

Pengaruh *Work Life Balance*, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Mata Undaan

Muhammad Rizaldi Ega Pratama¹, Bowo Santoso²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.rizaldiega@gmail.com,
bowo.santoso.mnj@upnjatim.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out how work life balance, work stress and job satisfaction affect the performance of nurse at the Undaan eye Hospital in the city of Surabaya. This research method is quantitative by taking sample of 73 respondents. The collection technique uses purposive sampling. The sample consisted of the performance of nurses at the Undaan eye Hospital. The analysis technique used in this research is (PLS) with validity testing, reliability testing and hypothesis testing. The result of this research proves that: (1) work life balance has a positive and significant effect on nurse performance. (2) work stress has a positive and significant effect on nurse performance. (3) job satisfaction has a positive and significant effect on nurse performance.

Keywords: *Work Life Balance; Work Stress; Job Satisfaction; Nurse Performance*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana *work life balance*, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Mata Undaan di kota Surabaya. Metode penelitian ini secara kuantitatif dengan mengambil sampel berjumlah 73 responden. Teknik pengambilan menggunakan *purposive sampling*. Sampel terdiri atas Kinerja perawat Rumah Sakit Mata Undaan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah (PLS) dengan uji validitas, uji reabilitas dan uji hipotesis. Dari hasil penelitian ini membuktikan bahwa : (1) *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. (2) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. (3) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Kata Kunci: *Work Life Balance; Stres Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Perawat*

PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 adalah peristiwa menyebarnya penyakit Corona virus 2019 (Corona virus Disease 2019 atau disingkat Covid-19) di seluruh dunia. Penyakit ini disebabkan oleh corona virus jenis baru yang diberi nama SARSCoV-2. Wabah Covid-19 pertama kali dideteksi di Kota Wuhan, Provinsi Hubei, Tiongkok pada bulan Desember 2019, dan ditetapkan sebagai pandemi oleh Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) pada 11 Maret 2020 (WHO, 2020). Di masa pandemi Covid-19 yang melanda dunia, hampir seluruh industri terkena dampaknya. Wabah ini kemudian masuk ke Indonesia memberikan dampak yang cukup besar bagi industri rumah sakit dan pelayanan kesehatan. Dampak lain yang terjadi pada rumah sakit khususnya manajemen pelayanan kesehatan yaitu ketidakseimbangan kebutuhan sumber daya

dan sarana prasarana pendukung pelayanan dengan jumlah pasien yang terus mengalami lonjakan (Dhamanti dkk., 2020). Selain itu dampak psikologis yang dialami sebagian besar petugas kesehatan selama merawat pasien Covid-19 yang terjadi pada rumah sakit rujukan Covid-19 seperti gangguan kecemasan, depresi dan insomnia serta dampak fisik seperti risiko tertular hingga kematian tenaga kesehatan (Hanggoro dkk., 2020; Rosyanti & Hadi, 2020). Selain itu faktor *shift* kerja yang berubah-ubah pada karyawan dapat berdampak pada timbulnya stres.

