



PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI RSUD ASEMBAGUS KABUPATEN SITUBONDO

Sofia Laili Ramadhania¹, Riska Ayu Pramesthi², Siti soeliha³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, Email : sofialaili04@gmail.com.

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, Email : riskaayu@unars.ac.id

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, Email : siti_soleha@unars.ac.id

*Corresponding Author : Sofia Laili Ramadhania

*Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, Email : sofialaili04@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History :

Receive :
Match 25, 2026

Accepted :
April 1, 2026

Available Online :
April 8, 2026

Keywords:

Work Life Balance, Beban Kerja, Lingkungan kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja



Copyright © 2026 by Author.
Published by Universitas
Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work life balance, workload and work environment on employee performance through job satisfaction as an intervening variable at Asembagus Regional General Hospital, Situbondo Regency. The sampling technique in this study used a saturated sampling technique which involved 78 respondents in the study. The tool for analyzing data in this study was using smart PLS 3.0. Data analysis methods in this study include convergent validity test, reliability test, classical assumption test, goodness of fit (GOF) test, coefficient of determination test, structural equation analysis (inner model), and research hypothesis test. The results of the direct influence research hypothesis test the findings indicate that work life balance positively and significantly influences job satisfaction and workload, the findings indicate that job satisfaction is positively and significantly influenced by workload and the work environment. In addition, work life balance contributes positively and significantly to employee performance. Although workload shows a positive relationship with employee performance, its effect is not statisfically significant. Meanwhile, the work environment demonstrates a positive and significant influence on employee performance. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. The results of the indirect influence research hypothesis test show that Work life balance has a positive and significant effect on employee performance through job satisfaction, workload has a positive and significant effect on employee performance through job satisfaction, work environment has a positive and significant effect on employee performance through job satisfaction.

I. PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan organisasi pelayanan publik yang memiliki peran strategis dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Sebagai institusi yang beroperasi selama 24 jam, rumah sakit dituntut memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan berkualitas kepada setiap pasien tanpa memandang waktu dan kondisi. Pelayanan kesehatan yang optimal tidak hanya ditentukan oleh kelengkapan fasilitas medis, tetapi juga sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Dalam menjalankan fungsi tersebut, karyawan menjadi aset utama yang menentukan keberhasilan pelayanan. Kinerja karyawan rumah sakit

tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi teknis dan profesionalitas, tetapi juga oleh kondisi psikologis, motivasi kerja, serta lingkungan kerja yang mendukung. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi aspek krusial dalam menjaga mutu layanan kesehatan, khususnya pada rumah sakit daerah yang umumnya menghadapi keterbatasan sumber daya, baik dari sisi jumlah tenaga kesehatan maupun sarana dan prasarana.

Rumah sakit daerah memiliki tanggung jawab besar dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat di wilayahnya. Sebagai fasilitas kesehatan rujukan tingkat kabupaten, RSUD Asembagus di

Kabupaten Situbondo berperan penting dalam melayani kebutuhan kesehatan masyarakat setempat. Tingginya ekspektasi masyarakat terhadap kualitas pelayanan menuntut rumah sakit untuk terus meningkatkan kinerja organisasi. Namun demikian, dalam praktiknya seringkali terdapat berbagai tantangan internal yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia. Karyawan di rumah sakit tidak hanya dituntut memiliki kemampuan profesional, tetapi juga harus mampu bekerja dalam tekanan, mengambil keputusan cepat, serta menjaga stabilitas emosi saat menghadapi pasien dan keluarga pasien.

Fenomena yang sering terjadi di lingkungan rumah sakit adalah ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work life balance*), terutama bagi tenaga kesehatan yang bekerja dengan sistem shift dan menghadapi tekanan kerja yang tinggi. Jadwal kerja yang padat, rotasi shift malam, tuntutan respons cepat terhadap kondisi pasien gawat darurat, serta beban emosional dalam menangani kasus medis dapat mengurangi waktu bersama keluarga dan waktu istirahat karyawan. Kondisi ini berpotensi menimbulkan konflik peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Apabila ketidakseimbangan ini berlangsung dalam jangka panjang, maka dapat menimbulkan kelelahan fisik dan mental, stres kerja, bahkan gejala *burnout* yang berdampak pada menurunnya kepuasan kerja serta kinerja karyawan. Dalam jangka panjang, hal ini dapat mengurangi loyalitas dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Selain *work life balance*, beban kerja juga menjadi persoalan yang cukup dominan di rumah sakit, terutama di rumah sakit umum daerah yang harus melayani masyarakat dengan jumlah tenaga kerja yang relatif terbatas. Tingginya jumlah pasien, kompleksitas kasus penyakit, serta tuntutan administrasi dan pelaporan yang semakin detail sering kali menyebabkan beban kerja melebihi kapasitas optimal karyawan. Beban kerja yang tidak proporsional dapat menimbulkan tekanan psikologis, meningkatkan potensi kesalahan dalam tindakan medis maupun administratif, serta menurunkan produktivitas kerja. Dalam konteks pelayanan kesehatan, kesalahan kecil sekalipun dapat berdampak besar terhadap keselamatan pasien. Oleh karena itu, manajemen perlu melakukan pengaturan distribusi tugas, evaluasi kebutuhan tenaga kerja, serta perencanaan sumber daya manusia secara berkelanjutan agar beban kerja tetap berada pada tingkat yang wajar dan mendukung peningkatan kinerja.

Lingkungan kerja juga berperan penting dalam memengaruhi kenyamanan dan motivasi kerja karyawan rumah sakit. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup kondisi fisik seperti ruang kerja, peralatan medis, pencahayaan, ventilasi, dan kebersihan, tetapi juga mencakup aspek nonfisik seperti hubungan antarpegawai, pola komunikasi, budaya organisasi, serta gaya kepemimpinan. Lingkungan kerja yang baik berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang

aman, nyaman, serta memberikan rasa dihargai kepada karyawan sehingga mereka terdorong untuk melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja tidak mendukung, misalnya karena keterbatasan fasilitas, kurang efektifnya koordinasi antarbagian, atau minimnya dukungan dari pimpinan, maka kondisi tersebut dapat menimbulkan rasa tidak puas dan mengurangi motivasi kerja karyawan. Akibatnya, beban kerja yang sebenarnya masih berada pada tingkat yang wajar dapat dirasakan lebih berat oleh karyawan, sehingga berpotensi memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas dan hasil kerja yang dicapai.

Keterkaitan antara *work life balance*, beban kerja, dan lingkungan kerja menjadi semakin penting untuk diperhatikan karena ketiga faktor tersebut saling memengaruhi dalam membentuk persepsi dan sikap kerja karyawan. Ketika karyawan merasa beban kerjanya tinggi namun tidak didukung oleh lingkungan kerja yang memadai, maka tingkat stres kerja akan meningkat. Sebaliknya, apabila beban kerja tinggi tetapi diimbangi dengan dukungan lingkungan kerja yang baik serta kebijakan organisasi yang memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja, maka tekanan kerja dapat dikelola dengan lebih efektif. Dengan demikian, pengelolaan faktor-faktor tersebut tidak dapat dilakukan secara parsial, melainkan harus terintegrasi dalam kebijakan manajemen sumber daya manusia rumah sakit.

Dalam kerangka tersebut, kepuasan kerja dipandang sebagai variabel *intervening* yang mampu menjembatani pengaruh *work life balance*, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, baik dari segi tugas, lingkungan, hubungan kerja, maupun penghargaan yang diterima. Karyawan yang merasakan keseimbangan hidup yang baik, beban kerja yang sesuai dengan kapasitas, serta lingkungan kerja yang mendukung cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Tingginya kepuasan kerja akan mendorong munculnya motivasi intrinsik, komitmen organisasi, serta peningkatan kinerja individu.

