

## **PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP TINGKAT KEPUASAN KERJA ( Studi Kasus pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis**

Elvira Zahra Nuranisa<sup>1</sup>, Renny Sri P<sup>2</sup>, Marlina Nur Lestari<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3,4,5</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Galuh

### **Abstrak**

*Penelitian ini difokuskan pada Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis). Permasalahan dalam penelitian ini meliputi: 1) Bagaimana pengaruh work life balance pada RSUD Kabupaten Ciamis? 2) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja pada RSUD Kabupaten Ciamis? 3) Bagaimana pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja pada RSUD Kabupaten Ciamis?. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui 1) pengaruh work life balance pada RSUD Kabupaten Ciamis. 2) pengaruh Kepuasan kerja pada RSUD Kabupaten Ciamis. 3) Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja pada RSUD Kabupaten Ciamis. Metode yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel dalam objek penelitian adalah Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis sebanyak 74 responden. Sedangkan untuk menganalisis data yang diperoleh digunakan Analisis Koefisien Rank Spearmen, Analisis Koefisien Deteminasi, dan Uji Hipotesis menggunakan uji Signifikan (uji t). Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan penerapan work life balance berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 45,8% sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.*

*Kata Kunci : Work Life Balance dan Kepuasan Kerja*

### **Pendahuluan**

Pada dasarnya kemampuan manusia itu terbatas (fisik, pengetahuan, waktu, dan perhatian) sedangkan kebutuhan dan keinginannya tidak terbatas. Begitu pula dengan kemampuan atau usaha untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan tersebut sangat terbatas. Adanya keterbatasan inilah yang membuatnya bersedia bekerja, menerima tugas dan tanggung jawab. Dengan adanya pembagian kerja, tugas dan tanggung jawab ini maka terbentuklah kerja sama dan keterikatan formal dalam suatu organisasi.

Organisasi dipandang sebagai suatu sistem sosial untuk mencapai tujuan bersama melalui usaha bersama maupun kelompok guna untuk mendapatkan kepuasan kerja. Setiap individu pasti memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasan terhadap kegiatan tersebut. Tingkat kepuasan yang berbeda-beda tersebut bisa terjadi karena persepsi masing-masing yang dialami karyawan termasuk persepsi pegawai terhadap gaji yang diterima. Menurut Handoko dalam Edy Sutrisno (2017:75) “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya ini dalam sifat positif karyawan terhadap pekerjaannya. Indikator

yang dijadikan sebagai ukuran kepuasan kerja menurut Hariyanti dalam Muayyad & Gawi (2016:4) yaitu gaji, lingkungan kerja, sikap dan perilaku atasan, penempatan bidang kerja sesuai skill, tantangan pekerjaan itu sendiri.

Salah satu faktor yang akan mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya yaitu Work life balance atau keseimbangan kehidupan kerja, merupakan sebuah kondisi dimana seseorang mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya, (Ramadhani dalam Larasati & Rahayu, 2019:3). Dalam pelaksanaan work life balance ada beberapa indikator yang perlu diperhatikan yaitu keseimbangan waktu, kemudian keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan (Mc Donald rt al dalam Rondonuwu et al (2018:3).

Konflik yang berbenturan antara pekerjaan (work) dan kehidupan pribadi (life) dapat meningkatkan level stress pegawai yang pada akhirnya dapat memicu menurunnya moral pegawai, produktivitas yang rendah, dan penurunan kepuasan kerja terhadap pekerjaan dan organisasi tempatnya bekerja. Penerapan Work Life Balance mempengaruhi, efektivitas, Efisiensi, dan tanggung jawab pegawai selama jam kerja. Fungsi, Tugas, Dan tanggung jawab serta akuntabilitas pegawai harus diperjelas karena kunci dalam kualitas pelayanan demikian pula pengetahuan dan keterampilan pegawai yang harus terus menerus ditingkatkan, supaya profesionalitas pegawai meningkat. Semakin baik penerapan konsep penerapan Work Life Balance maka semakin baik pula efektivitas suatu organisasi.

