

**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Dukungan Keluarga
terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja dengan
Kepercayaan Diri sebagai Variabel *Intervening* pada Pegawai
di Lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi
Sumatera Selatan**

TESIS



DISUSUN OLEH

Nama : ANEKE WINDARI
NPM : 245241005
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS TRIDINANTI**

2025

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DUKUNGAN KELUARGA TERHADAP KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DENGAN KEPERCAYAAN DIRI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI DI LINGKUNGAN KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL IMIGRASI SUMATERA SELATAN

Nama : ANEKE WINDARI
NPM : 245241005
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DUKUNGAN KELUARGA TERHADAP KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DENGAN KEPERCAYAAN DIRI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI DI LINGKUNGAN KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL IMIGRASI SUMATERA SELATAN

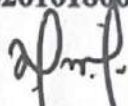
Menyetujui :

Pembimbing Tesis

Tanggal 18 Juni 2025 Pembimbing I


:
(Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si.)
NIDN : 0201018001

Tanggal 18 Juni 2025 Pembimbing II


:
(Dr. Sari Sakarina, SE., M.M, CHRM)
NIDN : 0214038501

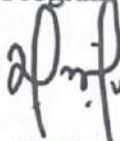
Mengetahui :

Dekan FEB



Dr. Hj. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 02005026401

Ketua Program Studi MM-UTP



Dr. Sari Sakarina, SE., M.M, CHRM
NIDN : 0214038501

Tanggal

Tanggal

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aneke Windari
NPM : 245241005
Program studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti
Judul Tesis : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Dukungan Keluarga terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja dengan Kepercayaan Diri sebagai Variabel *Intervening* pada Pegawai di Lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Sumatera Selatan

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Fakultas Ekonomi Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar Akademik/Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, _____ 2025
enyatakan,



Aneke Windari

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS	ii
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI TESIS	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
SURAT PERNYATAAN.....	viii
RIWAYAT HIDUP.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I: PENDAHULUAN	1
1.1. Latar belakang	1
1.2. Identifikasi masalah.....	8
1.3. Batasan masalah	9
1.4. Rumusan masalah.....	10
1.5. Tujuan penelitian	11
1.6. Kegunaan hasil penelitian	12
BAB II: KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN.....	14
2.1. Kajian Pustaka	14
2.1.1. Teori.....	14
2.1.1.1. Social Exchange Theory (SET).....	14
2.1.1.2. Social Cognitive Theory (SCT)	15
2.1.2. Keseimbangan kehidupan kerja (<i>work- life balance</i>)	16
2.1.2.1. Pengertian keseimbangan kehidupan kerja	16
2.1.2.2. Faktor-faktor yang memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja	18
2.1.2.3. Dimensi dan indikator keseimbangan kehidupan kerja	20
2.1.3. Lingkungan kerja (<i>work environment</i>)	21

2.1.3.1. Pengertian lingkungan kerja.....	21
2.1.3.2. Faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja.....	23
2.1.3.3. Dimensi dan indikator lingkungan kerja	24
2.1.4. Dukungan keluarga (dukungan keluarga).....	26
2.1.4.1. Pengertian dukungan keluarga	26
2.1.4.2. Faktor-faktor yang memengaruhi dukungan keluarga	27
2.1.4.3. Dimensi dan indikator dukungan keluarga	29
2.1.5. Kepercayaan diri (<i>self-efficacy</i>)	31
2.1.5.1. Pengertian kepercayaan diri	31
2.1.5.2. Faktor-faktor yang memengaruhi kepercayaan diri	32
2.1.5.3. Dimensi dan indikator kepercayaan diri	34
2.2. Hasil Penelitian yang Relevan.....	36
2.3. Kerangka berpikir	38
2.3.1. Pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepercayaan diri	39
2.3.2. Pengaruh antara dukungan keluarga terhadap kepercayaan diri.....	40
2.3.3. Pengaruh antara lingkungan kerja terhadap keseimbangan kehidupan kerja	40
2.3.4. Pengaruh antara dukungan keluarga terhadap <i>keseimbangan kehidupan kerja</i>	41
2.3.5. Pengaruh antara <i>kepercayaan diri terhadap keseimbangan kehidupan kerja</i>	42
2.3.6. Pengaruh lingkungan kerja terhadap keseimbangan kehidupan kerja dengan kepercayaan diri sebagai variabel <i>intervening</i>	43
2.3.7. Pengaruh dukungan keluarga terhadap keseimbangan kehidupan kerja dengan kepercayaan diri sebagai variabel <i>intervening</i>	44
2.4. Hipotesis Penelitian	45
BAB III: METODOLOGI PENELITIAN	47
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	47
3.1.1. Tempat.....	47
3.1.2. Waktu penelitian	47
3.2. Desain Penelitian	48
3.3. Populasi dan Sampel	50
3.3.1. Populasi	50

3.1.2. Sampel	51
3.4. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	52
3.4.1. Data primer.....	52
3.4.2. Data sekunder.....	53
3.4.3. Teknik pengumpulan data	53
3.4.3.1. Kuesioner	54
3.4.3.2. Wawancara.....	55
3.4.3.3. Pengamatan (observasi)	55
3.4.3.4. Dokumentasi	56
3.5. Variabel dan Definisi Operasional	56
3.5.1. Keseimbangan kehidupan kerja (<i>work life balance</i>).....	57
a. Definisi konseptual.....	57
b. Definisi operasional	58
c. Kisi-kisi instrument	59
3.5.2. Lingkungan kerja (<i>work environment</i>)	59
a. Definisi konseptual.....	59
b. Definisi operasional	60
c. Kisi-kisi instrument	61
3.5.3. Dukungan keluarga (<i>family support</i>)	62
a. Definisi konseptual.....	62
b. Definisi operasional	62
c. Kisi-kisi instrument	63
3.5.4. Kepercayaan diri (<i>self-efficacy</i>)	64
a. Definisi konseptual.....	64
b. Definisi operasional	65
c. Kisi-kisi instrument	66
3.6. Teknik Analisis Data	67
3.6.1. Analisis statistik deskriptif.....	67
3.6.2. Analisis Inferensial	68
3.6.3. Analisa Outer Model.....	71
3.6.4. Analisa Model Struktural (Inner Model)	73
3.6.5. Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	75

