
Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan Generasi X dan Y di Jakarta

Irene Isabella Perangin Angin*

Sekolah Tinggi Manajemen PPM
Jl. Menteng Raya No.9, Kb. Sirih, Kec. Menteng, Kota Jakarta Pusat, Jakarta, Indonesia
isabella.irene24@gmail.com

Eva Hotnaidah Saragih

Sekolah Tinggi Manajemen PPM
Jl. Menteng Raya No.9, Kb. Sirih, Kec. Menteng, Kota Jakarta Pusat, Jakarta, Indonesia
evasaragih67@gmail.com

**Corresponding Author*

Diterima: 16-04-2021
Disetujui: 23-04-2021
Dipublikasi: 30-04-2021

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan dengan adanya generasi X dan Y di Jakarta. Work life balance dalam penelitian ini dibagi dalam empat dimensi personal life interference work (PLIW), work interference personal life (WIPL), personal life enhancement of work (PLEW) dan work enhancement of personal life (WEPL). Penelitian ini dilakukan dengan menganalisis hasil kuesioner yang diisi oleh 384 karyawan di Jakarta dan disebar dengan teknik quota sampling. Yang terdiri dari 192 karyawan generasi X dan 192 karyawan generasi Y. Penelitian ini menggunakan SPSS 23 untuk melakukan analisis regresi linier berganda. Hasil uji parsial menunjukkan variabel WIPL tidak berpengaruh terhadap kinerja generasi X dan Y, variabel PLIW berpengaruh negatif dan signifikan, variabel WEPL dan PLEW berpengaruh positif dan signifikan. Dari keempat dimensi dalam pengukuran work life balance ditemukan pula bahwa pada generasi X variabel yang paling mempengaruhi kinerja adalah PLIW dan pada generasi Y adalah variabel WEPL. Penelitian lebih lanjut harus memperhatikan pengukuran variabel kinerja karyawan dengan metode yang berbeda, yaitu pengukuran rill yang berasal dari catatan pihak perusahaan.

Kata Kunci:

Work Life Balance, PLIW, WIPL, PLEW, WEPL, Kinerja Karyawan, Generasi X dan Y.

ABSTRACT

The purpose of this research is to understanding the impact or work life balance on employee performance with the existence of X and Y in Jakarta. The dimensions of work life balance in this study was divided into four dimensions, personal life interference (PLIW), work interference personal life (WIPL), work enhancement personal life (WEPL) and personal life enhancement work (PLEW). This research was analyzing questionnaire's result of 384 employees' in Jakarta using quota sampling technique. The sample consist of 192 employee generation X and 192 employee generation Y. SPSS 23 was used for statistical analysis including regression. The partial test showed that WIPL has a insignificant effect on the performance of X and Y generation, PLIW has a negative and significant effect, WEPL and PLEW has a positive and significant effect. From the four dimensions of work life balance measurement, it was also founded that the variable that most influence generation X was PLEW and the variable that most influence generation Y was WEPL. Next research must pay attention to the measurement of employee performance with different methods, namely real measurement derived from company

Keywords:

Work Life Balance, PLIW, WIPL, PLEW, WEPL, Employee Performance, Generation X and Y.

PENDAHULUAN

Menurut hasil pengukuran produktivitas nasional, regional dan sektoral yang dilakukan pada tahun 2016 oleh Kementerian Ketenagakerjaan yang bekerja sama dengan Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa pada tahun 2015 dan 2017 produktivitas tenaga kerja di Indonesia terus mengalami peningkatan (Kompas.com, 09 Desember 2017).

Produktivitas tenaga kerja Indonesia tercatat mengalami pertumbuhan rata-rata 3.1% per tahun selama 25 tahun dan pada tahun 2017 mencapai US \$24.6 ribu per pekerja (Media Indonesia, 2018). Menteri Hanif mengungkapkan, meskipun tingkat produktivitas tenaga kerja Indonesia terus naik, dibandingkan dengan kondisi produktivitas negara-negara ASEAN, Indonesia berada di bawah. Menurut hasil pengukuran produktivitas nasional, regional dan sektoral yang dilakukan pada tahun 2016 oleh Kementerian Ketenagakerjaan yang bekerja sama dengan Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa pada tahun 2015 dan 2017 produktivitas tenaga kerja di Indonesia terus mengalami peningkatan (Kompas.com, 09 Desember 2017).

