



## Work Life Balance dalam Tekanan Lembur Sebuah Studi Kualitatif

Muhammad Hidayat <sup>\*1</sup>, Ali Mujahidin <sup>2</sup>

<sup>1</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka, Indonesia

<sup>2</sup> Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial IKIP PGRI Bojonegoro, Indonesia

\* Corresponding Author: E-mail: <sup>\*1</sup> [dayatjunedd26@gmail.com](mailto:dayatjunedd26@gmail.com)

### ABSTRACT

Perubahan dalam lanskap kerja modern telah memperbesar intensitas lembur dan menimbulkan tantangan serius terhadap keseimbangan kehidupan dan pekerjaan (work-life balance) karyawan. Studi ini bertujuan untuk mengeksplorasi secara mendalam dampak lembur terhadap kondisi psikologis, sosial, dan fisik pekerja melalui pendekatan kualitatif. Penelitian dilakukan pada karyawan PT. Tallasa Fifth Season dengan metode wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, serta dianalisis menggunakan model interaktif Miles dan Huberman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lembur berlebihan berdampak signifikan terhadap kesehatan mental seperti stres dan depresi, menurunkan kualitas hubungan sosial akibat isolasi, serta menimbulkan gangguan kesehatan fisik seperti kelelahan kronis dan gangguan tidur. Temuan ini menegaskan bahwa tekanan lembur tanpa kebijakan penyeimbang menurunkan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh. Studi ini merekomendasikan penerapan kebijakan kerja fleksibel, peningkatan dukungan sosial, dan pemahaman ulang budaya kerja sebagai langkah strategis untuk mewujudkan work-life balance yang sehat dan berkelanjutan.

### Keywords:

*work-life balance,  
lembur,  
kesehatan mental,  
konflik pekerjaan-kehidupan,  
kesejahteraan karyawan*

## 1. PENDAHULUAN

Perubahan signifikan dalam lanskap dunia kerja modern, yang dipengaruhi oleh kemajuan teknologi dan peningkatan ekspektasi produktivitas, telah menimbulkan dampak besar terhadap keseimbangan kehidupan dan pekerjaan karyawan. Pola kerja dengan durasi panjang dan tingginya intensitas lembur telah menjadi isu global yang tidak hanya memengaruhi kesehatan fisik dan mental pekerja, tetapi juga kualitas hidup secara keseluruhan. Di Indonesia, tekanan kerja yang semakin meningkat dan lemahnya kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup menambah kompleksitas permasalahan ini. Berbagai studi internasional mengonfirmasi bahwa kerja berlebihan dan lembur yang tidak proporsional berkontribusi terhadap meningkatnya risiko kelelahan ekstrem, gangguan kesehatan mental, dan penurunan kepuasan kerja. Sebagai contoh, penelitian oleh Leineweber et al. (2023) menyoroti bahwa pengendalian terhadap jam kerja memiliki dampak signifikan terhadap tingkat kelelahan dan gangguan keseimbangan hidup, khususnya bagi pekerja yang rutin bekerja di luar waktu normal. Begitu pula, Zhang (2023) mengemukakan bahwa kerja lembur secara berkelanjutan berkorelasi erat dengan peningkatan stres kronis dan berkurangnya produktivitas karyawan.

Fenomena ini tidak hanya terjadi di negara maju, tetapi juga menjadi tantangan di negara berkembang seperti Indonesia. Penelitian oleh Parman et al. (2025) terhadap pekerja sektor *gig* menunjukkan bahwa ketimpangan antara tuntutan kerja dan kehidupan pribadi dapat menurunkan motivasi serta produktivitas, terutama bila tidak ditopang oleh teknologi dan kebijakan perusahaan yang mendukung. Sementara itu, Setiawan et. al (2022) mencatat adanya perbedaan antara regulasi jam kerja lembur dan implementasi faktual di lapangan, menyebabkan banyak karyawan tetap bekerja melebihi batas waktu tanpa perlindungan hukum yang memadai. Salah satu persoalan utama yang dihadapi pekerja adalah upaya menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan personal, di tengah ekspektasi perusahaan akan produktivitas dan responsivitas yang tinggi.

