

**HUBUNGAN *WORK-LIFE BALANCE* DENGAN KINERJA  
KARYAWAN PADA KARYAWAN RUMAH SAKIT AT-TIN BAWEN**

**Annisa Martha Wulandari<sup>1</sup>, Maria Prima Novita<sup>2</sup>**  
[anisaw289@gmail.com](mailto:anisaw289@gmail.com)<sup>1</sup>, [maria.novita@uksw.edu](mailto:maria.novita@uksw.edu)<sup>2</sup>  
**Universitas Kristen Satya Wacana**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Work-life Balance dengan Kinerja Karyawan pada karyawan Rumah Sakit At-Tin Bawen. Work-life Balance merupakan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara proporsional, sedangkan Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Sakit At-Tin Bawen yang berjumlah 135 orang dengan teknik saturation sampling. Alat ukur yang digunakan adalah skala Work-life Balance dari Fisher, Bulger, dan Smith (2009) serta skala Kinerja Karyawan menggunakan Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) dari Koopmans (2014). Analisis data dilakukan menggunakan uji korelasi non-parametrik Spearman's Rank Correlation karena data tidak berdistribusi normal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Work-life Balance dengan Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi sebesar  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ) dan koefisien korelasi sebesar 0,563, dengan arah hubungan positif. Artinya, semakin tinggi Work-life Balance yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan yang ditunjukkan. Sebaliknya, semakin rendah Work-life Balance, maka Kinerja Karyawan cenderung menurun. Penelitian ini menunjukkan bahwa Work-life Balance merupakan salah satu faktor penting yang berkaitan dengan peningkatan Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan guna meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja secara optimal.

**Kata Kunci :** Work-Life Balance, Kinerja Karyawan, Karyawan Rumah Sakit.

**PENDAHULUAN**

Rumah sakit merupakan institusi yang sangat vital dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, sehingga menuntut kinerja optimal dari seluruh karyawannya (Logamithra, 2025). Rumah sakit adalah bagian penting dari sistem sosial dan kesehatan, menurut Organisasi Kesehatan Dunia (WHO). Rumah sakit bertanggung jawab untuk menyediakan layanan paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif), dan pencegahan penyakit (preventif). Rumah sakit juga berfungsi sebagai tempat pelatihan medis dan penelitian. Mereka juga bertanggung jawab untuk memberikan layanan medis kepada masyarakat umum, seperti layanan medis, penunjang medis, perawatan, rehabilitasi, pencegahan dan peningkatan kesehatan, serta sebagai tempat pendidikan dan pelatihan medis dan para medis, penelitian dan pengembangan ilmu kesehatan, dan pengembangan teknologi kesehatan (Mishbahuddin, 2020).

Fenomena yang sering terjadi di rumah sakit adalah tingginya tekanan kerja, jam kerja panjang, serta kebutuhan pelayanan yang berkelanjutan, yang dapat memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi karyawan (Kumar, 2025). Lingkungan kerja rumah sakit yang dinamis dan penuh tekanan seringkali menyebabkan stres dan kelelahan pada karyawan (Logamithra, 2025). Selain itu, perkembangan teknologi dan tuntutan profesionalisme semakin mempertegas pentingnya work-life balance di sektor kesehatan

(Logamithra, 2025). Karyawan rumah sakit juga dihadapkan pada tantangan dalam menyesuaikan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, terutama bagi mereka yang bekerja dalam sistem shift (Kumar, 2025). Kondisi ini dapat berdampak pada produktivitas dan motivasi kerja karyawan (Logamithra, 2025).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan RS At-Tin, diketahui bahwa work-life balance merupakan aspek penting yang berkaitan dengan kinerja mereka. Para karyawan mengungkapkan bahwa ketika keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat terjaga, mereka merasa lebih termotivasi, fokus, dan mampu menyelesaikan tugas dengan optimal. Namun, ketika pekerjaan mulai mengganggu waktu pribadi, muncul stres yang berdampak pada penurunan produktivitas serta hubungan dengan rekan kerja maupun keluarga. Beberapa karyawan juga menyampaikan bahwa menjaga keseimbangan dengan menerapkan rutinitas pribadi, seperti mengurangi pekerjaan di luar jam kerja, sangat membantu menjaga keseimbangan tersebut.

Meneliti kinerja karyawan sangat penting karena kinerja karyawan merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan organisasi dan peningkatan daya saing perusahaan (Anastasios D. Diamantidis, 2018). Penelitian juga menunjukkan bahwa pengukuran kinerja karyawan membantu perusahaan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan individu sehingga dapat merancang strategi pengembangan yang tepat (Vuong, 2022). Kinerja karyawan di rumah sakit sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti beban kerja, stres, dan tuntutan profesionalisme yang tinggi (Valery, 2023). Data menunjukkan bahwa karyawan yang tidak mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi cenderung mengalami stres, penurunan motivasi, dan produktivitas yang rendah (Kumar, 2025). Penelitian juga menemukan bahwa absensi dan turnover meningkat pada karyawan yang mengalami ketidakseimbangan tersebut (Logamithra, 2025). Selain itu, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat memperburuk kondisi karyawan dan menurunkan kinerja mereka (Sudarwati, 2025). Karyawan yang merasa tidak mendapatkan dukungan dari organisasi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah (Subarto, 2025). Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor eksternal dan internal berkaitan dengan kinerja karyawan di rumah sakit (Valery, 2023).

