

Hubungan Budaya Organisasi terhadap *Work Life Balance* pada Tenaga Pendidik SMKN X

Dina Zukhrufi Najma¹, Meita Santi Budiani²

¹Universitas Negeri Surabaya; dina.21198@mhs.unesa.ac.id

²Universitas Negeri Surabaya; meitasanti@unesa.ac.id

Article Info

Article history:

Received Juli, 2025

Revised Juli, 2025

Accepted Juli, 2025

Kata Kunci:

Budaya Organisasi,
Keseimbangan Kehidupan dan
Pekerjaan.

Keywords:

Organizational Culture, Work
Life Balance

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memastikan bagaimana budaya organisasi dan keseimbangan kehidupan kerja pendidik terkait. Studi ini menggunakan SPSS versi 0.27 untuk Windows dan metodologi penelitian kuantitatif. Kuesioner yang diberikan kepada responden dan studi sebelumnya yang diterbitkan dalam publikasi terkait digunakan dalam metode pengumpulan data penelitian. Tes statistik deskriptif, uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov, uji linearitas dengan penyimpangan dari linearitas, dan tes korelasi momen produk Pearson adalah bagian dari metodologi analisis data yang digunakan dalam pekerjaan ini. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara kedua variabel tersebut dan menunjukkan arah hubungan yang berlawanan. Jadi, dapat dikatakan bahwa jika variabel X meningkat, variabel Y cenderung menurun dengan kekuatan yang cukup moderat.

ABSTRACT

The purpose of this study is to ascertain how organisational culture and educators' work-life balance are related. This study makes use of SPSS version 0.27 for Windows and a quantitative research methodology. A questionnaire given to respondents and earlier studies published in pertinent publications are used in the study data gathering method. Descriptive statistical tests, normality tests with Kolmogorov-Smirnov, linearity tests with deviation from linearity, and Pearson product moment correlation tests are all part of the data analysis methodology employed in this work. The results of the study revealed that there was a significant negative relationship between the two variables and showed the opposite direction of the relationship. So, it can be said that if variable X increases, variable Y tends to decrease with a fairly moderate strength.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Corresponding Author:

Name: Meita Santi Budiani, S.Psi., M.Psi.

Institution: Universitas Negeri Surabaya

Email: meitasanti@unesa.ac.id

1. PENDAHULUAN

Work life balance sangat penting bagi tenaga pendidik karena mereka menghadapi tekanan tinggi dalam menjalankan tugas seperti mengajar, merencanakan kurikulum, dan berinteraksi dengan siswa serta orang tua. Konsep ini mengacu pada kemampuan individu dalam mengelola waktu bahkan energi secara efektif antara tuntutan pekerjaan serta non-pekerjaan, sehingga menjadi krusial di dunia kerja modern, khususnya di sektor pendidikan.

Berdasarkan dari fenomena yang ada pada suatu instansi, adanya kebijakan fleksibilitas kerja mencerminkan budaya organisasi yang menghargai kesejahteraan karyawan dan memberikan mereka otonomi dalam mengelola waktu dan bermanfaat dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja atau membantu individu dalam memberikan keseimbangan peran yang dimainkan di kehidupan pribadi bahkan pekerjaan. Seperti contoh yang terjadi di sekolah, adanya kolaborasi dan komunikasi yang perlu ditingkatkan dan terdapat kebijakan yang memungkinkan tenaga pendidik untuk mengatur jam kerja mereka, seperti bekerja dari rumah atau memilih jam mengajar yang sesuai dengan kebutuhan pribadi, hal tersebut dikarenakan situasi yang terjadi dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga, adapun juga fenomena dari *work life balance* tersebut muncul karena terdapat situasi yang dimana saat menghadapi tantangan seperti adanya perubahan jadwal, peningkatan beban kerja. Jika di sebuah instansi menetapkan target akademik yang tinggi dan memberikan sedikit dukungan kepada individu, hal ini dapat menyebabkan individu menjadi stres bahkan kelelahan. Dalam situasi seperti ini, tenaga pendidik dapat merasa terjebak dalam rutinitas kerja yang melelahkan, sehingga sulit untuk menemukan waktu untuk diri mereka sendiri dan keluarga. Fenomena ini menunjukkan apabila budaya organisasi kurang mendukung bisa berdampak buruk bagi keseimbangan kerja dan pribadi.

