

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA
PEMERIKSA PADA BADAN PEMERIKSA KEUANGAN PERWAKILAN
PROVINSI SUMATERA SELATAN**



Skripsi Oleh:

MUHAMMAD LUTHFI AS'SHIDIQ

01011281823086

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA
PEMERIKSA PADA BADAN PEMERIKSA KEUANGAN PERWAKILAN
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

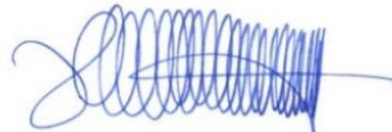
Disusun oleh:

Nama : Muhammad Luthfi As'shidiq
NIM : 01011281823086
Program Studi : S1 Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing



Tanggal: 13 April 2023

Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIM. 198907112018031001

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
MIU - SRI
18/23

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA
PEMERIKSA PADA BADAN PEMERIKSA KEUANGAN PERWAKILAN
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

Disusun oleh

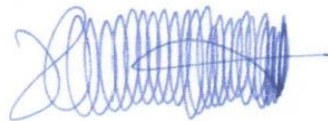
Nama : Muhammad Luthfi As'shiddiq
NIM : 01011281823086
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada 30 Mei 2023 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitian Ujian Komprehensif

Indralaya, 6 Juni 2023

Pembimbing



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Penguji



Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP. 196312031989122001

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Luthfi As'shiddiq

NIM : 01011281823086

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

“Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Pemeriksa pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan”

Pembimbing : Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

Tanggal Ujian : 30 Mei 2023

Adalah benar hasil karya penelitian sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, peneliti bersedia dicabut predikat kelulusan gelar dan kesarjanaan.

Indralaya, 6 Juni 2023

Pembuat Pernyataan



Muhammad Luthfi As'shiddiq
NIM. 01011281823101

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Jangan menilai saya dari kesuksesan, tetapi nilailah saya dari seberapa sering saya jatuh dan berhasil bangkit kembali”

(Nelson Mandela)

“Menuntut ilmu adalah takwa, menyampaikan ilmu adalah ibadah, mengulang-ulang ilmu adalah zikir, dan mencari ilmu adalah jihad”

(Abu Hamid Al Ghazali)

“Tiada suatu pemberian yang lebih utama dari orang tua kepada anaknya selain pendidikan yang baik”

(HR. Al-Hakim)

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

- Allah SWT
- Nabi Muhammad SAW
- Ayah dan Ibu
- Adik-adik
- Sahabat dan teman-teman
- Almamater

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis haturkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Shalawat serta salam penulis ucapkan kepada nabi junjungan umat, Nabi Muhammad SAW. Penulisan skripsi ini mengambil judul Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Pemeriksa Pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya untuk memperoleh gelar Sarjana (S-1) Ekonomi.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi penyempurnaan dari skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, khususnya bagi mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Palembang, 6 Juni 2023

Penulis



Muhammad Luthfi As'shidiq

NIM. 01011281823086

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama proses penelitian dan penyusunan skripsi ini terdapat banyak kendala dan hambatan yang dihadapi oleh penulis. Berkat rahmat dari Allah SWT dan motivasi, bantuan, bimbingan dan dukungan positif dari berbagai pihak sehingga hambatan dan kendala tersebut dapat teratasi. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah membantu penyusunan skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung. Terutama penulis mengucapkan terima kasih secara khusus kepada:

1. Allah SWT, atas segala rahmat dan karunia yang telah diberikan.
2. Kepada Orang Tuaku, Adikku, dan seluruh Keluarga yang selalu memberikan dukungan, motivasi, materi, hiburan dan doa dalam proses penyelesaian skripsi dan menyelesaikan masa perkuliahan.
3. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, M.S.C.E., selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya dan selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan, saran, penjelasan dan meluangkan waktunya dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Dr. Dessy Yunita, SE, M.M., M.B.A. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing dan mengarahkan saya selama masa perkuliahan.
7. Ibu Parama Santati, S.E., M. Kom. selaku Dosen Penguji yang telah memberikan saran dalam perbaikan penulisan skripsi saya.
8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi yang memberikan banyak ilmu pengetahuan dan berbagai pengalaman selama masa perkuliahan.
9. Staf Administrasi dan seluruh Karyawan yang telah membantu banyak hal dalam masalah akademik selama perkuliahan.
10. Laboratorium Manajemen Perkantoran dan Kesekretariatan yang telah memfasilitasi saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

