

# Kontribusi *Work Life Balance* terhadap *Job Satisfaction* pada Karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil

## *Contribution of Work Life Balance Against Job Satisfaction on Employee of Cooperative Service and Small Business*

Ernita Yusnani & Arif Partono Prasetio

Universitas Telkom, Bandung, Jawa Barat, Indonesia

Ernitasinaga06@gmail.com

Naskah diterima tanggal 24/5/2018, Direvisi akhir tanggal 16/7/2018, disetujui tanggal 15/8/2018

### Abstrak

Dinas Koperasi dan Usaha Kecil YZ adalah penggerak koperasi di 27 kabupaten di Jawa barat. Penelitian ini menggunakan *work life balance* sebagai variabel independen dan *job satisfaction* sebagai variabel dependen. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan sebanyak 75 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh (*non-probability sampling*). Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana dan analisis deskriptif. Hasil analisis regresi linier sederhana dan analisis deskriptif digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengukur pengaruh *work life balance* terhadap *job satisfaction* karyawan. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan positif dari *work life balance* terhadap *job satisfaction* karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil YZ dengan nilai *R square* sebesar 0,579 atau 57,9% yang berarti *work life balance* memiliki pengaruh sebesar 57,9 % terhadap *job satisfaction*. Nilai tersebut menunjukkan bahwa *work life balance* dalam memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap *job satisfaction* sebesar 57,9%. Sedangkan sisanya sebesar  $100\% - 57,9\% = 42,1\%$  lainnya merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

**Kata kunci:** *job satisfaction*, dan *work life balance*.

### Abstract

*Cooperative Service and Small Business of YZ is the driving force of cooperatives in 27 districts in West Java. This research uses work-life balance as an independent variable and job satisfaction as the dependent variable. The research method uses a quantitative approach. Data collection is done by distributing questionnaires to all employee of 75 persons. Methods of data retrieval in this study using interview techniques and questionnaires. The questionnaires were distributed to 75 respondents of Cooperative Service and Small Business of YZ. The sampling technique in this study used a saturated sample (non-probability sampling). Measuring tool used in this study is six-points likert scale. The analysis technique used is simple linear regression analysis and descriptive analysis. While to test the data by using the normality test of one sample (Kolmogorov-Smirnov method), heteroscedasticity test of Spearman's rho method and test coefficient of determination. The result of the research shows that there is a positive significance of work life balance to job satisfaction of employees of Cooperative Service and Small Business of YZ with value of *R square* equal to 0,579 or 57,9% which mean work life balance have influence 57,9% to job satisfaction. This value indicates that work life balance in giving wage or influence to job satisfaction equal to 57,9%. While the rest of  $100\% - 57,9\% = 42,1\%$  other is the influence of other variables that are not researched.*

**Keyword:** *job satisfaction*, and *work life balance*.

## I. PENDAHULUAN

Dalam setiap kegiatan organisasi, sumberdaya manusia merupakan aspek penting. Putri *et al.* (2017:3) berpendapat satuan kerja harus memiliki sumber daya yang berkualitas yang didukung dengan latar belakang, pendidikan dan pelatihan, dan memiliki pengalaman dibidangnya karena sumberdaya manusia menentukan arah dan tujuan organisasi tersebut. Findarti (2016:937-938) menegaskan sumber daya manusia sebagai kunci pokok penentu keberhasilan organisasi.

Salah satu keberhasilan organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja dalam organisasi. Kepuasan kerja karyawan akan berdampak positif pada hasil kerja karyawan. Banyak faktor pemicu kepuasan kerja dan salah satu faktor *job satisfaction* adalah *work life balance*. Seorang karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya ketika telah tercipta keseimbangan kehidupan kerja. *Work life balance* menjadi hal yang sangat penting ketika meningkatnya stres, persaingan, dan ketidaknyamanan terhadap suasana kehidupan kerja (Agha *et al.*, 2017).