Produktivitas tenaga kerja Indonesia tercatat mengalami pertumbuhan rata-rata 3.1% per tahun selama 25 tahun dan pada tahun 2017 mencapai US \$24.6 ribu per pekerja (Media Indonesia, 2018). Menteri Hanif mengungkapkan, meskipun tingkat produktivitas tenaga kerja Indonesia terus naik, dibandingkan dengan kondisi produktivitas negara-negara Singapura, Malaysia dan Thailand (Kompas.com, 09 Desember 2017). Oleh karena itu, penting bagi Indonesia untuk terus meningkatkan produktivitas karyawan untuk mempercepat pertumbuhan ekonomi yang tinggi dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat untuk mensejajarkan Indonesia dengan negara-negara lainnya.

Produktivitas nasional di Indonesia dapat meningkat apabila kinerja karyawan di Indonesia mengalami peningkatan. Berbagai faktor dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti stress kerja, motivasi dan komunikasi (Muda *et al*, 2014), motivasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja (Kusjainah dan Listyorini (2015). Karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik apabila tercipta keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (Saina *et al*, 2016). Moore (2007) mengungkapkan bahwa *work life balance* adalah suatu situasi di mana karyawan merasa bahwa mereka dapat menyeimbangkan pekerjaan dan komitmen di luar pekerjaan. Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan setiap karyawan dapat mempengaruhi suasana hati, fokus pikiran dan tindakan dalam bekerja.

Wambui *et al* (2017) menyebutkan bahwa keseimbangan kerja (*work life balance*) yang tidak memadai akan menimbulkan risiko besar bagi kesejahteraan karyawan, kinerja mereka serta kinerja organisasi. Dan, sekarang ini mulai bermunculan berbagai organisasi yang memerhatikan keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawannya. Hal ini dapat dilihat dari beberapa perusahaan sudah menyediakan fasilitas agar kehidupan pribadi karyawan masih tetap seimbang. Contohnya, seperti adanya *family gathering*, penyediaan program cuti, penyediaan fasilitas penitipan anak dan waktu kerja yang fleksibel.

Hal di atas didukung oleh penelitian yang menyebutkan *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja seperti yang dilakukan oleh Mendis dan Weerakkodu (2014) di Srilanka dan Wambui *et al* (2017) di Kabarak University, Kenya. Bukan hanya di luar negeri, di Indonesia juga telah dilakukan beberapa penelitian terkait *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Salah satunya Saina, *et al* (2016) yang pada PT. PLN Suluttenggo area Manado, Ganapathi dan Gilang (2016) pada pegawai fakultas ilmu sosial dan ilmu politik Universitas Indonesia dan Angeline (2016) pada PT. BCA cabang relasi indah Jakarta.

Penelitian yang sebelumnya telah dilakukan belum ada yang menganalisis dimensi dalam *work life balance* yang paling berpengaruh untuk meningkatkan kinerja antara generasi X dan Y. Sementara sekarang ini perusahaan memiliki tantangan yaitu adanya pergantian dari generasi *baby boomers* kepada generasi pengganti yaitu generasi X dan generasi Y (Burch dan Strawderman, 2014). Berdasarkan data Badan Pusat Statistik, hingga bulan Agustus 2016 di Indonesia mencapai 160.369.800 jiwa yang mana 17,96% terdiri dari generasi *baby boomers* 43,03% terdiri dari generasi X dan 39,02% terdiri dari generasi millennial atau dikenal dengan nama lain generasi Y. Generasi X adalah generasi dengan tahun kelahiran 1961-1980 dan generasi Y dengan tahun kelahiran 1981-2000 (Yigit dan Aksay, 2005).

Generasi X dan Y memiliki pandangan yang berbeda tentang *work life balance*. Menurut Ensari (2017) Generasi X adalah generasi yang bekerja agar dapat bertahan untuk hidup, sedangkan generasi Y adalah generasi yang lebih mementingkan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kerja. Fawazi (2014) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa generasi Y adalah generasi yang lebih menginginkan waktu luang untuk kepentingan pribadi, selain mengerjakan kepentingan pekerjaan. Sedangkan generasi X lebih menginginkan kondisi yang tenang dan nyaman dalam kehidupan kerja, untuk dapat memperoleh keseimbangan dalam hidup. Van de Ven (2011) menyebutkan bahwa generasi Y merasa lebih bisa merasakan *work life balance* dibandingkan dengan generasi X.