11. Bapak Andri Yogama, S.E., M.M., Ak., CSFA selaku Kepala Perwakilan Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan beserta Staf yang telah memberikan kesempatan dan arahan selama menyelesaikan skripsi ini.
12. Sahabat Kantin Lestari Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, Abid, Chandra, Dio, Dhino, Dwiki, Fahmi, Fajri, Farel, Ilham, Okta, Panda, Zakky, dan Almarhum Rakha terima kasih selalu memberikan dukungan, motivasi, tempat untuk bercerita, tempat berbagi keluh kesah dan saling berbagi suka duka dalam masa perkuliahan dan penyelesaian skripsi ini.
13. Teman-teman satu Angkatan Manajemen 2018 yang telah menghiasi dan membuat masa perkuliahan lebih bermakna, saya beruntung mengenal kalian semua dan bisa menjadi bagian dari keluarga besar Manajemen 2018.
14. Sahabat Terbaik UKM Harmoni Universitas Sriwijaya, Aldika, Alfiqky, Della, Desi, Dimas, Harlis, Juliandika, Rian, Kak Ricky, Romi, Tessa, Zulfahmi, beserta teman-teman pegiat seni lainnya.
15. Serta Seluruh Pihak yang ikut andil membantu saya dalam menyelesaikan skripsi.

Penulis menyadari kekurangan dan keterbatasan pada penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu kritik diharapkan agar dapat memperbaiki penelitian selanjutnya. Akhir kata, dengan kerendahan hati semoga Allah SWT senantiasa memberikan pahalanya kepada semua pihak yang membantu dalam terselesainya skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan pihak yang membutuhkan.

Indralaya, 6 Juni 2023
Penulis,



Muhammad Luthfi As'shiddiq
NIM. 01011281823086

ABSTRAK

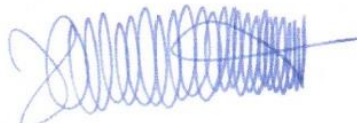
ASLI
JURUSAN MANAJEMEN 8/23/16
FAKULTAS EKONOMI MU

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Pemeriksa pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Pemeriksa pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan. Sampel dari populasi dalam penelitian ini adalah pemeriksa Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan yang berjumlah 51 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan *proportional simple random sampling* dimana semua pegawai memiliki kesempatan untuk menjadi sampel yang kemudian disebar dan diisi oleh 51 orang pemeriksa Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan yang terdiri atas Pemeriksa Pertama, Pemeriksa Muda, dan Pemeriksa Madya. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda dengan SPSS. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemeriksa.

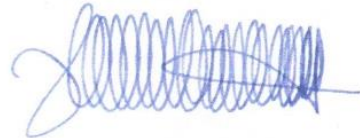
Kata Kunci : *Work-Life Balance*, Kinerja

Pembimbing



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
19/6/23

ABSTRACT

The Effect of Work-Life Balance on Examiner Performance at the Audit Board of Representatives of South Sumatra Province

This study aims to determine the effect of work-life balance on the performance of auditors at the Audit Board of Representatives of South Sumatra Province. The sample from the population in this study were examiners from the South Sumatra Province Representative Office of the Audit Board of the Republic of Indonesia, totaling 51 people. The data collection technique used proportional simple random sampling in which all employees had the opportunity to become a sample which was then distributed and filled in by 51 examiners from the South Sumatra Province Representative Office of the Audit Board of the Republic of Indonesia consisting of First Examiners, Junior Examiners, and Middle Examiners. This study uses multiple linear regression analysis with SPSS. Based on the results of the study it is known that the Work-Life Balance has a positive and significant effect on the examiner's performance.

Keywords : *Work-Life Balance, Performance*

Advisor



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

*Acknowledge by,
Head of Management Department*



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

ASLI

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Saya dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : Muhammad Luthfi As'shiddiq
NIM : 01011281823086
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi :

**Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Pemeriksa pada Badan
Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan**

Telah kami periksa penulisan, grammar, maupun susunan *tenses* nya, dan kami setuju untuk ditempatkan di lembar abstrak.