Budaya organisasi yang mengagungkan kerja lembur sebagai simbol loyalitas justru berisiko menurunkan kesehatan mental dan fisik pegawai. Di banyak tempat kerja, konsep *work-life balance* masih belum dipahami dan diterapkan secara memadai, menjadikan banyak karyawan merasa terjebak dalam ritme kerja yang tidak sehat. Keseimbangan kehidupan kerja merujuk pada kondisi ketika individu dapat berpartisipasi secara proporsional dan merasa puas dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan maupun keluarga. Dalam konteks ini, pengaturan jam kerja yang fleksibel muncul sebagai pendekatan kebijakan yang relevan dalam mendukung pencapaian *work-life balance* secara berkelanjutan (Astuti, et.al, 2024).

Ketiadaan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, terutama di organisasi yang belum mengadopsi sistem kerja fleksibel atau fasilitas dukungan psikologis, memperparah situasi tersebut. Padahal, Moen (2011) menegaskan bahwa keseimbangan kerja-hidup yang baik berperan penting dalam menciptakan kesejahteraan dan loyalitas karyawan. Isu keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) tetap menjadi perhatian signifikan dalam dunia kerja, seiring dengan meningkatnya tekanan dan ekspektasi terhadap penerapan praktik-praktik pendukung, seperti kebijakan jam kerja fleksibel dan berbagai inisiatif strategis lainnya (Astuti, et.al, 2024).

Namun demikian, banyak perusahaan masih memprioritaskan target bisnis dibandingkan kesejahteraan tenaga kerjanya. Terdapat pula perbedaan pandangan antara pihak

manajemen dan karyawan mengenai makna keseimbangan hidup. Sering kali lembur dianggap sebagai bagian dari budaya organisasi oleh atasan, sementara bagi karyawan hal itu justru menjadi beban yang mengganggu kehidupan pribadi. Keselarasan ini menuntut adanya kebijakan yang lebih inklusif dan humanistik, seperti yang diusulkan oleh Kossek dan Lautsch (2018) melalui pendekatan transformasi organisasi berbasis fleksibilitas kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam pengaruh jam kerja dan lembur terhadap keseimbangan kerja-hidup karyawan melalui pendekatan kualitatif, serta mengidentifikasi kendala dan peluang dalam penerapan kebijakan work-life balance di Indonesia. Dengan pendekatan studi kasus, diharapkan hasil penelitian ini mampu menyajikan gambaran nyata dari pengalaman pekerja dalam menghadapi tekanan kerja dan cara mereka mempertahankan keseimbangan hidup. Penelitian ini diharapkan dapat memperluas kajian literatur tentang keseimbangan kerja-hidup, khususnya dalam konteks jam kerja dan lembur di Indonesia, serta memberikan kontribusi praktis bagi dunia usaha dan regulator dalam menyusun kebijakan kerja yang lebih adaptif dan berpihak pada kesejahteraan karyawan. Dengan begitu, tercipta lingkungan kerja yang lebih sehat, produktif, dan berkelanjutan bagi seluruh pemangku kepentingan. Adapun pertanyaan penelitian ini adalah (1) Apa saja dampak tekanan lembur terhadap kondisi psikologis, sosial, dan fisik karyawan dalam konteks work life balance?.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif untuk menelaah secara mendalam persoalan jam kerja dan lembur serta dampaknya terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu menggali makna subjektif, persepsi, dan dinamika internal dari pengalaman individu, sehingga menghasilkan pemahaman kontekstual yang lebih dalam (Parman et al., 2025). Sumber utama data berasal dari wawancara mendalam yang dilakukan terhadap karyawan pada PT. Tallasa Fifth Season yang rutin menjalani lembur, didukung oleh observasi langsung di tempat kerja. Untuk memperkuat validitas hasil, penelitian ini juga memanfaatkan data sekunder seperti dokumen internal perusahaan, catatan kehadiran, dan regulasi organisasi. Kombinasi berbagai metode pengumpulan data wawancara, observasi, dan dokumentasi dimaksudkan untuk menciptakan pemahaman yang holistik dan saling melengkapi, sehingga temuan yang dihasilkan memiliki kedalaman serta dapat dipertanggungjawabkan secara akademis (Kossek & Lautsch, 2018; Leineweber et al., 2023). Pemilihan subjek dilakukan secara purposive, yakni dengan memilih karyawan yang telah memiliki masa kerja minimal satu tahun dan memiliki pengalaman lembur dalam tiga bulan terakhir. Kriteria ini digunakan untuk memastikan bahwa partisipan memiliki pengalaman yang relevan dan mampu memberikan informasi yang substansial.

