

WORK LIFE BALANCE BAGI PAJURIT ANGGKATAN DARAT DAN DAMPAKNYA PADA PENGELOLAAN PERSONEL

Muhammad Hidayat Sir

Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Indonesia

mhidayatsiregar@yahoo.com

Muh Azis Muslim

Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Indonesia

muhammad.aziz29@ui.ac.id

Abstrak Personel militer menghadapi tantangan unik dalam hal keseimbangan kehidupan kerja karena sifat profesi mereka, sehingga personel angkatan darat membutuhkan adanya *work life balance* dalam menjalankan tugasnya. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan aspek – aspek terkait *work life balance* personel angkatan darat dan strategi yang perlu ditempuh oleh manajemen personalia dalam menjaga *work life balance* personel. Metode penelitian menggunakan sistematik literature rievew dengan pola PRISMA. Penelitian menunjukkan aspek terkait *work life balance* personel Angkatan Darat antara lain: 1) pembagian waktu pekerjaan dan keluarga, 2) beban dan komitmen pekerjaan, 3) peran ganda sebagai anggota dan keluarga, 4) ketahanan dalam menjalankan operasi dengan tempo yang berubah, dan 5) kepuasan terhadap pekerjaan. Adapun implikasi pada manajemen personalia adalah setidaknya dalam penetapan sistim kerja dapat mempertimbangkan pengaturan jadwal kerja, waktu istirahat yang cukup, dan akses terhadap sumberdaya kesehatan fisik dan mental terutama bagi keluarga personel.

Kata Kunci *work life balance, angkatan darat*

I. PENDAHULUAN

Work life balance menjadi isu dan dinamika dunia kerja modern. Isu ini berkaitan dengan kesejahteraan individu dalam menjalani kehidupan karir dan pribadinya. Perkembangan penelitian dalam Manajemen Sumberdaya Manusia (MSDM) menunjukkan adanya keterkaitan *work life balance* dengan dinamika sosial kehidupan kerja, konflik keluarga, kinerja karyawan, dan stres organisasi. Isu tersebut mendorong organisasi untuk mengembangkan perspektif dalam MSDM dengan mempertimbangkan keseimbangan hidup dan bekerja, serta mendukung kebutuhan dan aspirasi karir individu (Anggara & Winarno, 2020). Dengan kata lain, organisasi dapat memastikan efektivitas kerja melalui pemahaman pada kualitas hidup karyawan secara keseluruhan.

Pemenuhan kebutuhan akan *work life balance* dipengaruhi oleh tuntutan dan ekspektasi individu terkait situasi kehidupan dan pekerjaannya. Setiap orang akan memiliki peran ganda ketika menghadapi konflik pekerjaan dan keluarga, sehingga *work-life balance* penting untuk menjamin efektivitas kerja (Limatujuh & Perdhana, 2023). Perasaan yang baik dan rendahnya tingkat stress di rumah maupun lingkungan pekerjaan merupakan *work life balance* yang diidamkan pegawai dan meningkatkan kepuasan

kerja mereka (Ismail & Sekarsari, 2022). Pengembangan *work life balance* sama halnya dengan mengembangkan lingkungan kerja, keduanya memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Mardiani & Widiyanto, 2021).

Isu *work-life balance* bersifat global, termasuk pada personel militer sekalipun. Personel militer menghadapi tantangan unik dalam hal keseimbangan kehidupan kerja karena sifat profesi mereka (Oskarsson et al., 2020). Personel TNI dihadapkan pada tantangan yang berpengaruh pada kehidupan pribadi mereka, antara lain penempatan yang lama, seringnya relokasi, jam kerja yang tidak teratur, serta potensi tingkat stres dan ketegangan emosional yang tinggi. Kepindahan dapat menjadi sumber stres dalam kehidupan tentara dan keluarga (Handayani, 2023). Prajurit TNI tidak mudah untuk memperoleh *work life balance*, karena jenis pekerjaannya membutuhkan kesiapsiagaan terutama untuk bertugas di daerah rawan konflik, sehingga ada kesulitan untuk mengatur proporsi peran dalam kehidupan profesional dan pribadinya (Simanjuntak & Ninin, 2020). Masih banyak TNI enggan dimutasi ke luar Jawa walaupun mendapatkan kompensasi lebih dan tunjangan kemahalan, dikarenakan adanya padangan mereka akan berpisah dengan keluarga, biaya hidup lebih mahal bahkan ekstrem, serta ada pandangan mutasi bagian dari *punishment* (Suhardi & Matulesy, 2016). Pandangan tersebut berkaitan dengan *work – life balance*.