Indralaya, 6 Juni 2023
Pembimbing Skripsi,



Dr. M. Ichsan Hadjri., S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

RIWAYAT HIDUP

DATA DIRI

Nama Mahasiswa : Muhammad Luthfi As'shiddiq
Jenis Kelamin : Laki – Laki
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 17 Juli 1999
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : JL. Bank Raya I, No. 4820, Demang Lebar
Daun, Palembang
Alamat Email : luthfiasshidiq40@gmail.com

Pendidikan Formal

Tahun 2005-2010 : SDIT Izuddin Palembang
Tahun 2011-2013 : SMPIT Al Furqon Palembang
Tahun 2014 -2015 : MAN 3 Palembang
Tahun 2016 -2018 : MA Husnul Khotimah Kuningan Jawa
Barat

Riwayat Organisasi

Tahun 2019-2022 : Ketua Divisi Medkominfo UKM Harmoni
Universitas Sriwijaya
Tahun 2018-2019 : Anggota LDF Ukhuwah Fakultas Ekonomi
Univrsitas Sriwijaya

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
ABSTRAK	ix
<i>ABSTRACT</i>	x
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK	xi
RIWAYAT HIDUP	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.4.1 Manfaat Teoritis	9
1.4.2 Manfaat Praktis	9
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	10
2.1. Landasan Teori	10
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.2. <i>Spill-over Theory</i>	11
2.1.2.1. <i>Work-Life Balance</i>	12
2.1.2.2. <i>Komponen-Komponen Work-Life Balance</i>	14
2.1.2.3. <i>Dimensi Work-Life Balance</i>	15

2.1.2.4. Faktor-Faktor <i>Work-Life Balance</i>	16
2.1.2.5. Manfaat <i>Work-Life Balance</i>	17
2.1.3. Kinerja	17
2.1.3.1. Dimensi Penilaian Kinerja.....	19
2.1.3.2. Sasaran Kinerja.....	20
2.1.3.3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja.....	21
2.2. Hubungan antar Variabel Penelitian dan Pengembangan Hipotesis..	24
2.2.1. Hubungan <i>Work-life Balance</i> terhadap Kinerja Pemeriksa BPK RI Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan ..	24
2.3. Penelitian Terdahulu	25
2.4. Alur Pikir	31
2.5. Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	32
3.1. Ruang Lingkup Penelitian	32
3.2. Rancangan Penelitian	32
3.3. Jenis dan Sumber Data	32
3.3.1. Jenis Data	32
3.3.2. Sumber Data	33
3.4. Teknik Pengumpulan Data	33
3.5. Populasi dan Sampel	33
3.6. Uji Instrumen Penelitian	34
3.6.1. Uji Validitas	35
3.6.2. Uji Reliabilitas	35
3.6.3. Metode Suksesi Interval (MSI)	36
3.7. Teknik Analisis Data	38
3.7.1. Analisis Regresi Linier Sederhana	38
3.7.2. Uji Korelasi (r)	38
3.7.3. Koefisien Determinasi (R^2).....	39
3.7.4. Uji t	40
3.8. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	40

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
4.1. Profil Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan	43
4.1.1. Deskripsi Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan.....	43
4.1.2. Visi dan Misi Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan.....	44
4.1.3. Tugas Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan.....	45
4.1.4. Struktur Organisasi Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan.....	47
4.2. Analisis Deskriptif	48
4.2.1. Karakteristik Responden	48
4.2.2. Uji Instrumen Data	50
4.2.2.1. Uji Validitas	50
4.2.2.2. Uji Reliabilitas	51
4.2.2.3. Metode Suksesif Interval (MSI)	52
4.2.3. Analisa Deskriptif	53
4.2.3.1. Analisa Deskriptif pada Variabel <i>Work-Life Balance</i>	53
4.2.3.2. Analisa Deskriptif pada Variabel Kinerja Pemeriksa	56
4.2.4. Hasil Uji Statistik	61
4.2.4.1. Uji Regresi Linier Sederhana	61
4.2.4.2. Uji Korelasi	63
4.2.4.3. Uji Determinasi	63
4.2.4.4. Uji Hipotesis	64
4.3. Pembahasan	65

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	71
5.1. Kesimpulan	71
5.2. Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN	77

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Rekap Indikator Kerja Utama Pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2020-2021 yang Tidak Tercapai	4
Tabel 1.2 Penugasan Pemeriksa di Lapangan Tahun 2021	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.1 Skor Alternatif Jawaban	35
Tabel 3.2 Pedoman Mengintrepretasikan Nilai Korelasi (r)	39
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel	40
Tabel 4.1 Tabel Karakteristik Responden	48
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas <i>Work-Life Balance</i>	50
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Kinerja Pemeriksa	51
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas	52
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden pada Variabel <i>Work-Life Balance</i>	53
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Kinerja Pemeriksa	56
Tabel 4.7 Hasil Analisa Regresi Linier Sederhana	62
Tabel 4.8 Hasil Uji Korelasi	63
Tabel 4.9 Hasil Uji t	64