Studi sebelumnya menunjukkan bahwa budaya organisasi memengaruhi keseimbangan kerja. Hudson (2005) menjelaskan bahwa budaya organisasi sangat memengaruhi keseimbangan kerja dalam hal waktu, keterlibatan, dan kepuasan. Hudson dan penelitian lainnya menekankan bahwa ada perbedaan antara praktik dan budaya organisasi dan kebijakan *work life balance* mereka. Keberhasilan keseimbangan kerja-hidup bergantung pada budaya perusahaan, bukan hanya peraturan formal. Terdapat kepemimpinan dan kurikulum baru membuat individu menghadapi adanya perubahan dan perlu beradaptasi kembali. Adanya perubahan jadwal secara tiba-tiba dalam pekerjaan, situasi tersebut dapat membuat individu sulit dalam mengalokasikan waktunya untuk tuntutan pekerjaan dan keluarga yang mengakibatkan *work life balance* menjadi kurang baik, kurangnya koordinasi yang menimbulkan kesalahpahaman dikarenakan kurangnya komunikasi yang terbuka dan berujung mendapatkan tugas pekerjaan tambahan juga membuat individu menjadi kurang dalam beristirahat dan memicu kelelahan.

Berdasarkan dari hasil data wawancara yang telah diperoleh dengan beberapa tenaga pendidik yakni menyebutkan bahwa dengan adanya kepemimpinan dan kurikulum baru, individu menghadapi adanya perubahan dan perlu beradaptasi dengan lingkup organisasi, salah satunya dengan kurangnya hubungan komunikasi maupun kolaborasi antar individu. Adapun juga misalnya saat terdapat perubahan jadwal atau waktu secara tiba-tiba saat bekerja, situasi tersebut dapat membuat individu sulit dalam menyeimbangkan atau mengalokasikan waktu pada tuntutan kerja dan tuntutan keluarga yang mengakibatkan *work life balance* menjadi kurang baik, kurangnya koordinasi yang menimbulkan kesalahpahaman dikarenakan kurangnya komunikasi yang terbuka dan berujung mendapatkan tugas pekerjaan tambahan di suatu organisasi, membuat individu menjadi kurang dalam beristirahat dan memicu kelelahan bahkan stres. Saat membangun budaya organisasi yang baik dan positif, dapat menumbuhkan kesadaran diri dan menciptakan hubungan komunikasi yang baik antar individu secara hangat serta dapat menjalin keakraban, misalnya dengan cara melakukan *family gathering* juga dapat menumbuhkan *chemistry* dan kolaborasi. Adanya hal-hal tersebut membuat organisasi dapat menumbuhkan budaya-budaya organisasi salah satunya yakni dengan jenis budaya klan, yang dimana hal tersebut dapat menciptakan kolaborasi dan hubungan yang positif bagi pribadi antar rekan kerja.

Menurut Oyibo dan Tamunomiebi (dalam Wulansari, O. D., 2023), ada empat komponen yang dapat memengaruhi keseimbangan kerja-hidup: kepemimpinan, jam kerja, dan budaya organisasi. Menurut Lapiere (dalam Groner, 2018), budaya perusahaan sangat penting untuk mencapai keseimbangan kerja-hidup. Dapat dikatakan yang bisa memengaruhi *work-life balance* ialah budaya organisasi. Adanya budaya pada organisasi berperan penting demi keberhasilan serta untuk semua pekerja (Groner, 2018). Budaya organisasi yang menghargai kesejahteraan karyawan juga dapat menciptakan lingkungan yang lebih positif. Adanya organisasi yang terstruktur dengan baik seperti lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi yang baik, kreativitas dan fokus pada pembagian kerja yang efektif serta dalam pengambilan keputusan dapat membantu menciptakan organisasi yang lebih adaptif yakni mudah beradaptasi atau menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan dan produktif. Budaya organisasi berperan penting pada pelatihan bahkan performa tenaga pendidik. Budaya organisasi memiliki peran untuk mewujudkan lingkup pekerjaan, pemberdayaan, kontribusi tim. Jika budaya organisasi tidak mendukung inovasi dan adaptasi, maka tidak terciptanya kolaborasi positif bahkan lingkup positif untuk mencapai tujuan di suatu organisasi. Maka dari itu, sangat penting pemimpin untuk mengelola budaya organisasi agar dapat mendorong perubahan yang positif dan meningkatkan kualitas pendidikan.

Peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Kasran & Arfandi (2023) yang menghasilkan korelasi negatif antara budaya organisasi pada *work life balance*. Selain itu, penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan keseimbangan hidup adalah faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, korelasi negatif yang ditunjukkan oleh penelitian ini dapat ditafsirkan sebagai fakta bahwa budaya organisasi yang lebih buruk di tempat kerja pekerja berkorelasi dengan keseimbangan hidup yang lebih buruk. Mereka menyatakan bahwa *work life balance* merupakan kemampuan individu untuk mengatur waktu bahkan energi antar pekerjaan bahkan pribadi, seperti menghabiskan waktu bersama keluarga, melakukan hobi, serta beristirahat. Keseimbangan ini berdampak positif pada motivasi dan kinerja karyawan karena karyawan yang memiliki *work life balance* cenderung lebih produktif dan puas dalam bekerja. Kasran & Arfandi juga menekankan pentingnya organisasi dalam menciptakan budaya yang mendukung keseimbangan tersebut melalui kebijakan yang inovatif untuk mengurangi stres dan *burnout*, untuk menumbuhkan lingkup pekerjaan yang nyaman serta mengoptimalkan kinerja anggota organisasi. Studi mereka menemukan bahwa pekerja yang dapat menyeimbangkan antar pekerjaan dan non-pekerjaan menunjukkan kinerja yang lebih baik dan lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya. Namun, penelitian oleh Pratiwi et al. (2024) menemukan bahwa budaya perusahaan yang integratif dan berkolaborasi sangat penting untuk membantu karyawan Gen Z di Bekasi mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka. Sebaliknya, lingkungan kerja non-fisik yang dapat disesuaikan dan fleksibel tidak memengaruhi keseimbangan kerja-hidup. Penelitian Edwina (2024) menemukan bahwa budaya perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keseimbangan kerja-hidup karyawan Gen Z. Budaya perusahaan sangat penting untuk membantu karyawan Gen Z menemukan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka.

Menurut penjelasan di atas, banyak penelitian belum membahas hubungan antara budaya organisasi dan keseimbangan hidup karyawan. Oleh karena itu, peneliti ingin melakukan penelitian tambahan tentang topik ini.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Work Life Balance*

Menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan sangat penting untuk meningkatkan kesehatan fisik, emosional, dan mental seseorang. Selain itu, kondisi ini meningkatkan kreativitas, produktivitas, dan kebahagiaan dalam kehidupan pribadi dan profesional. Menjaga keseimbangan antara tuntutan kerja yang meningkat dan kemajuan teknologi

menjadi tantangan untuk menghindari stres, kelelahan, dan konflik peran. "Work life balance" adalah ketika seseorang mampu mengatur dan menyeimbangkan tanggung jawabnya antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya dengan baik. Kondisi ini memungkinkan individu menikmati pekerjaan sekaligus kehidupan pribadi tanpa terjadi konflik yang merugikan salah satu sisi. Fisher, dkk (2022), *work life balance* ialah keseimbangan antar tuntutan kerja dan hidup seseorang. Pada kehidupan kerja individu ditandai dengan adanya keseimbangan antara kewajiban kerja mereka dan pilihan pribadi atau komitmen mereka kepada keluarga. Hudson (2005), mendefinisikan *Work Life Balance* merupakan tingkat keterlibatan atau kesesuaian yang memuaskan antar berbagai peran yang dalam kehidupan seseorang. Sedangkan Schermerhorn (2024), *Work Life Balance* didefinisikan sebagai kemampuan individu guna mencapai keseimbangan antar tuntutan kerja maupun keluarga.