3.6.5.1. Persamaan jalur sub struktur pertama	76
3.6.5.2. Persamaan jalur sub struktur kedua.....	76
3.7. Hipotesis Statistik.....	78
BAB IV: ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	82
4.1. Hasil analisis.....	82
4.1.1. Deskriptif Data Demografis Responden	82
4.1.2 Analisis Statistik Deskriptif	85
4.1.3 Analisis Statistik Inferensial	91
4.1.3.1. Analisis Outer Model	91
4.1.3.1. Uji validitas (<i>convergence validity</i>).....	92
4.1.3.2. Uji <i>Discriminant Validity</i>	99
4.1.3.3. Uji Reabilitas	102
4.1.3.2. Analisis Inner Model.....	103
4.1.3.2.1. R-Square (R^2)	103
4.1.3.2.2. F-Square (F^2)	104
4.1.3.2.3. Model Fit	106
4.1.4. Uji Hipotesis	107
4.1.4.1. Pengaruh langsung	108
4.1.4.2. Pengaruh tidak langsung	110
4.1.4.3. Hasil ringkasan pengujian hipotesis.....	112
4.1.4.4. Persamaan analisis jalur	113
4.2. Pembahasan Hasil.....	113
4.2.1. Pengaruh Langsung.....	113
4.2.1.1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepercayaan diri	113
4.2.1.2. Pengaruh dukungan keluarga terhadap kepercayaan diri.....	115
4.2.1.3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap keseimbangan kehidupan kerja.....	116
4.2.1.4. Pengaruh dukungan keluarga terhadap keseimbangan kehidupan kerja.....	118
4.2.1.5. Pengaruh kepercayaan diri terhadap keseimbangan kehidupan kerja	119
4.2.2. Pengaruh Tidak Langsung.....	120

4.2.2.1. Pengaruh Tidak Langsung Lingkungan Kerja terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja melalui Kepercayaan Diri	122
4.2.2.2. Pengaruh Tidak Langsung Dukungan Keluarga terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja melalui Kepercayaan Diri	123
BAB V: SIMPULAN DAN SARAN	125
5.1. Simpulan.....	125
5.2. Saran	125
5.2.1. Saran akademis	125
5.2.2. Saran praktis	126
Daftar pustaka	129
Daftar Lampiran	138

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Hasil penelitian yang relevan	36
Tabel 2. Jadwal pelaksanaan penelitian	48
Tabel 3. Sampel penelitian.....	52
Tabel 4. Kisi-kisi instrumen keseimbangan kehidupan kerja	59
Tabel 5. Kisi-kisi instrumen lingkungan kerja.....	61
Tabel 6. Kisi-kisi instrumen dukungan keluarga	63
Tabel 7. Kisi-kisi instrumen kepercayaan diri	66
Tabel 8. Kriteria pengukuran model (outer model)	72
Tabel 9. Kriteria inner model	74
Tabel 10. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	83
Tabel 11. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	83
Tabel 12. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	84
Tabel 13. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan lokasi penempatan kerja	85
Tabel 14. Interval kategori jawaban responden	86
Tabel 15. Kategori Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X1).....	86
Tabel 16. Kategori Jawaban Responden Variabel Dukungan Keluarga (X2)	88
Tabel 17. Kategori Jawaban Responden Variabel Kepercayaan Diri (Z).....	89
Tabel 18. Kategori Jawaban Responden Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja	90
Tabel 19. Loading factors pengolahan awal	94
Tabel 20. Loading factors pengolahan akhir.....	97
Tabel 21. Average Variance Extracted (AVE)	98
Tabel 22. Nilai Discriminant Validity (Cross Loading)	99
Tabel 23. Fornell-Larcker Criterion.....	101
Tabel 24. Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)	101
Tabel 25. Uji reliabilitas.....	102
Tabel 26. Nilai R-Square (R^2)	104

Tabel 27. Hasil f-Square (f^2)	105
Tabel 28. Model Fit.....	106
Tabel 29. Pengaruh langsung	108
Tabel 30. Pengaruh tidak langsung	111
Tabel 31. Ringkasan pengujian hipotesis.....	112

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka berpikir.....	39
Gambar 2. Diagram jalur.....	77
Gambar 3. Pengujian full model tahap awal	93
Gambar 4. Pengujian full model akhir	96
Gambar 5. Average Variance Extracted (AVE).....	98

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner.....	138
Lampiran 2. Hasil tabulasi kuesioner.....	142
Lampiran 3. Hasil rata-rata jawaban responden.....	149
Lampiran 4. Hasil output SmartPLS	150
Lampiran 5. Hasil similarity Turnitin	155

ABSTRAK

ANEKE WINDARI, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Dukungan Keluarga terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja dengan Kepercayaan Diri sebagai Variabel *Intervening* pada Pegawai di Lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Sumatera Selatan, dibawah bimbingan Ibu Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si. and Ibu Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan dukungan keluarga terhadap keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dengan kepercayaan diri sebagai variabel *intervening* pada pegawai di lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Sumatera Selatan. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini dengan metode survei terhadap 63 responden yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner dengan skala Likert, dan analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan dukungan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepercayaan diri pegawai. Selain itu, lingkungan kerja dan dukungan keluarga juga berpengaruh langsung terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Kepercayaan diri terbukti sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam memperkuat pengaruh lingkungan kerja dan dukungan keluarga terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa keseimbangan kehidupan kerja tidak hanya ditentukan oleh faktor eksternal, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor internal, seperti persepsi diri pegawai terhadap kemampuannya. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memperkuat dukungan keluarga, serta pengembangan kepercayaan diri pegawai untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.

Kata kunci: lingkungan kerja, dukungan keluarga, kepercayaan diri, keseimbangan kehidupan kerja, pegawai

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aspek strategis dalam organisasi yang berperan penting dalam mengelola aset paling vital, yaitu manusia (Hasibuan 2016). Dalam era persaingan global yang semakin kompleks, organisasi dituntut tidak hanya untuk mengelola karyawan atau pegawai sebagai tenaga kerja, tetapi juga sebagai mitra strategis yang berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi. Manajemen SDM melibatkan berbagai fungsi utama seperti rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, serta pembinaan hubungan kerja yang harmonis. Pengelolaan SDM yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, motivasi, dan loyalitas karyawan, sekaligus menciptakan budaya kerja yang positif dan adaptif terhadap perubahan. Manajemen SDM tidak hanya melayani fungsi administratif, melainkan sebagai elemen kunci dalam membangun keunggulan kompetitif dan keberlanjutan organisasi di tengah dinamika lingkungan bisnis yang terus berubah.