Dampak positif dari kinerja karyawan yang tinggi antara lain adalah meningkatnya produktivitas, kepuasan pelanggan, dan loyalitas terhadap organisasi (Logamithra, 2025). Kinerja yang baik juga dapat menurunkan tingkat absensi dan turnover karyawan (Kumar, 2025). Sebaliknya, kinerja yang rendah dapat menyebabkan stres, absensi, penurunan moral, dan menurunnya kualitas layanan (Sudarwati, 2025). Penelitian menunjukkan bahwa kinerja yang buruk dapat berdampak negatif pada reputasi organisasi dan menurunkan kepercayaan pelanggan (Valery, 2023). Selain itu, kinerja yang rendah dapat meningkatkan biaya operasional akibat tingginya tingkat pergantian karyawan (Logamithra, 2025). Karyawan yang tidak mampu mencapai target kerja juga dapat mempengaruhi motivasi rekan kerja lainnya (Kumar, 2025). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk terus memantau dan meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi (Subarto, 2025). Kinerja yang baik mencerminkan efektivitas dan efisiensi kerja, serta berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi (Sudarwati, 2025). Karyawan yang memiliki kinerja tinggi biasanya menunjukkan komitmen, loyalitas, dan motivasi yang kuat dalam bekerja (Valery, 2023). Kinerja karyawan yang optimal dapat meningkatkan reputasi dan daya saing organisasi (Logamithra, 2025). Penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis (Sudarwati, 2025). Karyawan yang merasa dihargai dan didukung

oleh organisasi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik (Subarto, 2025). Selain itu, organisasi yang menerapkan kebijakan fleksibel dan program kesejahteraan cenderung memiliki karyawan dengan work-life balance yang lebih baik (Kumar, 2025). Karyawan yang merasa didukung dalam menjaga keseimbangan hidupnya akan lebih loyal dan produktif (Logamithra, 2025). Oleh karena itu, pemahaman tentang kinerja karyawan sangat penting dalam upaya meningkatkan produktivitas organisasi.

Faktor - faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan meliputi lingkungan kerja, kepuasan kerja, keterlibatan, serta work-life balance (Sudarwati, 2025). Work-life balance menjadi salah satu faktor penting karena dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan tingkat stres (Logamithra, 2025). Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik (Valery, 2023). Selain itu, dukungan organisasi seperti fleksibilitas waktu kerja dan program kesejahteraan dapat meningkatkan work-life balance (Kumar, 2025). Karyawan yang merasa didukung oleh organisasi dalam menjaga keseimbangan hidupnya akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik (Subarto, 2025). Faktor lain seperti keterlibatan kerja dan lingkungan kerja yang kondusif juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja (Sudarwati, 2025). Dengan demikian, work-life balance merupakan salah satu faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

Work-life balance adalah kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang hasil penelitiannya menunjukkan adanya hubungan positif terhadap kinerja karyawan (Valery, 2023). Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki work-life balance yang baik cenderung lebih puas dengan pekerjaannya dan memiliki tingkat stres yang lebih rendah (Logamithra, 2025). Namun, beberapa penelitian juga menemukan bahwa hubungan work-life balance bisa bervariasi tergantung pada konteks organisasi dan karakteristik individu (Tishar Maghfiratika, 2025). Ada pula penelitian yang menyebutkan bahwa work-life balance tidak selalu berdampak signifikan terhadap kinerja jika tidak didukung oleh faktor lain seperti keterlibatan kerja (Tishar Maghfiratika, 2025). Penelitian lain oleh Khaled (Bataineh, 2019) juga menunjukkan bahwa work-life balance dan kebahagiaan di tempat kerja secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Namun, hasil literatur review oleh Oyibo & Tamunomiebi (2020) menyoroti bahwa implementasi work-life balance tidak selalu mudah karena adanya hambatan sistemik seperti lemahnya institusi dan kebijakan, sehingga dampaknya terhadap kinerja bisa bervariasi. Selain itu, penelitian Sudarwati (2025) menegaskan bahwa work-life balance, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja, dengan kepuasan kerja sebagai mediator penting. Sementara itu, studi oleh Segbenya & Eshun (2024) menemukan bahwa work-life balance memediasi hubungan antara fleksibilitas kerja dan kinerja, namun hubungannya bisa tidak signifikan jika tidak didukung faktor lain seperti keterlibatan kerja atau program kesejahteraan.

Penelitian ini berfokus untuk mengeksplorasi hubungan work-life balance terhadap kinerja karyawan dalam konteks layanan kesehatan. Mengingat beban kerja yang berat dan stres emosional yang dihadapi tenaga kesehatan, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan menjadi sangat penting di lingkungan rumah sakit. Penelitian ini berupaya untuk memahami bagaimana work-life balance berkaitan dengan motivasi, fokus, dan produktivitas karyawan, yang berkaitan dengan kualitas pelayanan dan efisiensi operasional rumah sakit. Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya menunjukkan betapa pentingnya menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan yang berkaitan dengan kinerja, tetapi juga menawarkan perspektif baru tentang bidang kesehatan yang jarang dibahas dalam studi serupa. Hal ini membedakan penelitian lain yang biasanya dilakukan di industri perusahaan atau non-layanan.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Menurut Sugiyono (2019), metode kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis serta mengetahui hubungan antara variabel yang diteliti. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi Product Moment untuk mengetahui hubungan antara work-life balance dengan kinerja karyawan. Uji ini digunakan apabila data berdistribusi normal. Apabila data tidak berdistribusi normal, maka analisis akan menggunakan uji korelasi non-parametrik Spearman's Rank Correlation sebagai alternatif.