Generasi Y atau millennial pada tahun 2020 berada pada usia sekitar 20 tahun hingga 40 tahun. Ali dan Purwandi (2016) menyebutkan pada tahun 2015, *World Economic Forum* memprediksikan Indonesia pada tahun 2020 akan menempati peringkat 8 ekonomi dunia. Dengan mengetahui karakter generasi ini maka akan semakin mudah untuk meningkatkan kinerjanya. Untuk itu perlu diidentifikasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan generasi X dan generasi Y, terutama di Ibukota Indonesia yaitu DKI Jakarta yang merupakan pusat pemerintahan di Indonesia. Seperti yang diketahui, DKI Jakarta merupakan tujuan para pencari kerja di Indonesia, terutama generasi Y untuk mencari pekerjaan di awal masa kerjanya. Hal ini dikarena banyak perusahaan yang terdapat di DKI Jakarta. Menurut data BPS (2016) terdapat 1.240 perusahaan di Jakarta pada tahun 2013. Berbagai jenis pekerjaan terdapat di Jakarta sehingga Jakarta menjadi kota yang menjanjikan bagi para pencari kerja maupun para pekerja yang sudah memiliki pekerjaan dan ingin meningkatkan jenjang karir yang dimilikinya ke arah yang lebih baik.

METODE RISET

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan metode kuantitatif. Dalam penelitian ini terdapat empat variabel bebas yang akan diteliti. Keempat variabel penelitian tersebut adalah *personal life interference work* (PLIW), *work interference personal life* (WIPL), *personal life enhancement work* (PLEW), dan *work enhancement personal life* (WEPL). Konsep ini digunakan Fisher (2009) untuk mengukur *work life balance*. Dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat menggunakan konsep Liao *et al*(2012). Penelitian ini dilakukan kepada Generasi X (1961-1980) dan Generasi Y (1981-2000) yang bekerja di DKI Jakarta.

Data dari BPS, penduduk di Jakarta yang bekerja pada tahun 2017 sejumlah 4.509.171 jiwa. Penentuan sampel berdasarkan perhitungan Tabel Krejcie Morgan (1970). Apabila populasi berjumlah lebih dari 1.000.000 dengan $\alpha(0.05)$ maka sampel yang diambil minimal 384 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan metode *quota sampling*(Sekaran dan Bougie, 2013). Sampel dibagi menjadi dua, 192 responden untuk generasi X (karyawan dengan tahun kelahiran antara 1961-1980) dan 192 responden untuk generasi Y (karyawan dengan tahun kelahiran antara 1981-2000).

Sampling framework dalam penelitian ini dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada 185 orang Mahasiswa Program Magister Manajemen Eksekutif Muda, 162 orang Mahasiswa program Magister Mahasiswa Eksekutif, 95 orang Mahasiswa Sarjana Manajemen Bisnis Profesional dan 256 orang Alumni PPM yang masih aktif. Alasan ini dikarenakan mereka memenuhi kriteria: pekerja, bekerja di Jakarta dan berada pada kelompok usia generasi X dan Y.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini ialah survey menggunakan kuesioner dengan skala likert menggunakan *google form*. Dalam penelitian ini menggunakan lima kategori pilihan, yaitu (1) Sangat Tidak Setuju; (2) Tidak Setuju; (3) Setuju; (4) Sangat Setuju. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan SPSS 23. Pengujian yang dilakukan dalam penelitian, terdiri dari: (1) Uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukuran mengukur apa yang ingin diukur; (2) Uji reliabilitas adalah sebuah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Sekaran dan Bougie, 2013)(3)Analisis Deskriptif untuk menggambarkan kondisi setiap variabel; (4) Uji asumsi klasik (Puspowarinto, 2008), yang terdiri dari uji normalitas untuk melihat apakah data terdistribusi secara normal atau tidak, heteroskedastisitas untuk melihat varians data dan multikolinearitas untuk menemukan adanya korelasi diantara variabel bebas (Situmorang dan Lutfi, 2011); (5) Analisis linier berganda, dengan bantuan dari uji pengaruh simultan (f) dan uji partial (uji t); (6) Uji moderasi, untuk melihat pengaruh generasi sebagai moderator.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Setelah kuesioner disebar, diadakan uji validitas dan reliabilitas. Hasil menunjukkan data kuesioner dalam penelitian ini valid dan reliabel. Dalam penelitian ini dilakukan uji asumsi klasik yang