Work life balance mengacu kepada kemampuan individu dalam mengelola dan mengintegrasikan berbagai aspek kehidupan secara efektif. Kemampuan tersebut berdampak signifikan terhadap pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Secara spesifik, dampak terhadap SDM antara lain peningkatan kepuasan kerja, keterlibatan, dan retensi pegawai, karena individu merasa didukung dalam memenuhi kebutuhan pribadi mereka di luar pekerjaan (Rodríguez-Sánchez et al., 2020). Perekrutan, retensi, dan keseimbangan hidup semuanya bekerja bersamaan untuk menciptakan kekuatan total yang lebih baik dan lebih siap untuk Garda Nasional (Ashwell, 2020).

Sejumlah penelitian mengulas bahwa kurangnya *work life balance* dapat menyebabkan peningkatan stres, kelelahan, dan ketidakhadiran, yang pada akhirnya berdampak pada keuntungan organisasi (Irfan et al., 2023). *Work life balance* yang rendah pada tentara dapat menyebabkan peningkatan stres, kelelahan, dan penurunan semangat kerja di kalangan tentara (Mann & Brinkley, 2021). Angkatan Darat memiliki tantangan yang lebih berat dibandingkan cabang militer lainnya dalam manajemen sumberdaya manusia. Dalam manajemen dan peningkatan SDM TNI AD berpinsip pada “Panca Tunggal Sasaran Pembinaan”, dan diantara prinsip tersebut adalah meningkatkan kesejahteraan prajurit dan PNS beserta keluarganya, guna mewujudkan suatu komposisi personel TNI AD yang tangguh dan handal (Firmansyah, 2018).

Oleh karena itu, penting bagi manajemen personalia di angkatan darat untuk memperhatikan *work life balance* dan menerapkan langkah-langkah yang memungkinkan personil menjaga keseimbangan yang sehat antara tugas profesional, pribadi, dan keluarga mereka. Terdapat dua fokus yang akan diulas pada penelitian ini, yaitu aspek *work life balance* yang berkaitan dengan profesionalisme personel angkatan darat, dan langkah strategik manajemen personalia dalam memelihara *work life balance* personel angkatan darat.

II. LANDASAN TEORI

A. Konseptualisasi *Work life Balance*

Work life balance merujuk kepada kesejahteraan seseorang baik dalam pekerjaan, kesehatan, ekonomi, keluarga. Fokus utama dari *work life balance* adalah kesejahteraan secara menyeluruh. Konseptualisasi dan pemahaman terhadap *work life balance* mengacu pada dua dimensi utama yaitu (1) keterikatan individu terhadap berbagai peran dalam kehidupannya baik dalam konteks kerja maupun non-kerja, dan (2) minim konflik antara peran kerja dan non-kerja.

Definisi *work life balance* dalam aspek keterkaitan individu terhadap perannya adalah kecenderungan dan totalitas seseorang untuk terlibat penuh dalam menjalankan setiap peran dalam pekerjaan maupun non pekerjaan dengan penuh perhatian dan kepedulian (Sirgy & Lee, 2018). Dalam definisi lain, makna perhatian dan kepedulian dipahami juga sebagai cara seseorang menggunakan tingkat perhatian, waktu, keterlibatan atau komitmen yang kira-kira sama (Greenhaus & Allen, 2011). Hasil dari penerapan *work life balance* yang baik adalah kepuasan yang sama dalam kehidupan pekerjaan, pribadi, maupun keluarga.

Work life balance merupakan kepuasan dan keberfungsian diri yang baik serta minim konflik dalam menjalankan peran di kehidupan pekerjaan dan keluarga. Powell et al. (2019) menjelaskan bahwa *work life balance* ditandai dengan tingkat penerapan peran yang tinggi dengan tingkat konflik peran yang rendah dalam ranah kehidupan kerja dan non-kerja. Dalam hal ini, seseorang harus memiliki kemampuan untuk mengelola sumber daya dalam meminimalisir konflik peran.

