

ANALISIS KEBIJAKAN JAM KERJA LEMBUR (OVERTIME) DAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA (WORK LIFE BALANCE) KARYAWAN PADA CV. SUKSES JAYA ABADI, KABUPATEN MADIUN, PROVINSI JAWA TIMUR

Analysis Of Overtime Work Policy And Employees' Work-Life Balance at CV. Sukses Jaya Abadi, Madiun Regency, East Java Province

Amandus Naibesi^{1,a)}, Ronald P. C. Fanggidae^{2,b)}, Dominikus K. T. Aman^{3,c)}, Ni Putu Nursiani^{4,d)}

^{1,2,3,4)} *Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia*

Koresponden : ^{a)} amandusnbz@gmail.com, ^{b)} ronaldfanggidae@staf.undana.ac.id,

^{c)} dominikusaman@staf.undana.ac.id, ^{d)} niputu.nusiani@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kebijakan jam kerja lembur (*overtime*) dan keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) karyawan CV. Sukses Jaya Abadi, Kabupaten Madiun, Provinsi Jawa Timur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi kasus, mengumpulkan data primer melalui wawancara dan observasi, serta data sekunder dari data jumlah karyawan dan data jam kerja CV. Sukses Jaya Abadi. Hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan signifikan dalam kebijakan lembur, sistem upah lembur, dan beban kerja di berbagai departemen CV. Sukses Jaya Abadi, mencerminkan perbedaan karakteristik dan tuntutan operasional masing-masing departemen. Departemen HRD dan Administrasi memiliki kebijakan lembur yang lebih fleksibel, sementara Produksi dan Gudang menghadapi jadwal lembur yang ketat untuk menjaga kontinuitas operasional. Sistem upah lembur yang transparan dan adanya insentif tambahan meningkatkan motivasi dan kepercayaan karyawan. Meskipun departemen produksi menghadapi beban kerja yang lebih berat dibandingkan dengan gudang dan administrasi, langkah-langkah manajemen yang efektif dalam pengelolaan sumber daya dan penugasan dapat membantu mengurangi kelelahan dan stres. Sedangkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dalam mempengaruhi kesejahteraan dan kinerja karyawan di CV. Sukses Jaya Abadi. Gangguan dari kedua arah, baik dari pekerjaan terhadap kehidupan pribadi maupun sebaliknya, memiliki dampak negatif yang signifikan, seperti peningkatan tingkat stres, kelelahan, dan penurunan produktivitas. Sementara itu, dukungan perusahaan dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kerja dapat meningkatkan suasana hati, motivasi, dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan memperbaiki kebijakan serta program-program yang mendukung keseimbangan ini untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan mendukung kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

Kata Kunci : *Overtime, Work Life Balance*, dan Fleksibilitas Jam Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam organisasi adalah segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi individu maupun di dalam organisasi. Sumber daya manusia adalah salah satu modal utama dalam suatu organisasi, di mana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi (Syamsudin Noor, 2014). Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dari proses produksi. Di mana ketika perusahaan tersebut memiliki finansial yang kuat, bahan baku yang terpenuhi, dan teknologi terbaru namun tidak ada sumber daya manusia yang baik maka proses produksi tidak akan berjalan lancar dalam mencapai tujuan. Pada era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat sekarang ini, perusahaan-perusahaan di seluruh dunia berada dalam tekanan konstan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional guna mempertahankan daya saing mereka di pasar dan mencapai tujuan perusahaan. Salah satu alat yang sering digunakan untuk mencapai tujuan ini adalah kebijakan jam kerja yang mendukung kerja lembur (*overtime*). Kebijakan semacam ini memberikan fleksibilitas yang lebih besar kepada perusahaan dalam mengelola beban kerja dan menghadapi situasi di mana tenggat waktu proyek atau permintaan pelanggan membutuhkan upaya ekstra (Albertsen et al., 2014). Adanya fleksibilitas ini membuat perusahaan dapat dengan cepat menyesuaikan jumlah tenaga kerja yang diperlukan, mengalokasikan sumber daya sesuai kebutuhan, dan memprioritaskan tugas-tugas yang mendesak. Praktik jam kerja lembur (*overtime*) menjadi semakin umum di banyak perusahaan terutama dalam industri yang membutuhkan waktu tambahan dalam menjalankan operasional perusahaan. Menurut Thomas (2002) kerja lembur adalah pekerjaan tambahan yang dilakukan di luar jam kerja yang melebihi 40 jam kerja per minggu atau kerja yang dilakukan untuk menyelesaikan pekerjaan yang tidak mungkin diselesaikan dalam hari kerja normal. Kerja lembur terjadi ketika ada pekerjaan yang tidak mungkin diselesaikan dalam hari kerja normal. Ini bisa terjadi karena adanya deadline yang ketat, proyek mendesak, atau kondisi darurat yang memerlukan penyelesaian segera mengatasi proyek mendesak, atau mencapai target tertentu sehingga peran perusahaan, perusahaan juga tidak perlu menambah tenaga kerja dari luar sehingga dapat mengurangi pengeluaran perusahaan. Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kerja memang sangat diperlukan dalam pekerjaan yang membutuhkan waktu lembur. Menurut Fisher, dkk (2009) *work life balance* didefinisikan sebagai upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani. Sedangkan menurut Greenhaus, dkk (2003) *work life balance* adalah sejauh mana suatu individu terikat secara bersama di dalam pekerjaan dan keluarga, dan sama-sama puas dengan peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarganya. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat dianggap sebagai proses yang dinamis dan individual, di mana individu merasa puas dengan peran dan komitmen mereka di kedua domain tersebut.