Penelitian terdahulu telah dilakukan di berbagai negara terkait *work life balance* terhadap *job satisfaction*. Penelitian di Indonesia menunjukkan adanya hubungan positif antara *work life balance* terhadap kepuasan kerja, artinya semakin meningkatnya *work life balance* mengakibatkan meningkatnya kepuasan kerja secara nyata (Asepta & Maruno, 2017). Selanjutnya diperkuat dengan hasil penelitian yang pernah dilakukan di United State, Kenya, India, Sri Lanka, Arab, Malaysia yang memaparkan adanya hubungan signifikan positif antara *work life balance* terhadap

kepuasan kerja (Mukhtar, 2012; Mukururi & Ngari, 2014; Azeem & Akhtar, 2014; Adikaram, 2016; Agha *et al.*, 2017; Hasan & Teng, 2017).

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh *work life balance* terhadap *job satisfaction* karyawan di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil YZ dengan menggunakan *work life balance* sebagai variabel independen. Dinas Koperasi dan Usaha Kecil YZ yang merupakan penggerak koperasi di 27 kabupaten harus memperhatikan kepuasan kerja pegawai dan faktor yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja karyawan yang akan berpengaruh terhadap ketepatan waktu dan sasaran dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan temuan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait pengaruh *work life balance* terhadap *job satisfaction* pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil YZ. Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi tulisan atau literatur terkait dengan pengaruh *work life balance* terhadap *job satisfaction* khususnya pada lembaga pemerintahan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat bagi organisasi dalam mengelola sumber daya manusia serta menambah pengetahuan mengenai pengaruh *work life balance* terhadap *job satisfaction* karyawan.

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini ialah *work life balance*. *Work life balance* didefinisikan sebagai cara seseorang menyeimbangkan antara kehidupan kerja yang meliputi pekerjaan, karir, ambisi, pencapaian target, dan kehidupan pribadi yang meliputi keluarga, waktu luang, kesenangan pribadi sehingga kehidupan akan dijalani dengan kenyamanan

(Monika & Kaur, 2017:788-789; Amin & Malik, 2017:2).

Banyak faktor yang mempengaruhi *work life balance*, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor yang berhubungan dengan *work life balance* diantaranya persepsi individu mengenai dukungan organisasi, dukungan keluarga, kepribadian, orientasi kerja, jenjang karier dan iklim organisasi (Poulose & Sudarsan, 2014; Ayuningtyas & Septarini, 2013:52).

Setelah mengetahui faktor penyebab *work life balance*, maka perlu diketahui dampak dari keseimbangan kehidupan kerja. Lewison dalam Kurniawan (2014:15) dampak *work life balance* antara lain mengurangi absensi, menurunnya tingkat *turn-over* karyawan, produktivitas yang semakin meningkat, mengurangi *overtime-cost* (biaya lembur), memberikan kepuasan kepada pelanggan/klien.

Sirgy dan Lee (2017:7) menegaskan untuk melihat dampak *work life balance* digunakan dua alat ukur yaitu keterlibatan dalam pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan, dan beberapa konflik antara aturan sosial dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penelitian ini menggunakan alat ukur berdasarkan penelitian Hafid & Prasetyo (2017) sebagai indikator *work life balance* dalam penelitian ini.

Variabel dependen yang digunakan oleh peneliti adalah *job satisfaction* atau kepuasan kerja. *Job satisfaction* didefinisikan sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks yang merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi

emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas yang dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Sutrisno, 2017:74; Hasibuan, 2017:202).

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, seperti supervisi, sikap pimpinan, pekerjaan itu sendiri, keadilan antar karyawan, ketepatan dalam penempatan keahlian kerja, organisasi dan manajemen, rekan kerja, keuangan seperti gaji dan intensif, promosi, kondisi fisik karyawan, kondisi pekerjaan dan jaminan serta kesejahteraan karyawan (Hasibuan, 2017; Sedarmayanti, 2017; Sutrisno, 2017).

Kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak bagi karyawan dan organisasi. Kreitner dan Kinicki (2014: 172-175) menegaskan dampak utama dari kepuasan kerja yaitu motivasi, keterlibatan kerja, kognisi penarikan, ketidakhadiran, komitmen organisasi, pengambilan suara pro-perserikatan, kognisi penarikan, perilaku keanggotaan organisasi, tekanan yang diterima, perputaran, kinerja pekerja, kepuasan hidup serta kesehatan mental. Sutrisno (2017:80) juga menegaskan dampak kepuasan kerja adalah produktivitas, ketidakhadiran dan keluarnya tenaga kerja, dan juga kesehatan.