Work life balance yang dialami oleh perawat diduga karena implikasi dari sistem kerja 24 jam ini mengharuskan seorang perawat bekerja berdasarkan sistem *shift*. Pada umumnya, pembagian sistem *shift*/kerja perawat di Indonesia dibagi menjadi 3 *shift* yaitu pagi, siang dan malam dengan perkiraan waktu kerja sekitar 8 jam/*shift* sesuai dengan kebijakan yang ada pada masing-masing rumah sakit. Namun, apabila waktu kerja perawat melebihi dari kapasitas dirinya, maka permasalahan-permasalahan seperti *work life balance* yang tidak seimbang, kelelahan dan stres kerja akan timbul dan berdampak terhadap menurunnya produktivitas kerja perawat tersebut. Meningkatnya jumlah pasien setiap bulannya tidak seimbang dengan jumlah perawat yang ada. Pasien yang masuk setiap harinya diperkirakan 200-210 pasien. Perawat inap dituntut untuk dapat bekerja secara maksimal karena setiap harinya mereka akan berhadapan dan menangani pasien secara langsung dan melakukan beberapa penanganan yang diulang. Tugas utama perawat inap yaitu mulai dari Tindakan tidak langsung kepada pasien diantaranya pengkajian, analisis data, merumuskan *diagnose* keperawatan dan mendampingi *visit* dokter serta melakukan Tindakan langsung kepada pasien. dapat diketahui bahwa total kunjungan pasien setiap bulannya mengalami beberapa kenaikan dan penurunan. Pada bulan Januari total kunjungan pasien sebanyak 6775 pasien. Pada bulan Februari total kunjungan pasien menurun menjadi 4830 pasien. Sedangkan pada bulan Maret mengalami kenaikan 6252 pasien. Pada bulan April mengalami penurunan lagi sebesar 5560 pasien. Pada bulan Mei-Juni total kunjungan pasien selalu mengalami kenaikan setiap bulannya. Pada bulan Juli mengalami penurunan kembali 7011 pasien. Kemudian pada bulan Agustus jumlah mengalami kenaikan yang signifikan yaitu mencapai 7627 pasien. Pada bulan September-Oktober mengalami penurunan yaitu pada bulan September sebanyak 7565 pasien dan pada bulan Oktober sebanyak 7013 pasien. Pada bulan November mengalami kenaikan lagi sebesar 7445 pasien. Pada bulan Desember mengalami penurunan lagi sebesar 6342 pasien. Apabila perawat yang dituntut untuk menjalani tugas yang semakin tinggi maka hal tersebut akan menjadi beban kerja dan menjadi sumber yang menyebabkan stres bagi karyawan itu sendiri.

Dapat diketahui bahwa setiap bulannya pegawai yang *turnover*. Banyak faktor yang memengaruhi terjadinya *turnover* pegawai, namun umumnya faktor yang menyumbang tingkat *turnover* pegawai yang tinggi adalah faktor ketidakpuasan karyawan. Padahal kepuasan karyawan dapat membantu dalam memaksimalkan profitabilitas perusahaan dalam jangka panjang melalui empat cara, karena karyawan yang puas cenderung; bekerja dengan mutu yang lebih tinggi, bekerja dengan lebih

produktif, bertahan lebih lama dalam perusahaan, dan dapat menciptakan pelanggan yang puas.

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan faktor utama bagi RSMU Surabaya karena karyawan sebagai kendali dalam melaksanakan berbagai aktivitas. Salah satu faktor yang mempengaruhi aktivitas kinerja karyawan yaitu *work life balance*, stres kerja dan kepuasan kerja. Rumah sakit Mata Undaan mulai menyadari pentingnya *work life balance*, stres kerja dan kepuasan kerja dalam kehidupan karyawan, hal ini bukan tanpa alasan, karena dalam praktiknya sering kali karyawan tidak fokus dalam pekerjaannya, bahkan beberapa mengeluhkan bahwa mereka tidak mampu membagi waktu antara kehidupan pribadi atau keluarga dan urusan pekerjaan, sehingga sering terjadi karyawan lebih mementingkan urusan pekerjaan dibanding urusan pribadi ataupun sebaliknya, dalam hal ini mereka tidak mampu memilih mana yang harus di prioritaskan dan gangguan stres kerja seperti tekanan waktu, tuntutan pekerjaan yang berat, kurangnya dukungan sosial di lingkungan kerja membuat tekanan saat bekerja bagi karyawan. Akibatnya banyak diantara mereka yang mengalami penurunan kinerja. Dari latar belakang di atas peneliti akan mengukur sejauh mana peran *work life balance*, stres kerja dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Rumah Sakit dengan mengangkat judul Pengaruh *work life balance*, stres kerja dan kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya.

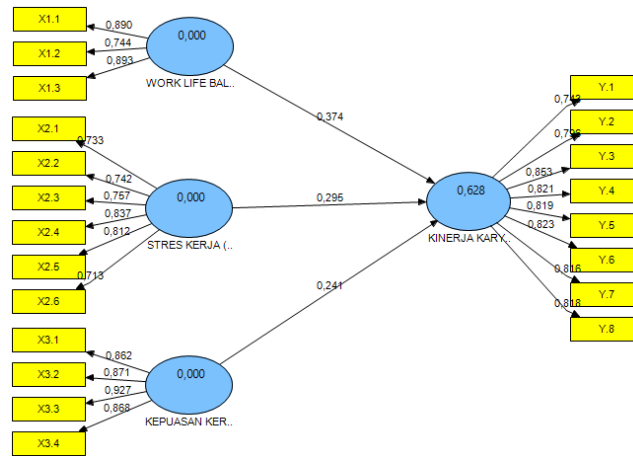
METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang digunakan untuk menentukan hubungan antar variabel. Populasi dari penelitian ini adalah perawat perempuan Rumah Sakit Mata Undaan di Kota Surabaya, dengan jumlah sampel sebanyak 73 responden. Penentuan jumlah sampel menggunakan teknik pengambilan sampel yakni dengan teknik *purposive sampling*. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan SEM Partial Least Square (PLS) dengan beberapa uji yaitu uji validitas, uji reliabilitas, pengujian R (*R-Square*), dan pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, total responden berjumlah 73 perawat perempuan