CV. Sukses Jaya Abadi merupakan perusahaan berkembang yang bergerak pada distributor dan produksi plastik yang daerah operasionalnya meliputi provinsi Jawa Timur dan sekitarnya. Dalam kebijakan jam kerja CV. Sukses Jawa Abadi memiliki jam kerja normal selama delapan jam dan untuk kebijakan lembur karyawan diwajibkan melakukan lembur. Divisi Administrasi, Sales, dan Sopir memiliki jam kerja lembur yang disesuaikan di mana pada posisi administrasi

lembur disesuaikan dengan tanggung jawab dan tugas yang dikerjakan jika selesai secepatnya maka lembur menjadi tidak wajib tetapi jika tugas belum selesai maka lembur menjadi wajib dan disesuaikan hingga menyelesaikan tugasnya, sedangkan Sales memiliki jam kerja lembur yang tidak menentu di mana mereka memiliki fleksibilitas jam kerja lembur karena sering kali keluar kota dengan perjalanan yang jauh dan memerlukan adaptasi terhadap kebutuhan klien atau situasi penjualan yang berbeda-beda sehingga lembur menjadi wajib dan pada umumnya terlihat bahwa Sales kebanyakan pulang ke perusahaan untuk melaporkan hasil penjualan pada pukul 20.00 hingga 22.00 WIB, serta Sopir memiliki jam kerja lembur yang sangat beragam di mana posisi sering pulang tengah malam dan menginap di luar kota pada saat mengantarkan barang kiriman di luar kota yang membutuhkan waktu sehingga hal tersebut dihitung sebagai lembur. Divisi HRGA memiliki jam kerja normal 8 jam per hari, namun terdapat tambahan waktu lembur 2 jam untuk menyelesaikan kerjanya. Divisi Gudang memiliki jam kerja normal 8 jam per hari dengan tambahan waktu lembur 2 jam, sehingga total jam kerja adalah 10 jam per hari sama halnya dengan HRGA dan Divisi gudang diberikan lembur untuk menyelesaikan kerjanya. Sedangkan untuk Produksi memiliki kewajiban melakukan lembur, sistem kerja divisi ini dibagi dalam 2 shift di mana masing-masing bekerja selama 12 jam per hari 8 jam sebagai jam kerja normal dan 4 jam dihitung sebagai lembur, pada divisi ini juga terdapat 2 bagian yaitu operator dan juga teknisi, untuk teknisi memiliki jam kerja yang sama dengan operator, tetapi karena masih adanya kekurangan teknisi, sehingga terkadang jika terjadi hal yang tidak diinginkan seperti kerusakan serius pada mesin maka mereka harus bekerja lebih dari 12 jam per hari

TINJAUAN PUSTAKA

Kerja Lembur

Menurut Thomas dalam Julianti N. (2019) kerja lembur adalah pekerjaan tambahan yang dilakukan di luar jam kerja yang melebihi 40 jam kerja per minggu atau kerja yang dilakukan untuk menyelesaikan pekerjaan yang tidak mungkin diselesaikan dalam hari kerja normal. Kerja lembur juga dikaitkan dengan beban kerja dan stres kerja yang dapat menyebabkan masalah kesejahteraan mental dan fisik pada karyawan, seperti kelelahan, depresi, dan bahkan kecenderungan bunuh diri (Ogawa et al., 2018). penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kebutuhan kesejahteraan karyawan dan memastikan bahwa beban kerja yang wajar dipertahankan agar keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat dipertahankan. Program manajemen stres, fleksibilitas jam kerja, dan promosi budaya kerja yang sehat dapat membantu mengurangi dampak negatif dari kerja lembur pada kesejahteraan karyawan.

