



Mencari Keselarasan: Menyingkirkan Dikotomi *Work-Life Balance*

I Gede Darmawijaya¹, Putu Gede Eka Darmaputra², I Wayan Sunarsa³.

^{1,2, 3}Program Studi Divisi Kamar, Jurusan Hospitaliti, Politeknik Pariwisata Bali
Jalan Dharmawangsa, Kampial, Nusa Dua, Kabupaten Badung.

e-mail: gededarma1@gmail.com

***Corresponding author**

ABSTRACT

This research aims to provide a different perspective on the dichotomy of work and life, which in many work-related studies is considered as suffering that needs to be balanced with non-working life or time. This qualitative research employs content analysis using secondary data sources from journal articles or other publications by experts, researchers, and spiritual practitioners. The findings of this study indicate that researchers use the work-life balance variable as a cause of job satisfaction. In contrast, experts and spiritual practitioners agree that there is only life, and life is where work is life itself. Researchers tend to view happiness as coming from external factors, always associated with compensation, job satisfaction, work environment, and other external stimuli. On the other hand, experts and spiritual practitioners believe, based on their experiences, that happiness is an internal creation, not influenced by external factors because true happiness is an inner experience. Therefore, it is recommended that further research focuses on effective practices of self-understanding leading to the awareness that happiness is not sought but found within.

Keywords: *dichotomy, work-life balance, spiritual, inner-creation*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pandangan berbeda terhadap dikotomi kerja dan kehidupan yang dalam banyak penelitian kerja dipandang sebagai penderitaan yang harus diseimbangkan dengan kehidupan atau waktu tidak bekerja. Penelitian kualitatif ini menggunakan analisis konten dengan menggunakan sumber data sekunder dari artikel jurnal atau publikasi lainnya para pakar, peneliti, dan praktisi spiritual. Temuan penelitian ini menunjukkan, bahwa peneliti menggunakan variabel work-life balance sebagai penyebab kepuasan kerja. Sedangkan para pakar dan praktisi spiritual setuju bahwa hanya ada kehidupan dan kehidupan dimana kerja adalah hidup itu sendiri. Para peneliti lebih melihat kebahagiaan datang dari luar sehingga selalu dihubungkan dengan kompensasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan stimulus luar lainnya. Sedangkan para pakar dan praktisi spiritual berpandangan dari pengalamannya sendiri bahwa kebahagiaan adalah kreasi di dalam, tidak dipengaruhi oleh apa yang ada diluar, karena sesungguhnya kebahagiaan adalah pengalaman di

dalam. Oleh karena itu, disarankan penelitian selanjutnya berfokus pada praktik efektif pemahaman diri menuju kesadaran bahwa kebahagiaan bukan dicari melainkan ditemukan di dalam.

Kata kunci: dikotomi, keseimbangan kerja-hidup, spiritual, kreasi internal

1. PENDAHULUAN

Umumnya setiap hari Jumat, mulai akhir pekan, sejawat dalam group *Whatsapp* atau dalam media sosial lainnya mengucapkan selamat berakhir pekan, *happy weekend*. Akhir pekan adalah waktu yang dinanti karena dipersiapkan bahwa di akhir pekan kehidupan akan berbeda dan juga memiliki banyak waktu untuk bermain dan memanjakan diri untuk mencari kebahagiaan. Hari tersebut digunakan untuk bersama keluarga, bersantai, berlibur, melaksanakan hobi, dan kegiatan lainnya yang dianggap dapat membuat hidup lebih menyenangkan. Bahkan di negara barat akhir pekan dikenal dengan syukur karena hari Jumat telah tiba, *Thank God It's Friday* (TGIF), sebagai tanda akhir pekan segera datang. Jadi akhir pekan adalah hari yang didambakan dalam seminggu sebagai hari-hari untuk hidup yang berkualitas dan berbahagia. Kondisi ini terjadi pada sektor dan industri manapun, termasuk dunia perhotelan, walaupun liburnya belum tentu akhir pekan, waktu liburan dianggap sangat menyenangkan dan waktu kerja dianggap kurang menyenangkan.

