

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA
(Studi pada Perawat RSUD R.A.A Tjokronegoro Purworejo)**

Raihan Daffa Ghifari
raihandaffa501@gmail.com

Ridwan Baraba
barabaridwan@umpwr.ac.id

Fitri Rahmawati
fitrirahma@umpwr.ac.id

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Purworejo**

ABSTRAK

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting dalam sebuah pekerjaan, karena salah satu keberhasilan suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja yang menimbulkan dampak positif pada hasil kerja. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, yaitu *work life balance* dan lingkungan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD R.A.A Tjokronegoro Purworejo. Fenomena rendahnya kepuasan kerja perawat, yang dipengaruhi oleh beban kerja tinggi, jam kerja panjang, sistem shift tidak menentu, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung, menjadi latar belakang penelitian ini.

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik purposive sampling terhadap perawat yang telah bekerja minimal dua tahun. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi acuan praktis dalam peningkatan *work life balance* dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

Penelitian ini menemukan bahwa *work life balance* dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja perawat, sehingga perbaikan keduanya dapat meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja perawat di RSUD R.A.A Tjokronegoro Purworejo.

Kata kunci : *work life balance, lingkungan kerja, kepuasan kerja, perawat*

A. PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan perkembangan teknologi yang semakin pesat, perusahaan tidak hanya dituntut untuk mengandalkan kecanggihan teknologi, tetapi juga memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas sebagai faktor utama dalam mendukung keberhasilan organisasi. SDM merupakan aset strategis yang berperan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan melalui kontribusi tenaga, pikiran, keterampilan, serta

keaktivitas yang dimiliki setiap individu. Karyawan yang kompeten, jujur, dan mampu beradaptasi akan menjadi kunci dalam menghadapi tantangan persaingan global. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2019:224) yang menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu antara daya pikir dan fisik yang dimiliki individu, yang perilaku dan sifatnya dipengaruhi oleh keturunan serta lingkungan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM secara efektif merupakan keharusan bagi organisasi agar dapat menciptakan keseimbangan antara pencapaian tujuan perusahaan dan kesejahteraan karyawan.

Salah satu aspek penting dalam pengelolaan SDM adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja menjadi faktor penentu dalam meningkatkan semangat, loyalitas, dan produktivitas tenaga kerja. Sutrisno (2009:74) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaan yang dipengaruhi oleh situasi kerja, kerja sama antar rekan kerja, imbalan yang diterima, serta faktor fisik maupun psikologis. Karyawan yang merasa puas cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaiknya. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat menimbulkan berbagai masalah seperti penurunan produktivitas, meningkatnya turnover, hingga menurunnya kualitas pelayanan.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, baik internal maupun eksternal. Salah satu faktor yang semakin mendapat perhatian adalah *work life balance*. Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan menjadi isu penting di tengah tuntutan kerja yang semakin kompleks. Robbins & Judge (2017:124) menegaskan bahwa karyawan yang mampu menyeimbangkan tanggung jawab profesional dan kebutuhan pribadi akan merasa lebih puas, sehat secara mental, dan lebih fokus dalam bekerja. Hal ini diperkuat oleh penelitian Prataman & Setiadi (2021) serta Arrozak (2020) yang menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain *work life balance*, faktor lain yang tidak kalah penting adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi di sekitar tempat kerja, baik fisik maupun non-fisik, yang dapat memengaruhi kenyamanan, motivasi, dan kinerja karyawan. Sedarmayanti (2018:2) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung akan menciptakan rasa aman, nyaman, serta mendorong terciptanya suasana kerja yang produktif. Penelitian Priyatno (2025) juga menegaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dalam konteks tenaga kesehatan, khususnya perawat, isu kepuasan kerja menjadi sangat penting. Perawat memiliki peran vital dalam memberikan pelayanan kesehatan, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan, yang menegaskan bahwa perawat berwenang melakukan tindakan keperawatan berdasarkan ilmu dan kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan. Namun, pada kenyataannya, fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa perawat sering menghadapi tantangan berat, seperti beban kerja tinggi, jam kerja panjang, sistem shift yang tidak menentu, serta kurangnya apresiasi terhadap kinerja mereka. Kondisi tersebut berdampak pada menurunnya *work life balance* dan kepuasan kerja.