Work Life Balance terbagi menjadi tiga dimensi utama. Dimensi pertama yakni *time balance* atau keseimbangan waktu yang mengacu pada jumlah waktu yang diberikan untuk peran kerja maupun non kerja, dimensi kedua *involvement balance* atau keseimbangan keterlibatan yang mengacu pada tingkat keterlibatan psikologis atau komitmen terhadap peran pekerjaan dan non pekerjaan, dimensi ketiga *satisfaction balance* atau keseimbangan kepuasan yang mengacu pada tingkat kepuasan terhadap peran pekerjaan dan non-pekerjaan. *Work Life balance* dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi yang ada di suatu organisasi.

Empat faktor yang dapat mempengaruhi keseimbangan kerja-hidup, menurut Oyibo dan Tamunomiebi (dalam Wulansari, O. D., 2023), adalah overload peran, jam kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan. Budaya yang baik di tempat kerja dapat membantu work life balance, atau budaya yang buruk akan membantu. Menurut Lapiere (dalam Groner, 2018), mereka berpendapat bahwa budaya perusahaan sangat penting bagi pekerja untuk mencapai keseimbangan kerja-hidup.

2.2 Budaya Organisasi

Budaya organisasi, menurut Schein (2023) adalah pola asumsi dasar yang dibuat, ditemukan, atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka berhasil menanggapi masalah dan integrasi internal dan eksternal. Pola-pola ini juga diajarkan kepada anggota baru sebagai cara terbaik untuk memahami, berpikir, dan merasakan hubungan antara masalah. Menurut Mathis et al. (2023), mendefinisikan budaya organisasi ialah kumpulan nilai dan keyakinan bersama yang memberikan makna serta aturan perilaku bagi semua anggota. Adapun menurut Kreitner & Kinicki (2020), budaya organisasi didefinisikan sebagai tanggapan yang diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, pikirkan, dan bertindak pada lingkungannya yang bermacam-macam. Denison (1990), budaya organisasi didefinisikan bahwa kumpulan prinsip dasar, nilai inti dan keyakinan yang dijadikan landasan bagi sistem manajemen organisasi yang mengacu pada perilaku guna meningkatkan dan memperkuat prinsip dalam budaya organisasi.

Budaya Organisasi terbagi menjadi empat dimensi utama. Dimensi pertama yakni *involvement* atau keterlibatan yang mengacu pada keikutsertaan karyawan dalam proses pembuatan keputusan. Dimensi kedua *consistency* atau konsistensi mengacu pada level persetujuan anggota organisasi terhadap prinsip dasar dan nilai utama organisasi. Dimensi ketiga *adaptability* atau kemampuan adaptasi yang mengacu pada kemampuan menyesuaikan perubahan lingkungan internal maupun eksternal. Dimensi keempat *mission* atau misi yang mengacu pada keteguhan dan fokus terhadap hal penting dalam organisasi oleh anggota organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Partisipan dalam penelitian ini yaitu tenaga pendidik SMKN X. Penelitian ini diikuti oleh 83 partisipan yang terdiri dari 38 tenaga pendidik pada jurusan normatif atau umum dan adaptif atau fleksibel, 2 tenaga pendidik pada jurusan Bimbingan Penyuluhan atau Bimbingan Konseling, 2 tenaga pendidik pada jurusan Guru Pembimbing Khusus, 5 tenaga pendidik pada jurusan Perhotelan, 15 tenaga pendidik pada jurusan Kuliner, 6 tenaga pendidik pada jurusan SPA dan