## HASIL PENELITIAN

### Orientasi Kanchah Penelitian Dan Pengumpulan Data Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit At-Tin Bawen, yang merupakan salah satu rumah sakit swasta yang berlokasi di Kecamatan Bawen, Kabupaten Semarang. Rumah sakit ini menyediakan berbagai layanan kesehatan umum dan telah beroperasi dalam melayani masyarakat di wilayah Bawen dan sekitarnya. Pemilihan Rumah Sakit At-Tin sebagai lokasi penelitian didasarkan pada kesesuaiannya dengan topik penelitian mengenai Work-life Balance dan Kinerja Karyawan. Lingkungan kerja di rumah sakit umumnya memiliki tingkat tuntutan dan tanggung jawab yang tinggi, sehingga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menjadi hal yang penting dalam mendukung kinerja karyawan.

Proses pengumpulan data dilakukan pada tanggal 25–27 Oktober 2025. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang disebar dalam bentuk Google Form melalui pihak HRD kepada seluruh karyawan. Sebelum pengisian kuesioner, peneliti terlebih dahulu memberikan penjelasan singkat terkait tujuan penelitian, menjamin kerahasiaan data responden, serta menegaskan bahwa partisipasi dalam penelitian ini bersifat sukarela.

Dalam pelaksanaannya, terdapat beberapa kendala yang dihadapi, di antaranya tingkat respons awal yang relatif rendah. Hal ini disebabkan oleh padatnya jadwal kerja karyawan serta sistem kerja shift, sehingga beberapa responden memerlukan waktu lebih lama untuk mengisi kuesioner. Untuk mengatasi hal tersebut, peneliti melakukan tindak lanjut dengan mengingatkan kembali melalui pihak HRD serta menyebarkan ulang tautan kuesioner agar seluruh karyawan dapat berpartisipasi dalam penelitian.

### Partisipan Penelitian

Partisipan dalam penelitian ini merupakan karyawan Rumah Sakit At Tin Bawen yang berjumlah 135 orang. Seluruh partisipan dipilih dengan menggunakan teknik total sampling, di mana semua karyawan yang memenuhi kriteria penelitian dijadikan responden. Berdasarkan data demografis, sebagian besar partisipan berjenis kelamin perempuan, sedangkan sisanya berjenis kelamin laki-laki. Rentang usia partisipan berada pada kisaran 24 hingga 28 tahun. Selain itu, partisipan terdiri dari berbagai posisi jabatan, seperti tenaga medis, perawat, staf administrasi, dan tenaga pendukung lainnya, yang mencerminkan keberagaman fungsi dalam organisasi.

Tabel 1 Usia Partisipan

Usia	Total	Persentase
24	42	31,1%
26	47	34,8%
28	46	34,1%
<b>Total</b>	135	100%

Berdasarkan tabel distribusi usia partisipan, diketahui bahwa responden dalam penelitian ini memiliki rentang usia antara 24 hingga 28 tahun. Mayoritas partisipan berada pada usia 26 tahun dengan jumlah 47 orang (34,8%). Selanjutnya diikuti oleh partisipan berusia 28 tahun sebanyak 46 orang (34,1%), serta usia 24 tahun sebanyak 42 orang (31,1%).

Distribusi tersebut menunjukkan bahwa seluruh responden berada pada kelompok usia dewasa awal. Pada tahap perkembangan ini, individu umumnya mulai membangun karier, meningkatkan tanggung jawab dalam pekerjaan, serta menyesuaikan diri dengan tuntutan organisasi. Menurut Jeffrey Jensen Arnett (2000), masa dewasa awal merupakan periode ketika individu mulai memantapkan identitas pekerjaan dan peran sosialnya dalam dunia kerja. Oleh karena itu, pada tahap ini karyawan cenderung mulai menunjukkan komitmen terhadap pekerjaan serta berupaya mencapai kinerja yang optimal. Kondisi tersebut juga berkaitan dengan pentingnya kemampuan karyawan dalam menjaga Work-life Balance, karena pada fase ini individu sering dihadapkan pada berbagai tuntutan baik dari pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Keseimbangan tersebut dapat berperan dalam mendukung kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif.

### Hasil Penelitian

Data yang telah terkumpul tidak langsung dikelompokkan, melainkan terlebih dahulu diproses dengan bantuan SPSS. Melalui langkah ini diperoleh informasi statistik deskriptif dari kedua variabel setelah dilakukan transformasi, yang hasilnya dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2 Statistik deskriptif variabel Work-life Balance

	N	Min	Max	Mean	SD
<i>Work-life Balance</i>	135	23	68	56.02	11.452

Proses berikutnya adalah pengelompokan individu ke dalam tingkatan kategori yang dibuat berjenjang sesuai dengan atribut yang diukur. Penelitian ini menggunakan tiga kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi, dengan rincian yang dihitung sebagai berikut:

Tabel 3 Kategori variabel Work-life Balance

Kategori	Kriteria	Persentase
Rendah	$X < M - 1 SD$ $M - 1 SD \leq X$	23 < 44.56 11,9% (16 Responden)
Sedang	$X < M - 1 SD$ $M - 1 SD \leq X$	$44.56 \leq x < 67.47$ 87,4% (118 Responden)
Tinggi	$X < M - 1 SD$ $M - 1 SD \leq X$	$67.47 \leq 68$ 0,7% (1 Responden)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap variabel work-life balance, diperoleh skor minimum sebesar 23, skor maksimum sebesar 68, dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 56,02 dan standar deviasi sebesar 11,452. Berdasarkan hasil perhitungan kategori menggunakan rumus distribusi jenjang, responden kemudian diklasifikasikan ke dalam tiga kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Hasilnya menunjukkan bahwa sebanyak 16 responden (11,9%) berada pada kategori rendah, sebanyak 118 responden (87,4%) berada pada kategori sedang, dan sebanyak 1 responden (0,7%) berada pada kategori tinggi.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap variabel Work Life Balance, diketahui bahwa sebagian besar responden berada pada kategori sedang. Hal ini terlihat dari distribusi data yang menunjukkan bahwa mayoritas responden, yaitu 118 orang (87,4%), memiliki tingkat Work Life Balance pada kategori sedang. Kondisi ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan telah mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dalam tingkat yang cukup, seperti mampu membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan serta mengelola tuntutan pekerjaan dengan baik. Di sisi lain, masih terdapat sebagian responden yang berada pada kategori rendah, yaitu sebanyak 16 orang (11,9%). Hal ini menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang belum mampu mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara optimal. Sementara itu, hanya 1 responden (0,7%) yang berada pada kategori tinggi, yang berarti

sangat sedikit karyawan yang memiliki Work Life Balance yang sangat baik. Distribusi tersebut menggambarkan bahwa meskipun sebagian besar karyawan telah memiliki Work Life Balance pada tingkat yang cukup, kondisi tersebut belum sepenuhnya optimal. Oleh karena itu, organisasi masih memiliki peluang untuk meningkatkan keseimbangan kerja dan kehidupan karyawan, misalnya melalui pengaturan beban kerja, fleksibilitas waktu kerja, maupun dukungan terhadap kesejahteraan karyawan. Keseimbangan tersebut diharapkan dapat mendukung kenyamanan dalam bekerja serta membantu karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara lebih optimal.

Data yang telah terkumpul tidak langsung dikelompokkan, melainkan terlebih dahulu diproses dengan bantuan SPSS. Melalui langkah ini diperoleh informasi statistik deskriptif dari kedua variabel setelah dilakukan transformasi, yang hasilnya dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4 Statistik deskriptif variabel Kinerja Karyawan

	N	Min	Max	Mean	SD
<b>Kinerja Karyawan</b>	135	25	68	59.39	11.630

Proses berikutnya adalah pengelompokan individu ke dalam tingkatan kategori yang dibuat berjenjang sesuai dengan atribut yang diukur. Penelitian ini menggunakan tiga kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi, dengan rincian yang dihitung sebagai berikut:

Tabel 5 Kategori variabel Kinerja Karyawan

Kategori	Kriteria	Persentase
Rendah	$X < M - 1 SD$ $M - 1 SD \leq X$	25 < 47.76 11,9% (16 Responden)
Sedang	$X < M - 1 SD$ $M - 1 SD \leq X$	47.76 $\leq$ x < 71.02 88,1% (119 Responden)
Tinggi	$X < M - 1 SD$ $M - 1 SD \leq X$	71.02 $\leq$ 68 0% (0 Responden)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap variabel Kinerja Karyawan, diperoleh skor minimum sebesar 25, skor maksimum sebesar 68, dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 59,39 dan standar deviasi sebesar 11,630. Berdasarkan hasil perhitungan kategori menggunakan rumus distribusi jenjang, responden kemudian diklasifikasikan ke dalam tiga kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Hasilnya menunjukkan bahwa sebanyak 16 responden (11,9%) berada pada kategori rendah, sebanyak 119 responden (88,1%) berada pada kategori sedang, dan tidak terdapat responden yang berada pada kategori tinggi (0%).

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap variabel Kinerja Karyawan, diketahui bahwa sebagian besar responden berada pada kategori sedang. Hal ini terlihat dari distribusi data yang menunjukkan bahwa mayoritas responden, yaitu 119 orang (88,1%), memiliki tingkat Kinerja Karyawan pada kategori sedang. Kondisi ini mengindikasikan bahwa secara umum karyawan telah menunjukkan kinerja yang cukup baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, meskipun belum mencapai tingkat yang optimal. Di sisi lain, masih terdapat sebagian responden yang berada pada kategori rendah, yaitu sebanyak 16 orang (11,9%). Hal ini menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang memiliki kinerja yang belum optimal dan perlu mendapatkan perhatian lebih, baik dalam bentuk evaluasi kerja maupun peningkatan kemampuan. Sementara itu, tidak terdapat responden yang berada pada kategori tinggi (0%). Hal ini menunjukkan bahwa belum ada karyawan yang memiliki tingkat kinerja pada kategori yang sangat tinggi. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa secara

keseluruhan Kinerja Karyawan masih berada pada tingkat yang cukup dan belum mencapai performa yang maksimal. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan upaya peningkatan Kinerja Karyawan yang juga memperhatikan aspek Work-life Balance, seperti pengaturan beban kerja yang seimbang, fleksibilitas waktu kerja, serta dukungan terhadap kesejahteraan karyawan. Hal ini penting karena keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat berkontribusi terhadap peningkatan Kinerja Karyawan.