Beberapa alat ukur kepuasan kerja seperti yang dikemukakan oleh Edison et al. (2016) yaitu kepemimpinan, kompetensi atas pekerjaan yang dihadapi, kebijakan manajemen, kompensasi, penghargaan, suasana lingkungan. Sedangkan, Robbins dan Judge (2017:49) menggunakan lima alat ukur dalam mengukur kepuasan kerja karyawan yaitu sifat pekerjaan, pengawasan, gaji sekarang, peluang promosi, dan hubungan

dengan rekan kerja.

Penelitian mengenai hubungan *work life balance* terhadap *job satisfaction* atau kepuasan kerja telah dilakukan diberbagai negara, seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Asepta *et al.* (2017:82-84) pada karyawan PT.Telkomsel Tbk Indonesia yang memaparkan adanya pengaruh signifikan positif *work life balance* terhadap *job satisfaction*. Penelitian selanjutnya pada karyawan perusahaan “ABC” Tangerang yang dilakukan oleh Dipodjoyo (2015) memaparkan hasil pengaruh signifikan positif kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya penelitian di Sri Lanka, India, Arab, dan Malaysia juga memaparkan adanya pengaruh signifikan positif *work life balance* terhadap *job satisfaction* (Azeem & Akhtar, 2014; Adikaram, 2016; Agha *et al.*, 2017; Hasan & Teng, 2017).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dijelaskan sebelumnya, diketahui *work life balance* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap *job satisfaction* kepuasan kerja.

Penelitian-penelitian tersebut memaparkan pengaruh signifikan positif *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan. Keadaan tersebut menunjukkan ketika keseimbangan kehidupan kerja meningkat, maka kepuasan kerja pun akan meningkat dan sebaliknya. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah: H1: Terdapat pengaruh signifikan positif antara *work life balance* terhadap *job satisfaction* karyawan Dinas Koperasi YZ.

## II. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap *job satisfaction*. Total populasi dalam penelitian ini yang disajikan pada tabel 1 sebanyak 86 karyawan pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat. Data yang diterima kembali oleh peneliti sebanyak 75 responden sebesar 89 % dan diterima kembali dalam waktu 28 hari.

Tabel 1. Aspek Demografis

Faktor Demografi	Klasifikasi	Jumlah Responden	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	42	56,0%
	Perempuan	33	44,0%
Usia	< 25	0	0%
	25-30	0	0%
	> 30 – 35	2	2,7%
	> 35 – 40	9	12%
	> 40 - 45	16	21,3%
	> 45 - 50	0	0%
	> 50	48	64%
Status	Menikah	75	100%
	Belum Menikah	0	0%
	Cerai	0	0%
Lama Bekerja	< 1 tahun	0	0%
	1 – 3 tahun	2	2,7%
	> 3 – 5 tahun	6	8%
	> 5 – 10 tahun	15	20%
	> 10 tahun	52	69,3%
Posisi Kerja	Non Jabatan	58	77,3%
	Supervisor	2	2,7%
	Manajer	15	20%

Anak	Ya	75	100%
	Tidak	0	0%
Pendidikan	SMA/SMK	18	24%
	Diploma	1	1%
	S1	28	37%
	S2/S3	28	37%
Waktu Kerja	Sampai dengan 9 jam	66	88%
	Lebih dari 9 jam	9	12%

Sumber: Hasil Olahan Penulis (2018)

Penelitian ini menggunakan teknik wawancara dan kuesioner. Teknik wawancara bertujuan untuk melengkapi data terkait *job satisfaction* dan *work life balance* yang diimplementasikan secara langsung pada objek penelitian dan kuesioner bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel. Kuesioner penelitian menggunakan 9 butir pertanyaan untuk mengukur *work life balance* yang pernah digunakan oleh Prasetyo *et al.* (2017) dengan contoh pertanyaan “Waktu untuk menyelesaikan pekerjaan membatasi saya menjalankan kehidupan pribadi” dan 20 butir pertanyaan untuk mengukur *job satisfaction* yang pernah digunakan oleh Robbins & Judge (2013) dengan contoh pertanyaan “Gaji yang diterima sesuai dengan beban pekerjaan”. Skala yang digunakan adalah skala *likert* 6 poin, yaitu 1=STS (sangat tidak setuju) sampai 6=SS (sangat setuju).

