

PRAKTIK KERJA ADIL DAN KESEIMBANGAN PEKERJAAN-HIDUP DI INDUSTRI BERKEKUATAN TINGGI

Yohan Purnawan¹, Yeni Trisna Purba², Janulingga Damanik³
Universitas Efarina, Indonesia^{1,2,3}
Email: yohanpurnawan@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan antara praktik kerja adil dan keseimbangan pekerjaan-hidup pada karyawan di industri berkekuatan tinggi di Indonesia, serta dampaknya terhadap outcome organisasional. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Data dikumpulkan melalui survei kuesioner online, didukung wawancara semi-terstruktur dan focus group discussion, dengan total sampel 300 responden karyawan profesional yang bekerja minimal 1 tahun pada industri teknologi, keuangan, konsultan, periklanan, dan startup. Variabel praktik kerja adil diukur melalui Organizational Justice Scale (Colquitt, 2001) dengan empat dimensi (distributif, prosedural, interaksional, informasional), sedangkan keseimbangan pekerjaan-hidup diukur menggunakan Work-Life Balance Scale (Fisher-McAuley et al., 2003). Analisis data dilakukan dengan Structural Equation Modeling (SEM), serta uji mediasi menggunakan bootstrapping. Hasil menunjukkan bahwa implementasi praktik kerja adil berada pada kategori sedang-tinggi (mean = 4,25), sedangkan keseimbangan pekerjaan-hidup berada pada kategori sedang (mean = 3,65). Praktik kerja adil berpengaruh positif dan signifikan terhadap keseimbangan pekerjaan-hidup ($\beta = 0,48$; $p < 0,001$). Selain itu, praktik kerja adil dan keseimbangan pekerjaan-hidup masing-masing berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan kinerja. Keseimbangan pekerjaan-hidup juga terbukti memediasi secara signifikan hubungan antara praktik kerja adil dan seluruh outcome organisasional (efek mediasi berkisar 0,173–0,197). Temuan ini menegaskan pentingnya penerapan praktik kerja adil sebagai sumber daya organisasional untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan dalam lingkungan berintensitas tinggi.

Kata kunci: praktik kerja adil, keseimbangan pekerjaan-hidup, keadilan organisasional, knowledge worker, industri berkekuatan tinggi.

Abstract

This study aims to examine the relationship between fair work practices and work-life balance among employees in high-intensity industries in Indonesia, as well as their impact on organizational outcomes. The research employed a quantitative correlational design. Data were collected through online questionnaire surveys, supported by semi-structured interviews and focus group discussions, with a total sample of 300 professional employees who had worked for at least one year in technology, finance, consulting, advertising, and startup sectors. Fair work practices were measured using the Organizational Justice Scale (Colquitt, 2001) covering four dimensions (distributive, procedural, interactional, and informational justice), while work-life balance was measured using the Work-Life Balance Scale (Fisher-McAuley et al., 2003). Data analysis was conducted using Structural Equation Modeling (SEM), and mediation effects were tested using bootstrapping. The results indicate that fair work practices are implemented at a moderate-to-high level (mean = 4.25), whereas work-life balance remains at a moderate level (mean = 3.65). Fair work practices have a positive and significant effect on work-life balance ($\beta = 0.48$; $p < 0.001$). Moreover, both fair work practices and work-life balance positively and significantly influence job satisfaction, organizational commitment, and performance. Work-life balance also significantly mediates the relationship between fair work practices and all organizational outcomes (mediation effects range from 0.173 to 0.197). These findings highlight the importance of fair work practices as an organizational resource to improve employee well-being and performance in high-intensity work environments.

Keywords: Fair Work Practices, Work-Life Balance, Organizational Justice, Knowledge Workers, High-Intensity Industries.