### Uji Daya Diskriminasi

#### 1. Variabel Work-life Balance

Berdasarkan hasil uji diskriminatif pada variabel Work Life Balance, diketahui bahwa seluruh item mampu membedakan responden yang memiliki tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi dan rendah dengan baik. Pengujian ini dilakukan menggunakan teknik Corrected Item-Total Correlation, yaitu melihat hubungan antara skor masing - masing item dengan skor total yang telah dikoreksi. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai Corrected Item-Total Correlation pada variabel Work Life Balance berada pada kisaran 0,744 hingga 0,867. Mengacu pada kriteria yang dikemukakan oleh Saifuddin Azwar (2021), suatu item dinilai memiliki daya diskriminasi yang baik apabila nilai korelasi item-total lebih dari 0,30. Seluruh item pada variabel Work Life Balance memiliki nilai korelasi yang jauh melampaui batas minimum tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh item yang digunakan telah mampu merepresentasikan konstruk Work Life Balance secara akurat. Oleh karena itu, tidak ada item yang perlu dieliminasi dan seluruh item dinyatakan layak untuk digunakan dalam proses pengumpulan data penelitian.

#### 2. Variabel Kinerja Karyawan

Pada variabel Kinerja Karyawan, hasil uji daya diskriminasi menunjukkan bahwa setiap item memiliki kemampuan yang baik dalam membedakan tingkat kinerja antar responden. Pengujian dilakukan dengan menggunakan teknik Corrected Item-Total Correlation, yaitu mengukur hubungan antara skor tiap item dengan skor total yang telah dikoreksi. Berdasarkan hasil analisis, nilai Corrected Item-Total Correlation pada variabel Kinerja Karyawan berada pada kisaran 0,757 hingga 1,025. Mengacu pada kriteria yang dikemukakan oleh Saifuddin Azwar (2021), suatu item dinyatakan memiliki daya diskriminasi yang memadai apabila nilai korelasi item-total melebihi 0,30. Seluruh item dalam variabel ini memiliki nilai yang jauh di atas batas minimum tersebut. Temuan ini menunjukkan bahwa seluruh item dalam skala Kinerja Karyawan mampu mengukur konstruk yang sama secara konsisten serta memiliki kemampuan diskriminatif yang baik. Dengan demikian, tidak terdapat item yang perlu dieliminasi dan seluruh item dinyatakan layak digunakan sebagai instrumen penelitian dalam mengukur tingkat kinerja karyawan pada responden.

### Reliabilitas

#### 1. Variabel Work-life Balance

Tabel 6 Reliabilitas variabel Work-life Balance

<i>Cronbach`s Alpha</i>	<b>N of Items</b>
.976	17

Hasil uji reliabilitas pada variabel Work Life Balance menunjukkan nilai Cronbach`s Alpha sebesar 0,976 dengan jumlah 17 item setelah melalui tahap analisis daya beda. Berdasarkan kriteria yang dikemukakan oleh Saifuddin Azwar (2021), suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach`s Alpha  $\geq$  0,70. Dengan demikian, nilai 0,976 termasuk dalam kategori reliabilitas yang sangat tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa ketujuh belas item dalam skala tersebut memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik dalam mengukur konstruk Work Life Balance. Artinya, setiap pernyataan dalam

instrumen mampu mencerminkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi secara stabil dan selaras. Selain itu, hasil ini juga menunjukkan bahwa item-item yang digunakan telah relevan serta mampu merepresentasikan aspek - aspek utama dalam Work Life Balance, seperti Work Interference With Personal Life, Personal Life Interference With Work, Personal Life Enhancement of Work, dan Work Enhancement of Personal Life. Dengan demikian, seluruh item dinilai relevan dalam mencerminkan hubungan timbal balik antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan tingkat reliabilitas yang sangat tinggi, skala Work Life Balance ini layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian karena mampu menghasilkan data yang konsisten dan dapat dipercaya.

## 2. Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 7 Reliabilitas variabel Kinerja Karyawan

<i>Cronbach`s Alpha</i>	<b>N of Items</b>
.978	18

Hasil pengujian reliabilitas pada variabel Kinerja Karyawan menunjukkan nilai Cronbach`s Alpha sebesar 0,978 dengan jumlah item sebanyak 18 butir setelah melalui tahap analisis daya diskriminasi. Mengacu pada kriteria yang dikemukakan oleh Saifuddin Azwar (2021), suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach`s Alpha  $\geq 0,70$ . Oleh karena itu, nilai 0,978 dapat dikategorikan sebagai reliabilitas yang sangat tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa seluruh item dalam skala Kinerja Karyawan memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat kuat dalam mengukur konstruk yang sama. Dengan kata lain, setiap pernyataan dalam instrumen mampu menggambarkan tingkat kinerja karyawan secara stabil dan konsisten. Selain itu, item-item yang digunakan juga telah mencerminkan dimensi utama dalam Kinerja Karyawan, yaitu task performance, contextual performance, dan counterproductive work behavior. Hal ini menandakan bahwa instrumen mampu menangkap berbagai aspek penting dari kinerja, baik yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas inti, perilaku pendukung di lingkungan kerja, maupun perilaku yang dapat menghambat kinerja. Dengan tingkat reliabilitas yang sangat tinggi tersebut, skala Kinerja Karyawan dinilai layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian karena mampu menghasilkan data yang konsisten dan dapat dipercaya.