Analisis Model PLS



Gambar 1. Outer Model dengan factor loading, Path Coefficient dan R-Square
 Sumber: olah data, output SmartPLS (2023)

Dari gambar output PLS diatas dapat dilihat besarnya nilai *factor loading* tiap indikator yang terletak diatas tanda panah diantara variabel dan indikator, juga bisa dilihat besarnya koefisien jalur (*path coeffieients*) yang berada diatas garis panah antara variabel eksogen terhadap variabel endogen. Selain itu bisa juga dilihat besarnya *R-Square* yang berada tepat didalam lingkaran variabel endogen (variabel Kinerja Karyawan)

Average Variance Extraxted dan Composite Realibility

Variabel independen dengan indikator reflektif pada penelitian ini *adalah Work Life Balance, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja* dengan variabel dependen Kinerja Perawat. Nilai *Avarage Variance Extracted (AVE)*, yaitu nilai menunjukkan besarnya varian indikator yang dikandung oleh variabel latennya. Konvergen Nilai AVE lebih besar 0,5 menunjukkan kecukupan validitas yang baik bagi variabel laten. Pada variabel indikator reflektif dapat dilihat dari nilai *Avarage variance extracted (AVE)* untuk setiap konstruk (variabel). Dipersyaratkan model yang baik apabila nilai AVE masing-masing konstruk lebih besar dari 0,5.

Tabel 1. Average variance extracted (AVE)

	AVE
Work Life Balance (X1)	0,705070
Kinerja Perawat (Y)	0,754800
Kepuasan Kerja (X3)	0,730547
Stres Kerja (X2)	0,661312

Sumber : Hasil Data Diolah (2024)

Hasil pengujian AVE untuk variabel *Work Life Balance (X1)* sebesar 0,705070, variabel *Stres Kerja (X2)* sebesar 0,661312, *Kepuasan Kerja (X3)* sebesar 0,730547 dan *Kinerja Perawat (Y)* sebesar 0,754800 , keempat variabel tersebut menunjukkan nilai

lebih dari 0,5, jadi secara keseluruhan **variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan validitasnya baik.**

Reliabilitas konstruk yang diukur dengan nilai *composite reliability*, konstruk reliabel jika nilai *composite reliability* di atas 0,70 maka indikator disebut konsisten dalam mengukur variabel latennya.

Tabel 2. Composite Reliability

	AVE
Kepuasan Kerja (X3)	0,933686
Kinerja Perawat (Y)	0,939153
Stres Kerja Kerja (X2)	0,895206
Work Life Balance (X1)	0,881587

Sumber : Hasil Data Diolah (2024)

Hasil pengujian *Composite Reliability* menunjukkan bahwa variabel variabel *Work Life Balance (X1)* sebesar 0,881587, variabel Stres Kerja (X2) sebesar 0,895206, variabel Kepuasan Kerja (X3) sebesar 0,933686, dan Kinerja Perawat (Y) sebesar 0,939153, keempat variabel tersebut menunjukkan nilai *Composite Reliability* diatas 0,70 sehingga dapat dikatakan seluruh variabel pada penelitian ini reliabel.

Hasil Pengujian Model Struktural Inner Model

Pengujian pada model struktural dilakukan dengan melihat nilai R-Square yang merupakan uji *goodness-fit model*. Pengujian *inner model* ini dapat dilihat dari nilai R- Square pada persamaan antar variabel *latent*. Nilai R^2 menjelaskan seberapa besar variabel eksogen (independent/bebas) pada model mampu menerangkan variabel endogen (dependen/terikat).

Tabel 3. R-square

	R Square
KEPUASAN KERJA (X3)	
KINERJA Perawat (Y)	0,627995
STRES KERJA (X2)	
Work Life Balance (X1)	

Sumber : Data diolah (2024)

Nilai $R^2 = 0,627995$. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa model mampu menjelaskan fenomena Kinerja Perawat yang dipengaruhi oleh variabel bebas antara lain *Work Life Balance*, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja dengan varian sebesar 62,8%. Sedangkan sisanya sebesar 37,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini (selain *Work Life Balance*, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja).

Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis dari hasil koefisien dan nilai T-statistik yang dapat dilihat dalam tabel 4.

Tabel 4. T-Statistik

	Path Coefficients (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P Values
WORK LIFE BALANCE (X1) -> KINERJA PERAWAT (Y)	0,374346	0,359612	0,105241	3,557023	0,001
STRES KERJA (X2) -> KINERJA PERAWAT (Y)	0,295247	0,303263	0,093635	3,153171	0,002
KEPUASAN KERJA (X3) -> KINERJA PERAWAT (Y)	0,240764	0,251572	0,088688	2,714738	0,008

Dari tabel di atas dapat diperoleh kesimpulan bahwa hipotesis yang menyatakan :

- H1. Diduga *Work Life Balance* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Perawat pada Rumah Sakit Mata Undaan **dapat diterima**, dengan *path coefficients* sebesar 0,240764, dan nilai *T-statistic* sebesar 2,714738 > 1,96 (nilai T-tabel dari $Z\alpha = 0,05$), atau P-Value 0,008 < 0,05, dengan hasil **Signifikan (positif)**.
- H2. Diduga Stres Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Mata Undaan **dapat diterima**, dengan *path coefficients* sebesar 0,295247, dan nilai *T-statistic* sebesar 3,153171 > 1,96 (nilai T-tabel dari $Z\alpha = 0,05$), atau P-Value 0,002 < 0,05, dengan hasil **Signifikan (positif)**.
- H3. Diduga Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Mata Undaan **dapat diterima**, dengan *path coefficients* sebesar 0,374346, dan nilai *T-statistic* sebesar 3,557023 > 1,96 (nilai T-tabel dari $Z\alpha = 0,05$) atau P-Value 0,001 < 0,05, dengan hasil **Signifikan (positif)**.

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diperoleh hasil bahwa variabel *work life balance* memiliki pengaruh yang cukup baik terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pada penelitian ini dapat diterima. Yang artinya pengaruh ini menunjukkan adanya hubungan antara *work life balance* terhadap kinerja Perawat, bahwa semakin baik *work life balance* yang diterapkan, semakin tinggi seimbang kehidupan perawat dan kinerja perawat terhadap rumah sakit tersebut.

Dalam penelitian ini juga diketahui bahwa pada variabel *work life balance* menunjukkan indikator yang paling berpengaruh terhadap kinerja perawat adalah "*Time Balance*" atau dapat diartikan sebagai mampu menyeimbangkan waktu kerja

di kantor dengan waktu untuk mengurus keluarga secara maksimal. *Time balance* tersebut berdasarkan pada jumlah waktu yang diberikan antara waktu untuk bekerja dan waktu untuk kegiatan di luar pekerjaan Hal tersebut sesuai dengan nilai Factor Loading yang juga menunjukkan bahwa indikator "*Time balance*" paling berpengaruh. Kondisi ini menunjukkan jika seorang perawat dapat menyeimbangkan waktu, maka diharapkan hasilnya adalah meningkatnya konsentrasi karyawan, manajemen waktu karyawan akan semakin baik, dan produktivitas akan meningkat.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Lukmiati et al (2020) Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Staff Produksi PT. Muara Tunggal Cibadak -Sukabumi, terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *work life balanced* dan kinerja karyawan. Hal tersebut juga diperkuat oleh hasil penelitian dari Badrianto dan Ekhsan (2020) Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi, hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diperoleh hasil bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pada penelitian ini dapat diterima. Yang artinya pengaruh ini menunjukkan adanya hubungan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan, bahwa semakin berkurangnya stres kerja saat bekerja, semakin meningkatnya produktivitas perawat dan berkurangnya tekanan atau beban kerja yang tinggi terhadap kinerja perawat pada rumah sakit tersebut.

Dalam penelitian ini juga diketahui bahwa pada variabel stres kerja menunjukkan indikator yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah "konflik" atau dapat diartikan sebagai kejadian hasil adanya masalah-masalah yang ada dalam lingkungan pekerjaan seperti masalah komunikasi, hubungan pribadi, ataupun struktur organisasi. Konflik tersebut muncul berdasarkan adanya ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok dalam organisasi yang timbul karena adanya kenyataan pertentangan atau ketidaksamaan tujuan, tuntutan, keinginan, atau kebutuhan diantara mereka. Hal tersebut sesuai dengan nilai Factor Loading yang juga menunjukkan bahwa indikator "Konflik" paling berpengaruh. Kondisi ini menunjukkan jika Manajemen konflik di tempat kerja sudah terlaksana dengan penyelesaian konflik yang baik.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Ekhsan dan Septianti (2021) Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan, terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Stres Kerjadan kinerja karyawan. Hal tersebut juga diperkuat oleh hasil penelitian dari Simanjuntak (2021) Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera, hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diperoleh hasil bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang cukup tinggi terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pada penelitian ini dapat diterima. Yang artinya pengaruh ini menunjukkan adanya hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, bahwa semakin meningkatnya kepuasan kerja saat bekerja, semakin terciptanya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan kerja tinggi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit tersebut.

Dalam penelitian ini juga diketahui bahwa pada variabel kepuasan kerja menunjukkan indikator yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah “pengawas” atau dapat diartikan sebagai penemuan dan penerapan cara serta alat untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Pengawas tersebut menilai Peningkatan sikap, kemauan, dan kemampuan karyawan dapat dilakukan dengan serangkaian pemantauan dan perhatian tindakan nyata agar tercapai suatu kepuasan dalam bekerja. Hal tersebut sesuai dengan nilai Factor Loading yang juga menunjukkan bahwa indikator “Pengawas” paling berpengaruh. Kondisi ini menunjukkan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi hasil kerja yang didapatkan.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Natalia et al (2021) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado, Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap Kinerja Pegawai di PT. Pos Indonesia Cabang Manado. Hal tersebut juga diperkuat oleh hasil penelitian dari Rizka dan Supriyatin (2020) Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Surabaya, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan *output* smartPLS. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa *Work Life Balance* memiliki kontribusi paling dominan terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Mata Undaan. Dapat diartikan semakin tinggi *Work Life Balance* diterapkan semakin tinggi tingkat kesejahteraan karyawan di rumah sakit tersebut. Stres Kerja memiliki kontribusi terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Mata Undaan. Dapat diartikan stres kerja yang dapat dikontrol dengan baik dapat memicu semangat dan meningkatkan produktivitas Karyawan. Begitu juga dengan Kepuasan Kerja memiliki kontribusi terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Mata Undaan. Dapat diartikan kepuasan kerja yang baik akan memberikan kontribusi yang baik pula dalam meningkatkan kinerja dan kualitas sumber daya manusia dalam rumah sakit tersebut. Untuk Rumah Sakit Mata Undaan, disarankan untuk fokus pada pengembangan keseimbangan waktu bagi karyawan guna mengoptimalkan peran mereka di rumah sakit dan dalam keluarga. Manajemen konflik yang efektif perlu diterapkan untuk mengurangi stres kerja, sementara pengawasan yang adil dan dukungan yang konstruktif dari manajemen akan

membantu meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Untuk penelitian berikutnya, disarankan untuk mempertimbangkan variabel tambahan dalam bidang sumber daya manusia guna mendalami faktor-faktor lain yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan di rumah sakit.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT FIF Group Manado 2019. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3), 2811-2820.
- Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jiaganis*, 3(1), 1-17.
- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh worklife balance terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 15(1), 37-46.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101-118.
- Aruldoss, A., Kowalski, K. B., & 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 Management Research*, 18(1), 36-62.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stress Kerja*. Semarang University Press.
- Aslam, M. (2015). Influence of work life balance on employees performance: Moderated by transactional leadership. *Journal of Resources Development and Management*, 10, 98-103.
- Atheya, R., & Arora, R. (2014). Stress and its brunt on employee's work-life balance (WLB): A conceptual study. *IOSR Journal of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, 19(3), 57-62.
- Azhari, & Supriyatin. (2020). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT POS Indonesia Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.
- Badrianto, & Ekhsan. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4(2), Juni.
- Bataineh, K. A. (2019). Impact of work-life balance, happiness at work, on employee performance. *International Business Research*, 12(2), 99.
- Berk, C., & Gundogmus, F. (2018). The effect of work-life balance on organizational commitment of accountants. *Management*, 13(2), 137-159.
- Dewi, C. N. C., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2018). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 4(2), 154-161.