Persepsi tersebut dapat dipahami sebagai deskrimansi terhadap hari kerja sebagai hari yang tidak menyenangkan. Sangat jarang sejawat mengucapkan selamat bekerja pada hari Senin. Bahkan banyak orang mengatakan hari Senin adalah hari paling stres karena banyak yang harus dikerjakan dan kejutan bagi tubuh setelah melakukan liburan atau santai selama akhir pekan. Bahkan hari Senin diistilahkan sebagai *Blue Monday* atau hari yang melelahkan karena banyak pekerjaan dan bertolak belakang dengan dua hari sebelumnya pada saat akhir pekan (Juby & Dibdin, 2022).

Kondisi ini terjadi karena hari kerja, Senin sampai dengan Jumat, adalah hari yang penuh dengan pekerjaan, kelelahan, stres, tekanan, tenggat, dan sejenisnya. Fenomena hari kerja adalah hari yang tidak menyenangkan mengakibatkan banyak orang tidak menyukai pekerjaannya dan bahkan membencinya. Temuan survei yang sangat mencengangkan adalah 85% pekerja membenci pekerjaannya (Clarisse, 2019). Bahkan Jepang tingkat kebencian karyawan terhadap pekerjaannya mencapai 94% (Peter, 2022). Temuan ini dikuatkan dengan hasil survei yang dilakukan oleh Gallop pada tahun 2022 yang menunjukkan bahwa tingkat *engagement* karyawan menurun dari 36% menjadi 34% (Zae Talent Solution, 2023). Temuan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa sebagian besar karyawan membenci pekerjaannya karena menimbulkan stres dan ketidaknyamanan sehingga tingkat keterhubungan mereka dengan pekerjaannya kurang dari 40% atau dapat dikatakan bahwa tingkat ketidakpeduliannya lebih dari 60%.

Para akedemisi melalui penelitiannya juga membuat dikotomi antara kehidupan dengan pekerjaan. Keduanya, pekerjaan dan hidup, harus seimbang. Yang pertama dianalogikan dengan hal yang penuh dengan stres, tekanan, banyak pekerjaan, banyak tenggat, konflik dengan rekan kerja, konflik dengan

atasan, dan konflik dengan pelanggan atau konsumen. Sedangkan yang kedua dianalogikan dengan kenyamanan, waktu luang, waktu bermain, liburan, melaksanakan hobi dan hal menyenangkan lainnya yang bertolak belakang dengan hari kerja. Secara tidak langsung para peneliti mempromosikan dikotomi tersebut dan mencari jalan keluar untuk menyeimbangkannya.

Astuti et al. (2023) menyatakan bahwa keseimbangan pekerjaan dan kehidupan berpengaruh tidak langsung terhadap retensi karyawan. Temuan lain yang menguatkan adalah keseimbangan pekerjaan dan kehidupan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Bataineh, 2019; Susanto et al., 2022). Bahkan Ali et al. (2017) merekomendasikan untuk menjaga keseimbangan pekerjaan dan kehidupan dengan baik. Dari empat temuan penelitian tersebut terlihat bahwa pekerjaan dan kehidupan adalah dua hal yang berbeda, dimana pekerjaan penuh dengan ketidaknyamanan sedangkan kehidupan, diluar pekerjaan, adalah waktu yang penuh dengan kenyamanan. Oleh karena itu peneliti tersebut menyarankan agar pekerjaan dengan kehidupan diseimbangkan. Kesimpulan ini membangun paradigma bahwa pekerjaan itu tidak kehidupan karena penuh dengan ketidaknyamanan. Hal itu juga dapat diinterpretasikan bahwa kebahagiaan identik dengan kenyamanan akibat dari stimulus dari luar dimana manusia tidak mampu untuk menciptakan kebahagiaan tanpa pengaruh luar.