Work Life Balance

Menurut Fisher, dkk (2009) work life balance didefinisikan sebagai upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani. Sedangkan menurut Greenhaus, dkk (2003) work life balance adalah sejauh mana suatu individu terikat secara bersama di dalam pekerjaan dan keluarga, dan sama-sama puas dengan peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarganya. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat dianggap sebagai proses yang dinamis dan individual, di mana individu merasa puas dengan peran dan komitmen mereka di kedua domain tersebut. Pendekatan ini menekankan pentingnya

tidak hanya kuantitas waktu yang dihabiskan di masing-masing domain, tetapi juga kualitas pengalaman dan kepuasan yang diperoleh dari setiap peran.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah studi kasus yang melibatkan pengumpulan data secara rinci dan mendalam mengenai kebijakan jam kerja lembur dan keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini fokus pada dua aspek utama yaitu *overtime* dan *work life balance*. Penelitian ini menggunakan jenis data kualitatif dan kuantitatif dengan Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Jenis data kualitatif digunakan pada data primer yang diperoleh melalui wawancara dengan informan kunci karyawan CV. Sukses Jaya Abadi. Sedangkan jenis data kuantitatif digunakan pada data sekunder. Data sekunder pada penelitian ini adalah data jumlah karyawan, data jam kerja. Analisis data dilakukan dengan menggunakan pendekatan Model Miles dan Huberman, yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Overtime

1. Waktu Lembur

Hasil penelitian menunjukkan bahwa bagian HRD dan admin memiliki kebijakan lembur yang lebih fleksibel, di mana lembur dilakukan hanya jika ada pekerjaan yang memang membutuhkan penyelesaian tambahan. Sebaliknya, di bagian produksi dan gudang, lembur merupakan keharusan dan dijadwalkan secara rutin setiap hari selama seminggu sesuai dengan tabel 1.2 tentang data jam kerja CV. Sukses Jaya Abadi. Hal tersebut disebabkan oleh kebutuhan mesin produksi yang tidak bisa dimatikan, sehingga lembur diperlukan untuk menjaga produktivitas dan memenuhi target produksi.

2. Sistem Upah Lembur

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem upah lembur di perusahaan tersebut didasarkan pada jam kerja tambahan, di mana setiap jam kerja tambahan di luar jam kerja normal memberikan tambahan upah sesuai dengan tarif lembur yang telah ditetapkan. Para karyawan dari departemen gudang dan produksi mengkonfirmasi bahwa mereka menerima tambahan upah sesuai dengan jumlah jam kerja tambahan yang dilakukan. Selain itu, terdapat kebijakan bonus tambahan untuk karyawan yang melakukan lembur secara konsisten, yang dikenal sebagai bonus kehadiran.

3. Beban Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja di departemen produksi cenderung lebih berat, terutama karena tuntutan untuk mencapai target produksi yang sudah ditetapkan dan volume pesanan yang tinggi dari pasar. Pada bagian operator produksi sering merasakan beban kerja yang cukup berat, terkadang hingga mengalami kelelahan yang menyebabkan ketiduran saat shift malam. Meskipun sumber daya yang tersedia cukup untuk menangani beban kerja, terkadang diperlukan tambahan tenaga kerja, terutama dalam hal pemeliharaan mesin. Sedangkan beban kerja di departemen gudang cenderung lebih stabil, meskipun kadang-kadang menghadapi lonjakan pesanan yang membuatnya sedikit lebih sibuk.

Karyawan merasa bahwa beban kerjanya seimbang secara keseluruhan, meskipun sumber daya yang tersedia masih belum cukup memadai. Namun, dengan tim yang terorganisir dengan baik, mereka dapat bekerja secara efisien, terutama saat dibantu oleh sopir dan kernet saat ada pengiriman besar yang harus diproses. Kemudian pada divisi admin mengalami tingkat kelelahan yang cukup tinggi. Faktor utama yang berkontribusi adalah banyaknya tanggung jawab dan tuntutan untuk teliti dalam setiap pekerjaan. Kondisi ini memerlukan perhatian dari pihak manajemen untuk mengurangi beban kerja dengan cara-cara seperti penambahan tenaga kerja, pengaturan ulang beban kerja, dan peningkatan dukungan terhadap kesejahteraan pekerja.