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pikir	31
Gambar 4.1. Bagan Struktur Organisasi Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan	47

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	77
Lampiran 2. Profil Responden Penelitian	84
Lampiran 3. Hasil Tanggapan Responden Penelitian	86
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas dan Uji Realibilitas	93
Lampiran 5. Metode Suksesif Interval (MSI)	96
Lampiran 6. Hasil Analisis	98
Lampiran 7. Tabel Distribusi r	99
Lampiran 8. Tabel Distribusi t.....	100

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Peranan sumber daya manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis dalam mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu rancangan dari berbagai sistem formal pada sebuah organisasi dengan tujuan memastikan penggunaan keahlian manusia secara efektif serta efisien untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan keinginan (Mathis & Jackson, 2016). Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik dan diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya (Stoner, 2012).

Kinerja atau prestasi kerja bagi Pegawai Negeri Sipil diukur dengan menggunakan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. SKP berisi tentang rencana kegiatan pegawai selama satu tahun anggaran dan dinilai setiap akhir tahun anggaran oleh atasan langsung pegawai, terdiri dari sasaran kerja pegawai dan perilaku pegawai.

Robbins (2017) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Menurut Robbins tingkat kinerja pegawai sangat tergantung dengan kemampuan pegawai itu sendiri, seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman, dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula.

Work-life balance akhir-akhir ini menjadi perhatian yang serius manajemen SDM organisasi/perusahaan. Berbagai penelitian tentang *work-life balance* menjadi tema yang menarik dalam rangka memberikan kontribusi pengembangan manajemen. Banyak pendapat mengenai pengertian dari *work-life balance*. *Work-life balance* adalah sejauh mana individu terlibat dan merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dan peran mereka di dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman, dan anggota masyarakat) serta tidak adanya konflik di antara peran tersebut (Wijaya Y, 2020). Individu yang mampu mempertahankan keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan individu yang lebih mementingkan kesejahteraan psikologisnya dari pada mengejar kekayaan semata (Wetsman et al., 2009). Banyak sekali dampak yang ditimbulkan oleh perusahaan apabila tidak mengelola dengan baik *work-life balance*, baik bagi karyawan maupun manajemen perusahaan misalnya karyawan tertekan saat bekerja, karyawan kesulitan mendapatkan kepuasan kerja dan pada akhirnya produktivitas perusahaan mengalami penurunan.

Hudson (2005) mengemukakan bahwa *work-life balance* merupakan bentuk kepuasan individu dalam mencapai keseimbangan kehidupan dalam pekerjaannya. Kemudian Weckstein (2008) bahwa keseimbangan pekerjaan dan kehidupan adalah sebuah konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual.

Kedudukan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) diatur dalam UUD 1945 perubahan ketiga BAB VIII A pasal 23E, 23F dan 23G.

Dalam melaksanakan tugasnya, BPK RI mempunyai kewenangan untuk melakukan 3 (tiga) jenis pemeriksaan, yaitu Pemeriksaan Keuangan, Pemeriksaan Kinerja, dan Pemeriksaan dengan Tujuan Tertentu.

Pembentukan Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan dirintis dengan diresmikannya unit kerja bernama Sub Auditorat I BPK-RI di Palembang yang dipisahkan dari Perwakilan BPK-RI di Medan pada tanggal 1 Juli 1996. Pada saat itu jumlah pegawai sebanyak 14 orang yang terdiri dari 12 PNS dan 2 tenaga honor dengan wilayah kerja meliputi 3 (tiga) Provinsi yaitu: Provinsi Sumatera Selatan, Jambi dan Bengkulu. Saat ini BPK Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan memiliki jumlah pegawai sebanyak 184 orang yang terdiri dari 9 orang pejabat struktural, 101 orang pejabat fungsional pemeriksa, 41 orang pegawai penunjang pendukung dan 33 orang pegawai kontrak.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 8 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil, Sasaran Kinerja Pegawai disusun berdasarkan dari Rencana Strategi Instansi. Rencana Strategi Instansi kemudian dituangkan menjadi Perjanjian Kinerja/ Rencana Kinerja Tahunan, dan Pohon Kinerja/ Piramida Kinerja/ Matriks Penyelarasan Sasaran Strategis/Peta Proses Bisnis yang dalam hal ini adalah Indikator Kinerja Utama. Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia sebagai lembaga pemerintah juga menggunakan SKP sebagai alat mengukur kinerja pegawainya.