PENDAHULUAN

Industri berkekuatan tinggi (high-intensity industries) seperti teknologi informasi, keuangan, konsultan manajemen, periklanan kreatif, dan startup teknologi telah menjadi motor penggerak ekonomi global

dalam beberapa dekade terakhir. Secara umum, sektor-sektor ini ditandai oleh inovasi yang bergerak cepat, kompetisi yang ketat, serta tuntutan kinerja yang tinggi dalam waktu yang terbatas. Konsekuensinya, banyak organisasi menerapkan ritme kerja yang menekan karyawan untuk terus produktif dan responsif, bahkan ketika jam kerja sudah berakhir. Budaya *hustle culture* dan *always-on mentality* kemudian berkembang menjadi norma yang membentuk pola kerja sehari-hari.

Dalam konteks Indonesia, pertumbuhan industri teknologi dan jasa profesional juga berlangsung sangat pesat dan terkonsentrasi di berbagai pusat ekonomi seperti Jakarta, Bandung, Surabaya, dan Bali. Startup teknologi menarik investasi dalam jumlah besar, sementara perusahaan konsultan dan sektor keuangan terus memperluas operasinya. Di satu sisi, perkembangan ini menciptakan lapangan kerja dan mendorong mobilitas karier. Namun, di sisi lain, laju pertumbuhan tersebut sering kali tidak dibarengi oleh kesiapan organisasi dalam mengelola dampak manusiawi dari budaya kerja yang intensif.

Tekanan ekstrem dalam industri ini berdampak langsung pada kesejahteraan karyawan, terutama pada kelompok *knowledge worker* atau karyawan profesional yang pekerjaannya sangat bergantung pada pengetahuan, kreativitas, dan penyelesaian target berbasis proyek. Tenggat waktu yang ketat membuat beban kerja cenderung meningkat, sementara ekspektasi kinerja yang terus naik menimbulkan risiko stres kronis. Kondisi tersebut dapat mendorong munculnya fenomena seperti *presenteeism*, yaitu kecenderungan karyawan merasa harus terlihat sibuk dan mempertahankan performa berlebihan agar dinilai “berkomitmen”, meskipun mengorbankan kesehatan dan kehidupan pribadi.

Dalam situasi seperti ini, isu keadilan menjadi semakin penting. Praktik kerja adil (*fair work practices*) tidak hanya mencakup kompensasi finansial yang selaras, tetapi juga menyangkut bagaimana beban kerja didistribusikan secara merata, kesempatan pengembangan karier diberikan secara setara, kontribusi diakui dengan tepat, serta perlakuan dilakukan tanpa diskriminasi. Penelitian-penelitian yang mendasari kajian ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasakan ketidakadilan, dampaknya tidak berhenti pada perasaan tidak puas semata, tetapi bisa berujung pada penurunan motivasi, peningkatan keinginan untuk keluar (*turnover*), bahkan munculnya perilaku kontraproduktif yang merugikan organisasi.

Masalahnya, keadilan kerja dalam industri berkekuatan tinggi sering kali menjadi kompleks karena adanya dinamika perubahan yang cepat dan ketidakpastian yang tinggi. Kompetisi internal yang intens, kebutuhan adaptasi yang cepat, serta ekspektasi yang terus meningkat membuat proses kerja dan pengambilan keputusan tidak jarang berubah-ubah. Ketika prosedur, komunikasi, dan informasi yang digunakan untuk menilai kinerja tidak dikelola secara transparan, konsisten, dan jelas, rasa keadilan karyawan dapat menurun. Pada kondisi seperti ini, karyawan akan lebih rentan menghadapi tekanan kerja karena mereka tidak memiliki kepastian yang cukup tentang apa yang diharapkan dari mereka.

Selain persoalan keadilan, tantangan besar lain yang muncul adalah semakin sulitnya mencapai keseimbangan pekerjaan-hidup (*work-life balance*). Dalam lingkungan kerja yang menuntut ketersediaan 24/7, batas antara urusan kerja dan kehidupan pribadi menjadi kabur. Perkembangan teknologi digital dan praktik kerja jarak jauh membuat karyawan tetap terhubung melalui perangkat dan kanal komunikasi, sehingga pekerjaan dapat “mengikuti” meskipun berada di luar jam kantor. Ekspektasi respons yang instan juga memperkuat kondisi tersebut, sehingga waktu pemulihan personal menjadi berkurang.