- Dhamanti, I., Leggat, S., & Barraciough, S. (2020). Practical and cultural barriers to reporting incidents among health workers in Indonesian public hospitals. *J Multidiscip Health, 13*, 351-359.
- Doi, Y. (2005). An epidemiologic review on occupational sleep research among Japanese workers. *Industrial Health, 43*(1), 3-10.
- Dousin, O., Collins, N., & Kler, B. K. (2019). Work-life balance, employee job performance and satisfaction among doctors and nurses in Malaysia. *International Journal of Human Resource Studies, 9*(4), 306.
- Ekhsan, & Septian. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan, 1*(1).
- Fahmi. (2014). *Mengevaluasi Kinerja Karyawan*. Penerbit PPM.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum, 4*(1), 15-33.
- Fisher, G. G., Smith, C., & Bulger, C. A. (2009). Beyond work and family: A measure of work/non-work interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology, 14*(4), 441-456.
- Gainau, M. B. (2021). *Pengantar Metode Penelitian*. PT Kanisius.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafid, M. (2017). Pengaruh work life balance terhadap turnover intention (Studi pada karyawan divisi food & beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta). *SMART: Study Management Research, 14*(3), 52-61.
- Hamali, A. Y. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1-15). <http://repositori.buddhidharma.ac.id/391/3/BAB%20II.pdf>.
- Handayani, D., Hadi, D. R., Isbaniah, F., Burhan, E., & Agustin, H. (2020). Penyakit virus corona 2019. *Jurnal Respirologi Indonesia, 40*(2), 119-129.
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analysis of effect of compensation and motivation on employee performance: Study in PT. XYZ Medan. *Insis: International Seminar of Islamic Studies*.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hanggoro, A. Y., Suwarni, L., Selviana, & Mawardi. (2020). Dampak psikologis pandemi Covid-19 pada tenaga kesehatan: A studi cross-sectional di Kota Pontianak. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Indonesia, 15*(2), 13.
- Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar Kunci Keberhasilan*. Haji Masagung.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Dasar Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.

- Hernawan, E. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja terhadap kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173-180.
- Isse, H., Abdirahman, H., Iliyasa-Shiyanbade, N., & Abidemi, B. T. (2018). The relationship between job satisfaction, work-life balance and organizational commitment on employee performance. *Academic Journal of Economic Studies*, 4(3), 12-17.
- Johari, J., Yean Tan, F., & Zulkarnain, Z. I. T. (2018). Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers. *International Journal of Educational Management*, 32(1), 107-120.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Komarudin. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Depok. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(3), 350-364.
- Lai, J., Ma, S., Wang, Y., Cai, Z., Hu, J., Wei, N., ... & Hu, S. (2020). Factors associated with mental health outcomes among health care workers exposed to Coronavirus disease 2019. *JAMA Network Open*, 3(3), e203976-e203976.
- Larasati, D. P., & Hasanati, N. (2019). The effects of work-life balance towards employee engagement in millennial generation. *4th ASEAN Conference on Psychology, Counselling, and Humanities (ACPCH 2018)*, 390-394.
- Larastrini, P. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh kepuasan kerja lingkungan kerja dan work life balance terhadap loyalitas karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3674-3699.
- Lestari, D., & Rahardianto. (2021). Work life balance and job satisfaction of lecturer in Faculty of Economics and Business Unjani. *International Journal of Science, Technology & Management*, 2(5), 1491-1504.
- Lilyana, B., De Yusa, V., & Yatami, I. (2021). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Rudant Maju Selaras. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*, 5(3), 163-170.
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tirta Investama (Danone) AQUA Airmadidi. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Administrasi (EMBA)*, 7(4), 4671-4680.
- Maurits, L. S., & Widodo, I. D. (2008). Faktor dan Penjadualan Shift Kerja. *Teknoin*, 13(2), 11-22.
- Nasution, F. Y., Darwin, L., Halim, F., & Nainggolan, N. T. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pd Pasar Horas Jaya Pasar Dwikora Kota Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(2), 36-47.
- Natalia, Areros, & Tatimu. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2).