Sedangkan teknik analisis data dilakukan menggunakan model interaktif mengacu pada Miles dan Huberman (2002), yang mencakup empat tahap utama: pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pengumpulan dilakukan dengan wawancara terhadap karyawan PT. Tallasa Fifth Season, observasi terhadap pekerjaan karyawan dan melihat dokumentasi pada PT. Tallasa Fifth Season. Sedangkan reduksi data dilakukan melalui proses seleksi, penyederhanaan, dan pemfokusan data dari hasil wawancara dan observasi. Selanjutnya, data disusun dalam bentuk narasi deskriptif yang sistematis untuk memudahkan identifikasi pola dan hubungan antar temuan dan ditarik kesimpulan.

Sedangkan uji validitas dilakukan dengan teknik triangulasi metode, yakni dengan membandingkan data dari berbagai metode pengumpulan, di mana hasil analisis dikonfirmasi ulang kepada narasumber. Langkah ini diambil untuk memastikan bahwa interpretasi data

tetap akurat dan sesuai dengan pengalaman asli responden, sehingga hasil penelitian dapat digunakan sebagai dasar dalam pengembangan kebijakan yang mendukung work-life balance di lingkungan kerja.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini membahas isu penting mengenai keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi dalam konteks tekanan lembur. Melalui pendekatan kualitatif, studi ini mengeksplorasi dampak lembur terhadap kondisi psikologis, sosial, dan fisik karyawan dalam konteks work life balance. Hasil dari penelitian ini sebagaimana pada Gambar 1 dibawah ini.



Gambar 1. Dampak lembur pada work life balance

#### 3.1. Dampak Psikologis

**Kesehatan Mental.** Kerja lembur yang berkepanjangan terbukti memiliki implikasi serius terhadap kesehatan mental karyawan. Studi-studi kontemporer menunjukkan bahwa individu yang rutin bekerja melebihi jam kerja standar melaporkan peningkatan signifikan dalam tingkat depresi, kecemasan, stres, dan kelelahan mental. Temuan ini mengindikasikan bahwa lembur, terutama jika bersifat wajib atau dipaksakan, berkontribusi langsung terhadap penurunan kondisi psikologis pekerja. Menariknya, beberapa penelitian membedakan antara lembur wajib dan lembur sukarela. Beckers et al. (2008) menemukan bahwa dampak negatif lembur terhadap kesejahteraan psikologis lebih kuat ketika lembur dilakukan karena tekanan eksternal (misalnya tuntutan organisasi atau atasan), bukan karena kemauan sendiri. Lembur sukarela cenderung tidak memiliki korelasi signifikan dengan peningkatan stres atau gejala depresi, karena individu merasa memiliki kontrol personal atas waktu kerjanya, sehingga persepsi terhadap tekanan menjadi lebih ringan (van der Hulst & Geurts, 2001). Hal ini juga sesuai dengan penelitian Nishikitani et. al (2005) kerja lembur secara signifikan berhubungan dengan peningkatan tingkat depresi, kecemasan, stres, dan kelelahan di antara karyawan. Karyawan yang bekerja lembur berlebihan melaporkan skor yang lebih tinggi pada Skala.

Selain itu, lembur wajib dikaitkan dengan peningkatan gejala stres, sedangkan lembur sukarela tidak menunjukkan hubungan yang signifikan.

**Kesejahteraan Subjektif.** Kerja berlebihan berdampak negatif pada kesejahteraan subjektif dan ini telah didukung oleh sejumlah penelitian terdahulu yang menunjukkan bagaimana beban kerja yang tinggi, lembur berkepanjangan, dan ketidakseimbangan kehidupan kerja berdampak signifikan terhadap kesehatan mental dan fisik individu. Salah satu aspek yang paling terdampak adalah kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), yakni kondisi di mana individu merasa terkuras secara psikologis akibat tekanan kerja yang terus-menerus.