Keadaan ini kemudian diperparah oleh budaya yang memaknai kelelahan sebagai simbol dedikasi. Dalam banyak organisasi, *burnout as badge of honor*—anggapan bahwa kelelahan ekstrem adalah tanda komitmen—mendorong karyawan untuk bertahan dalam tekanan tinggi tanpa jeda yang memadai. Data dari Kementerian Ketenagakerjaan yang disebutkan dalam dokumen menunjukkan bahwa sekitar 35% karyawan pada sektor teknologi dan jasa profesional di Indonesia melaporkan gejala *burnout*. Dampak yang muncul tidak hanya menurunkan produktivitas, tetapi juga mengganggu kesehatan mental, yang pada akhirnya memengaruhi performa jangka panjang.

Karena itu, penelitian ini menjadi relevan dan penting: industri berkekuatan tinggi adalah sektor strategis bagi pertumbuhan ekonomi Indonesia, namun kualitas sumber daya manusia menjadi penentu daya saing sektor tersebut. Pada saat yang sama, gap penelitian yang muncul adalah bagaimana praktik kerja adil dapat berperan dalam membantu karyawan menghadapi tuntutan kerja ekstrem, sekaligus meningkatkan keseimbangan pekerjaan-hidup mereka. Dengan memahami hubungan tersebut, organisasi dapat merancang kebijakan kerja yang lebih berkelanjutan—bukan sekadar mengejar target

kinerja, tetapi juga menjaga kesejahteraan karyawan agar mampu bertahan, berkontribusi, dan memberikan hasil terbaik bagi perusahaan.

LANDASAN TEORI

Praktik kerja adil (*fair work practices*) merupakan perluasan dari konsep keadilan organisasional (*organizational justice*) yang awalnya dikembangkan oleh Greenberg (1987). Dalam literatur, praktik kerja adil dipahami sebagai persepsi karyawan mengenai kebenaran dan kewajaran perlakuan organisasi terhadap individu, khususnya dalam konteks hasil (*outcome*) kerja, proses pengambilan keputusan, serta cara atasan berinteraksi dengan karyawan. Secara umum, praktik kerja adil mencakup empat dimensi utama yaitu keadilan distributif, prosedural, interaksional, dan informasional. Keempat dimensi ini penting karena setiap dimensi merepresentasikan aspek yang berbeda dari “rasa adil” yang dirasakan karyawan, sehingga ketidakadilan pada satu aspek dapat tetap memengaruhi kesejahteraan dan perilaku kerja meskipun aspek lain dinilai baik.

Keadilan distributif menekankan kewajaran dalam alokasi sumber daya dan hasil, seperti kompensasi yang sepadan dengan kontribusi, distribusi beban kerja, serta kesempatan pengembangan karier yang setara. Dalam lingkungan berintensitas tinggi, keadilan distributif menjadi lebih sensitif karena karyawan menghadapi tekanan waktu, tuntutan kinerja, dan risiko ketidakseimbangan antara kontribusi dengan imbalan. Ketika beban kerja tidak merata atau kompensasi tidak mencerminkan kontribusi, karyawan cenderung menilai bahwa organisasi tidak memperlakukan mereka secara layak, yang pada akhirnya dapat menurunkan motivasi dan meningkatkan intensi untuk keluar. Dengan demikian, *distributive justice* menjadi fondasi penting dalam membangun persepsi kesejahteraan kerja yang realistis.

Keadilan prosedural berfokus pada kewajaran proses yang digunakan organisasi dalam mengambil keputusan, termasuk transparansi kebijakan, konsistensi penerapan aturan, dan akurasi informasi yang mendasari keputusan. Keadilan prosedural sangat relevan bagi organisasi yang sering berubah target atau menetapkan keputusan berbasis proyek, karena karyawan membutuhkan kepastian mengenai “aturan main” dalam kerja. Jika prosedur tidak transparan atau berubah secara tidak konsisten, rasa kepercayaan akan berkurang dan stres kerja cenderung meningkat. Karena itu, dalam industri berkekuatan tinggi—yang identik dengan dinamika perubahan cepat—kualitas prosedur dan kontrol berbasis data menjadi elemen krusial dari praktik kerja adil.