### Hasil Uji Asumsi

#### 1. Uji Normalitas

Tabel 8 Uji Normalitas Variabel

<b>Variabel</b>	<b>Signifikasi</b>
<i>Work-life Balance</i>	.000
Kinerja Karyawan	.000

Pengujian normalitas pada penelitian ini dilakukan menggunakan uji Kolmogorov–Smirnov (K–S) dengan tujuan untuk mengetahui apakah data pada masing-masing variabel penelitian berdistribusi normal. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa variabel Work-life Balance memiliki nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa data pada variabel Work-life Balance tidak berdistribusi normal. Selanjutnya, hasil uji normalitas pada variabel Kinerja Karyawan juga menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berada di bawah nilai  $\alpha = 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data pada variabel kinerja karyawan tidak memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, kedua variabel dalam penelitian ini tidak memenuhi asumsi distribusi normal. Oleh karena itu, pemilihan teknik analisis statistik dalam pengujian hipotesis disesuaikan dengan karakteristik data yang bersifat non-normal.

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis korelasi non-parametrik Spearman's Rank Correlation sebagai alternatif dari uji korelasi parametrik Pearson Product Moment. Penggunaan uji Spearman dinilai lebih tepat karena mampu memberikan hasil analisis yang tetap valid dalam menguji hubungan antara Work-life Balance dan Kinerja Karyawan, meskipun data tidak berdistribusi normal.

### Uji Linearitas

Tabel 9 Uji Linearitas

	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig
<i>Linearity</i>	16914.988	1	16914.988	4270.638	.000
<i>Deviation of Linearity</i>	757.679	19	39.878	10.068	.000

Hasil uji linearitas antara variabel Work-life Balance dan Kinerja Karyawan dilakukan dengan menggunakan uji ANOVA (Analysis of Variance) pada program SPSS. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antara kedua variabel tersebut bersifat linear atau tidak. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai signifikansi pada baris Linearity sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara Work-life Balance dan Kinerja Karyawan bersifat linear secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Work-life Balance, maka Kinerja Karyawan juga cenderung meningkat, sehingga hubungan antara kedua variabel bersifat searah dan konsisten.

Dengan terpenuhinya asumsi linearitas, maka analisis hipotesis dalam penelitian ini dapat dilanjutkan menggunakan uji korelasi non-parametrik Spearman's Rank Correlation, sesuai dengan hasil uji normalitas sebelumnya yang menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal. Oleh karena itu, pemilihan teknik analisis ini dinilai tepat untuk menguji hubungan antara Work-life Balance dan Kinerja Karyawan dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis

Tabel 10 Uji Hipotesis

	<i>Work-life Balance</i>	<b>Kinerja Karyawan</b>
<i>Correlation Coefficient</i>	1.000	.563
<i>Work-life Balance</i>		
Sig. (1-tailed)	.	.000
N	135	135
<i>Correlation Coefficient</i>	.563	1.000
<b>Kinerja Karyawan</b>		
Sig. (1-tailed)	.000	.
N	135	135

Uji hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara Work-life Balance dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji normalitas sebelumnya yang menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal, maka pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji korelasi non-parametrik Spearman's Rank Correlation dengan bantuan program SPSS. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 ( $p < 0,01$ ). Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi  $\alpha = 0,01$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Work-life Balance dan kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ketika karyawan mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya dengan baik, maka kinerja karyawan cenderung meningkat. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat membantu karyawan mengurangi stres, meningkatkan kenyamanan dalam bekerja, serta menjaga kondisi fisik dan psikologis tetap optimal. Hal tersebut membuat

karyawan lebih fokus, produktif, dan mampu menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya dengan lebih baik.

Dengan demikian, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa Work-life Balance merupakan salah satu faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu, semakin baik Work-life Balance yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara Work-life Balance dan kinerja karyawan dapat diterima.

Selain itu, arah hubungan yang ditunjukkan bersifat positif, yang berarti bahwa semakin tinggi Work-life Balance, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah Work-life Balance maka kinerja karyawan cenderung menurun. Hasil ini menunjukkan bahwa Work-life Balance memiliki peran penting dalam kinerja karyawan, meskipun dalam penelitian ini hubungan tersebut dipahami sebagai keterkaitan antar variabel, bukan hubungan sebab-akibat. Dengan demikian, hasil uji hipotesis ini memperkuat bahwa Work-life Balance berhubungan secara signifikan dengan kinerja karyawan.

### **Pembahasan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work-life Balance memiliki keterkaitan yang signifikan dengan Kinerja Karyawan. Temuan ini memberikan gambaran bahwa kemampuan karyawan dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi berkaitan dengan tingkat kinerja yang mereka tampilkan dalam pekerjaan. Keseimbangan tersebut tampak berperan dalam membentuk kondisi psikologis yang lebih stabil, sehingga karyawan mampu bekerja secara lebih optimal dan produktif. Secara teoritis, dapat dijelaskan melalui konsep Work-life Balance yang dikemukakan oleh Greenhaus dan Beutell (1985), yang menyatakan bahwa konflik antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat berkaitan dengan kesejahteraan individu serta performa kerja. Ketika individu mampu menyeimbangkan kedua peran tersebut, maka tingkat stres dapat diminimalkan dan individu dapat menjalankan tugasnya secara lebih efektif. Hal ini sejalan dengan konsep kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017), yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dengan kondisi psikologis yang lebih baik, karyawan cenderung mampu menunjukkan kinerja yang lebih optimal.