Salah satu organisasi atau institusi yang menarik perhatian peneliti adalah keorganisasian di rumah sakit, Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis merupakan salah satu Rumah Sakit milik Pemerintah Kabupaten Ciamis yang berupa RSUD, diurus oleh Pemerintah Daerah Kabupaten dan tergolong kedalam RS Kelas C. Rumah Sakit ini telah teregistrasi semenjak 17/02/2014 dengan Nomor Surat Ijin 503/kpts.04/BPPT/2012. Kualitas rumah sakit dapat dilihat dari layanan medis yang diberikan oleh rumah sakit . salah satu faktor terpenting dalam perawatan kesehatan rumah sakit adalah tenaga medisnya, karena kualitas tenaga medis menentukan kualitas layanan rumah sakit, salah satu tenaga medis rumah sakit adalah seorang perawat. Perawat adalah satu dari banyak tenaga medis yang memberikan pelayanan secara cepat dan sigap kepada pasien. Perawat memiliki peranan yang penting dalam pemberian jasa layanan medis kepada pasien yang datang ke rumah sakit selama 24 jam, setiap hari perawat harus siap sedia melakukan

pekerjaan dengan jam kerja yang berbeda-beda. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara terhadap 20 orang perawat yang dilakukan di Rumah Sakit Daerah Kabupaten Ciamis masih terdapat masalah yang dihadapi yakni berkaitan dengan belum optimalnya kepuasan kerja. Hasil tersebut di uraikan sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Hasil prasurvey Kepuasan Kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis**

<b>Indikator</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Setuju</b>	<b>Tidak Setuju</b>
Gaji	Saya merasa penghasilan dari pekerjaan saya saat ini dapat mencukupi kebutuhan hidup setiap haro	11	9
	Saya menerima kenaikan gaji sesuai dengan pekerjaan	7	13
Lingkungan	Kepastian karier di berikan oleh RSUD Kabupaten Ciamis	9	11
	Saya merasa nyaman terhadap fasilitas yang ada di RSUD Kabupaten Ciamis	13	7
Tantangan Pekerjaan	Saya bisa mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh RSUD Kabupaten Ciamis	12	8
	Saya merasa cocok dengan rekan kerja saya di RSUD Kabupaten Ciamis	14	6

Sumber : RSUD Kabupaten Ciamis

Data tabel 1.1 menunjukkan bahwa indikator gaji perawat honorer di Rumah sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis belum optimal sebesar 55%. Berdasarkan observasi dan wawancara awal terhadap perawat RSUD Kabupaten Ciamis, ternyata tidak semua perawat RSUD Kabupaten Ciamis merasa puas dengan pekerjaannya terutama dalam hal gaji. Pekerjaan perawat RSUD Kabupaten Ciamis yang dihadapi memang penuh tekanan yang begitu besar karena harus berhadapan langsung dalam pelayanan pasien, maka perawat RSUD Kabupaten Ciamis merasa kurang puas dalam pemberian gaji yang terkadang tidak sesuai dengan beban pekerjaannya dan masih belum memenuhi kebutuhan sehari-hari,

terutama dimasa pandemi ini banyak pasien covid 19 yang membutuhkan perawatan lebih intens dan harus bisa menjaga keseimbangan waktu itu dirasa hal gaji mempegaruhi kepuasan kerja perawat. Perawat RSUD Kabupaten Ciamis juga merasa bahwa tidak adanya kenaikan gaji bagi mereka.

Dan berdasarkan wawancara dan observasi terdapat indikator lingkungan yang masih belum optimal di RSUD Kabupaten Ciamis sebanyak 45%, beberapa perawat honorer (Non PNS) di RSUD Kabupaten Ciamis megundurkan diri dari pekerjaannya, hal ini disebabkan oleh kurangnya keseimbangan waktu yang harus diatur oleh perawat antara pekerjaan pribadinya dan pekerjaan kantor. Berdasarkan wawancara dengan perawat perantau dan perawat yang sudah berumah tangga mereka merasa kurang nyaman dengan lingkungannya terutama lingkungan kerja yang cenderung tidak adanya kepastian karir yang diberikan oleh pihak Rumah Sakit karena tidak adanya lowongan karyawan tetap untuk beberapa tahun kedepan sedangkan mereka sudah merelakan pekerjaan pribadinya seperti menjaga anaknya dan mengorbankan waktu bertemu dengan keluarganya, ini menjadi beban dan pikiran kepada diri perawat atas tidak terciptanya kepuasan kerja yang mereka rasakan di RSUD Kabupaten Ciamis.