Kinerja pegawai yang tercermin dalam pencapaian kinerja perwakilan pada setiap tahunnya dimuat dalam Laporan Kinerja. Laporan ini juga sebagai

tindak lanjut dari Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Peraturan ini mewajibkan setiap instansi pemerintah, tidak terkecuali Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Republik Indonesia, sebagai unsur penyelenggara pemerintahan negara untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya dalam mengelola segala sumber daya yang dimiliki dan dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Tabel 1.1. Rekap Indikator Kerja Utama Pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2020-2021 yang Tidak Tercapai

No	Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	Status
2020				
1	Pemenuhan pengendalian dan pemerolehan keyakinan mutu pemeriksaan	100%	88,89%	Tidak Tercapai
2021				
1	Pemenuhan pengendalian dan pemerolehan keyakinan mutu pemeriksaan	100%	92,63%	Tidak Tercapai

Sumber Data: Laporan Kinerja BPK Provinsi Sumatera Selatan Tahun Anggaran 2020-2021

Pada Tabel 1.1, dapat dilihat rekap indikator kerja utama Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan tahun 2020-2021 masih terdapat pencapaian indikator kinerja utama yang dimiliki oleh BPK Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan dari tahun anggaran 2020 hingga tahun anggaran 2021 yang belum memenuhi target yang telah ditetapkan.

Sasaran dari indikator kinerja utama yang belum memenuhi target selama 2 tahun berturut-turut adalah Pemenuhan pengendalian dan pemerolehan

keyakinan mutu pemeriksaan. Indikator ini mengukur pemenuhan pengendalian dan pemerolehan keyakinan mutu pemeriksaan pada tiga tingkatan, yaitu internal satker melalui *Quality Assurance* (QA) dan *Quality Control* (QC) dan pihak eksternal BPK Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan melalui hasil evaluasi Direktorat Evaluasi dan Pelaporan Pemeriksaan dan hasil reviu Inspektorat Utama BPK RI. Indikator ini bertujuan untuk mendorong kualitas pengendalian mutu pemeriksaan.

Dalam Keputusan BPK RI No.5 Tahun 2015 tentang Pedoman Manajemen Pemeriksaan disebutkan bahwa Sistem Manajemen Mutu pelaporan pemeriksaan dilakukan oleh Pejabat Fungsional Pemeriksa dengan beberapa komponen antara lain sebagai berikut:

1. Memastikan validitas substansi, kebenaran matematis, dan akurasi angka atas bahan penyusunan LHP.
2. Me-review konsep LHP dan usulan pelaporan informasi rahasia, indikasi kerugian negara/daerah dan/atau unsur pidana (apabila ada) yang disampaikan oleh Ketua Tim.
3. Menjamin terpenuhinya unsur-unsur Temuan Pemeriksaan, yaitu kondisi, kriteria, akibat, sebab, dan rekomendasi sesuai dengan SPKN.
4. Menjamin kesesuaian penggunaan bahasa dalam LHP dengan ketentuan yang berlaku.
5. Menelaah tanggapan dan rencana aksi.
6. Me-review hasil telaah tanggapan dan rencana aksi dari Ketua Tim.