terdiri dari uji normalitas, hetereskodeasitisitas dan uji multikolinieritas, untuk memastikan keabsahan data. Setelah melewati uji asumsi klasik data dalam penelitian ini dinilai normal. Dalam analisis deskriptif ini penulis menggambarkan mengenai karakteristik X dan Y di Jakarta yang dilihat dari karakteristik individu masing-masing generasi dalam cara mereka memandang *work life balance* dan kinerja. Generasi X dan Y memperhatikan *work life balance* dan mereka memiliki keyakinan memiliki kontribusi yang baik terhadap pencapaian organisasi.

Hasil pengujian hipotesis secara simultan membuktikan bahwa variabel-variabel dalam *work life balance* (WIPL, PLIW, WEPL dan PLEW) berpengaruh terhadap kinerja karyawan generasi X dan Y di Jakarta. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mendis dan Weerakkody (2014) bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Telekomunikasi di Srilanka.

Berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel WIPL tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan generasi X dan Y, generasi X dan generasi Y. Kehidupan kerja tidak dapat mengganggu kehidupan pribadi, lebih karena karyawan sudah memiliki tingkat pendidikan yang cukup baik. Sehingga, karyawan dapat membedakan tanggung jawab saat bekerja dan di luar pekerjaan. Oleh karena itu, konflik atau stress yang terjadi tidak dapat mengganggu kehidupan pribadi. Pada hari berikutnya karyawan masih memiliki semangat untuk bekerja dan meningkatkan hasil kerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel PLIW berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi X dan Y, generasi X, dan generasi Y. Apabila terjadi konflik atau stress dalam kehidupan pribadi maka akan menurunkan hasil kinerja karyawan. Dikarenakan karyawan sulit berkonsentrasi memikirkan hal yang ada di luar pekerjaan. Hal ini menunjukkan permasalahan di kehidupan pribadi karyawan generasi X dan Y di Jakarta mempengaruhi kehidupan mereka secara keseluruhan sehingga dapat mengganggu kinerja di perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel WEPL berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi X dan Y, generasi X dan generasi Y. Menurut hasil ini, kehidupan pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi mereka. Hal ini dikarenakan *skill* atau keahlian yang didapat dari pekerjaan dapat memudahkan karyawan untuk menghadapi persoalan di kehidupan pribadi. Dengan adanya peran kita di lingkungan kehidupan pribadi, akan menciptakan kenyamanan dan mendatangkan suasana hati yang bahagia. Rasa bahagia dan terhindar dari stress akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja.

Sedangkan, apabila dilihat dari generasi Y, WEPL memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja dan menempati urutan pertama. Generasi Y adalah generasi yang berada pada tahap awal karir mereka, oleh karena itu mereka terus belajar dan bekerja sulit dalam menciptakan kemajuan (Yigit dan Aksay, 2015). Usia karyawan pada generasi Y yang masih lebih muda dibandingkan dengan generasi X menjadikan pekerjaan adalah hal baru bagi mereka, sehingga *skill* yang mereka miliki berkembang. Generasi Y cenderung rela kerja berjam-jam untuk mengembangkan *skill* mereka Cramer *et al* (2011). Hal baru yang mereka dapatkan saat bekerja dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi generasi

Y. Dengan meningkatnya kualitas kehidupan pribadi karyawan, dapat menyeimbangkan antara kehidupan pekerjaan dan pribadi dan meningkatkan kinerja yang dihasilkan. Hal ini yang menyebabkan apabila dilihat dari nilai beta dan signifikansinya pengaruh WEPL terhadap generasi Y lebih tinggi dibandingkan generasi X walaupun keduanya signifikan.

Berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel PLEW berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi X dan Y, generasi X dan generasi Y. Kehidupan pribadi dapat meningkatkan pekerjaan. Dengan adanya dukungan dari kehidupan pribadi, akan menciptakan semangat karyawan dalam bekerja. Dukungan dari kehidupan pribadi, akan menciptakan semangat karyawan dalam bekerja. Dukungan yang datang dari kehidupan pribadi dapat meyakinkan karyawan bahwa mereka berhasil menjalankan kewajiban dan perannya. Dengan adanya peran kita di lingkungan pribadi, akan menciptakan kenyamanan dan mendatangkan suasana hati yang bahagia. Rasa bahagia dan terhindar dari stress akan mendorong karyawan untuk meningkatkan hasil kerja.

Sedangkan, apabila dilihat dari generasi X, PLEW memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja dan menempati urutan pertama. Generasi X adalah generasi yang dalam kisaran usia lebih tua dibandingkan generasi Y dan berada pada rentang usia yang pada umumnya sudah memiliki keluarga (anak). Oleh karena itu keluarga menjadi prioritas generasi X. Dengan adanya dukungan dari keluarga dan kehidupan pribadi yang baik maka akan meningkatkan kinerja mereka di perusahaan.

Generasi bukan merupakan variabel pemoderasi yang dapat menginteraksi hubungan antara WIPL, PLIW, WEPL dan PLEW. Hal ini terjadi karena kedua generasi X dan Y sama-sama membutuhkan adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari hasil analisis pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan generasi X dan Y di Jakarta adalah:

1. *Work Life Balance* yang diukur melalui dimensi WIPL, PLIW, WEPL dan PLEW secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan generasi X dan Y. Secara parsial dimensi WIPL tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan generasi X dan Y, PLIW berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, WEPL berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan PLEW berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Generasi bukan merupakan variabel pemoderasi yang dapat menginteraksi hubungan antara WIPL, PLIW, WEPL dan PLEW.

Hal ini menandakan secara keseluruhan *work life balance* dibutuhkan dan dianggap penting oleh karyawan generasi X dan Y di Jakarta. *Work life balance* dibutuhkan untuk dapat menciptakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Tetapi, penerapan *work life balance* membutuhkan dukungan dari perusahaan dan organisasi. Apabila karyawan dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi dan kerjanya maka karyawan dapat merasa bahagia dan bersemangat dalam

menyelesaikan tanggung jawab dalam perusahaan. Sehingga pada akhirnya kinerja karyawan yang dihasilkan untuk mencapai tujuan perusahaan dapat meningkat.

Saran dalam penelitian antara lain:

1. Hasil uji R^2 menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti stres dan lingkungan kerja, karena dengan semakin baik kinerja maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan.
2. Pengukuran variabel kinerja sebaiknya dilakukan dengan metode yang berbeda, yaitu pengukuran kinerja riil yang berasal dari catatan pihak perusahaan mengenai kinerja dari karyawan yang bersangkutan seperti ketepatan waktu, kualitas dan kuantitas yang dihasilkan dari masing-masing karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, H & Purwandi, L. (2016). *Indonesia 2020: The Urban Middle-Class Millennials*. Jakarta : PT. Alvara Strategi Indonesia.
- Antara. (2018, 6 Maret). Produktivitas Pekerja Tumbuh 3.1% Per Tahun. Diperoleh 16 September 2018, dari <http://mediaindonesia.com/read/detail/148173-produktivitas-pekerja-indonesia-tumbuh-3-1-per-tahun>.
- Badan Pusat Statistik. (2013). *Proyeksi Penduduk Indonesia 2010-2035*. Jakarta : Badan Pusat Statistik.
- Badan Pusat Statistik. (2018). *Statistik Indonesia 2017*. Jakarta : Badan Pusat Statistik.
- Triwijanarko, R. (2017, 9 Desember). Menajer Hanif: Produktivitas Tenaga Kerja Indonesia Terus Meningkat. Diperoleh 17 Mei 2018, dari <https://biz.kompas.com/read/2017/12/09/094833528/menaker-hanif-produktivitas-tenaga-kerjaindonesia-terus-meningkat>
- Angeline, L. (2016). Pengaruh *Work life balance* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Central Asia Cabang Relasi Indah Jakarta. *Skripsi*. Universitas Mercu Buana : Jakarta.
- Fawazi, A. (2014). Analisis Pengaruh Ekspektasi Kerja Generasi X dan Generasi Y Terhadap Efektivitas Strategi Rekrutmen di PT. Samudra Indonesia. *Skripsi*. Jakarta : Binus University.
- Puspowaristo, H.A.H. (2008). *Metode Penelitian Organisasi*. Bandung: Humaniora.
- Situmorang, S.H. & Lutfi, M. (2011). *Analisis Data Untuk Riset Manajem dan Bisnis*. Medan: USU Press.
- Bloom, N., Kretschmer, T., & Reenen, J. V. (2006). Work Life Balance, Management Practices and Productivity. *Economic and Social Research Council*.
- Burch, R. F. & Strawderman, L. (2014). Leveraging Generational Differences to Reduce Knowledge Transfer and Retention Issues in Public Administration. *Public Administration Research*, 3(2), 61-75.
- Cramer, L., Parris, M., & Saville, K. (2011). Generation Y Talk About Work Life Balance: Not So Different After All?. *25th Annual Australian And New Zealand Academy of Management Conference: The Future of Work and Organisations*, 11-16.
- Ensari, M. S. (2017). A Study on The Differences of Entrepreneurship Potential Among Generations. *Research Journal of Business and Management*, 4(1), 52-62.
- Fisher, G.G., Bulger, C.A., & Smith C.S., (2009). Beyond Work and Family : A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441-456.