Lingkungan kerja mempengaruhi pelaksanaan tugas pegawai. Lingkungan kerja yang baik, dapat menciptakan hubungan kerja yang lebih positif dan nyaman dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja adalah keseluruhan kondisi fisik, sosial, dan psikologis yang terdapat di tempat kerja dan secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi

kenyamanan, produktivitas, serta kesejahteraan pegawai (Ayres dan Malouff 2007).

Studi oleh Ehrhart dan Kuenzi (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang sehat dan mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berkontribusi pada produktivitas organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif mencakup berbagai aspek seperti pencahayaan, sirkulasi udara, kebersihan, keselamatan kerja, hingga hubungan interpersonal antara sesama pegawai maupun antara pegawai dan atasan (Raziq dan Maulabakhsh 2015). Voordt dan Jensen (2023) menekankan bahwa lingkungan kerja yang sehat tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga produktivitas tenaga kerja dan mengurangi biaya fasilitas. Penelitian ini menyoroti nilai tambah dari tempat kerja yang dirancang dengan mempertimbangkan kesehatan dan kesejahteraan pegawai, yang pada akhirnya memberikan manfaat bagi organisasi secara keseluruhan.

Family support atau dukungan keluarga merupakan hal yang penting bagi pegawai (Heywood, Siebert, dan Wei 2010). *Family support* (yang selanjutnya disebut dukungan keluarga) adalah segala bentuk bantuan yang diberikan oleh anggota keluarga kepada individu dalam rangka membantu mereka menghadapi tuntutan pekerjaan dan menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi (Losoncz dan Bortolotto 2009). Dukungan ini dapat berupa dukungan emosional, seperti empati, pengertian, dan perhatian; dukungan instrumental, seperti bantuan dalam menyelesaikan

tugas rumah tangga atau pengasuhan anak; serta dukungan informatif, seperti pemberian nasihat atau masukan yang membantu pengambilan keputusan kerja (Sharma dan Nayak 2018).

Studi yang dilakukan oleh Fayaz dan Gulzar (2025) menunjukkan bahwa dukungan dari keluarga memainkan peran penting dalam membantu individu menghadapi tekanan kerja dan menjaga keseimbangan antara kehidupan profesional dan personal. Keluarga yang memberikan dukungan emosional dan praktis dapat meningkatkan ketahanan individu, memungkinkan mereka untuk lebih efektif dalam mengelola waktu dan energi. Selain itu, penelitian ini juga menyoroti pentingnya *self-efficacy* atau kepercayaan diri dalam mempertahankan *work-life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja, di mana individu yang memiliki ketekunan tinggi dan keyakinan terhadap kemampuannya cenderung lebih mampu mengatasi tantangan yang muncul dalam kehidupan pegawai.

Keseimbangan kehidupan kerja adalah penting bagi seorang pegawai (Larasati, Salendu, dan Etikariena 2023). Keseimbangan kehidupan kerja adalah persepsi pegawai tentang memiliki waktu yang cukup untuk memenuhi komitmen mereka baik di tempat kerja maupun di rumah (Bauwens dkk. 2020). Permasalahan terkait pekerjaan dan keluarga umumnya dialami oleh semua pegawai dan mereka yang berada di posisi manajerial menghadapi tekanan lebih besar akibat tuntutan pekerjaan yang menantang (Thörel, Pauls, dan Göritz 2022). Tekanan dan batasan yang

tidak jelas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menyebabkan ketidakseimbangan bagi para pegawai (Fowler 2022).

Terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja, seperti *work environment* atau lingkungan kerja dan *family support* atau dukungan keluarga (Marsyanda dan Rozaq 2024). Keseimbangan kehidupan kerja bagi pegawai menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pegawai. Pegawai yang mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah serta kinerja yang lebih optimal (Ramdhani dan Rasto 2021).

Keseimbangan kehidupan kerja diperlukan sebagai strategi manajemen waktu yang efektif agar keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tetap terjaga (Anwar, Hasnu, dan Janjua 2013). Keseimbangan kehidupan kerja merupakan kondisi di mana individu dapat mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang tanpa mengalami konflik yang signifikan antara keduanya (Khateeb Károly 2021). Keseimbangan kehidupan kerja membutuhkan kemampuan untuk dapat menyeimbangkan kondisi tersebut seperti dengan memiliki *self-efficacy* atau kepercayaan diri (Taryono, Mursito, dan Aryati 2023).

Self-efficacy (selanjutnya disebut: kepercayaan diri) adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan tindakan-tindakan yang diperlukan guna mencapai kinerja yang diinginkan dalam berbagai situasi kerja (Wood dan Bandura 1989).

Konsep ini menekankan pada persepsi individu atas kapasitas dirinya untuk menghadapi tantangan, menyelesaikan tugas, serta mengatasi hambatan yang muncul dalam lingkungan profesional. Kepercayaan diri atau keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas atau menghadapi tantangan, telah lama dianggap sebagai faktor penting dalam berbagai konteks kehidupan, termasuk dunia kerja (Bandura 1977). Individu dengan tingkat kepercayaan diri yang tinggi cenderung memiliki ketahanan psikologis yang lebih kuat, mampu mengelola tekanan, dan lebih percaya diri dalam mengambil keputusan (Affandi dan Sutianingsih 2023).

Kepercayaan diri berperan sebagai variabel *intervening* yang menjembatani pengaruh lingkungan kerja dan dukungan keluarga terhadap tercapainya keseimbangan kehidupan kerja (Affandi dan Sutianingsih 2023). Begitu pula, dukungan keluarga yang kuat (baik secara emosional maupun instrumental) mendorong individu merasa lebih mampu dan yakin dalam mengelola berbagai peran yang dijalani (Chu 2010). Kepercayaan diri yang tinggi memungkinkan individu untuk lebih efektif dalam mengatur waktu, mengambil keputusan, dan menangani tekanan dari dua domain utama kehidupannya, yaitu pekerjaan dan keluarga. Dengan demikian, kepercayaan diri menjadi mekanisme psikologis penting yang memperkuat pengaruh positif dari lingkungan eksternal terhadap pencapaian keseimbangan kehidupan kerja (Gayathri dan Karthikeyan 2016).

Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan Kantor Wilayah Sumatera Selatan (selanjutnya disebut: Kemenimipas) merupakan salah satu

instansi Pemerintah yang menerapkan kebijakan keseimbangan kehidupan kerja. Kemenimipras sebagai kementerian yang berdiri sendiri berdasarkan dari Perpres Nomor 157 Tahun 2024 (Pemerintah RI 2024) dan Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan No.1 Tahun 2024 (Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan 2024). Penerapan kebijakan keseimbangan kehidupan kerja di Kemenimipras bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, meningkatkan kesejahteraan pegawai, serta mendorong produktivitas melalui pengelolaan waktu kerja yang lebih fleksibel dan responsif terhadap kebutuhan pribadi pegawai.

Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Sumatera Selatan (selanjutnya disebut Kanwil Imigrasi Sumsel) merupakan kantor perwakilan kementerian imigrasi dan pamasarakatan yang melingkupi wilayah kerja Provinsi Sumatera Selatan. Hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti tentang berbagai kondisi yang terkait dengan keseimbangan kehidupan kerja mencakup beberapa variabel seperti lingkungan kerja, dukungan keluarga dan kepercayaan diri.

Lingkungan kerja pada kanwil imigrasi sumsel mencakup keseluruhan kondisi fisik dan sosial di mana individu melakukan tugas-tugas pekerjaannya. Pada lingkungan fisik, terdapat kondisi fisik yang belum memadai seperti ruang kerja yang sempit, sistem pendingin udara yang kurang memadai, kurangnya fasilitas komputer bagi setiap pegawai, hingga kurangnya fasilitas lain seperti kursi dan meja untuk setiap pegawai.

Pada lingkungan sosial masih terdapat terdapat pegawai yang memberikan kritik tanpa menyelesaikan masalah dalam pekerjaan, terdapat pegawai pegawai yang sulit diajak bekerjasama ketika diminta informasi yang berkaitan dengan hasil pelatihan yang pernah diikutinya. Selain itu masih terdapat pegawai yang tidak tepat dalam mempraktekan hasil pelatihan ketika melaksanakan tugasnya sehari-hari. Terdapat pegawai yang kurang mendukung ketika rekan kerjanya ingin maju.

Dukungan keluarga pada pegawai kanwil imigrasi sumsel mencakup segala bentuk bantuan yang diberikan oleh anggota keluarga kepada individu dalam rangka membantu mereka menghadapi tuntutan pekerjaan dan menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi. Pada dukungan emosional para pegawai mendapatkan dukungan dari keluarga yang beragam seperti bantuan dalam menyelesaikan tugas rumah tangga atau pengasuhan anak. Selain itu terdapat dukungan informatif yang beragam pada pegawai seperti pemberian nasihat atau masukan dari anggota keluarga lain yang membantu pengambilan keputusan dalam pekerjaan.

Kepercayaan diri pada pegawai Kanwil Imigrasi Sumsel mencakup pada kemampuan yang memungkinkan individu untuk lebih efektif dalam mengatur waktu, mengambil keputusan, dan menangani tekanan dari dua domain utama kehidupannya, yaitu pekerjaan dan keluarga. Berdasarkan pengamatan terdapat pegawai yang memiliki kemampuan dalam mengatur waktu yang berbagai beragam. Terdapat pegawai yang memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan yang beragam. Selain itu terdapat

pegawai yang memiliki kemampuan dalam menghadapi tekanan yang berbeda-beda.

Berdasarkan penjelasan diatas, terdapat faktor-faktor yang dapat memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja. Faktor-faktor tersebut terdiri dari faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan dukungan keluarga. Meskipun demikian, juga terdapat faktor internal yang dapat memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja seperti kepercayaan diri. Fokus pada penelitian ini adalah bagaimana pegawai pada Kanwil Imigrasi Sumsel dapat menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan keluarga.

Berdasarkan dari uraian latar belakang sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Dukungan Keluarga terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja dengan Kepercayaan Diri sebagai Variabel *Intervening* pada Pegawai di Lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Sumatera Selatan”

1.2. Identifikasi masalah

Dari beberapa uraian latar belakang, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Terdapat kondisi fisik yang belum memadai seperti pegawai yang belum mendapatkan fasilitas seperti meja kerja dan komputer.
2. Pegawai yang tidak suka diajak bekerjasama ketika diminta informasi yang berkaitan dengan hasil pelatihan yang pernah diikutinya.

3. Terdapat pegawai yang tidak mendapatkan dukungan dari keluarga terkait bantuan dalam menyelesaikan tugas rumah tangga atau pengasuhan anak.
4. Terdapat pegawai yang tidak mendapat dukungan emosional dari keluarga terkait permasalahan yang ditemuinya di kantor.
5. Terdapat pegawai yang kurang dalam mengatur waktu dalam pekerjaan.
6. Terdapat pegawai yang memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan yang beragam.
7. Terdapat pegawai yang sulit dalam menyeimbangkan antara membagi fokus antara kerja dan keluarga.
8. Terdapat pegawai yang sulit menjaga kinerja tanpa mengorbankan waktu bersama keluarga

1.3. Batasan masalah

Penelitian ini memiliki ruang lingkup yang terbatas untuk memastikan fokus kajian yang lebih mendalam dan terarah. Batasan masalah dalam penelitian ini mencakup variabel utama yang diteliti, populasi dan sampel yang digunakan, serta periode waktu penelitian. Studi ini fokus meneliti keseimbangan kehidupan kerja dan faktor pendahulunya seperti lingkungan kerja dan dukungan keluarga, dan peran mediasi dari variabel kepercayaan diri. Perumusan batasan penelitian ditujukan agar penelitian dapat lebih fokus dalam menganalisis permasalahan yang dibahas serta memberikan temuan yang lebih relevan dan akurat.

1.4. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan batasan masalah yang telah dibahas sebelumnya, maka rumusan masalah pada penelitian yang dilakukan pada konteks pegawai di Lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Sumatera Selatan adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepercayaan diri di Lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Sumatera Selatan?
2. Apakah dukungan keluarga berpengaruh terhadap kepercayaan diri di Lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Sumatera Selatan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap keseimbangan kehidupan kerja di Lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Sumatera Selatan?
4. Apakah dukungan keluarga berpengaruh terhadap keseimbangan kehidupan kerja di Lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Sumatera Selatan?
5. Apakah Kepercayaan diri berpengaruh terhadap keseimbangan kehidupan kerja di Lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Sumatera Selatan?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap keseimbangan kehidupan kerja dengan kepercayaan diri sebagai variabel

intervening di Lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Sumatera Selatan?