Work Life Balance

1. Work Interference With Personal Life

Hasil penelitian di atas dapat dikatakan bahwa dalam hal *work interference with personal life*, karyawan CV. Sukses Jaya Abadi mengatakan bahwa memang adanya hubungan timbal balik antara pekerjaan dan kehidupan bersama keluarga maupun kehidupan pribadi, karyawan merasakan adanya gangguan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi sehingga harus membatalkan atau menunda rencana bersama keluarga atau pribadi. Strategi untuk mengelola dampak gangguan kerja terhadap kehidupan pribadinya seorang karyawan sebaiknya menetapkan batasan antara waktu kerja dan waktu pribadi serta meningkatkan efisiensi di tempat kerja. Sehingga pentingnya dukungan perusahaan untuk program yang lebih komprehensif dari perusahaan untuk membantu karyawan mengatasi tantangan ini, seperti fleksibilitas jadwal kerja dan peningkatan fasilitas kesejahteraan.

2. Personal Life Interference With Work

Hasil penelitian di atas dapat dikatakan bahwa dalam hal kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaan karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja kerja, dengan meningkatnya stres, kelelahan, dan penurunan produktivitas sebagai hasilnya. Masalah pribadi seperti masalah keluarga atau kesehatan dan masalah pribadi lainnya dapat membuat seseorang sulit berkonsentrasi atau bahkan absen dari pekerjaan untuk menangani situasi tersebut. Kurangnya dukungan dari perusahaannya dalam mengatasi gangguan kehidupan pribadi karyawan. Hal tersebut menjadi salah satu kekurangan CV. Sukses Jaya Abadi yang masih kurang responsif dalam menanggapi kebutuhan karyawan terkait masalah-masalah pribadi yang memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja. Meskipun perusahaan memiliki kebijakan izin khusus untuk urusan keluarga, dan urusan lainnya, namun kurangnya fleksibilitas dalam jam kerja dan kurangnya dukungan yang diberikan membuat karyawan merasa terbebani dengan masalah tersebut dan hal tersebut dapat berpengaruh terhadap perusahaan.

3. Personal Life Enhancement Of Work

Hasil penelitian di atas dikatakan kehidupan pribadi individu dapat meningkatkan performa individu seseorang. Pekerjaan sebagai operator produksi dapat memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kehidupan pribadi dan membantu memenuhi kebutuhan hidup dan keluarga. Kontribusi ekonomi yang dia berikan melalui pekerjaan membantu memperbaiki kondisi ekonomi keluarga secara keseluruhan. Dukungan moral, emosional, dan praktis dari keluarga, seperti bantuan dengan tugas rumah tangga atau perawatan anak dapat membantu menjaga fokus dan ketenangan pikiran seseorang saat bekerja. Ini

menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan merupakan faktor penting dalam kinerja di tempat kerja.

4. *Work Enhancement Of Personal Life*

Hasil penelitian di atas dikatakan bahwa kehidupan kerja dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi seseorang dalam berbagai hal seperti dukungan perusahaan, jenjang karier yang jelas dan orientasi kerja harus diperhatikan. Dalam hal ini CV. Sukses Jaya Abadi belum memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan baik program-program seperti pelatihan, program kesehatan, dan fleksibilitas kerja masih kurang, Perusahaan masih belum menunjang kebutuhan karyawan dengan baik, termasuk kurangnya fasilitas seperti ruang kerja yang memadai, alat bantu kerja di gudang, dan baju safety. Hal lain yang menjadi dukungan perusahaan terkait hal ini yaitu CV. Sukses Jaya Abadi memiliki program pengembangan karier dan pemindahan tugas membantu karyawan merencanakan dan mencapai tujuan karier mereka untuk meningkatkan kualitas hidup mereka.

PENUTUP

Kesimpulan

Perusahaan memiliki kebijakan lembur yang berbeda antara bagian HRD dan produksi atau gudang, mencerminkan perbedaan dalam jenis pekerjaan, prioritas, dan tuntutan operasional. Sistem penggajian lembur didasarkan pada penambahan upah untuk setiap jam kerja tambahan di luar jam kerja normal, dengan kebijakan yang transparan dan insentif tambahan bagi karyawan yang melakukan lembur secara konsisten. Beban kerja dapat bervariasi antara departemen, dengan departemen produksi menghadapi beban kerja yang lebih berat, yang menekankan pentingnya manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk memastikan kesejahteraan karyawan. Pentingnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dalam mempengaruhi kesejahteraan dan kinerja karyawan di CV. Sukses Jaya Abadi. Gangguan dari kedua arah, baik dari pekerjaan terhadap kehidupan pribadi maupun sebaliknya, memiliki dampak negatif yang signifikan, seperti peningkatan tingkat stres, kelelahan, dan penurunan produktivitas. Sementara itu, dukungan perusahaan dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kerja dapat meningkatkan suasana hati, motivasi, dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan memperbaiki kebijakan serta program-program yang mendukung keseimbangan ini untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan mendukung kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis mengajukan saran sebagai berikut:

1. Perusahaan bisa mengkaji ulang sistem pengajuan cuti karyawan saat bekerja lembur untuk memastikan keseimbangan antara kebutuhan perusahaan dan karyawan terpenuhi dengan baik. Hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.
2. Merancang kebijakan jam kerja lembur yang jelas dan standar untuk memastikan keselarasan antara kebutuhan perusahaan dan karyawan. Memberikan insentif atau tunjangan tambahan bagi karyawan yang bekerja lembur secara teratur dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan.