Penelitian oleh van der Hulst (2003) menunjukkan bahwa lembur secara konsisten dikaitkan dengan peningkatan risiko gangguan kesehatan mental, termasuk depresi, kecemasan, dan gangguan tidur. Dampak ini lebih terasa pada wanita muda karena mereka sering berada pada tahap kehidupan yang menuntut peran ganda, baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Barnett dan Hyde (2001) juga mengungkapkan bahwa wanita muda cenderung menghadapi tekanan tambahan dari ekspektasi sosial dan budaya terkait peran gender, yang pada akhirnya meningkatkan beban psikologis mereka saat bekerja lembur. Geurts et al. (1999) menyebutkan bahwa kerja berlebihan tidak hanya memengaruhi kelelahan fisik, tetapi juga memicu penilaian kesehatan diri.

### 3.2. Dampak Sosial

**Isolasi Sosial.** Lembur yang berlebihan terutama pada hari kerja sering kali menyebabkan terputusnya interaksi sosial yang bermakna dengan keluarga, pasangan, dan teman dekat. Hal ini mengarah pada isolasi sosial, yaitu kondisi ketika individu memiliki keterbatasan dalam menjalin hubungan sosial yang mendalam dan suportif. Penelitian oleh Voydanoff (2005) menjelaskan bahwa jam kerja yang panjang secara signifikan mengganggu waktu yang tersedia untuk keluarga, terutama waktu makan bersama, percakapan sehari-hari, dan kegiatan bersama anak. Ketika koneksi sosial ini terganggu secara berkelanjutan, hal tersebut memicu perasaan terisolasi dan kesepian, yang merupakan prediktor kuat munculnya depresi dan penurunan kepuasan hidup.

Studi oleh Kawachi & Berkman (2001) juga mengaitkan isolasi sosial dengan berbagai masalah kesehatan mental, termasuk peningkatan risiko depresi dan kecemasan. Mereka menekankan bahwa dukungan sosial dari keluarga dan teman dekat berperan sebagai pelindung terhadap stres, sehingga ketika hubungan ini terganggu karena lembur, efek negatif terhadap psikologis menjadi lebih signifikan. Lembur yang berlebihan menyebabkan isolasi dan kesepian keluarga, yang pada gilirannya berkontribusi pada depresi yang lebih tinggi dan kepuasan hidup yang lebih rendah. Karyawan yang bekerja lembur pada hari kerja mengalami inklusi sosial yang lebih rendah dibandingkan dengan mereka yang bekerja pada akhir pekan. Isolasi dari keluarga dan teman-teman ini memperburuk masalah kesehatan mental dan mengurangi kepuasan hidup secara keseluruhan.

**Konflik Pekerjaan-Kehidupan.** Kerja lembur mengganggu keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dan menyebabkan konflik pekerjaan-kehidupan (*work-life conflict*) merupakan isu sentral dalam psikologi organisasi modern. Konflik ini berdampak luas terhadap kesehatan mental, hubungan sosial, dan performa kerja, terutama dalam konteks jam kerja yang panjang dan tekanan produktivitas tinggi. Konflik pekerjaan-kehidupan terjadi ketika tuntutan pekerjaan mengganggu tanggung jawab dan peran individu dalam kehidupan pribadi, seperti mengurus keluarga, menjaga hubungan sosial, atau memenuhi kebutuhan personal. Greenhaus & Beutell (1985) mendefinisikan *work-family conflict* sebagai bentuk konflik peran di mana tekanan dari domain pekerjaan dan keluarga saling berbenturan dalam

beberapa aspek, seperti waktu, stres, dan perilaku. Lembur yang berkepanjangan mempersempit waktu dan energi yang tersedia untuk kehidupan pribadi. Akibatnya, karyawan tidak mampu menjalankan peran sebagai pasangan, orang tua, atau anggota komunitas dengan optimal. Hal ini menciptakan tekanan ganda yang tidak hanya mengganggu kesejahteraan emosional, tetapi juga memperburuk kualitas hubungan sosial.