Selanjutnya, keadilan interaksional mencerminkan kewajaran perlakuan interpersonal dari atasan atau pihak organisasi, misalnya penghargaan dan rasa hormat, komunikasi yang jujur, serta penjelasan keputusan yang memadai. Keadilan ini penting karena tekanan kerja sering membuat karyawan lebih sensitif terhadap cara organisasi menyampaikan keputusan, termasuk teguran, penugasan, atau evaluasi kinerja. Dalam banyak kasus, walaupun hasil kerja dan prosedur formal terlihat baik, cara atasan memperlakukan karyawan dapat tetap memunculkan persepsi ketidakadilan. Karyawan yang merasa kurang dihargai cenderung mengalami penurunan *psychological safety*, sehingga kualitas keterlibatan kerja dan pemulihan psikologis menjadi lebih sulit tercapai.

Keadilan informasional melengkapi tiga dimensi sebelumnya dengan menekankan keadilan dalam penyampaian informasi, seperti ketepatan waktu, kejelasan dan kelengkapan informasi, serta kebenaran informasi yang disampaikan. Dalam konteks kerja yang menuntut kecepatan respons dan perubahan prioritas, informasi yang tidak tepat atau terlambat dapat menimbulkan kebingungan, pekerjaan ulang, dan stres tambahan. Dengan kata lain, keadilan informasional memperkuat rasa kontrol dan kemampuan karyawan untuk merencanakan kerja mereka secara efektif, sehingga berpotensi mengurangi beban psikologis akibat ketidakpastian.

Keseimbangan pekerjaan-hidup (*work-life balance*) didefinisikan sebagai tingkat individu sama-sama terlibat dan sama-sama puas dengan peran dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi (Greenhaus et al., 2003). Literatur juga menyebut evolusi konsep menuju *work-life integration* pada praktik kerja modern, di mana batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak selalu terpisah tegas. Dimensi keseimbangan pekerjaan-hidup dapat dilihat dari *time balance* (keseimbangan waktu), *involvement balance* (keseimbangan keterlibatan psikologis), dan *satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan di kedua domain). Selain itu, teori *boundary management* (Ashforth et al., 2000) menjelaskan bahwa individu mengelola batas kerja-pribadi melalui gaya segmentasi atau integrasi; pada industri berkekuatan tinggi, teknologi digital dan budaya *always-on* membuat batas tersebut makin kabur. Dari