Sebaliknya, apabila kepuasan kerja rendah akibat ketidakseimbangan kehidupan kerja, beban kerja yang berlebihan, dan lingkungan kerja yang kurang kondusif, maka kinerja karyawan berpotensi menurun. Penurunan kinerja tidak hanya berdampak pada hasil kerja individu, tetapi juga pada kualitas pelayanan rumah sakit secara keseluruhan. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat memengaruhi citra rumah sakit di mata masyarakat serta tingkat kepercayaan publik terhadap layanan kesehatan yang diberikan.

Perkembangan pelayanan kesehatan di Indonesia terus mengalami peningkatan seiring dengan kebutuhan yang bertambah dari masyarakat untuk mendapatkan layanan kesehatan yang berkualitas. Data Profil Statistik Kesehatan yang diterbitkan oleh Badan Pusat Statistik menunjukkan gambaran komprehensif kondisi kesehatan

masyarakat Indonesia secara nasional dan regional, termasuk distribusi tenaga kesehatan dan kebutuhan sistem kesehatan secara umum. Walaupun data detail mengenai tenaga kesehatan per fasilitas belum dipisahkan menurut jenis pelayanan seperti rumah sakit, publikasi ini menjadi acuan penting untuk memahami konteks besarnya sistem kesehatan nasional yang membutuhkan tenaga kesehatan cukup besar untuk memenuhi target layanan kesehatan pada berbagai wilayah termasuk Jawa Timur.

Dalam konteks pelayanan kesehatan, fenomena *burnout* atau kelelahan kerja menjadi indikator penting dari persoalan beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) tenaga kesehatan. Berikut data dari tahun 2019 hingga 2023:

Tahun	Tenaga Kesehatan yang Mengalami <i>Burnout</i> (%)	<i>Emotional Exhaustion</i> (%)
2019	25,05%	22,3%
2020	28,7%	25,4%
2021	31,2%	28,6%
2022	34,8%	32,1%
2023	37,5%	35,7%

Sumber: Data Profil Statistik Kesehatan, 2023

Data tersebut menunjukkan kenaikan presentase tenaga kesehatan mengalami *burnout* dengan *emotional exhaustion* (kelelahan emosional) yang tinggi dimensi yang dapat mencerminkan beban kerja tinggi, tekanan psikologis, dan tantangan dalam mencapai *work life balance*. Studi ini juga menemukan bahwa persepsi kerja yang berat lebih sering dialami oleh para tenaga kesehatan di rumah sakit di Pulau Jawa.

Berdasarkan hasil pengamatan awal peneliti di RSUD Asembagus Kabupaten Situbondo, terlihat bahwa setiap karyawan memiliki karakteristik dan beban kerja yang berbeda sesuai dengan unit dan tanggung jawabnya masing-masing. Tenaga medis seperti perawat dan bidan menghadapi beban kerja yang bersifat langsung dan intensif terhadap pasien, sementara tenaga administrasi dihadapkan pada tuntutan ketepatan data dan kecepatan pelayanan dokumen. Perbedaan beban kerja ini menuntut adanya sistem manajemen yang mampu menyesuaikan kapasitas kerja dengan kondisi riil di lapangan. Apabila pembagian beban kerja tidak proporsional, maka potensi kelelahan fisik dan mental akan meningkat, yang pada akhirnya dapat memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) karyawan.

Peneliti juga mengamati bahwa beban kerja yang tinggi tidak dapat dipisahkan dari kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang mendukung, baik secara fisik maupun nonfisik, menjadi faktor penting dalam menjaga stabilitas kinerja karyawan. Fasilitas kerja yang memadai, hubungan antarpegawai yang harmonis, komunikasi yang efektif, serta dukungan pimpinan akan membantu karyawan menghadapi tekanan kerja yang ada. Sebaliknya, apabila lingkungan

kerja kurang kondusif misalnya sarana prasarana terbatas, koordinasi antarunit kurang optimal, atau kurangnya dukungan manajerial maka beban kerja yang sebenarnya masih dalam batas wajar dapat terasa lebih berat dan menimbulkan ketidakpuasan kerja.

Apabila persoalan beban kerja dan lingkungan kerja ini dibiarkan tanpa evaluasi dan perbaikan, maka dampaknya dapat berlanjut pada menurunnya kepuasan kerja karyawan. Ketidakpuasan yang berlangsung dalam jangka panjang berpotensi menimbulkan stres kerja, meningkatnya absensi, rendahnya motivasi, bahkan turnover karyawan. Kondisi tersebut tentu akan berdampak langsung pada penurunan kinerja individu maupun kinerja organisasi rumah sakit secara keseluruhan. Dalam konteks pelayanan kesehatan, penurunan kinerja tidak hanya berimplikasi pada aspek internal organisasi, tetapi juga pada kualitas pelayanan kepada pasien dan citra rumah sakit di mata masyarakat.

Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pendekatan ilmu manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi. Penelitian ini menggunakan variabel *work life balance*, beban kerja, dan lingkungan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Kepuasan kerja merupakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang muncul dari penilaian terhadap situasi kerja. Menurut Afandi (2018:82) mengemukakan bahwa “Kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan loyalitas, disiplin, dan kinerja karyawan”. Berdasarkan hasil analisis hubungan *work life balance*, beban kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan tidak hanya terjadi secara langsung, tetapi juga melalui kepuasan kerja yang bertindak sebagai variabel mediasi.

Adapun batasan umum dalam penelitian ini difokuskan pada analisis peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening dianalisis dalam menjelaskan hubungan antara *work life balance*, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada RSUD Asembagus. Penelitian ini dibatasi pada karyawan yang terlibat langsung dalam kegiatan pelayanan rumah sakit, baik tenaga medis maupun nonmedis. Variabel yang diteliti hanya yang berkaitan langsung dengan aspek perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia, sehingga tidak mencakup faktor eksternal seperti sistem kebijakan pemerintah, kompensasi finansial secara spesifik, maupun faktor individual lainnya di luar lingkup penelitian.

Penelitian ini menggunakan landasan teori manajemen sumber daya manusia yang menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan kesempatan kerja. Menurut Wibowo (2021:10) mengemukakan bahwa “peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan melalui pengelolaan kepuasan kerja yang baik karena kepuasan kerja merupakan faktor yang mendorong semangat kerja, komitmen, dan produktivitas karyawan”. Selanjutnya, teori

keseimbangan kehidupan kerja menjelaskan bahwa keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi akan menciptakan kondisi psikologis yang positif sehingga karyawan mampu bekerja secara optimal. Hal ini sejalan dengan pendapat Kasmir (2019:193) yang mengemukakan bahwa “hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* memberikan pengaruh yang positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan”.

Penelitian ini juga dibatasi pada penggunaan teori beban kerja yang menjelaskan bahwa beban kerja yang terlalu tinggi dapat menimbulkan kelelahan kerja yang berdampak pada penurunan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Menurut Tarwaka (2015:104), “Beban kerja harus disesuaikan dengan kemampuan fisik dan mental karyawan agar tercipta produktivitas kerja yang optimal”. Selain itu, penelitian ini menggunakan teori lingkungan kerja yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sedarmayanti (2017:78) mengemukakan bahwa “Lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan secara langsung maupun melalui kepuasan kerja”.

Kepuasan kerja dalam penelitian ini diposisikan sebagai variabel intervening yang menghubungkan *work life balance*, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang muncul sebagai hasil dari penilaian terhadap situasi kerja. Menurut Afandi (2018:82) bahwa “Kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan loyalitas, kedisiplinan, dan kinerja karyawan”. Temuan empiris dari beberapa penelitian terdahulu mendukung penggunaan variabel dalam penelitian ini. Penelitian Yunita Wanasiri dan Riza Aryanto (2025) hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Dian Aulya Putry dan Hamsal Hamsal (2024) beban kerja berdampak signifikan pada kinerja, beban kerja pada karyawan berdampak signifikan pada kepuasan kerja. Selanjutnya, penelitian Sindy Ananda dan Hafid Kholidi Hadi (2023) hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan serta kepuasan.