7. Apakah dukungan keluarga berpengaruh terhadap keseimbangan kehidupan kerja dengan kepercayaan diri sebagai variabel *intervening* di Lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Sumatera Selatan?

1.5. Tujuan penelitian

Bagian ini menjelaskan tujuan utama penelitian yang dilakukan, yaitu untuk menganalisis dan memahami faktor-faktor yang memengaruhi *keseimbangan kehidupan kerja* serta peran variabel mediasi yang terdapat pada hubungan antar variabel tersebut. Secara lebih rinci tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap Kepercayaan diri di Lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Sumatera Selatan
2. Pengaruh dukungan keluarga terhadap Kepercayaan diri di Lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Sumatera Selatan
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap keseimbangan kehidupan kerja di Lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Sumatera Selatan

4. Pengaruh dukungan keluarga terhadap keseimbangan kehidupan kerja di Lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Sumatera Selatan
5. Pengaruh Kepercayaan diri terhadap keseimbangan kehidupan kerja di Lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Sumatera Selatan.
6. Pengaruh kepercayaan diri sebagai variabel *intervening* pada hubungan antara lingkungan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja di Lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Sumatera Selatan
7. Pengaruh kepercayaan diri sebagai variabel *intervening* pada hubungan antara dukungan keluarga dan keseimbangan kehidupan kerja di Lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Sumatera Selatan.

1.6. Kegunaan hasil penelitian

Bagian ini menjelaskan kegunaan penelitian, baik dari segi teoritis maupun praktis, yang diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan serta memberikan manfaat bagi pemangku kepentingan terkait. Kegunaan pada penelitian ini akan dibagi menjadi dua yaitu kegunaan untuk pengembangan IPTEK dan kegunaan untuk pemecahan masalah praktis. Secara lebih detail adalah sebagai berikut:

1. Pada kegunaan pengembangan IPTEK, penelitian ini ditujukan pada pengembangan dan pengujian konsep yang berkaitan dengan *keseimbangan kehidupan kerja* dan variabel-variabel lain yang dapat berperan sebagai variabel yang mendahului (anteseden), mediasi, ataupun moderasi.
2. Pada pemecahan masalah praktis, penelitian ini dapat digunakan sebagai panduan dalam penyusunan kebijakan yang berkaitan dengan kesejahteraan pegawai. Pegawai seringkali berhadapan dengan kondisi dimana aktivitas pekerjaan yang tinggi dengan kehidupan pribadi. Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Sumatera Selatan dapat menggunakan sebagai acuan dalam membuat aturan, cara kerja, maupun kebijakan yang berkaitan dengan lingkungan kerja.

Daftar pustaka

- Affandi, Abdurachman, dan Sutianingsih Sutianingsih. 2023. "Peran Self Efficacy Dalam Meningkatkan Work Life Balance, Work Engagement, Terhadap Kinerja Pegawai." *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*. Universitas Boyolali. <https://doi.org/10.36596/ekobis.v11i2.1256>.
- Aguilar Velasco, Maria Magdalena, dan Andreas Wald. 2025. "Mitigating the negative aspects of project work: The roles of psychological capital and coworker and family support." *Project Leadership and Society* 6, no. January: 100176. <https://doi.org/10.1016/j.plas.2025.100176>.
- Akanji, Babatunde, Chima Mordi, dan Hakeem Adeniyi Ajonbadi. 2020. "The experiences of work-life balance, stress, and coping lifestyles of female professionals: insights from a developing country." *Employee Relations* 42, no. 4: 999–1015. <https://doi.org/10.1108/ER-01-2019-0089>.
- Akanni, Abimbola A, Chris O Ajila, dan Choja A Oduaran. 2023. "Perceived Self-Efficacy Effect and Demographic Factors in Work-Family Balance Among Manufacturing Sector Employees." *European Review Of Applied Sociology*. Walter de Gruyter GmbH. <https://doi.org/10.2478/eras-2023-0001>.
- Akbar, Ahmad Farhan, dan Ilmi Amalia. 2023. "Exploring the impact of flexible work arrangements, social support, gender, and job category on the work-life balance of Generation Z workers." *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*. Universitas Mercu Buana Yogyakarta. <https://doi.org/10.26486/psikologi.v25i2.3315>.
- Al-Zoubi, Mohammad Orsan, Ra'ed Masa'deh, dan Naseem Mohammad Twaissi. 2022. "Exploring the relationship among structured-on-the job training, mentoring, job rotation, work environment factors and tacit knowledge transfer." *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-06-2022-0199>.
- Alegre, Joaquín, dan Susana Pasamar. 2018. "Firm innovativeness and work-life balance." *Technology Analysis and Strategic Management* 30, no. 4: 421–33. <https://doi.org/10.1080/09537325.2017.1337091>.
- Ali, Ruksar, R. Sujood, Ariba Naz, dan Mohd Azhar. 2024. "Work-life balance, career motivation and women: a systematic literature review and research agenda in the Indian context." *Gender in Management*. <https://doi.org/10.1108/GM-01-2024-0022>.
- Álvarez-Pérez, María Dolores, Adolfo Carballo-Penela, dan Pilar Rivera-Torres. 2020. "Work-life balance and corporate social responsibility: The evaluation of gender differences on the relationship between family-friendly psychological climate and altruistic behaviors at work." *Corporate Social Responsibility and Environmental Management* 27, no. 6: 2777–92.

<https://doi.org/10.1002/csr.2001>.