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif yaitu penelitian yang secara sederhana menjelaskan fenomena dengan menggunakan angka untuk mengelompokkan individu atau kelompok. Penelitian ini juga menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui arah hubungan pengaruh

*work life balance* terhadap *job satisfaction* pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil YZ. Penelitian ini juga menggunakan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

Penelitian ini menggunakan uji reliabilitas dengan hasil *Cronbach α*  $\geq 0,7$  yaitu untuk variabel *work life balance* sebesar 0,841 dan untuk variabel *job satisfaction* sebesar 0.873, yang menunjukkan bahwa instrumen ukuran penelitian tersebut layak untuk digunakan. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang digunakan sudah teruji konsistensinya (*reliability*) untuk dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian (Silalahi, 2015).

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Terciptanya kepuasan kerja tidak terlepas dari adanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Analisis diawali dengan melihat bagaimana persepsi karyawan mengenai *work life balance* pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil YZ. Berdasarkan hasil yang diperoleh, *work life balance* termasuk dalam kategori baik dengan angka 78,9%.

Tabel 2. *Work Life Balance*

Sangat Buruk	Buruk	Ragu Cenderung Tidak Baik	Ragu Cenderung Baik	Baik	Sangat Baik	
20%	33,33%	46,67%	60%	73%	86,67%	100%



Dari tabel 2 diketahui bahwa nilai persentase yang didapat sebesar 78,9%. Nilai tersebut jika mengacu pada kriteria Pengklasifikasian Persentase bahwa *work life balance* pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil YZ tergolong baik karena berada pada interval 73,33% - 86,66%.

Kepuasan kerja pada lembaga pemerintahan adalah hal yang sangat

penting untuk diperhatikan mengingat lembaga pemerintahan merupakan penyumbang pertumbuhan dan penggerak roda perekonomian Indonesia. Hasil penelitian terhadap kepuasan kerja pada tabel 3 menunjukkan angka 82,9% yang mencerminkan kepuasan kerja pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil YZ tergolong baik.

Tabel 3. *Job Satisfaction*

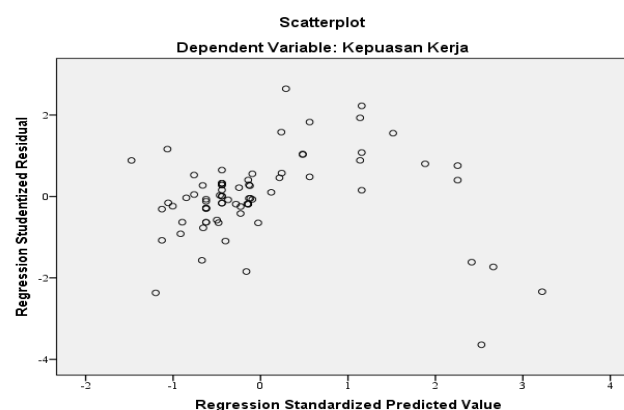
Sangat Buruk	Buruk	Ragu Cenderung Tidak Baik	Ragu Cenderung Baik	Baik	Sangat Baik	
20%	33,33%	46,67%	60%	73%	86,67%	100%

Sebelum melakukan analisis regresi linier, peneliti melakukan uji asumsi klasik. Hasil uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas yang disajikan pada Tabel 4 dan grafik 1 menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05 yaitu 0,111. Hal tersebut menunjukkan bahwa data yang digunakan telah terdistribusi normal. Sedangkan uji

heteroskedastisitas yang menggunakan grafik scatterplot dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Hal tersebut menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi dapat digunakan. Dengan demikian data dalam penelitian ini dikatakan lolos dalam ujiasumsi klasik.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

N		75
Most Extreme Differences	Mean	.0000000
	Std. Deviation	865.175.787
	Absolute	.139
	Positive	.083
Kolmogorov-Smirnov Z	Negative	-.139
		1.203
Asymp. Sig. (2-tailed)		.111



Grafik 1. Hasil Uji Normalitas

Selanjutnya pada tabel 5 persamaan regresi linier yang dihasilkan adalah  $Y = 24,101 + 1,601X$  yang berarti jika work life balance

(X) meningkat 1% dan variabel bebas lainnya konstan, maka diprediksikan kepuasan kerja akan bertambah sebesar 1,601%.

