



**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP  
KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL MEDIASI**

**(Studi pada Perawat Puskesmas Rawat Inap di Kota  
Semarang)**

1) Vita Septya C, 2) Kartika Dwi C S

**Abstrak**

Tenaga medis memiliki tanggung jawab besar dalam memberikan pelayanan kesehatan optimal. Salah satu tenaga medis yang berhubungan langsung dengan pelayanan adalah perawat. Perawat dituntut untuk memiliki performa kinerja yang baik, sedangkan dalam pelaksanaannya, profesi perawat memiliki tantangan khusus terkait dengan durasi jam kerja yang terkadang tidak sesuai dengan kompensasi yang didapatkan. Dalam penelitian ini menguji pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable mediasi.

Penelitian ini dilakukan pada perawat puskesmas rawat inap Kota Semarang dengan jumlah total sebanyak 86 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah Sampling Sensus. Kuesioner terdiri dari 6 pertanyaan tentang *work life balance*, 4 pertanyaan tentang kepuasan kerja, dan 4 pertanyaan tentang kinerja karyawan. Data diolah menggunakan analisis jalur dengan metode statistik SPSS 22.0 untuk Windows.

Hasil penelitian mendapatkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak memenuhi syarat untuk menjadi variable mediasi karena *work life balance* terhadap kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja tidak berpengaruh signifikan. Dengan demikian, dalam penelitian ini pengaruh *work life balance* dengan kinerja karyawan memiliki pengaruh secara langsung.

Kata kunci : *work life balance, kepuasan kerja, kinerja karyawan*

**Abstract**

*The medical personnel have a great responsibility in providing optimal health care. One of the medical personnel who is directly related to the service is a nurse. Nurses are required to have a good performance, in practice, the nurse has a challenge related the duration of work hours. Sometimes the work hours didn't proper with*

*the compensation obtained. In this study examines the effect of work life balance on employee performance by job satisfaction as a mediating variable.*

*This research was conducted on nurses at Puskesmas inpatient unit on Semarang with a total respondent is 86 people. The sampling method used is Census Sampling. The questionnaire consisted of 6 questions about work life balance, 4 questions about job satisfaction, and 4 questions about employee performance. Data were processed using path analysis with SPSS 22.0 statistical methods for Windows.*

*The results of the study found that work life balance had a significant effect on employee performance. Job satisfaction does not meet the requirements to become a mediating variable because work life balance on job satisfaction does not have a significant effect, and job satisfaction on performance has no significant effect. Thus, in this study the effect of work life balance with employee performance has a direct effect*

Kata kunci : *worklife balance, job satisfaction, employee performance*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia memiliki peran besar dalam pengambilan keputusan, pelaksana kebijakan dan kunci kegiatan operasional dalam organisasi. Dengan demikian, kinerja menjadi sebuah perhatian khusus agar organisasi/perusahaan dapat terus mendapatkan kepercayaan dari masyarakat. Tuntutan tersebut jauh lebih tekankan kepada tenaga medis yang memiliki tanggung jawab besar pada pelayanan kesehatan masyarakat. Salah satu tenaga medis yang memiliki sentuhan langsung dengan masyarakat adalah profesi perawat. Menurut

kementerian Kesehatan, Perawat adalah sebuah profesi yang melaksanakan asuhan dan praktik keperawatan sesuai dengan undang-undang yang berlaku (Kemenkes, 2017).

Dalam memenuhi kewajiban kerja, sering kali perawat mengalami potensi ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi. Hal tersebut disebabkan karena perawat Puskesmas instalasi rawat inap memiliki jam kerja yang tidak teratur. Beberapa perawat harus menerima tambahan jam bekerja karena menggantikan rekan yang berhalangan

datang bekerja. Perawat yang melakukan tambahan jam kerja/lembur memiliki resiko mengalami kelelahan bekerja. Jika perawat mengalami kelelahan bekerja, maka akan mempengaruhi kinerja mereka (data primer, 2019).

Pemerintah kota Semarang mengeluarkan peraturan yang memacu pegawai untuk mempertahankan performa dalam bekerja. Dimensi penilaian kinerja pegawai adalah sebagai berikut orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan. Jika semakin baik penilaian perilaku dalam bekerja, maka akan semakin tinggi pula tambahan pendapatan pegawai. Namun, untuk upah yang diterima oleh perawat honorer kadangkala tidak sesuai dengan beban kerja yang sebenarnya. Dengan keterbatasan sumberdaya manusia yang dimiliki oleh puskesmas daerah, perawat dapat bekerja lebih dari 1 shift setiap hari, sedangkan feedback/upah yang diberikan tidak sesuai. Seperti yang dilansir oleh [www.tribunjateng.com](http://www.tribunjateng.com)

bahwa gaji perawat berkisar antara Rp 4.000.000,00 – Rp 7.000.000,00 dengan latar belakang pendidikan D3-S1 dan memiliki masa kerja 3-5 tahun. Sedangkan dalam [news.detik.com](http://news.detik.com), Ganjar Pranowo menjelaskan terdapat perbedaan yang cukup besar pada upah yang diberikan kepada perawat honorer puskesmas, RSUD maupun RSUP. Upah perawat honorer di puskesmas berkisar Rp 400.000,00 - Rp 800.000,00/ bulan, upah perawat RSUD berkisar Rp 1.200.000,00/bulan dan upah perawat honorer RSUP Rp 4.000.000,00/bulan. (Purbaya, 2017)

