

**Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Stres Kerja dan Perilaku Keselamatan terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai BPBD Provinsi Bengkulu**

**Muh Farkhan Mubarok<sup>1</sup>, Fahrudin JS Pareke<sup>2</sup>**

Universitas Bengkulu

muhfarkhanmubarok@gmail.com

**ABSTRACT**

*Job satisfaction is an individual's positive mindset that is reflected in employees' opinions about work or the atmosphere at work. Work life balance is achieving a balance between employee's family or personal life and work life. Job stress is an emotional state that arises due to an incompatibility of workload with an individual's ability to deal with the pressures they face. Safety behavior is an action or deed by a person or several employees that minimizes the possibility of an accident occurring to an employee. The purpose of this study is the first to determine the effect of work-life balance on job satisfaction in BPBD Bengkulu Province employees. The second is to determine the effect of work stress on job satisfaction in BPBD Bengkulu Province employees. The third is to determine the effect of safety behavior on job satisfaction in BPBD Bengkulu Province employees. The type of research used is quantitative research, where there is hypothesis testing. The data collection method is by distributing online questionnaires through hand delivery surveys. The population in this study were BPBD Bengkulu Province employees. This study has 26 questions given to respondents. The number of respondents in this study who processed were 120 respondents. The analysis in this study uses SPSS. The results of this study explain that work-life balance has a positive and significant effect on job satisfaction. Job stress has a positive and significant effect on job satisfaction. Safety behavior has a positive and significant effect on job satisfaction. The suggestions given in this study are for further research to conduct similar research with different research objects in order to strengthen previous research. Then you can also add variables and develop a more comprehensive model. This can be the result of more diverse findings in the development of human resource management science.*

**Keywords:** *Work Life Balance, Work Stress, Safety Behaviour, Job Satisfaction.*

**ABSTRAK**

Kepuasan kerja merupakan pola pikir positif individu yang tercermin dari pendapat karyawan mengenai pekerjaan atau suasana dalam bekerja. Keseimbangan kehidupan kerja adalah mencapai keseimbangan antara kehidupan keluarga atau pribadi karyawan dan kehidupan kerja. Stres kerja merupakan suatu keadaan emosi yang muncul akibat ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu dalam menghadapi tekanan yang dihadapi. Perilaku keselamatan merupakan tindakan atau perbuatan seseorang atau beberapa karyawan yang meminimalkan kemungkinan terjadinya kecelakaan pada seorang karyawan. Tujuan penelitian ini adalah yang pertama untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja pegawai BPBD Provinsi Bengkulu. Yang kedua untuk mengetahui

pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai BPBD Provinsi Bengkulu. Yang ketiga untuk mengetahui pengaruh *safety behavior* terhadap kepuasan kerja pegawai BPBD Provinsi Bengkulu. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dimana terdapat pengujian hipotesis. Metode pengumpulan datanya adalah dengan menyebarkan kuesioner *online* melalui *hand delivery survey*. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai BPBD Provinsi Bengkulu. Penelitian ini memiliki 26 pertanyaan yang diberikan kepada responden. Jumlah responden dalam penelitian ini yang diolah sebanyak 120 responden. Analisis dalam penelitian ini menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Perilaku keselamatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Saran yang diberikan dalam penelitian ini adalah bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian serupa dengan objek penelitian yang berbeda guna memperkuat penelitian sebelumnya. Kemudian Anda juga dapat menambahkan variabel dan mengembangkan model yang lebih komprehensif. Hal ini dapat disebabkan oleh semakin beragamnya temuan dalam perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

