
KINERJA PEGAWAI DIPENGARUHI OLEH BEBAN KERJA DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN DENGAN WORK-LIFE BALANCE SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI PADA TENAGA KESEHATAN MASYARAKAT DAN LINGKUNGAN DI KABUPATEN BULELENG)

Oleh

I Wayan Muliasa¹, Survival², Muchlish Mas'ud³

^{1,2,3}Program Pascasarjana, Universitas Widyagama Malang

Email: [1iwayanmuliasa@gmail.com](mailto:iwayanmuliasa@gmail.com)

Article History:

Received: 07-02-2026

Revised: 24-02-2026

Accepted: 10-03-2026

Keywords:

Beban Kerja, Karakteristik Pekerjaan, Work-Life Balance, Kinerja Pegawai

Abstract: Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk menganalisis kinerja pegawai ditinjau dari beban kerja dan karakteristik pekerjaan dengan work-life balance sebagai variabel moderasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian adalah explanatory research. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan masyarakat dan lingkungan di Kabupaten Buleleng yang berjumlah 110 orang. Untuk mengukur besaran sampel yang akan diteliti peneliti menggunakan rumus slovin, yaitu sebesar 87 orang. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah probability sampling dengan teknik yang diambil yaitu proportionate stratified random sampling. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Partial Least Square-Structural Equation Modelling (PLS-SEM) dengan menggunakan software smartPLS versi 4. Hasil penelitian menunjukkan beban kerja yang semakin baik mampu mendorong penurunan kinerja pegawai. Karakteristik pekerjaan yang semakin baik mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai. Meskipun work-life balance ke arah positif yang semakin baik ternyata tidak mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai. Work-life balance mampu berperan dalam memoderasi secara kuat dan murni atas pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai. Work-life balance mampu berperan dalam memoderasi secara kuat dan murni atas pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Kesehatan merupakan salah satu hak dasar manusia yang dijamin dalam Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Oleh karena itu, pembangunan kesehatan menjadi bagian penting dari pembangunan nasional yang

bertujuan meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan menegaskan bahwa penyelenggaraan pembangunan kesehatan harus dilaksanakan secara terpadu, menyeluruh, dan berkesinambungan melalui peningkatan kualitas pelayanan kesehatan serta penguatan sumber daya manusia kesehatan.

Dalam perspektif kesehatan masyarakat, status kesehatan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berinteraksi. Blum (1974) menjelaskan bahwa derajat kesehatan dipengaruhi oleh empat determinan utama, yaitu faktor perilaku, lingkungan, pelayanan kesehatan, dan faktor genetik. Di antara faktor tersebut, pelayanan kesehatan memiliki peranan yang sangat penting karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan yang diterima masyarakat. Oleh karena itu, keberadaan tenaga kesehatan yang profesional dan memiliki kinerja yang baik menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan.

Tenaga kesehatan merupakan individu yang memiliki kompetensi, keterampilan, serta kewenangan dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 menyebutkan bahwa tenaga kesehatan terdiri dari berbagai profesi seperti tenaga keperawatan, kebidanan, kesehatan masyarakat, kesehatan lingkungan, dan profesi kesehatan lainnya. Dalam konteks organisasi pelayanan kesehatan, kinerja tenaga kesehatan menjadi faktor penting karena secara langsung mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Dessler (2017) menyatakan bahwa keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya, karena kinerja mencerminkan tingkat pencapaian hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Mangkunegara (2020) juga menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja pegawai secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Fenomena empiris menunjukkan bahwa pencapaian indikator kesehatan masyarakat masih menghadapi berbagai tantangan. Data Profil Kesehatan Kabupaten Buleleng tahun 2022 menunjukkan bahwa angka kematian ibu (AKI) mencapai 99,78 per 100.000 kelahiran hidup. Selain itu, angka kematian neonatal tercatat sebesar 9,88 per 1000 kelahiran hidup dan belum sepenuhnya mencapai target daerah yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kualitas pelayanan kesehatan masih menjadi tantangan yang perlu mendapatkan perhatian serius, termasuk dalam aspek kinerja tenaga kesehatan. Selain itu, dalam aspek kesehatan lingkungan, dari 374 sarana air minum yang tersedia di Kabupaten Buleleng, sekitar 85,29% telah memenuhi standar kualitas air minum yang aman. Meskipun sebagian besar sarana telah memenuhi standar, masih terdapat sarana yang belum memenuhi persyaratan kualitas kesehatan lingkungan sehingga berpotensi mempengaruhi kesehatan masyarakat. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kualitas pelayanan kesehatan masyarakat masih perlu terus ditingkatkan, salah satunya melalui peningkatan kinerja tenaga kesehatan.

Kinerja tenaga kesehatan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor organisasi maupun faktor individu. Salah satu faktor yang sering dikaitkan dengan kinerja pegawai adalah beban kerja. Beban kerja merupakan sejumlah tuntutan tugas yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam periode waktu tertentu (Permenkes No. 39 Tahun 2015). Beban kerja yang tidak seimbang dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental yang

pada akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai. Sejumlah penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Herdiana dan Sary (2023), Pangabean et al. (2024), serta Manalu et al. (2022) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Namun demikian, penelitian Dharmawan et al. (2024) menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan Wisudawati dan Pratama (2021) menemukan adanya pengaruh positif antara beban kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan temuan penelitian tersebut menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (research gap) mengenai hubungan antara beban kerja dan kinerja pegawai.

