



## Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)

Journal homepage: [ejournal.widyamataaram.ac.id/index.php/j-mae](http://ejournal.widyamataaram.ac.id/index.php/j-mae)



### Pengaruh *work life balance* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

<sup>1\*</sup>Ahmad Wahyudin, <sup>2</sup>Azmi Fitriati, <sup>3</sup>Akhmad Darmawan, dan <sup>4</sup>Erny Rachmawati

<sup>1,2,3,4</sup>Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Indonesia

\*e-mail korespondensi: [ahmadwahyudininfap@gmail.com](mailto:ahmadwahyudininfap@gmail.com)

Article Info	Abstract
<p><b>Keywords:</b> <i>work-life balance, work motivation, job satisfaction, and employee performance</i></p>	<p><i>This study aims to examine the effect of work life balance, and work motivation on employee performance with job satisfaction as a mediating variable. This study is quantitative using primary data taken by distributing questionnaires via Google Form. The population in this study was 235 people. The sample collection technique used purposive sampling technique with the criteria of civil servants and a minimum work period of more than 1 year so that a research sample of 192 people was obtained. The analysis tool used in this study was SEM-PLS. The results of this study indicate that work life balance and work motivation have a positive effect on employee performance and job satisfaction. Job satisfaction has a positive effect on employee performance. And job satisfaction can mediate the effect of work life balance and work motivation on employee performance. The R<sup>2</sup> value of 47% shows that the employee performance variable can be explained by the variables in this study. The implication based on the research conducted is that the company must always maintain employee work life balance in order to provide employee satisfaction while working and provide good performance. In addition, the company is also expected to be able to provide work motivation to employees so that they can work optimally to achieve common goals.</i></p>

Info Artikel	Abstrak
<p><b>Kata Kunci:</b> <i>Work-life Balance, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan</i></p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh <i>work life balance</i>, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan data primer yang diambil dengan cara menyebarkan kuesioner melalui <i>Google Form</i>. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 235 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik <i>purposive sampling</i> dengan kriteria pegawai negeri sipil dan masa kerja minimal lebih dari 1 tahun sehingga diperoleh sampel penelitian sebanyak 192 orang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SEM-PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>work life balance</i> dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh <i>work life balance</i> dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai R<sup>2</sup> sebesar 47% menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel dalam penelitian ini. Implikasi berdasarkan penelitian yang dilakukan adalah perusahaan harus selalu menjaga <i>work life balance</i> karyawan agar dapat memberikan kepuasan karyawan saat bekerja dan memberikan kinerja yang baik. Selain itu perusahaan juga diharapkan mampu memberikan motivasi kerja kepada karyawan agar dapat bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan bersama.</p>



## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen kunci didalam sebuah organisasi, ini mengacu pada individu atau karyawan yang berkontribusi di dalamnya. Karyawan memiliki peran krusial dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan perusahaan, karena mereka lah yang menjalankan berbagai aktivitas penting untuk mendukung keberhasilan organisasi. Karyawan merupakan aset bagi setiap organisasi karena terjaminnya tercapainya tujuan organisasi merupakan wujud dari hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan. Begitu halnya di rumah sakit sebagai pelayanan kesehatan juga terdapat karyawan yang bekerja serta menjalankan berbagai kegiatan yang ada didalamnya. Pelayanan kesehatan merupakan sektor vital yang menentukan kualitas hidup masyarakat. Rumah sakit sebagai penyedia layanan kesehatan memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan yang efektif, efisien, dan bermutu. Namun, keberhasilan rumah sakit sangat bergantung pada setiap kinerja karyawan yang ada.

Kinerja karyawan menurut [Mangkunegara \(2017\)](#) yaitu menggambarkan output pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, baik dari segi kualitas pekerjaan atau kuantitas pekerjaan. Pencapaian ini mencakup tingkat keberhasilan karyawan ketika menyelesaikan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. Lebih dari itu, kinerja karyawan memiliki peran krusial sebagai tolak ukur utama bagi perusahaan untuk melakukan evaluasi, memastikan efektivitas operasional, dan mendukung keberlanjutan bisnis secara keseluruhan ([Riyanto et al., 2021](#)). Oleh karena itu, tenaga kerja memiliki peran penting dalam menjalankan berbagai aktivitas perusahaan. Potensi yang dimiliki setiap individu di dalam perusahaan perlu dimaksimalkan agar mampu menghasilkan output yang optimal.

Beberapa penelitian menemukan rendahnya kinerja karyawan di rumah sakit, rendahnya kinerja sering dikaitkan dengan kurangnya kepuasan kerja dan motivasi. ([Dzvairo, 2023](#); [Gile et al., 2018](#)) menyatakan bahwa 45% karyawan di rumah sakit memiliki kinerja yang buruk yang disebabkan rendahnya *work life balance* mereka. Menurut [Labibah & Haksama \(2023\)](#) dan [Widiyanto & Wijayanti \(2020\)](#) beberapa rumah sakit memiliki nilai indikator *Bed Occupancy Rate* (BOR) di bawah ideal menunjukkan kinerja yang buruk. Hal ini disebabkan rendahnya kinerja individu karyawan berkaitan dengan rendahnya sikap dan keramahan terhadap pasien. Mayoritas karyawan di rumah sakit yaitu sebesar (75,1%) memiliki kinerja dalam kategori kurang baik dan tidak mencapai target diharapkan. Karyawan yang datang tepat waktu sesuai jadwal kerja hanya 73% dan itu berpengaruh pada kinerjanya ([Mariska et al., 2023](#); [Silalahi & Siregar 2021](#)).

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan bisa dijelaskan melalui *Social Exchange Theory*. Teori ini menjelaskan interaksi sosial antara individu atau kelompok didasarkan pada pertukaran timbal balik antara pengorbanan dan keuntungan. Prinsipnya bahwa hubungan sosial terbentuk ketika ada timbal balik. Jika karyawan merasa didukung atau mendapat manfaat dari perusahaan, maka mereka akan terdorong untuk memberikan kemampuan terbaiknya untuk perusahaan sebagai bentuk timbal balik. Menurut *Social Exchange Theory*, hubungan antara *work-life balance*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan

dapat dipahami sebagai suatu interaksi saling mempengaruhi antara karyawan dan organisasi (Blau, 1964). Selain itu motivasi merupakan komponen penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan (Darmawan et al., 2022). Menurut Ahmad et al. (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja memainkan peran krusial dalam menetapkan tingkat kinerja karyawan pada suatu organisasi. Kinerja dipengaruhi oleh bermacam-macam faktor yang saling berkaitan, seperti keseimbangan kerja kehidupan karyawan dengan kehidupan pribadinya (*work-life balance*), dorongan atau motivasi dalam menjalankan tugas, serta tingkat kepuasan yang dirasakan terhadap pekerjaannya.

Menurut Prasetyo & Wardoyo (2023) *work-life balance* adalah kondisi di mana individu mencapai kepuasan dalam pekerjaannya dengan tetap menjaga keterlibatan yang seimbang antara kehidupan pribadi dan profesional, serta berusaha mengelolanya sebaik mungkin. Konflik dengan rekan kerja dan keseimbangan kehidupan keluarga bisa menurunkan kualitas pelayanan karyawan di rumah sakit, sehingga akan mempengaruhi kualitas perawatan pasien dan menurunkan kinerja (Suwito et al., 2022). Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan *work-life balance* guna mendukung karyawan dalam bekerja secara optimal. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Arifin & Muharto (2022), Badrianto & Ekhsan (2021), Pratiwi & Faton (2023), Mustikasari & Frianto (2024), dan Masrul (2023) mengungkapkan bahwasannya *work-life balance* mempunyai pengaruh positif pada kinerja karyawan. Namun demikian, berbeda pada penelitian yang dilakukan Rahmawati et al. (2021), Ardiansyah & Surjanti (2020), dan Yanthy et al. (2020) memberikan pandangan yang berbeda. Ketiga studi tersebut menemukan bahwasannya *work-life balance* justru mempunyai dampak negatif pada kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor lain, salah satunya adalah motivasi kerja (Darmawan et al., 2022). Menurut Harahap & Tirtayasa (2020) menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan untuk menciptakan semangat, menuntun perilaku, serta memperkuat usaha karyawan untuk bekerja demi menggapai sasaran pribadi maupun organisasi. Proses ini membantu menyalurkan energi dan sikap individu agar selaras dengan sasaran perusahaan (Greenberg & Baron, 2003). Motivasi kerja yang tinggi bisa meningkatkan semangat kerja serta dedikasi dalam menjalankan tanggung jawabnya, dan kemudian dapat meningkatkan kinerja. Penelitian oleh Syahputra et al. (2023), Darmawan et al. (2022), Solihatun et al. (2021), Agustriani et al. (2022), dan Carvalho et al., (2020) mengungkapkan motivasi kerja mempunyai dampak yang positif pada kinerja karyawan. Sedangkan Cahya et al., (2023), Hidayat (2021), dan Mawahibah et al. (2022) menyatakan hasil berdeda, mereka mengungkapkan bahwasannya motivasi kerja memiliki dampak negatif pada kinerja karyawan.