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah diatas maka penelitian ini difokuskan pada “Pengaruh Work Life Balance, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Di Rsud Asembagus Kabupaten Situbondo”.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber daya Manusia

Meningkatnya peranan manajemen dalam suatu perusahaan mengakibatkan bertambahnya perhatian terhadap pentingnya faktor sumber daya manusia dalam perusahaan. Perhatian yang pada mulanya lebih besar

ditekankan pada bidang mekanis dan modal, kini telah mengalami perubahan. perusahaan kini telah mengalami perubahan. Perusahaan kini memberikan perhatian yang lebih besar terhadap masalah yang berhubungan dengan faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia selalu dibutuhkan oleh setiap perusahaan, baik itu perusahaan kecil, maupun perusahaan besar. Meskipun sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang ada pada perusahaan akan tetapi peranannya dalam mencapai tujuan yang sangat besar.

”Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat” (Pandi Afandi, 2020:3). Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:22) mengemukakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, serta pengawasan terhadap pengelolaan tenaga kerja. Proses tersebut mencakup kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, hingga pemisahan karyawan yang dilakukan secara sistematis untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien.”

Fungsi fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi fungsi manajemen Sumber Daya Manusia menurut Terry & Leslie (2019:8) adalah sebagai berikut:

1) Planning (Perencanaan)

Perencanaan adalah proses penyusunan strategi dan program untuk penggunaan sumber daya organisasi di masa depan, dan perencanaan yang efektif merupakan kunci penting bagi kesuksesan organisasi.

2) Organizing (Pengorganisasian)

Pengorganisasian adalah proses pengalokasian sumber daya dan penentuan struktur kerja untuk memastikan tugas dan tanggung jawab setiap unit kerja berjalan dengan jelas dan efektif.

3) Actuating (Pengarahan)

Pengarahan adalah tahap pelaksanaan kerja organisasi yang dilakukan setelah perencanaan dan pengorganisasian yang baik, untuk memastikan tujuan organisasi tercapai.

4) Controlling (Pengawasan)

Pengawasan adalah fungsi manajemen yang memastikan perencanaan, pengorganisasian, dan pelaksanaan mencapai target dan tujuan organisasi melalui proses yang terukur, serta memberikan umpan balik untuk perbaikan.

Work Life Balance

Work life balance merupakan kondisi ketika individu mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara selaras sehingga keduanya

tidak saling mengganggu dan justru memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan dan kinerja. Keseimbangan ini tidak hanya berkaitan dengan pembagian waktu, tetapi juga keterlibatan psikologis dan kepuasan dalam menjalankan kedua peran tersebut.

Work Life Balance menurut Azizah dan Athoillah (2025:4) bahwa work life balance adalah kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan peran pekerjaan dan kehidupan pribadi yang ditandai dengan terciptanya kesejahteraan, kepuasan kerja, serta meningkatnya produktivitas kerja. Work life balance juga dipahami sebagai bentuk harmonisasi antara tanggung jawab kerja dengan kehidupan di luar pekerjaan yang didukung oleh fleksibilitas kerja, lingkungan kerja yang suportif, serta kondisi psikologis individu.

Karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik akan mampu bekerja secara optimal tanpa mengorbankan kehidupan pribadinya. Hal ini Fikriyah (2022:15) mengemukakan bahwa “work life balance merupakan upaya individu dalam menciptakan kenyamanan dan kebahagiaan melalui pengelolaan konflik kerja dan keluarga sehingga tercapai kehidupan yang seimbang”.

Menurut Reva Ayu Kartika (2025:10), indikator work life balance meliputi:

1) Pengelolaan Waktu

Karyawan yang mampu mengelola waktu mereka dengan baik akan merasa lebih bahagia dan kurang stres. Dengan kemampuan mengatur waktu, karyawan bisa memprioritaskan pekerjaan sekaligus menikmati waktu pribadi mereka, seperti berolahraga atau bersantai dengan keluarga. Pengelolaan waktu yang efektif memungkinkan karyawan untuk fokus pada pekerjaan ketika dibutuhkan, namun juga menikmati waktu pribadi mereka tanpa terganggu oleh pekerjaan.

2) Kesehatan Mental dan Fisik

Karyawan yang sehat secara fisik dan mental lebih mungkin mencapai keseimbangan hidup yang baik dan mampu berkontribusi secara maksimal dalam pekerjaan mereka.

3) Kepuasan Hidup

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan, kehidupan keluarga, dan waktu pribadi mereka cenderung lebih bahagia dan lebih termotivasi. Oleh karena itu, organisasi harus memberikan dukungan yang memungkinkan karyawan merasa terpenuhi secara psikologis dan emosional baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi mereka.

4) Fleksibilitas Kerja

Kebijakan fleksibilitas kerja memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan jadwal mereka dengan kebutuhan pribadi tanpa mengorbankan pekerjaan mereka. Fleksibilitas ini dapat berupa jam kerja fleksibel, kerja jarak jauh (remote working), atau berbagi pekerjaan (job sharing).

Beban Kerja

Beban kerja merupakan sejumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tuntutan organisasi. Beban kerja tidak hanya berkaitan dengan jumlah pekerjaan, tetapi juga menyangkut tingkat kesulitan, tanggung jawab, serta kondisi kerja yang harus dihadapi oleh individu. Tarwaka (2015:106) mengemukakan bahwa “Beban kerja adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi”.

Menurut Mizan (2026) mengemukakan bahwa “Beban kerja merupakan gambaran seberapa besar atau beratnya tugas atau aktivitas yang wajib dirampungkan oleh seorang pekerja dalam periode waktu tertentu”. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Beban kerja juga dapat diartikan sebagai sekumpulan aktivitas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam periode waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan stres kerja, kelelahan, serta menurunnya kepuasan kerja, sedangkan beban kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan kebosanan dan kurang optimalnya pemanfaatan sumber daya manusia Berikut ini indikator beban kerja menurut (Koesomowidjojo 2017:75) ada 3 indikator dalam beban kerja yaitu:

1) Target yang Harus Dicapai

Menggambarkan persepsi individu terhadap besar kecilnya target kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, serta ekspektasi atas hasil yang harus dicapai.

2) Kondisi Pekerjaan

Merujuk pada bagaimana individu menilai situasi kerja, termasuk tuntutan untuk mengambil keputusan secara cepat serta menghadapi kejadian tak terduga yang mungkin mengharuskan penyelesaian pekerjaan di luar waktu kerja yang telah ditentukan.

3) Standar Pekerjaan

Menunjukkan persepsi individu mengenai tuntutan atau ekspektasi atas penyelesaian pekerjaan dalam periode waktu tertentu, yang mencerminkan seberapa besar beban kerja yang dirasakannya.

Lingkungan Kerja

Nitisemito (2015:109) menjelaskan bahwa “Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada di sekitar karyawan dan berpotensi memengaruhi kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diberikan”. Contohnya mencakup kebersihan, suasana, atau bahkan musik yang ada di tempat kerja, karena faktor-faktor tersebut dapat memengaruhi produktivitas karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu memberikan rasa aman dan mendukung karyawan dalam mendukung pekerjaannya secara optimal. Sedangkan menurut Topyibah dkk (2025) mengemukakan bahwa “Lingkungan kerja adalah keseluruhan bahan yang dihadapi Lingkungan

sekitar yang mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan bekerja, yang mencakup berbagai kondisi yang mempengaruhi aktivitas kerja mereka

Menurut Afandi (2018:71) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1) Pencahayaan

Ketersediaan pencahayaan yang memadai dapat mendukung kelancaran aktivitas kerja. Intensitas cahaya yang sesuai membantu karyawan bekerja dengan lebih efektif, mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan, serta meminimalkan kelelahan pada mata selama menjalankan pekerjaan.