Selain beban kerja, karakteristik pekerjaan juga menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Robbins dan Coulter (2021) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan atribut pekerjaan yang berkaitan dengan isi dan kondisi pekerjaan yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan. Hackman dan Oldham (1980) menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan seperti variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik dapat meningkatkan motivasi kerja serta kinerja karyawan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Ulfani & Alam, 2024; Masharyono et al., 2023; Onyike & Orga, 2024). Namun penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda dimana pengaruh tersebut tidak signifikan (Sugianto et al., 2018; Isrorina & Setyowati, 2009). Ketidakkonsistenan temuan tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara karakteristik pekerjaan dan kinerja pegawai masih memerlukan kajian lebih lanjut.

Selain faktor pekerjaan, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi juga menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Work-life balance merupakan kondisi dimana individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan keluarga (Clark, 2000). Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan stres kerja, kelelahan, serta penurunan produktivitas. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Dwitanti et al., 2023; Sun, 2024; Rahmansyah et al., 2023). Namun penelitian lain menunjukkan bahwa work-life balance tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Gultom & Liyas, 2023; Windhi & Aminah, 2024). Temuan yang tidak konsisten tersebut menunjukkan adanya research gap yang masih perlu dikaji lebih lanjut.

Berdasarkan fenomena empiris dan kesenjangan penelitian tersebut, diperlukan kajian yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan. Penelitian ini menganalisis pengaruh beban kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai dengan menempatkan work-life balance sebagai variabel moderasi. Penempatan work-life balance sebagai variabel moderasi diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh faktor pekerjaan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, kebaruan (novelty) penelitian ini terletak pada pengujian peran moderasi work-life balance dalam hubungan antara beban kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai tenaga kesehatan masyarakat dan lingkungan di Kabupaten Buleleng, yang masih relatif terbatas dikaji dalam konteks organisasi pelayanan kesehatan pemerintah daerah.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Ada empat variabel yang dianalisis, yaitu: Beban Kerja, Karakteristik Pekerjaan, *Work-Life Balance*, dan Kinerja Pegawai. Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai tenaga kesehatan masyarakat dan lingkungan di Kabupaten Buleleng Bali, yang berjumlah 110 orang, yakni Tenaga Kesehatan Masyarakat 61 orang dan Tenaga Kesehatan Lingkungan adalah 49 orang. Sampel ditentukan dengan bantuan rumus Slovin sehingga diperoleh sampel sebesar 87 orang, dengan pendekatan *proportionate stratified random sampling*, dengan perincian:

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan Hasil Uji Hipotesis 1: Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis deskriptif diketahui bahwa, secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk Beban Kerja adalah sebesar 1.99, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori rendah. Hasil tersebut menunjukkan bahwa suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja, berada pada kategori rendah. Dengan demikian dapat diartikan terjadi beban kerja yang tinggi pada Tenaga Kesehatan Masyarakat dan Lingkungan di Kabupaten Buleleng. Kemudian, berdasarkan analisis deskriptif diketahui bahwa, secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk Kinerja Pegawai adalah sebesar 3.98, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa suatu hasil pekerjaan yang telah dilakukan seorang individu atau kelompok yang berkontribusi dalam membantu perkembangan dan kemajuan perusahaan, berada pada kategori tinggi.

Hasil uji hipotesis menunjukkan beban kerja mampu dalam menurunkan kenarja pegawai. Hasil tersebut sesuai dengan hasil penelitian Herdiana & Sary (2023), Pangabean *et al.* (2024), Indrayana & Putra (2024), Manalu *et al.* (2022), dan Dwitanti *et al.* (2023) yang menyebutkan beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dilihat dari seberapa besar ukuran efek hubungan antar variabel, maka efek Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0.194 yang artinya mempunyai efek moderat karena berada di atas nilai 0.15.

Secara umum dalam hal tertentu waktu akhir dalam mengerjakan pekerjaan dalam kondisi (dead line) justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan kuantitatif ketika hal ini mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang berkurang, sehingga kondisi beban kerja yang berlebihan dapat berakibat pada turunya kinerja karyawan karena karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang melebihi kapasitas kemampuannya. Menurut Mar'ih (2017) menyatakan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya.

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang merupakan beban kerja baginya, beban-beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja. Dari sudut pandang ergonomi setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik

terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut (Munandar, 2014).

Menurut Tarwaka (2014) beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Irwandy, 2007). Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. Pada dasarnya beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja (Sudiharto, 2001).

Beban kerja yang berat dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dapat menyebabkan efek berupa kelelahan baik fisik maupun mental serta reaksi-reaksi emosional yang dapat berupa sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit akan menimbulkan rasa bosan dan monoton. Timbulnya beban kerja yang berlebih dapat dipengaruhi oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, tingkat kecepatan kerja yang terlalu tinggi, volume pekerjaan yang terlalu banyak dan lain sebagainya.

Pembahasan Hasil Uji Hipotesis 2: Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis deskriptif diketahui bahwa, secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk Karakteristik Pekerjaan adalah sebesar 4.11, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa uraian pekerjaan yang menjadi pedoman dalam bekerja dan pelaksanaannya bisa mencapai kepuasan, berada pada kategori tinggi. Kemudian, berdasarkan analisis deskriptif diketahui bahwa, secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk Kinerja Pegawai adalah sebesar 3.98, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa suatu hasil pekerjaan yang telah dilakukan seorang individu atau kelompok yang berkontribusi dalam membantu perkembangan dan kemajuan perusahaan, berada pada kategori tinggi.

Hasil uji hipotesis menunjukkan karakteristik pekerjaan mampu dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil tersebut sesuai dengan hasil penelitian Ulfani & Alam (2024), Masharyono *et al.* (2023), Onyike & Orga (2024), dan Nurtjahjono *et al.* (2020) yang menyimpulkan karakteristik pekerjaan memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja karyawan.