### 3.3. Dampak Fisik

**Kesehatan Fisik:** Jam kerja yang panjang dapat merusak kesehatan fisik, menyebabkan gangguan tidur, dan peningkatan kelelahan. Jam kerja yang panjang, terutama jika disertai dengan posisi kerja statis, gerakan repetitif, atau aktivitas fisik berat, sangat erat kaitannya dengan gangguan muskuloskeletal. Studi oleh Punnett & Wegman (2004) menunjukkan bahwa pekerja dengan waktu kerja lebih dari 8–10 jam per hari memiliki risiko lebih tinggi mengalami nyeri punggung, bahu, dan leher, akibat akumulasi ketegangan otot dan minimnya waktu pemulihan. Kerja berlebihan dikaitkan dengan perilaku kesehatan yang merugikan seperti berkurangnya aktivitas fisik dan kebiasaan makan yang buruk, yang berkontribusi terhadap kesehatan yang buruk. Jam kerja yang melebihi waktu normal juga berdampak pada ritme sirkadian dan kualitas tidur. Menurut Caruso et al. (2006), kerja berlebihan menurunkan durasi dan kualitas tidur, yang kemudian memicu kelelahan kronis, menurunnya kewaspadaan, dan peningkatan risiko kecelakaan kerja.

**Tidur dan Gaya Hidup.** Kerja lembur memengaruhi durasi tidur dan keteraturan waktu makan, yang pada gilirannya memperburuk respon stres psikosomatis dan gejala depresi, sangat selaras dengan literatur tentang gangguan ritme biologis akibat beban kerja berlebihan. Faktor-faktor seperti kurang tidur dan pola makan tidak teratur bukan hanya gejala dari kelelahan kerja, tetapi juga mekanisme mediasi yang menjelaskan bagaimana kerja lembur berujung pada gangguan kesehatan fisik dan mental. Kerja lembur seringkali menggeser waktu istirahat malam atau mengurangi durasi tidur. Studi oleh Åkerstedt et al. (2002) menunjukkan bahwa waktu kerja yang panjang, khususnya di malam hari, mengganggu homeostasis tidur, yang menyebabkan tidur menjadi lebih singkat, tidak nyenyak, dan tidak memulihkan tubuh secara optimal. Ini penting karena tidur yang cukup dan berkualitas berfungsi sebagai pemulihan fisiologis dan psikologis. Hal ini sejalan dengan teori allostatic load (McEwen, 1998), yang menjelaskan bahwa gangguan tidur kronis memperbesar beban stres biologis tubuh, meningkatkan kadar kortisol, dan melemahkan sistem imun.

## 4. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kerja lembur yang tidak terkontrol secara signifikan mengganggu keseimbangan kehidupan kerja karyawan, dengan dampak multidimensional. Secara psikologis, lembur memicu stres, kelelahan mental, dan penurunan kesejahteraan subjektif. Dari sisi sosial, lembur menghambat interaksi sosial dan menciptakan isolasi yang berkontribusi terhadap depresi serta menurunkan kualitas hubungan keluarga. Sementara secara fisik, jam kerja yang panjang menyebabkan gangguan tidur, kelelahan kronis, serta berbagai masalah kesehatan. Temuan ini menegaskan perlunya intervensi sistemik melalui kebijakan organisasi dan perubahan budaya kerja agar karyawan dapat mempertahankan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini, terdapat beberapa rekomendasi strategis yang dapat dipertimbangkan oleh berbagai pihak untuk mendukung pencapaian keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dalam konteks tekanan lembur adalah

disarankan bagi perusahaan untuk merumuskan dan mengimplementasikan kebijakan kerja yang lebih fleksibel, seperti pengaturan jam kerja adaptif, pengurangan jam lembur. Kebijakan ini penting untuk memberikan ruang yang lebih proporsional antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan personal karyawan. Sedangkan bagi karyawan, penting untuk meningkatkan kesadaran diri dalam menetapkan batasan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penguatan keterampilan manajemen waktu, pengambilan keputusan yang asertif, serta penerapan strategi coping adaptif seperti relaksasi, aktivitas fisik, dan keterlibatan dalam komunitas sosial, dapat berkontribusi pada peningkatan resiliensi terhadap tekanan kerja

## DAFTAR PUSTAKA

- Åkerstedt, T. (2003). *Shift work and disturbed sleep/wakefulness*. *Occupational Medicine*, 53(2), 89–94.
- Åkerstedt, T., Knutsson, A., Westerholm, P., Theorell, T., Alfredsson, L., & Kecklund, G. (2002). *Work load and work hours in relation to disturbed sleep and fatigue*. *Journal of Psychosomatic Research*, 53(2), 89–94.
- Astuti, R. P. F., Mujahidin, A., & Adelia, I. I. (2024). Work Life Balance Pada Pimpinan Wanita Pada Perguruan Tinggi Swasta. *Manajemen Dewantara*, 8(1), 161-169.
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family: An expansionist theory. *American Psychologist*, 56(10), 781–796.
- Caruso, C. C., et al. (2006). *Possible broad impacts of long work hours*. *Industrial Health*, 44(4), 531–536.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). *Sources of conflict between work and family roles*. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
- Haoqiu Zhang (2023), Overtime Worked and Its Effect and Its Effect on Burnout, Illness, and Health outcomes, Electronic Theses, Projects, and Dissertations. 1712. <https://scholarworks.lib.csusb.edu/etd/1712>
- Huberman, M., & Miles, M. B. (2002). *The qualitative researcher's companion*. sage.
- Kawachi, I., & Berkman, L. F. (2001). *Social ties and mental health*. *Journal of Urban Health: Bulletin of the New York Academy of Medicine*, 78(3), 458–467.
- Kossek, E. E., & Lautsch, B. A. (2018). *Work-life flexibility: From individual coping to organizational transformation*. Oxford University Press.
- Leineweber, C., Eib, C., & Bernhard-Oettel, C. (2023). Prospective effects of work-time control on overtime, work-life interference and exhaustion in female and male knowledge workers. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 49(1), 1–12. <https://doi.org/10.5271/sjweh.4072>
- McEwen, B. S. (1998). *Protective and damaging effects of stress mediators (Allostatic load)*. *New England Journal of Medicine*, 338(3), 171–179.

- Moen, P. (2011). From 'work-family' to the 'gendered life course' and 'fit': Five challenges to the field. *Community, Work & Family*, 14(1), 81-96.
- Nishikitani, M., Nakao, M., Miura, K., & Yano, E. (2005). Effects of overtime work on mental and physical health in Japanese employees. (diterapkan berdasarkan studi lapangan Jepang).
- Parman, Parman; Shafar, Muhammad Uliah; and Putri, Deasy Soraya A. Aminartha (2025) Balancing the Scales: The Role of Work-Life Balance and Technological Support in Enhancing Gig Worker Productivity in Indonesia, *The South East Asian Journal of Management*: Vol. 19: No. 1, Article 4. DOI: 10.7454/seam.v19i1.1834 Available at: <https://scholarhub.ui.ac.id/seam/vol19/iss1/4>
- Punnett, L., & Wegman, D. H. (2004). *Work-related musculoskeletal disorders: The epidemiologic evidence and the debate*. *Journal of Electromyography and Kinesiology*, 14(1), 13-23.
- Setiawan, S., Hasibuan, R. R., & Pratiwi, A. R. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Purbalingga. *Kinerja*, 6(02), 380-390.
- Van der Hulst, M. (2003). Long workhours and health [review]. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 29, 171-188.
- Van der Hulst, M., & Geurts, S. (2001). Associations between overtime and psychological health in high and low reward jobs. *Work & Stress*, 15(3), 227-240.
- Van der Hulst, M., van Veldhoven, M., & Beckers, D. G. J. (2006). Overtime and need for recovery in relation to job demands and job control. *Journal of Occupational Health*, 48(1), 11-19.
- Voydanoff, P. (2005). *Social integration, work-family conflict and facilitation, and job and marital quality*. *Journal of Marriage and Family*, 67(3), 666-678.