sini terlihat bahwa praktik kerja adil berpotensi berperan sebagai sumber daya organisasional untuk mengurangi ketidakpastian, menyeimbangkan tuntutan kerja, serta mendukung individu mengelola batas kerja-pribadi—yang pada akhirnya berkaitan langsung dengan pencapaian work-life balance.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional/eksplanatori untuk menguji hubungan antara praktik kerja adil dan keseimbangan pekerjaan-hidup pada karyawan di industri berkekuatan tinggi di Indonesia. Variabel independen penelitian adalah praktik kerja adil, yang diukur melalui persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi dalam empat dimensi, yaitu keadilan distributif, prosedural, interaksional, dan informasional. Variabel dependen adalah keseimbangan pekerjaan-hidup (work-life balance) yang mencerminkan tingkat kepuasan dan keselarasan peran pada domain pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penelitian dilakukan pada karyawan profesional yang bekerja di sektor industri berkekuatan tinggi (misalnya teknologi informasi, layanan profesional/konsultan, keuangan, periklanan, dan startup) dengan masa kerja minimal 1 tahun agar responden memahami dinamika kebijakan kerja yang diterapkan organisasi. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner (misalnya kuesioner skala Likert) yang disebarluaskan secara daring, sehingga memungkinkan pengumpulan data secara efektif dan menjangkau responden dalam waktu yang lebih singkat.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan pada industri berkekuatan tinggi, sedangkan sampel diambil menggunakan teknik non-probability sampling (misalnya purposive atau snowball sampling) sesuai karakteristik responden yang ditetapkan dalam kriteria penelitian. Uji kualitas instrumen mencakup uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan item pernyataan mampu mengukur variabel secara konsisten. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan teknik statistik sesuai tujuan penelitian, termasuk pengujian hubungan pengaruh praktik kerja adil terhadap work-life balance serta pengujian parameter model (jika diperlukan, misalnya menggunakan analisis regresi atau Structural Equation Modeling/SEM). Pengujian hipotesis dilakukan pada taraf signifikansi yang ditetapkan (misalnya $\alpha = 0,05$), dan apabila penelitian juga menguji kemungkinan peran variabel perantara, maka digunakan prosedur uji mediasi (misalnya bootstrapping) untuk mengetahui signifikansi efek tidak langsung. Seluruh proses analisis dilakukan menggunakan perangkat lunak statistik agar interpretasi hasil lebih akurat dan sistematis, serta disertai pembahasan yang mengaitkan temuan dengan teori yang relevan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil responden menunjukkan bahwa penelitian melibatkan 300 karyawan profesional dengan komposisi laki-laki 55% dan perempuan 45%. Dari sisi usia, mayoritas responden berada pada rentang 25–34 tahun (50%), disusul 35–44 tahun (25%) dan <25 tahun (15%), sedangkan ≥ 45 tahun (10%) memiliki proporsi paling kecil. Temuan ini mengindikasikan bahwa dinamika kerja dalam industri berkekuatan tinggi banyak dialami oleh kelompok usia produktif yang umumnya berada pada fase perkembangan karier intensif, sehingga persepsi terkait keadilan kerja dan keseimbangan pekerjaan-hidup cenderung relevan dan sensitif terhadap perubahan kebijakan organisasi.

Berdasarkan tingkat pendidikan, sebagian besar responden memiliki latar belakang S1 (60%), S2 (30%), dan S3 (10%). Masa kerja responden juga cukup bervariasi: 1–3 tahun (40%), 4–6 tahun (30%), 7–10 tahun (20%), dan >10 tahun (10%). Dari jenis industri, responden didominasi oleh teknologi (40%), kemudian keuangan (25%), konsultan (20%), dan lainnya (15%). Kombinasi karakteristik ini membantu memperkuat generalisasi temuan dalam batas konteks penelitian, karena responden berasal dari sektor yang berbeda tetapi sama-sama memiliki ciri tekanan kinerja dan tuntutan adaptasi yang tinggi.

Statistik deskriptif menunjukkan bahwa praktik kerja adil berada pada tingkat sedang–tinggi dengan mean = 4,25 (SD = 1,12), sedangkan keseimbangan pekerjaan-hidup (work-life balance/WLB) berada pada kategori sedang dengan mean = 3,65 (SD = 1,08). Pada variabel lain, kepuasan kerja memiliki mean = 3,85, komitmen organisasional mean = 4,05, dan kinerja mean = 4,15. Pola ini menegaskan bahwa sekalipun organisasi relatif menerapkan praktik kerja adil pada tingkat yang cukup baik, WLB karyawan masih menghadapi tantangan di lingkungan kerja yang menuntut ketersediaan tinggi dan beban kerja yang mengganggu kehidupan pribadi.

Uji kualitas konstruk memperlihatkan bahwa instrumen penelitian memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas yang baik. Hasil Confirmatory Factor Analysis (CFA) menunjukkan nilai factor loading berkisar 0,62–0,88 untuk praktik kerja adil dan menunjukkan rentang yang serupa pada konstruk lain, dengan CR dan AVE berada pada kategori memadai (contoh: praktik kerja adil CR = 0,94 dan AVE = 0,58). Reliabilitas juga konsisten, terlihat dari Cronbach's Alpha dan Composite Reliability: praktik kerja adil ($\alpha = 0,93$, CR = 0,94) masuk kategori excellent, sementara konstruk lain berada pada good hingga excellent. Hal ini memperkuat kepercayaan bahwa hasil pengujian hipotesis dapat diinterpretasikan sebagai hubungan antar-konstruk yang terukur dengan baik.