Dilihat dari seberapa besar ukuran efek hubungan antar variabel, maka efek Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0.115 yang artinya mempunyai efek kecil karena berada di atas nilai 0.02.

Karyawan atau pegawai sebagai unsur terpenting dalam memilih maju mundurnya suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi sangat dibutuhkan pegawai yang sinkron

menggunakan kompetensinya pada organisasi, serta wajib sanggup menjalankan tugas-tugas yang ada di dalam organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, meskipun setiap organisasi mempunyai ciri pekerjaannya masing-masing. Karakteristik pekerjaan merupakan identifikasi majemuk dimensi pekerjaan yang secara simultan memperbaiki efisiensi organisasi serta kepuasan kerja.

Karakteristik pekerjaan adalah atribut tugas karyawan dan meliputi jumlah tanggung jawab, berbagai tugas, dan sejauh mana pekerjaan itu sendiri mempunyai karakteristik yang orang mendapatkan kepuasan. Suatu pekerjaan yang intrinsik memuaskan akan lebih memotivasi bagi banyak orang daripada pekerjaan yang tidak memuaskan. Menurut Stoner (1986) menyatakan, karakteristik pekerjaan (*job characteristics*) adalah atribut dari tugas karyawan dan meliputi besarnya tanggungjawab, variasi tugas, dan sejauh mana pekerjaan itu sendiri memberikan kepuasan.

Karakteristik pekerjaan adalah karakteristik-karakteristik berdasarkan lingkungan pekerjaan yang mencakup lingkungan fisik serta sosial. Lingkungan fisik mencakup suasana kerja dicermati berdasarkan faktor fisik, misalnya keadaan suhu, cuaca, konstruksi bangunan serta temperatur lokasi kerja. Sedangkan lingkungan sosial mencakup sosial budaya pada lingkungan kerja, besar atau kecilnya beban kerja, kompensasi yang diterima, interaksi kerja seprofesi, serta kualitas kehidupan kerjanya (Otmo, 2012).

Setiap pekerjaan memiliki ciri atau aspek-aspek eksklusif yang menyertai individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Aspek-aspek tadi bisa menciptakan individu bekerja dengan baik atau malah sebaliknya. Karakteristik pekerjaan menjadi identifikasi berdasarkan aneka macam dimensi yang terkandung pada suatu rancangan pekerjaan yang secara simultan memperbaiki efisiensi organisasi serta kepuasan karyawan khususnya pada era teknologi informasi sekarang ini (Yandra, 2016). ciri individu merupakan minat, perilaku serta kebutuhan yang dibawa seorang pada situasi kerja. Minat merupakan perilaku yang menciptakan seorang senang untuk dapat mengeluarkan ide-ide tertentu

Seperti yang dijelaskan oleh Robbins & Judge (2015) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan suatu perancangan kegiatan kerja karyawan yang disusun berdasarkan keinginan dan kemampuan karyawan tersebut, karyawan bekerja tidak hanya untuk dapat memenuhi kebutuhan nilainya, juga bertujuan untuk menambah kepuasan kerja dengan pekerjaan yang tepat, dan mengetahui kinerjanya dari umpan balik dari perusahaan, sebagai hasil yang diberikannya kepada perusahaan.

Pembahasan Hasil Uji Hipotesis 3: Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis deskriptif diketahui bahwa, secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk *Work-Life Balance* adalah sebesar 4.03, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani, berada pada kategori tinggi. Kemudian, berdasarkan analisis deskriptif diketahui bahwa, secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk Kinerja Pegawai adalah sebesar 3.98, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa suatu hasil pekerjaan yang telah dilakukan seorang individu atau kelompok yang berkontribusi dalam membantu perkembangan dan kemajuan perusahaan, berada pada kategori tinggi.

Hasil uji hipotesis menunjukkan *work-life balance* tidak mampu dalam meningkatkan kenarja pegawai. Hasil tersebut tidak sesuai dengan hasil penelitian Dwitanti *et al.* (2023), Ihwughwavwe & Shewakramani (2024), Sun (2024), dan Rahmansyah *et al.* (2023) yang menyebutkan adanya hubungan positif yang signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dan kinerja karyawan.

Disamping itu, ketidakmampuan *Work-Life Balance* dalam peningkatan Kinerja Pegawai juga dapat dilihat dari masing-masing indikator *Work-Life Balance*, yaitu:

1) Dalam analisa deskriptif diketahui secara keseluruhan rata-rata indikator *Work Interference with Personal Life* (WIPL) (M1.1) adalah sebesar 4.11, dan berdasarkan kategori nilai indeks, masuk dalam kategori tinggi.

Namun kalau dilihat dari frekuensi jawaban responden terhadap item M1.1.1 (pekerjaan yang seimbang mencegah terganggu kehidupan pribadi) masih ada yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 4 responden. Kemudian yang menjawab “cukup setuju” sebanyak 7 responden. Dari analisis deskriptif tersebut tentunya masih ada responden yang merasa tidak/cukup dalam hal pekerjaan yang seimbang mencegah terganggu kehidupan pribadi.

Kemudian kalau dilihat dari frekuensi jawaban responden terhadap item M1.1.2 (pekerjaan yang seimbang mencegah rasa terlalu lelah saat pulang kerja untuk melakukan hal-hal lain yang saya inginkan) masih ada yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 4 responden. Kemudian yang menjawab “cukup setuju” sebanyak 12 responden. Dari analisis deskriptif tersebut tentunya masih ada responden yang merasa tidak/cukup dalam hal pekerjaan yang seimbang mencegah rasa terlalu lelah saat pulang kerja untuk melakukan hal-hal lain yang saya inginkan.