Tabel 1.2 Penugasan Pemeriksa di Lapangan Tahun 2021

Jenis Pemeriksaan	Prov/Kab/Kota	Jumlah (orang)	Lama (hari)
Semester I			
Pemeriksaan Pendahuluan	Kab. PALI	4	15
Laporan Keuangan	Provinsi Sumatera Selatan	6	27
Pemerintah Daerah	Kota Palembang	5	27
	Kota Lubuklinggau	5	27
	Kota Pagar Alam	5	27
	Kabupaten Banyuasin	5	27
	Kabupaten Musi Rawas	4	27
	Kabupaten Muara Enim	5	27
	Kabupaten Lahat	5	27
	Kabupaten Ogan Ilir	4	27
	Kabupaten Ogan Komering Ilir	4	27
	Kabupaten OKU Timur	5	27
	Kabupaten OKU Selatan	4	27
	Kabupaten Empat Lawang	4	27
	Kabupaten Musi Rawas Utara	4	27
	Provinsi Sumatera Selatan	4	30
Pemeriksaan Terinci	Kab. PALI	4	45
Laporan Keuangan	Provinsi Sumatera Selatan	9	30
Pemerintah Daerah	Provinsi Sumatera Selatan	4	35
	Kota Palembang	6	30
	Kota Lubuklinggau	5	30
	Kota Pagar Alam	5	30
	Kabupaten Ogan Ilir	5	30
	Kabupaten Ogan Komering Ilir	5	30
	Kabupaten OKU Timur	5	30
	Kabupaten OKU Selatan	5	30
	Kabupaten Banyuasin	5	30
	Kabupaten Lahat	6	30
	Kabupaten Musi Rawas	6	30
	Kabupaten Muara Enim	6	30
	Kabupaten Empat Lawang	5	30
	Kabupaten Musi Rawas Utara	4	30
	Kota Prabumulih	5	45
	Kabupaten Musi Banyuasin	7	45
	Kabupaten OKU	5	50
Semester II			
Pemeriksaan Pendahuluan	Kabupaten Ogan Ilir	5	30
Kinerja	Kabupaten Musi Rawas	5	30

Jenis Pemeriksaan	Prov/Kab/Kota	Jumlah (orang)	Lama (hari)
	Provinsi Sumatera Selatan	6	30
	Provinsi Sumatera Selatan	6	30
	Kota Lubuklinggau	5	30
	Kabupaten Musi Rawas	5	30
	Kabupaten Banyuasin	6	25
Pemeriksaan Pendahuluan Belanja	Provinsi Sumatera Selatan	8	25
	Kota Palembang	7	25
	Kabupaten Musi Banyuasin	7	25
	Kabupaten OKU	7	25
	Kabupaten Muara Enim	7	25
Pemeriksaan Terinci Kinerja	Kabupaten Ogan Ilir	5	30
	Kabupaten Musi Rawas	5	30
	Provinsi Sumatera Selatan	6	30
	Provinsi Sumatera Selatan	6	30
	Kota Lubuklinggau	5	30
Pemeriksaan Terinci Belanja	Kabupaten Banyuasin	6	30
	Provinsi Sumatera Selatan	8	30
	Kota Palembang	8	30
	Kabupaten Musi Banyuasin	7	30
	Kabupaten OKU	7	30
	Kabupaten Muara Enim	7	30

Sumber: Badan Pemeriksa Keuangan Provinsi Sumatera Selatan., 2021

Pada semester pertama penugasan pemeriksaan pendahuluan maupun terinci Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota dan Provinsi di wilayah Provinsi Sumatera Selatan dengan jumlah personil per tim antara 4 sampai 7 orang dengan jangka waktu antara 15 sampai dengan 50 hari. Pada semester kedua penugasan pemeriksaan pendahuluan maupun terinci kinerja dan pemeriksian dengan tujuan tertentu dengan jumlah personil per tim antara 5 sampai 8 orang dalam jangka waktu 25 sampai dengan 30 hari.

Selain penugasan pemeriksaan di lapangan juga ada penugasan di kantor yaitu penyelesaian laporan pemeriksaan, mengikuti diklat, pengumpulan angka

kredit untuk naik pangkat. Di samping menjalani penugasan, pemeriksa juga menjalani mutasi jauh dari keluarga. Adanya *deadline* penyelesaian laporan dengan waktu yang terbatas dan terbilang cepat membuat pemeriksa terus bekerja bahkan saat di rumah dan pada saat akhir pekan. Hal ini mengakibatkan kelelahan fisik yang berdampak pada kinerja pemeriksa yang tidak optimal pada pemenuhan pengendalian dan pemerolehan keyakinan mutu pemeriksaan.

Penelitian terdahulu (Triana, 2022; Aisyah, 2022; Mahardika, 2022) menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lebih lanjut menurut penelitian lain (Sari, 2022; Ramdhani, 2022; Mudung, 2022) menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berbeda dengan penelitian Kibande (2022) yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif kinerja pegawai.

Sehubungan dengan uraian latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Work-life balance* Terhadap Kinerja Pemeriksa Pada Badan Pemeriksa Keuangan Provinsi Sumatera Selatan”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dari fenomena yang terjadi saat ini dan yang telah dijelaskan pada penjelasan sebelumnya, maka perumusan masalah adalah sebagai berikut: ”Bagaimana Pengaruh *Work-life balance* Terhadap Kinerja Pemeriksa Pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan?”