2) Warna

Pemilihan warna pada ruang kerja juga menjadi salah satu unsur yang dapat memengaruhi efektivitas kerja. Penggunaan warna yang tepat pada dinding maupun perlengkapan kerja mampu menciptakan suasana yang nyaman, menjaga kondisi psikologis karyawan, serta meningkatkan semangat dalam bekerja.

3) Udara

Kualitas udara merupakan faktor penting dalam lingkungan kerja. Kondisi seperti suhu ruangan dan tingkat kelembapan udara perlu diperhatikan agar karyawan merasa nyaman dan dapat bekerja secara optimal.

4) Suara

Tingkat kebisingan di tempat kerja sebaiknya dikendalikan agar tidak mengganggu konsentrasi karyawan. Peralatan yang menghasilkan suara bising, seperti mesin ketik, telepon, maupun area parkir kendaraan, sebaiknya ditempatkan pada ruang tersendiri sehingga aktivitas kerja karyawan lainnya tetap berlangsung dengan baik.

Kepuasan Kerja

Menurut Badeni (2017:42) mengemukakan bahwa "Kepuasan dengan pekerjaan mereka mewakili sikap seseorang terhadap pekerjaannya, bisa positif atau negatif, puas atau tidak puas". Sedangkan Rokhmah dkk (2025) mengemukakan bahwa “Kepuasan kerja merupakan perasaan emosional seseorang yang timbul secara positif maupun negatif yang tergambarkan oleh profesi yang ditekuni”. Dapat disimpulkan bahwa membangun kepuasan kerja dengan pekerjaan dapat membantu karyawan memiliki sikap yang baik terhadap tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Adapun indikator indikator kepuasan kerja menurut Pandi Afandi (2018:82) meliputi antara lain:

1) Pekerjaan

Kepuasan terhadap pekerjaan dipengaruhi oleh karakteristik tugas yang dijalankan, termasuk sejauh mana pekerjaan tersebut memberikan rasa nyaman,

tantangan, serta mampu memenuhi harapan karyawan.

2) Upah

Besarnya kompensasi yang diterima sebagai imbalan atas pekerjaan menjadi salah satu faktor penentu kepuasan kerja. Karyawan cenderung merasa puas apabila upah yang diperoleh dianggap layak, adil, dan sesuai dengan kontribusi maupun kebutuhan mereka.

3) Promosi

Kesempatan untuk memperoleh promosi jabatan mencerminkan adanya peluang pengembangan karier. Semakin terbuka kesempatan tersebut, semakin besar potensi meningkatnya kepuasan kerja karyawan.

4) Pengawas

Peran pengawas berkaitan dengan kemampuan dalam memberikan arahan, bimbingan, dukungan, serta melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif.

5) Rekan kerja

Hubungan yang terjalin dengan sesama rekan kerja selama menjalankan tugas turut memengaruhi kepuasan kerja. Interaksi yang harmonis, saling mendukung, dan menyenangkan dapat menciptakan suasana kerja yang lebih positif.

Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan menurut Sedarmayanti Adiyadnya (2022:43) bahwa “kinerja karyawan merupakan alat untuk mencapai hasil yang lebih optimal bagi organisasi, tim, maupun individu dengan cara memahami dan mengelola performa dalam kerangka tujuan, standar, serta persyaratan atribut yang telah disepakati bersama”. Husna (2025) mengemukakan bahwa “Kinerja karyawan ialah suatu bentuk akhir yang dihasilkan oleh aktivitas sumber daya manusia atau karyawan pada perusahaan dan menjadi suatu hal yang akan dinilai oleh perusahaan”.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) mengemukakan bahwa “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja mencerminkan bagaimana pekerjaan dijalankan dalam suatu organisasi, yang dipengaruhi oleh kondisi emosional karyawan. Hal ini terlihat dari sikap karyawan terhadap berbagai aspek di lingkungan kerja, termasuk kemampuan mereka dalam menyesuaikan diri secara sehat, seperti dalam hal gaji, kondisi fisik, psikologis, serta kepatuhan terhadap aturan yang berlaku.

Menurut Afandi (2018:89) beberapa faktor indikator kerja karyawan adalah:

1) Produktivitas

Ukuran efisiensi dan efektivitas kerja yang menunjukkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam waktu tertentu.

2) Kualitas kerja

Kualitas kerja yang baik dapat meningkatkan mutu kerja dan memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Kualitas kerja yang baik juga dapat meningkatkan kualitas organisasi sehingga lebih disukai oleh masyarakat.

3) Waktu kerja efektif

Jam kerja efektif dapat membantu karyawan menjaga produktivitas dan menghindari stres.

4) Tingkat kesalahan

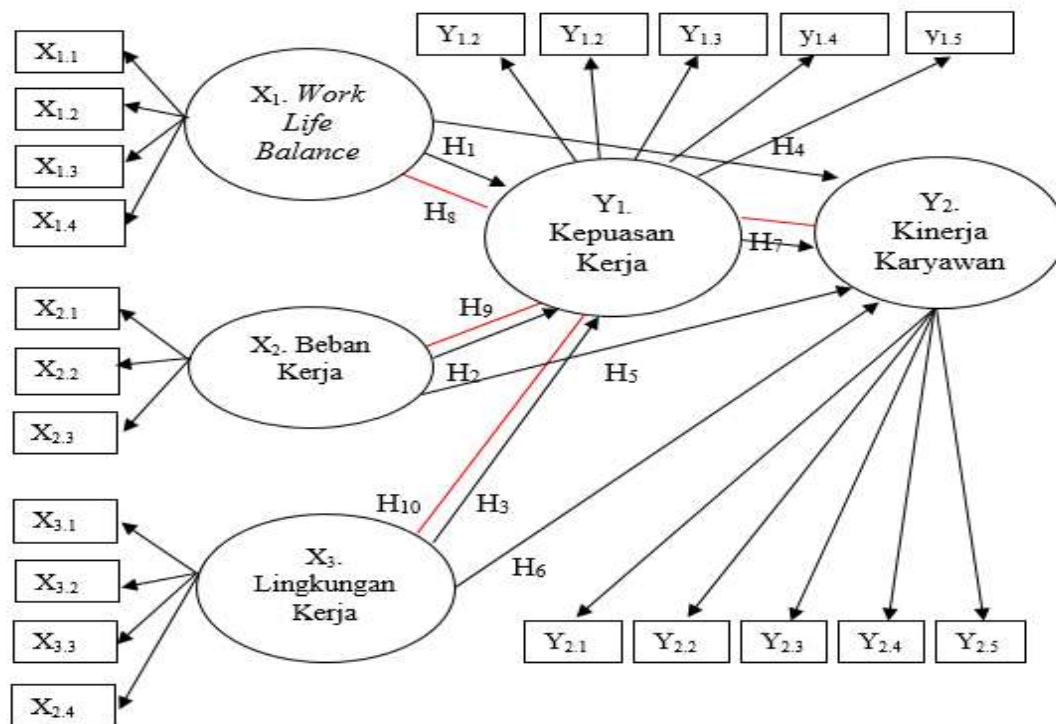
Ukuran tingkat kesalahan prediksi model yang dibuat dibandingkan dengan model sebenarnya.

5) Kepatuhan terhadap deadline

Kecepatan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan.

Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2017:95) mengemukakan bahwa "Kerangka Konseptual merupakan kerangka acuan berfikir berupa teori teori konseptual yang saling berhubungan dari berbagai faktor yang mengidentifikasi masalah yang ingin diteliti". Berdasarkan tinjauan pustaka dan latar belakang penelitian yang menguji pengaruh ketiga variabel tersebut, hubungan antara variabel Work Life Balance (X1), Beban Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) dan variabel terikat Kinerja Karyawan (Y2) dengan variabel intervening Kepuasan kerja (Y1) dapat dipahami. Representasi konsep dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:64) mengemukakan hipotesis merupakan sebuah pernyataan sementara yang diciptakan dalam rumusan masalah, dimana masalah telah dirumuskan sebagai pernyataan. Dikatakan sementara, karena tanggapan yang diberikan masih berlandaskan pada teori yang relevan, pengumpulan data yang mempunyai fakta empiris belum diperoleh dan didasarkan. Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan landasan teori, dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

- H₁ : Diduga *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Konsumen.
- H₂ : Diduga Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Konsumen.
- H₃ : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Konsumen.
- H₄ : Diduga *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H₅ : Diduga Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H₆ : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

- H₇ : Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H₈ : Diduga *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.
- H₉ : Diduga Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.
- H₁₀ : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan konsumen.