Selanjutnya kalau dilihat dari frekuensi jawaban responden terhadap item M1.1.3 (kehidupan pribadi membaik karena pekerjaan) masih ada yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 5 responden. Kemudian yang menjawab “cukup setuju” sebanyak 5 responden. Dari analisis deskriptif tersebut tentunya masih ada responden yang merasa tidak/cukup dalam hal kehidupan pribadi membaik karena pekerjaan.

2) Dalam analisa deskriptif diketahui secara keseluruhan rata-rata indikator *Personal Life Interference Work* (PLIW) (M1.2) adalah sebesar 3.91, dan berdasarkan kategori nilai indeks, masuk dalam kategori tinggi.

Namun kalau dilihat dari frekuensi jawaban responden terhadap item M1.2.1 (kehidupan pribadi yang seimbang mencegah terganggunya pekerjaan) masih ada yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 4 responden. Kemudian yang menjawab “cukup setuju” sebanyak 28 responden. Dari analisis deskriptif tersebut tentunya masih ada responden yang merasa tidak/cukup dalam hal kehidupan pribadi yang seimbang mencegah terganggunya pekerjaan.

Kemudian kalau dilihat dari frekuensi jawaban responden terhadap item M1.2.2 (kehidupan pribadi yang seimbang mencegah rasa terlalu lelah untuk mulai bekerja) masih ada yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 4 responden. Kemudian yang menjawab “cukup setuju” sebanyak 12 responden. Dari analisis deskriptif tersebut tentunya masih ada responden yang merasa tidak/cukup dalam hal kehidupan pribadi yang seimbang mencegah rasa terlalu lelah untuk mulai bekerja.

Selanjutnya kalau dilihat dari frekuensi jawaban responden terhadap item M1.2.3 (pekerjaan membaik karena semua yang terjadi di kehidupan pribadi) masih ada yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 4 responden. Kemudian yang menjawab “cukup setuju” sebanyak 13 responden. Dari analisis deskriptif tersebut tentunya masih ada responden yang merasa tidak/cukup dalam hal pekerjaan membaik karena semua yang terjadi di kehidupan pribadi.

- 3) Dalam analisa deskriptif diketahui secara keseluruhan rata-rata indikator *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW) (M1.3) adalah sebesar 4.15 dan berdasarkan kategori nilai indeks, masuk dalam kategori tinggi.

Namun kalau dilihat dari frekuensi jawaban responden terhadap item M1.3.1 (suasana hati yang lebih baik di tempat kerja) masih ada yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 5 responden. Kemudian yang menjawab “cukup setuju” sebanyak 12 responden. Dari analisis deskriptif tersebut tentunya masih ada responden yang merasa tidak/cukup dalam hal suasana hati yang lebih baik di tempat kerja.

Kemudian kalau dilihat dari frekuensi jawaban responden terhadap item M1.3.2 (kehidupan pribadi memberi saya energi untuk melakukan pekerjaan) masih ada yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 5 responden. Kemudian yang menjawab “cukup setuju” sebanyak 6 responden. Dari analisis deskriptif tersebut tentunya masih ada responden yang merasa tidak/cukup dalam hal kehidupan pribadi memberi saya energi untuk melakukan pekerjaan.

Selanjutnya kalau dilihat dari frekuensi jawaban responden terhadap item M1.3.3 (kehidupan pribadi membantu merasa santai dan siap untuk melakukan pekerjaan dihari berikutnya) masih ada yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 5 responden. Kemudian yang menjawab “cukup setuju” sebanyak 5 responden. Dari analisis deskriptif tersebut tentunya masih ada responden yang merasa tidak/cukup dalam hal kehidupan pribadi membantu merasa santai dan siap untuk melakukan pekerjaan dihari berikutnya.

- 4) Dalam analisa deskriptif diketahui secara keseluruhan rata-rata indikator *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL) (M1.4) adalah sebesar 3.97 dan berdasarkan kategori nilai indeks, masuk dalam kategori tinggi.

Namun kalau dilihat dari frekuensi jawaban responden terhadap item M1.4.1 (pekerjaan memberi energi untuk mengejar aktivitas di luar pekerjaan yang penting) masih ada yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 4 responden. Kemudian yang menjawab “cukup setuju” sebanyak 14 responden. Dari analisis deskriptif tersebut tentunya masih ada responden yang merasa tidak/cukup dalam hal pekerjaan memberi energi untuk mengejar aktivitas di luar pekerjaan yang penting.

Kemudian kalau dilihat dari frekuensi jawaban responden terhadap item M1.4.2 (karena pekerjaan, suasana hati saya menjadi lebih baik di rumah) masih ada yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 5 responden. Kemudian yang menjawab “cukup setuju” sebanyak 9 responden. Dari analisis deskriptif tersebut tentunya masih ada responden yang merasa tidak/cukup bahwa karena pekerjaan, suasana hati saya menjadi lebih baik di rumah.

Selanjutnya kalau dilihat dari frekuensi jawaban responden terhadap item M1.4.3 (hal-hal yang dilakukan dalam pekerjaan, membantu mengatasi masalah pribadi dan masalah di rumah) masih ada yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 5 responden. Kemudian yang menjawab “cukup setuju” sebanyak 27 responden. Dari analisis deskriptif tersebut

tentunya masih ada responden yang merasa tidak/cukup bahwa hal-hal yang dilakukan dalam pekerjaan, membantu mengatasi masalah pribadi dan masalah di rumah.

Secara statistik, ketidakmampuan tersebut juga dibuktikan dengan nilai *effect size* pada Tabel 5.22, yaitu sebesar 0.000. Angka tersebut menunjukkan hubungan *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai tidak mempunyai efek. Menurut Sarstedt *et al.* (2017), nilai *effect size* sebesar 0.02 mempunyai efek kecil dan nilai kurang dari 0.02 bisa diabaikan atau dianggap tidak mempunyai efek.

Ketidakmampuan berarti hubungan pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai adalah tidak signifikan atau tidak berpengaruh. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian terdahulu Gultom & Liyas (2023) dan Windhi & Aminah (2024) yang menyebutkan *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pembahasan Hasil Uji Hipotesis 4: Peran *Work-Life Balance* dalam Memoderasi Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis deskriptif diketahui bahwa, secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk Beban Kerja adalah sebesar 1.99, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori rendah. Hasil tersebut menunjukkan bahwa suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja, berada pada kategori rendah. Dengan demikian dapat diartikan terjadi beban kerja yang tinggi pada Tenaga Kesehatan Masyarakat dan Lingkungan di Kabupaten Buleleng. Kemudian, secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk *Work-Life Balance* adalah sebesar 4.03, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani, berada pada kategori tinggi. Selanjutnya, berdasarkan analisis deskriptif diketahui, secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk Kinerja Pegawai adalah sebesar 3.98, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa suatu hasil pekerjaan yang telah dilakukan seorang individu atau kelompok yang berkontribusi dalam membantu perkembangan dan kemajuan perusahaan, berada pada kategori tinggi.

Hasil uji hipotesis menunjukkan Beban kerja mampu dalam menurunkan kinerja pegawai yang dimoderasi *work-life balance*. *Work-life balance* dalam hal ini mempunyai sifat moderasi “memperkuat” karena nilainya positif yang mempunyai nilai *original sample* sebesar 0.355.

Dari analisis sebelumnya diketahui bahwa Beban Kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kemudian *Work-Life Balance* secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Namun, *Work-Life Balance* berperan memoderasi secara signifikan atas pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel *Work-Life Balance* diklasifikasikan sebagai *Pure Moderator* (Moderator Murni). Artinya variabel moderasi yang memoderasi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dimana variabel moderasi murni berinteraksi dengan variabel independen tanpa menjadi variabel independen.

Pembahasan Hasil Uji Hipotesis 5: Peran *Work-Life Balance* dalam Memoderasi Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis deskriptif diketahui bahwa, secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk Karakteristik Pekerjaan adalah sebesar 4.11, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa uraian pekerjaan yang menjadi pedoman dalam bekerja dan pelaksanaannya bisa mencapai kepuasan, berada pada kategori tinggi. Kemudian, secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk *Work-Life Balance* adalah sebesar 4.03, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani, berada pada kategori tinggi. Selanjutnya, berdasarkan analisis deskriptif diketahui, secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk Kinerja Pegawai adalah sebesar 3.98, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa suatu hasil pekerjaan yang telah dilakukan seorang individu atau kelompok yang berkontribusi dalam membantu perkembangan dan kemajuan perusahaan, berada pada kategori tinggi.

Hasil uji hipotesis menunjukkan karakteristik pekerjaan mampu dalam meningkatkan kinerja pegawai yang dimoderasi *work-life balance*. *Work-life balance* dalam hal ini mempunyai sifat moderasi “memperkuat” karena nilainya positif yang mempunyai nilai *original sample* sebesar 0.128.

Dari hasil analisis sebelumnya pula diketahui bahwa Karakteristik Pekerjaan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kemudian *Work-Life Balance* secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Namun, *Work-Life Balance* berperan memoderasi secara signifikan atas pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel *Work-Life Balance* diklasifikasikan sebagai *Pure Moderator* (Moderator Murni). Artinya variabel moderasi yang memoderasi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dimana variabel moderasi murni berinteraksi dengan variabel independen tanpa menjadi variabel independen.

Implikasi

Work-life balance memiliki konten yang baik dalam pekerjaan dan juga dalam luar pekerjaan dengan minimalnya konflik. Keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan kerja sangatlah penting kaitannya. *Balance* dipandang tidak adanya konflik. Tetapi apabila dihubungkan dengan pengertian *work-life balance*, keseimbangan kehidupan kerja berasal dari efektivitas (berfungsi baik, produktif, sukses) dan dampak positif baik untuk pekerjaan ataupun peran dalam keluarga, karyawan akan memiliki dampak positif pada setiap hal yang menjadi tanggung jawab pekerjaannya apabila karyawan tersebut mampu manage hal di dalam dan di luar kerjanya. Hal tersebut akan menunjukkan adanya keseimbangan antara aktivitas karyawan di dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi, keluarga, teman maupun ketika individu tersebut bermasyarakat.

Kurangnya praktek *work-life balance* dalam dunia kerja menjadi salah satu faktor pemicu stress. Karena semakin banyaknya tuntutan dalam bekerja maka stres akan meningkat. Tuntutan kerja yang tinggi membuat karyawan kehilangan waktu istirahat dan bersantai. Hal ini dapat menimbulkan stres dan depresi sehingga pada akhirnya akan berdampak buruk pada pekerjaan itu sendiri dan menyebabkan produktivitas yang rendah. Lingkungan perusahaan yang kurang mampu mendukung pekerjaan mereka baik sesama

pekerja, keluarga maupun antar atasan dengan bawahan juga dapat memacu stres kerja. Dalam mengurangi dan menekan stres kerja, sebaiknya perusahaan memberikan perhatian terhadap rekan kerja yang mendukung pekerjaan mereka.

Keseimbangan karyawan dalam bekerja dan menjalani kehidupannya yang berkualitas juga dapat menjadi fokus perhatian perusahaan yang akan menjadikan karyawannya semakin puas dalam menjalani setiap pekerjaannya. Perlunya perusahaan memperhatikan kepuasan kerja karyawan dikarenakan kepuasan kerja berdampak pada kinerja karyawan. Karyawan yang puas membawa pengaruh positif bagi organisasi, seperti meningkatnya efisiensi dan produktifitas. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas dimungkinkan akan mengakibatkan meningkatnya turnover dan kemangkiran yang tinggi.

Keterbatasan Penelitian dan Arah bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam proses melakukan penelitian ini, terdapat keterbatasan yang mungkin dapat mempengaruhi hasil penelitian, yaitu:

1. Adanya keterbatasan waktu penelitian, tenaga, dan kemampuan peneliti.
2. Adanya kemampuan responden yang kurang dalam memahami pernyataan pada kuesioner dan juga kejujuran dalam mengisi kuisisioner sehingga ada kemungkinan hasilnya kurang akurat.
3. Penelitian ini hanya melakukan pengkajian terhadap pengaruh beban kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi *work-life balance*, sehingga perlu dikembangkan penelitian lebih lanjut untuk meneliti pengaruh faktor lain yang belum dikaji terhadap loyalitas pelanggan.
4. Kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan perolehan analisis data, maka diharapkan adanya penelitian yang lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dengan metode penelitian yang berbeda, sampel yang lebih luas, dan penggunaan instrumen penelitian yang berbeda dan lebih lengkap.

Selanjutnya peneliti memberikan saran atau arah untuk penelitian selanjutnya sebagai bahan masukan yang bermanfaat, diantaranya:

1. Agar mencermati beberapa item yang dapat menyebabkan beban kerja, diantaranya bekerja tidak sesuai dengan peraturan perundangan, melakukan pekerjaan dengan usaha yang tidak maksimal, RS/Klinik/Puskesmas/Pustu menekankan usaha yang harus dikerjakan oleh tenaga kesehatan, di dalam melakukan pekerjaan memiliki beban, bekerja dengan pikiran yang negatif, dan bekerja dengan tidak semangat.
2. Agar mencermati beberapa item yang mendapat tanggapan paling rendah pada variabel karakteristik pekerjaan, diantaranya dalam bekerja diberikan kebebasan untuk merencanakan pekerjaan yang akan dilakukan, dalam bekerja diberikan keleluasaan untuk menggunakan cara sendiri dalam prosesnya, dan pimpinan memberikan pengetahuan bagi tenaga kesehatan untuk menjalankan tugas yang lebih difokuskan pada proses yang efektif.
3. Agar mencermati beberapa item yang mendapat tanggapan palinh rendah pada variabel *work-life balance*, diantaranya kehidupan pribadi yang seimbang mencegah terganggunya pekerjaan, kehidupan pribadi yang seimbang mencegah rasa terlalu lelah untuk mulai bekerja, dan hal-hal yang dilakukan dalam pekerjaan membantu mengatasi masalah pribadi dan masalah di rumah.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdillah, W., & Jogiyanto. (2015). Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis. Ed.1. Yogyakarta: ANDI.
- [2] Adhari, I. Z. (2020). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Pasuruan: Qiara Media.
- [3] Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan. Indikator. Riau: Zanafa Publishing.
- [4] Ariani, N. M., Landra, N., & Andika, A. W. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Graha Sarana Duta (Telkom Property) Denpasar. Jurnal EMAS, 3(2), 99-110.
- [5] Arikunto, S. (2016). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- [6] Banai, M., & Reisel, W. D. (2007). The influence of supportive leadership and job characteristics on work alienation: A six-country investigation. Journal of World Business, 42(4), 463-476.
- [7] Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. Journal of Personality and Social Psychology, 51(6), 1173-1182.
- [8] Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (1993). Human Resource Management an Experiential Approach. Singapore: Mc Graw-Hill.
- [9] Blum, H. L. (1974). Planning for Health, Development and Application of Social Changes Theory. New York: Human Sciences Press.
- [10] BPS Buleleng. (2024). Kabupaten Buleleng Dalam Angka 2024. Volume 50. Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng.
- [11] Brough, P., Timms, C., O'Driscoll, M. P., et al. (2014). Work-life balance: a longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers. The International Journal of Human Resource Management, 25(19), 2724-2744.
- [12] Carmichael, S. G. (2015). Human resource management: The Research Is Clear: Long Hours Backfire for People and for Companies. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2015/08/the-research-is-clear-long-hours-backfire-for-people-and-for-companies> (Diakses 25 Agustus 2024).
- [13] Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. Human Relations, 53(6), 747-770.
- [14] Cohen, R. J., & Swerdlik, M. E. (2018). Psychological Testing and Assessment: An Introduction to Tests and Measurement (9th ed.). McGraw-Hill Education.
- [15] Delecta, P. (2011). Work Life Balance. International Journal of Current Research, 3(4), 186-189.
- [16] Dessler, Garry. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan. Edisi Kesembilan. Jakarta: Indek Kelompok Gramedia.
- [17] Dharmawan, D., Budiarto, B. W., Hadi, S., et al. (2024). Effect of Workload and Work-Family Conflict on Employee Performance. JIRK: Journal of Innovation Research and Knowledge, 3(10), 2103-2110.
- [18] Dwitanti, E., Murwani, F. D., & Siswanto, E. (2023). The Effect of Work-Life Balance on Employee Performance through Work Stress and Workload. International Journal of