Perspektif peneliti tersebut dibantah oleh praktisi SDM Erickson (2012) yang menyatakan bahwa keseimbangan pekerjaan dan kehidupan adalah ide yang salah. Pekerjaan adalah bagian dari kehidupan. Pendapat ini dikonfirmasi oleh Sadhguru (2016) bahwa tidak ada dikotomi antara pekerjaan dan kehidupan, yang ada hanyalah kehidupan dan kehidupan. Jika pekerjaan bukan kehidupan, sebaiknya ditinggalkan. Sadhguru juga menegaskan bahwa dikotomi tersebut ada karena melakukan pekerjaan adalah hal serius dan dianggap sangat penting. Oleh karena itu sering seorang ibu rumah tangga yang tidak bekerja di luar atau di kantor dianggap tidak bekerja, karena dianggap tidak penting dan tidak bernilai. Sesungguhnya apa yang dilakukan manusia adalah *minuscule*, sangat kecil dan tidak bernilai, karena hal-hal fundamental seperti kinerja organ tubuh vital dan alam ini bekerja secara otomatis. Dengan paradigma ini maka pekerjaan dianggap sangat serius bahkan *dead serious* padahal hidup ini hanyalah permainan yang berlangsung sangat singkat. *Life is a play, do not be damn serious, just play with it* atau juga dapat dikatakan bahwa hidup adalah panggung sandiwara, mainkan peran Anda dan nikmatilah, *Life is like a theatrical performance; don't take it too seriously—simply engage with it and enjoy the experience*.

Perspektif *work-life balance* adalah paradigma dikotomi yang menyebabkan pekerjaan dianggap tidak menyenangkan dan dibenci. Perspektif ini perlu diperbaiki dengan paradigma baru bahwa *work* dan *life* adalah satu yaitu *life*. Dengan demikian paradigma baru ini dapat menyadarkan arti dari pekerjaan yang hanya tindakan kecil penuh permainan yang harus dinikmati. Dengan pandangan ini bekerja atau tidak bekerja adalah juga permainan yang dapat dinikmati. Dari dua perspektif tersebut penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan paradigma baru pekerjaan dan kehidupan sebagai sebuah satu kesatuan kehidupan yang dipersepsikan sebagai permainan dan dapat dinikmati.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan analisis konten. Konten analisis adalah analisis konten dokumen artikel penelitian dan artikel lain kemudian kesimpulan ditarik berdasarkan hasil kodifikasi dan kategorisasi (Wąsowicz-Zaborek, 2023). Dengan studi dokumentasi menggunakan artikel ilmiah, artikel di *website* dan artikel spiritual, maka diperoleh perspektif mengenai pekerjaan dan kehidupan dari sudut pandang berbeda. Perbedaan tersebut disimplikasi dengan cara kodifikasi dan kategorisasi data sehingga diperoleh elaborasi baru dari pekerjaan sebagai kehidupan yang dapat dinikmati. Kodifikasi dilakukan secara manual dengan mengungkap makna eksplisit dan implisit. Karena dalam Penelitian kualitatif peneliti adalah instrument utama, maka interpretasi menjadi sangat penting dan tidak menggunakan frekwensi kata yang muncul sebagai dasar utama dalam membuat kesimpulan. Dalam hal ini nomena dibalik fenomena didialektikakan sesuai dengan referensi yang digunakan dan pengalaman peneliti. Elaborasi tersebut disimpulkan menjadi paradigma baru *life and life instead of work-life dichotomy*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan analisis konten terhadap delapan artikel ilmiah peneliti SDM, empat artikel dari praktisi SDM, dan tiga artikel spiritual, maka dihasilkan 27 kodifikasi dan dua kategorisasi *work-life* dan *life-life* seperti pada tabel 1. Penggunaan artikel ini didasarkan pada pengayaan perspektif tidak saja dari peneliti tetapi dari praktisi SDM dan praktisi spiritual. Hal ini dilakukan agar praktik-praktik model barat, *western dominant logic*, yang digunakan sebagai rujukan utama dapat diimbangi dengan model pola pikir praktisi SDM dan spiritual yang menyadari akan kelemahan cara pandang keluar, *looking outward*, yang sangat dominan dan dianggap benar. Cara pandang kedalam, *looking inward*, dengan berbagai praktiknya dapat memudahkan dalam mengelola SDM dan menyediakan berbagai dukungan yang berdampak jangka Panjang.