Tabel 5. Hasil Estimasi Persamaan Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.101	4.616		5.221	.000
	Work life balance)	1.601	.160	.761	10.018	.000

Selanjutnya peneliti melakukan analisis koefisien determinasi pada tabel 6 untuk mengetahui suatu nilai yang menyatakan

besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

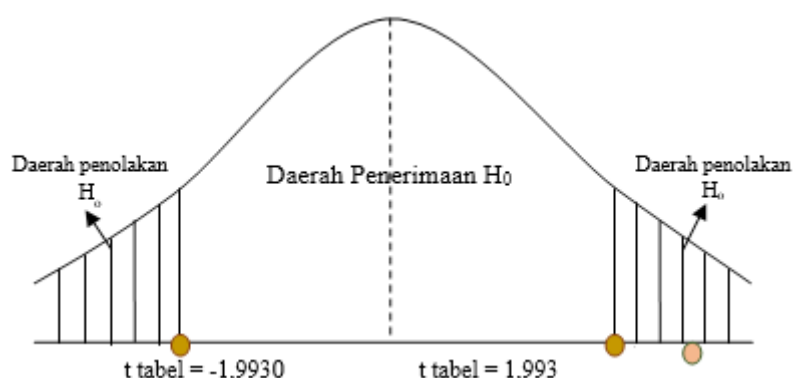
Tabel 6. Koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 <sup>a</sup>	.579	.573	8.710815

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh informasi bahwa R-square sebesar 0,579 atau 57,9%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa work life balance dalam memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 57,9%. Sedangkan sisanya sebesar 42,1% lainnya merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

Kemudian peneliti juga menggunakan pengujian hipotesis parsial untuk membuktikan apakah work life balance

berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan diperoleh hasil pada grafik 2 bahwa Work life balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karena nilai t-hitung (10,018) lebih besar dari t tabel (1,993) dan t hitung berada pada daerah penolakan  $H_0$  sehingga  $H_a$  diterima. Tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 dk = (n-k-1) 75-1-1= 73, dengan pengujian 2 pihak sehingga diperoleh t-tabel sebesar 1,993.



Grafik 2. Grafik Penolakan dan Penerimaan  $H_0$

Work life balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karena nilai t-hitung (10,018) lebih besar dari t tabel (1,993)

dan t hitung berada pada daerah penolakan  $H_0$  sehingga  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan dari work life balance

terhadap kepuasan kerja.

Melalui penelitian ini dapat diketahui bahwa karyawan yang memiliki tingkat *work life balance* yang baik maka akan tercipta kepuasan kerja karyawan. Selain *work life balance* masih banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Tinggi rendahnya *job satisfaction* bukan hanya dilatarbelakangi oleh *work life balance*. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis di Indonesia pada lembaga pemerintahan yaitu pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil YZ memperkuat hasil penelitian terdahulu di berbagai negara dan sektor yang berbeda. Hasil menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan positif terhadap *job satisfaction* karyawan. Karyawan yang memiliki *work life balance* tinggi tidak menutup kemungkinan juga memiliki *job satisfaction* yang tinggi.