- Nurjaya, Affandi, A., Ilham, D., Jasmani, & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi terhadap Kinerja Aparatur Desa pada Kantor Kepala Desa di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4, 332-346.
- Nusran. (2019). Stres Kerja pada Karyawan Tunadaksa. Skripsi, Universitas Semarang.
- Octavianus, W. R., & Adolfina. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Indonesia Cabang Manado. *EMBA Journal: Research Journal of Economics, Management, Business and Accounting*, 6(3), 1758-1767.
- Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh Work-Life Balance dan burnout terhadap Kepuasan kerja di PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(3).
- Rafsanjani, F., Nursyamsi, I., & Pono, M. (2019). The Effect of Work-Life Balance on Employee Performance with Job Stress and Job Satisfaction as Intervening Variables. *Hasanuddin Journal of Business Strategy*, 1(4), 37-42.
- Rahman, M. F. W., & Kistyanto, A. (2019). Hubungan Antara Iklim Psikologis terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Dinamika Ekonomi Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(2), 410-429.
- Ramadhani, P. (2013). Hubungan antara Persepsi terhadap Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja Karyawan Kontrak PT. Pos Indonesia Yogyakarta. Skripsi (tidak diterbitkan). Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- Rene, R., & Wahyuni, S. (2018). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Perusahaan Asuransi di Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 16(1), 53-63.
- Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management*. In Media, Bogor.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rosyanti, L., & Hadi, I. (2020). Dampak Psikologis dalam Memberikan Perawatan dan Layanan Kesehatan Pasien COVID-19 pada Tenaga Profesional Kesehatan. *Health Information: Jurnal Penelitian*, 12(1), 107-130.
- Saina, I. V., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh Worklife Balance dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(3), 1-9.
- Samsuddin, H. (2018). *Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*. Indomedia Pustaka, Sidoarjo.

- Sang, K., Ison, S., & Dainty, A. (2008). The Job Satisfaction of UK Architects and Relationships with Work-Life Balance and Turnover Intentions. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 16(3), 288-300.
- Sari, K. R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan Hotel Grand Duta Syariah di Kota Palembang. Palembang Doctoral dissertation, UIN Raden Fatah Palembang.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Simanjuntak, D. C. Y., Mudrika, H. A., & Tarigan, S. A. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(03), 353-365.
- Singh, P., & Khanna, P. (2011). Work-Life Balance a Tool for Increased Employee Productivity and Retention. *Lachoo Management*, 2(2).
- Sismawati, W., & Lataruva, E. (2020). Karyawan Generasi Y dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intention (Studi pada PT Bank Tabungan Negara Syariah Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 9(3), 1-11.
- Smith, K. T., Smith, L. M., & Brower, T. R. (2016). How Work-Life Balance, Job Performance, and Ethics Connect: Perspectives of Current and Future Accountants. *Research on Professional Responsibility and Ethics in Accounting*, 20, 219-238.
- Soomro, A. A., Breiteneker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Relation of Work-Life Balance, Work-Family Conflict and Family-Work Conflict with the Employee Performance-Moderating Role of Job Satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1).
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group, Jakarta.
- Tunjungsari, P. (2011). Pengaruh Stres Sosial Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Universitas Komputer Indonesia*, 1(1), 1-14.
- Vanchapo. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. CV. Penerbit Qiara Media, Jawa Timur.
- Wardani, L. M., & Firmansyah, R. (2021). Work-Life Balance para Pekerja Buruh. PT. Nasya Expanding Management, Bojong Pekalongan.
- Wardhana, I. G. A. K. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Situasional dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Budaya Indah Property. Diss, Universitas Mahasaraswati Denpasar.

- WHO. (2020). *Coronavirus Disease (COVID-19) Pandemic*. World Health Organization.
- Wijaya, Y. (2020). Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja (Studi pada PT Mayora Indah). *AGORA*, 8(1).
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Yusup, & Faruq. (2021). *Manajemen Konflik dan Stres Orientasi dalam Organisasi*. Wade Group, Jambi.