Kecantikan, 8 tenaga pendidik pada jurusan Busana dan 7 tenaga pendidik pada jurusan Desain Komunikasi Visual dengan rentang usia 25 tahun - 60 tahun. Penelitian ini disebarakan melalui kuesioner yang ditujukan secara langsung pada subjek penelitian. Pada penelitian ini menggunakan alat ukur skala budaya organisasi oleh Denison (1990). Pada variabel ini terdapat 48 butir pernyataan. Sedangkan, untuk *work life balance* menggunakan alat ukur skala *work life balance* oleh Hudson (2005). Pada variabel ini terdapat 44 butir pernyataan. Penelitian ini diuji dengan menggunakan SPSS versi 27 melalui uji normalitas dan linearitas. Untuk menguji normalitas, uji Kolmogorov Smirnov digunakan dengan $p > 0.05$ untuk data berdistribusi normal. Untuk menguji linearitas, deviasi dari linearitas digunakan dengan $p > 0.05$ untuk data linear. Uji momen produk Pearson korelasi digunakan untuk menguji hipotesis untuk mengetahui seberapa signifikan hubungan antara dua variabel dalam penelitian ini. Nilai korelasi menentukan kekuatan hubungan. Dua hipotesis diuji dalam penelitian ini: Hipotesis H0 berpendapat bahwa tidak ada hubungan antara budaya organisasi dan keseimbangan hidup pekerja, dan Hipotesis Ha berpendapat bahwa ada hubungan antara budaya organisasi dan keseimbangan hidup pekerja.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk menguji normalitas dan linearitas, uji Kolmogorov Smirnov digunakan untuk data berdistribusi normal dengan $p > 0.05$. Untuk data linear, uji deviasi linear digunakan dengan $p > 0.05$. Uji momen produk Pearson korelasi digunakan untuk menguji hipotesis untuk mengetahui seberapa signifikan hubungan antara dua variabel dalam penelitian ini. Nilai korelasi menentukan kekuatan hubungan. Dua hipotesis diuji dalam penelitian ini: Hipotesis H0 berpendapat bahwa tidak ada hubungan antara budaya organisasi dan keseimbangan hidup pekerja, dan Hipotesis Ha berpendapat bahwa ada hubungan antara budaya organisasi dan keseimbangan hidup pekerja.

	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
<u>Budaya Organisasi</u>	83	108,00	191,00	154,6506	21,77290
<u>Work Life Balance</u>	83	60,00	112,00	82,4578	11,54239

Gambar 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Selain itu, uji normalitas yang menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikansi (p) sebesar 0,200 untuk *work-life balance* dan budaya organisasi, yang artinya data berdistribusi normal.

<u>Variabel</u>	<u>Sig (p)</u>	<u>Interpretasi</u>
<u>Budaya Organisasi-Work Life Balance</u>	0,200	Data Berdistribusi Normal

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Pada hasil uji linearitas menggunakan *deviation from linearity* menunjukkan nilai signifikansi (p) sebesar 0,906 sehingga data memenuhi asumsi linearitas dan dapat dikatakan linear antara dua variabel yang digunakan dalam penelitian.

<u>Variabel</u>	<u>Sig. Deviation From Linearity</u>	<u>Interpretasi</u>
<u>Budaya Organisasi-Work Life Balance</u>	0,906	Data Linear

Gambar 3. Hasil Uji Linearitas

Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment*, menunjukkan hasil bahwa koefisien korelasi antara budaya organisasi dan *work-life balance* sebesar $r = -0,418$ dengan nilai signifikansi $p\text{-value} < 0,001$. Hipotesis penelitian didukung dengan skor signifikansi 0,001 ($p = 0,005$) dan hasil uji korelasi pearson menunjukkan hubungan signifikan negatif atau berlawanan dengan kekuatan sedang antara kedua variabel yang diuji. Hal ini dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat budaya organisasi, semakin menurun pula tingkat *work life balance*.

	X	Y
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1 -.418**
	Sig. (2-tailed)	<.001
	N	83 83
Work Life Balance	Pearson Correlation	-.418** 1
	Sig. (2-tailed)	<.001
	N	83 83

Gambar 4. Hasil Uji Hipotesis

Menurut hasil penelitian, budaya yang ada di SMKN X berkorelasi negatif dengan keseimbangan hidup. Dengan kata lain, keseimbangan hidup pendidik berkurang seiring dengan kemajuan budaya organisasi. Penelitian sebelumnya oleh Arfandi & Kasran (2023) menemukan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan secara signifikan negatif dengan keseimbangan hidup kerja. Penelitian ini menemukan koefisien $-0,743$ dan tingkat signifikansi 0,000, yang menunjukkan bahwa pengaruh variabel keseimbangan hidup kerja terhadap budaya organisasi adalah negatif atau berlawanan dengan negatif.