Tabel 1: Hasil Analisis Konten Dikotomi Work-Life dan Keselarasan Life-Life

Kategori	No	Kodifikasi
Work-Life	1	<i>Work</i> : penuh tekanan, <i>Life</i> : tanpa beban
	2	<i>Work</i> : penuh stres, <i>Life</i> : menyenangkan
	3	<i>Work</i> : banyak tenggat, <i>Life</i> fleksibel
	4	<i>Work</i> terikat, <i>Life</i> : bebas
	5	<i>Work</i> : banyak pekerjaan, <i>Life</i> : liburan
	6	<i>Work</i> : sangat prestise, <i>Life</i> : biasa (<i>ordinary</i>)
	7	<i>Work</i> : hanya bekerja, <i>Life</i> : penuh permainan
	8	<i>Work</i> : <i>is Monday blues</i> , <i>Life</i> : Thank God It's Friday

	9	<i>Work: do not care/ignorance, Life: so much care</i>
	10	<i>Work: sangat penting, Life: kurang berarti</i>
	11	<i>Work: bukan waktu rehat, Life: waktu rehat</i>
	12	<i>Work: sangat serius, Life: permainan</i>
	13	<i>Work: mencari harta sebanyak-banyaknya, Life: menghabiskan uang</i>
	14	<i>Work: sebuah perlombaan, Life: tidak ada persaingan</i>
	15	<i>Work: bahagia karena lingkungan kerja, Life: mencari kebahagiaan di luar</i>
<i>Life-Life (Both Work & Life)</i>	1	<i>Kepemilikan (Ownership)</i>
	2	<i>Kepedulian terhadap organisasi (Care)</i>
	3	<i>Kecintaan (Love affair)</i>
	4	<i>Permainan (A play)</i>
	5	<i>Semua bisa menyentuh (Everything touch you)</i>
	6	<i>Keistimewaan untuk berkontribusi (A privilege to contribute)</i>
<i>Life-Life (Both Work & Life)</i>	7	<i>Perjalanan bukan tujuan (A journey from Birth (B) to Death (D) where Choice (C) is in between)</i>
	8	<i>Hidup ini dan perannya sangat kecil (Nothing compared to the cosmos and nature mechanism)</i>
	9	<i>Pencarian ke dalam diri (Inward looking)</i>
	10	<i>Ekspresi kebahagiaan, bukan mencari kebahagiaan (Expressing joy, not seeking joy)</i>
	11	<i>Hidup tidak hanya memenuhi pertahanan hidup (When survival is fulfilled, go beyond physical dimension)</i>
	12	<i>Kebahagiaan sejati adalah kreasi di dalam, tidak karena pengaruh luar (Happiness and Joy is inner creation)</i>
Rata-rata		

Sumber: data diolah oleh peneliti dari hasil analisis konten

Pembahasan

Kodefikasi kategori *work-life* menunjukkan bahwa ada diskriminasi dalam memandang *work* dan *life*. Para peneliti menggunakan variabel *work-life balance* sebagai penyebab kepuasan kerja. Sementara itu, para pakar dan praktisi spiritual setuju bahwa hanya ada *life-life*, pekerjaan adalah hidup itu sendiri. Para peneliti cenderung melihat kebahagiaan datang dari faktor eksternal, selalu terkait dengan kompensasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan stimulus eksternal lainnya. Di sisi lain, para pakar dan praktisi spiritual melihat dari pengalaman pribadi mereka bahwa kebahagiaan adalah suatu kreasi internal, tidak dipengaruhi oleh faktor eksternal karena, pada kenyataannya, kebahagiaan adalah pengalaman internal.