Faktor lainnya yang dapat memengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja (Ahmad et al., 2019). Menurut Robbins & Judge (2016) kepuasan kerja menggambarkan bagaimana sikap dan persepsi karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Oleh karena itu, secara keseluruhan, perusahaan memiliki tanggung jawab untuk mewujudkan suasana kerja yang baik guna terciptanya rasa puas individu dalam bekerja. Hal tersebut bisa dilakukan dengan menyediakan fasilitas yang memadai serta memberikan keleluasaan dalam bekerja, sehingga karyawan dapat lebih termotivasi dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan dapat meningkat. Pada penelitian Dewi et al. (2022), Asari (2022), Wardhani & Hasan

(2024), Dalila & Hadi (2024), dan Trysantika et al. (2023) mengindikasikan bahwasannya kepuasan kerja karyawan mempunyai dampak yang positif pada kinerja karyawan. Sebaliknya, Kristiyana et al. (2021), Pratiwi & Fatoni (2023), dan Ariansy & Kurnia (2022) mengutarakan bahwasannya kepuasan kerja mempunyai dampak negatif pada kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Asari (2022) yaitu menganalisis bagaimana pengaruhnya *work-life balance* terhadap kinerja karyawan pada perusahaan dan menjadikan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian tersebut mengindikasikan bahwasannya *work-life balance* maupun kepuasan kerja karyawan memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan, serta kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara *work-life balance* dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, penelitian ini dikembangkan dengan menambahkan variabel independen baru, yaitu motivasi kerja, yang didasari oleh hasil penelitian Darmawan et al. (2022) mendapati hasil motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penambahan variabel ini dilakukan untuk mengisi celah penelitian yang ada serta relevansi dengan latar belakang permasalahan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menguji dampak *work-life balance* serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan menjadikan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Selain itu beberapa studi sebelumnya menunjukkan bahwa *work-life balance*, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sementara penelitian lain menemukan pengaruh negatif. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengklarifikasi hubungan tersebut.

## 2. KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

### **Kinerja Karyawan**

Riyanto et al. (2021) mengartikan kinerja karyawan sebagai pencapaian yang diperoleh karyawan ketika menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja ini juga menjadi indikator utama bagi perusahaan untuk memastikan keberlanjutan operasionalnya. Selaras dengan pandangan tersebut, Robbins & Judge (2016) menyebutkan kinerja karyawan mencakup output individu atau karyawan maupun kelompok dalam perusahaan, yang dapat diukur dari segi kualitas pekerjaan atau juga kuantitas pekerjaan. Dalam *Social Exchange Theory* yang dikenalkan Blau (1964) menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh hubungan timbal balik yang terbentuk antara karyawan dan perusahaan. Menurut Riyanto et al. (2021) beberapa indikator yang digunakan untuk mengetahui kinerja dari para karyawan meliputi: kuantitas kerja; kualitas kerja; ketepatan waktu; keterampilan; pemahaman dan penguasaan tugas; serta tanggung jawab terhadap pekerjaan.

### **Work-Life Balance**

Greenhaus et al. (2012) mengartikan *work-life balance* yaitu kemampuan karyawan untuk mencapai keseimbangan yang harmonis dalam memenuhi tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Arifin & Muharto (2022) mendefinisikan *work-life balance* sebagai situasi ketika individu bisa mengatur secara baik aktivitas kehidupan dengan seimbang, tanpa mengesampingkan tanggung jawab profesional maupun kebutuhan pribadi.

Menurut Saputra (2021) ketidakseimbangan *work-life balance* di layanan keperawatan rumah sakit terlihat dari perawat senior yang datang terlambat, kelelahan sebelum mulai bekerja, sering menukar jadwal karena alasan pribadi, dan kurang konsentrasi. Selain itu, perawat menghadapi tekanan tinggi, seperti menangani pasien kritis, menerima kritik, serta menyusun laporan pasien. Hal ini dapat memengaruhi emosi, pikiran, dan fisik, yang dapat menyebabkan ketidakseimbangan dalam bekerja. *Work-life balance* memainkan peran yang vital bagi karyawan karena dapat memengaruhi kondisi emosional, psikologis, dan potensi mereka di perusahaan. Greenhaus et al. (2012) menjelaskan bahwasannya *work-life balance* bisa diukur menggunakan tiga indikator utama yaitu: *time balance*, *involvement balance*, dan *satisfaction balance*.

### **Motivasi Kerja**

Menurut Nguyen et al. (2023) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan kekuatan pendorong yang membentuk tindakan karyawan ketika ikut berperan dalam menggapai tujuan pada organisasi. Motivasi ini mencerminkan semangat dan keinginan karyawan untuk mengerahkan usaha terbaik mereka, dengan fokus pada pencapaian sasaran organisasi (Robbins & Judge, 2016). Motivasi kerja dalam diri seorang karyawan diperlukan perusahaan atau organisasi guna membangkitkan semangat dalam bekerja dan mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Menurut Nguyen et al. (2023) menyatakan bahwa terdapat indikator yang bisa dilakukan guna mengetahui motivasi kerja karyawan yaitu: *enthusiasm in work*; *drive to grow*; *maximum effort in completing tasks*; serta *orientation to company goals*.

### **Kepuasan Kerja**

Talukder et al. (2018) berpendapat kepuasan kerja karyawan sebagai persepsi menyeluruh yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan, mencakup bagaimana mereka menilai pengalaman kerja secara keseluruhan. Kepuasan kerja mencerminkan rasa positif terhadap penugasan yang diperoleh oleh penilaian pribadi secara menyeluruh dan jelas (Robbins et al., 2018). Kepuasan kerja yaitu saat karyawan menunjukkan sikap positif dalam bekerja dapat diartikan bahwa karyawan tersebut puas terhadap pekerjaannya (Handoko, 2017). Menurut Talukder et al. (2018) berpendapat beberapa indikator bisa dijadikan untuk mengetahui kepuasan kerja meliputi: *enjoyment in work*; *interest and involvement in work*; *happiness in work*; dan *relative satisfaction with work*.