Korelasi signifikan negatif ini menunjukkan bahwa adanya ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan pribadi secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan budaya organisasi. Hal ini dapat menimbulkan stres, konflik peran, dan penurunan motivasi pada individu yang akhirnya mempengaruhi budaya kerja secara keseluruhan. Ketika individu memiliki rasa lelah pada tuntutan pekerjaan yang berlebihan dan tidak mempunyai waktu cukup bagi kehidupan pribadinya, hal ini dapat menurunkan kepuasan kerja dan keterlibatan mereka, sehingga menciptakan budaya organisasi yang kurang sehat dan tidak mendukung kesejahteraan individu. Adanya waktu, energi maupun perhatian menjadi terpecah antara pekerjaan dan urusan pribadi yang menyebabkan kelelahan. Konflik yang berlangsung secara terus-menerus juga dapat menyebabkan stres.

Berdasarkan hasil penelitian, maka hal ini juga sejalan dengan teori yang digunakan peneliti menurut teori Hudson yang menekankan pentingnya keseimbangan antara tuntutan organisasi dan kebutuhan individu agar individu tetap produktif dan terlibat secara emosional. Sedangkan teori Denison mengenai budaya organisasi menegaskan pada keterlibatan dan konsistensi agar bisa meningkatkan *chemistry* antar rekan kerja guna menciptakan *work life balance* yang baik.

5. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan signifikan negatif atau berlawanan antara budaya organisasi dengan *work life balance* pada tenaga pendidik. Berdasarkan tabel kategori nilai koefisien korelasi bahwa nilai $0,400 - 0,599$ yang berarti adanya tingkat hubungan yang sedang. Pada penelitian ini, terdapat nilai koefisien korelasi sebesar $-0,418$ (terdapat tanda negatif) atau nilai sig. (2 tailed) $< 0,001$ dimana $p < 0,05$, yang menunjukkan arah hubungan berlawanan atau negatif sedang antar dua variabel yang diuji. Maka dapat dikatakan jika variabel budaya organisasi meningkat, maka variabel *work life balance* cenderung menurun dengan kekuatan yang cukup sedang. Penelitian ini juga sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang

menyatakan bahwa adanya ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan pribadi secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan budaya organisasi. Hal ini dapat menimbulkan stres, konflik peran, dan penurunan motivasi pada individu yang akhirnya mempengaruhi budaya kerja secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zani.
- Amruddin. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Sukoharjo: Pradina Pustaka.
- Handani. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta.
- Priadana, S. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tangerang: *Pascal Books*.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: KBM Indonesia.
- Ady, I. K., Antara, M., & Komalasari, Y. (2023). *PERAN WORK LIFE BALANCE DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT*. 6, 99–106.
- Anugrah, P. G., & Priyambodo, A. B. (2021). Peran *work life balance* terhadap kinerja karyawan yang menerapkan wfh di masa pandemi covid 19: Studi literatur. In *Seminar Nasional Psikologi dan Ilmu Humaniora (SENAPIH)*, 1(1), 340–349.
- Arditya Afrizal Mahardika, Ingarianti, T., & Uun Zulfiana. (2022). *Work-life balance* pada karyawan generasi Z. *Collabryzk Journal for Scientific Studies*, 1(1), 1–16. <https://doi.org/https://doi.org/10.58959/cjss.v1i1.8>
- Edwina, S. (2024). Hubungan antara Budaya Organisasi dan *Mindfulness* terhadap *Work Life Balance* pada Karyawan Generasi Z. 5(9), 750–769. <https://doi.org/https://doi.org/10.59141/japendi.v5i9.3302>
- Hariansyah, R., & Rahmat, A. (2023). Efek Mediasi *Work Life Balance* (WLB) Dalam Hubungan Antara Budaya Organisasi Dan *Turnover Intention*. 2(1), 15–27. <https://jkmk.akademimanajemen.or.id/index.php/home/article/view/80>
- Mulyana, O. P., Izzati, U. A., Puspitadew, N. W. S., & Budiani, M. S. (2022). Hubungan antara Iklim Organisasi dengan *Work Life Balance* pada Karyawan. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 13(1), 14–26. <https://doi.org/10.26740/jptt.v13n1.p14-26>
- Naibaho Dhevyanggi Sendy, S. W. (2022). KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI SEBUAH PERUSAHAAN X Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana suatu wilayah sangat organisasi publik. *Jurnal Ilmiah PSYCHE* Vol. 16 No. 1 Juli 2022 : 1 - 10.
- Pratiwi, A., Rahmadani, E. P., & Anjani, N. M. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Work Life Balance* Karyawan pada Generasi Z di Bekasi. 4. <https://prin.or.id/index.php/cemerlang/article/view/3385>
- Ady, I. K., Antara, M., & Komalasari, Y. (2023). *PERAN WORK LIFE BALANCE DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT*. 6, 99–106.
- Alhempy, R., Zamii, A., Goenawan, D., Yusuf, M., & Lukas, A. (2024). *BUDAYA ORGANISASI* (D. L. Hakim, SE., MM (ed.); Vol. 16, Nomor 1).
- Dr. Sogiyono, P. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. ALFABETA.
- Dua, M. H. C., & Hyronimus. (2020). Pengaruh *Work From Home* Terhadap *Work-Life Balance* Pekerja Perempuan Di Kota Ende. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 7(2), 2047–2258. <http://portal.endekab.go.id/component/content/article/40-berita/2767->
- Hendra, T. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Walikota Pekanbaru. *Journal Development*, 6(1), 70–79. <https://doi.org/10.53978/jd.v6i1.66>
- Steven, S. X. T., & Kaligis, J. N. (2023). Budaya Organisasi Dalam Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan *Intention To Leave*. *PT Arr Rad Pratama*.
- Turangan, S. E. (2022). Pengaruh *Worklife Balance* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PLN Gardu Induk Kawangkoan. 3(4).
- Umarella, M.Pd, D. S. (2020). *Kearifan Lokal & Budaya Organisasi Arti, Diskursus Teori, dan Contoh* (M. Farid (ed.)). CV. Sintesa *Prophetica SINTESA BOOK*.
- Denison, D.R., & Spreitzer, G.M. (1991). *Organizational Culture and Organizational Development. Research in Organizational Change and Development*, 5, 1-21.
- Denison, D.R. (1990). *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*. New York: John Wiley & Sons.
- Yudistira, D. N. L., & Ali, H. (2020). Faktor Yang Mempengaruhi Sistem Informasi, Organisasi, Dan Strategi: Budaya Organisasi, Lingkungan Internal Dan Eksternal, Dan Keunggulan Kompetitif.
- Claire, S. Z. (2019). *Work Life Balance and Women's Entrepreneurship An Exploration of Influencing Factors*. Koblenz, Germany. Springer Nature Switzerland AG 2019.

- Hudson. (2005). *The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*.
- Harahap, Pahlawansjah. (2011). BUDAYA ORGANISASI. *Organizational Culture*. Semarang: Semarang University Press.
- D. Soelistya, D. Purwani Setyaningrum, D. Aisyah et al. (2022). BUDAYA ORGANISASI DALAM PRAKTIK. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Groner, E. S. (2018). *The Effect of Organizational Culture on Work-Life Balance*. https://cupola.gettysburg.edu/student_scholarship/643/
- Kasran & Arfandi (2023), *The Effect of Work Life Balance, Leadership Style and Organizational Culture on Employee Performance*. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Volume 7, Nomor 1, Hal. 38-48.
- Wulansari, O. D. (2023). *Narrative Literature Review: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work Life Balance*. *Psychopreneur Journal*, 2023, 7(1): 15-28.