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dengan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja pemeriksa pada Badan Pemeriksa Keuangan Provinsi Sumatera Selatan.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang membutuhkan sebagai tambahan informasi dan juga untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh *Work-life Balance* dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan sumbangan pengetahuan dan pemikiran, khususnya permasalahan sumber daya manusia terkait dengan keseimbangan kehidupan pekerjaan dan pribadi.

1.4.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini akan menjadi bahan masukan dan referensi bagi manajemen BPK RI Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan dalam pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia khususnya dalam rangka menciptakan *work-life balance* sehingga meningkatkan kinerja pemeriksa yang pada akhirnya juga dapat meningkatkan kinerja institusi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan *Worklife Balance* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Pati. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo*, Vol. IX No. 2, e-ISSN: 2715-9671.
- Alfredo, (2013). *The spillover and crossover of daily work enjoyment and well-being: A diary study among working couples*. *Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 29. Num. 3. - 2013. Pages 179-185, e-ISSN: 2174-0534
- Auliya, (2022). *The Effect Of Work Life Balance and Compasation On Peformance(Cencus On Non ASN Employees BPBD Tasikmalaya)*. *Journal of Indonesian Management*, Vol. 2 No. 3, 655–664.
- BPK RI. Peraturan BPK RI No.5 Tahun 2015 tentang Pedoman Manajemen Pemeriksaan. Jakarta.
- BPK Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan. Laporan Kinerja BPK Provinsi Sumatera Selatan Tahun Anggaran 2020. Palembang.
- BPK Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan. Laporan Kinerja BPK Provinsi Sumatera Selatan Tahun Anggaran 2021. Palembang.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT BukuSeru.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Efendi, (2022). *The Effect of Work from Home, Work Life Balance, and Work Motivation on Job Satisfaction and Their Impact on the Performance of Non-Lecturer Education Personnel at Pertamina University Jakarta., Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, Vol. 5 No.1, e-ISSN 2615 3076.
- Ganapathi, I Made Devan. 2016. Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Bio Farma Persero). *Jurnal Ecodemica*, Vol. IV No.1.
- Ghozali, Imam. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gibson. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat*. Jakarta: Erlangga.

- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hindarwati, (2022). *Palm Oil Employee Performance: Are Knowledge Sharing, Learning Organization, And Work-Life Balance The Issues*. Journal IBS, Vol. 14 No. 2, e-ISSN: 2579-4841, 61-70.
- Hudson. (2005). *The Case for Work Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. Sydney: Hudson Highland Group, Inc.
- Iksan, (2022). *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Mayjen H.A. Thalib Kabupaten Kerinci*. e-Jurnal Bung Hatta, Vol. 20 No. 2.
- Kibande, (2022). *Influence Of Work Life Balance On Performance At Embu Level Five Hospital*. *Int Journal of Social Sciences Management and Entrepreneurship* 6(1): 483-500, ISSN 2411-7323.
- Kumari, (2022). *Impact of Emotional Labour, Work-life Balance, and Job Satisfaction on Cabin Crews's Job Performance* . *International Journal of Management, Technology, and Social Sciences (IJMTS)*, Vol. 7, No. 2, ISSN: 2581-6012.
- Magdalena, (2022). *The Effect Of Work Family Conflict And Work Life Balance On Female Teacher Performance In Smk Negeri 1 Bandar Lampung*. *Journal of Economics*, Vol. 11, No. 02, e-ISSN: 2721-9879.
- Mahardika, (2022). *The Influence Of Organizational Culture And Work Life Balance Work Motivation And Its Implications On Teacher Performance At The Tzu Chi Love School Teacher Cengkareng, West Jakarta*. *Dinasti International Journal of Management Science*, Vol, 3, Issue 5, E-ISSN : 2686-522X.
- Mangkunegara, Anwar P. (2014). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. (2016). *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.
- McDonald, P., Brown, K. and Bradley, L. (2005), *Explanations For The Provision-Utilisation Gap In Work-Life Policy, Women in Management Review*, Vol. 20 No. 1, pp. 37-55.
- Mundung, (2022). *Pengaruh Work Life Balance, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Di Minahasa*. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 10 No. 3, ISSN 2303-1174.