- Business, Law, and Education (IJBLE), 4(2), 569-586.
- [19] Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- [20] 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), 441-456.
- [21] Fleetwood, S. (2007). Why work-life balance now? *The International Journal of Human Resource Management, 18*(3), 387-400.
- [22] Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [23] Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip.
- [24] 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*(2003), 510-531.
- [25] Guest, D. E. (2002). Perspectives on the Study of Work-Life Balance. *Social Science Information, 41*(2), 255-279.
- [26] Gultom, E., & Liyas, J. N. (2023). Work Life Balance and Burnout on Temporary Employees Performance. *Asean International Journal of Business, 2*(2), 162-171.
- [27] Hackman, J. R., & Lawler, E. E. (1971). Employee Reactions to Job Characteristics. *Journal of Applied Psychology, 55*(3), 259-286.
- [28] Hackman, J. R., & Oldham, R. G. (1980). *Work Redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- [29] Hair, Jr. J. F., Black, W. C., Babin, B. J., et al. (2014). *Multivariate Data Analysis*. New Jersey: Pearson Education.
- [30] Hair, Jr. J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Second Edition. Thousand Oaks, CA: Sage.
- [31] Hariyanto, D., Sunaryo, H., & Priyono, A. A. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Kampoeng Sejahtera. *E-JRM: Jurnal Riset Manajemen, 8*(6), 51-67.
- [32] Hart, S. G., & Staveland, L. E. (1988). Development of NASA-TLX (Task Load Index): Result of Empirical and Theoretical Research. *Advances in Psychology, North-Holland, 52*, 139-183.
- [33] Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Ketigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- [34] Herdiana, R. P., & Sary, F. P. (2023). How workload impacts the employee performance and how work stress acts as a mediating variable in shoes manufacturing company. *International Journal of Research in Business and Social Science, 12*(5), 164-173.
- [35] Hobson, C. J., Delunas, L., & Kesic, D. (2001). Compelling evidence of the need for corporate work/life balance initiatives: Results from a national survey of stressful life-events. *Journal of Employment Counseling, 38*(1), 38-44.
- [36] Ihwughwaywe, S. I., & Shewakramani, R. (2024). The Impact of Work-Life Balance on Employee Performance: An Evaluative Study of Health and Safety Industry in Nigeria. *International Journal of Humanity and Social Sciences, 2*(1), 39-73.
- [37] Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan

- Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIEMBI: Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 9-18.
- [38] Isrorina., & Setyowati, W. (2009). Pengaruh Pemberdayaan Pegawai dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Iklim Organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan. *TEMA: Telaah Manajemen*, 6(1), 19-31.
- [39] Kalichman, S. C., Simbayi, L. C., Kaufman, M., Cain, D., & Jooste, S. (2007). Alcohol use and sexual risks for HIV/AIDS in sub-Saharan Africa: systematic review of empirical findings. *Prevention Science*, 8(2):141-151.
- [40] Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 323- 327.
- [41] Kasmarani, M. K. (2012). Pengaruh Beban Kerja Fisik dan Mental terhadap Stres Kerja pada Perawat di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Cianjur. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 1(2), 767-776.
- [42] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- [43] Kementerian Kesehatan RI. (2014). *Profil Kesehatan Indonesia tahun 2014*. Jakarta: Kemenkes RI.
- [44] Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- [45] Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Terjemahan. Edisi 9. Jakarta: Salemba Empat.
- [46] Lazar, I., Osoian, C., & Ratiu, P. (2010). The Role of Work-life balance Practices in Order to Improve Organizational. *European Research Studies*, 13(1), 201-214.
- [47] Lewis, S., & Beauregard, T. A. (2018). The Meanings of Work-Life Balance: A Cultural Perspective. In R. Johnson, W. Shen, & K. M. Shockley (Eds.), *The Cambridge handbook of the global work-family interface* (pp. 720-732). Cambridge: Cambridge University Press.
- [48] Lewison, J. (2006). The work/life balance sheet so far. *Journal of Accountancy*, 202(2), 45.
- [49] Lockwood, N. R. (2003). Work/Life Balance: Challenges and Solutions. *Journal Society for Human Resource Management*, 48(6), 1-10.
- [50] Malhotra, N. K., & Dash, S. (2016). *Marketing Research an Applied Orientation*. 7th Edition. Chennai: Pearson India Education Services.
- [51] Manalu, W. A. P., Lubis, Y., & Syaifuddin. (2022). Effect of Workload and Work Stress on Employees Performance Through Job Satisfaction as Intervening Variable in Rubber Plantation, Serdang II District, PT. Perkebunan Nusantara III. *Enrichment: Journal of Management*, 12(2), 1960-1970.
- [52] Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Edisi XIV. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [53] Manuaba. (2000). *Ergonomi Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: Guna Widya Surabaya.
- [54] Masharyono, M., Arifianti, R., Sukoco, I., et al. (2023). Influence of Job Characteristics, Work Environment, and Engagement on Employee Performance in Indonesian State-Owned Enterprises. *Journal of Eastern European and Central Asian Research*, 10(6),