Selanjutnya, kualitas model dinilai melalui indeks Goodness-of-Fit, dan hasilnya menunjukkan kecocokan model yang baik: $\chi^2/df = 2,15$ ($<3,00$), RMSEA = 0,062 ($<0,08$), CFI = 0,94 ($>0,90$), TLI = 0,93 ($>0,90$), dan SRMR = 0,045 ($<0,08$). Dengan demikian, model struktural yang digunakan untuk menguji pengaruh praktik kerja adil terhadap WLB dan outcome organisasional memiliki dasar statistik yang kuat. Ini penting karena interpretasi hubungan antar variabel menjadi lebih meyakinkan ketika model fit terpenuhi.

Hasil pengujian hipotesis langsung menunjukkan bahwa praktik kerja adil berpengaruh positif dan signifikan terhadap WLB ($\beta = 0,48$; $t = 6,85$; $p < 0,001$). Selain itu, praktik kerja adil juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja ($\beta = 0,32$; $p < 0,001$), komitmen organisasional ($\beta = 0,28$; $p < 0,001$), dan kinerja ($\beta = 0,25$; $p < 0,001$). Temuan ini konsisten dengan logika Conservation of Resources, yaitu praktik kerja adil bertindak sebagai “sumber daya” yang membantu karyawan menghadapi tekanan kerja. Dengan adanya kejelasan prosedur, informasi yang tepat, serta perlakuan interpersonal yang layak, karyawan memiliki energi psikologis yang lebih cukup untuk mempertahankan keseimbangan dan performa.

Lebih lanjut, WLB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($\beta = 0,41$; $p < 0,001$), komitmen organisasional ($\beta = 0,36$; $p < 0,001$), dan kinerja ($\beta = 0,38$; $p < 0,001$). Ini berarti bahwa karyawan yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih puas, lebih loyal, dan lebih mampu mempertahankan kualitas kerja. Di titik ini, temuan penelitian juga memberi sinyal bahwa asumsi umum “semakin tinggi tekanan kerja semakin tinggi kinerja” tidak selalu benar. Dalam studi ini, justru keseimbangan yang lebih baik berkorelasi dengan kinerja yang lebih baik—sejalan dengan pandangan bahwa kesejahteraan dapat menjadi prasyarat produktivitas yang berkelanjutan.

Analisis mediasi menunjukkan bahwa WLB memediasi hubungan antara praktik kerja adil dan seluruh outcome organisasional, dengan efek mediasi yang signifikan (indirect effect) dan 95% CI tidak melewati nol. Nilai indirect effect berkisar sekitar 0,173–0,197, menandakan bahwa sebagian dampak praktik kerja adil terhadap kepuasan, komitmen, dan kinerja terjadi melalui peningkatan WLB. Selain itu, terdapat perbedaan antar industri: industri teknologi memiliki skor praktik kerja adil tertinggi tetapi WLB terendah, sedangkan industri keuangan menunjukkan pola berbeda pada tingkat WLB yang lebih tinggi meskipun tekanan regulasi dapat memengaruhi dinamika kerja. Secara keseluruhan, hasil dan pembahasan menguatkan bahwa praktik kerja adil bukan hanya berdampak pada “rasa adil”, tetapi juga berperan sebagai mekanisme yang membantu karyawan mengelola konflik kerja-pribadi sehingga outcome organisasional ikut membaik..

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pada karyawan di industri berkekuatan tinggi Indonesia, praktik kerja adil terbukti berperan penting dalam meningkatkan keseimbangan pekerjaan-hidup (work-life balance). Temuan menunjukkan bahwa semakin baik persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi—meliputi aspek keadilan distributif, prosedural, interaksional, dan informasional—maka semakin tinggi pula kemampuan karyawan untuk mencapai keseimbangan dalam peran kerja dan kehidupan pribadi. Kondisi ini menegaskan bahwa di lingkungan kerja yang intens dan cepat berubah, rasa adil terhadap bagaimana organisasi menetapkan kebijakan, membagikan hasil, menyampaikan informasi, serta memperlakukan karyawan menjadi faktor yang mendorong kesejahteraan psikologis dan keberlanjutan pemenuhan peran secara sehat.