#### IV. KESIMPULAN

Adapun kesimpulan terkait dengan *work life*

*balance* karyawan di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil YZ menyatakan *work life balance* pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil YZ sebesar 78,9% dan nilai tersebut tergolong baik. Hasil riset juga menyatakan kepuasan kerja pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil YZ tergolong baik yaitu 82,9%. Adapun pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil YZ. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan positif dari *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil YZ. Artinya, jika *work life balance* meningkat maka kepuasan kerjanya akan meningkat. Dengan demikian Kepala Puskesmas YZ bisa memperhatikan *work life balance* untuk mencapai kepuasan kerja karyawan pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil YZ. Dengan meningkatnya kepuasan kerja diharapkan kinerja karyawan akan semakin baik untuk mencapai tujuan organisasi di masa mendatang.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adikaram, D. S. (2016). Impact of Work Life Balance on Employee Job Satisfaction in Private Sector Commercial Banks of Sri Lanka. *International Journal of Research and Innovation Technology* ISSN: 2313-3759. Vol. 3 No. 11, November 2016, 29.
- Agha, K., Azmi, F. T. & Irfan, A. (2017). Work-Life Balance and Job Satisfaction: An Empirical Study Focusing On Higher Education Teachers in Oman. *International Journal of Social Science and Humanity*, Vol. 7 No. 3, March 2017, 164.
- Amin, M & Malik, M. S. (2017). Impact of Work-Life Balance on Employees' Performance in Pakistani Context. *International Journal of Management and Organizational Studies*. Volume. 6 Issue. 1, March 2017, 2.
- Asepta, U. Y., & Maruno, S. H. P. (2017). Analisis Pengaruh Work Life Balance dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Telkomsel, Tbk Branch Malang. *Jurnal JIBEKA*. Vol. 11 No. 1, 11 Agustus 2017, 82-84.
- Ayuningtyas, L. & Septarini, B. G. (2013). Hubungan Family Supportive Supervision Behaviors dengan Work Life Balance pada Wanita yang Bekerja. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. Vol. 2 No. 1, April 2013, 52.
- Azeem, S. M., & Akhtar, A. (2014). The Influence of Work Life Balance and Job Satisfaction on Organizational Commitment of Healthcare Employees. *International Journal of Human Resource Studies* ISSN 2162-3058 2014, Vol. 4 No. 2, 18.
- Dipodjoyo, G. U. (2015). Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Psychological Well-Being pada Karyawan Perusahaan "ABC" Tangerang. *Jurnal Seminar Psikologi & Kemanusiaan*. Pshychology Forum UMM. ISBN: 978-979-796-324-8.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi dan Perubahan dalam*



*Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.

- Findarti, F. R. (2016). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2016, 4 (4): 937- 946 ISSN 2355-5408, 937-938.
- Hafid, M., & Prasetyo, A. P. (2017). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan Divisi Food & Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta). *SMART- Study & Management Research*, Vol. XIV No. 3, 2017, 54.
- Hasan, N. A. B. H., & Teng, L. S. (2017). Work Life Balance and Job Satisfaction among Working Adults in Malaysia: The Role of Gender and Race as Moderators. *Journal of Economics, Business and Management*, Vol. 5, No. 1, January 2017, 21.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Cetakan kedua puluh satu). Jakarta: Bumi Aksara.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. (Edisi sembilan). Jakarta: Salemba Empat.
- Mas, Marta., Berbegal, M. J & Alegre, M. I. (2016). Work-Life Balance and Its Relationship with Organizational Pride and Job Satisfaction. *Jurnal of Managerial Psychology*. Vol. 31 Iss. 2, 12. Retrieved from Emerald Insight.
- Monika & Kaur, H. (2017). Work Life Balance. *International Education & Research Journal*. Volume. 3 Issue. 5, May 2017, 788-789.
- Poulose, S., & N, Sudarsan. (2014). Work Life Balance: A Conceptual Review. *International Journal of Advances in Management and Economics*. Vol. 3 Issue. 2, 5-9.
- Prasetyo, A. P., Yuniarsih, T., Ahman E. (2017). The Direct and Indirect Effect of Three Dimension of Work-Life Interfere Towards Organizational Citizenship Behavior. *Polish Journal of Management Studies*. Volume. 15 No. 1, 181-182.
- Putri, C. D., Yuniarta, G. A., & Prayudi, M. A. (2017). Pengaruh Pengetahuan Peraturan, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Monitoring dan Evaluasi Terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Pemerintah Desa (Studi pada Desa Se-Kabupaten Karangasem). *E-Journal SI AK Universitas Pendidikan Ganesha*. Vol. 8 No. 2, Tahun 2017, 3-4.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. (Cetakan kesatu). Bandung: Refika Aditama.
- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2017). Work Life Balance: An Integrative Review. *The International Society for Quality of Life Study*, 7.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Cetakan kesembilan). Jakarta: Kencana.