3. Memperhatikan beban kerja karyawan, terutama di departemen produksi yang sering mengalami beban kerja yang berat. Perusahaan perlu memastikan bahwa sumber daya yang cukup disediakan untuk menangani beban kerja yang tinggi dan mempertimbangkan tambahan tenaga kerja jika diperlukan.
4. Perusahaan harus menerapkan kebijakan yang memungkinkan fleksibilitas dalam jam kerja, serta memberikan izin khusus untuk urusan keluarga dengan syarat tertentu. Fleksibilitas jam kerja dapat membantu karyawan dalam mengatasi masalah pribadi yang dapat memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiningtiyas, A. A., Srimulyani, E., & Rinawiyanti, E. (2016). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Work-Life Balance Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Pekalongan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.
- Albertsen, K., Rafnsdóttir, G. L., Grimsmo, A., & Hauksdóttir, A. (2014). Work-life balance: A case of social innovation. *Scandinavian Journal of Management*.
- Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur. (2021). *Sakernas 2021*.
- Davidson, M. J., Timo, N., & Wang, Y. (2014). How much does labour turnover cost?: A case study of Australian four-and five-star hotels. *International Journal of Hospitality Management*.
- Fisher, C. D., & To, M. L. (2012). Using experience sampling methodology in organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*.
- Fisher, G. G., Matthews, R. A., & Gibbons, A. M. (2009). Developing and investigating the use of single-item measures in organizational research. *Journal of Occupational Health Psychology*.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*.
- Jaya, A. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kencana.
- Jaya, A. (2020). *Metodologi Penelitian: Konsep, Teknik, dan Aplikasi*. Penerbit Salemba Humanika.
- Julianti, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Jam Kerja Lembur Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*
- KEPMen 102/MEN/VI/2004. (Tahun). *Tentang Kerja Lembur*.
- Kurnia One, W. (2014). Implementasi Kebijakan Work Life Balance Pada Karyawan Di PT. PP (Persero) Tbk. *Jurnal Analisa Administrasi Bisnis*,
- Lewisson, Susan (2018) *The Myth Of Work Life Balance United Kingdom: Manchester Metropolitan University (E-Book)*
- Lockwood, N. R. (2003). *Work/life balance: Challenges and solutions*. Society for Human Resource Management.
- Meilasari, E. (2003). Pengaruh jam kerja lembur terhadap produktivitas kerja karyawan (Studi pada karyawan PT. X di Bogor). *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*.

- Moleong, L. J. (2015). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Ogawa, R., & lainnya. (2018). The association between long working hours and health: A systematic review of epidemiological evidence. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*
- Poulose, T., & Sudarsan, N. (2014). Employee's attitude towards work life balance. *International Journal of Management and Social Science Research Review*,
- Poulose, T., & Sudarsan, P. N. (2014). Understanding the work life balance: A review of concepts and research findings. *Indian Journal of Applied Research*,
- Restyawan. (2019). Pengaruh Jam Kerja Lembur dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Kayaba Indonesia. *Jurnal Mantik Penusa*,
- Salu, N. (2014). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kerja Lembur Karyawan Pada PT. Wurdhi Jaya Sentosa Di Medan. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*.
- Schermerhorn, J. R., Jr. (2008). *Management*. John Wiley & Sons.
- Schor, Juliet B. (1992). *The Overworked American: The Unexpected Decline of Leisure*. Basic Books.
- Singh, P., & Khanna, P. (2011). Work-Life Balance a Tool for Increased Employee Productivity and Retention. *Lachoo Management Journal*.
- Sinha, S. K., & Srivastava, A. (2017). Work-life balance: A literature review. *Management Insight*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Suherman, H. (2011). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Banjarnegara. *Jurnal Ekonomi Bisnis*.
- SyamsudinNoor. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia.
- Thomas, L. T. (2002). Overtime work and well-being at work. *Work & Stress*.
- Yuliana, H., & Nasution, R. N. (2017). Pengaruh Jam Kerja Lembur Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Rara Mendut Ngaglik Sleman. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.