Kota Semarang memiliki 37 Puskesmas dan 11 diantaranya merupakan puskesmas rawat inap yang pegawainya memiliki jam kerja yang tinggi. Berikut adalah data jumlah perawat pada puskesmas rawat inap di kota Semarang berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Kesehatan Kota Semarang 2019. (Data Primer, 2019)

Tabel 1

No	Puskesmas Rawat Inap	Perawat	Perawat Gigi	Perawat CPNS
1	Halmahera	5	1	2
2	Karangdoro	3	1	1
3	Bangetayu	5	1	1
4	Tlogosari Kulon	8	1	1
5	Ngesrep	4	1	2
6	Srondol	4	1	2
7	Gunungpati	4	1	2
8	Mijen	7	1	1
9	Karangmalang	6	1	2
10	Ngaliyan	8	1	1
11	Mangkang	7	1	0
<b>JUMLAH</b>		86		

Pada tahun 2015, *Society for Industrial and Organizational Psychology US* melakukan riset terhadap karyawan terkait dengan jam kerja. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa semakin flexible waktu kerja yang dimiliki maka akan meningkatkan durasi bertemu keluarga (Rife, Ph, Hamilton, Hall, & Ph, 2015). Ketidakseimbangan jam kerja dengan durasi bertemu dengan keluarga menjadi salah satu factor yang dapat mengurangi kinerja pegawai. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dina (2018), bahwa hasil penelitian menunjukkan setiap dimensi *work life balance* memiliki

pengaruh parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

Dalam lingkungan keluarga, ketika orang mengalami ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, akan mengancam sendi utama kehidupan mereka. Selain itu, semakin berkurangnya perhatian perusahaan terhadap work life balance akan menyebabkan karyawan mencari cara untuk memenuhi kebutuhan masing-masing. Seringkali, dalam keadaan tersebut bertentangan dengan kepentingan organisasi dan menyebabkan terganggunya interaksi sosial dalam lingkungan perkerjaan.

*Work life balance* didefinisikan sebagai kepuasan dan berfungsi dengan baik di tempat kerja dan di rumah, dengan konflik peran yang minimum (Sue, 2000).

Menurut Grzywacz & Carlson (2007) menyatakan bahwa *work life balance* dapat mengurangi kecenderungan untuk mengundurkan diri dan tingkat absen. Sehingga terciptanya *work life balance* dan kemampuan individu dalam menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadikan seseorang betah dan nyaman untuk bekerja serta bahagia dapat membagi waktunya dengan tepat. *Work life balance* adalah sebuah konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual (Weckstein, 2008). Penelitian yang dilakukan oleh (Musadieg, 2018) menyatakan bahwa *variable* keseimbangan waktu, keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan atau dirangkum dengan istilah *worklife balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan

kerja. Dalam penelitian lain Ganapathi (2016), menemukan bahwa *Work life balance* berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, untuk dimensi keseimbangan-kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, tidak dengan keseimbangan-waktu dan keseimbangan-keterlibatan.

Kepuasan adalah bagaimana orang merasakan pekerjaan dan aspeknya. Beberapa Indikator kepuasan Kerja antara lain gaya kepemimpinan, produktifitas kerja, perilaku, tempat pengawasan, pemenuhan harapan, penggajian dan efektifitas kerja. Faktor – faktor tersebut dapat menjadi tolok ukur kepuasan kerja karyawan yang dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Perusahaan yang baik seharusnya dapat menyadari bahwa kewajiban mereka adalah memastikan karyawan tidak bekerja terlalu keras sehingga mengganggu kehidupan di luar pekerjaan atau masalah kesehatan dan lain sebagainya. Penelitian yang

dilakukan oleh Indrawati (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menandakan bahwa jika karyawan merasa puas dalam bekerja akan mampu menunjukkan kinerja yang tinggi dalam memberikan pelayanan. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki arti penting bagi karyawan maupun perusahaan, khususnya demi terciptanya keadaan positif di lingkungan kerja.

(Risna, 2018) menyatakan bahwa tuntutan masyarakat dalam menginginkan pelayanan publik yang optimal, oleh sebab itu penilaian kinerja perlu diperhatikan oleh perusahaan. Selanjutnya, penelitian juga menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, perawat yang merupakan tenaga medis yang bersentuhan langsung dengan pelayanan langsung kepada masyarakat. Kinerja yang optimal akan meningkatkan proses pelayanan kepada masyarakat. kehidupan kerja

dan kehidupan pribadi pegawainya. Penelitian Dina (2018) melakukan analisis pengaruh *work life balance* dengan kepuasan kerja, dengan hasil *work life balance* memiliki pengaruh signifikan positif kepuasan kerja. Semakin tinggi tingkat *work life balance* karyawan selama bekerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan terciptanya *work life balance*, organisasi mengharapkan agar setiap karyawan memiliki kinerja yang baik terhadap organisasi. Kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Kinerja mencakup tindakan – tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja bukan konsekuensi atau hasil tindakan, melainkan tindakan itu sendiri (Sue, 2000). Menurut Bernadin & Russel (1993, dalam Nurani & Nilawati, 2016) Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan secara