- Ganapathi, I. M. D & Gilang, A. (2016). The Influence of Work Life Balance on Employees Job Satisfaction (Study at PT. BIO Farma PERSERO). *E-Proceeding of Management*, 3(1), 506-511.
- Hudson. (2005). The Case for Work-Life Balance. 20:20 Series. E-book *The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*.
- Keino, D & Kithae, P.P. (2016). Effects of Work Life Balance of Staff Performance in the Telecommunication Sector in Kenya. *Archives of Business Research*, 4(1), 129-138.
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Management*, Vol. 30, page 607-618.
- Krishnan, R., Loon, K. W., & Tan, N. Z. (2018). The Effects of Job Satisfaction and Work Life Balance on Employee Task Performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(3), 653-662.
- Kusjainah & Listyorini, I. (2015). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan : Model Pengujian dengan Variabel Mediasi. *Jurnal Telaah Bisnis*, 16(1), 17-30.
- Liao, C. W., Lu, C. Y., Huang, C. K., & Chiang, T.L. (2012). Work Values, Work Attitude and Job Performance of Green Energy Industry Employees in Taiwan. *African Journal of Business Management*, 6(15), 5299-5318.
- Mendis, M. D.V. S & Weerakkody, W. A. S. (2014). The Relationship between Work life Balance and Employee Performance : With Reference to Telecommunication Industry of Sri Lanka. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 9(1), 95-117.
- Moore, F. (2007). *Work life balance: Constrasting Managers and Workers in An MNC Employee Relations*, 29(4), 385-399.
- Muda, I., Rafiki, A., & Harahap, M. R. (2014). Factors Influencing Employees Performance: A Study on the Islamic Banks in Indonesia. *International Journal of Business and Social Science*, 5(2), 73-80.
- Nurani, A. & Nilawati, L. (2016). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Komitmen Afektif. *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan*, 6 (1), 68-83.
- Saina, I.V., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh Worklife Balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Sekaran, U. & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business* (6th Ed). United Kindgom: John Wiley & Son Ltd.
- Utomo, C., Djastuti, I., & Mahfudz. (2016). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Stres Kerja yang Berimplikasi pada Kinerja Pegawai.

Van de Ven, A. A. G. (2011). How Generations Balance Work and Private Live. *Master Thesis Human Resources Studies*. Universiteit Van Tilburg.

Wambui, M. L., Cherotich, B. C., Emily, T., & Dave, B. (2017). Effects of *Work life balance* on Employee Performance in Institutions of Higher Learning. A Case Study of Kabarak University. *Kabarak Journal of Research and Innovation*, 4(2), 60-79.

Yigit, S. & Aksay, K. (2015). A Comparison between Generation X and Generation Y in Terms of Individual Innovativeness Behavior: The Case of Turkish Health Professionals. *International Journal of Business Administration*, 6(2),106-117.