- Aman-Ullah, Attia, Hadziroh Ibrahim, Azelin Aziz, dan Waqas Mehmood. 2024. "Balancing is a necessity not leisure: a study on work–life balance witnessing healthcare sector of Pakistan." *Asia-Pacific Journal of Business Administration* 16, no. 1: 127–47. <https://doi.org/10.1108/APJBA-09-2020-0338>.
- Anwar, Jamil, S. A.F. Hasnu, dan Saquib Yusaf Janjua. 2013. "Work-life balance: What organizations should do to create balance?" *World Applied Sciences Journal* 24, no. 10: 1348–54. <https://doi.org/10.5829/idosi.wasj.2013.24.10.2593>.
- Awolaja, Ayodeji M, dan Adekola Bola. 2023. "Antecedent of Work Life Balance and Employee Commitment in Ekiti State University, Nigeria." *Advances in Social Sciences Research Journal*. Scholar Publishing. <https://doi.org/10.14738/assrj.104.14515>.
- Ayres, Jody, dan John M. Malouff. 2007. "Problem-solving training to help workers increase positive affect, job satisfaction, and life satisfaction." *European Journal of Work and Organizational Psychology*. Informa UK Limited. <https://doi.org/10.1080/13594320701391804>.
- Bandura, A. 1977. *A Social Learning Theory*. First edit. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Bandura, Albert. 1986. *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, Inc.
- Baruch, Yehuda. 2015. *Career Development: Multilevel Perspective. International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences: Second Edition*. Second Edi. Vol. 3. Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.22003-5>.
- Bauwens, Robin, Jolien Muylaert, Els Clarysse, Mieke Audenaert, dan Adeliën Decramer. 2020. "Teachers' acceptance and use of digital learning environments after hours: Implications for work-life balance and the role of integration preference." *Computers in Human Behavior* 112, no. July: 106479. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2020.106479>.
- Blau, Peter M. 1970. "A Formal Theory of Differentiation in Organization." *American Sociological Review* 35: 201–18.
- Chan, Xi Wen, Thomas Kalliath, Paula Brough, Oi Ling Siu, Michael P. O'Driscoll, dan Carolyn Timms. 2016. "Work–family enrichment and satisfaction: the mediating role of self-efficacy and work–life balance." *International Journal of Human Resource Management* 27, no. 15: 1755–76. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1075574>.
- Chu, Regina Ju chun. 2010. "How family support and Internet self-efficacy influence the effects of e-learning among higher aged adults - Analyses of gender and age differences." *Computers and Education* 55, no. 1: 255–64.

<https://doi.org/10.1016/j.compedu.2010.01.011>.

Clark, S. C. 2000. "Work/family border theory: A new theory of work/family balance." *Human Relations* 53, no. 6: 747–70.

Clark S.C. 2000. "Work/family border theory: A new theory of work/family balance." *Human Relations*.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1177/0018726700536001%0D>.

Creswell, John W. 2014. *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. 4th ed. SAGE Publications.

Dash, Ganesh, dan Justin Paul. 2021. "CB-SEM vs PLS-SEM methods for research in social sciences and technology forecasting." *Technological Forecasting and Social Change* 173, no. August: 121092.
<https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.121092>.

Dessler, Gary. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Salemba Empat.

Di, Weiwei, Youyan Nie, Bee Leng Chua, Stefanie Chye, dan Timothy Teo. 2023. "Developing a Single-Item General Self-Efficacy Scale: An Initial Study." *Journal of Psychoeducational Assessment* 41, no. 5: 583–98.
<https://doi.org/10.1177/07342829231161884>.

Diao, Ran Ran, dan Jian Hong Yao. 2025. "The effect of family support on college students' slow employment intention: The chain mediating role of resilience and career choice effectiveness." *Acta Psychologica* 254, no. February: 104810. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.104810>.

Ehrhart, Mark G., dan Maribeth Kuenzi. 2015. *Organizational Climate in the Work Setting. International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences: Second Edition*. Second Edi. Vol. 17. Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.22016-3>.

Elhinawy, Hind, Morag Kennedy, dan Silvia Gomes. 2023. "From public to private: the gendered impact of COVID-19 pandemic on work-life balance and work-family balance." *Community, Work and Family*. Informa UK Limited. <https://doi.org/10.1080/13668803.2023.2265044>.

Elza Oktavia Marsyanda, dan Khoirur Rozaq. 2024. "Pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen afektif sebagai variabel intervening." *Jurnal Ilmu Manajemen*. Universitas Negeri Surabaya. <https://doi.org/10.26740/jim.v12n3.p607-621>.

Farber, Janice, Colleen Payton, Paulette Dorney, dan Elise Colancecco. 2023. "Work-life balance and professional quality of life among nurse faculty during the COVID-19 pandemic." *Journal of Professional Nursing* 46, no. August 2022: 92–101. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2023.03.005>.

Fayaz, Ishret, dan Farzana Gulzar. 2025. "Thrive , don ' t survive : building work-

- life balance with family support , grit and self-efficacy.” *IIMT Journal of Management*. <https://doi.org/10.1108/IIMTJM-05-2024-0057>.
- Felstead, A. 2002. “Opportunities to work at home in the context of work-life balance.” *Human Resource Management Journal* 12, no. 1: 54–76.
- Ferreiras, Pedro, Sofia Gomes, dan João M. Lopes. 2025. “Workplace practices and work-life balance in Europe: the role of gender and home and family care.” *Corporate Governance (Bingley)*, 1–19. <https://doi.org/10.1108/CG-04-2024-0251>.
- Figuerola, Andrés Jiménez, Verónica Gómez Urrutia, dan Gonzalo Palomo-Vélez. 2017. “Work-Family Balance, Participation in Family Work and Parental Self-Efficacy in Chilean Workers.” *Canadian Journal of Family and Youth / Le Journal Canadien de Famille et de la Jeunesse*. University of Alberta Libraries. <https://doi.org/10.29173/cjfy29007>.
- Fleetwood, Steve. 2007. “Re-thinking work-life balance: Editor’s introduction.” *International Journal of Human Resource Management* 18, no. 3: 351–59. <https://doi.org/10.1080/09585190601165486>.
- Forssell, Rebecka Cowen. 2020. “Gender and organisational position: predicting victimisation of cyberbullying behaviour in working life.” *International Journal of Human Resource Management* 31, no. 16: 2045–64. <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1424018>.
- Fowler, Lauren A. 2022. “Developing and Maintaining Healthy Work-Life Balance for Early Career Researchers.” *Survival Guide for Early Career Researchers*. https://doi.org/10.1007/978-3-031-10754-2_3.
- Friedmann, Enav. 2018. “Increasing women’s participation in the STEM industry: A first step for developing a social marketing strategy.” *Journal of Social Marketing* 8, no. 4: 442–60. <https://doi.org/10.1108/JSOCM-12-2017-0086>.
- Frone, M. R. 2003. *Work-family balance*.
- Frost, Nick. 2015. “Children and Families in Social Work.” *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences: Second Edition* 3: 471–76. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.28014-8>.
- Gayathri, Nagarajan, dan Parthasarathy Karthikeyan. 2016. “The Role of Self-Efficacy and Social Support in Improving Life Satisfaction.” *Zeitschrift für Psychologie*. Hogrefe Publishing Group. <https://doi.org/10.1027/2151-2604/a000235>.
- Ghozali, Imam. 2017. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS* 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gist, Marilyn E., Edwin A. Locke, dan M. Susan Taylor. 1987. “Organizational Behavior: Group Structure, Process, And Effectiveness.” *Journal of Management* 13, no. 2: 237–57.