efektif dan efisien, sehingga setiap konflik dan tantangan yang terjadi di dalam organisasi dapat teratasi dengan baik “di ukur dari periode waktu tertentu”. Kinerja yang baik dapat diukur saat karyawan merealisasikan visi dan misi organisasi sesuai dengan kesepakatan bersama antara karyawan dan organisasi dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Perawat merupakan tenaga medis yang memiliki tanggung jawab besar terkait dengan pelayanan kesehatan. Dengan demikian kebutuhan untuk menunjukkan performa optimal dalam bekerja. Sedangkan jam kerja serta upah yang diterima oleh perawat di pukesmas, tidak sesuai dengan beban dan resiko kerja yang ada. Selanjutnya terdapat beberapa penelitian terdahulu, yang menunjukkan perbedaan hasil terkait dengan work life balance, kepuasan kerja dan kinerja. Berdasarkan kedua hal tersebut, peneliti mengambil judul **“Pengaruh Work life balance terhadap Kinerja dengan Kepuasan sebagai Variabel Intervening”**.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### ***Work Life Balance***

Menurut Clarke et al (dalam Dina, 2018), 2018) *work life balance* merupakan hubungan antara keseimbangan jumlah waktu dan usaha yang dikhususkan untuk pekerjaan dan aktivitas pribadi, untuk menjaga keseluruhan harmoni dalam kehidupan. Sedangkan, menurut Westman et al (dalam Saina, Pio, & Rumawas, 2016), *work life balance* adalah sejauh mana seseorang terbawa dan merasakan kepuasan dalam hal keseimbangan waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya waktu untuk diri sendiri, waktu dengan, orang tua, keluarga, pasangan, teman dan masyarakat) serta tidak terjadinya konflik antara kedua peran tersebut.

*Work life balance* adalah suatu praktik dimana seorang pegawai diberikan ruang lingkup untuk menyeimbangkan tanggung jawab mengenai pekerjaan dan suatu ketertarikan diluar pekerjaannya. *Work*

*life balance* merupakan keseimbangan pencapaian pengalaman dalam seluruh kehidupan (Poulose & Susdarsan, 2014)).

Menurut Lazar et al (dalam Tumbel, 2017) terdapat manfaat yang akan dihasilkan perusahaan dengan adanya penerapan *work life balance*, adalah mengurangi tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan; meningkatkan produktivitas; adanya komitmen dan loyalitas karyawan; meningkatnya retensi pelanggan serta berkurangnya *turn-over* karyawan. Sedangkan, dari sudut pandang karyawan atau individu, penerapan *work life balance* akan memberikan manfaat sebagai berikut; meningkatnya kepuasan kerja; semakin tingginya keamanan kerja (job security); meningkatkan kontrol terhadap work-life environment; berkurangnya tingkat stres kerja dan semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins (dalam Kasmir, 2018) kinerja adalah sebagai

fungsi dari interaksi antara kemampuan atau ability (A), motivasi (M), dan kesempatan atau opportunity (O); yaitu  $kinerja = f(A \times M \times O)$ , artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan. Kinerja karyawan merupakan hasil yang diberikan suatu individu kepada organisasi atau perusahaan dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya dengan mencapai tujuan. Kinerja karyawan akan mendapatkan hasil yang maksimal dengan pada prosesnya individu melakukan sesuai dengan kemampuannya, termotivasi untuk mengerjakan, dan kesempatan yang didapat.

Kinerja memiliki definisi yang cukup luas, tidak hanya dinyatakan sebagai hasil kerja karyawan tersebut tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Bernadin & Russel, 1993 menjelaskan kinerja diartikan sebagai catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja hasil pekerjaan, serta

kuantitas dan kualitas dalam penyelesaian tugas secara individual atau kelompok yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi dan pengukurannya dilakukan dalam kurung waktu tertentu. Agar karyawan dapat menunjukkan kinerja yang sesuai dengan standar perusahaan, maka dibutuhkan manajemen kinerja yang efektif.

Indikator kinerja karyawan dalam mengukur kinerja karyawan menurut Kasmir (2018), antara lain:

**a. Kualitas (mutu)**

Merupakan salah satu indikator pendukung dalam mengukur kinerja karyawan, dengan melihat pada kualitas diri individu untuk menyelesaikan pekerjaan yang dilaksanakan sebagai suatu tingkatan atau hasil yang mendekati sempurna. Misalnya, dalam pengerjaan tugas apabila seseorang memiliki kualitas yang lebih atau tinggi maka kinerja yang dihasilkan akan tinggi pula, sebaliknya jika kualitas diri individu dalam pengerjaannya rendah maka kinerja yang dihasilkan pun rendah.

**b. Kuantitas (jumlah)**

Merupakan tolak ukur yang dilihat dalam penilaian kinerja berdasarkan dengan kuantitas atau jumlah yang dihasilkan suatu individu dalam memperoleh jumlah produk dengan mengacu pada target yang telah ditentukan. Pencapaian target yang diharapkan dapat melebihi jumlah target atau sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

**c. Waktu (jangka Waktu)**

Merupakan batasan waktu dalam pengerjaan dengan mengacu pada maksimal dan minimal batasan waktu yang diberikan. Indikator ini menilai penilaian kinerja berdasarkan dengan kecepatan suatu individu dalam menyelesaikan tugasnya. Sehingga semakin cepat seseorang menyelesaikan tugasnya maka kinerja yang dihasilkan semakin baik, sebaliknya jika seseorang menyelesaikan tugasnya dengan waktu yang lambat maka kinerja yang dihasilkan kurang baik.