- Muttaqiyathun, (2021). Pengaruh *Work-Life Balance* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid-19. *Proceeding of The 14th University Research Colloquium 2021: Bidang Ekonomi dan Bisnis*, e-ISSN: 2621-0584.
- Novelia, P. (2013). Hubungan Antara *Work-Life Balance* dan Komitmen Berorganisasi Pada Pegawai Perempuan. 1-44.
- Pemerintah Indonesia. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Jakarta.
- Pemerintah Indonesia. UUD 1945 perubahan ketiga BAB VIII A pasal 23E, 23F dan 23G tentang BPK RI. Jakarta.
- Pemerintah Indonesia. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 8 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Jakarta.
- Pemerintah Indonesia. Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah. Jakarta.
- Pemerintah Indonesia. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Jakarta.
- Poluan, (2018). Pengaruh *Work-Life Balance*, Beban Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) TBK, Kantor Cabang Manado. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, Vol. 6 No. 4, 347-356.
- Rachana, (2022). *Work Life Balance and Work Performance Of Employees At das-Bescom, Bengaluru, Karnataka, India. EPRA International Journal of Economics, Business and Management Studies (EBMS)*, Vol: 9 Issue: 8, ISSN:2347-4378.
- Ramdhani, (2021). Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*) Sebagai Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan (*Work Life Balance as a Factor Affecting Employee Performance*). *Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi*, Vol. 20 No. 1, ISSN 2527-4570.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2017). *Organizational Behavior (Fourteenth)*. New Jersey 07458. 77-89: Pearson Education.
- Sadir, (2022). Pengaruh *Work Life Balance* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulselbar Kantor Cabang Majene. *Manarang Bussines and Management Journal*, Vol 1 No.1.

- Sari, (2022). *Mediating Effect Of Positive Emotions On Work-Life Balance And Employee Performance*. Bisma: Jurnal Bisnis dan Manajemen, e-ISSN2623-0879 Vol. 16 No. 1, Hal. 20-27.
- Schabracq Marc J. (2003). *The Handbook of Work and Health Psychology*. England : John Wiley & Sons, Ltd,
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.
- Shakila, (2022). Pengaruh *Work-Life Balance*, Stres Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan(Studi Kasus Pada Auto 2000 Kediri Hasanudin). CEMERLANG : Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis, Vol.2, No.3, e-ISSN: 2962-4797; p-ISSN: 2962-3596, 308-320.
- Simatupang, Valen. 2017. Pengaruh *Work-life balance* dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Langkat Nusantara Kepong Unit Kebun Tanjung Keliling, Kabupaten Langkat). Medan : Universitas Sumatera Utara.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stoner, J. (2012). *Manajemen*. Prentice-Hall.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suyatno, (2022). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Polisi Satlantas Polres Kerinci. *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen (JIKEM)*, Vol. 2 No. 2, Page 3060-3068, E-ISSN: 2774-2075.
- Taiwo et al, (2016). *Work Life Balance Practice as Panacea for Employee Performance: Empirical Evidence From River State Television, Nigeria, Arabian Journal of Business and Management Review (Oman Chapter)* Vol. 6, No. 5.
- Tamsyatissanusiyah, (2022). Peran Jenjang Karir Dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economic, Business and Accounting*, Vol. 6 No. 1, e-ISSN : 2597-5234.
- Triana, (2022). *The Influence of Work Life Balance and Work Discipline on Employee Performance*. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen* Vol. 01, No. 01, 2022, pp. 222-247.

- Utami, D.S. & Yuniarti, K. W. (2010). *To Be Istiqama': Harmonizing Work, Family, Society and Leisure (A Case Study among Muslim Women Lecturer in Yogyakarta)*. *Book of Abstracts of The 1st International Conference of Cross Cultural and Indigenous Psychology (ICICP)*, Yogyakarta, Indonesia.
- Weckstein, SH. (2008). *How To Practice The Art Of Life Balance*. E-book. Copyright: Stacey Weckstein Hoffer.
- Westman, M., Brough, P., & Kalliath, T. (2009). *Expert Commentary on Work Life Balance and Crossover of Emotions and Experiences: Theoretical and Practice Advancements*. *Journal of Organizational Behavior*, 588-595.
- Wibowo . (2014) . *Manajemen Kinerja* . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers.
- Wijaya Y, (2020). *Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja (Studi pada PT Mayora Indah)*. *AGORA Vol.8 No.1*.