Selanjutnya, secara empiris temuan penelitian ini juga sejalan dengan berbagai penelitian sebelumnya yang menunjukkan adanya hubungan positif antara Work-life Balance dan Kinerja Karyawan. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki produktivitas yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang mengalami ketidakseimbangan. Hal ini sejalan dengan penelitian Sudarwati dkk. (2025) yang menunjukkan bahwa Work-life Balance berkaitan positif dengan Kinerja Karyawan, serta penelitian Segbenya dan Eshun (2024) yang menemukan bahwa Work-life Balance memiliki peran dalam meningkatkan kinerja. Selain itu, Tamunomiebi (2020) juga menyoroti bahwa implementasi Work-life Balance dapat berkaitan dengan kinerja meskipun terdapat hambatan tertentu dalam penerapannya.

Temuan empiris tersebut juga dapat dipahami secara non-empiris melalui pengalaman individu dalam menjalani peran kerja dan kehidupan pribadi. Karyawan yang mampu mengatur waktu dan peran secara seimbang cenderung merasa lebih nyaman, tidak terbebani secara berlebihan, serta mampu berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan kelelahan, stres, serta penurunan fokus yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Temuan ini juga diperkuat oleh hasil penelitian lain, seperti penelitian pada karyawan industri farmasi di Yordania yang menunjukkan bahwa Work-life Balance

memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Bataineh, 2019). Selain itu, penelitian Oscar Dousin et al. (2019) pada tenaga kesehatan di Malaysia juga menunjukkan bahwa praktik Work-life Balance berkaitan dengan peningkatan Kinerja Karyawan. Penelitian Panji Arik Indraswara et al. (2024) di RS Lavalette Malang turut memperkuat temuan ini dengan menunjukkan bahwa Work-life Balance berhubungan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Dalam konteks lingkungan kerja rumah sakit, hubungan antara Work-life Balance dan Kinerja Karyawan menjadi semakin relevan. Karyawan dihadapkan pada tuntutan kerja yang tinggi, yang ditandai dengan sistem kerja shift, beban kerja yang padat, serta tuntutan pelayanan yang cepat dan tepat kepada pasien. Kondisi ini menuntut karyawan untuk mampu mengelola waktu, energi, dan peran secara efektif antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penelitian Qtait et al. (2025) menyatakan bahwa sistem kerja rotating shift dapat mengganggu ritme sirkadian, menurunkan kualitas tidur, serta menyebabkan ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (work-life balance) yang berdampak pada meningkatnya kelelahan emosional, stres psikologis, dan penurunan kepuasan kerja pada tenaga kesehatan. Selain itu, jadwal kerja yang tidak teratur juga dapat mengganggu rutinitas pribadi dan tanggung jawab sosial karyawan sehingga mempengaruhi kondisi mental maupun performa kerja mereka. Oleh karena itu, Work-life Balance menjadi aspek yang penting dalam menjaga stabilitas kondisi fisik dan psikologis karyawan. Ketika keseimbangan tersebut dapat terjaga, karyawan cenderung lebih mampu menghadapi tekanan kerja, mempertahankan fokus, serta menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Sebaliknya, apabila keseimbangan tidak tercapai, maka karyawan berpotensi mengalami kelelahan kerja yang dapat berdampak pada penurunan kinerja.

Meskipun penelitian ini memberikan temuan yang bermakna, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Penelitian ini menggunakan instrumen self-report melalui kuesioner Google Form yang memungkinkan adanya bias subjektivitas responden. Selain itu, proses pengumpulan data dilakukan dalam waktu yang relatif singkat serta dihadapkan pada kendala rendahnya respons awal akibat padatnya jadwal kerja dan sistem shift di lingkungan rumah sakit. Penelitian ini juga hanya melibatkan dua variabel, yaitu work-life balance dan kinerja karyawan, sehingga belum mencakup faktor lain yang berpotensi berkaitan dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain dan menggunakan metode yang lebih beragam agar memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara Work-life Balance dengan Kinerja Karyawan pada karyawan Rumah Sakit At-Tin Bawen. Hasil uji korelasi menggunakan Spearman's Rank Correlation menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ) dengan koefisien korelasi sebesar 0,563, sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat Work-life Balance yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat Kinerja Karyawan yang ditunjukkan. Arah hubungan yang positif ini mengindikasikan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi memiliki peran penting dalam mendukung kinerja karyawan, seperti meningkatkan fokus kerja, produktivitas, serta kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab secara optimal. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki kondisi fisik dan psikologis yang lebih baik, sehingga mampu bekerja dengan lebih efektif dan efisien.

