualitatif, Bapak Dr. Marsael M. Sengkey., S.Psi.M.A dan Ibu Nova Lisye Sinaulan.S.Pd.,M.Pd. yang telah memberikan arahan dan kesempatan untuk Menyusun artikel ini. Ucapan terima kasih juga

disampaikan kepada semua pihak yang telah memberi dukungan, baik secara langsung maupun tidak langsung selama proses penulisan artikel ini. Semoga artikel ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca.

REFERENSI

- Ilen, T. D. (2013). Articulating the value of work–family programs: A multi-level perspective. *Journal of Management*, 39(2), 526–540.
- Allen, T. D., & Kiburz, K. M. (2012). Work–life enrichment and the role of organizational and supervisor support. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 762–771.
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278–284.
- Allen, T. D., Shockley, K. M., & Kidd, M. S. (2014). The buffering effect of work-life balance on the relationship between job stress and health outcomes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(3), 570–592.
- Alshamsi, M., & AlJunaibi, A. (2021). The impact of shift work on work-life balance: A study of Emirati employees. *Journal of Human Resources Management Research*, 6(2), 1-15.
- American Psychological Association (APA). (2020). *Building your resilience*.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2018). Multiple levels of burnout and work engagement. In *The Palgrave Handbook of Workplace Well-Being* (pp. 453-470). Palgrave Macmillan, Cham.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman and Company.
- Bloom, N., Garicano, L., Sadun, R., & Van Reenen, J. (2015). The distinct effects of information technology and management on productivity. *Management Science*, 61(12), 2928–2946.
- Boivin, D. B., & Boudreau, P. (2014). Circadian rhythm sleep disorders. *Sleep Medicine Clinics*, 9(2), 213–223.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770.
- Cooper, C. L., Quick, J. C., & Schabracq, M. J. (2013). *The handbook of stress and health: A guide to research and practice*. John Wiley & Sons.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. SAGE Publications.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2023). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Fagan, C., O'Reilly, J., & Smith, M. (2020). The impact of work–life balance policies on work–life outcomes: A review of the empirical literature. *Work, Employment and Society*, 34(2), 320–342.
- Febriani, S. R., & Setyaningrum, R. (2020). Hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. X. *Jurnal Psikologi*, 16(1), 1-8.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. In *The Oxford Handbook of Work and Family* (pp. 165–183). Oxford University Press.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *The Psychologist*, 15(4), 160–162.
- Guest, G., Bunce, A., & Johnson, L. (2006). How many interviews are enough? An experiment with data saturation and variability. *Field Methods*, 18(1), 59–82.
- Harrington, J. M. (2001). Health effects of shift work and extended hours of work. *Occupational and Environmental Medicine*, 58(1), 68–72.
- Harrington, J. M., & Santiago, P. (2006). *Health and safety in the meat industry: A review*. World Health Organization.
- Huda, M., & Zahro, L. (2022). Konflik kerja-keluarga pada pekerja shift di industri manufaktur: Studi fenomenologi. *Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi*, 1(1), 1-10.
- Jackson, D., Firtko, A., & Edenborough, M. (2007). Work–life balance: A review of the past decade. *Health Promotion Journal of Australia*, 18(1), 60–65.
- Kossek, E. E., & Lautsch, B. A. (2008). Work–life flexibility policies: Reshaping the world of work. *Human Relations*, 61(9), 1277–1285.

- Kossek, E. E., & Michel, J. S. (2010). Work-life initiatives: Organizational strategies for creating sustainable organizations. In S. Zedeck (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Vol. 3: Maintaining, Expanding, and Contracting the Organization* (pp. 515-562). American Psychological Association.
- Kossek, E. E., Valcour, M., & Lirio, P. (2011). The sustainable workforce: Managing work-life integration in the 21st century. In *The Oxford handbook of positive organizational scholarship* (pp. 764-777). Oxford University Press.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.
- Lexy J. Moleong. (2017). *Metodologi penelitian kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. SAGE Publications.
- Luthar, S. S., Cicchetti, D., & Becker, B. (2000). The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. *Child Development, 71*(3), 543-562.
- Mansour, S., & Tremblay, D. G. (2019). The relationship between work-life balance, resilience, and job satisfaction. *Journal of Interdisciplinary Economics, 31*(1), 7-24.
- Mubarak, A. (2021). Hubungan antara kepuasan kerja dengan work-life balance pada karyawan di masa pandemi Covid-19. *Jurnal Psikologi Islam dan Budaya, 2*(1), 1-10.
- Moustakas, C. (1994). *Phenomenological research methods*. SAGE Publications.
- Pargament, K. I. (2007). *Spiritually integrated psychotherapy: Understanding and addressing the sacred*. Guilford Press.
- Presser, H. B. (2003). *Working in a 24/7 economy: Challenges for American families*. Russell Sage Foundation.
- Putri, R. E., & Nugroho, D. E. (2021). Work-life balance pada karyawan shift: Studi literatur. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Konseling, 7*(1), 1-8.
- Reivich, K., & Shatté, A. (2002). *The resilience factor: 7 keys to finding your inner strength and overcoming life's hurdles*. Broadway Books.
- Richardson, A. M., & Rothstein, H. R. (2008). Effects of occupational stress management interventions on mental health outcomes: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology, 13*(1), 69-93.
- Robertson, I. T., Cooper, C. L., Sarkar, M., & Curran, T. (2015). Resilience in the workplace: A literature review. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance, 2*(4), 332-349.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the Burnout Measure (BM). *Burnout Research, 1*(1), 5-22.
- Shockley, K. M., & Allen, T. D. (2012). The relationship between work-family culture and work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior, 81*(2), 170-181.
- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2018). Work-life balance and subjective well-being: A review of the literature. In M. J. Sirgy & D. J. Lee (Eds.), *Handbook of quality of life research: An international perspective* (pp. 515-538). Springer.
- Southwick, S. M., & Charney, D. S. (2012). *Resilience: The science of mastering life's greatest challenges*. Cambridge University Press.
- Tentama, F. (2015). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Psikologi Indonesia, 14*(1), 1-10.
- Tuffour, I. (2017). A critical review of the phenomenon of saturation in qualitative research. *Journal of Education and Practice, 8*(10), 101-108.
- Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L. (2004). Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of Personality and Social Psychology, 86*(2), 320-333.
- Wagnild, G. M., & Young, H. M. (1993). Development and psychometric evaluation of the Wagnild and Young Resilience Scale. *Journal of Nursing Measurement, 1*(2), 165-175.
- Wayne, S. J., Randel, A. E., & Allen, T. D. (2006). The effects of perceived organizational support and leader-member exchange on the quality of the work-life interface: A longitudinal investigation. *Journal of Applied Psychology, 91*(3), 666-675.
- Yulianda, A., & Munthe, S. A. (2024). Work-life balance dan konflik kerja-keluarga pada karyawan. *Jurnal Psikologi Sains, 13*(1), 1-10.