- 853-866.
- [55] McDonald, P., & Bradley, L. M. (2005). *The Case for Work-Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. 20:20 series. Australia: Hudson Global Resources (Aust.) Pty Limited.
- [56] Meshkati, N. (1988). Toward Development of a Cohesive Model of Workload. *Advances in Psychology, North-Holland*, 52, 305-314.
- [57] Mudayana, A. A. (2010). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *Kes Mas: Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat*, 4(2), 84-92.
- [58] Munandar, A. (2014). Analisis Kebutuhan SDM berdasarkan Beban Kerja dengan Metode WISN (Workload Indicator Staffing Need) di Unit Kerja Rekam Medis RSUD Prambanan Tahun 2012. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- [59] Muthukumar, M., Savitha, R., & Kannadas, P. (2014). Work LIFE Balance. *Global Journal of Finance and Management*, 6(9), 827-832.
- [60] Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- [61] Nur'Aini, F. (2020). *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- [62] Nursalam. (2013). *Proses dan Dokumentasi Keperawatan*. Edisi 2. Jakarta: Salemba Medika.
- [63] Nurtjahjono, G. E., Nimran, U., Al Musadieg, M., & Utami, H. N. (2020). The Effect of Job Characteristic, Person-Job Fit, Organizational Commitment on Employee Performance (Study of East Java BPJS Employees). *JPAS: Journal of Public Administration Studies*, 5(1), 5-7.
- [64] Onyike, J. U., & Orga, C. C. (2024). Job Characteristics and Employee Performance of Manufacturing Companies in Enugu State. *Contemporary Journal of Management* 6(1), 92-106.
- [65] Pangabean, R. K., Junita, A., & Miraza, Z. (2024). The Impact of Stress and Workload on Performance Moderated by Work Shift. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13(1), 19-30.
- [66] Poulouse, S., & Sudarsan, N. (2014). Work life balance: A conceptual review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1-17.
- [67] Prawirosentono, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan. Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPF.
- [68] Rahmansyah, A. M., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2023). The Effect of Work Life Balance and Work Engagement on Employee Loyalty and Performance. *PROFIT: Jurnal Administrasi Bisnis*, 17(1), 10-18.
- [69] Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management*. 15th Edition. London: Pearson.
- [70] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Terjemahan. Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.
- [71] Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, Jr. J. F. (2017). Partial least squares structural equation modeling. *Handbook of market research*, 26, 1-40.
- [72] Schabracq, M., Winnubst, J. A. M., & Cooper, C. L. (2003). *The Handbook of Work and Health Psychology*. 2nd Edition. England: John Wiley & Sons.
- [73] Schwartz, M. W. (2004). *Pedoman Klinis Pediatri*. Jakarta: EGC.
- [74] Sekaran, U. (2011). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Terjemahan. Edisi 4. Jakarta:

- Salemba Empat.
- [75] Simamora, H. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- [76] Sinambela, L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- [77] Siregar, S. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Fajar Interpratama Mandiri.
- [78] Soleman, A. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia dengan Pendekatan Recommended Weight Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka). *ARIKA*, 5(2), 83-98.
- [79] Sudjarwo & Basrowi. (2009). Manajemen Penelitian Sosial. Bandung: Mandar Maju.
- [80] Sugianto., Hermanto, B., Muhyi, H. A., & Purnomo, M. (2018). The Effect of Job Characteristics on Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 5(9), 95-101.
- [81] Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [82] Sun, X. (2024). The Influence of Work-Life Balance on Employee Performance with the Mediating Role of Employee Well-Being and Employee Engagement in Start-Ups of Shanghai City, China. *Uniglobal of Journal Social Sciences and Humanities*. 3(2), 131-141.
- [83] Sunarso., & Kusdi. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 4(1), 72-79.
- [84] Sunyoto, D. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Buku Seru.
- [85] Supriyanto, A. S., & Machfudz, M. (2010). Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang: UIN Maliki Press.
- [86] Susanti & Ulpawati. (2022). Asuhan Kebidanan Pada Kehamilan: Buku Pintar Ibu Hamil. Cetakan Pertama. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- [87] Susi, S., & Jawaharrani, K. (2011). Work-Life Balance: The Key Driver of Employee Engagement. *Asian Journal of Management Research*, 2(1), 474-483.
- [88] Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- [89] Tarwaka. (2014). Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3): Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja. Edisi II, Cetakan 1. Surakarta: Harapan Press.
- [90] Timpe, A. D. (1993). Kinerja: Seri Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan. Jakarta: Elex Media Komputindo, Gramedia.
- [91] Ulfani, M., & Alam, I. A. (2024). The Influence of Job Characteristics and Placement on Performance at Lampung Bank. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)*, 43(1), 302-313.
- [92] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan.
- [93] Urbach, N. & Ahlemann, F. (2010). Structural Equation Modelling in Informations Systems Research Using Partial Least Squares. *Journal of Information Technology Theory and Application*, 11(2), 5-40.
- [94] Utami, D. S., & Yuniarti, K. W. (2010). To Be Istiqama': Harmonizing Work, Family, Society and Leisure (A Case Study among Muslim Women Lecturer in Yogyakarta).

Book of Abstracts of the 1st International Conference of Cross Cultural and Indigenous Psychology (ICICP), Yogyakarta, Indonesia.

- [95] Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: RajaGrafindo. Persada.
- [96] Windhi, R., & Aminah, S. (2024). Effectiveness of Using Work Life Balance Policies within the Directorate General of Treasury. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP)*, 8(1), 118-130.
- [97] Wisudawati, N., & Pratama, D. A. (2021). The Influence of Workload and Stress on Employee Performance in PT X Palm Oil Mill. *International Journal of Science Technology & Management* 2(6), 2065-2071.
- [98] Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31, 21-33.
- [99] Yamin, S., & Kurniawan, H. (2011). *Generasi Baru Mengolah Data Penelitian dengan Partial Least Square Path Modeling: Aplikasi dengan Software XLSTAT, SmartPLS, dan Visual PLS*. Jakarta: Salemba Infotek.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN