



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 5823-5832

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Eksplorasi Dinamika Work-Life Balance dan Implikasinya Terhadap Kepuasan Serta Kinerja Pegawai Sektor Publik

Roni Rasyid¹, Ibnu Hajar², Asrif Putera³, Asraf⁴

^{1,2,3,4}Magister Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam- Enam Kendari

Aldo.may82@gmail.com¹, ibnuhajar.66@gmail.com², asriputra123@gmail.com³, asrafvunus23@gmail.com⁴

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dinamika work-life balance dan implikasinya terhadap kepuasan serta kinerja pegawai sektor publik. Secara umum, isu keseimbangan kerja-hidup telah diakui secara global sebagai faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja, terutama dalam menghadapi tuntutan organisasi modern. Secara khusus, di sektor publik Indonesia, terutama di tingkat daerah, implementasi kebijakan fleksibilitas kerja belum merata sehingga memunculkan tantangan unik bagi pegawai dalam menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Namun demikian, masih terdapat kesenjangan penelitian terkait bagaimana dinamika work-life balance berinteraksi dengan kepuasan dan kinerja pegawai sektor publik dalam konteks birokrasi daerah, khususnya di Sekretariat DPRD. Penelitian ini menggunakan desain kualitatif dengan pendekatan studi kasus, di mana data diperoleh melalui wawancara mendalam terhadap informan kunci yang dipilih secara purposif untuk mewakili variasi jabatan, pengalaman, dan keterlibatan organisasi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai faktor penentu yang memediasi hubungan antara work-life balance dan kinerja, sementara dukungan teknologi digital dan apresiasi pimpinan berkontribusi dalam menjaga motivasi pegawai. Implikasi dari penelitian ini menekankan pentingnya strategi manajemen sumber daya manusia yang berbasis keseimbangan kerja-hidup, penghargaan nonfinansial, dan fleksibilitas digital guna meningkatkan kinerja sektor publik sekaligus memperkuat pemahaman teoretis dalam kerangka Job Demands-Resources Model.

Kata kunci: Digitalisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai, Sektor Publik, Work-Life Balance

1. Pendahuluan

Work-life balance (WLB) telah menjadi isu global yang semakin penting dalam literatur manajemen publik dan sumber daya manusia (Aruldoss et al., 2021; Ayar et al., 2022; Lorentzon et al., 2024; Palumbo et al., 2021; Putri & Amran, 2021). Seiring meningkatnya beban kerja, kompleksitas tugas, dan tuntutan profesional, banyak organisasi—baik sektor swasta maupun publik—berupaya menerapkan strategi yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa penerapan WLB berdampak signifikan terhadap kesejahteraan psikologis, kepuasan kerja, dan produktivitas pegawai (Abdullahi et al., 2025; Adamopoulos & Syrou, 2022a; Ahakwa et al., 2021; Aruldoss et al., 2021). Di Indonesia, studi pada Biro Umum dan Keuangan Lembaga Karantina Pertanian menemukan bahwa pegawai yang memiliki WLB yang baik melaporkan tingkat kepuasan kerja lebih tinggi serta performa yang lebih baik. Temuan serupa juga ditemukan dalam studi di Kabupaten Luwu Timur, yang menunjukkan bahwa WLB berkontribusi positif terhadap kebugaran kerja dan efektivitas organisasi publik (Abdullahi et al., 2025; Ahakwa et al., 2021, 2021; Ain et al., 2024). Hal ini mempertegas bahwa WLB bukan hanya relevan di sektor privat, tetapi juga memainkan peran penting dalam konteks birokrasi publik (Piatak et al., 2024).

Namun demikian, hubungan antara WLB dan kinerja pegawai tidak bersifat langsung dan sederhana (SN, 2023; Sprung & Rogers, 2021). Sejumlah studi menyebutkan bahwa WLB kerap dimediasi oleh faktor lain seperti kepuasan kerja, kesejahteraan psikologis, dan dukungan organisasi. Misalnya, penelitian (Andili et al., 2025; Bell & Meyer, 2024; Eun-Suk, 2025a) pada sektor UKM menunjukkan bahwa pengaruh WLB terhadap kinerja sangat tergantung pada tingkat kepuasan kerja pegawai. Hal ini diperkuat oleh temuan dari studi kuantitatif lainnya yang

menggarisbawahi pentingnya fleksibilitas kerja dan dukungan organisasi sebagai katalisator hubungan tersebut. Dengan demikian, WLB tidak hanya menjadi variabel kontekstual, melainkan juga komponen strategis dalam kebijakan organisasi untuk meningkatkan kinerja melalui pendekatan berbasis kesejahteraan pegawai (Arayankalam et al., 2021; Ariningrum & Hendar, n.d.; Paredes-Saavedra et al., 2024; Santa et al., 2023).

Kendati demikian, literatur menunjukkan bahwa studi mengenai WLB masih didominasi oleh konteks sektor swasta dan organisasi pusat, sementara sektor pemerintah daerah serta lembaga legislatif relatif kurang diperhatikan (SN, 2023; Sprung & Rogers, 2021; Wulansari, 2023). Padahal, karakteristik kerja di organisasi legislatif kerap kali bersifat tidak menentu, dipengaruhi oleh agenda politik yang dinamis, serta dibatasi oleh struktur regulasi yang rigid. Beberapa penelitian mengidentifikasi bahwa ketidakterdugaan agenda rapat dan lemahnya fleksibilitas kebijakan menjadi penghalang utama dalam menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi di sektor ini. Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi dinamika WLB di sektor legislatif daerah agar diperoleh pemahaman yang lebih kontekstual dan aplikatif terhadap kondisi nyata birokrasi publik lokal (Ahmadi et al., 2023; Bahri et al., 2021; Pribadi & Kim, 2022).

Penelitian kuantitatif yang dilakukan di berbagai instansi pemerintahan memang telah menunjukkan adanya hubungan positif antara WLB dan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai mediator (Adamopoulos, 2022; Adamopoulos & Syrou, 2022b; Ahakwa et al., 2021; Aruldoss et al., 2021). Namun, variabel seperti keterlibatan pegawai (*employee engagement*) juga mulai diakui sebagai faktor penting yang memperkuat hubungan tersebut. Beberapa studi menemukan bahwa kepuasan kerja tidak hanya sebagai konsekuensi dari WLB, tetapi juga memainkan peran dalam membentuk loyalitas dan komitmen pegawai terhadap organisasi (Aruldoss et al., 2021; Asraf et al., 2024; Dodanwala & Shrestha, 2021; Reissova & Papay, 2021). Dengan demikian, pemahaman yang komprehensif terhadap mekanisme hubungan antara WLB, kepuasan kerja, dan kinerja memerlukan pendekatan analitis yang mendalam dan sensitif terhadap konteks birokrasi publik (Nguyen et al., 2020; Zaidi, 2024).

Upaya implementasi kebijakan WLB di sektor publik Indonesia mulai tampak melalui inisiatif digitalisasi administrasi dan kebijakan fleksibilitas kerja (Aruldoss et al., 2021; Lorentzon et al., 2024; Palumbo et al., 2021; Putri & Amran, 2021). Studi pada beberapa instansi seperti Biro Karantina Pertanian menunjukkan bahwa digitalisasi sistem absensi dan surat menyurat elektronik telah membantu mengurangi beban administratif dan memperluas fleksibilitas pegawai. Namun, disparitas masih ditemukan antara wilayah metropolitan dan daerah non-metropolitan. Di sejumlah unit legislatif di daerah, praktik WLB sering kali terkendala oleh kultur kerja konservatif, infrastruktur digital yang minim, serta lemahnya dukungan pimpinan. Fenomena ini menunjukkan adanya ketimpangan dalam penerapan kebijakan, yang membuka ruang penelitian kontekstual untuk memahami realitas WLB di wilayah dengan keterbatasan struktural seperti Sulawesi Tenggara.

Penelitian kualitatif mengenai WLB di Sulawesi Tenggara masih sangat terbatas, berbeda dengan daerah-daerah di Jawa dan Sumatra yang telah menjadi fokus utama kajian akademik. Studi-studi sebelumnya lebih banyak menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan objek penelitian pada instansi pusat atau perusahaan besar di kota-kota besar. Kondisi ini menyebabkan pemahaman tentang bagaimana pegawai di organisasi legislatif daerah—seperti sekretariat DPRD provinsi—menghadapi tuntutan kerja dan pribadi masih belum terungkap secara utuh. Padahal, dinamika sosial-budaya, tekanan politik lokal, serta keterbatasan infrastruktur menjadi faktor pembeda yang krusial untuk dianalisis dalam konteks lokal.

Selain itu, terdapat ketidakseragaman dalam definisi dan pengukuran *work-life balance* yang menjadi tantangan konseptual dalam membandingkan hasil antar studi (Lorentzon et al., 2024; Wulansari, 2023). Sebagian besar penelitian mengoperasionalkan WLB berdasarkan dimensi waktu dan beban kerja, sementara studi lain menekankan aspek strain dan peran ganda. Perbedaan ini berdampak pada variabilitas temuan serta keterbatasan dalam generalisasi lintas sektor dan wilayah. Selain itu, mayoritas penelitian masih menggunakan desain potong lintang, yang membatasi inferensi kausal terhadap hubungan mediasi kepuasan kerja. Oleh karena itu, penguatan desain metodologis dan penyatuan kerangka konseptual menjadi prasyarat penting untuk membangun landasan teori yang lebih kuat dan relevan secara praktis.

Pada sektor publik, kebijakan WLB sering kali tidak berjalan efektif karena terjebak dalam prosedur birokrasi yang kaku dan perubahan politik yang tidak terduga. Organisasi publik sering kali tidak memiliki fleksibilitas struktural untuk menyesuaikan kebutuhan individu pegawai, yang berujung pada peningkatan stres dan penurunan motivasi kerja (Ali & Anwar, 2021; Arifuddin et al., 2023; Asraf et al., 2023; Djibran et al., 2021). Hal ini berbeda

dengan sektor swasta yang lebih adaptif terhadap inovasi kebijakan kerja. Selain itu, lemahnya pengawasan terhadap implementasi WLB menyebabkan kebijakan tersebut berhenti di level administratif tanpa realisasi operasional yang berarti. Situasi ini menunjukkan perlunya pendekatan kontekstual agar kebijakan WLB di sektor publik tidak sekadar menjadi formalitas administratif belaka.

Model teoretis seperti Job Demands–Resources (JD-R) memberikan dasar analitis yang kuat untuk memahami bagaimana WLB memengaruhi kinerja melalui sumber daya psikologis seperti kepuasan kerja. Meskipun beberapa penelitian mendukung efek mediasi ini, khususnya di sektor UMKM di Asia Tenggara, hasil tersebut belum konsisten di sektor publik. Variabel lain seperti *public service motivation* dan iklim organisasi kerap lebih dominan dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai publik. Oleh karena itu, masih diperlukan studi dengan desain longitudinal dan pendekatan kualitatif mendalam untuk menguji validitas model ini dalam konteks organisasi legislatif lokal.

Berdasarkan berbagai tantangan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dinamika work-life balance, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai di lingkungan sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. Melalui pendekatan kualitatif studi kasus, penelitian ini berupaya mengungkap perspektif dan pengalaman kerja para pegawai dalam menghadapi dinamika birokrasi legislatif lokal. Kontribusi orisinal dari studi ini terletak pada konteks geografis dan institusional yang belum banyak terjelajahi dalam literatur, serta potensi implikasi kebijakan yang dapat digunakan untuk menyusun strategi manajemen publik berbasis keseimbangan kerja-hidup yang lebih inklusif dan kontekstual.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus, yang memungkinkan penelusuran mendalam terhadap fenomena work-life balance dan dinamika organisasi dalam konteks sektor publik di Sulawesi Tenggara. Pendekatan ini dipilih karena mampu menggali secara komprehensif pengalaman, persepsi, dan praktik keseharian para aktor organisasi dalam menghadapi tantangan struktural dan budaya kerja yang khas. Studi kasus dipandang relevan dalam mengungkap kompleksitas sosial organisasi yang tidak dapat direduksi menjadi variabel-variabel kuantitatif semata. Fokus utama adalah memahami realitas dari sudut pandang informan melalui interpretasi makna yang terkandung dalam narasi dan praktik mereka (Achtenhagen & Cestino, 2020; Zaidi, 2024).

Proses rekrutmen informan dilakukan melalui teknik *purposive sampling*, dengan mempertimbangkan variasi jabatan, unit kerja, dan masa kerja agar memperoleh representasi pengalaman yang beragam. Informan terdiri dari pejabat struktural, staf pelaksana, serta pegawai yang terlibat langsung dalam proses pelayanan publik. Jumlah informan ditentukan berdasarkan prinsip saturasi data, yaitu ketika wawancara tidak lagi menghasilkan informasi baru yang signifikan. Sebelum proses pengumpulan data dimulai, setiap informan diberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian dan diminta menandatangani lembar persetujuan setelah memahami hak atas kerahasiaan dan anonimitas data yang diberikan (Al Teneiji et al., 2024; Américo et al., 2022).

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara semi-terstruktur, yang memberikan fleksibilitas dalam eksplorasi isu-isu kunci sembari mempertahankan fokus pada pertanyaan penelitian. Wawancara berlangsung di lokasi kerja masing-masing informan dan berlangsung selama 45 hingga 60 menit, dengan izin perekaman berbasis *informed consent*. Selain itu, observasi non-partisipatif dilakukan untuk mengamati dinamika interaksi kerja, pola komunikasi, dan pembagian tugas di lingkungan kerja (Wang & Chiu, 2024; Zaidi, 2024). Data dokumentasi juga dikaji sebagai bahan pelengkap, meliputi regulasi internal, notulen rapat, dan laporan kinerja yang relevan untuk memahami struktur organisasi dan praktik kerja yang berlangsung.

Untuk memastikan keabsahan data, digunakan teknik analisis tematik melalui tahapan coding terbuka, kategorisasi data, hingga pembentukan tema utama. Setiap transkrip wawancara dianalisis secara sistematis dengan bantuan perangkat lunak, guna menjaga konsistensi penafsiran. Validitas data dijaga melalui strategi triangulasi sumber (wawancara, observasi, dokumentasi), *member checking* (pengonfirmasian temuan kepada informan), serta *audit trail* yang merekam proses analisis secara transparan. Pendekatan ini dipilih untuk memastikan bahwa interpretasi yang dihasilkan bersifat kredibel, transferrable, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

3. Hasil Dan Pembahasan

Hasil

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidakterdugaan agenda kerja menjadi tantangan utama dalam menjaga work-life balance di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. Informan menyampaikan bahwa rapat paripurna atau kegiatan pimpinan kerap berlangsung mendadak dan melewati jam kerja normal. “Kadang sudah siap pulang, tiba-tiba ada undangan rapat malam,” ungkap salah satu pegawai. Observasi peneliti juga mencatat bahwa jam kerja fleksibel hanya efektif saat tidak ada kegiatan legislatif mendesak. Hal ini berdampak pada berkurangnya waktu untuk keluarga dan meningkatnya kelelahan fisik. Temuan ini memperlihatkan bahwa ritme kerja legislatif yang fluktuatif mempengaruhi kemampuan pegawai menjaga keseimbangan antara peran profesional dan kehidupan pribadi.

Penerapan absensi digital dan sistem surat-menyurat online terbukti memberikan ruang fleksibilitas bagi pegawai dalam menyelesaikan tugas administratif. Beberapa informan menyebut bahwa digitalisasi membantu mengurangi keharusan hadir fisik untuk urusan rutin. “Kalau hanya tanda tangan surat, bisa dilakukan dari rumah lewat sistem,” ujar seorang staf. Namun demikian, hasil observasi menunjukkan bahwa efektivitas digitalisasi masih terbatas pada unit-unit tertentu yang memiliki akses teknologi memadai. Dalam konteks lokal Sulawesi Tenggara, kesenjangan infrastruktur dan kompetensi digital di kalangan pegawai menjadi kendala tersendiri. Dengan demikian, inovasi teknologi belum sepenuhnya mengimbangi tekanan kerja legislatif yang tidak terduga.

Kepuasan kerja banyak bersumber dari pengakuan atas kontribusi pegawai, terutama dalam bentuk apresiasi langsung dari pimpinan. Informan menyatakan bahwa pujian atau ucapan terima kasih sederhana setelah menyelesaikan tugas menjadi sumber motivasi yang signifikan. Dokumentasi internal juga menunjukkan adanya pemberian penghargaan non-material seperti piagam atau ucapan resmi dalam forum rapat. Dalam konteks birokrasi daerah, penghargaan ini dianggap penting karena memperkuat rasa memiliki dan kepercayaan diri pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa penguatan aspek psikologis melalui apresiasi pimpinan menjadi salah satu pendorong utama kepuasan kerja di lingkungan DPRD.

Penelitian ini menemukan bahwa pegawai yang mampu menjaga ruang kehidupan pribadi menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Sarapan bersama keluarga, menjalankan aktivitas keagamaan, dan liburan akhir pekan menjadi aktivitas pemulihan yang dihargai oleh informan. “Kalau bisa libur hari Sabtu-Minggu penuh, itu sudah melegakan,” ungkap seorang pegawai bagian persidangan. Namun, bagi pegawai yang sering mengalami lembur, kepuasan kerja cenderung menurun drastis. Temuan ini memperkuat pemahaman bahwa kepuasan kerja tidak semata bergantung pada kondisi kerja internal, melainkan juga pada kualitas relasi sosial dan waktu personal di luar kantor.

Hasil wawancara dan observasi memperlihatkan bahwa kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh keterampilan teknis, tetapi juga oleh keseimbangan emosional dan psikologis yang terjaga. Informan menyebut bahwa saat memiliki cukup waktu istirahat dan interaksi keluarga, produktivitas meningkat secara nyata. Sebaliknya, kelelahan akibat pekerjaan yang tidak berkesudahan menurunkan konsentrasi dan akurasi kerja. Dalam konteks lokal Sulawesi Tenggara, tantangan geografis dan keterbatasan transportasi juga memperburuk beban kerja bagi sebagian pegawai yang berdomisili jauh dari kantor. Oleh karena itu, kinerja yang optimal memerlukan dukungan terhadap keseimbangan hidup pegawai secara menyeluruh.

Kepuasan kerja terbukti berperan dalam membentuk semangat kerja dan loyalitas pegawai. Informan yang merasa dihargai melalui tunjangan kinerja atau penghargaan verbal menunjukkan sikap proaktif dan antusias terhadap tugas. “Kalau tahu kerja kita diperhatikan, pasti lebih semangat,” tutur seorang staf keuangan. Hal ini diperkuat dengan data dokumentasi yang menunjukkan tingkat partisipasi tinggi dalam kegiatan nonformal seperti pelatihan internal atau rapat evaluasi. Temuan ini memperlihatkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya berdampak pada aspek psikologis, tetapi juga menciptakan efek lanjutan berupa peningkatan kinerja tim secara kolektif.

Konteks kerja di Sekretariat DPRD sangat dipengaruhi oleh dinamika politik lokal yang tidak stabil. Agenda legislatif sering kali berubah mengikuti perkembangan politik daerah, sehingga mengharuskan pegawai siap

bekerja di luar jam resmi. Informan menyampaikan bahwa “kalau ada permintaan mendadak dari anggota dewan, mau tidak mau harus dilayani segera.” Hal ini menciptakan tekanan tersendiri dan menghambat upaya konsistensi dalam pola kerja. Dalam konteks Sulawesi Tenggara, di mana hubungan antara birokrasi dan politik kerap bersifat personal, pegawai merasa harus menyesuaikan diri dengan ekspektasi informal, yang tidak selalu tercatat dalam sistem formal organisasi.

Sebagian besar informan menyampaikan harapan agar organisasi menerapkan kebijakan jam kerja yang lebih disiplin dan konsisten, serta memperluas penerapan teknologi untuk mengurangi beban administratif. Selain itu, penghargaan berbasis kinerja dan pelibatan pegawai dalam pengambilan keputusan dinilai penting untuk meningkatkan motivasi. Hasil dokumentasi menunjukkan adanya permintaan resmi dari pegawai terkait pelatihan manajemen waktu dan program kesehatan kerja. Dalam konteks ini, pegawai menginginkan tata kelola yang tidak hanya menekankan pada hasil kerja, tetapi juga pada keseimbangan dan kesejahteraan personal. Temuan ini menegaskan bahwa strategi peningkatan kinerja harus memperhatikan interaksi antara regulasi, teknologi, dan dimensi humanistik dari kerja birokrasi.

Berdasarkan hasil analisis tematik dari wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi internal di lingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara, ditemukan beberapa tema kunci yang saling berkaitan dalam menjelaskan bagaimana *work-life balance* memengaruhi kepuasan dan kinerja pegawai sektor publik. Temuan ini mengindikasikan bahwa dinamika birokrasi, tekanan politik lokal, dan dukungan sosial memainkan peran penting dalam membentuk persepsi serta perilaku kerja pegawai. Untuk memperjelas keterkaitan antar tema tersebut, disusunlah model visual tematik yang merepresentasikan alur logis dari hubungan antara *work-life balance*, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai, dengan mempertimbangkan faktor kontekstual serta mediator psikososial yang relevan dengan konteks lokal Sulawesi Tenggara.

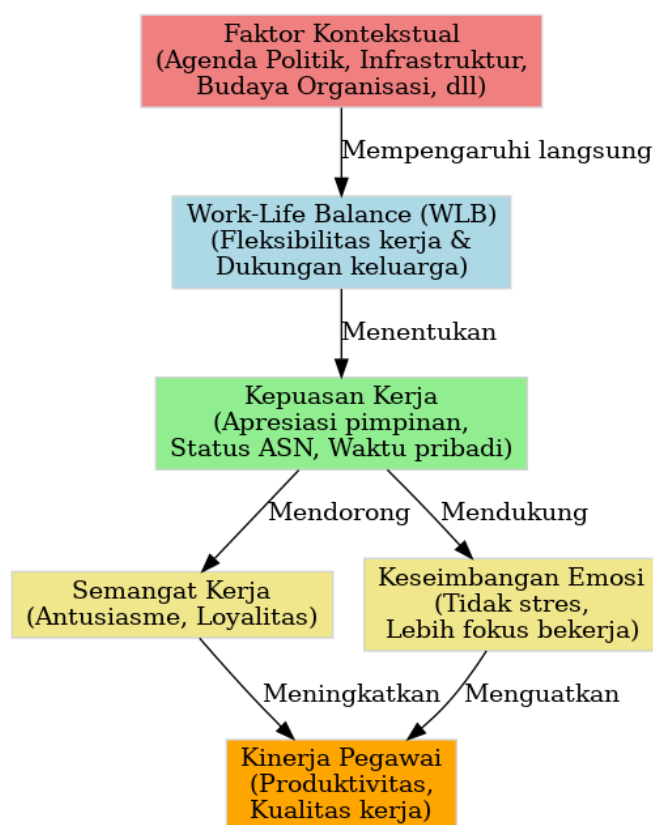
Untuk memberikan gambaran yang lebih terstruktur mengenai hubungan antara tema utama, temuan kunci, serta faktor pendukung dan penghambat yang teridentifikasi selama proses penelitian, disajikan ringkasan dalam bentuk tabel berikut. Tabel ini mempermudah pemahaman tentang bagaimana dinamika *work-life balance*, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai saling berkaitan dalam konteks birokrasi sektor publik di Sulawesi Tenggara, serta bagaimana intervensi manajerial dan kondisi eksternal berperan dalam membentuk pengalaman kerja pegawai.

Table 1. Hubungan antar tema utama dan temuan kunci

Tema Utama	Temuan Kunci	Faktor Pendukung	Faktor Penghambat
Work-Life Balance	Tantangan keseimbangan akibat agenda mendadak; digitalisasi mendukung fleksibilitas	Absensi digital, dukungan keluarga	Agenda rapat mendadak, lembur berlebihan
Kepuasan Kerja	Apresiasi pimpinan dan status ASN meningkatkan kepuasan; lembur berlebihan menurunkan kepuasan	Penghargaan pimpinan, jaminan pekerjaan	Ketidakseimbangan kerja-hidup
Kinerja Pegawai	Istirahat cukup meningkatkan produktivitas; kepuasan kerja memberi energi tambahan	Tunjangan kinerja, penghargaan	Masalah pribadi, jam kerja kaku
Dinamika Organisasi	Agenda politik memengaruhi beban kerja; perlu regulasi jam kerja dan digitalisasi lebih lanjut	Teknologi digital, apresiasi pimpinan	Ketidakpastian beban kerja akibat dinamika politik

Table 1. Hasil olah data tahun 2025

Selanjutnya, untuk memperkuat integrasi antar tema yang ditemukan, disusun model visual tematik yang merepresentasikan pola relasional antara variabel-variabel utama dalam penelitian ini.



Gambar. 1 hubungan antar variable

Pembahasan

Temuan utama dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ketidakterdugaan agenda kerja legislatif menjadi penghambat signifikan terhadap pencapaian work-life balance pegawai (SN, 2023; Sprung & Rogers, 2021; Wulansari, 2023). Agenda rapat yang mendadak dan tidak terstruktur menyebabkan jam kerja seringkali melampaui batas normal. Temuan ini mendukung studi Beauregard dan Henry (2009) yang menekankan pentingnya struktur organisasi dalam menciptakan fleksibilitas kerja. Dalam konteks lokal Sulawesi Tenggara, ketergantungan pada arahan pimpinan legislatif memperparah beban birokrasi. Ini menunjukkan bahwa WLB di sektor publik tidak dapat dipahami tanpa mempertimbangkan dimensi politis dan budaya organisasi yang melekat pada institusi daerah (Ain et al., 2024; Arifuddin et al., 2023; Asraf et al., 2023).

Penelitian ini mengidentifikasi bahwa dukungan keluarga, terutama dari pasangan, memainkan peran kompensatoris dalam menjaga stabilitas emosional pegawai. Temuan ini menguatkan teori Greenhaus dan Powell (2006) bahwa dukungan keluarga menjadi jalur penting dalam mentransfer sumber daya emosional ke ranah kerja. Di wilayah seperti Sulawesi Tenggara, di mana kehidupan keluarga masih memiliki fungsi sosial yang kuat, dukungan tersebut menjadi elemen pelindung terhadap tekanan birokrasi (Mahura & Birollo, 2021). Meskipun demikian, hasil ini juga menunjukkan keterbatasan mekanisme kompensasi informal tersebut jika tidak dibarengi reformasi kerja yang sistemik.

Penerapan absensi digital dan sistem surat-menyurat elektronik di Sekretariat DPRD terbukti memberikan kelonggaran administratif, namun tidak menyelesaikan akar masalah ketidakseimbangan kerja. Sejalan dengan studi (Aleksandrova et al., 2022; Al-Shameri et al., 2024; Amankwah-Amoah et al., 2021; Brunetti et al., 2023) Allen et al. (2013), digitalisasi meningkatkan efisiensi, tetapi tidak serta-merta memperbaiki WLB jika dominasi agenda legislatif tetap tinggi. Temuan ini memperluas literatur dengan menekankan bahwa teknologi dalam sektor publik adalah syarat perlu, bukan syarat cukup. Dalam konteks birokrasi politik lokal, efektivitas teknologi sangat dipengaruhi oleh kesiapan budaya kerja dan struktur pengambilan keputusan.

Kuesioner dan wawancara mendalam menunjukkan bahwa pegawai merasakan ketimpangan antara ekspektasi mereka atas WLB dan kenyataan kerja yang dihadapi. Strategi personal seperti memanfaatkan akhir pekan untuk keluarga dianggap tidak cukup untuk memulihkan beban kerja. Hal ini menegaskan temuan (Andili et al., 2025; Asraf et al., 2024; Chowhan & Pike, 2023; Eun-Suk, 2025a, 2025b) Kossek et al. (2011) bahwa strategi individu hanya efektif bila ditopang oleh kebijakan organisasi. Dengan demikian, respons informal pegawai dalam mengelola ketidakseimbangan mencerminkan lemahnya dukungan struktural terhadap kesejahteraan kerja.

Apresiasi verbal dan pengakuan nonmateri dari pimpinan ditemukan sebagai pendorong kuat kepuasan kerja pegawai. Temuan ini konsisten dengan teori Herzberg (1959) mengenai pentingnya faktor motivator nonfinansial dalam membentuk kepuasan kerja. Dalam konteks organisasi publik lokal, di mana sumber daya finansial terbatas, penguatan insentif simbolik menjadi sangat relevan. Penelitian ini memperluas pemahaman bahwa rasa dihargai secara sosial dan institusional berfungsi sebagai modal psikologis dalam menjaga loyalitas dan motivasi kerja pegawai (Ali & Anwar, 2021; Asraf et al., 2023; Baomar & Islam, 2024; Hameduddin & Engbers, 2022; Lesmana et al., 2022).

Data lapangan mengindikasikan bahwa ketidakseimbangan kerja secara signifikan menurunkan kepuasan pegawai, meskipun apresiasi pimpinan tetap diberikan. Temuan ini memperkuat hasil studi (Adamopoulos & Syrou, 2022b; Dodanwala & Shrestha, 2021; Reissová & Papay, 2021) Judge et al. (2017) bahwa kepuasan kerja terbentuk melalui kombinasi faktor intrinsik dan ekstrinsik. Dalam penelitian ini, peran keseimbangan waktu pribadi muncul sebagai prasyarat utama sebelum bentuk penghargaan lain dapat berfungsi secara optimal. Oleh karena itu, WLB bukan sekadar faktor pelengkap, tetapi syarat mendasar bagi terbentuknya kepuasan kerja yang berkelanjutan.

Hubungan antara kepuasan dan kinerja pegawai tampak jelas dalam hasil penelitian ini. Pegawai yang merasa puas menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi dan keterlibatan lebih aktif dalam menyelesaikan tugas. Temuan ini mendukung teori Bakker dan Demerouti (2017) dalam Model JD-R bahwa kepuasan bertindak sebagai sumber daya personal yang menetralkan efek tuntutan kerja. Dalam konteks lokal, kepuasan kerja juga berfungsi sebagai mekanisme adaptif yang menstabilkan kinerja meskipun kondisi kerja tidak ideal. Hal ini memberikan argumen bahwa intervensi organisasi perlu difokuskan pada peningkatan faktor-faktor yang membentuk kepuasan tersebut.

Tidak seperti sektor swasta atau instansi pusat, Sekretariat DPRD beroperasi dalam lingkungan politik yang sangat dinamis dan tidak terprediksi (Atuahene-Gima et al., 2023; Sultana, 2024). Temuan ini memberikan kontribusi konseptual terhadap Model JD-R dengan menambahkan dimensi *politically-induced demand* sebagai bentuk baru dari job demand di sektor publik. Perubahan agenda legislatif secara mendadak menciptakan tekanan kerja yang unik dan tidak ditemukan dalam model-model birokrasi klasik (Agrawal & Mahajan, 2021; Ayub et al., 2021; Garg & Mahipalan, 2023; Hassan et al., 2022; Kundi et al., 2023). Oleh karena itu, model manajemen SDM di sektor legislatif perlu merancang strategi yang adaptif terhadap fluktuasi eksternal tersebut.

Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memperluas kajian work-life balance di sektor legislatif daerah, wilayah yang selama ini kurang terwakili dalam literatur manajemen publik (Palumbo et al., 2021; Putri & Amran, 2021; Wulansari, 2023). Selain itu, temuan mengenai peran teknologi, dukungan keluarga, dan penghargaan nonmateri memberikan ruang pengembangan teoretis yang lebih kontekstual. Studi mendatang dapat mengadopsi desain longitudinal untuk menelusuri dinamika mediasi antara WLB, kepuasan, dan kinerja dalam jangka panjang, atau melakukan perbandingan antarprovinsi dengan karakter politik yang berbeda untuk memperluas generalisasi.

Secara praktis, hasil penelitian ini mendorong perlunya reformulasi kebijakan jam kerja dan manajemen beban tugas di lingkungan Sekretariat DPRD. Regulasi yang lebih disiplin, penggunaan teknologi yang adaptif, dan penghargaan nonfinansial yang konsisten dapat menjadi strategi terintegrasi untuk memperkuat kinerja pegawai. Konteks lokal seperti di Sulawesi Tenggara menuntut kebijakan yang tidak bersifat sentralistik, tetapi berbasis realitas operasional di lapangan. Dengan demikian, temuan ini memberikan arah strategis bagi pembuat kebijakan dalam mendesain sistem kerja yang lebih humanistik, fleksibel, dan produktif di sektor legislatif daerah.

4. Kesimpulan

Penelitian ini menyajikan pemahaman mendalam mengenai dinamika *work-life balance* (WLB) dan kaitannya dengan kepuasan serta kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. Temuan utama

menunjukkan bahwa keseimbangan kerja-hidup dipengaruhi oleh tiga elemen kunci: tekanan birokrasi dan politik lokal yang tidak terprediksi, dukungan keluarga sebagai penopang emosional, serta apresiasi pimpinan dan status ASN sebagai sumber stabilitas psikologis. Meskipun digitalisasi administrasi telah diterapkan, keberadaannya belum mampu sepenuhnya menanggulangi tekanan struktural dan agenda legislatif yang fluktuatif. Hal ini menegaskan bahwa upaya menjaga WLB di sektor publik legislatif memerlukan pendekatan holistik yang mempertimbangkan konteks lokal, relasi kekuasaan, dan kapasitas teknologi secara bersamaan.

Secara teoretis, penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan *Job Demands–Resources Model (JD-R)* dengan menambahkan dimensi *politically-induced job demands* sebagai elemen unik yang membentuk tantangan kerja di sektor publik daerah. Penempatan variabel kontekstual seperti dinamika legislatif dan budaya birokrasi lokal memperkuat pemahaman bahwa sumber daya personal—seperti kepuasan kerja—memainkan peran kunci dalam menjaga kinerja di tengah tekanan kerja tinggi. Secara praktis, hasil ini memberikan panduan bagi organisasi publik untuk merancang kebijakan manajemen SDM yang tidak hanya berfokus pada insentif finansial, tetapi juga penghargaan simbolik, pengaturan beban kerja realistis, dan pelibatan pegawai dalam pengambilan keputusan.

Implikasi kebijakan yang dapat diambil dari temuan ini meliputi pentingnya penetapan jam kerja yang disiplin dan konsisten, penguatan penghargaan nonfinansial yang terstruktur, serta optimalisasi teknologi digital yang disesuaikan dengan kapasitas dan kesiapan organisasi. Dalam konteks lokal seperti Sulawesi Tenggara, penyusunan kebijakan WLB tidak bisa bersifat generik, melainkan harus berbasis pada realitas politik daerah dan praktik birokrasi yang khas. Oleh karena itu, penyusunan sistem kerja yang adaptif terhadap dinamika legislatif menjadi krusial dalam mendukung kinerja dan kesejahteraan pegawai secara berkelanjutan.

Adapun kebaruan (*novelty*) dari penelitian ini terletak pada fokusnya yang langka terhadap organisasi legislatif daerah sebagai locus kajian, serta integrasi antara faktor politis, teknologi, dan aspek psikososial dalam menjelaskan WLB secara holistik. Studi-studi sebelumnya umumnya berfokus pada birokrasi pusat atau sektor swasta, sementara penelitian ini menyoroti dinamika kerja yang diwarnai tekanan agenda politik lokal dan birokrasi khas daerah. Penelitian lanjutan disarankan untuk melakukan perluasan wilayah kajian, menerapkan pendekatan longitudinal, serta menguji pengaruh variabel mediasi atau moderasi seperti *public service motivation* dan *organizational climate* guna memperkaya pemahaman tentang hubungan antara WLB, kepuasan, dan kinerja pegawai sektor publik.

Daftar Pustaka

- Abdullahi, M., Adieza, A., Arnaut, M., Nuhu, M., & ... (2025). Antecedents of employee performance through perceived organizational support: A moderating role of job satisfaction among employees of SMEs in an emerging *and Performance, Query date: 2025-09-21 03:25:18*. <https://www.emerald.com/foepp/article/12/3/537/1254324>
- Achtenhagen, L., & Cestino, J. (2020). Qualitative methods in media management research. In *Management and Economics of Communication* (pp. 129–147). De Gruyter; Scopus. <https://doi.org/10.1515/9783110589542-007>
- Adamopoulos, I. (2022). Job satisfaction in public health care sector, measures scales and theoretical background. *European Journal of Environment and Public Health, Query date: 2025-09-21 03:28:47*. <https://www.ejeph.com/article/job-satisfaction-in-public-health-care-sector-measures-scales-and-theoretical-background-12187>
- Adamopoulos, I., & Syrou, N. (2022a). Associations and correlations of job stress, job satisfaction and burn out in public health sector. ... *Journal of Environment and Public Health, Query date: 2025-09-21 03:25:18*. <https://www.ejeph.com/article/associations-and-correlations-of-job-stress-job-satisfaction-and-burn-out-in-public-health-sector-12166>
- Adamopoulos, I., & Syrou, N. (2022b). Associations and correlations of job stress, job satisfaction and burn out in public health sector. *European Journal of Environment and ... , Query date: 2025-09-21 03:28:47*. <https://www.ejeph.com/article/associations-and-correlations-of-job-stress-job-satisfaction-and-burn-out-in-public-health-sector-12166>
- Agrawal, M., & Mahajan, R. (2021). Work–family enrichment: An integrative review. *International Journal of Workplace Health ... , Query date: 2025-09-21 03:50:21*. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-04-2020-0056>
- Ahakwa, I., Yang, J., Tackie, E., & ... (2021). The influence of employee engagement, work environment and job satisfaction on organizational commitment and performance of employees: A sampling *SEISENSE Journal of ... , Query date: 2025-09-21 03:25:18*. <https://journal.seisense.com/jom/article/view/641>
- Ahmadi, R., Manap, A., Pujiningsih, D., & ... (2023). Does The Leader And Law Enforcement Impact Civil Servant Performance. *Journal of ... , Query date: 2025-09-21 03:23:41*. <https://journal.lppspsemarang.org/index.php/Jarvic/article/view/109>

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2865>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

- Ain, N. U., Azeem, M. U., Haq, I. U., & Mehmood, I. (2024). When does knowledge hiding hinder employees' job performance? The roles of emotional exhaustion and emotional intelligence. *Knowledge Management Research and Practice*, 22(2), 210–222. Scopus. <https://doi.org/10.1080/14778238.2023.2297972>
- Al Tenejji, A. S., Salim, T. Y. A., & Riaz, Z. (2024). Factors impacting the adoption of big data in healthcare: A systematic literature review. *International Journal of Medical Informatics*, 187, 105460.
- Ali, B., & Anwar, G. (2021). An empirical study of employees' motivation and its influence job satisfaction. ... *Influence Job Satisfaction. International Journal ...*, Query date: 2025-09-21 03:25:18. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3822723
- Américo, B. L., Carniel, F., & Clegg, S. (2022). Writing: Theorizing aesthetically on inclusion. In *Qualitative Management Research in Context: Data Collection, Interpretation and Narrative* (pp. 96–112). Taylor and Francis; Scopus. <https://doi.org/10.4324/9781003198161-5>
- Andili, A., Santoso, S., & ... (2025). The Influence of Competence, Workload and Work Discipline on Civil Servant Performance. *Indonesian Journal ...*, Query date: 2025-09-21 03:23:41. <https://ejournal.insuriponorogo.ac.id/index.php/jief/article/view/7049>
- Arifuddin, A., Lita, W., Catherine, S., & ... (2023). The influence of leadership style and work motivation on employee performance. *Journal Markcount ...*, Query date: 2025-09-21 03:29:08. <https://research.adra.ac.id/index.php/jmf/article/view/116>
- Aruldoss, A., Kowalski, K., & Parayitam, S. (2021). The relationship between quality of work life and work-life-balance mediating role of job stress, job satisfaction and job commitment: Evidence from India. *Journal of Advances in ...*, Query date: 2025-09-21 03:28:26. <https://doi.org/10.1108/JAMR-05-2020-0082>
- Asraf, A., Erwanto, E., Malihah, L., Yakin, I., & Suryani, N. K. (2024). The Influence of Self Efficacy and Workload on Work on Employee Performance. *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA*, 8(1).
- Asraf, A., Nabila, M., Bagea, A., Sahili, L., & Abbas, B. (2023). Effect of Work Environment, Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Dua Tiga Sejahtera. *Journal of Business Management and Economic Development*, 1(03), 420–463.
- Atuahene-Gima, K., Blankson, C., Elliot, E., & ... (2023). Product Innovation Through Political and Non-political Influence Tactics 1. *Journal of Managerial ...*, Query date: 2025-09-21 03:24:05. https://www.researchgate.net/profile/Charles-Blankson/publication/379294949_Product_Innovation_Through_Political_and_Non-political_Influence_Tactics_1/links/6602e94c13386016e09a3b81/Product-Innovation-Through-Political-and-Non-political-Influence-Tactics-1.pdf
- Ayar, D., Karaman, M., & Karaman, R. (2022). Work-life balance and mental health needs of health professionals during COVID-19 pandemic in Turkey. *International Journal of Mental Health ...*, Query date: 2025-09-21 03:28:26. <https://doi.org/10.1007/s11469-021-00717-6>
- Ayub, A., Sultana, F., Iqbal, S., Abdullah, M., & Khan, N. (2021). Coping with workplace ostracism through ability-based emotional intelligence. *Journal of Organizational Change Management*, 34(5), 969–989. Scopus. <https://doi.org/10.1108/JOCM-11-2020-0359>
- Bahri, S., Ramly, M., Gani, A., & ... (2021). Organizational commitment and civil servants performance: The contribution of intelligence, local wisdom and organizational culture. ... *Journal of Business and ...*, Query date: 2025-09-21 03:25:18. <https://mail.ejbmr.org/index.php/ejbmr/article/view/720>
- Baomar, S. M., & Islam, M. K. (2024). Evaluating the Mediating Role of Transformational Leadership in the Nexus of Employee Motivation, Engagement, Emotional Intelligence, and Performance: A Comprehensive Review. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 21, 1713–1723. Scopus. <https://doi.org/10.37394/23207.2024.21.140>
- Bell, E., & Meyer, K. (2024). Does reducing street-level bureaucrats' workload enhance equity in program access? Evidence from burdensome college financial aid programs. *Journal of Public Administration Research and ...*, Query date: 2025-09-21 03:23:02. <https://academic.oup.com/jpart/article-abstract/34/1/16/7243869>
- Chowhan, J., & Pike, K. (2023). Workload, work–life interface, stress, job satisfaction and job performance: A job demand–resource model study during COVID-19. *International Journal of Manpower*, Query date: 2025-09-21 03:28:47. <https://doi.org/10.1108/IJM-05-2022-0254>
- Djibran, N., Ilato, R., & Aneta, Y. (2021). The Effect Of Work Motivation And Work Discipline On State Civil Apparatus (ASN) Performances In The Regional Civil Service Agency In Gorontalo Province. *Public Policy Journal*, Query date: 2025-09-21 03:23:41. <https://ejournal.pps.ung.ac.id/index.php/PPJ/article/view/611>
- Dodanwala, T., & Shrestha, P. (2021). Work–family conflict and job satisfaction among construction professionals: The mediating role of emotional exhaustion. ... *the Horizon: The International Journal ...*, Query date: 2025-09-21 03:28:47. <https://doi.org/10.1108/oth-11-2020-0042>
- Eun-Suk, P. (2025a). A Study on the Workload of Cytotechnologists: Focus on Commercial Laboratories. *Korean Journal of Clinical Laboratory Science*, Query date: 2025-09-21 03:23:02. <https://www.e-sciencecentral.org/upload/kjcls/pdf/kjcls-57-2-228.pdf>
- Eun-Suk, P. (2025b). A Study on the Workload of Cytotechnologists: Focus on Commercial Laboratories. *Korean Journal of Clinical Laboratory Science*, Query date: 2025-09-21 03:23:02. <https://www.e-sciencecentral.org/upload/kjcls/pdf/kjcls-57-2-228.pdf>

- Garg, N., & Mahipalan, M. (2023). Exploring intergenerational differences in the virtue of appreciation at the workplace. *Social Responsibility Journal*, Query date: 2025-09-21 03:31:48. <https://doi.org/10.1108/SRJ-07-2021-0281>
- Hameduddin, T., & Engbers, T. (2022). Leadership and public service motivation: A systematic synthesis. ... *Public Management Journal*, Query date: 2025-09-20 05:44:16. <https://doi.org/10.1080/10967494.2021.1884150>
- Hassan, S., Ansari, N., & Rehman, A. (2022). An exploratory study of workplace spirituality and employee well-being affecting public service motivation: An institutional perspective. *Qualitative Research Journal*, Query date: 2025-09-21 03:21:42. <https://doi.org/10.1108/QRJ-07-2021-0078>
- Kundi, Y. M., Badar, K., Sarfraz, M., & Ashraf, N. (2023). Interpersonal conflict as a barrier to task performance: The mediating role of workplace deviance and the moderating role of emotional intelligence. *International Journal of Conflict Management*, 34(1), 104–124. Scopus. <https://doi.org/10.1108/IJCM-05-2022-0093>
- Lesmana, D., Rosadi, B., Hermana, D., & ... (2022). Analyzing the effect of bureaucratic leadership on public service motivation and job performance. *Journal of Local ...*, Query date: 2025-09-21 03:22:38. <https://ejournal.umm.ac.id/index.php/LOGOS/article/view/20904>
- Lorentzon, J., Fotoh, L., & Mugwira, T. (2024). Remote auditing and its impacts on auditors' work and work-life balance: Auditors' perceptions and implications. *Accounting Research Journal*, Query date: 2025-09-21 03:28:26. <https://doi.org/10.1108/arj-06-2023-0158>
- Mahura, A., & Birolo, G. (2021). Organizational practices that enable and disable knowledge transfer: The case of a public sector project-based organization. *International Journal of Project Management*, Query date: 2025-09-21 03:29:27. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0263786320301253>
- Nguyen, K. T., Duong, T. M., Tran, N. Y., Ha, A. T., & Phung, Y. N. T. (2020). The impact of emotional intelligence on performance: A closer look at individual and environmental factors. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(1), 183–193. Scopus. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no1.183>
- Palumbo, R., Manna, R., & Cavallone, M. (2021). Beware of side effects on quality! Investigating the implications of home working on work-life balance in educational services. *The TQM Journal*, Query date: 2025-09-21 03:28:26. <https://doi.org/10.1108/TQM-05-2020-0120>
- Piatak, J., Mohr, Z. T., & Leland, S. (2024). Blame dynamics across the organizational hierarchy and sectors: How a staffing shortage and ownership shape blame for nursing homes in crisis. ... *Public Management Journal*, Query date: 2025-09-21 03:29:27. <https://doi.org/10.1080/10967494.2022.2064022>
- Pribadi, U., & Kim, H. (2022). Impacts of cultural behavior of civil servants on citizens' satisfaction: A survey on licensing services of Indonesian local government agencies. *Journal of Public Affairs*, Query date: 2025-09-21 03:22:38. <https://doi.org/10.1002/pa.2662>
- Putri, A., & Amran, A. (2021). Employees' work-life balance reviewed from work from home aspect during COVID-19 pandemic. *International Journal of Management Science and ...*, Query date: 2025-09-21 03:28:26. <https://www.academia.edu/download/106908117/218.pdf>
- Reissová, A., & Papay, M. (2021). Relationship between Employee Engagement, Job Satisfaction and Potential Turnover. *TEM Journal*, Query date: 2025-09-21 03:28:47. <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=955440>
- SN, G. (2023). Work-life balance-a systematic review. *Vilakshan-XIMB Journal of Management*, Query date: 2025-09-21 03:28:26. <https://www.emerald.com/xjm/article/20/2/258/386869>
- Sprung, J., & Rogers, A. (2021). Work-life balance as a predictor of college student anxiety and depression. *Journal of American College Health*, Query date: 2025-09-21 03:28:26. <https://doi.org/10.1080/07448481.2019.1706540>
- Sultana, M. (2024). Exploring Non-Political Perspectives: The Influence on Santal Women as a Minority Perspective. *Journal of Social Science*, Query date: 2025-09-21 03:24:05. https://brur.ac.bd/storage/journal/2024/Nov/2024-11-10_journal-of-social-sc_1731218586_179.pdf#page=107
- Wang, C., & Chiu, Y.-H. (2024). Foreign academic adaptation: Emotional intelligence and resilience perspectives. *Asian Journal of Business Research*, 14(1), 13–32. Scopus. <https://doi.org/10.14707/ajbr.240163>
- Wulansari, O. (2023). Studi literatur: Faktor-faktor yang mempengaruhi work-life balance. *Psychopreneur Journal*, Query date: 2025-09-21 03:28:26. <https://journal.uc.ac.id/index.php/psy/article/view/3404>
- Zaidi, A. U. (2024). An unanticipated methodological crisis: (Forced) adaptations to online qualitative methodological encounters, disruptions and challenges during the COVID-19 pandemic for researching marginalized individuals on gendered Islamophobia in Canada. In *The Palgrave Handbook of Gendered Islamophobia* (pp. 423–438). Springer International Publishing; Scopus. https://doi.org/10.1007/978-3-031-52022-8_23