Selain itu, hasil distribusi data menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada

kategori sedang baik pada variabel Work-life Balance maupun Kinerja Karyawan. Hal ini menggambarkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan serta tingkat kinerja yang dimiliki sudah berada pada tingkat yang cukup baik, namun belum mencapai kondisi yang optimal secara menyeluruh. Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menegaskan bahwa Work-life Balance merupakan salah satu faktor penting yang berkaitan dengan Kinerja Karyawan. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak hanya berdampak pada kesejahteraan individu, tetapi juga berkontribusi dalam meningkatkan kualitas kerja dan produktivitas karyawan di lingkungan rumah sakit. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung terciptanya Work-life Balance guna meningkatkan Kinerja Karyawan secara berkelanjutan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anastasios D. Diamantidis, P. C. (2018). Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 171-193. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>.
- Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American psychologist*, 55(5), 469.
- Bataineh, K. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*. <https://doi.org/10.5539/IBR.V12N2P99>.
- Dharma, A. (2011). *Manajemen kinerja: Filosofi teori dan penerapannya*. Pustaka Pelajar.
- Dousin, O., Collins, N., & Kler, B. K. (2019). Work-life balance, employee job performance and satisfaction among doctors and nurses in Malaysia. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(4), 306-319.
- E, L. (2025). A Study on Work-Life Balance and Its influence on Employees Performance in Tafe Access Limited. *International Journal of Scientific Research in Engineering and Management*, 1-11.
- Fine-Davis, M., Fagnani, J., Giovannini, D., Højgaard, L., & Clarke, H. (2004). *Fathers and mothers: Dilemmas of the work-life balance: A comparative study in four European countries (Vol. 21)*. Springer Science & Business Media.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: a measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of occupational health psychology*, 14(4), 441.
- Ganapathi, I. M. D., & Gilang, A. (2016). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada PT. Bio Farma Persero). *eProceedings of Management*, 3(1).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of vocational behavior*, 63(3), 510-531.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279.
- Gunawan, G. (2019). Reliabilitas dan validitas konstruk work life balance di Indonesia. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi: JPPP*, 8(2), 88-94.
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of vocational behavior*, 85(3), 361-373.
- Jain, A. K., Giga, S. I., & Cooper, C. L. (2009). Employee wellbeing, control and organizational commitment. *Leadership & Organization Development Journal*, 30(3), 256-273.
- K, C. K. (2025). A Study on Work-Life Balance and its effect on employee productivity. *International Journal of Advances in Engineering and Management*, 805-809.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., de Vet, H. C., & van der Beek, A. J. (2014). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. *Work*, 48(2), 229-238.
- Lazar, I., Osoian, C., & Ratiu, P. I. (2010). The role of work-life balance practices in order to improve

- organizational performance.
- Mangkunegara, A. A. P. (2009). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mathis, R. L., & Jackson, J. (2008). *Human resource management*, Thomson South Western. Min, J., Iqbal, S., Khan, MAS, Akhtar, S., Anwar, F., & Qalati, SA (2020). Impact of supervisory behavior on sustainable employee performance: Mediation of conflict management strategies using PLS-SEM. *PloS one*, 15(9), e0236650.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human resource management*. Thomson South-Western.
- Mishbahuddin. (2020). *Meningkatkan manajemen pelayanan kesehatan rumah sakit*. Tangga Ilmu.
- Motowidlo, S. J., & Van Scotter, J. R. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied psychology*, 79(4), 475.
- Oyibo, C., & Tamunomiebi, M. (2020). *Work-Life Balance and Employee Performance: A Literature Review*. *European Journal of Business and Management Research*. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.2.196>.
- PANJI, A. I., UMU, K., & ANDINI, R. (2024). The effect of employee engagement and work-life balance to employee performance with job satisfaction as a mediation variable in Lavalette Hospital Malang. *EPAPER BISNIS: INTERNATIONAL JOURNAL OF ENTREPRENEURSHIP AND MANAGEMENT* Учредители: Asosiasi Riset Ilmu Manajemen dan Bisnis Indonesia, 1(3), 184-210.
- Patimah, P., Bakhri, S., & Faozi, M. M. (2024). Work-Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di (KPKNL) Cirebon. *Jurnal EMA*, 9(1), 97-106.
- Qtait, M., Al Ali, M. F., & Jaradat, Y. (2025). The impact of rotating shift work on nurse burnout: A systematic review of contributing factors and organizational strategies. *SAGE Open Nursing*, 11, 23779608251374232.
- Segbenya, M., & Eshun, E. (2024). Modelling the Mediating Role of Work-Life Balance on the Relationship Between Work Arrangement and Employee Performance in Higher Education. *SAGE Open*, 14. <https://doi.org/10.1177/21582440241263447>.
- Subarto, S., & Solihin, D. (2025). The influence of work-life balance and employee engagement on performance through job satisfaction. *Jurnal Economia*.
- Sudarwati, S., Machmudi, A. I., & Istiatin, I. (2025). How do work-life balance and work environment affect employee performance through job satisfaction? *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta
- Tishar Maghfiratika, T., & Pujiati, H. (2025). The effect of work-life balance and work engagement on employee performance: A literature review. *Dinasti International Journal of Management Science*.
- Valcour, M. (2007). Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance. *Journal of applied psychology*, 92(6), 1512.
- Valery, M. B., Santati, P., & Hadjri, M. I. (2023). The influence of work-life balance on employee performance: Empirical study at Telkomsel Regional Sumbagsel Office. *JPIM (Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen)*, 8(2), 208-217.
- Vuong, T., & Nguyen, L. (2022). The Key Strategies for Measuring Employee Performance in Companies: A Systematic Review. *Sustainability*. <https://doi.org/10.3390/su142114017>.
- Widyastuti, T., & Hidayat, R. (2018). Adaptation of individual work performance questionnaire (IWPQ) into Bahasa Indonesia. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 7(2), 101-112.