Pekerjaan dianggap sebagai *burden* atau hambatan dalam hidup yang terpaksa dilaksanakan karena tuntutan untuk bertahan hidup dan/atau menunjukkan identitas pekerjaan yang lebih tinggi atau lebih baik dari yang lain. Pekerjaan dipersepsikan sebagai penuh tekanan (Ingsih et al., 2022), stress (Susanto et al., 2022), banyak tenggat, terikat, banyak pekerjaan, sangat prestise, hanya bekerja, *Monday blues*, *do not care/ignorance*, sangat penting, bukan waktu rehat, sangat serius, mencari harta sebanyak-banyaknya, sebuah perlombaan, dan bahagia karena lingkungan kerja. Jadi pekerjaan adalah

ketidaknyamanan karena penuh dengan kesibukan, tekanan, dan stres yang terpaksa dilakukan untuk keberlangsungan hidup dan prestise di masyarakat.

Ada dua solusi yang dilakukan oleh pekerja yaitu dengan cara mencari stimulus dari luar di tempat kerja dan keluar dari tempat kerja pada saat libur atau cuti untuk mencari kebahagiaan di luar tempat kerja. Dalam dunia kerja *burden* diselesaikan dengan menyediakan berbagai stimulus yang dapat mengkompensasi ketidaknyamanan tersebut dengan kompensasi finansial yang memadai, lingkungan kerja yang menyenangkan, berbagai program *wellness*, dan bentuk penghargaan dan promosi lainnya sehingga dapat menciptakan kebahagiaan dan retensi (Ali et al., 2017; Astuti et al., 2023; Ayudhya et al., 2015; Bataineh, 2019). Stimulus dari luar ini dapat membuat karyawan bahagia, namun tidak bertahan lama (Sadhguru, 2016).

Sedangkan *life* dipersepsikan sebagai kebalikan dari *work*. Karakteristik *life* yang terungkap adalah tanpa beban, menyenangkan, fleksibel, bebas, liburan, biasa (*ordinary*), penuh permainan, *TGIF*, penuh kepedulian, kurang berarti, waktu rehat, permainan, menghabiskan uang, tidak ada persaingan, dan mencari kebahagiaan di luar. *Life*, kebahagiaan diluar pekerjaan, adalah kompensasi atas pekerjaan yang mengurangi kualitas. Dengan kompensasi ini maka *life*, kualitas hidup yang baik, menjadi penyeimbang atas kualitas yang kurang baik dari pekerjaan. Harapannya dengan akhir pekan sebagai waktu untuk *life* dapat meningkatkan kualitas hidup terhadap pekerjaan pada hari kerja. Kenyataannya hasilnya kontra produktif, dimana hari Senin, hari pertama kerja tekanan dan stresnya bertambah yang dikenal dengan *Monday Blues* (Juby & Dibdin, 2022). Ternyata kebahagiaan yang dicari saat akhir pekan tidak bertahan lama, bahkan sudah hilang sebelum hari Senin. Inilah akibat dari kalau kebahagiaan dicari di luar, tidak akan ketemu, walaupun ketemu pasti tidak bertahan lama (Sadhguru, 2022).

Ada berbagai cara yang dilakukan perusahaan untuk memfasilitasi *life*. Pada saat pandemi covid-19 ada fenomena *work from home (WFH)* agar karyawan bisa lebih aman dan dekat dengan keluarga. Fasilitas lainnya adalah pelayanan permintaan libur, cuti merawat keluarga, cuti upacara keagamaan, dan bantuan pelayanan pengasuhan anak atau balita. Fasilitas ini dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan. Namun tetap saja kebahagiaan mereka sangat terbatas dan tidak bertahan lama karena pekerjaan dianggap sebagai beban.