Dan juga terdapat masalah dalam indikator tantangan pekejaan itu sendiri di Rumah Sakit Umum Daerah Ciamis sebanyak 35%. Berdasarkan observasi terhadap perawat RSUD Kabupaten Ciamis, bahwa rasa kemauan untuk memaksimalkan kinerja yang berasal dari diri perawat ini menjadi masalah dalam tantangan kerja bagi perawat. Hal ini dikarenakan ada perawat yang kurang komunikasi dan kerjasama di lingkungan kerjanya dan ada juga sesama perawat yang mengalami perdebatan sehingga keharmonisan lingkungan kerja kurang yang mejadikan kepuasan kerja perawat tidak tercipta, seperti contoh perilaku yang kurang cepat tanggap dalam menggantikan rekan kerja yang tidak masuk kerja, kurang memiliki perilaku menolong rekan kerja yang mengalami beban pekerjaan lebih, dan perawat hanya fokus mengerjakan tugas pokoknya sendiri, selain itu bila ada perawat yang terlihat membutuhkan bantuan pekerjaan maka perawat lain cenderung menunggu perintah dari atasan untuk memberi bantuan.

## **LANDASAN TEORI**

### **Definisi Work Life Balance**

Menurut Widada & Aruman (2020:112) “Keseimbangan kehidupan dan pekerjaan atau work life balance adalah cara bekerja dengan tidak mengabaikan semua aspek kehidupan

kerja, pribadi, keluarga, spiritual, dan sosial”. Menurut McDonald et al dalam Rondonuwu et al (2018:3) Indikator-indikator untuk mengukur work life balance yaitu : Keseimbangan waktu (Time balance), time balance merujuk pada jumlah waktu yang diberikan oleh individu baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaan misalnya seperti waktu bagi keluarganya. Keseimbangan Ketelibatn (Involvement Balance), involvement balance merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya. Keseimbangan Kepuasan (Satisfaction Balance), satisfaction Balance merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya.

### **Definisi Dukungan Organisasional**

Menurut Fattah (2017:63) secara umum “kepuasan kerja adalah suatu tingkat kesenangan atau sikap dan emosional yang positif yang direspon sebagai hasil penelitian terhadap pekerjaan yang telah dilakukan”. Indikator untuk mengukur kepuasan kerja pegawai menurut Hariyanti dalam Muayyad & Gawi (2016:4) yaitu: Gaji merupakan imbalan bagi pegawai secara teratur atas pekerjaannya dalam perusahaan yang diberikan untuk mencapai tujuan dan merupakan dorongan bagi pegawai untuk meningkatkan kepuasan kerjanya.

Lingkungan kerja, kondisi organisasi yang nyaman bagi pegawai Sikap dan perilaku atasan, tingkat hubungan dan dukungan dari atasan.

Penempatan bidang kerja sesuai skill, mengacu pada korespondensi dan kepribadian pegawai. Tantangan pekerjaan itu sendiri, mengacu pada bagaimana pekerjaan menciptakan tugas yang menarik pada pegawai, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

### **Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Definisi metode survey menurut Sugiyono (2016:6) menyatakan bahwa: Penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan pengedaran kusioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya.

Penelitian Kuantitatif menurut Sugiyono (2017:8) menjelaskan bahwa : Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data

menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

## **Hasil Dan Pembahasan**

### **Pengaruh Work Life Balance Pada RSUD Kabupaten Ciamis**

Penerapan Work Life Balance mempengaruhi, efektivitas, Efisiensi, dan tanggung jawab pegawai selama jam kerja. Fungsi, Tugas, Dan tanggung jawab serta akuntabilitas pegawai harus diperjelas karena kunci dalam kualitas pelayanan demikian pula pengetahuan dan keterampilan pegawai yang harus terus menerus ditingkatkan, supaya profesionalitas pegawai meningkat. Semakin baik penerapan konsep penerapan Work Life Balance maka semakin baik pula efektivitas suatu organisasi

Dalam pelaksanaan work life balance ada beberapa indikator yang perlu diperhatikan yaitu keseimbangan waktu, kemudian keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan (Mc Donald et al dalam Rondonuwu et al (2018:3). Berdasarkan indikator tersebut, work life balance pada RSUD Kabupaten Ciamis dapat dikatakan sangat baik dengan skor sebesar 3.192 pada interval 3.109 – 3.700. Hal tersebut dapat dilihat dari tanggapan responden pada penyebaran kuesioner yang telah dilakukan dan dilihat dari data yang telah di olah dari tanggapan responden. Dari hasil rekapitulasi menunjukkan skor indikator yang tertinggi adalah indikator keseimbangan keterlibatan dengan total skor 335, sementara skor indikator yang paling rendah yaitu pada indikator keseimbangan kepuasan dengan skor rata – rata 304,67 Dari hasil rekapitulasi tentang work life balance di RSUD Kabupaten Ciamis di katakan sudah baik karena sudah mempunyai penerapan keseimbangan kerja kantor dan keseimbangan kerja di rumah dengan baik dan pegawai RSUD Kabupaten Ciamis selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan yang ada.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis**