III. METODE PENELITIAN

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama tiga bulan pada bulan Mei - Juli 2026. Tempat penelitian dalam penelitian ini dilakukan di RSUD Asembagus yang beralamat di JL. Raya Banyuwangi, Krajan, Wringin Anom, Kecamatan Asembagus Kabupaten Situbondo.

Populasi

“Populasi menggambarkan sejumlah data yang jumlahnya sangat banyak dan luas dalam sebuah penelitian” (Darmawan, 2016:16). Jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 78 karyawan perawat ASN selain pimpinan di Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Asembagus Kabupaten Situbondo.

Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi (Suharyadi and Purwanto S. K., 2016). Sampel ditentukan oleh peneliti dengan mempertimbangkan beberapa hal yaitu dengan mempertimbangkan masalah yang dihadapi dalam sebuah penelitian, tujuan yang ingin dicapai

dalam sebuah penelitian, hipotesis penelitian yang dibuat, metode penelitian serta instrumen sebuah penelitian. Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah teknik non probability sampling dengan cara total sampel jenuh. Sugiyono (2016:85) mengemukakan bahwa “Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel yang semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 78 karyawan perawat ASN selain pimpinan di Rawat Inap RSUD Asembagus.

Metode Analisis Data

Pengolahan dan Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Squares* (PLS) melalui bantuan perangkat lunak *Smart PLS*. Metode tersebut dipilih karena mampu menganalisis hubungan antar konstruk laten secara simultan serta dapat digunakan pada data yang tidak memenuhi asumsi normalitas multivariat dan jumlah sampel yang relatif terbatas.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Kovergen

Validitas konvergen mengukur apakah seperangkat indikator mewakili satu variabel laten dan mendasari variabel laten tersebut. Program *Smart PLS* 3.0 Pengujian validitas dengan dapat dilihat dari nilai *discriminant validity* dengan indikator reflektif dengan memperhatikan nilai *Outer Loading* diatas 0,7 dan AVE yang harus diatas 0,5.

Tabel 1
Uji Validitas Kovergen (*Outer Loading*)

	X ₁ . <i>Work Life Balance</i>	X ₂ . Beban Kerja	X ₃ . Lingkungan Kerja	Y ₁ . Kepuasan Konsumen	Y ₂ . Kinerja Karyawan	Keterangan
X _{1.1}	0,941					Valid
X _{1.2}	0,914					Valid
X _{1.3}	0,924					Valid
X _{1.4}	0,944					Valid
X _{2.1}		0,943				Valid
X _{2.2}		0,856				Valid
X _{2.3}		0,956				Valid
X _{3.1}			0,920			Valid
X _{3.2}			0,930			Valid
X _{3.3}			0,904			Valid
X _{3.4}			0,936			Valid
Y _{1.1}				0,915		Valid
Y _{1.2}				0,823		Valid
Y _{1.3}				0,845		Valid
Y _{1.4}				0,853		Valid

Y_{1.5}	0,747	Valid
Y_{2.1}	0,847	Valid
Y_{2.2}	0,800	Valid
Y_{2.3}	0,848	Valid
Y_{2.4}	0,762	Valid
Y_{2.5}	0,810	Valid

Sumber : Data diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa setiap indikator pada instrumen menyatakan valid.

Dikarenakan nilainya telah sesuai dengan kriteria yaitu berada diatas 0,7.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Kovergen (AVE)

Variabel Penelitian	Average Varian Extracted (AVE)	Cut Off	Keterangan
X₁ Work Life Balance	0,845	0,5	Valid
X₂ Beban Kerja	0,703	0,5	Valid
X₃ Lingkungan Kerja	0,663	0,5	Valid
Y₁ Kepuasan Kerja	0,851	0,5	Valid
Y₂ Kinerja Karyawan	0,867	0,5	Valid

Sumber : Data diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa Nilai AVE (*Average Varian Extracted*) untuk setiap variabel yaitu lebih dari 0,5 yang artinya seluruh instrument dapat dinyatakan valid (angkat berwarna hijau).

Uji Reliabilitas

Uji realibilitas bertujuan mengidentifikasi sejauh mana instrumen dapat di andalkan serta mengevaluasi konsistensi alat ukur. Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's alpha* sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's alpha	Keterangan
X₁ Brand Awareness	0,909	Reliabel
X₂ Store Atmosphere	0,893	Reliabel
X₃ Pengalaman Belanja	0,874	Reliabel
X₄ Harga	0,942	Reliabel
Y₁ Kepuasan Konsumen	0,949	Reliabel

Sumber : Data diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan semua variabel yang di uji nilai *Cronbach's alpha* diatas 0,70 hal ini menunjukkan bahwa nilai instrument yang digunakan memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Uji muktikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Uji multikolinearitas dapat dilakukan

dengan menilai *Collinierity Statistict* (VIF) pada “*Inner VIF Values*” pada hasil analisis aplikasi *partial least square Smart PLS 3.0*, dalam konteks tersebut model ini diyatakan tidak melanggar asumsi klasik multikolinieritas apabila nilai $VIF \leq 5,00$. Sebaliknya, apabila nilai $VIF > 5,00$, maka model tersebut mengindikasikan adanya pelanggaran asumsi multikolinieritas, yang menunjukkan bahwa variabel independen saling berkolerasi atau saling mempengaruhi.

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Penelitian	X ₁ <i>Work Life Balance</i>	X ₂ Beban Kerja	X ₃ Lingkungan Kerja	Y ₁ Kepuasan Konsumen	Y ₂ Kinerja Karyawan
X ₁ <i>Work Life Balance</i>				1,007	1,392
X ₂ Beban Kerja				1,034	1,483
X ₃ Lingkungan Kerja				1,030	1,444
Y ₁ Kepuasan Konsumen					2,193
Y ₂ Kinerja Karyawan					

Sumber: Data diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil diatas, bahwa seluruh variabel berada dibawah batas yang telah ditentukan yaitu tidak memiliki korelasi yang tinggi, sehingga

dapat diartikan bahwa tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik multikolinieritas.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data pada setiap variable penelitian memiliki distribusi normal atau tidak. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebaran data berada disekitar

nilai tengah (*median*) sehingga tidak menimbulkan penyimpangan atau standar deviasi yang tinggi. Data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas apabila nilai CR berada pada rentang -2,58 hingga 2,58, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak melanggar asumsi normalitas.

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas

Indikator	<i>Excess Kurtosis</i>	<i>Skewness</i>	Keterangan
X _{1.1}	-0.512	0.045	Normal
X _{1.2}	-0.727	0.075	Normal
X _{1.3}	-0.919	0.071	Normal
X _{1.4}	-0.593	0.038	Normal
X _{2.1}	-0.683	0.516	Normal
X _{2.2}	-0.610	0.579	Normal
X _{2.3}	-0.785	0.561	Normal
X _{3.1}	-0.854	0.084	Normal
X _{3.2}	-0.854	0.084	Normal
X _{3.3}	-0.585	0.063	Normal
X _{3.4}	-0.737	0.045	Normal
Y _{1.1}	0.924	-1.703	Normal
Y _{1.2}	0.232	-2.672	Normal
Y _{1.3}	1.036	-0.823	Normal
Y _{1.4}	1.876	-1.957	Normal
Y _{1.5}	2.121	-1.380	Normal
Y _{2.1}	1.253	-1.219	Normal
Y _{2.2}	2.916	-0.748	Normal
Y _{1.3}	0.924	-1.703	Normal
Y _{2.4}	1.036	-0.823	Normal
Y _{2.5}	1.876	-1.957	Normal

Sumber: Data diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil uji di atas menunjukkan bahwa penyebaran data pada seluruh indikator tersebut

berdistribusi secara normal, dikarenakan telah sesuai dengan kriteria tertentu.

Uji Goodness Of Fit (GOF)

Uji *goodness of fit* (GOF) digunakan untuk mengevaluasi tingkat kesesuaian antara model yang dirumuskan secara teoritis dengan data empiris yang di peroleh. Dalam analisis menggunakan *Smart PLS* 3.0, penilaian kesesuaian model didasarkan pada beberapa indicator, yaitu SRMR (*Standartized Root*

Mean Square Residual), *Chi-Square*, dan NFI (*Normed Fit Index*). Apabila hasil pengujian menunjukkan bahwa model memenuhi kriteria fit, maka model structural yang dikembangkan dinilai mampu merepresentasikan kondisi atau fenomena yang terjadi dilapangan.

Tabel 6
Hasil Uji Goodnes Of Fit

	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>	<i>Cut Off</i>	Keterangan Model
SRMR	0,078	0,078	$\leq 0,10$	Good Fit
d_ ULS	1,421	1,421	$\geq 0,05$	Good Fit
d_ G	n/a	n/a	$\geq 0,05$	Tidak tersedia
Chi-Square	Infinite	Infinite	Diharapkan kecil	Tidak tersedia
NFI	n/a	n/a	$> 0,9$ (Mendekati 1)	Tidak tersedia

Sumber: Data diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil uji *Goodness of Fit* (GOF) pada Tabel 6 diketahui bahwa nilai SRMR sebesar 0,078, yang lebih kecil dari batas maksimum 0,10, sehingga model penelitian dapat dinyatakan memiliki *good fit*. Nilai d_ ULS sebesar 1,421 menunjukkan ukuran *discrepancy* yang relatif kecil sehingga model memiliki tingkat kesesuaian yang baik. Sementara itu, nilai d_ G dan NFI tidak ditampilkan (n/a), sedangkan nilai *Chi-Square* menunjukkan *Infinite*, sehingga ketiga indeks tersebut tidak mempengaruhi kelayakan model selama kriteria validitas, reliabilitas dan SRMR telah terpenuhi.

Uji Koefisien Determinasi

Uji Inner model dilakukan untuk menguji hubungan anantara konstruk eksogen dan endogen yang telah dihipotesiskan. Uji ini dapat diketahui melalui nilai *R-Square Adjusted* untuk variabel independen lebih dari dua. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen.

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel Terikat	R Square	R SquareAdjusted
Y ₁ . Kepuasan Kerja	0,544	0,525
Y ₂ . Kinerja Karyawan	0,861	0,853

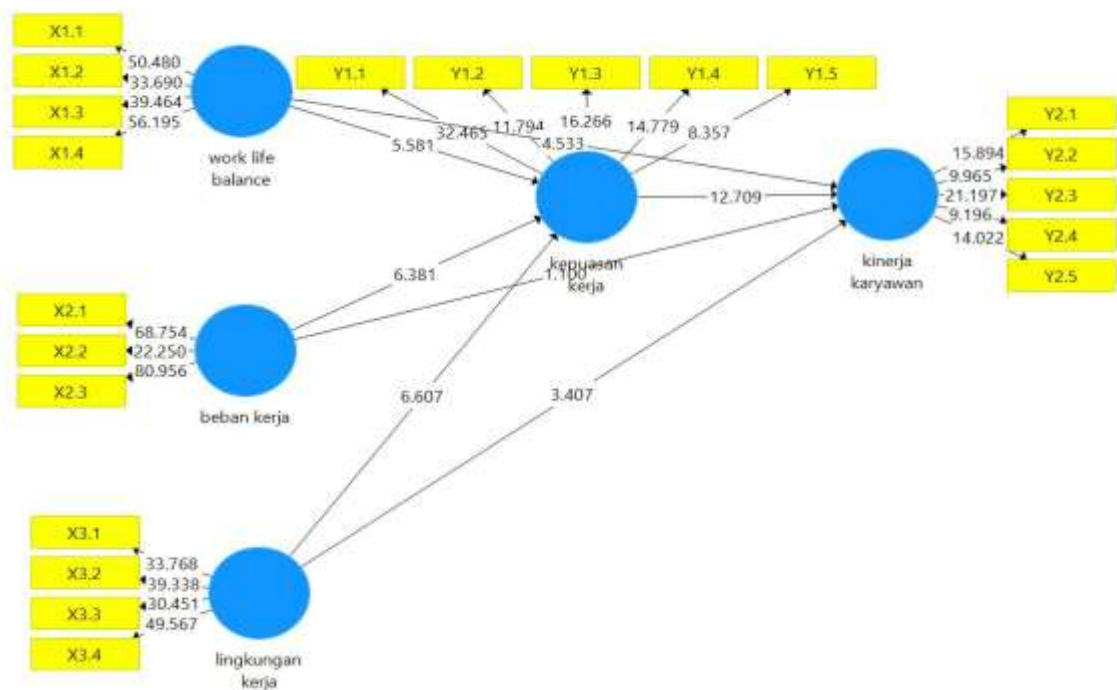
Sumber : Data diolah Peneliti (2026)

Mengacu pada hasil yang disajikan dalam tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Variabel *Work Life Balance* (X₁) Beban Kerja (X₂) Lingkungan Kerja (X₃) mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y₁) sebesar 53% sedangkan sisanya sebesar 47% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.
- 2) Variabel *Work Life Balance* (X₁) Beban Kerja (X₂) Lingkungan Kerja (X₃) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y₂) sebesar 85% sedangkan sisanya sebesar 15% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Penelitian

Uji hipotesis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi *Smart PLS* 3.0 menggunakan metode bootstrapping. Uji ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi hubungan pengaruh antar variabel yang dapat dilihat dari nilai *path coefficient*, *statistic*, dan *p-value*, sehingga dapat ditentukan hipotesis diterima atau ditolak. Hasil pengujiannya sebagai berikut berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Model Struktural dengan Aplikasi Smart PLS

Sumber: Data diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan Gambar 2 diatas, diperoleh PLS 3.0. Hasil pengujian tersebut selanjutnya disajikan pengujian hipotesis yang dianalisis menggunakan Smart pada tabel 8, sebagaimana ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Hipotesis Penelitian

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X ₁ .Work life balance -> Y ₁ .Kepuasan kerja	0,419	0,418	0,075	5,581	0,000
X ₂ .Beban kerja -> Y ₁ .Kepuasan kerja	0,453	0,453	0,071	6,381	0,000
X ₃ .Lingkungan kerja -> Y ₁ .Kepuasan kerja	0,434	0,436	0,066	6,607	0,000
X ₁ .Work life balance -> Y ₂ .Kinerja karyawan	0,183	0,176	0,040	4,533	0,000
X ₂ .Beban kerja -> Y ₂ .Kinerja karyawan	0,049	0,048	0,044	1,100	0,272
X ₃ .Lingkungan kerja -> Y ₂ .Kinerja karyawan	0,181	0,171	0,053	3,407	0,001
Y ₁ .Kepuasan kerja -> Y ₂ .kinerja karyawan	0,733	0,746	0,058	12,709	0,000
X ₁ .Work life balance -> Y ₁ .Kepuasan kerja -> Y ₂ .Kinerja karyawan	0,307	0,312	0,059	5,184	0,000
X ₂ .Beban kerja -> Y ₁ .Kepuasan kerja -> Y ₂ .Kinerja karyawan	0,332	0,338	0,060	5,485	0,000

X ₃ Lingkungan kerja -> Y ₁ . Kepuasan kerja -> Y ₂ .Kinerja karyawan	0,318	0,326	0,057	5,589	0,000
--	-------	-------	-------	-------	-------

Sumber: Data diolah Peneliti (2026)

Pembahasan

Peran *Work life balance* terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, diperoleh nilai *original sample* sebesar 0,419 yang menunjukkan arah hubungan positif. Selain itu, nilai *T-statistic* tercatat sebesar 5,581 dan melebihi nilai kritis 1,964, sedangkan *P-value* sebesar 0,000 berada dibawah taraf signifikansi 0,05. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa *work life balance* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, **hipotesis pertama (H₁) dinyatakan diterima**. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Karyawan yang mampu membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih baik, tingkat stres yang lebih rendah, serta motivasi kerja yang lebih tinggi. Pada lingkungan rumah sakit yang menerapkan sistem kerja bergilir (*shift*), *work life balance* menjadi faktor penting dalam menjaga kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rahayu, Darmita, dan Oktaviani (2024) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Peran Beban kerja terhadap Kepuasan kerja

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan nilai *original sample* sebesar 0,453 yang mengindikasikan adanya hubungan positif antar variabel. Selain itu, nilai *T-statistic* sebesar 6,381 yang melebihi batas kritis 1,964 serta *P-value* sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh yang dihasilkan signifikan secara statistik. Sehingga **Hipotesis 2 diterima**. Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan kepada karyawan masih berada pada tingkat yang dapat diterima dan dikelola dengan baik oleh karyawan. Dalam konteks RSUD Asembagus, beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab karyawan dapat memberikan tantangan positif sehingga mendorong rasa pencapaian dalam bekerja. Karyawan yang mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik akan merasa lebih dihargai dan memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya. Dengan demikian, pengelolaan beban kerja yang proporsional perlu terus diperhatikan agar tetap mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian

ini sejalan dengan penelitian Rahayu, Darmita, dan Oktaviani (2024) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Peran Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga, diperoleh nilai *original sample* sebesar 0,434 yang menunjukkan adanya hubungan positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Nilai *T-statistic* sebesar 6,607 yang melebihi nilai kritis 1,964 serta *P-value* sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X₃) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y₁), sehingga **hipotesis ketiga (H₃) dinyatakan diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik ditunjukkan oleh kondisi fisik yang mendukung, hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang efektif, serta dukungan dari pimpinan dan rekan kerja. Kondisi tersebut membuat karyawan merasa nyaman dan termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Rahayu, Darmita, dan Oktaviani (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Peran *Work life balance* terhadap Kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa nilai *original sample* sebesar 0,183 mengindikasikan adanya hubungan yang positif antara *work-life balance* (X₁) dan kinerja karyawan (Y₂). Nilai *T-statistic* sebesar 4,533 yang lebih besar dari 1,964 serta *P-value* sebesar 0,000 yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y₂), sehingga **hipotesis keempat (H₄) dinyatakan diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki keseimbangan hidup yang baik cenderung lebih fokus, produktif, dan mampu menyelesaikan pekerjaannya secara efektif. Kondisi tersebut memungkinkan karyawan memberikan pelayanan yang optimal kepada pasien dan masyarakat. Hasil penelitian

ini sejalan dengan penelitian Fatmala (2026) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Peran Beban kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa nilai *original sample* sebesar 0,049 mengindikasikan adanya hubungan yang bersifat positif antara beban kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y_2). Namun, nilai *T-statistic* sebesar 1,100 yang lebih kecil dari nilai kritis 1,964 serta *P-value* sebesar 0,272 yang melebihi taraf signifikansi 0,05 menunjukkan bahwa hubungan tersebut tidak signifikan secara statistik. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa beban kerja (X_2) memiliki pengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_2), sehingga **hipotesis kelima (H_5) dinyatakan ditolak**. Hasil tersebut menunjukkan bahwa perubahan beban kerja belum mampu memberikan pengaruh yang berarti terhadap peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan RSUD Asembagus. Kemungkinan kondisi ini terjadi karena karyawan telah terbiasa menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi sehingga beban kerja tidak menjadi faktor utama yang menentukan kinerja mereka. Kinerja karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, maupun motivasi kerja.

Peran Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil analisis pada pengujian hipotesis keenam menunjukkan bahwa nilai *original sample* sebesar 0,181 mencerminkan adanya arah hubungan yang positif antara lingkungan kerja (X_3) dan kinerja karyawan (Y_2). Selanjutnya, nilai *T-statistic* sebesar 3,407 yang lebih besar dari 1,964 serta *P-value* sebesar 0,001 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 membuktikan bahwa pengaruh tersebut signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_2), sehingga **hipotesis keenam (H_6) dinyatakan diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung akan menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal. Kondisi tersebut akan meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan efektivitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Pamungkas, Ediyanto, dan Minullah (2024) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Peran Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil analisis terhadap hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa nilai *original sample* sebesar 0,733 menunjukkan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja (Y_1) dan kinerja karyawan (Y_2). Selain itu, nilai *T-statistic* sebesar 12,079 yang lebih besar dari 1,964 serta *P-value* sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 menunjukkan bahwa hubungan tersebut terbukti signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (Y_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_2), sehingga **hipotesis ketujuh (H_7) dinyatakan diterima**. Nilai tersebut merupakan pengaruh terbesar dibandingkan variabel lainnya. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan memiliki semangat kerja, loyalitas, serta tanggung jawab yang lebih tinggi dalam menjalankan tugasnya. Kepuasan kerja juga mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaik bagi organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Laoh, Kairupan, dan Nelwan (2022) yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Peran *Work life balance* terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja

Hasil pengujian hipotesis kedelapan menunjukkan bahwa nilai *original sample* sebesar 0,307 mengindikasikan adanya hubungan positif. Nilai *T-statistic* sebesar 5,184 yang lebih besar dari nilai kritis 1,964 serta *P-value* sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_2) melalui kepuasan kerja (Y_1) sebagai variabel intervening. Oleh karena itu, **hipotesis kedelapan (H_8) dinyatakan diterima**. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu menjadi variabel intervening dalam hubungan antara *work life balance* dan kinerja karyawan. Semakin baik keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dimiliki karyawan, maka kepuasan kerja akan meningkat dan pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wahyudin, Fitriati, Darmawan dan Rachmawati (2025) yang menyatakan bahwa *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja.

Peran Beban kerja terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja

Hasil pengujian hipotesis kesembilan menunjukkan bahwa nilai *original sample* sebesar 0,332 menunjukkan adanya hubungan positif antara beban kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y_2) melalui kepuasan kerja (Y_1). Nilai *T-statistic* sebesar 5,485 yang lebih besar dari nilai kritis 1,964 serta *P-value* sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Oleh karena itu, **hipotesis kesembilan (H9) dinyatakan diterima**. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kepuasan kerja memiliki peran sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan. Meskipun pada pengaruh secara langsung beban kerja terhadap kinerja karyawan tidak menunjukkan hasil yang signifikan, keberadaan kepuasan kerja mampu memperkuat hubungan tersebut sehingga menghasilkan pengaruh yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang tepat dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja.

Peran Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja

Hasil pengujian hipotesis kesepuluh menunjukkan bahwa nilai *original sample* sebesar 0,318 mengindikasikan adanya hubungan positif antara lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y_2) melalui kepuasan kerja (Y_1). Nilai *T-statistic* sebesar 5,589 yang lebih besar dari 1,964 serta *P-value* sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut terbukti signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_2) melalui kepuasan kerja (Y_1), sehingga **hipotesis kesepuluh (H10) dinyatakan diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik tidak hanya meningkatkan kinerja secara langsung, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja yang selanjutnya memperkuat kinerja karyawan. Dengan demikian, kepuasan kerja terbukti mampu menjadi variabel intervening yang memperkuat hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Pamungkas, Ediyanto, dan Minullah (2024).

V. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja, (H_1 diterima);
2. Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja, (H_2 diterima);
3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja, (H_3 diterima);
4. *Work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, (H_4 diterima);
5. Beban kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan, (H_5 ditolak);
6. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, (H_6 diterima);
7. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja, (H_7 diterima);
8. *Work life balance* terbukti memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel yang berperan dalam menjembatani hubungan tersebut, (H_8 diterima);
9. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Dengan demikian, hipotesis kesembilan (H_9 dinyatakan diterima);
10. Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel perantara, (H_{10} diterima);

Saran

Bagi RSUD Asembagus

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan, maka manajemen RSUD Asembagus perlu lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Upaya yang dapat dilakukan antara lain dengan menciptakan keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) dapat ditingkatkan melalui penerapan pengelolaan waktu kerja yang lebih terencana dan efisien, terutama bagi karyawan yang menjalankan pola kerja dengan sistem shift. Selain itu, pihak rumah sakit perlu melakukan evaluasi secara berkala terhadap pembagian beban kerja agar sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab masing-masing karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif juga perlu terus ditingkatkan melalui perbaikan fasilitas kerja, peningkatan komunikasi antarpegawai, serta pemberian dukungan yang lebih optimal dari pimpinan kepada karyawan. Dengan meningkatnya kepuasan kerja, diharapkan kinerja karyawan dan kualitas pelayanan kepada masyarakat dapat semakin baik.

Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi dan bahan kajian ilmiah khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan *Work life balance*, Beban kerja, Lingkungan kerja, Kepuasan kerja, dan Kinerja karyawan. Universitas Abdurachman Saleh Situbondo juga diharapkan dapat terus mendorong pengembangan penelitian yang relevan dengan kondisi organisasi dan dunia kerja saat ini sehingga dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun praktik manajemen sumber daya manusia. Selain itu, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran bagi mahasiswa dalam memahami hubungan antara faktor faktor organisasi dan perilaku karyawan dalam meningkatkan kinerja.

Bagi Peneliti Lain

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, dukungan organisasi, kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, maupun rasa aman psikologis. Penelitian berikutnya juga dapat dilakukan pada objek penelitian yang berbeda, baik pada rumah sakit lain maupun sektor organisasi yang berbeda, sehingga dapat diperoleh hasil yang lebih luas dan komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiyadnya, K. 2022. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Denpasar: Pustaka Bali.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ahyari, A. 2015. *Manajemen Produksi: Pengendalian Produksi*. Yogyakarta: BPFE.
- Ananda, S. dan Hadi, K. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Syntax Imperatif*. Program Studi Manajemen. Universitas Negeri Surabaya. Volume 4 (5) : 587 - 600. <https://doi.org/10.36418/syntax-imperatif.v4i5.289>.
- Azizah, N. Dan Athoillah, M. 2025. *Work Life Balance dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Badeni. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Darmawan, D. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Data Profil Statistik. Studi Nasional 2023
- Fatmala. 2026. Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Pada RSUD Andi Makkasau Kota Parepare. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Fakultas Bisnis. Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada. Volume 4 (1) : 843 – 849. <https://doi.org/10.61722/jiem.v4i1.8304>
- Fikriyah, N. 2022. *Work Life Balance dan Kesejahteraan Karyawan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hati, I. Noviantoro, D. Dan Veybhita, Y. 2024. Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Perawat Ruang Inap Di RS Islam Siti Khadijah Palembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*. Universitas Multi Data Palembang. Volume 14 (1) : 137 - 156. <https://doi.org/10.35957/forbiswira.v14i1.7846>
- Helena, M. Dan Dua, M. 2020. Work Life Balance dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Volume 12 (2) : 120 – 130. <https://doi.org/10.31849/jmbt.v4i1.10734>
- Husna, A. Hamdun. Edy, K. Dan Iqbal, M 2025. Pengaruh Kompetensi Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Cv. Avindo Mandiri Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Kewirausahaan (JME)*. Universitas Abdurachman Saleh Situbondo. Volume 3 (2) ; 365-378. doi: <https://doi.org/10.36841/jme.v3i2.4845>.
- Kartika, A, R. 2025. *Work Life Balance Dalam Paradigma GHRM: Green Human Resource Management*, Yogyakarta: PT. Star Digital Publishing.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Koesomowidjojo, 2017. *Analisis Bean Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Laoh, E. Kairupan, R. Dan Nelwan, E. 2022. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Hermana Lembean. *Jurnal Kesehatan*. Universitas Sam Ratulangi. Volume 11 (2) : 366 – 373. <https://doi.org/10.36763/healthcare.v11i2.268>

- Mangkunegara, P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mizan, M. Ediyanto. Dan Pramesthi, R, A. 2025. Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Dalam Memengaruhi Kinerja Karyawan Pada Uptd Puskesmas Botolinggo Bondowoso Dengan Moderasi Variabel Kepuasan Kerja. *Jurnal Mahasiswa Kewirausahaan (JME)*. Universitas Abdurachman Saleh Situbondo. Volume 3 (6) ; 1022 – 1033. <https://doi.org/10.36841/jme.v3i6.5003>.
- Nitisemito, S. 2015. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pamungkas, S. Ediyanto. Dan Minullah. 2024. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Non Medis Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. Universitas Abdurachman Saleh Situbondo. Volume 3 (10) : 1865 – 1879. <https://doi.org/10.36841/jme.v3i10.5276>
- Putry, A. Dan Hamsal, H. 2024. Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan PT. Sharp Electronic Cabang Pekanbaru). Al Qalam: *Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*. Sekolah Tinggi Ilmu Al-Quran Amuntai. Volume 18 (1) : 363 - 381. <http://dx.doi.org/10.35931/aq.v18i1.2995>
- Rahayu, F. Darmita, Y. Dan Oktaviani, L. 2024. Pengaruh Work Life Balance, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Ciomas Adisatwa Kabupaten Badung. *Journal Research of Management*. Universitas Triatma Mulya. Volume 6 (1) : 89 – 99. <https://doi.org/10.51713/jarma.2024.6128>
- Rokhmah, R, A. Pramesthi, R, A. Dan Minullah 2025. Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Sinergi Gula Nusantara Pg. Assembagoes Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Kewirausahaan (JME)*. Universitas Abdurachman Saleh Situbondo. Volume 3 (6) ; 1146 -1160. <https://doi.org/10.36841/jme.v3i6.5036>.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Soleman, A. 2011. Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia dengan Pendekatan Recommended Weight Limit. *Jurnal Arika*. Universitas Pattimura ambon. Volume 5 (2) : 83 – 98.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suharyadi Dan Purwanto, K. 2016. *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sulastrri, S. Dan Onsardi. 2020. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Volume 4 (1) : 10 – 15. <https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215>
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tahu, A. Sunarsi, D. Dan Mogi, A. 2026. Pengaruh Work Life Balance, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Astra Toyota Sales Operation BSD City. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Pamulang Banten. Volume 3 (1) : 221 – 240.
- Tarwaka. 2015. *Ergonomi Industri: Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Terry, R. Dan Leslie, W. 2019. *Dasar-Dasar Manajemen (Principles of Management)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Toyyibah, N. Karnadi. Dan Iqbal, M. 2025. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perang Kat Desa Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi kasus Di Desa jetis, Desa Blimbing, Desa Widoropayung, Kecamatan Besuki, Kabupaten. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. Universitas Abdurachman Saleh Situbondo. Volume 3 (4) ; 743 – 757. <https://doi.org/10.36841/jme.v3i4.4916>.
- Wahyudin, A. Fitriati, A. Darmawan, A. Dan Rachmawati, E. 2025. Pengaruh Work Life Balance dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*. Universitas Muhammadiyah Purwokerto. Volume 6 (1) : 110 – 131 <https://doi.org/10.37631/ebisma.v6i1.1802>
- Wanasiri, Y. Dan Aryanto, R. 2025. Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi di Jakarta. *Journal of Emerging Business Management and Entrepreneurship Studies*. Sekolah Tinggi Manajemen PPM. Volume 5 (2) :

131 - 149.

<https://doi.org/10.34149/jebmes.v5i2.282>

Wibowo. 2021. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.