**Kata Kunci:** *Work Life Balance, Stres Kerja, Perilaku Keselamatan, Kepuasan Kerja.*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu peranan yang sangat penting bahkan tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Selain itu sumber daya manusia juga memiliki peran sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas dalam suatu organisasi, sehingga perkembangan dan kemajuan organisasi guna mencapai tujuan organisasi perusahaan dapat terealisasi. Hal ini didukung pernyataan Hasibuan (2015), yakni manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Dengan demikian organisasi harus dapat mengelola sumber daya manusianya dan tenaga kerja dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia. Organisasi yang menerapkan manajemen sumber daya yang baik dapat kita lihat ketika organisasi mampu menciptakan suatu kondisi dimana antara karyawan dan organisasi memiliki hubungan yang saling membutuhkan atau ada suatu hubungan timbal balik. Gumilar (2007), menyatakan apabila seseorang menjadi pegawai dimana telah bergabung dalam suatu wadah yakni organisasi, tentunya ia akan membentuk suatu harapan kerja yang mana terdiri dari keinginan, hasrat, kebutuhan maupun pengalaman masa lalunya ke dalam organisasi atau perusahaan tempatnya bernaung kini. Harapan kerja tersebut nantinya akan terkait dengan kepuasan kerja seseorang dalam hal ini karyawan organisasi tersebut, dimana dari harapan yang muncul akan dibandingkan dengan imbalan dari pekerjaan yang membentuk suatu kesesuaian yakni kepuasan kerja (Umar, 2008).

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kepuasan Kerja

Edison *et al.*, (2016), menyebutkan bahwa "*job satisfaction refers to a person general attitude toward his or job*" kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Lain hal seperti yang dikemukakan oleh Robbins (2015), bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima karyawan dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kemudian menurut Afandi (2018), kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Menurut Dadang *et al.*, (2013), kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Maheshkumar & Jayaraman (2013), mengartikan kepuasan kerja sebagai sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka, penghargaan organisasi, lingkungan sosial, organisasi, dan fisik di mana pekerjaan dilakukan. Menurut Irawanto *et al.*, (2021) Indikator kepuasan kerja ada lima. Pertama, saya puas dengan pekerjaan saya saat ini. Kedua, saya puas dengan rekan kerja saya saat ini. Ketiga, saya puas dan merasa senang dengan bos saya saat ini. Keempat, saya puas dengan gaji saya saat ini. Kelima, secara keseluruhan, saya puas dengan pekerjaan saya saat ini.

### Keseimbangan Kehidupan Kerja

*Work life balance* mengarah pada individu yang memiliki waktu lebih dalam pekerjaan atau kehidupan pribadi. misalkan memiliki waktu lebih untuk bersantai, memiliki hubungan yang baik dengan teman kerja, serta membantu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal (Vyas & Shrivastava, 2017). Selain itu *Work life balance* merupakan kondisi individu yang memiliki kemampuan untuk mengatur waktu dengan baik dan dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau kepentingan pribadi (Lumonon *et al.*, 2019). *Work life balance* pada dasarnya merupakan cara untuk karyawan dapat memiliki hidup yang sehat, sehingga hal tersebut memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan (Larasati *et al.*, 2019). Sedangkan menurut Rifadha *et al.* (2017) *work life balance* merupakan kapabilitas seorang individu dapat memenuhi tugas dari pekerjaannya serta tuntutan dari luar pekerjaan, dan hal tersebut membuat individu bahagia. Pendapat lain menjelaskan bahwa *work life balance* adalah upaya karyawan untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan keluarga (Daipuria & Kakar, 2013). Menurut Irawanto *et al.*, (2021), Indikator keseimbangan kehidupan kerja ada sembilan, pertama kehidupan pribadi saya menderita karena pekerjaan. Kedua, pekerjaan saya membuat kehidupan pribadi saya sulit. Ketiga, saya mengabaikan kebutuhan pribadi karena pekerjaan. Keempat, saya menunda menikmati waktu pribadi saya hanya untuk bekerja. Kelima, saya menomor duakan kebutuhan pribadi karena pekerjaan. Keenam, saya berjuang untuk memisahkan pekerjaan dan non pekerjaan. Ketujuh, sebagian besar waktu saya, saya lebih suka belajar dari pada

terlibat dalam kepentingan pribadi. Kemudian, saya terlalu lelah untuk bekerja. Terakhir, pekerjaan saya terganggu karena kehidupan atau kepentingan pribadi saya.

### **Stres Kerja**

Stres kerja yaitu proses berpikir dan emosi dipengaruhi dengan adanya keadaan ketegangan (Hasibuan, 2019). Menurut Mangkunegara (2013), stres kerja adalah keadaan tertekan, baik secara fisik maupun mental. Keadaan tertekan ini ciri bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu. Pendapat lain mendeskripsikan stres kerja sebagai perasaan tertekan atau merasakan tekanan yang dihadapi pekerja dalam menjalankan pekerjaannya ditandai dengan gejala ketidakstabilan emosi, perasaan yang tidak tenang, menyendiri, sulit tidur, cemas, tegang dan gugup namun penyebabnya bukan hanya ada di perusahaan, tetapi bisa juga karena adanya masalah rumah tangga yang dibawa ke tempat kerja dan masalah pekerjaan yang dibawa pulang juga bisa menjadi penyebab stres kerja dan dampak negatif yang ditimbulkan bagi perusahaan dan individu (Saputro *et al.*, 2020). Prasetyo *et al.*, (2021), berpendapat bahwa stres kerja adalah situasi di mana pekerja berinteraksi dengan karakteristik pekerjaan mereka yang berdampak negatif pada perubahan kondisi psikologis atau fisik mereka dan kondisi ini disebabkan oleh tugas yang bermasalah, bekerja yang melampaui batas, tuntutan hubungan sosial, dan status sosial. Definisi stres kerja menurut Vanchapo (2020), adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan yang dihadapinya. Menurut Irawanto *et al.*, (2021), Indikator stres kerja ada enam. Pertama, saya putus asa tentang pekerjaan saya. Kedua, saya merasa banyak hal yang berada di luar kendali dan kemampuan saya selama bekerja. Ketiga, saya merasa kewalahan menyelesaikan pekerjaan selama saya bekerja. Keempat, saya merasa ingin menyerah pada pekerjaan selama bekerja. Kemudian, saya merasa tidak bisa keluar dari pekerjaan saya selama saya bekerja. Terakhir, saya merasa frustrasi dengan pekerjaan saya.

### **Perilaku Keselamatan**

Perilaku Keselamatan adalah perilaku kerja yang relevan dengan keselamatan dapat dikonseptualisasikan dengan cara yang sama dengan perilaku-perilaku kerja lain yang membentuk perilaku kerja (Wardani, 2013). Perilaku keselamatan adalah perilaku pekerja yang ditunjukkan dengan menaati peraturan yang ada di perusahaan dalam menjalankan pekerjaannya (Agiviana, 2015). Kuswana (2014), mengemukakan bahwa keselamatan kerja adalah suatu keadaan yang aman dan selamat dari penderitaan dan kerusakan serta kerugian di tempat kerja, baik pada saat memakai alat, bahan, mesin-mesin dalam proses pengolahan, maupun menjaga dan mengamankan tempat serta lingkungan kerja. Menurut Zin & Ismail (2012), perilaku keselamatan adalah perilaku yang mendukung praktik dan aktivitas keselamatan dalam bekerja, dimana kedua hal tersebut harus diterima oleh karyawan sebagai persyaratan kerja untuk menghindari kecelakaan dalam bekerja. Perilaku keselamatan adalah aplikasi sistematis dari riset psikologi tentang perilaku manusia pada masalah keselamatan di tempat kerja. Perilaku keselamatan lebih menekankan aspek perilaku manusia terhadap terjadinya kecelakaan di tempat kerja (Fauziah *et*

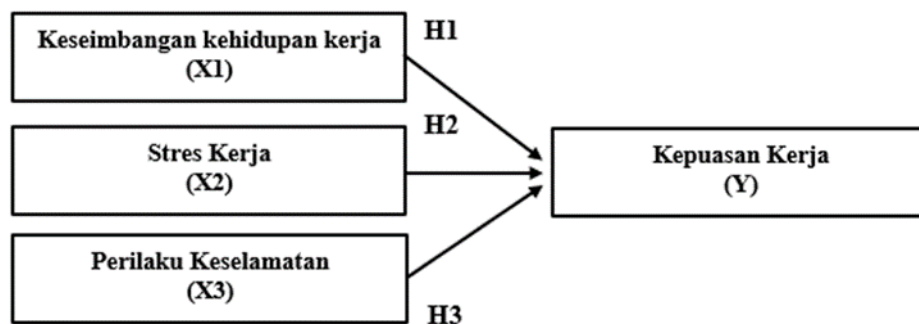
al., 2013). Menurut Wu *et al.*, (2018), mengusulkan dua sub dimensi perilaku keselamatan yakni *Safety Compliance* (SC) dan *Safety Partisipation* (SP). Kepatuhan keselamatan (*safety compliance*) didefinisikan sebagai aktivitas utama yang harus dilakukan seseorang untuk mempertahankan keselamatan di tempat kerja, termasuk di dalamnya kepatuhan akan prosedur kerja dan menggunakan peralatan pelindung diri/APD. Partisipasi Keselamatan (*Safety participation*) didefinisikan sebagai perilaku yang tidak secara langsung berkontribusi terhadap aktivitas keselamatan, akan tetapi membantu lingkungan kerja untuk tetap selamat, seperti mengikuti rapat-rapat keselamatan serta membantu rekan kerja untuk menangani masalah terkait keselamatan kerja.

### Hipotesis

Studi yang dilakukan Haar *et al.*, (2014), dengan judul *Outcomes of work life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A Study across seven cultures*. Variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini di antaranya adalah *work life balance* (X) dan *individual outcomes* (pengaruh terhadap individu) yang terdiri dari kepuasan kerja, kepuasan hidup, kecemasan dan depresi (Variabel Y). Dari penelitian ini ditemukan bahwa *work life balance* memiliki hubungan yang positif dengan *job satisfaction* atau kepuasan kerja dan kepuasan hidup.

Sementara itu Riaz *et al.*,(2016), telah melakukan penelitian *tentang impact of job stress on employee job satisfaction*. Riaz *et al.*, (2016), melakukan penelitian 100 perawat Rumah Sakit DHQ di Okara. Penelitian Riaz *et al.*, (2016), menunjukkan hasil yang berbeda yaitu stres kerja berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja.

Selain itu temuan lain mengenai perilaku keselamatan dan kesehatan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja individu (Kurniawan, 2016). Dapat disimpulkan bahwa perilaku keselamatan kerja adalah perilaku positif terhadap tindakan pencegahan akan kecelakaan yang terjadi akibat pekerjaan.



**Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian**

### Hipotesis

H<sub>1</sub>: Diduga Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

H<sub>2</sub>: Diduga Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

H<sub>3</sub>: Diduga Perilaku keselamatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di BPBD Provinsi yaitu sebanyak 128 orang. Teknik pengambilan sampelnya adalah sensus, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel.

### Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data kuantitatif, karena data yang ada berwujud angka-angka yang digunakan untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak, dimana penulis juga menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa. Hipotesis analisis data selanjutnya di uji menggunakan pendekatan regresi linier berganda.

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS. Pengujian analisis regresi linier berganda menggunakan dua variabel laten yaitu, variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Analisis linier berganda bertujuan untuk menguji pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara parsial maupun simultan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah keseimbangan kehidupan kerja, stres kerja dan perilaku keselamatan, sedangkan variabel terikatnya adalah kepuasan kerja.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Koefisien Determinasi (R Square)

Pada tabel 1. Model *summary* memberikan penjelasan tentang nilai koefisien determinasi (R Square), yaitu kontribusi atau sumbangan pengaruh variabel keseimbangan kehidupan kerja, stres kerja dan perilaku keselamatan terhadap kepuasan kerja.

**Tabel 1. Model Summary**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,547 <sup>a</sup>	,479	,790	1,966

a. Predictors: (Constant), tpk, tsk, twb

Berdasarkan hasil koefisien diperoleh adjusted R square sebesar 0.479. Hal ini menunjukkan bahwa 47% kepuasan kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel Keseimbangan kehidupan kerja, Stres kerja dan Perilaku keselamatan. Sedangkan sisanya (100% - 47%) yaitu 53% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Uji t**

Analisis ini digunakan untuk mengukur secara kuantitas tentang pengaruh variabel keseimbangan kehidupan kerja, stres kerja dan perilaku keselamatan terhadap kepuasan kerja pada pegawai BPBD Provinsi Bengkulu.

**Tabel 2. Coefficients**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-,109	,577		-,189	,850
	Twlb	,205	,074	,354	2,769	,007
	Tsk	,263	,100	,315	2,629	,010
	Tpk	,260	,117	,288	2,228	,028

a. Dependent Variable: ttk

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel Keseimbangan kehidupan kerja (X1) adalah 0,354 dan tingkat signifikan sebesar  $0,007 < \alpha (0,05)$ . Hal ini menunjukkan bahwa Keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. Tinggi atau rendahnya Keseimbangan kehidupan kerja mempengaruhi tingkat Kepuasan kerja pada pegawai BPBD Provinsi Bengkulu.

Nilai koefisien regresi variabel Stres kerja (X2) adalah 0,315 dan tingkat signifikan sebesar  $0,010 < \alpha (0,05)$ . Hal ini menunjukkan bahwa Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. Tinggi atau rendahnya Stres kerja mempengaruhi tingkat Kepuasan kerja pada pegawai BPBD Provinsi Bengkulu.

Nilai koefisien regresi variabel Perilaku keselamatan (X3) adalah 0,288 dan tingkat signifikan sebesar  $0,028 < \alpha (0,05)$ . Hal ini menunjukkan bahwa Perilaku keselamatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. Semakin tinggi Perilaku keselamatan semakin tinggi pula Kepuasan kerja pada pegawai BPBD Provinsi Bengkulu.

**PEMBAHASAN**

**Keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja**

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,007. Dengan kriteria jika tingkat signifikansi penelitian  $< 0,05$ , maka H0 ditolak dan Ha diterima dan jika signifikansi penelitian  $> 0,05$ , maka Ha diterima dan H0 ditolak sehingga pada hipotesis “pengaruh variabel Keseimbangan kehidupan kerja terhadap Kepuasan kerja pada pegawai BPBD Provinsi Bengkulu”, **terbukti**.

**Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja**

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,010. Dengan kriteria jika tingkat signifikansi penelitian  $< 0,05$ , maka H0 ditolak dan Ha

diterima dan jika signifikansi penelitian  $> 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak sehingga pada hipotesis “pengaruh variabel Stres kerja terhadap Kepuasan kerja pada pegawai BPBD Provinsi Bengkulu”, **terbukti**.

#### **Perilaku keselamatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja**

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,028. Dengan kriteria jika tingkat signifikansi penelitian  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan jika signifikansi penelitian  $> 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak sehingga pada hipotesis terdapat “pengaruh variabel Perilaku keselamatan terhadap kepuasan kerja pada pegawai BPBD Provinsi Bengkulu”, **terbukti**.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis secara deskriptif maupun statistik mengenai pengaruh Keseimbangan kehidupan kerja, Stres kerja dan Perilaku keselamatan terhadap Kepuasan kerja, maka dari penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja.
2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja.
3. Perilaku keselamatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja.

### **SARAN**

Penelitian ini menyarankan kepada pihak BPBD Provinsi Bengkulu untuk meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja yaitu pertama tidak mengharuskan pegawai menyelesaikan pekerjaan di rumah, sehingga ketika jam kerja selesai pegawai bisa menikmati kehidupan pribadi mereka. Kedua, memberikan motivasi kepada pegawai untuk menghindari menunda pekerjaan sehingga apabila pekerjaan selesai dengan tepat waktu maka para pegawai tetap bisa memenuhi kebutuhan pribadi dan tetap bisa menikmati waktu pribadi.

Untuk meningkatkan perilaku keselamatan yaitu pertama memberikan fasilitas yang aman agar para karyawan tidak mengalami kecelakaan saat bekerja. Kedua, memberikan arahan kepada pegawai untuk tetap memastikan keamanan dalam bekerja. Ketiga, memberikan kegiatan atau pelatihan dalam meningkatkan keselamatan di tempat kerja. Kegiatan tersebut sangat diperlukan mengingat keselamatan para pegawai ketika bekerja merupakan tanggung jawab instansi yang berkaitan.

#### **KETERBATASAN PENELITIAN**

Penelitian ini masih terdapat keterbatasan mengenai ruang lingkup penelitian, diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian sejenis. Dengan menggunakan objek dan responden yang berbeda untuk memperkuat validitas penelitian dan dapat mengkaji variabel lain atau mengkaji lebih mendalam mengenai keseimbangan kehidupan kerja, berbagai pengetahuan stres kerja dan perilaku keselamatan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agiviana, Anisa Putri. (2015). *Analisis Pengaruh Persepsi, Sikap, Pengetahuan dan Tempat Kerja terhadap Perilaku Keselamatan Karyawan (Studi pada Perusahaan PT MuliaGlass Container Division)*. Skripsi. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Undip.
- Ahmadi, Candra dan Dadang Hermawan. (2013). *e-Business dan e-Commerce*. Yogyakarta. ANDI.
- Daipuria, P., & Kakar, D. (2013). *Work life balance for Working Parents : Perspectives and Strategies*. *Journal of Strategic Human Resource Management*, 2(1), 45–52.
- Edison, Emron., dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Gumilar, G. (2007). *Deteksi dan sekuensing DNA*. [Online]. Tersedia: [http://fpmipa.upi.edu/kuliah/mod/resource/Deteksi\\_dan\\_sekuensing\\_DNA.pdf](http://fpmipa.upi.edu/kuliah/mod/resource/Deteksi_dan_sekuensing_DNA.pdf) [13 November 2007]
- Haar, J.M., Russo, M., Sune, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). *Outcomes of Work-life Balance on Job Satisfaction, Life Satisfaction and Mental Health: A Study Across Seven Cultures*. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 361-373.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2015), *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Irawanto, D. W., Novianti, K. R., & Roz, K. (2021). *Work from home: Measuring satisfaction between work-life balance and work stress during the COVID-19 pandemic in Indonesia*. *Economies*, 9(3), 96.

- Kurniawan, D. (2016). Pengaruh kompensasi dan keselamatan dan kesehatan kerja (k3) terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Cahaya Samtraco Utama Samarinda. *Ejournal Psikologi*, 4(4), 2477-2674.
- Kuswana, Wowo. (2014). *Ergonomi dan K3 Kesehatan Keselamatan Kerja*, PT. Remaja Rosdakarya Offset. Bandung.
- Larasati, D. P., Hasanati, N., dkk. (2019). *The Effects of Work-Life Balance towards Employee Engagement in Millennial Generation*. 304, 390–394.
- Lumunon, R. R., Sendow Greis M, & Uhing Y. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tirta Investama (DANONE) AQUA AIRMADIDI. *Jurnal EMBA*, 4671-4680.
- Maheshkumar, R., & Jayaraman, D. S. (2013). *Job Satisfaction Among Librarians – A Study in Coimbatore City*. *Indian Journal of Applied Research*, 3(12), 252– 254.
- Prasetyo, R., Purwandari, D. A., & Syah, T. Y. R. (2021). *The Effect of Customers' Incivility and Work stress on Job Satisfaction through Burnout*. *Journal of Economics, Business, & Accountancy Ventura*, 23(3), 390–401
- Riaz, et al., *Hypertensive Heart Disease*. *Medscape*. (2016)
- Rifadha, M. U. F., & Sangarandeniya, Y. M. S. W. V. (2015). *The impact of work life balance on job satisfaction of managerial level employees of people's bank, (head office), Sri Lanka*. *Journal of Management*, 12(1), 17.
- Robbins, Stephen. (2015). *Organizational Behavior. 9th Edition*. New Jersey: Precentice Hall International Inc.
- Saputro, R., Aima, M. H., & Farida, E. (2020). *Effect of Work Stress and Work Load on Burnout and Its Implementation in Turnover Intention Erha Clinic Branch Office (Bogor, Depok and Mangga Besar)*. *Dinasti International Journal of Management Science*, 1(3), 262–280
- Vanchapo, R. A. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuran: CV. Penerbit Qiara Media.
- Vyas, A., & Shrivastava, D. (2017). *Factors affecting work life balance - a review*. *Pacific Business Review International*, 9(7), 194–200.
- Wardani, Dwi, Kusuma. (2013). Pengaruh Sikap Pengetahuan Keselamatan Kerja Dan Iklim Keselamatan Kerja Terhadap Perilaku Keselamatan Pada Karyawan Kroduksi PT. Semen Indonesia (Persero) tbk. Fakultas Pendidikan psikologi. Universitas Negeri Malang

Wu, X., Li, Y., Yao, Y., Luo, X., He, X., & Yin, W. (2018). *Development of construction workers job stress scale to study and the relationship between job stress and safety behavior: An empirical study in Beijing*. International journal of environmental research and public health, 15(11), 2409.

Zin, S. M. dan F. Ismail (2012). *Employer's Behavioural Safety Compliance Factors Towards Occupational, Safety and Health Improvement in the Construction Industry*. Procedia-Social and Behavioral Sciences, vol. 36. pp. 742-751.