**d. Penekanan Biaya**

Merupakan anggaran yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan untuk mengeluarkan biaya

pada setiap bidang pekerjaan masing-masing sesuai dengan kebutuhan yang dikeluarkan.

#### **e. Pengawasan**

Berupa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang akan dilaksanakan dengan lebih memperhatikan dan melakukan yang terbaik terhadap pekerjaan tersebut. Pengawasan menjadi salah satu indikator penting dalam penilaian kinerja dengan menilai pada seberapa besar individu dapat bertanggung jawab dengan pekerjaan yang ia laksanakan. Sehingga semakin besar pengawasan yang dilakukan individu maka hasil kinerja pun semakin baik dan begitupun sebaliknya tidak adanya pengawasan terhadap pekerjaan maka hasil kinerja akan buruk.

#### **f. Hubungan antar Karyawan**

Menjadi indikator terakhir dalam kinerja karyawan. Hubungan yang terjalin antara karyawan yang satu dengan yang lain, karyawan dengan atasan, dan karyawan dengan sekitar dapat menciptakan lingkungan dan suasana yang nyaman. Sehingga dapat menjadi salah satu pendukung

individu dalam memaksimalkan dan menghasilkan kinerja yang baik.

#### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang bersifat perorangan sehingga akan terjadi dinamika atau perubahan - perubahan setiap waktu yang harus diantisipasi agar tidak berkembang ke arah hal -hal yang bersifat negatif yang merugikan instansi (Juniantara & Riana, 2015). Kepuasan kerja merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperoleh akan turut menentukan sikap positif individu terhadap pekerjaan. Permasalahan tentang kepuasan kerja menarik diteliti karena berdampak pada aktivitas karyawan dalam bekerja pada kesehariannya dan besar manfaatnya untuk kepentingan individu maupun perusahaan itu sendiri (Dewi Shabrina, 2019)

#### **METODOLOGI PENELITIAN**

Data yang diperoleh dalam penelitian ini bersumber dari data primer. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan

penelitian deskriptif. Populasi yang digunakan oleh peneliti adalah perawat yang bekerja di Puskesmas Rawat Inap kota Semarang dengan jumlah karyawan 86 orang. Melihat jumlah populasi hanya sebesar 86 orang, maka layak diambil semua untuk dijadikan sample penelitian ini. Menurut Sugiyono (2012) *Sampling Sensus* adalah dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis data menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Asumsi Klasik, Pengujian model dengan koefisien determinasi ( $R^2$ ), Uji Simultan. Analisis Jalur ada analisis Sobell. Untuk pengujian di dalam penelitian ini digunakan program SPSS versi 22.

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan

menggunakan rumus Korelasi Pearson, kriteria pengujiannya menggunakan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$  butir instrumen dinyatakan valid jika menghasilkan  $p\text{ value} < 0,05$ . Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk, suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan itu konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Mengukur reliabilitas dengan uji statistic Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,70$  pada Ghozali (2011).

Agar penelitian memberikan suatu kepastian bahwa persamaan regresi yang akan didapat memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias serta konsisten, maka akan dilakukan untuk melakukan pengujian asumsi klasik. Menurut Ghozali (2011) model regresi yang baik adalah model regresi yang telah memenuhi asumsi klasik seperti, asumsi normalitas, multikolinieritas, autokorelasi dan

heterokedastisitas.

Selanjutnya dilakukan pengujian model ( $R^2$ ) untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan setiap variasi dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Uji F-statistik digunakan untuk menguji besarnya suatu pengaruh dari seluruh variabel independen yang secara bersama-sama atau disebut simultan terhadap variabel dependen. Analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kualitas antar variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2011). Dengan persamaan regresi seperti dibawah ini;

**Persamaan Regresi 1**

$$M = \alpha + \beta 1X1 + e$$

Keterangan :

- M = Kepuasan
- $\alpha$  = Nilai konstanta
- $\beta$  = Koefisien regresi
- X = *Work life balance*
- e = *error term*

**Persamaan Regresi 2**

- $Y = \alpha + \beta 1X1 + Z + e$
- Y = Kinerja
- $\alpha$  = Nilai konstanta
- $\beta$  = Koefisien regresi
- X = *Work life balance*
- Z = Kepuasan
- e = *error term*

Dalam penelitian ini terdapat variabel mediasi yaitu kepuasan. Menurut (Baron, 1986) dalam suatu variabel disebut variabel intervening jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel prediktor (*independen*) dan variabel kriteria (*dependen*). Cara pengujian kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (M). Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui M dihitung dengan cara mengalikan jalur X→M (a) dengan jalur M→Y(b) atau ab. Jadi koefisien ab = (c-c'), dimana c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol M, sedangkan c' adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol M. Standard error koefisien a dan b ditulis dengan Sa dan Sb, besarnya standard error pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) Sab dihitung dengan rumus dibawah ini :

$$Sab = \sqrt{b^2 \cdot SEa^2 + a^2 \cdot SEb^2 + SEa^2 \cdot SEb^2}$$

Pengujian signifikansi pengaruh tidak langsung, maka perlu menghitung nilai  $t$  statistik dari koefisien  $ab$  dengan rumus:

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

Nilai  $t$  hitung ini dibandingkan dengan nilai  $t$  tabel yaitu  $\geq 1,96$ . Jika nilai  $t$  hitung lebih besar dari nilai  $t$  tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi (Ghozali, 2011).

## PEMBAHASAN

Dalam penelitian memiliki questioner rate sebesar 100%, dengan demikian seluaruh kuesioner yang dibagikan berhasil untuk dikumpulkan kembali yaitu sebanyak 86 orang responden. Sesuai dengan hasil analisis, perbandingan perawat laki-laki dan perempuan dalam Puskesmas Rawat Inap di Semarang adalah sebesar 4:17,5. Sebesar 61,62% perawat memiliki pendidikan S1 dan dengan gaji dalam kelompok Rp 4.600.000,00-5.500.000,00.

Berdasarkan uji validitas mendapatkan hasil bahwa seluruh pernyataan memiliki  $r$  hitung  $> r$  tabel, sehingga seluruh pernyataan tersebut dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas mendapatkan hasil nilai Cronbach Alpha  $> 0,70$  sehingga variabel dinyatakan *reliable*. Selanjutnya, untuk mengetahui bahwa data dapat dilakukan pengujian regresi maka dilakukan uji

asumsi klasik. Berdasarkan hasil uji normalitas yang dilakukan untuk mengetahui distribusi data normal digunakan gunakan uji Kolmogorov-smirnov, dengan perolehan nilai signifikansi untuk model regresi I sebesar  $0,881 > 0,05$  dan model regresi II dengan nilai signifikansi  $0,640 > 0,05$  maka dapat disimpulkan data tersebut berdistribusi normal.

Analisis selanjutnya dilakukan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi, korelasi pada model regresi I menghasilkan nilai tolerance  $1,000 > 0,10$  dan nilai VIF  $1,000 < 10$  sedangkan pada model regresi II menghasilkan nilai  $0,690 > 0,10$  dan nilai VIF  $1,448 < 10$ , maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi I dan II. Uji heterokedastisitas dengan menggunakan uji glejser menunjukkan semua variabel independen mempunyai nilai signifikansi  $> 0,05$ , jadi dapat disimpulkan model regresi I dan II tidak mengandung adanya heterokedastisitas.

Uji autokorelasi melalui uji Durbin-Watson (DW) dengan hasil pada model regresi I DW 2,026,  $du < DW < 4 - du = 1,6728 < 2,026 < 2,3242$  dan hasil pada model regresi II DW 2,067,  $du < DW < 4 - du = 1,6971 < 2,067 < 2,3029$ .

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Uji *Goodness of fit* model digunakan untuk mengetahui ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual. Dalam penelitian ini dapat diketahui nilai F hitung model I sebesar 1,149 dengan probabilitas 0,287 dan model II nilai F hitung sebesar 18,937 dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari

lainnya. Sedangkan hasil dari regresi model II diperoleh nilai  $R^2$  0,313 yang artinya 31% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja dan *work life balance* dan 69% oleh variabel lainnya.

Berdasarkan analisis regresi pada tabel 2., maka persamaan regresi yang dihasilkan sebagai berikut;

Persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut;

Variabel	Model I				Model II			
	Koef	SE	t	Sig	Koef	SE	t	Sig
Constant	12.839	1.940	6.617	0.000	8.110	1.496	5.422	0.000
<i>Work life balance</i>	0.086	0.081	1.072	0.287	0.307	0.051	6.058	0.000
Kepuasan					0.025	0.068	0.373	0.710
F	1.149				18.937			
Sig F	0.287				0.000			
Adjusted R2	0.002				0.297			
R2	0.013				0.313			

0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Hasil analisis regresi model I diperoleh nilai  $R^2$  0,013 yang artinya 13% kepuasan karyawan dapat dijelaskan oleh *work life balance* dan 87% oleh variabel

$$M = 12.839 + 0.086X_1 + e \quad \text{Persamaan Model 1}$$

$$Y = 8.110 + 0.307X_1 + 0.00025 + e \quad \text{Persamaan Model 2}$$

Persamaan Model II Konstanta = 12.839

### Persamaan 1

1. Konstanta sebesar 12,839 dan

bernilai positif menyatakan bahwa apabila *work life balance* tetap maka kepuasan kerja perawat puskesmas rawat inap tetap ada.

2. Koefisien *work life balance* sebesar 0.086 dan signifikansi sebesar 0.287 menyatakan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat puskesmas rawat inap di kota Semarang

#### **Persamaan 2**

1. Konstanta sebesar 8.110 menyatakan bahwa apabila variabel *work life balance* dan kepuasan tetap maka kinerja akan tetap ada.
2. Koefisien dari variabel *work life balance* menunjukan hasil 0.307 dengan signifikansi 0,000 menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada perawat puskesmas rawat inap di kota Semarang. Hasil tersebut menunjukan bahwa semakin tinggi tingkat *work life balance* maka kinerja perawat akan semakin meningkat dengan optimal.

3. Koefisien variabel kepuasan menunjukan hasil sebesar 0.025 dengan signifikansi 0.710 menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat puskesmas rawat inap.

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa hasil hipotesis, seperti berikut; **Hipotesis pertama diterima**; karena terdapat pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada perawat puskesmas rawat inap di kota Semarang. Berdasarkan hasil dari perhitungan uji t pada persamaan model II untuk variabel *work life balance* diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,058 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima maka. Dengan diterimanya hipotesis pertama menunjukan bahwa variabel *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perawat puskesmas rawat inap di kota Semarang.

Berdasarkan hasil survei terhadap responden melalui pernyataan yang menjadi indikator *work life balance*

dapat diketahui bahwa seseorang yang memiliki *work life balance* yang baik adalah pekerja yang produktif dan berkinerja tinggi. Selain itu juga lebih bahagia dan kreatif karena lingkungan luar kantor seperti rumah dan lingkungan pertemanan juga mendukung perkembangan keseimbangan pekerjaan. Kondisi semacam ini merupakan kondisi dimana pekerja memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang berpengaruh pada performa kinerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dina (2018) menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan pengaruh secara parsial pada masing-masing variabel *work life balance* yaitu variabel keseimbangan-waktu, keseimbangan-keterlibatan, dan keseimbangan-kepuasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga menunjukkan pengaruh secara simultan yang dinyatakan variabel *work life balance* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap

kinerja karyawan.

**Hipotesis kedua ditolak;** karena tidak terdapat pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan pada perawat puskesmas rawat inap di kota Semarang. Hasil uji  $t$  dari variabel *work life balance* terhadap kepuasan kerja melalui persamaan model I memperoleh hasil  $t$  hitung sebesar 1,072 dengan tingkat signifikansi  $0,0287 >$  dari 0,05 dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dalam hal ini *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang artinya tingkat keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada perawat puskesmas rawat inap di kota Semarang.

Hasil dari jawaban responden menunjukkan bahwa dengan di capainya *work life balance* tidak memiliki pengaruh dan tidak dapat menjadikan para perawat puskesmas rawat inap memiliki tingkat kepuasan yang tinggi, dikarenakan perawat puskesmas rawat inap di kota Semarang memiliki rasa tulus yang

tinggi terhadap pekerjaannya, pekerjaannya dijadikan sebagai amanah yang dipilih dan memang digemari oleh perawat tersebut sehingga para perawat menjalankan tugas dan kewajiban dengan hati yang dalam, dan mengedepankan kepentingan umum dibanding kepentingan pribadi yang berkaitan dengan keseimbangan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Perawat puskesmas rawat inap mengabdikan dirinya untuk membantu masyarakat dan keseimbangan kehidupan kerja tidak dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat puskesmas rawat inap di kota Semarang. Hal ini sesuai dengan penelitian I made gevan ganapathi (2016) keseimbangan waktu dan keseimbangan keterlibatan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

**Hipotesis ketiga ditolak;** karena tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perawat puskesmas rawat inap kota Semarang. Hasil uji t dari variabel sikap Kepuasan kerja terhadap perilaku perencanaan investasi

melalui persamaan model II memperoleh hasil  $t_{hitung}$  sebesar 0,373 dengan signifikansi  $0,710 > 0,05$  dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari jawaban responden menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat puskesmas rawat inap. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh ABIDIN (2010) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Seperti yang ada pada realita yang terjadi terhadap responden bahwa perawat pada puskesmas rawat inap merasa bahwa profesi ini adalah pilihan yang tepat, dan tanggung jawab pada pekerjaan ini dilakukan dengan senang hati karena profesi ini merupakan profesi yang digemari dan dijalani dengan tulus hati sebagaimana pengabdian terhadap masyarakat. Jadi, ketika perawat tidak merasa adanya kepuasan kerja, hal ini

tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perawat puskesmas rawat inap. Salah satu indikator kepuasan merupakan gaji, ketika perawat tidak memiliki gaji yang tinggi itu tidak mampu mempengaruhi kinerja dan tanggung jawab pekerjaan seorang perawat menjadi menurun, karna rasa pengabdian yang dimiliki seorang perawat yang mendominasi kinerja perawat itu sendiri.

#### Analisis jalur (path analysis)

Besarnya nilai error pada masing-masing variabel independet terhadap variabel dependent didapat melalui

$$\begin{aligned}
 1 \quad E2 &= \sqrt{1 - R^2} \\
 = &= \sqrt{1 - 0.313} \\
 &= \sqrt{0.687} \\
 &= 0,8288
 \end{aligned}$$

perhitungan sebagai berikut :

Pada persamaan model I memberikan nilai *work life balance* sebesar 0.086 dan signifikasi sebesar  $0.287 > 0.05$  dengan artian *work life balance* tidak mempengaruhi kepuasan pada jalur p2. Persamaan model II menghasilkan nilai *work life*

*balance* sebesar 0.307 dan signifikasi sebesar  $0.000 < 0.05$  merupakan nilai jalur p1 dan kepuasan karyawan sebesar 0.025 dan signifikasi sebesar  $0.710 > 0.05$  merupakan nilai jalur p3. Sehingga besaran  $e1 = \sqrt{1-0.013} = 0.9934$  dan  $e2 = \sqrt{1- 0.313} = 0.8288$ .