### **Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kinerja Karyawan**

*Work-life balance* merujuk pada situasi individu bisa menciptakan harmoni antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, sehingga mereka puas saat mengatur waktu dan memberikan perhatian terhadap kewajiban yang dijalankan di kedua aspek tersebut. Keadaan ini mencakup kemampuan seseorang untuk memenuhi tanggung jawab profesional sekaligus menjaga hubungan yang sehat dan bermakna dengan pasangan, keluarga, teman, serta lingkungan sosial lainnya, tanpa diiringi oleh konflik atau masalah yang signifikan (Badrianto & Ekhsan, 2021). Menurut Bayu et al. (2024) *work-life balance* merupakan

situasi para karyawan dapat mengelola waktu mereka secara tepat serta bisa menyesuaikan tugas mereka di tempat kerja dengan kehidupan non pekerjaan seperti dengan keluarga mereka. Ketika karyawan mampu mengelola keseimbangan ini dengan baik, mereka cenderung mengalami peningkatan kesejahteraan psikologis dan emosional, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka. Penelitian terdahulu juga menemukan bukti dalam literatur keseimbangan kehidupan dan pekerjaan bahwa ketika organisasi atau atasan peduli terhadap kesejahteraan pribadi dan profesional karyawannya, maka karyawan cenderung membalasnya dengan membantu mereka mencapai tujuan dengan melalui peningkatan kinerja (Jones et al., 2021). Badrianto & Ekhsan (2021), Arifin & Muharto (2022), Pratiwi & Fatoni (2023), Mustikasari & Frianto (2024), dan Masrul (2023) menyatakan bahwasannya *work-life balance* mempunyai dampak secara positif pada kinerja karyawan. Maka dari, hipotesis pertama dirumuskan:

H<sub>1</sub>: *Work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi kerja adalah sebuah dorongan dan memacu seseorang untuk bertindak menggapai tujuan tertentu yang diinginkan, mendorong kerja sama, efektivitas, integritas, dan usaha maksimal demi kepuasan kerja (Hasibuan, 2008). Menurut Reksohadiprodjo (2000), motivasi dapat dipahami sebagai kondisi seseorang dalam mewujudkan keinginan pribadi untuk melaksanakan aktivitas tertentu demi mencapai tujuannya. Karyawan yang punya tingkat motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan peningkatan signifikan dalam produktivitas dan kualitas kinerja mereka (Carvalho et al., 2020). Karyawan dengan motivasi tinggi maka akan cenderung melakukan berbagai cara dan upaya di tempat kerja untuk meningkatkan kinerja yang diperoleh (Chien et al., 2020). Dengan motivasi yang tinggi, karyawan akan lebih tahan terhadap tekanan kerja, memiliki tingkat ketahanan yang lebih baik dalam menghadapi tantangan, serta lebih cepat beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Dalam penelitian Syahputra et al. (2023), Darmawan et al. (2022), Solihatun et al. (2021), Agustriani et al. (2022), dan Carvalho et al. (2020) menunjukkan bahwasannya motivasi kerja karyawan mempengaruhi kinerja karyawan secara positif. Sehingga, hipotesis kedua dirumuskan:

H<sub>2</sub>: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

### **Pengaruh *Work-life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja**

*Work-life balance* menggambarkan kemampuan karyawan dalam menjaga keseimbangan antara kebutuhan profesional di tempat dia bekerja dan kebutuhan individu serta tanggung jawabnya dengan keluarga. Perusahaan memiliki peran penting untuk menciptakan lingkungan yang mendukung keseimbangan tersebut guna meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa perusahaan yang melakukan praktik *work-life balance* berharap memiliki karyawan yang lebih puas akan pekerjaannya. Kemampuan karyawan yang terlibat baik di lingkungan kerja maupun dalam kehidupan pribadi, sehingga memberikan rasa pemenuhan dan kebahagiaan yang lebih besar (Greenhaus et al., 2003). Dengan adanya kebijakan fleksibel, keseimbangan waktu yang baik, serta dukungan dari manajemen, karyawan merasa lebih dihargai dan lebih

puas dalam menjalankan peran mereka di tempat kerja. Selain itu, [Prasetyo & Wardoyo \(2023\)](#) mengungkapkan bahwasannya semakin baik penerapan *work-life balance*, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Penelitian [Masrul \(2023\)](#), [Aliya & Saragih \(2020\)](#), [Pratama et al. \(2024\)](#), dan [Dalila & Hadi \(2024\)](#) juga mengemukakan hal serupa, bahwasannya *work-life balance* akan mempengaruhi kepuasan kerja dengan positif. Berdasarkan penjelasan tersebut, hipotesis ketiga dirumuskan:

H<sub>3</sub>: *Work-life Balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Motivasi merupakan elemen fundamental yang mendasari seseorang atau karyawan mengerjakan aktivitas tertentu, termasuk dalam lingkup pekerjaan. Dengan kata lain, motivasi berfungsi sebagai penggerak utama yang memengaruhi perilaku individu dalam mengambil tindakan tertentu ([Soetrisno, 2016](#)). Ketika karyawan merasa puas memiliki tujuan dan mendapatkan penghargaan atas pencapaiannya mereka lebih puas dengan pekerjaan mereka, faktor motivator yang kuat memberikan kepuasan mendalam sehingga membuat karyawan merasa terikat dengan pekerjaannya ([Hezberg, 1959](#)). Selain itu dalam *Self-Determination Theory* [Ryan & Deci \(2000\)](#) menyatakan bahwa kepuasan kerja akan mengingatkan ketika karyawan merasakan adanya motivasi intrinsik yang didorong oleh pemenuhan kebutuhan. Motivasi yang kuat tidak hanya mengarahkan karyawan untuk bekerja dengan lebih giat, tetapi juga meningkatkan rasa keterikatan dan kepuasan terhadap pekerjaannya. Kajian oleh [Stefurak et al. \(2020\)](#), [Sobaih & Hasanein \(2020\)](#), [Solihatun et al. \(2021\)](#), [Bunga et al. \(2023\)](#), dan [Ramadhan et al. \(2024\)](#) yang menunjukkan bahwasannya motivasi kerja memiliki dampak positif pada kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan itu, hipotesis empat dirumuskan:

H<sub>4</sub>: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

[Almigo \(2004\)](#) menyatakan kepuasan kerja yaitu respons ataupun umpan balik yang diberikan oleh karyawan pada tugas yang karyawan kerjakan. Kepuasan kerja karyawan menunjukkan sejauh mana individu menikmati dan merasa puas dengan tugas-tugas yang dijalankannya. Hal ini, pada gilirannya, dapat mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan dan memberikan dampak positif pada hasil kerja perusahaan secara keseluruhan ([Aoliso & Lao, 2018](#)). Penelitian yang dilakukan [Sutrisno et al. \(2022\)](#) memberikan penjelasan bahwasannya rasa puas karyawan saat bekerja memiliki dampak signifikan terhadap kualitas kinerja yang dihasilkan. Kepuasan kerja menciptakan kondisi emosional yang stabil, mengurangi stres kerja, dan meningkatkan efektivitas dalam penyelesaian tugas. Karyawan yang puas lebih cenderung memiliki tingkat disiplin yang tinggi, mampu bekerja dengan lebih efisien, dan berkontribusi secara positif terhadap budaya kerja yang sehat.

Dampak kepuasan kerja karyawan pada kinerja karyawan perkuat dengan penelitian yang dilakukan [Asari \(2022\)](#), [Trysantika et al. \(2023\)](#), [Dalila & Hadi \(2024\)](#), [Kumari & Aithal \(2022\)](#), dan [Sarianti et al. \(2021\)](#) yang menjelaskan bahwasannya kepuasan kerja karyawan berdampak secara positif dengan kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut, hipotesis lima dirumuskan:

H<sub>5</sub>: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

### **Kepuasan Kerja Mampu Memediasi Pengaruh *Work-life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut [Masrul \(2023\)](#) semakin seimbang *work-life balance*, semakin tinggi kepuasan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan. Ketika karyawan mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka lebih puas dengan pekerjaannya, sehingga kinerjanya pun meningkat. Sehingga apabila organisasi menunjang terciptanya keseimbangan hidup karyawan, maka mereka merasa lebih puas. Keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan non pekerjaan tidak hanya menambah rasa puas terhadap pekerjaan, tetapi juga mendorong agar bekerja secara produktif serta efisien, sehingga memperoleh kinerja yang baik ([Asari, 2022](#)). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya lebih termotivasi, memiliki keterlibatan yang lebih tinggi, serta menunjukkan produktivitas yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Penelitian oleh [Pratama et al. \(2024\)](#), [Susanto et al. \(2022\)](#), [Dalila & Hadi \(2024\)](#), [Bayu et al. \(2024\)](#), dan [Prasetyo et al. \(2021\)](#) juga mendukung hal ini, menunjukkan bahwasannya kepuasan kerja menjadi peran sebagai mediasi hubungan pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan. Maka dari penjelasan tersebut, hipotesis enam dirumuskan:

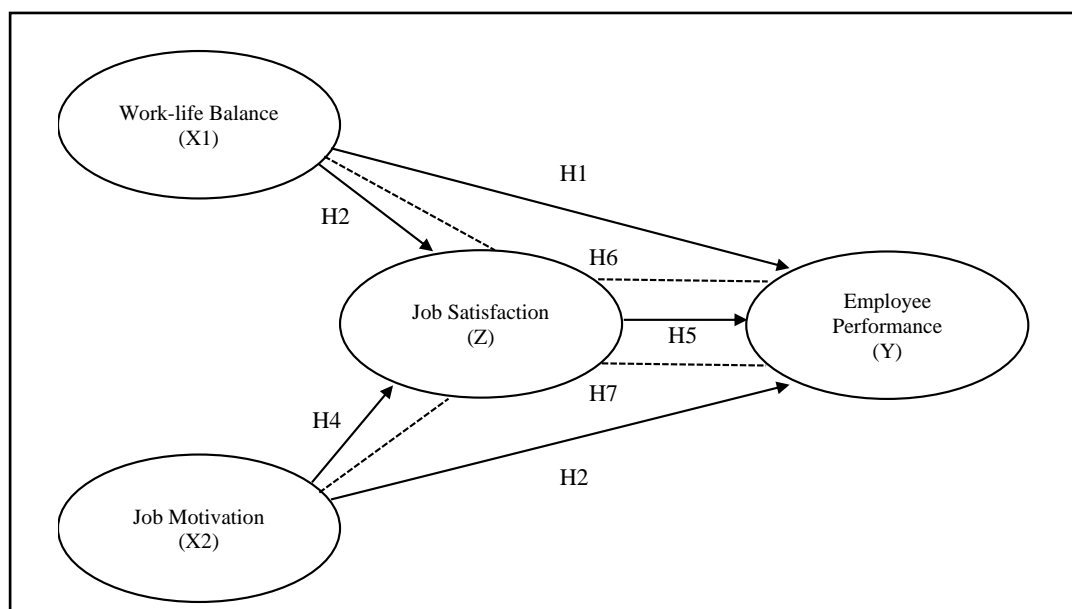
H<sub>6</sub>: Kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara *work-life balance* terhadap kinerja karyawan

### **Kepuasan Kerja Mampu Memediasi Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi kerja berfungsi sebagai faktor utama yang menggerakkan seseorang untuk melaksanakan berbagai aktivitas ([Sutrisno, 2019](#)). Menurut [Sarianti et al. \(2021\)](#) kepuasan kerja dapat berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh motivasi. Ketika karyawan memiliki motivasi yang tinggi, mereka cenderung merasa puas dengan pekerjaannya, sehingga termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik. Dengan meningkatnya motivasi, karyawan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal, yang akhirnya memberikan dampak positif bagi tercapainya tujuan pada sebuah organisasi ([Solihatun, 2021](#)). Motivasi ini memegang peran krusial dalam mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaik mereka sehingga peningkatan kepuasan kerja akan secara langsung berpengaruh pada peningkatan motivasi kerja. Hal ini didukung oleh penelitian dari [Rahmat & Kurniawati \(2022\)](#), [Sugiono et al. \(2022\)](#), [Kurniawan \(2020\)](#), [Artana & Mujiati \(2022\)](#), dan [Sarianti et al. \(2021\)](#) yang menunjukkan bahwa rasa puas karyawan dalam bekerja bisa memediasi pengaruh motivasi kerja pada kinerja karyawan. Maka dari itu, hipotesis tujuh dapat dirumuskan:

H7: Kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan penjelasan terkait teori serta temuan-temuan penelitian sebelumnya yang digunakan sebagai dasar pengembangan hipotesis, maka model pada penelitian ini dirumuskan seperti pada gambar 1.



Gambar 1. Model Penelitian

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang memiliki tujuan menganalisis dampak *work-life balance* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian dilakukan di RSUD Ade Muhammad Djoen Sintang, yang terletak di Kabupaten Sintang. Populasi penelitian berjumlah 235 orang, teknik purposive sampling digunakan dalam pengambilan sampel dengan kriteria pegawai negeri sipil yang telah bekerja minimal satu tahun. Dari proses pengambilan sampel ini, terpilih 192 orang sebagai sampel penelitian. Seperti yang dikatakan oleh Kline (2015) dan Hadi, Sentosa, dan AbWahid (2022) alat analisis PLS-SEM bisa menggunakan sampel lebih kecil, sekitar 30–100 responden, tetapi sebaiknya minimal 150–200 untuk hasil yang lebih stabil. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden dan respon pada kuesioner dinilai menggunakan skala Likert. Untuk menganalisis data, digunakan metode *Partial Least Squares* (PLS), yang mencakup pengujian outer model dan inner model. Penelitian ini melibatkan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan *work-life balance* serta motivasi kerja sebagai variabel independen. Variabel kepuasan kerja juga digunakan sebagai variabel mediasi. Dalam penelitian ini uji non respon bias digunakan untuk mencegah terjadinya bias sampel. Penelitian ini menggunakan common method bias (Podsakoff et al., 2003) dengan indikator nilai FCVIF (*full collinearity variance increased factor*) (Kock, 2015). nilai FCVIF kurang dari 3.3 menunjukkan bahwa tidak ada bias yang signifikan.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang diperoleh, sebagian besar responden penelitian berjenis kelamin perempuan, dengan jumlah 158 orang atau 82% dari total responden. Mayoritas responden berusia antara 31 hingga 41 tahun, yang mencakup 49% dari keseluruhan, di mana rentang usia tersebut dianggap sebagai usia produktif untuk bekerja. Selain itu, sebagian besar karyawan di RSUD Ade Mohammad Djoen Sintang memiliki tingkat pendidikan D III, dengan 122 orang atau 64% dari total responden. Hasil statistik deskriptif terkait karakteristik responden ini dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Variabel	Item	Mean
Work Life Balance (WLB) (Greenhaus et al., 2003)	WLB1	3,781
	WLB2	3,750
	WLB3	3,823
	WLB4	3,745
	WLB5	3,823
Job Motivation (MO) (Nguyen et al., 2023)	MO1	3,870
	MO2	3,990
	MO3	4,427
	MO4	4,245
Employee Performance (EP) (Riyanto et al., 2021)	EP1	3,865
	EP2	4,073
	EP3	4,010
	EP4	4,062
	EP5	3,516
	EP6	3,849
	EP7	4,062
	EP8	4,089
	EP9	4,286
	EP10	3,964
	EP11	4,323
	EP12	3,766
Job Satisfaction (JS) (Talukder et al., 2018)	JS1	3,766
	JS2	3,896
	JS3	3,615
	JS4	3,479
	JS5	3,849

Berdasarkan Tabel 1, statistik deskriptif penelitian menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap *work-life balance*, motivasi kerja, kepuasan kerja serta kinerja karyawan mempunyai skor mean antara 3,479 – 4,427 termasuk skor yang tinggi.

Model pengukuran dalam penelitian ini diuji dengan memeriksa nilai loading factor. Suatu loading factor dianggap valid jika nilainya  $\geq 0,5$ , sedangkan nilai minimum untuk Average Variance Extracted (AVE) yaitu 0,50 (Chin, 2010). Hasil dari pengujian loading factor, AVE, Composite Reliability, serta Cronbach's Alpha disajikan pada Tabel 2 dan Gambar 2.

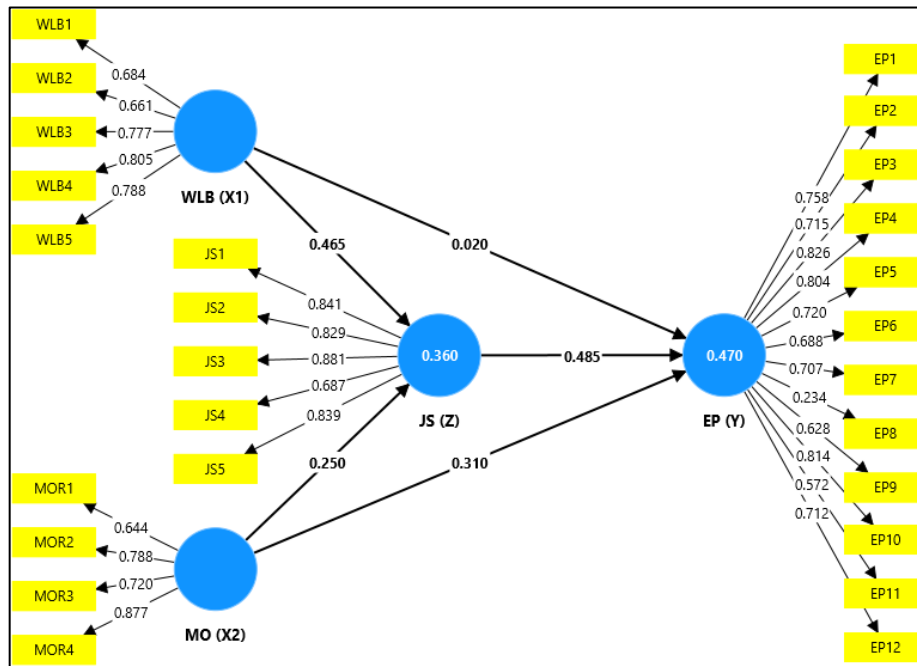
Tabel 2. Analisis Model

Variables	Item	Loading Factors <sup>a</sup> Running 2	Average of Variance Extracted (AVE) <sup>b</sup>	Composite Reliability (CR) <sup>c</sup>	Cronbach's $\alpha^d$
Work Life Balance (WLB) (Greenhaus et al., 2003)	WLB1	0,684	0,556	0,861	0,812
	WLB2	0,661			
	WLB3	0,777			
	WLB4	0,805			
	WLB5	0,788			
Job Motivation (MO) (Nguyen et al., 2023)	MO1	0,644	0,581	0,845	0,753
	MO2	0,788			
	MO3	0,720			
	MO4	0,877			
Employee Performance (EP) (Riyanto et al., 2021)	EP1	0,758	0,572	0,924	0,909
	EP2	0,715			
	EP3	0,826			
	EP4	0,804			
	EP5	0,721			
	EP6	0,688			
	EP7	0,706			
	EP9	0,627			
	EP10	0,814			
	EP11	0,571			
	EP12	0,713			
	Job Satisfaction (JS) (Talukder et al., 2018)	JS1			
JS2		0,829			
JS3		0,881			
JS4		0,687			
JS5		0,839			

Sumber: Output SmartPLS

Berdasarkan data yang disajikan dalam Tabel 2, seluruh variabel penelitian pada penelitian ini memperlihatkan nilai Average Variance Extracted (AVE) yang lebih dari 0,5. Selain itu, nilai pada composite reliability tercatat di atas 0,6, dan nilai pada Cronbach's Alpha juga lebih besar dari 0,7. Hal tersebut mengindikasikan bahwasannya variabel-variabel yang di gunakan telah valid dan reliabel.

Berdasarkan Tabel 2 dan Gambar 2, sudah tidak ada lagi item pernyataan (EP8) karena nilai pada loading factor tersebut yaitu 0,234 tidak memenuhi kriteria yang telah ditentukan yaitu  $< 0,5$ .



Gambar 2. Outer Model

Pengujian inner model menggunakan R-square dan signifikansi koefisien path nya. Hasil pengujian R-square dan koefisien path dapat dilihat pada Tabel 3 dan Tabel 4.

Tabel 3. R-Square

Variabel	R-Square
Kinerja Karyawan	0.471
Kepuasan Kerja	0.360

Sumber : Output SmartPLS

Berdasarkan data dalam Tabel 3, nilai R-square pada variabel kinerja karyawan adalah 0,471. Hal ini berarti bahwasannya kinerja karyawan bisa nyatakan oleh variabel *work-life balance*, motivasi kerja, dan kepuasan kerja sebesar 47%, sementara sisanya, yaitu 53%, disebabkan oleh faktor lain dan tidak tercakup dalam penelitian ini. Di sisi lain, R-square pada variabel kepuasan kerja tercatat 0,360, yang menunjukkan bahwasannya kepuasan kerja bisa dijelaskan oleh *work-life balance* dan motivasi kerja sebesar 36%, namun 64% sisanya disebabkan oleh variabel-variabel lainnya di luar dari ruang lingkup penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Analisis Struktural

	Original Sample	T Statistics ( O/STDEV )	P value	Hypothesis	Result
WLB → EP	0,245	2,938	0,003	H1	Supported
MO → EP	0,431	5,455	0,000	H2	Supported
WLB → JS	0,464	6,015	0,000	H3	Supported
MO → JS	0,250	3,280	0,001	H4	Supported
JS → EP	0,485	7,389	0,000	H5	Supported
WLB → JS → EP	0,225	4,406	0,000	H6	Supported
MO → JS → EP	0,121	3,014	0,003	H7	Supported

Sumber : Output SmartPLS

Berdasarkan data yang terdapat dalam Tabel 4, penelitian ini menguji lima hipotesis yang berkaitan dengan pengaruh langsung serta dua hipotesis yang menguji pengaruh tidak langsung. Semua variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai path koefisien positif dengan P Value < 0,05, yang mengindikasikan signifikansi. Temuan ini mengkonfirmasi bahwasannya *work-life balance*, motivasi kerja, serta kepuasan kerja berdampak positif pada variabel kinerja karyawan. Selain itu, *work-life balance* dan motivasi kerja juga berpengaruh positif pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja berguna sebagai variabel mediator yang menghubungkan *work-life balance* dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

### **Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan data pada Tabel 4, hipotesis 1 diterima. Variabel *work-life balance* terbukti memberi dampak secara positif pada kinerja karyawan. Artinya, ketika *work-life balance* naik, maka semakin besar dampaknya dalam mendorong peningkatan kinerja mereka. Dari hasil penelitian ini *work-life balance* berpotensi meningkatkan kinerja karyawan dirumah sakit, terutama jika mereka merasa memiliki kontrol atas jadwal kerja dan cukup waktu untuk kehidupan pribadi. Karyawan yang merasa memiliki cukup waktu diluar pekerjaan, mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan non-pekerjaan serta mampu memenuhi harapan yang diberikan atasan dan keluarga maka lebih cekatan dan teliti dalam bekerja, sehingga mereka bisa menyelesaikan pekerjaannya. Temuan penelitian yang dilakukan sama seperti yang dilakukan [Susanto et al. \(2022\)](#), [Asari \(2022\)](#), [Pratiwi & Fatoni \(2023\)](#), [Badrianto & Ekhsan \(2021\)](#), dan [Arifin & Muharto \(2022\)](#) yang menemukan adanya dampak positif pada *work-life balance* dan kinerja karyawan. Sementara itu, [Rahmawati et al. \(2021\)](#), [Sidik \(2019\)](#), dan [Yanthi et al. \(2020\)](#) menyimpulkan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan Tabel 4, hipotesis 2 diterima. Variabel motivasi menunjukkan dampak positif pada kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwasannya apabila semakin naik motivasi kerja, maka akan besar juga kontribusinya dalam meninggikan kinerjanya. Motivasi kerja memainkan peran kunci dalam menentukan kualitas pelayanan dan kinerja karyawan dirumah sakit. Ketika motivasi tinggi didukung oleh lingkungan kerja yang baik, karyawan dapat bekerja dengan lebih produktif, efisien, dan fokus pada kesejahteraan pasien. Selain itu, rasa tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan juga mencerminkan pemahaman yang jelas terhadap tugas yang harus diselesaikan. Karyawan dengan motivasi tinggi memiliki potensi memperbaiki kinerja mereka secara signifikan ([Carvalho et al., 2020](#)). Temuan ini sama halnya seperti penelitian sebelumnya [Riyanto et al. \(2021\)](#), [Carvalho et al. \(2020\)](#), [Syahputra et al. \(2023\)](#), [Darmawan et al. \(2022\)](#), [Solihatun et al. \(2021\)](#), dan [Agustriani et al. \(2022\)](#) yang mengatakan bahwasannya motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan positif. Sementara itu, [Cahya et al. \(2023\)](#) dan [Mawahibah et al. \(2022\)](#) menyebutkan bahwasannya motivasi kerja memiliki pengaruh negatif pada kinerja karyawan.

### **Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan Tabel 4, hipotesis 3 diterima. Variabel *work-life balance* mempengaruhi kinerja karyawan secara positif. Keseimbangan hidup yang baik diantara pekerjaan dan non pekerjaan akan berkontribusi baik pada rasa puas karyawan dalam bekerja. *Work-life balance* memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ketika keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat dijaga, karyawan akan merasa lebih bahagia, memiliki tingkat stres yang lebih rendah, serta lebih loyal terhadap rumah sakit tempat mereka bekerja. Selain itu apabila karyawan dapat bernegosiasi untuk mencapai harapan di tempat kerja dan keluarga juga akan membuat karyawan merasa tertarik pada pekerjaannya dan tidak membosankan. Artinya semakin baik karyawan dalam menjaga dan memiliki keseimbangan dunia kerja dengan dunia non pekerjaannya maka karyawan tersebut menunjukkan kepuasan dalam bekerja. Serupa pada penelitian [Dalila & Hadi \(2024\)](#), [Masrul \(2023\)](#), dan [Pratama et al. \(2024\)](#) yang menyatakan bahwasannya *work-life balance* berpengaruh secara positif pada kepuasan kerja. Sebaliknya, [Endeka et al. \(2020\)](#) dan [Tri et al. \(2024\)](#) mengatakan bahwasannya *work-life balance* berpengaruh secara negatif pada kepuasan kerja.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan Tabel 4, hipotesis 4 diterima. Variabel motivasi kerja memberikan dampak positif pada kepuasan kerja. Maka dari itu menandakan bahwasannya apabila semakin naik motivasi kerja, maka akan semakin naik juga kemungkinan mereka merasakan rasa puas ketika bekerja. Motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di rumah sakit. Ketika mereka merasa termotivasi dan dihargai, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka, memiliki semangat kerja yang tinggi, serta lebih loyal terhadap rumah sakit. Motivasi terbukti dapat mendorong karyawan dalam menaikkan kepuasan kerja ([Carvalho et al., 2020](#)). Temuan yang ada mendukung dan sejalan pada penelitian [Solihatun et al. \(2021\)](#) dan [Ramadhan et al. \(2024\)](#) menyimpulkan bahwasannya motivasi kerja berdampak positif pada kepuasan kerja. Sebaliknya, menurut [Lebang \(2017\)](#), [Mappaming \(2020\)](#), dan [Maharati & Patimah \(2021\)](#) menyimpulkan bahwasannya motivasi kerja mempunyai pengaruh negatif pada kepuasan kerja.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan Tabel 4, hipotesis 5 diterima. Kepuasan kerja memberikan dampak yang positif pada kinerja karyawan. Artinya, apabila tingkat kepuasan kerja naik, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan di rumah sakit sangat berpengaruh terhadap kinerja. Ketika mereka merasa puas dengan pekerjaannya, mereka lebih disiplin, lebih produktif, dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pasien. Selain itu, apabila karyawan merasakan kepuasan bekerja, maka mereka juga lebih disiplin, seperti datang tepat waktu ke tempat kerja. Hasil penelitian mendukung dan serupa pada penelitian sebelumnya oleh [Wardhani & Hasan \(2024\)](#), [Trysantika et al. \(2023\)](#), dan [Kumari & Aithal \(2022\)](#) yang mengatakan bahwasannya kepuasan kerja karyawan mempunyai dampak

positif pada kinerja karyawan. Sebaliknya, [Kristiyana et al. \(2021\)](#) dan [Pratiwi & Fatoni \(2023\)](#) menunjukkan bahwasannya kepuasan kerja mempengaruhi secara negatif pada kinerja karyawan.

### **Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja**

Berdasarkan Tabel 4, dapat disimpulkan bahwasannya H6 diterima. Kepuasan kerja terbukti menjadi mediator dan efektif dalam mempengaruhi hubungan antara *work-life balance* dan kinerja karyawan secara tidak langsung. Maka dari itu, mengindikasikan bahwasannya tingkat *work-life balance* yang tinggi juga akan membuat kepuasan kerja karyawan meningkat, sehingga akan memberi dampak positif pada kinerja karyawan. *Work-life balance* yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka dalam memberikan pelayanan medis. Namun, tantangan seperti jadwal kerja panjang, tekanan kerja tinggi, dan minimnya dukungan dari manajemen sering menghambat upaya mencapai keseimbangan ini. Keseimbangan ini menimbulkan dampak secara positif pada kepuasan kerja serta secara langsung meningkatkan kinerja mereka ([Asari, 2022](#)). Hasil penelitian serupa dengan penelitian [Pratama et al. \(2024\)](#) dan [Bayu et al. \(2024\)](#) yang menyatakan bahwasannya kepuasan kerja bisa memediasi hubungan antara *work-life balance* dan kinerja karyawan. Sebaliknya, [Septya & Dwi \(2019\)](#) dan [Wardhani & Hasan \(2024\)](#) menunjukkan bahwasannya kepuasan kerja tidak bisa dalam memediasi hubungan antara *work-life balance* dan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja**

Berdasarkan Tabel 4, hipotesis 7 diterima. Kepuasan kerja terbukti memediasi dalam mempengaruhi motivasi kerja pada kinerja karyawan secara tidak langsung. Ketika motivasi kerja karyawan tinggi, maka itu meningkatkan tingkat kepuasan kerja mereka, sehingga akhirnya berkontribusi pada meningkatnya kualitas kinerja karyawan. Maka dari itu rumah sakit perlu menerapkan kebijakan yang mendukung motivasi dan kesejahteraan karyawannya, seperti insentif yang memadai, manajemen beban kerja yang baik, dukungan psikologis, dan peluang pengembangan karir. Peningkatan kepuasan kerja akan mendorong kenaikan motivasi kerja karyawan di perusahaan, yang selanjutnya berpengaruh langsung pada peningkatan kinerja mereka ([Darmawan & Bagis, 2021](#)). Sejalan dengan penelitian [Kurniawan \(2020\)](#) dan [Sarianti et al. \(2021\)](#) yang mengatakan bahwasannya kepuasan kerja bisa memediasi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Sebaliknya [Bunga et al. \(2023\)](#) menunjukkan bahwasannya kepuasan kerja tidak bisa dalam memediasi hubungan motivasi kerja dan kinerja karyawan.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwasannya peningkatan *work-life balance*, motivasi kerja, serta kepuasan kerja berkontribusi dalam peningkatan kinerja karyawan. Disamping itu, perbaikan *work-life balance* serta motivasi kerja juga berpotensi meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja berguna sebagai variabel mediasi dalam hubungan *work-life balance*, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan rumah sakit diharapkan dapat meningkatkan *work-life balance*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dengan langkah konkret seperti fleksibilitas jadwal kerja melalui sistem shift yang lebih teratur, rotasi kerja, dan opsi cuti bergilir. Penyediaan fasilitas daycare, layanan konseling psikologis, serta program kebugaran juga dapat membantu kesejahteraan karyawan. Selain itu, penghargaan kinerja berupa insentif, promosi, dan sistem apresiasi berbasis peer recognition akan meningkatkan motivasi. Lingkungan kerja yang nyaman dengan ruang istirahat memadai dan ketersediaan alat kesehatan yang cukup juga perlu diperhatikan. Rumah sakit juga dapat mendukung pengembangan karier melalui pelatihan rutin, program mentoring, serta jalur promosi yang jelas. Dengan upaya ini, tenaga kesehatan akan lebih termotivasi, puas dengan pekerjaannya, dan mampu memberikan pelayanan optimal.

Penelitian ini memberikan kontribusi yang berharga terhadap pengembangan teori dalam bidang *work-life balance*, motivasi kerja, dan kepuasan kerja dalam konteks industri kesehatan. Dengan menyoroti peran kepuasan kerja sebagai mediator, penelitian ini tidak hanya memperkaya literatur yang ada, tetapi juga memberikan wawasan baru yang dapat dijadikan referensi bagi penelitian mendatang dalam manajemen rumah sakit dan sumber daya manusia di sektor layanan kesehatan. Selain itu penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan harus selalu menjaga *work life balance* karyawan agar dapat memberikan kepuasan karyawan saat bekerja dan memberikan kinerja yang baik. Selain itu perusahaan juga diharapkan mampu memberikan motivasi kerja kepada karyawan agar dapat bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan bersama.

Penelitian ini mempunyai keterbatasan yang terkait dengan jumlah sampel hanya diambil dari satu rumah sakit. Oleh karena itu, kepada penelitian selanjutnya, diharapkan agar sampel diperluas dengan mencakup beberapa rumah sakit dalam satu wilayah yang sama. Selain itu, penelitian mendatang juga sebaiknya mempertimbangkan penambahan variabel-variabel lain yang bisa dalam mempengaruhi kepuasan kerja ataupun kinerja karyawan.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104–122.
- Ahmad, Y., Bernhard, T., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA*, 7(3), 2303–1174.
- Aliya, G. R., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Akuntansi)*, 4(3).
- Almigo, N. (2004). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan (The Relation Between Job Satisfaction and The Employees Work Productivity). *Jurnal PSYCHE*, 1(1), 50–60.
- Aoliso, A., & Lao, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Kupang. *Bisman-Jurnal Bisnis & Manajemen*, 3(01), 9–16.

- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1211–1221.
- Ardiaz, F., Sudiro, A., & Noermijati. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Malang Marthadinata). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 4(1), 64–3.
- Ariansy, N. I., & Kurnia, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris PT.Telkom Magelang). *Borobudur Management Review*, 2(1), 1–23. <https://doi.org/10.31603/bmar.v2i2.6820>
- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). 5 (1) (2022) 37-46 Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 37–46.
- Artana, P. Y., & Mujiati, N. W. (2022). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(4), 722. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2022.v11.i04.p05>
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 843–852.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- Bayu, M., Putro, S., Wajdi, F., & Surakarta, U. M. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 2651–2659. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Blau, P. M. (1964). Justice in social exchange. *Sociological Inquiry*, 34(2).
- Bunga, L., Hadi, S. P., & Susanta, H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Kantor Direksi PT Perkebunan Tambi). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 12(3), 846–854. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab>
- Cahya, R. A., Bagis, F., & Percillia, J. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 17(2).
- Carvalho, A. da C., Riana, I. G., & C. Soares, A. de. (2020). Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*, 7(5), 13–23. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v7n5.960>
- Chien, G. C. L., Mao, I., Nergui, E., & Chang, W. (2020). The effect of work motivation on employee performance: Empirical evidence from 4-star hotels in Mongolia. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 19(4), 473–495.
- Chin, W. W. (2010). *Handbook of partial least squares*. Springer-Verlag Berlin Heidelberg.
- Dalila, A., & Hadi, H. K. (2024). Pengaruh work-life balance terhadap job performance dengan job satisfaction sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3, 524–536.
- Darmawan, A., Anggelina, Y., & Sunardi. (2022). Motivasi, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 47. <https://doi.org/10.32502/jimn.v12i1.5142>

- Darmawan, A., & Bagis, F. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(1), 57–69.
- Dewi, Fitrio, T., & Fikri, K. (2019). The Effect of Work Motivation on Employees' Performance Mediated by Job Satisfaction at Pt. Bank Rakyat Indonesia TBK Rengat Branch Office. *International Journal of Scientific Research and Management*, 7(09). <https://doi.org/10.18535/ijstrm/v7i9.em04>
- Dewi, S. A., Widiartanto, & Listyorini, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. KAI (Persero) Daop 4 Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(4), 830–838. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab>
- Dzvairo, T. (2023). Unpacking the Effects of High Staff Turnover in Zimbabwean Government Hospitals. *American Journal of Multidisciplinary Research and Innovation*, 2(2), 51–57. <https://doi.org/10.54536/ajmri.v2i2.1242>
- Endeka, R. F., Rumawas, W., & Tumbel, T. (2020). Worklife Balance dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu. *Productivity*, 1(5), 436–440.
- Gile, P. P., Buljac-Samardzic, M., & Van De Klundert, J. (2018). The effect of human resource management on performance in hospitals in Sub-Saharan Africa: A systematic literature review. *Human Resources for Health*, 16(34), 1–21. <https://doi.org/10.1186/s12960-018-0298-4>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003a). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003b). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Greenhaus, J. H., Ziegert, J. C., & Allen, T. D. (2012). When family-supportive supervision matters: Relations between multiple sources of support and work–family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 266–275.
- Hadi, A. S., Sentosa, I., & Ab Wahid, R. (2022). An Extended Model of Entrepreneurial Intention in Indonesia: Role of Entrepreneurial Self-identity as Moderator. *International Journal of Management & Entrepreneurship Research*, 4(8), 351-360.
- Handoko, T. H. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). *Jakarta: PT Bumi Aksara*.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hasibuan, H. (2008). *Organisasi dan motivasi: dasar peningkatan produktivitas*. Bumi Aksara.
- Hezberg, F. (1959). *Management Review*. New York: American association.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta>
- Jones, K. L., Jones, M. C., & Del Campo, M. (2021). *Smith's recognizable patterns of human malformation*. Elsevier Health Sciences.
- Kline, P. (2015). *A handbook of test construction (psychology revivals): introduction to psychometric design*. Routledge.

- Kock, N. (2015). Common method bias in PLS-SEM: A full collinearity assessment approach. *International Journal of E-Collaboration (Ijec)*, 11(4), 1–10.
- Kristiyana, N., Cendriono, N., & Hamidah, C. (2021). Pengaruh Motivasi Diri, Efikasi Diri dan Penggunaan Teknologi terhadap Kepuasan Kerja. *ASSET : JURNAL*, 6(2), 84–94.
- Kumari, P., & Aithal, P. S. (2022). Impact of Emotional Labour, Work-life Balance, and Job Satisfaction on Cabin Crews' Job Performance. *Technology, and Social Sciences (IJMITS)*, 7(2), 2581–6012. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7019916>
- Kurniawan, N. R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT PLN (Persero) Up3 Kuala Kapuas Kalimantan Tengah. *Jurnal Syntax Transformation*, 1(7), 348–354.
- Labibah, Z., & Haksama, S. (2023). Pengukuran Kinerja Perawat Unit Rawat Inap RS X Sidoarjo Berdasarkan Metode MBNQA. *JDBIM (Journal of Digital Business and Innovation Management)*, 2(1), 61–74. <https://doi.org/10.1234/jdbim.v2i1.53697>
- Lebang, D. G. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja pada Driver GO-JEK. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan*, 3, 137–150. [www.infoteknojek.com](http://www.infoteknojek.com)
- Maharati, C., & Patimah, H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja Guru. *FADZAT Jurnal Ekonomi Syariah*, 2(1).
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung). *Remaja Rosdakarya*.
- Mappamiring. (2020). Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Pusat Makassar (STIEM) Bongaya. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 10(2), 86–92.
- Mariska, T., Piqhi, O., Riesata, Y., Pancasati, R., Darunnajah, U., & Sultan Ageng Tirtayasa, U. (2023). Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Lingkungan RSUD Kabupaten Serang. *J-MACC Journal of Management and Accounting*, 6(2), 140–152.
- Masrul, M. R. A. A. (2023). Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(3), 614–622.
- Mawahibah, S., Serang, S., & Ramlawaty. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar. *Journal of Management Science (JMS)*, 3(1), 50–61.
- Mendis, M. D. V. S., & Weerakkody, W. A. S. (2017). The Impact of Work Life Balance on Employee Performance with Reference to Telecommunication Industry in Sri Lanka: A Mediation Model. In *Kelaniya Journal of Human Resource Management* (Vol. 12). <http://doi.org/10A038/kjhrm.v12i1A2>
- Mira, M. S., Choong, Y. V., & Thim, C. K. (2019). The effect of HRM practices and employees' job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 9(6), 771–786. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.3.011>
- Mustikasari, D., & Frianto, A. (2024). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui work-life balance sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(2), 469–480.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nguyen, Q. V., Nguyen, H. N., & Phan, T. U. (2023). Unveiling the dynamics of motivation, work-life balance, and work engagement among Vietnamese employees in multinational corporations. *Problems and Perspectives in Management*, 21(3), 629–641. [https://doi.org/10.21511/ppm.21\(3\).2023.49](https://doi.org/10.21511/ppm.21(3).2023.49)

- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 88, Issue 5, pp. 879–903). <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Prasetyo, & Wardoyo, D. T. W. (2023). The Effect of Work-life Balance on Employee Performance Through Job Satisfaction as an Intervening Variable. *Social Science Studies*, 3(5), 342–358. <https://doi.org/10.47153/sss35.7672023>
- Prasetyo, Y. D., Anindita, R., & Purwandasari, D. A. (2021). Pengaruh Otonomi Kerja, Beban Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Pejabat Fungsional Badan Pendidikan Dan Pelatihan Keuangan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 11(1), 47–56.
- Pratama, A. B., Sumantri, P. E., & Rokhayati, I. (2024). Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok. *Majalah Ilmiah Manajemen & Bisnis (MIMB)*, 21(1), 173–184.
- Pratiwi, J. A., & Fatoni, F. (2023). Pengaruh employee engagement dan work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 432–444.
- Rahmat, W. M., & Kurniawati, K. (2022). The Influence of Brand Experience on Brand Loyalty through Perceived Quality, Brand Trust and Customer Satisfaction as Mediation. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(3), 215. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i3.2550>
- Rahmawati, G., Oktaviani, D., Miftahuddin, M., Rohmawan, S., & Pratiwi, R. (2021). Peran Worklife Balance dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan. *Seminar Nasional Dan Call For Paper 2021*.
- Ramadhan, R., Irdhayanti, E., & Mufriah, M. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Mitra Group. *Manajemen Business Innovation Conference-MBIC*, 7, 796–807. <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/MBIC/index>
- Reksohadiprodjo, S. (2000). *Dasar-dasar manajemen* (5th ed.). BPFE UGM.
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162–174. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Boston Columbus Indianapolis New York San Francisco Amsterdam Cape Town Dubai London Madrid Milan Munich Paris Montreal Toronto Delhi Mexico City Sao Paulo Sydney Hong Kong Seoul Singapore Taipei Tokyo, P. (2018). *Thirteenth Edition Global Edition Essentials of Organizational Behavior Acknowledgments 20*.
- Robbins, S. P. ., & Judge, Tim. (2016). *Essentials of organizational behavior*. Pearson Education Limited.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68.
- Saputra, E. K. (2021). Analisis Work-Life Balance Pada Perawat Wanita Sudah Menikah (Studi Kasus Rumah Sakit Umum Daerah Raja Ahmad Tabib) Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Manajerial Dan Bisnis Tanjung Pinang*, 4(2), 106–114.
- Sarianti, N. L., Wimba, I. G. A., & Astrama, I. M. (2021). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata Nopember*, 1(4), 1398–1408.

- Sembiring, M., Jufrizen, & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v4i1.6775>
- Septya, V., & Dwi, K. (2019). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Perawat Puskesmas Rawat Inap di Kota Semarang). *Jurnal of Law, Economics, and English*, 1, 82–06. <http://ejournal.uhb.ac.id/index.php/J-LEE/issue/archive>
- Sidik, R. (2019). Pengaruh Kemampuan, Work Life Balance, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan BMT Permata Jawa Timur. *Yos Soedarso Economics Journal*, 1(1), 20–28.
- Silalahi, K. L., & Siregar, P. S. (2021). Analisa Faktor Penyebab Rendahnya Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Kota Medan. *Jurnal Keperawatan Priority*, 4(1).
- Sobaih, A. E. E., & Hasanein, A. M. (2020). Herzberg's theory of motivation and job satisfaction: Does it work for hotel industry in developing countries? *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 19(3), 319–343.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Solihatun, Darmawan, A., & Bagis, F. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(1).
- Stefurak, T., Morgan, R., & Johnson, R. B. (2020). The relationship of public service motivation to job satisfaction and job performance of emergency medical services professionals. *Public Personnel Management*, 49(4), 590–616.
- Sugiono, E., Nurwulandari, A., & Dining, Y. (2022). Kepuasan kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan Bank BTN kantor cabang Jakarta Kuningan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(8), 2022. <https://journalkopin.acd/index.php/fairvalue>
- Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., Emely, B., Zona, M. A., & Islam, M. A. (2022). Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Job Performance of SMEs Employees: The Moderating Role of Family-Supportive Supervisor Behaviors. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906876>
- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi*. Prenada Media.
- Sutrisno, Herdianti, Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). The Impact Of Compensation, Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance In The Company: A Review Literature Universitas PGRI Semarang 1, Universitas Cipanas Tasikmalaya 2, Politeknik LP3I Makassar 3 STIA Bandung 4, Universitas Pertiwi 5 [sutrisno@upgris.ac.id](mailto:sutrisno@upgris.ac.id) 1 \*Corresponding Author. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(6), 2022. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Suwito, E. D., Pamungkas, R. A., & Indrawati, R. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work Life Balance Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Health Sains*, 3(3), 377–393. <https://doi.org/10.46799/jhs.v3i3.449>
- Syahputra, F. P., Badri, J., Susanti, F., & Ramafina, S. F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *JURNAL ECONOMINA*, 2(5), 1069–1080. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i5.520>
- Talukder, A. K. M., Vickers, M., & Khan, A. (2018). Supervisor support and work-life balance: Impacts on job performance in the Australian financial sector. *Personnel Review*, 47(3), 727–744. <https://doi.org/10.1108/PR-12-2016-0314>

- Tri A. Y., Gunawan P, A. W., & Justine Tanuwijaya. (2024). Pengaruh Satisfaction with Interinsic Reward (SIR), Work Life Balance, & Satisfaction with Exterinsic Reward (SER) terhadap Job Satisfaction yang Mempengaruhi Turnover Intention Industri Perhotelan Jakarta. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(4), 4561–4576. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i4.994>
- Trysantika, S., Frianto, A., Kristyanto, A., & Fazlurrahman, H. (2023). The Effect of Person-Job Fit on Employee Performance Through Job Satisfaction as an Intervening Variable. *Social Science Studies*, 3(6), 470–484. <https://doi.org/10.47153/sss36.7892023>
- Wardhani, B. T., & Hasan, H. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan pada Universitas Swasta di Pekanbaru). *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(2), 1018. <https://doi.org/10.35931/aq.v18i2.3180>
- Widiyanto, & Wijayanti, R. A. (2020). Analisis Faktor Penyebab Rendahnya Bed Occupancy Rate (BOR) Di Rumah Sakit Mitra Medika Kabupaten Bondowoso. *J-REMI : Jurnal Rekam Medik Dan Informasi Kesehatan*, 1(4), 529–536.
- Yanthy, E., Purwanto, A., Pramono, R., Cahyono, Y., & Asbari, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Tranksaksional Terhadap Kinerja Sistem Jaminan Halal HAS 23000. *BISNIS : Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 8(1). <https://doi.org/10.21043/bisnis.v8i1.7045>