Hal serupa juga dialami oleh perawat di RSUD R.A.A Tjokronegoro Purworejo. Berdasarkan informasi yang diperoleh, perawat di rumah sakit ini menghadapi berbagai

permasalahan yang memengaruhi kepuasan kerja, mulai dari beban kerja yang tinggi, tekanan emosional, keterbatasan waktu istirahat, hingga lingkungan kerja yang kurang mendukung. Situasi ini menyebabkan perawat merasa jenuh, kurang termotivasi, dan tidak puas dalam menjalankan pekerjaannya. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh *work life balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat menjadi penting untuk dilakukan, mengingat peran strategis perawat dalam mendukung kualitas pelayanan rumah sakit.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Perawat RSUD R.A.A Tjokronegoro Purworejo)”.

B. RUMUSAN MASALAH

Mengacu pada penjelasan sebelumnya maka dirumuskan permasalahan yaitu,:

1. Apakah Apakah *work life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat RSUD R.A.A Tjokronegoro Purworejo?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat RSUD R.A.A Tjokronegoro Purworejo?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

1. Kajian Teori

a. Kepuasan Kerja

Afandi (2018: 73) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah respons emosional atau efektivitas yang timbul akibat pengalaman seseorang terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka. Dalam pandangannya, kepuasan kerja berhubungan dengan seperangkat perasaan pegawai mengenai seberapa menyenangkan atau tidaknya pekerjaan yang mereka lakukan.

Handoko (2020: 193) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan pegawai yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2017: 117) adalah sikap atau perasaan yang muncul dalam diri karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka serta kondisi pribadi yang mereka alami. Kepuasan ini mencerminkan seberapa besar perasaan positif atau negatif yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya, yang mencakup berbagai aspek, seperti tugas, tanggung jawab, dan hubungan dengan rekan kerja.

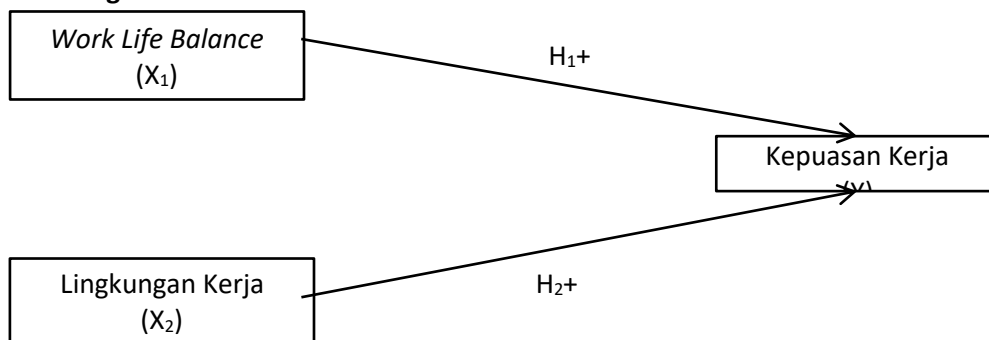
b. *Work Life Balance*

Hudson (2005: 3) mendefinisikan *work life balance* sebagai suatu kondisi keseimbangan dimana seseorang dapat mengelola waktu, keterlibatan, dan kepuasan secara proporsional antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Definisi ini menekankan bahwa *work-life balance* adalah tentang menetapkan prioritas yang tepat antara pekerjaan (karir dan ambisi) dan kehidupan (kebahagiaan, keluarga, waktu luang, dan pengembangan diri), sehingga individu dapat menjalani keduanya secara optimal dan berkesinambungan.

c. Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok Sedamaryanti (2018: 21). Afandi (2018: 65), berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan dalam suatu perusahaan.

2. Kerangka Pikir



Gambar 1
Kerangka Pikir

Keterangan :

—————> : Pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y)

D. RUMUSAN HIPOTESIS

1. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja

Hudson (2005: 3) menyatakan bahwa *work life balance* atau keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan kondisi di mana seseorang mampu mengelola tuntutan dari berbagai peran dalam kehidupannya secara seimbang, baik sebagai pekerja maupun sebagai individu dalam kehidupan sosial dan keluarga. *Work life balance* berkontribusi besar terhadap kepuasan kerja karena karyawan yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi cenderung lebih puas terhadap pekerjaannya (Poulose, 2014). Hal ini sesuai dengan penelitian Arrozak (2020) dan Pitoyo & Handayani (2022) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah,

H₁ : *Work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Afandi (2018: 66) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja

karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan semangat dan motivasi karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung akan menurunkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah,
 H_2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional

a. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah respons emosional atau efektivitas yang timbul akibat pengalaman seseorang terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka Afandi (2018: 82). Dalam pandangannya, kepuasan kerja berhubungan dengan seperangkat perasaan pegawai mengenai seberapa menyenangkan atau tidaknya pekerjaan yang mereka lakukan. Indikator untuk mengukur kepuasan kerja menurut Afandi (2018: 82), yaitu: pekerjaan, upah, promosi, rekan kerja, dan pengawas.