- <http://hjb.sagepub.com.proxy.lib.umich.edu/content/9/2/183.full.pdf+html>.
- Greenhaus, J. H, dan T. D. Allen. 2011. "Work-family balance: A review and extension of the literature." *Journal of Management* 37, no. 1: 10–41.
- Haar, Jarrod M., Marcello Russo, Albert Suñe, dan Ariane Ollier-Malaterre. 2014. "Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures." *Journal of Vocational Behavior* 85, no. 3: 361–73. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>.
- Hair, Joe F., Marko Sarstedt, Lucas Hopkins, dan Volker G. Kuppelwieser. 2014. "Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research." *European Business Review* 26, no. 2: 106–21. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>.
- Hasibuan, Malayu SP. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heywood, John S., W. S. Siebert, dan Xiangdong Wei. 2010. "Work-life balance: Promises made and promises kept." *International Journal of Human Resource Management* 21, no. 11: 1976–95. <https://doi.org/10.1080/09585192.2010.505098>.
- Joseph F. Hair, Jr., G. Tomas M. Hult, Christian M. Ringle, dan Marko Sarstedt. 2021. *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)-Third Edition*.
- Joshi, Rajesh Raj. 2024. "Stress and Support: Determinants of Work-Life Balance for Women Teachers in Private Schools." *Journal of Musikot Campus*. Nepal Journals Online (JOL). <https://doi.org/10.3126/jmc.v2i1.70845>.
- Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan. 2024. *Peraturan Menteri*. <https://kemenimipas.go.id/produk-hukum/peraturan-menteri-imipas/permenimipas-no-1-tahun-2024>.
- Khadka, Ajaya Kumar, dan Srijana Khadka. 2023. "Perceptions of Conflict between Self-Efficacy, Job Satisfaction, and Work-Life Balance among University Teachers." *Nepal Journal of Multidisciplinary Research*. Nepal Journals Online (JOL). <https://doi.org/10.3126/njmr.v6i2.57191>.
- Khateeb Károly, Fatima R. 2021. "Work Life Balance-a Review of Theories, Definitions and Policies." *Cross-Cultural Management Journal* XXIII, no. 1: 27–55.
- Kim, Ji-In, Young-Hee Noh, dan Hun-Sik Jung. 2024. "Effect of Hairdresser's Work-Life Balance and Self-efficacy on Job Satisfaction." *Journal of the Korean Society of Cosmetology*. Korean Society of Cosmetology. <https://doi.org/10.52660/jksc.2024.30.6.1463>.
- Kreyenbühl, Ivo. 2017. "Perspective: Work-study-life balance." *On the Line: Business Education in the Digital Age*. <https://doi.org/10.1007/978-3-319->

- Lafer, Marissa P., Anna Frants, Yan Zhang, Binhuan Wang, dan Judy W. Lee. 2021. "Gender Differences in Compensation, Mentorship, and Work-Life Balance within Facial Plastic Surgery." *Laryngoscope* 131, no. 3: E787–91. <https://doi.org/10.1002/lary.29007>.
- Larasati, Dewi, Alice Salendu, dan Arum Etikariena. 2023. "Work-family culture dan organizational commitment karyawan wanita: Work-life balance sebagai mediator." *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. <https://doi.org/10.30996/persona.v11i2.7759>.
- Liswandi, dan Rifqi Muhammad. 2023. "the Association Between Work-Life Balance and Employee Mental Health: a Systemic Review." *Asia Pacific Journal of Health Management* 18, no. 3. <https://doi.org/10.24083/apjhm.v18i3.2565>.
- Lorentzon, Johan Ingemar, Lazarus Elad Fotoh, dan Tatenda Mugwira. 2024. "Remote auditing and its impacts on auditors' work and work-life balance: auditors' perceptions and implications." *Accounting Research Journal* 37, no. 1: 1–18. <https://doi.org/10.1108/ARJ-06-2023-0158>.
- Losoncz, Ibolya, dan Natalie Bortolotto. 2009. "Work-life balance: The experiences of Australian working mothers." *Journal of Family Studies*. <https://doi.org/10.5172/jfs.15.2.122>.
- Loureiro, Sandra Maria Correia, Rui Lopes, dan Hans Ruediger Kaufmann. 2014. "How brand personality, brand identification and service quality influence service brand equity." *Cogent Business and Management* 1, no. 1. <https://doi.org/10.1080/23311975.2014.981329>.
- Luong, Ha Thu, Thu Trang Dam, Khanh Ha Le, Quynh Anh Nguyen, dan Minh Hai Vu. 2024. "The Role of Work-life Balance to the Youth's Organizational Commitment after Covid-19: Evidence from Vietnam." *International Journal of Economics, Business and Management Research*. International Journal of Medical Science and Health Research. <https://doi.org/10.51505/ijebmr.2024.8307>.
- Luthans, Fred. 2014. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mary E. Procidano, dan Kenneth Heller. 1983. "Measures of Perceived Social Suport From Friends and From Family: Three Validation Studies." *American Journal of Community Psychology* 11, no. 1: 1–24.
- Masuda, Aline D., Laurel A. McNall, Tammy D. Allen, dan Jessica M. Nicklin. 2012. "Examining the constructs of work-to-family enrichment and positive spillover." *Journal of Vocational Behavior* 80, no. 1: 197–210. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.06.002>.
- Medina-Garrido, José Aurelio, José María Biedma-Ferrer, dan Maria Bogren. 2023. "Organizational support for work-family life balance as an antecedent to the