Work-life balance dapat tercapai jika seseorang aktif terlibat dalam peran sosial dalam kehidupan kerja maupun kehidupan non-kerja. Keterlibatan dalam berbagai peran memfasilitasi performa diri seseorang dan menghasilkan kepuasan yang menyebar ke seluruh domain kehidupan. Dengan demikian *work life balance* berkontribusi pada terwujudnya pribadi yang positif (misalnya, merasa puas dengan kehidupan yang dijalani) yang dihasilkan dari pengembangan peran - sejauh mana partisipasi dalam satu domain kehidupan meningkatkan kinerja dan kualitas hidup di domain kehidupan lainnya. Individu dengan *work-life balance* terlibat dalam berbagai peran, merasakan kepuasan dari berbagai peran dengan mendistribusikan waktu dan upaya secara efektif ke seluruh domain kehidupan yang menonjol

B. *Work Life Balance* Dalam Perspektif Bisnis Islam

Work life balance adalah keseimbangan hidup individu dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya dalam pekerjaan, rumah tangga, dan Masyarakat. Dalam perspektif bisnis Islam, penerapan *work life balance* merupakan penerapan prinsip Islam secara sempurna (kaffah) dalam menjalankan proses bisnisnya, diantaranya (1) keseimbangan waktu dalam perspektif Islam, (2) keseimbangan keterlibatan dalam perspektif Islam, dan (3) keseimbangan kepuasan dalam perspektif Islam. Kaitan *work life balance* dengan ketiga indikator tersebut adanya landasan yang seimbang antara dunia dan akhirat (Muafi et al., 2021). Hal ini penting karena dalam bekerja, seseorang telah mengalokasikan waktu dan keterlibatannya dalam bekerja sehingga akan berdampak pula pada kepuasan kerja.

Keseimbangan pada *work life balance* menurut konsep Islam seseorang tidak hanya fokus hanya pada urusan akhirat dan melupakan kehidupan dunia (Muafi, 2021). Seseorang perlu bekerja keras, cerdas, rajin, ikhlas, tidak membebani orang lain, tidak malas bekerja, mandiri, dan membantu orang lain untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan

keluarga (kebutuhan jasmani dan rohani). Hidup sederhana merupakan anjuran yang diberikan oleh Agama Islam, agar seseorang dapat mencapai *work life balance*.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian bertujuan untuk menelusuri aspek *work life balance* pada personel angkatan darat, dan menemukan langkah strategik dalam pengelolaan SDM personel berkaitan dengan *work life balance*. Metode yang ditempuh menggunakan *Systematic Literature Review* (SLR). Metode ini digunakan dengan menelusuri hasil penelitian terkait *work life balance* yang sudah dilakukan terutama dalam konteks SDM di bidang militer, yang selanjutnya diamati dan diformulasikan sebagai landasan dalam menentukan langkah strategik manajemen SDM personel TNI AD.

Metode *systematic literature review* mengikuti pola *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA). PRISMA sangat direkomendasikan untuk SLR karena mencegah bias dalam pemilihan artikel, analisis, dan pelaporan temuan. Tahap awal dilakukan *identification*, dengan menetapkan kata kunci dalam penelusuran publikasi peneliti menggunakan kata kunci yaitu “*work life balance*”, “militer”, dan “*army*”. Selanjutnya pada tahap kedua hasil penelusuran disaring berdasarkan kriteria yang ditetapkan sebagai berikut.

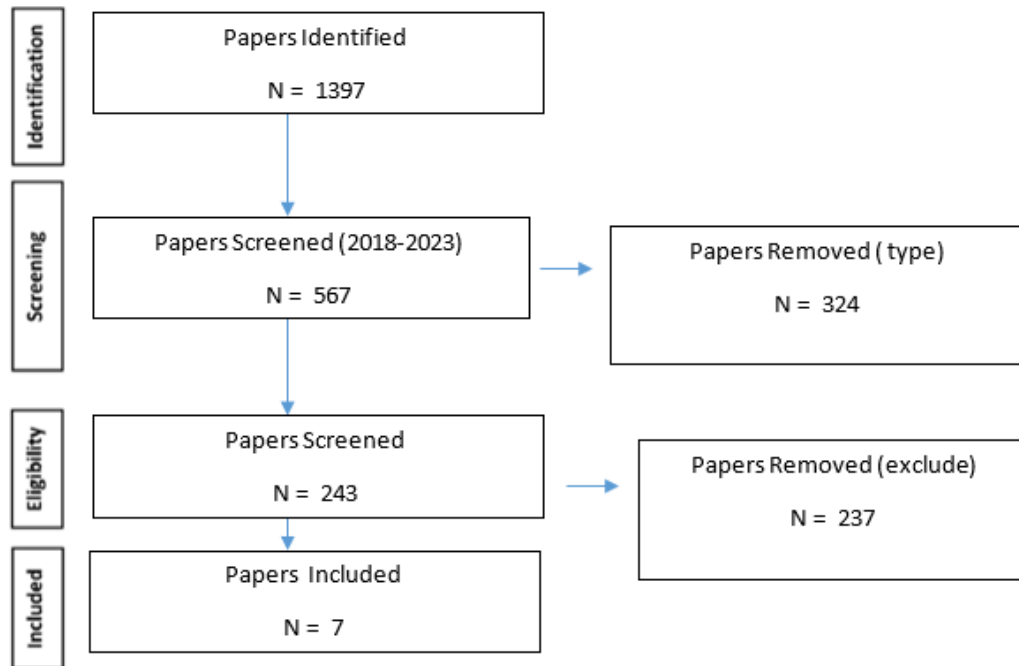
Tabel 1. Kriteria Literatur (*include*)

Aspek	Kriteria
Tahun terbit	2018-2023
Kata kunci	<i>work life balance</i> ; army; militer; tantara
Fokus Penelitian	Mendeskripsikan <i>work life balance</i> pada tentara
Indeksisasi	Dimension, Scopus, Sinta
Jenis Publikasi	Artikel penelitian
Bahasa	Indonesia, Inggris
Metodelogi	Deskriptif, Studi Kasus

Hasil penelusuran publikasi yang memenuhi keseluruhan kriteria berstatus *include* dan dijadikan bahan kajian atau analisis penelitian.

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini berupa *network visualization* yang diperoleh menggunakan *Vos Viewer*. Setelah itu dilakukan analisis konten dari artikel yang dijadikan rujukan yang berfokus kepada penguraian aspek-aspek *work life balance* dan langkah strategik yang dijadikan rekomendasi, sehingga diperoleh sebuah gambaran pengembangan *work life balance* yang relevan dengan pola pengembangan SDM di TNI AD.

Alur pemilihan referensi sebagai data penelitian (*include*) disajikan pada gambar diagram alur berikut ini.



Gambar 1. Alur SLR

IV. HASIL PENELITIAN

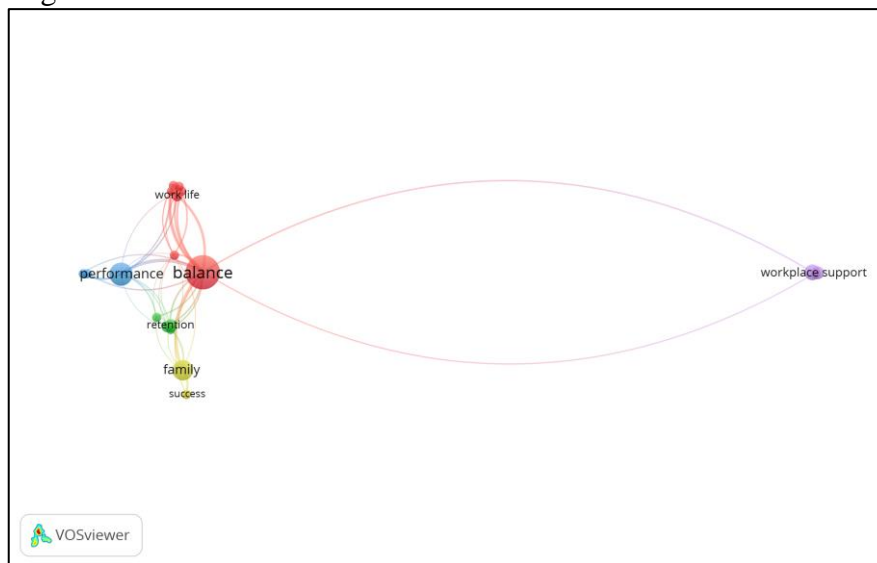
Tahap awal *literature review* yaitu melakukan penelusuran dengan kata kunci yang ditetapkan pada table 1, dan diperoleh 1397. Selanjutnya penelusuran dipersempit dari tahun 2018-2023, dan ditemukan 567 publikasi. Hasil *screening* awal dibandingkan dengan kriteria pada table 1, dan ditetapkan tujuh publikasi yang bersatus *include* sebagai data penelitian utama. Ketujuh publikasi tersebut dapat dilihat pada tabel 2 berikut.

Tabel 2. Daftar Publikasi Berstatus Include

No.	Nama, Tahun	Judul	Publikasi
1.	Mann & Brinkley, 2021	<i>Life in the army reserves – the balance of work, training and physical activity: an ethnographic study</i>	<i>Qualitative Research in Sport, Exercise and Health</i> , 13(6),
2.	Simanjuntak & Ninin, 2020	<i>Gambaran Work-Life Balance pada Pasukan Penjaga Perdamaian Indonesia: Studi Kualitatif</i>	<i>Jurnal Psikologi Sains dan Profesi (Journal Psychology of Science and Profession)</i> , 4(3).
3.	Berndtsson & Österberg, 2023	<i>A question of time? Deployments, dwell time, and work-life balance for military personnel in Scandinavia</i>	<i>Military Psychology</i> 35 (2)

4.	Ujoatuonu et al., 2019	<i>Role of workplace support on relationship between perceived work life balance policies and flourishing among military personnel</i>	Nigerian Journal of Psychological Research ,15
5.	Masita et al., 2019	<i>Work-family conflict dan work-life balance pada prajurit wanita TNI AL di Surabaya</i>	<i>Jurnal Fenomena</i> , 28(1)
6.	Vuga Beršnak et al., 2023	<i>Characteristics of pandemic work–life balance in Slovenian military families during the lockdown: Who has paid the highest price?</i>	Current Sociology, 71 (5)
7.	Lee & Kim, 2018	<i>The Mediating Effects of Job Stress on the Relationship between Work-Life Balance and Job Satisfaction among Army Junior Executive</i>	Korean Journal of Youth Studies, 24 (9)

Tahap selanjutnya dilakukan analisis pemetaan terhadap kata kunci. Pemetaan dilakukan untuk menemukan kata kunci yang berkaitan aspek *work life balance* pada personel militer terutama angkatan darat melalui analisis *co-occurrence*. Analisis *co-occurrence* dilakukan dengan menggunakan *vos viewer* dan disajikan kembali dalam bentuk *Network Visualization*. *Network Visualization* hasil analisis *co-occurrence* dapat dilihat pada gambar 2 berikut.



Gambar 2. Hasil analisis Co-occurrence

Hasil analisis menggunakan Vos Viewer pada gambar 2 menunjukkan kata kunci yang sering muncul dan dibahas terkait *work life balance* pada personel militer terutama angkatan darat antara lain “*performance*”, “*balance*”, “*work life*”, “*retention*”, “*sucess*” dan “*workplace support*”. Kata kunci tersebut diperoleh berdasarkan penelusuran terhadap judul dan abstrak dari ketujuh sumber data yang digunakan pada penelitian ini. Penjelasan setiap kata kunci yang ditemukan disajikan pada tabel 3 berikut ini.

Tabel 3. Penjelasan Kata Kunci

Tabel 3. Penjelasan Kata Kunci

No	Kata kunci	Penjelasan	Sitasi
1.	<i>performance</i>	Timbal balik yang ditampilkan oleh personel dalam bentuk komitmen, motivasi, serta kesediaan memberikan waktu dan tenaga ekstra untuk berjuang mencapai tujuan organisasi. Timbal balik ini muncul saat personel memandang secara positif pada kebijakan yang diberikan. <i>Performance</i> berkaitan juga dengan kemampuan personel dalam menjalankan peran secara profesional maupun personal.	(Masita et al., 2019; Simanjuntak & Ninin, 2020; Ujoatuonu et al., 2019)
2.	<i>balance</i>	Evaluasi terhadap pembagian peran kerja dan non-kerja, yang timbul dari sejauh mana pengalaman afektif dan persepsi personel dalam membagi peran kerja dan non-kerja. Contoh sederhananya pembagian antara waktu kerja dan waktu keluarga, peran sebagai warga sipil biasa dengan peran sebagai anggota. Evaluasi subjektif ini didasari oleh seberapa sehat dan beban stres anggota dalam menjalani kedua peran tersebut.	(Berndtsson & Österberg, 2023; Lee & Kim, 2018; Mann & Brinkley, 2021; Simanjuntak & Ninin, 2020; Vuga Beršnak et al., 2023)
3.	<i>work life</i>	Otonomi terhadap pekerjaan, jenjang karir, serta tanggung jawab pekerjaan yang dimiliki personel. Pandangan terhadap kehidupan pekerjaan menjadikan personel merasa sudah mencapai / belum <i>work life balance</i> . Konflik kehidupan kerja muncul ketika tekanan peran dari pekerjaan dan kehidupan tidak seimbang.	(Berndtsson & Österberg, 2023; Masita et al., 2019)
4.	<i>retention</i>	Kemampuan satuan untuk mempertahankan kinerja dari personel. Hal ini berkaitan dengan perubahan tempo operasi dan kesiapan dari personel.	(Berndtsson & Österberg, 2023)
5.	<i>family</i>	Kebijakan unit yang mendukung pada keberlangsungan kehidupan keluarga (jaminana keamanan, jaminan sosial, jaminan sosil, pendidikan, dan lain lain). Dukungan keluarga pun merupakan faktor yang menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan personel dalam mengatur pekerjaannya.	(Berndtsson & Österberg, 2023; Simanjuntak & Ninin, 2020; Masita et al., 2019; Vuga Beršnak et al., 2023)

No	Kata kunci	Penjelasan	Sitasi
6.	<i>success</i>	Kepuasan dalam bekerja dan keharmonisan yang dirasakan dalam kehidupan. Rasa sukses pun muncul ketika kompensasi yang diterima sebanding dengan pemenuhan tuntutan hidup.	(Simanjuntak & Ninin, 2020; Vuga Beršnak et al., 2023)
7.	<i>workplace support</i>	Kebijakan dan budaya kerja yang mendukung kepada perkembangan personel militer. Secara sosial, pengalaman bersama, rasa memiliki, dan kohesi antar personel dibutuhkan untuk menjaga keseimbangan pekerjaan dan kehidupan personel.	(Berndtsson & Österberg, 2023; Lee & Kim, 2018; Ujoatuonu et al., 2019; Vuga Beršnak et al., 2023)

Hasil analisis co-occurrence dan uraian pada table 3 menunjukkan dua perhatian utama dari tulisan ini, yaitu *balance* dan *social support*. *Work life balance* pada personel angkatan darat akan bersifat subjektif, dan yang menjadi dasar penilaiannya adalah persepsi pada kemampuan setiap personel dalam menjalani peran secara profesional dan kehidupan pribadinya. Peran dalam keluarga dan sebagai masyarakat sipil merupakan situasi kehidupan yang berpengaruh kepada performa dan otonomi anggota terhadap pekerjaannya.

Aspek *work life balance* yang berkaitan erat dengan personel angkatan darat dapat dibagi pada 1) pembagian waktu pekerjaan dan keluarga, 2) beban dan komitmen pekerjaan, 3) peran ganda sebagai anggota dan keluarga, 4) ketahanan dalam menjalankan operasi dengan tempo yang berubah, dan 5) kepuasan terhadap pekerjaan. Jika salah satu dirasa tidak sepadan dengan performa yang dilakukan maka akan berdampak kepada inharmonisasi dalam kehidupan. Dalam menggali kelima aspek tersebut dapat digunakan alat ukur *Perceived Work life balance Policy Scale* (PWLBPSS), dan *Workplace Support Scale* (WPSS) (Ujoatuonu et al., 2019).

Strategi utama dalam peningkatan *work life balance* personel angkatan darat yaitu dengan mengondisikan dukungan tempat kerja (*workplace support*). Riset menunjukkan bahwa dukungan organisasi, atasan, serta rekan kerja mendorong keseimbangan kehidupan kerja mengurangi konflik pekerjaan ke keluarga dan konflik keluarga ke pekerjaan, dan kedua bentuk konflik tersebut memperkirakan peningkatan niat berpindah dan penurunan kepuasan kerja (Sachau et al., 2012).

Dilema yang terjadi adalah sistem pekerjaan dalam bidang militer bersifat kaku. Oleh karena itu, setidaknya unit dapat berfokus kepada pengaturan jadwal kerja yang adil, memberikan waktu istirahat untuk memenuhi tanggung jawab pribadi dan keluarga, dan menyediakan akses terhadap sumber daya dan sistem pendukung untuk kesejahteraan mental dan emosional (Berndtsson & Österberg, 2023; Oskarsson et al., 2020).

V. KESIMPULAN

Work life balance merupakan kebutuhan personel Angkatan Darat dalam meningkatkan performa dan komitmen dalam menjalankan tugasnya. Aspek terkait *work life balance* personel Angkatan Darat antara lain: 1) pembagian waktu pekerjaan dan keluarga, 2) beban dan komitmen pekerjaan, 3) peran ganda sebagai anggota dan

keluarga, 4) ketahanan dalam menjalankan operasi dengan tempo yang berubah, dan 5) kepuasan terhadap pekerjaan. Adapun implikasi pada manajemen personalia adalah setidaknya dalam penetapan sistim kerja dapat mempertimbangkan pengaturan jadwal kerja, waktu istirahat yang cukup, dan akses terhadap sumberdaya kesehatan fisik dan mental terutama bagi keluarga personel. Dengan demikian dapat meningkatkan kepuasan personel terhadap pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggara, R. W., & Winarno, A. (2020). PENGARUH WORKLIFE BALANCE DAN BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Divisi Sumber Daya Manusia PT BIO FARMA (Persero). *Image : Jurnal Riset Manajemen*, 9(1), 65–78. <https://doi.org/10.17509/image.v9i1.24029>
- Ashwell, S. N. (2020). The Army National Guard: Recruitment, retention, and the balance of life. *Senior Honors Projects*.
- Berndtsson, J., & Österberg, J. (2023). A question of time? Deployments, dwell time, and work-life balance for military personnel in Scandinavia. *Military Psychology*, 35(2), 157–168. <https://doi.org/10.1080/08995605.2022.2093090>
- Firmansyah, D. (2018). Implementasi Kebijakan Breakthrough Project Pemisahan dan Penyaluran Perwira Dalam Rangka Pembinaan Sumber Daya Manusia Prajurit TNI AD. *Jurnal Strategi Pertahanan Darat*, 4(1).
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. In *Handbook of occupational health psychology* (2nd ed.). American Psychological Association.
- Handayani, W. A. (2023). HUBUNGAN ANTARA PENYESUAIAN SOSIAL DAN PEMECAHAN MASALAH SOSIAL PADA ANAK TENTARA YANG BERPINDAH-PINDAH TEMPAT TINGGAL. *QUANTA: Jurnal Kajian Bimbingan Dan Konseling Dalam Pendidikan*, 7(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.22460/quanta.v7i2.3710>
- Irfan, M., Khalid, R. A., Kaka Khel, S. S. U. H., Maqsoom, A., & Sherani, I. K. (2023). Impact of work–life balance with the role of organizational support and job burnout on project performance. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 30(1), 154–171. <https://doi.org/10.1108/ECAM-04-2021-0316>
- Ismail, V. Y., & Sekarsari, M. (2022). Produktivitas Remote Working: Adaptasi Karyawan Terhadap Technostress dan Work Life Balance. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(7). <https://doi.org/https://doi.org/10.32670/fairvalue.v4i7.1328>
- Lee, K.-M., & Kim, W.-I. (2018). The Mediating Effects of Job Stress on the Relationship between Work-Life Balance and Job Satisfaction among Army Junior Executive. *Korean Journal of Youth Studies*, 24(9), 411–434. <https://doi.org/10.21509/KJYS.2017.09.24.9.411>
- Limatujuh, E., & Perdhana, M. S. (2023). Worklife Balance: Social Dynamics of Work Life. *Return : Study of Management, Economic and Bussines*, 2(6), 559–567. <https://doi.org/10.57096/return.v2i06.107>
- Mann, G. J., & Brinkley, A. J. (2021). Life in the army reserves – the balance of work, training and physical activity: an ethnographic study. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health*, 13(6), 990–1005. <https://doi.org/10.1080/2159676X.2020.1831579>
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal*

- Ekonomi & Ekonomi Syariah*), 4(2), 985–993. <https://doi.org/10.36778/jesy.v4i2.456>
- Masita, T. S., Delyara, D. A., Fernando, M. L., Himmawan, G., & Claudianty, G. S. (2019). Work-family conflict dan work-life balance pada prajurit wanita TNI AL di Surabaya. *FENOMENA*, 28(1). <https://doi.org/10.30996/fn.v28i1.2454>
- Muafi, M. (2021). Investigating the Dimensionality of Work Life Balance in Islamic Perspective (Wlbip): An Insight from Indonesia. *Journal of Islamic Business and Management (JIBM)*, 11(01). <https://doi.org/10.26501/jibm/2021.1101-013>
- Muafi, M., Siswanti, Y., & Anwar, M. Z. (2021). Work life balance in Islamic perspective (WLBIP) and its impact on organizational citizenship behavior in islamic perspective (OCBIP) and service performance. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 10(3), 223–230. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i3.1150>
- Oskarsson, E., Österberg, J., & Nilsson, J. (2020). Work-life balance among newly employed officers – a qualitative study. *Health Psychology Report*, 9(1), 39–48. <https://doi.org/10.5114/hpr.2020.101250>
- Powell, G. N., Greenhaus, J. H., Allen, T. D., & Johnson, R. E. (2019). Introduction to Special Topic Forum: Advancing and Expanding Work-Life Theory from Multiple Perspectives. *Academy of Management Review*, 44(1), 54–71. <https://doi.org/10.5465/amr.2018.0310>
- Rodríguez-Sánchez, J.-L., González-Torres, T., Montero-Navarro, A., & Gallego-Losada, R. (2020). Investing Time and Resources for Work–Life Balance: The Effect on Talent Retention. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(6), 1920. <https://doi.org/10.3390/ijerph17061920>
- Sachau, D. A., Gertz, J., Matsch, M., Palmer, A. J., & Englert, D. (2012). Work-Life Conflict and Organizational Support in a Military Law Enforcement Agency. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 27(1), 63–72. <https://doi.org/10.1007/s11896-011-9095-x>
- Simanjuntak, F. A. R., & Ninin, R. H. (2020). Gambaran Work-Life Balance pada Pasukan Penjaga Perdamaian Indonesia: Studi Kualitatif. *Jurnal Psikologi Sains Dan Profesi (Journal Psychology of Science and Profession)*, 4(3).
- Sirgy, M. J., & Lee, D.-J. (2018). Work-Life Balance: an Integrative Review. *Applied Research in Quality of Life*, 13(1), 229–254. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8>
- Suhardi, & Matulesy, A. (2016). Kompensasi, Persepsi Mutasi Ke Luar Jawa dan Motivasi Kerja Prajurit TNI Angkatan Laut. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 5(2).
- Ujoatuonu, I., Nnachebem, V., Kanu, G. C., & Ugwuibe, O. C. (2019). Role of workplace support on relationship between perceived work life balance policies and flourishing among military personnel. *Nigerian Journal of Psychological Research*, 15.
- Vuga Beršnak, J., Humer, Ž., & Lobe, B. (2023). Characteristics of pandemic work–life balance in Slovenian military families during the lockdown: Who has paid the highest price? *Current Sociology*, 71(5), 866–886. <https://doi.org/10.1177/00113921211048519>