b. *Work Life Balance*

Hudson (2005: 3) mendefinisikan *work life balance* sebagai suatu kondisi keseimbangan dimana seseorang dapat mengelola waktu, keterlibatan, dan kepuasan secara proporsional antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Indikator *work life balance* menurut Hudson (2005: 3) adalah sebagai berikut: Time Balance (Keseimbangan Waktu), Involvement Balance (Keseimbangan Keterlibatan) dan Satisfaction Balance (Keseimbangan Kepuasan).

c. Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2018:21), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok. Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2018: 26) adalah sebagai berikut: penerangan, suhu udara, suara bising, siklus udara, ruang gerak, hubungan karyawan, dan suasana kerja.

2. Pengujian Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018: 51). Uji validitas ini dilakukan dengan nilai korelasi (r hitung) pada Corrected Item Total Correlation. Menurut Ghozali (2018: 52) bila korelasi (r hitung) lebih dari 0,3 dapat dianggap sebagai konstruk kuat atau instrumen yang mempunyai validitas yang baik. Sebaliknya, bila nilai korelasi (r hitung) kurang dari 0,3 dapat dianggap sebagai konstruk lemah atau instrumen mempunyai validitas yang tidak baik. Uji validitas menggunakan alat bantu SPSS versi 25 for Windows.

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	r -min

<i>Work Life Balance</i> (X1)	X1.1	0,787	0,3
	X1.2	0,574	
Variabel	Item Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	r-min
<i>Work Life Balance</i> (X1)	X1.3	0,816	0,3
	X1.4	0,544	
	X1.5	0,631	
	X1.6	0,599	
Lingkunga Kerja (X2)	X2.1	0,516	0,3
	X2.2	0,579	
	X2.3	0,563	
	X2.4	0,680	
	X2.5	0,683	
	X2.6	0,650	
	X2.7	0,791	
	X2.8	0,562	
	X2.9	0,544	
	X2.10	0,568	
	X2.11	0,556	
	X2.12	0,664	
	X2.13	0,522	
	X2.14	0,568	
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,684	0,3
	Y.2	0,669	
	Y.3	0,621	
	Y.4	0,539	
	Y.5	0,537	
	Y.6	0,565	
	Y.7	0,731	
	Y.8	0,668	
	Y.9	0,678	
	Y.10	0,580	

Sumber: data primer diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 5, diketahui bahwa nilai *Pearson Correlation* per item pertanyaan bernilai positif dan lebih dari r-min (0,3). Hal ini menunjukkan bahwa butir pertanyaan dalam kuisioner akurat dalam mengukur variabel penelitian, sehingga data yang diperoleh dari kuisioner tersebut layak digunakan untuk mengukur data selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk 35 (Ghozali, 2018: 45). Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah

konsisten. Pengukuran reliabilitas dapat digunakan dengan cara mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha >0,7 (Nunnally dalam Ghozali, 2018: 46).

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item Pertanyaan	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	r-min
Work Life Balance (X1)	X1.1	0,646	0,735	0,7
	X1.2	0,720		
	X1.3	0,631		
	X1.4	0,745		
	X1.5	0,716		
	X1.6	0,707		
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,858	0,862	0,7
	X2.2	0,855		
	X2.3	0,858		
	X2.4	0,850		
	X2.5	0,848		
	X2.6	0,850		
	X2.7	0,841		
	X2.8	0,855		
	X2.9	0,856		
	X2.10	0,857		
	X2.11	0,855		
	X2.12	0,849		
	X2.13	0,858		
	X2.14	0,855		
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,807	0,829	0,7
	Y.2	0,809		
	Y.3	0,814		
	Y.4	0,921		
	Y.5	0,821		
	Y.6	0,821		
	Y.7	0,802		
	Y.8	0,814		
	Y.9	0,807		
	Y.10	0,817		

Sumber: data primer diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 6, semua butir pertanyaan menghasilkan nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,7. Sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen tersebut adalah reliabel. Artinya butir pertanyaan dalam kuisioner

konsisten dalam mengukur konstruk atau variabel penelitian, sehingga dapat digunakan untuk mengukur data selanjutnya.

F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

a. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat dalam tabel 1.