Berdasarkan gambar 1, Pengaruh secara langsung yang diberikan X terhadap Y sebesar 0,025. Sedangkan pengaruh tidak langsung X melalui M terhadap Y adalah perkalian beta X terhadap M dengan nilai beta M terhadap Y yaitu :  $0,086 \times 0,025 = 0,00215$ . Berdasarkan hasil perhitungan diatas diperoleh nilai pengaruh langsung sebesar 0,307 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,00215 yang berarti bahwa nilai total pengaruh lebih besar dari pada nilai pengaruh tidak langsung, hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi variable *work life balance* terhadap kinerja karyawan karena tidak terdapat pengaruh tidak langsung terhadap variable Mediasi.

Uji sobel digunakan untuk mengukur apakah variabel sikap

Kepuasan Karyawan tidak mempunyai pengaruh ketergantungan yang kuat pada hubungan variabel *work life balance* dan variabel Kinerja karyawan. Dihitung dengan rumus berikut :

$$\begin{aligned}
 Sab &= \sqrt{b^2 \cdot SEa^2 + a^2 \cdot SEb^2 + SEa^2 \cdot SEb^2} \\
 Sab &= \sqrt{(0,307)^2 \cdot (0,081)^2 + (0,086)^2 \cdot (0,051)^2 + (0,081)^2 \cdot (0,051)^2} \\
 Sab &= \sqrt{0,094249 + 0,006561 + 0,007396 \cdot 0,00261 + 0,006561 \cdot 0,00261} \\
 Sab &= \sqrt{0,094249 + 0,006561 + 0,007396 \cdot 0,00261 + 0,006561 \cdot 0,00261} \\
 Sab &= 0,00205065477
 \end{aligned}$$

Berdasarkan *Sab* diatas dapat di hitung nilai t hitung sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 t &= \frac{ab}{Sab} \\
 t &= \frac{(0,086)(0,307)}{0,00205065477}
 \end{aligned}$$

$$t = 12,87491 > 1,66320$$

Hasil perhitungan uji sobel tersebut menghasilkan nilai t sebesar 12,87491 > dari t tabel 1,66320 dengan taraf signifikansi 0,05, hal ini berarti jika nilai t hitung > t tabel maka terdapat kekuatan pengaruh langsung dari variabel *work life balance* secara

signifikan terhadap variabel kinerja karyawan melalui variabel kepuasan karyawan.

Uji pengaruh Kepuasan Kerja dalam memediasi hubungan Work life balance terhadap Perilaku Kinerja karyawan mendapatkan hasil besaran uji sobel menunjukkan variabel kepuasan kerja sebesar 12,87491 > 1,66320 artinya  $H_a$  diterima dengan demikian **hipotesis keempat ditolak**. perhitungan nilai koefisien yang dihasilkan, variabel *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *work life balance* melalui kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja bukan merupakan mediator yang kuat dalam memediasi hubungan antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan karena tidak ada pengaruh terhadap variable independen dan variable dependen dan pengaruh yang sebenarnya antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh langsung.

Hal ini sesuai dengan penelitian Kajian mengenai unsur mediasi menemukan bahwa hanya kepuasan kerja saja yang memiliki pengaruh mediasi dalam hubungan antara WLB dan OCB. Organisasi sebaiknya mulai mengembangkan program dan kebijakan sumberdaya manusia yang memperhatikan konsep WLB. Strategi tersebut dapat mendorong karyawan untuk berkontribusi lebih dari sekedar pekerjaan utamanya saja. Mereka bahkan bersedia melakukan kegiatan diluar batasan deskripsi pekerjaan. Karyawan dengan perilaku positif ini menjadi aset berharga yang bisa membantu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Keberhasilan suatu Puskesmas dalam mewujudkan visi dan misinya tidak akan lepas dari kinerja karyawan yang ada salah satunya yaitu Perawat. Kinerja perawat akan menjadi perhatian bagi pihak puskesmas untuk mengembangkan kinerja dan amanah yang di emban guna meningkatkan kinerjanya. Perlu berbagai cara meningkatkan kerja perawat dalam meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan bukti-bukti empiris yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan yaitu diantaranya:

1. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perawat puskesmas rawat inap di kota Semarang. hal ini dipengaruhi oleh factor – factor ekonomi melainkan juga factor individu yang ditimbulkan oleh keinginan untuk mengabdikan diri dan berperan dalam lingkungan sosial.
2. *Work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang artinya tingkat keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada perawat puskesmas rawat inap di kota Semarang. hasil jawaban responden menunjukkan bahwa dengan di capainya *work life balance* tidak menjadikan para perawat puskesmas rawat inap memiliki tingkat kepuasan yang

tinggi, begitupun sebaliknya apabila tingkat *work life balance* rendah juga tidak mempengaruhi tingkat kepuasan perawat di puskesmas rawat inap kota Semarang.

3. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari jawaban responden menunjukkan bahwa dengan di capainya *work life balance* tidak menjadikan para perawat puskesmas rawat inap memiliki tingkat kepuasan yang tinggi, begitupun sebaliknya apabila tingkat *work life balance* rendah juga tidak mempengaruhi tingkat kepuasan perawat di puskesmas rawat inap kota Semarang. Hasil ini menunjukkan terdapat ketidaksesuaian antara hipotesis dan hasil jawaban dari responden.
4. Kepuasan kerja mampu tidak memediasi pengaruh antara *Work life balance* dengan kinerja karyawan.