- well-being of tourism employees in Spain.” *Journal of Hospitality and Tourism Management* 57: 117–29.
<https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2023.08.018>.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Mustapa, Nursyamsyul Syifa, Khairunneezam Mohd Noor, dan Mahazan Abdul Mutalib. 2018. “Why can’t we have both? A discussion on work-life balance and women career advancement in Malaysia.” *Journal of Asian Finance, Economics and Business* 5, no. 3: 103–12.
<https://doi.org/10.13106/jafeb.2018.vol5.no3.103>.
- Nawawi, Hadari. 2019. *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Naydenova, Vihra, Viktoriya Nedeva-Atanasova, Kaloyan Haralampiev, dan Antoaneta Getova. 2014. “Engagement and Work-Life Balance in Organizational Context.” *Filosofiya-Philosophy*. Az-buki National Publishing House. <https://doi.org/10.53656/phil2024-03-09>.
- Pemerintah RI. 2024. *Peraturan Presiden 157/2024*.
<https://peraturan.bpk.go.id/Details/306689/perpres-no-157-tahun-2024>.
- Pennbrant, Sandra, dan Anna Dåderman. 2021. “Job demands, work engagement and job turnover intentions among registered nurses: Explained by work-family private life inference.” *Work*. SAGE Publications.
<https://doi.org/10.3233/wor-213445>.
- Rahmatullah, Alif Maulana, dan Vera Firdaus. 2024. “Self-Efficacy, Work Environment, and Discipline Boost Job Satisfaction in Indonesia.” *Indonesian Journal of Law and Economics Review*. Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
<https://doi.org/10.21070/ijler.v19i2.1083>.
- Ramdhani, Destry Yuyu, dan Dr Rasto. 2021. “Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Work Life Balance As a Factor Affecting Employee Performance).” *Jurnal MANAJERIAL*. Universitas Pendidikan Indonesia (UPI).
<https://doi.org/10.17509/manajerial.v20i1.29670>.
- Rani, Chandni, Randeep Kaur, Pooja Goel, dan Seema Gupta. 2023. “Work Life Balance and Turnover Intentions of Nurses in Private Healthcare Sector: The Mediating Role of Organizational Commitment.” *South Asian Journal of Management*. Association of Management Development Institutions in South Asia. <https://doi.org/10.62206/sajm.30.3.2023.100-118>.
- Rasmussen, Jessica M., Melissa M. Najarian, Jill S. Ties, Andrew J. Borgert, Kara J. Kallies, dan Benjamin T. Jarman. 2021. “Career Satisfaction, Gender Bias, and Work-Life Balance: A Contemporary Assessment of General Surgeons.” *Journal of Surgical Education* 78, no. 1: 119–25.
<https://doi.org/10.1016/j.jsurg.2020.06.012>.

- Raziq, Abdul, dan Raheela Maulabakhsh. 2015. "Impact of Working Environment on Job Satisfaction." *Procedia Economics and Finance* 23, no. October 2014: 717–25. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00524-9).
- Robbins, Stephen. P, dan Timothy. A Judge. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT.Salemba Empat.
- Russo, Marcello, Anat Shteigman, dan Abraham Carmeli. 2015. "Workplace and family support and work–life balance: Implications for individual psychological availability and energy at work." *The Journal of Positive Psychology*. Informa UK Limited. <https://doi.org/10.1080/17439760.2015.1025424>.
- S., Thilagavathy, dan Geetha S.N. 2023. "Work-life balance -a systematic review." *Vilakshan - XIMB Journal of Management* 20, no. 2: 258–76. <https://doi.org/10.1108/xjm-10-2020-0186>.
- Sarker, Saonee, Manju Ahuja, Suprateek Sarker, dan Kirsten M. Bullock. 2021. "Work–Life Balance: An Overview." *Navigating Work and Life Boundaries*. Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-72759-8_1.
- Schindler, Pamela S. 2019. *Business Research Methods*. McGrawHill Education. 13 ed. Vol. 13. New York: McGraw-Hill/Irwin. <http://marefateadyan.nashriyat.ir/node/150>.
- Schnettler, Berta, Edgardo Miranda-Zapata, Germán Lobos, Mahia Saracosti, Marianela Denegri, María Lapo, dan Clementina Hueche. 2018. "The Mediating Role of Family and Food-Related Life Satisfaction in the Relationships between Family Support, Parent Work-Life Balance and Adolescent Life Satisfaction in Dual-Earner Families." *International Journal of Environmental Research and Public Health*. MDPI AG. <https://doi.org/10.3390/ijerph15112549>.
- Schunk, Dale H., dan Maria K. DiBenedetto. 2015. "Self-Efficacy: Education Aspects." *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences: Second Edition* 21: 515–21. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.92019-1>.
- Sedjati, Wahyu Widiatmoko, Hardani Widhiastuti, dan Arumwardhani Nusandari. 2023. "Work Stress, Support Family, And Work-Family Conflict With Work-Life Balance." *Reswara Journal of Psychology*. Universitas Semarang. <https://doi.org/10.26623/rjp.v2i1.6275>.
- Sharma, Neeti, dan Parameswar Nayak. 2018. "An empirical study of work-life balance: perception of gender." *International Academic Journal of Organizational Behavior and Human Resource Management*. <https://doi.org/10.9756/iajobhrm/v5i1/1810009>.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

- . 2019. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Taryono, Taryono, Bambang Mursito, dan Ida Aryati. 2023. “Self-Efficacy, Work-Family Conflict, Work-Life Balance, and Workload on the Performance of KPP Pratama Karanganyar Employees in the Pandemic of Covid 19.” *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Universitas Pamulang. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v6i3.29778>.
- Thörel, Eberhard, Nina Pauls, dan Anja S. Göritz. 2022. “The association of work-related extended availability with recuperation, well-being, life domain balance and work: A meta-analysis.” *Organizational Psychology Review*. SAGE Publications. <https://doi.org/10.1177/20413866221116309>.
- Voordt, Theo van der, dan Per Anker Jensen. 2023. “The impact of healthy workplaces on employee satisfaction, productivity and costs.” *Journal of Corporate Real Estate* 25, no. 1: 29–49. <https://doi.org/10.1108/JCRE-03-2021-0012>.
- Wood, Robert, dan Albert Bandura. 1989. “Social Cognitive Theory of Organizational Management.” *Academy of Management* 14, no. 3: 361–84.
- Yusuf, Juita-Elena (Wie), Marina Saitgalina, dan David W. Chapman. 2022. “Work-life balance and well-being of graduate students.” *Work-Life Balance in Higher Education*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003314868-8>.