Kepuasan kerja adalah suatu tingkat kesenangan atau sikap dan emosional yang positif yang direspon sebagai hasil penelitian terhadap pekerjaan yang telah dilakukan. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini

terlihat dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Indikator yang dijadikan sebagai ukuran kepuasan kerja menurut Hariyanti dalam Muayyad & Gawi (2016:4) yaitu gaji, lingkungan kerja, sikap dan perilaku atasan, penempatan bidang kerja sesuai skill, tantangan pekerjaan itu sendiri. Berdasarkan indikator tersebut, kepuasan kerja pada RSUD Kabupaten Ciamis dapat dikatakan sangat baik dengan skor sebesar 3.712 pada interval 3.730 – 4.440. Hal tersebut dapat dilihat dari tanggapan responden pada penyebaran kuesioner yang telah dilakukan dan dilihat dari data yang telah di olah dari tanggapan responden. Dari hasil rekapitulasi menunjukkan skor indikator yang tertinggi adalah indikator Sikap dan perilaku atasan dengan total skor 317,50 sementara skor indikator yang paling rendah yaitu pada indikator Lingkungan kerja dengan skor rata – rata 302,5 Dari hasil rekapitulasi tentang kepuasan kerja di RSUD Kabupaten Ciamis sudah dikatakan baik, pegawai RSUD Kabupaten Ciamis sudah mempunyai kesesuaian gaji dan kompensasi yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan sudah mempunyai hubungan yang baik antar pegawai juga atasan.

### **Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada RSUD Kabupaten Ciamis**

Setiap individu pasti memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasan terhadap kegiatan tersebut. Tingkat kepuasan yang berbeda-beda tersebut bisa terjadi karena persepsi masing-masing yang dialami karyawan termasuk persepsi pegawai terhadap gaji yang diterima. Salah satu faktor yang akan mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya yaitu Work life balance atau keseimbangan kehidupan kerja, merupakan sebuah kondisi dimana seseorang mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Dalam pelaksanaan work life balance ada beberapa indikator yang perlu diperhatikan yaitu keseimbangan waktu, kemudian keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan. Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa perusahaan harus mampu menerapkan work life balance dengan baik, hal ini dilakukan agar pegawai bisa menyeimbangkan antara pekerjaan rumah dan pekerjaan di kantor untuk mencapai tingkat kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil pembuktian hipotesis, mengenai work life balance terhadap kepuasan kerja pada RSUD Kabupaten Ciamis dengan tingkat hubungan yang berada pada



kategori kuat, yang artinya bahwa variabel work life balance memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dengan hasil uji korelasi sebesar 0,677. Dengan tingkat pengaruh sebesar 45,8% yang artinya work life balance berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 45,8%. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis diketahui bahwa korelasi dapat dikatakan signifikan apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  hasil perhitungan sebelumnya, bahwa dapat diperoleh dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 8 dan nilai  $t_{tabel}$  diperoleh 1,66571. Korelasi ini dapat diartikan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau sama dengan  $8 > 1,66571$ . Jadi work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di RSUD Kabupaten Ciamis karena hal ini dapat dikatakan bahwa  $H_a2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya bahwa variabel X (work life balance) berpengaruh terhadap variabel Y (kepuasan kerja) di RSUD Kabupaten Ciamis sehingga hipotesis yang diajukan peneliti diterima dan teruji kebenarannya.