Selain itu, penelitian ini juga menegaskan bahwa keseimbangan pekerjaan-hidup berfungsi sebagai

mekanisme yang menjelaskan hubungan antara praktik kerja adil dan berbagai outcome organisasional. Dengan kata lain, peningkatan praktik kerja adil tidak hanya berdampak langsung terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan WLB. Secara praktis, hasil ini memberikan dasar bahwa perusahaan di industri berkekuatan tinggi perlu merancang kebijakan kerja yang adil dan berkelanjutan sebagai strategi utama untuk mengurangi risiko tekanan kerja, menjaga kualitas hidup karyawan, dan sekaligus mempertahankan kinerja organisasi dalam jangka panjang.

REFERENSI

- Ahmaddien, I., & Sa'dia, N. H. (2020). Pengaruh kebijakan upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(1), 22-32.
- Alfilaturlani, I. (2023). *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Pkwt (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) Di Matahari Bazaar Ceria Mall Kapuk Jambi (Doctoral dissertation, Universitas Jambi)*.
- Farida, I. (2020). Perjanjian perburuhan: Perjanjian kerja waktu tertentu dan outsourcing. Sinar Grafika
- Habibi, N., Amrizal, M. D. R., Rozikin, I. S., & Ahmad, I. F. (2024). Memperkuat Perlindungan Pekerja Outsourcing: Analisis Implementasi Kebijakan. *Journal of Social Movements*, 1(1), 85-97.
- Herman, F. R., & Soraya, N. I. (2023). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja (Analisis PKWT PT. Radiant Utama). *Birokrasi: Jurnal Ilmu Hukum Dan Tata Negara*, 1(3), 152-166
- Herdiansyah Hamzah, Tinjauan Yuridis Kedudukan dan Fungsi Perjanjian Kerja Bersama Dalam Hubungan Industrial, Makalah tidak diterbitkan, tanpa tahun.
- Lalu Husni, *Perlindungan Buruh (Arbeitsbescherming)*, Dalam Zainal Asikin (Editor), 2008, *DasarDasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Nisa, A. K. (2024). Implikasi Hukum dan Perlindungan Hak Karyawan dalam Ketidakjelasan Status Pasca Berakhirnya Kontrak Kerja. *Yudhistira: Jurnal Yurisprudensi, Hukum dan Peradilan*, 2(4), 31-40.
- Noviana, E., Suriaatmadja, T. T., & Sundary, R. I. (2022). Asas Keseimbangan dalam Perjanjian Kerja antara Pekerja dan Pengusaha dalam rangka Mewujudkan Keadilan bagi Para Pihak. *Jurnal Wawasan Yuridika*, 6(1), 84-100
- Saputra, A., Priadi, E., & Rustamaji (2024). Analysis Of Slope Stability Due to Illegal Gold Mining In Bengkayang Regency *Jurnal Teknik Sipil*, 24 (1) 766-777
- Sari, N. P. N. E., Budiarta, I. N. P., & Arini, D. G. D. (2020). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut UndangUndang no 13 Tahun 2003. *Jurnal Analogi Hukum*, 2(1), 124-128.
- Situmorang, D., M. et al. "Analysis Of Accounting Knowledge Behavior and Accounting Recording on Revenue with Cultural Behavior Moderating Variable" *Al-Mal: Journal Of Islamic Accounting and Finance [ONLINE] Volume 05 Number 02 (Des 31, 2024)*
- Suherman Toha, dkk, *Penelitian Hukum Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, BPHN, Depkumham, Jakarta, 2010.
- Sukhebi, S., Suganda, A., & Ismail, I. Model Hubungan Alih Daya dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Ditinjau dari Perspektif Keadilan. *Jurnal Nuansa Kenotariatan*, 6(1), 473272.
- Zulkarnaen, A. H. (2018). Masalah rawan dalam hubungan industrial dan konsep negara kesejahteraan Indonesia. *Jurnal Hukum Mimbar Justitia*, 2(2), 806-825.