Kategori *life-life* dapat dimaknai bahwa tidak ada dikotomi antara *work-life*, melainkan hanya ada *life and life* (Sadhguru, 2016). Pekerjaan adalah hidup itu sendiri, begitu juga waktu dan kegiatan di luar pekerjaan. Oleh karena itu perlu pemahaman karakteristik dari *life-life*. Berdasarkan hasil analisis konten, ditemukan karakteristik *life-life* sebagai berikut: kepemilikan (*ownership*); kepedulian terhadap organisasi (*care*); kecintaan (*love affair*); permainan (*a play*); semua bisa menyentuh (*everything touch you*); keistimewaan untuk berkontribusi (*a privilege to contribute*); perjalanan bukan tujuan (*a journey from birth (B) to death (D) where choice (C) is in between*); hidup ini dan perannya sangat kecil (*nothing compared to the cosmos and nature mechanism*); pencarian ke dalam diri (*inward looking*); ekspresi kebahagiaan, bukan mencari kebahagiaan (*expressing joy, not seeking joy*) (Sadhguru, 2023); hidup tidak

hanya memenuhi pertahanan hidup (*when survival is fulfilled, go beyond physical dimension*); kebahagiaan sejati adalah kreasi di dalam, dan tidak karena pengaruh luar (*happiness and joy is inner creation*).

Pemahaman karakteristik *life-life* memungkinkan seseorang atau pekerja untuk melihat ke dalam diri (*inward-looking*). Setiap yang ada di luar adalah cerminan apa yang ada di dalam. Oleh karena itu ketika ada masalah, fokus untuk memperbaiki diri di dalam, tidak menyalahkan orang lain atau keadaan dan bahkan mencari kambing hitam. Pekerjaan bukanlah identitas atau prestise yang memerlukan legitimasi sosial. Pekerjaan adalah kontribusi yang sangat kecil dari kosmos ini, bukan hal yang sangat penting apalagi dianggap yang terpenting. Dengan pandangan ini, maka pekerjaan adalah permainan yang harus dimainkan sehingga bagaimanapun pekerjaan itu akan menjadi ringan karena hanyalah sebuah permainan. Untuk itu, diperlukan *shifting* paradigma dalam memenuhi kebutuhan fisik. Ekspansi kebutuhan fisik akan tidak pernah berakhir. Oleh karena itu pemahaman kecukupan (*how enough is enough*) dan batas kekayaan untuk bertahan hidup (*survival bar*) perlu diformulasikan secara konkrit, praktis, dan spesifik. Pemahaman ini akan menjadikan kehidupan lebih sederhana dan mulai memikirkan dan beralih ke pemahaman diri dan menyatu (*yoga/union*) dengan semuanya. Dengan kondisi ini maka ketenangan di dalam menjadi nyata dan seseorang dinyatakan sudah selesai dengan dirinya, dimana ia tidak menjadi isu lagi. Ketika isu di dalam tidak ada, maka menyelesaikan isu di luar menjadi lebih mudah. Kesadaran bahwa kebahagiaan adalah kreasi sendiri individu di dalam, menjadikan pekerja atau seseorang dapat bahagia bagaimanapun situasi di luar. Pada intinya permasalahan diselesaikan dari dalam. Dengan melakukan berbagai bentuk sadhana dalam yoga (*union*) maka pemahaman diri dan kemampuan menyelesaikan dari dalam akan menjadi lebih mudah dengan hasil yang bertahan lama. Dengan demikian usaha memfasilitasi kebahagiaan karyawan dengan stimulus luar akan menjadi lebih mudah dan yang lebih penting lagi kebahagiaan itu akan bertahan lama dan selamanya.

4. KESIMPULAN

Temuan Penelitian ini menunjukkan bahwa paradigma *life-life* sebagai antitesis dikotomi *work-life* adalah kesadaran untuk melihat ke dalam (*inward-looking*) dimana kebahagiaan adalah kreasi di dalam (*inner creation*). Dengan fondasi ini maka manajemen SDM akan sangat mudah membuat program membahagiakan karyawan karena mereka sesungguhnya sudah bahagia di dalam. Kesadaran ini juga membangun budaya *speak the truth* yang dapat melahirkan praktik manajemen SDM yang transparan, adil, dan akuntabel. Disarankan praktisi SDM hotel membuat program yang lebih berfokus pada pemahaman di dalam diri, *looking inward*, untuk semua lini organisasi sehingga nilai *speak the truth* dan *walk the talk* menjadi budaya organisasi. Vibrasi energi positif ini akan dapat membangun lingkungan kerja positif yang dapat menyebabkan kenyamanan dan kesenangan dalam bekerja. Terkait kajian, penelitian selanjutnya disarankan berfokus pada praktik efektif pemahaman diri dengan berbagai jenis aktivitas fisik dan mental menuju kesadaran bahwa kebahagiaan bukan dicari melainkan ditemukan di dalam.