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Langkah 1

Model	<i>Standardized Coefficients (beta)</i>	Signifikansi	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> (X ₁)	0,455	0,000	Positif dan Signifikan
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,501	0,000	Positif dan Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 1 tersebut, diketahui persamaan analisis regresi

$$Y = 0,455 X_1 + 0,501 X_2$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) $b_1 = 0,455$ bernilai positif artinya variabel *work life balance* (X₁) memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik perawat dalam menyeimbangkan peran gandanya sebaik mungkin, maka akan meningkatkan kepuasan kerja perawat.
- 2) $b_2 = 0,501$ bernilai positif artinya variabel lingkungan kerja (X₂) memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang semakin sesuai dengan yang diharapkan karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja perawat.
- 3) Uji Signifikansi

Syarat variabel dikatakan mempunyai pengaruh yang signifikan apabila nilai $value < 0,05$. Berdasarkan tabel 1 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Nilai signifikansi dalam penelitian ini sebesar 0,000 ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dapat diterima.
- b) Nilai signifikansi dalam penelitian ini sebesar 0,000 ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

2. Pembahasan Hasil Penelitian

a. H1: Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis regresi berganda *work life balance* terhadap kepuasan kerja sebesar 0,455 dengan nilai signifikansi 0,000 ($P \text{ value} < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) yaitu *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dapat diterima.

Terbuktinya hipotesis pertama dalam penelitian ini terlihat pada perawat yang mampu mengatur jadwal kerja shift malam dan pagi secara bergantian sehingga tetap memiliki waktu untuk berkumpul bersama keluarga di akhir pekan. Mereka juga membagi keterlibatan antara pekerjaan dan keluarga, seperti tetap menghadiri rapat tim di rumah sakit tanpa mengabaikan acara sekolah anak. Selain itu, mereka menjaga keseimbangan tingkat kepuasan individu dengan memanfaatkan waktu istirahat untuk berolahraga ringan di area rumah sakit atau mengikuti kegiatan rohani, sehingga kepuasan terhadap pekerjaan maupun kehidupan pribadinya tetap terjaga.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Poulouse (2014), Arrozak (2020), Pratama & Setiadi (2021), dan Margolang (2024) yang menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

b. H2: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis regresi berganda lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menghasilkan *standardized coefficients* beta sebesar $r \text{ } 0,501$ dengan nilai signifikansi 0,000 ($P \text{ value} < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H2) yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dapat diterima.

Terbuktinya hipotesis kedua dalam penelitian ini disebabkan karena lingkungan kerja yang dapat dilihat pada RSUD R.A.A Tjokronegoro Purworejo seperti penerangan yang baik membantu perawat dalam menjalankan tugas secara optimal, terutama dalam tindakan medis yang memerlukan ketelitian. Suhu dan sirkulasi udara yang stabil juga mendukung kesehatan dan konsentrasi selama bekerja dalam waktu yang panjang. Selain itu, hubungan kerja yang harmonis antar sesama perawat maupun dengan tenaga medis lainnya menciptakan suasana kerja yang positif dan saling mendukung. Suasana kerja yang kondusif di rumah sakit, termasuk lingkungan yang bersih, rapi, dan tertata, mampu menurunkan tingkat stres dan meningkatkan kepuasan dalam bekerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung secara fisik maupun sosial sangat penting dalam menciptakan kepuasan kerja yang tinggi bagi perawat.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Poulse (2014), Saputra (2021), Pitoyo & Handayani (2022), dan Margolang (2024) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

G. SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa,

1. Work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat RSUD R.A.A Tjokronegoro Purworejo.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat RSUD R.A.A Tjokronegoro Purworejo.

H. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia;Teori, Konsep dan Indikator*. Nusa Media.
- Arrozak M. (2020). Pengaruh work-life balance, dan burnout, terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Mitra Jaya Company Malang. *Universitas Islam Malang : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*.
- Handoko T.H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, edisi kedua*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hudson. (2005). *The The Case for Work life balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. Hudson Highland Group, Inc.
- Imam Gozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Margolang, R. K., Absah, Y., & Harahap, R. H. (2024). The Influence of Work-Life Balance and Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as the Mediator: A Case Study of Medicine Faculty Employees. *Journal of International Conference Proceedings*, 7(1), 27–42. <https://doi.org/10.32535/jicp.v7i1.3101>
- Pitoyo Didik J, & Handayani Wahyu P. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerjaPi. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 9 (2), 152–159.
- Poulose, S. (2014). International Journal of Advances in Management and Economics Work Life Balance: A Conceptual Review. *Shobitha Poulose & Sudarsan N/March*, 3, 2–3. www.managementjournal.info
- Prataman H.P., & Setiadi I.K. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup Di Jakarta. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 4(2), 25–39.
- Priyatno M.K, & Yuliana Lingga. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Computec International Bogor. *Journal of Management (EJoM)* , 3 (1), 55–66.
- Robbins S. P, & Judge T.A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja Edisi Ketiga*. Mandar Maju.
- Sutrisno Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.