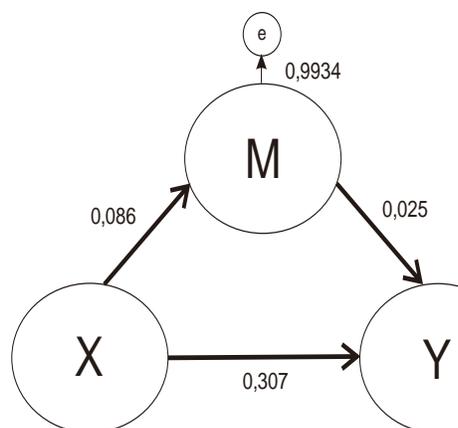
Beberapa keterbatasan penelitian ini yang perlu di kembangkan pada

penelitian selanjutnya. Saran-saran yang dapat disampaikan berdasarkan keterbatasan penelitian. Responden menjawab pertanyaan kuesioner terkait kinerja dengan sudut pandang sendiri, sehingga sangat mungkin terjadi *common method bias*. Subjektifitas responden berpotensi untuk memunculkan perseptual bias. Sampel yang digunakan masih sedikit, semakin banyak sampel yang dipakai maka hasil yang di dapat akan semakin baik.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan implikasi manajerial perawat bahwa *work life balance* yang di alami perawat puskesmas rawat inap di Kota Semarang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga pengelolaan *work life balance* yang baik harus terus di lakukan, salah satu contoh seperti mengadakan *refreshing* untuk para perawat puskesmas yang bisa di adakan seperti *gathering* Tenaga Medis termasuk Perawat.

Selanjutnya, *work life balance* yang dialami oleh perawat puskesmas rawat inap tidak mempengaruhi

kepuasan kerja sehingga Puskesmas harus memperhatikan hal lain yang berkaitan terhadap kepuasan kerja Perawat selain work life balance, agar Perawat mampu merasakan Kepuasan Kerja. Tingkat Kepuasan kerja yang dimiliki perawat pada puskesmas rawat inap di kota Semarang tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga dalam hal ini puskesmas dapat lebih fokus untuk memperhatikan tingkat keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang mampu berpengaruh terhadap kinerja perawat pada puskesmas rawat inap di kota Semarang.



Gambar 1. Hasil Analisis Jalur

## DAFTAR PUSTAKA

ABIDIN, N. (2010). Pengaruh kepuasan, motivasi dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan kantor wilayah departemen agama provinsi jawa tengah. *Program Pasca Sarjana Universitas Dian Nuswantoro Semarang*.

Bernadin, H. J., & Russel, E. . (1993). *Human Resource Management, An Experimental approach*.

Dewi Shabrina, I. Z. R. (2019). HUBUNGAN ANTARA WORK LIFE BALANCE DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT. PERTANI (Persero). *Empati*, 8(1), 27–32.

Dina. (2018). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KUD MINATANI BRONDONG LAMONGAN. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 17(2), 184–199.

<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Bio Farma Persero). *Fakultas Komunikasi Dan Bisnis, Universitas Telkom, IV(1)*, 125–135. Retrieved from <http://www.researchgate.net/publication>

Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*.

Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S.

- (2007). Conceptualizing Work— Family Balance: Implications for Practice and Research. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 455–471.  
<https://doi.org/10.1177/1523422307305487>
- Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 7(2), 135–142.
- Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar. *E- Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 09(4), 611–628.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*.
- Kemenkes, R. (2017). *Infodatin Perawat 2017.Pdf* (pp. 1–12). pp. 1–12. Retrieved from [http://www.depkes.go.id/resources/download/pusdatin/infodatin/infodatin\\_perawat\\_2017.pdf](http://www.depkes.go.id/resources/download/pusdatin/infodatin/infodatin_perawat_2017.pdf)
- Musadieq, M. Al. (2018). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi Pada Karyawan Perempuan Yayasan Insan Permata Tunggulwulung Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60(1), 9–17.
- Nurani, A., & Nilawati, L. (2016). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Komitmen Afektif. *Optimum: Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan*, 6(1), 68.  
<https://doi.org/10.12928/optimum.v6i1.7856>
- Poulose, S., & Susdarsan, N. (2014). Work- Life Balance : A Conceptual Review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1–17.
- Purbaya, A. A. (2017). Gubernur Ganjar Usul Perawat Honorer Digaji Layak. *DetikNews*.
- Rife, A. A., Ph, D., Hamilton, B. A., Hall, R. J., & Ph, D. (2015). Abstracts from the Fourth Chinese Congress on Gerontology and Health Industry. *Journal of the American Geriatrics Society*, 63, S323–S410.  
<https://doi.org/10.1111/jgs.13704>
- Risna. (2018). Pelaksanaan Pelayanan Publik. *JOM Fisip*, 5(April 2018), 1–10.
- Saina, I., Pio, R., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh Worklife Balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis UNSRAT*, 4(3), 1–9.
- Sue, campbell clark. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, Vol. 53, pp. 747–770.
- Sugiyono. (2012). *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout

Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(003), 1–8.

Weckstein, S. H. (2008). *How to Practice the Art of Life Balance*. (November).

J-LEE: Journal of Law, English, and Economics, 01 (01), November 2019

Vita Septya, Kartika Dwi Chandra Sari (Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Studi pada Perawat Puskemas Rawat Inap di Kota Semarang)