PERNYATAAN PENGHARGAAN

Ucapan terima kasih kepada para guru kehidupan dan dosen Prodi Divisi Kamar dan manajemen Poltekpar Bali yang telah memberikan dukungan moril dan materiil sehingga artikel ini dapat dipublikasikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, F., Malik, A., Pereira, V., & Al Ariss, A. (2017). A relational understanding of work-life balance of Muslim migrant women in the west: future research agenda. *International Journal of Human Resource Management*, 28(8), 1163–1181. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1166784>
- Astuti, R. R., Prabowo, H., & Puspitasari, R. H. U. (2023). the Effect of Compensation and Work-Life Balance on Employee Retention Through Work Satisfaction (Case Study At Pt Sandang Asia Maju Abadi Semarang). *Stability: Journal of Management and Business*, 6(1), 39–62. <https://doi.org/10.26877/sta.v6i1.16270>
- Ayudhya, U. C. N., Prouska, R., & Lewis, S. (2015). Work-life balance can benefit business during financial crisis and austerity: Human resources (HR) must convince management of the need for a flexible approach. *Human Resource Management International Digest*, 23(5), 25–28. <https://doi.org/10.1108/HRMID-05-2015-0078>
- Bataineh, K. adnan. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Clarisse, B. (2019). *Why 85% of People Hate their Jobs?* Staffsquared.Com. <https://emploi.co/blog/why-young-people-hate-their-jobs—and-what-to-do-ab>
- Erickson, C. (2012). *Work-Life Balance is a False Idol*. GreatNotBig.Coom. <https://greatnotbig.com/2012/04/worklife-balance-is-a-false-idol/%0AAanxiously>
- Ingsih, K., Budiantoro, R. A., Hasanatina, F. H., & Ali, S. (2022). Work-life Balance and Compensation on Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable for Millennial Generation Banking Employees. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 13(2), 255–276. <https://doi.org/10.18196/mb.v13i2.13947>
- Juby, B., & Dibdin, E. (2022). *Monday Blues : Is It a Real Thing ?* Psyhcentral. <http://psychcentral.com/depression/monday-blues>
- Peter. (2022). *Shocking Statistic: 85% of People Hate their Jobs*. Medium.Com. <http://medium.com/@whitep/shocking-statistic-85-of-people-hate-their-jobs-38e7054e8d60>
- Sadhguru. (2016). *Sadhguru on Work-Life Balance*. Isha Foundation. <https://isha.sadhguru.org/in/en/wisdom/article/insight-qa-sadhguru-on-work-life-balance>
- Sadhguru. (2022). *Should we pursue happiness?* Isha Foundation. <http://innerengineering.sadhguru.org/online/blog/should-we-pursue-happiness>
- Sadhguru. (2023). *Don ' t be dead serious about your life – Its just a play*. Isha Foundation. <https://www.religionworld.in/dont-dead-serious-life-just-play->

- sadhguru-jaggi-vasudev/
Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., Emely, B., Zona, M. A., & Islam, M. A. (2022). Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Job Performance of SMEs Employees: The Moderating Role of Family-Supportive Supervisor Behaviors. *Frontiers in Psychology, 13*(June), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906876>
- Wąsowicz-Zaborek, E. (2023). Content analysis of hotel reviews as a quality management tool: Preliminary verification of the SERVQUAL scale. *Turyzm/Tourism, 33*(1), 29–40. <https://doi.org/10.18778/0867-5856.33.1.03>
- Zae Talent Solution. (2023). *Employee Engagement Statistics*. [Zaetalentsolution.Com. https://zoetalentsolutions.com/employee-engagement-statistics/](https://zoetalentsolutions.com/employee-engagement-statistics/)