## **Simpulan Dan Saran**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Work life balance pada RSUD Kabupaten Ciamis termasuk kategori sangat tinggi. Hal tersebut terbukti dari hasil pernyataan responden pada setiap indikator, terutama pada indikator kesimbangan ketelibatan. Dimana nilai rata-rata indikator tersebut paling tinggi sehingga mampu meningkatkan penerapan work life balance pada pegawai RSUD Kabupaten Ciamis.
2. Kepuasan Kerja pada RSUD Kabupaten Ciamis termasuk kategori sangat tinggi. Hal tersebut terbukti dari hasil pernyataan responden setiap indikator, terutama indikator perilaku atasan. Dimana nilai rata-rata indikator tersebut merupakan paling tinggi sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada RSUD Kabupaten Ciamis.
3. Work life balance berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada RSUD Kabupaten Ciamis. Setelah dilakukan uji hipotesis dapat diketahui bahwa hipotesis diterima, artinya work life balance secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada RSUD Kabupaten Ciamis. semakin tinggi work life balance, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pada RSUD Kabupaten Ciamis.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis menyampaikan saran sebagai berikut:



1. Work life balance yang sudah baik agar dipertahankan atau lebih ditingkatkan. Hal tersebut terbukti dari hasil jawaban dari responden, akan tetapi indikator keseimbangan kepuasan memiliki skor terendah dari semua indikator. Dalam hal ini alangkah baiknya jika pimpinan di RSUD Kabupaten Ciamis lebih memperhatikan pegawai agar setiap pegawai memiliki rasa nyaman dan aman dalam bekerja.
2. Kepuasan Kerja yang sudah baik agar dipertahankan atau lebih ditingkatkan. Hal tersebut terbukti dari hasil jawaban responden, akan tetapi masih terdapat skor terendah yaitu pada indikator lingkungan kerja pegawai. Dalam hal ini alangkah baiknya pimpinan RSUD Kabupaten Ciamis memperhatikan pegawai untuk menciptakan komunikasi yang baik dalam mejaga lingkungan kerja setiap pegawai.
3. Untuk meningkatkan pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja alangkah baiknya jika work life balance dapat memberikan dampak terhadap kepuasan kerja dengan cara perusahaan harus bisa menjaga dengan baik hubungan antar pegawai dan mengatur waktu antara keseimbangan kerja pribadi dan kantor untuk menciptakan kepuasan kerja yang maksimal.
4. Mengingat terdapat keterbatasan penulis dalam penelitian ini maka sebaiknya ada peneliti lain yang melakukan penelitan lebih lanjut yang diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap penelitian ini.

#### **Daftar Pustaka**

- Amsyah, Zulkifli. 2005. *Manajemen Sistem Informasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Anwar, A Alawiya, et al. 2019. *Clinical Autonomy dan Kepuasan Kerja Dokter Era JKN*. Ponorogo: Uwas Inspirasi Indonesia
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Batjo, Nurdin dan Shaleh, Mahadin. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Aksara Timur
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Fattah, Dr. H. A Hussein. 2017. *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara
- Firmansyah, dan Mahardika. 2018. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV Budi Utama

- Ganapathi, I Made Devan. *Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT Bio Farma Persero)*. Ecodemica. Vol 4. No 1. 2016. Diakses pada 21-02-2021
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hoesada, Jan. 2013. *Ilmu Manajemen*. Yogyakarta: CV Andi Offset
- Ismainar, Hetty. 2018. *Manajemen Unit Kerja*. Yogyakarta: Deepublish
- Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish
- Larasati, Iga dan Rahayu, Ety. *Hubungan Tingkat Work Life Balance terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Organisasi Pelayanan Kemanusiaan, Karyawan Yayasan Plan Intenational Indonsesia*. Jurnal Ilmu Kesejahteraan Sosial Vol 20. No 2. 2019. Diakses pada 18-02-2021
- Marjuni, Sukmawati. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: CV. Sah Media
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA  
2020
- Muayyad, Deden, Gawi. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II*. Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa Vol. 9 No 1. 2016. Diakses tanggal 05-02-2021
- Rene, Ryan dan Wahyuni, Sari. *Pengaruh Work Life Balance terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kineja Individu pada Karyawan Perusahaan Asuransi di Jakarta*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya. Vol 16. No 1. 2018. Diakses tanggal 11-03-2021
- Riduwan dan Sunarto. 2011. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta
- Riniwati, Harsuko. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UP Press
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R & D*. Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Kombinasi (Mixed Method)*. Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R & D*. Bandung: CV Alfabeta
- Sule, Ernie Tisnawati dan Priansa, Donni Juni. 2018. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

- Suprihanto, John. 2014. *Manajemen*. Yogyakarta: Gajdah Mada
- Suyanto. 2006. *Revolusi Organisasi dengan Memberdayakan Kecerdasan Spiritual*.  
Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Temaluru, Yohanes dan Unaradjan, Dominikus. 2019. *Pengembangan Kemampuan Personal*.  
Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya
- Wijayanto, Dian. 2012. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama