Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (2) 2026, Page: 35321-35328

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI RSUD DI JAKARTA

Ditha Aulia Rifdha[1], Nita Sri Handayani[2]

[1,2] Universitas Gunadarma

*Email: rifdhaauliaditha@gmail.com, nita_handayani@staff.gunadarma.ac.id
Corresponding Author: Ditha Aulia Rifdha, rifdhaauliaditha@gmail.com

Published: Juni, 2026

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work life balance dan perceived organizational support terhadap kepuasan kerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD). Lingkungan kerja rumah sakit yang ditandai dengan tuntutan kerja tinggi, sistem kerja shift, serta tekanan pelayanan yang intens berpotensi memengaruhi kondisi psikologis pegawai dan menurunkan tingkat kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 230 pegawai RSUD di Jakarta. Instrumen penelitian menggunakan skala work life balance, perceived organizational support, dan kepuasan kerja yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work life balance dan perceived organizational support secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial, kedua variabel juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan kehidupan kerja dan semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini memberikan implikasi bagi pengelolaan sumber daya manusia di sektor kesehatan dalam meningkatkan kesejahteraan dan kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Work Life Balance, Perceived Organizational Support*, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of work-life balance and perceived organizational support on job satisfaction among employees of public hospitals. The hospital work environment, characterized by high job demands, shift work systems, and intense service pressure, may affect employees' psychological conditions and reduce job satisfaction levels. This study employed a quantitative approach using a survey method involving 230 public hospital employees in Jakarta. The research instruments included validated and reliable scales of work-life balance, perceived organizational support, and job satisfaction. Data were analyzed using multiple linear regression. The results indicate that work-life balance and perceived organizational support simultaneously have a significant effect on job satisfaction. Partially, both variables also have a positive effect on job satisfaction. These findings suggest that better work-life balance and higher perceived organizational support lead to higher levels of job satisfaction. This study provides important implications for human resource management in the healthcare sector, particularly in improving employee well-being and performance.

Keywords: *Work-Life Balance, Perceived Organizational Support, Job Satisfaction*

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) merupakan institusi pelayanan publik yang memiliki peran strategis dalam memberikan layanan kesehatan kepada masyarakat. Tingginya tuntutan pelayanan, kompleksitas pekerjaan, serta sistem kerja shift menjadikan pegawai rumah sakit rentan mengalami tekanan kerja yang tinggi. Kondisi ini apabila tidak dikelola dengan baik dapat berdampak pada menurunnya kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja merupakan aspek penting dalam organisasi

karena berkaitan dengan kinerja, komitmen, dan kualitas pelayanan. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih baik dan loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi (Spector, 2022). Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat menyebabkan meningkatnya turnover intention, absensi, serta menurunnya kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah *work life balance*. *Work life balance* mengacu pada kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa *work life balance* berkontribusi signifikan terhadap kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja pegawai (Haar dkk 2020). Dalam konteks pekerjaan di rumah sakit, keseimbangan ini menjadi semakin penting karena tuntutan kerja yang tidak menentu dan beban kerja yang tinggi. Selain itu, perceived organizational support juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja. *Perceived organizational support* mencerminkan persepsi pegawai mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Rhoades & Eisenberger, 2002). Penelitian terbaru menunjukkan bahwa dukungan organisasi memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja dan keterikatan pegawai (Kurtessis dkk 2017 dalam Caesens dkk 2019). Fenomena yang terjadi pada pegawai RSUD menunjukkan adanya terdapat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi serta masih adanya persepsi kurangnya dukungan organisasi. Kondisi ini menjadi penting untuk diteliti guna mengetahui pengaruh *work life balance* dan *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja pegawai.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei. Populasi penelitian adalah pegawai RSUD di Jakarta dengan jumlah sampel sebanyak 230 responden yang dipilih berdasarkan kriteria pegawai aktif dengan masa kerja minimal satu tahun. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner skala *Likert*. Instrumen penelitian mencakup skala kepuasan kerja (Spector, 2022), *work life balance* (Fisher dkk 2009), dan *perceived organizational support* (Rhoades & Eisenberger, 2002). Seluruh instrumen telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan didahului uji asumsi klasik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Menurut Azwar (2020) uji reliabilitas merupakan derajat keterpecayaan hasil dari pengukuran yang ditunjukkan oleh konsistensi skor dihasilkan instrumen Pengujian uji reliabilitas dilakukan bertujuan untuk mengetahui tingkat kosistensi dan kestabilan instrument dari penelitian dalam mengukur konstruk yang sedang diteliti. Dalam penelitian untuk menguji reliabilitas peneliti menggunakan konstruk yaitu menggunakan teknik Alpha Cronbach. Yang mana instrument yang ditetapkan reliabel jika nilai koefisien dengan angka Cronbach's Alpha yang didapatkan ≥ 0,70.

Skala Kepuasan Kerja

Hasil uji reliabilitas dari skala kepuasan kerja didapatkan nilai kosfieien sebesar 0.982, hal tersebut menunjukkan bahwa skala kepuasan kerja di penelitian ini reliabel. Hasil uji reliabilitas pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas *Job Satisfaction Scale*

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Jumlah
Kepuasan Kerja	0,982	36

Skala *work life balance*

Hasil uji reliabilitas dari skala work life balance didapatkan dengan nilai koefisien 0,968. Hal tersebut menunjukkan bahwa dari skala *work life balance* di penelitian ini reliabel. Hasil uji reliabilitas pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas *Work Life Balance Scale*

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Jumlah
Work Life Balance	0,968	17

Skala *perceived organizational support*

Hasil uji reliabilitas dari skala *perceived organizational support* didapatkan nilai koefisien sebesar 0,932. Hal tersebut menunjukkan bahwa skala *perceived organizational* pada penelitian ini bersifat reliabel. Hasil uji reliabilitas pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas *Survey Of Perceived Organizational Support*

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Jumlah
Perceived Organizational Support	0,932	8

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi dilakukan sebelum dilakukkannya uji regresi linear berganda. Pada uji ini bertujuan untuk memastikannya data yang digunakan layak untuk bertujuan untuk memastikan data penelitian memenuhi persyaratan analisis statistik. Pengujian ini meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan linearitas. Pemenuhan asumsi tersebut diperlukan agar analisis statistik yang dilakukan selanjutnya dapat menghasilkan kesimpulan yang valid, akurat, dan dapat dipercaya.

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal. Menurut Ghozali (2021), normalitas residual menjadi asumsi penting dalam analisis statistik parametrik karena ketidaknormalan data dapat memengaruhi ketepatan hasil pengujian hipotesis. Salah satu metode yang digunakan untuk menguji normalitas dapat dilakukan menggunakan uji statisktik nonparametrik Kolmogorov–Smirnov. Uji Kolmogorov–Smirnov dilakukan dengan membandingkan distribusi kumulatif data residual dengan distribusi kumulatif distribusi normal. Apabila distribusi data residual mendekati distribusi normal, maka asumsi normalitas dapat dikatakan terpenuhi. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji Kolmogorov–Smirnov adalah dengan melihat nilai signifikansi (Asymp. Sig.). Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$), maka data residual dinyatakan berdistribusi normal. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi kurang dari atau sama dengan 0,05 ($p \leq 0,05$), maka data residual dinyatakan tidak berdistribusi normal. Pada penelitian penelitian ini menggunakan penghitungan Kolmogorov-Smirnorv (K-S) yang dibantu dengan memakai program dari *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 25.

Berdasarkan hasil uji normalitas, ditemukan bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* adalah sebesar 0,200. Kesimpulannya adalah bahwa data residual dalam model regresi ini dapat dianggap berdistribusi normal. Hal ini disimpulkan karna nilai dari *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih besar dari batas yaitu 0,05. Berikut tabel 4 dari uji normalitas

Tabel 4. Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnorv *Asymp. Sig*

Sig.	P	Keterangan
0,200	>0,05	Berdistribusi Normal

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2021), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas atau memiliki varians residual yang konstan (homoskedastisitas). Apabila terjadi heteroskedastisitas, maka dapat menyebabkan ketidakefisienan estimasi parameter dan mempengaruhi ketepatan pengujian hipotesis. Dalam

penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji Glejser. Uji Glejser dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Kriteria pengambilan keputusan pada uji Glejser adalah apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (p > 0,05), maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada variable *work life balance* memperoleh hasil signifikansi sebesar 0,406 (>0,05) dan *perceived organizational* support memperoleh hasil signifikansi sebesar 0,265 (>0,05). Hal ini menunjukkan bahwa pada kedua variable tersebut tidak menunjukkan adanya terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas pada table 4.8.

Table 5. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	P	Keterangan
Work Life Balance	0,406	>0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Perceived Organizational Support	0,265	>0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Menurut Ghozali (2018; 2021), model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami multikolinearitas. Deteksi multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance*. Apabila nilai VIF < 10 dan nilai *Tolerance* > 0,10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, diperoleh nilai VIF pada variabel *Work Life Balance* sebesar 1,002 dan nilai VIF pada variabel *Perceived Organizational Support* sebesar 1,002. Nilai tersebut berada di bawah batas 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas pada kedua variable tersebut. Hasil uji multikolinearitas pada table 4.9

Table 6. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tol	VIF	Keterangan
Work Life Balance	0,998	1,002	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Perceived Organizational Support	0,998	1,002	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Uji Linearitas

Linearitas merupakan asumsi dasar dalam analisis regresi yang menyatakan bahwa hubungan antara variabel independen dan variabel dependen bersifat linear. Menurut Ghozali (2018), pengujian linearitas diperlukan agar model regresi yang digunakan sesuai dengan asumsi dasar, karena ketidaklinearitas dapat memengaruhi validitas hasil analisis. Uji linearitas dapat dilakukan melalui Deviation from Linearity, dengan kriteria bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (p > 0,05) menunjukkan hubungan linear, sedangkan nilai kurang dari 0,05 (p < 0,05) menunjukkan penyimpangan dari linearitas. Berdasarkan hasil pengujian penelitian ini, diperoleh nilai *Deviation from Linearity* sebesar 0,277 (p > 0,05) untuk pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja dan 0,448 (p > 0,05) untuk pengaruh *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja. Kedua nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dengan *work life balance* maupun *perceived organizational support* memenuhi asumsi linearitas. Hasil uji linearitas menggunakan deviation from linearity pada tabel 7.

Tabel 7. Uji Linearitas

Variabel	Sig.	P	Keterangan
Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja	0,277	> 0,05	Bersifat Linear

Perceived Organizational Support terhadap Kepuasan Kerja	0,448	> 0,05	Bersifat Linear

Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis peneliti menggunakan uji regrsi berganda hal ini dilakukan untuk mengetahui dari pengaruh *work life balance* dan *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD.

Pengaruh *work life balance* dan *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh nilai R sebesar 0,694 yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara *Work Life Balance* dan *Perceived Organizational Support* secara simultan dengan Kepuasan Kerja pegawai RSUD. Nilai R Square sebesar 0,482 menunjukkan bahwa 48,2% variasi Kepuasan Kerja pegawai RSUD dapat dijelaskan oleh *Work Life Balance* dan *Perceived Organizational Support*, sedangkan 51,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,01, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* dan *Perceived Organizational Support* secara simultan berpengaruh sangat signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai RSUD. Berikut tabel 4.11 hasil uji hipotesis 1.

Table 8. Uji Hipotesis 1

Variabel	R	R Square	F	Sig	Keterangan
Work life balance, perceived organizational support, kepuasan kerja	0,694	0,482	105,700	0,000	Sangat Signifikan

Pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada pegawai RSUD

Hasil analisis menunjukkan nilai R sebesar 0,623 yang berarti bahwa *Work Life Balance* memiliki hubungan yang kuat dengan Kepuasan Kerja pegawai RSUD. Nilai R Square sebesar 0,388 menunjukkan bahwa 38,8% Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh *Work Life Balance*. Nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,01 menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai RSUD. Berikut tabel 9 hasil uji hipotesis 2.

Tabel 9. Uji Hipotesis 2

Variabel	R	R Square	F	Sig.	Keterangan
Work Life Balance terhadap kepuasan kerja	0,623	0,388	144,900	0,000	Sangat signifikan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* dan *perceived organizational support* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki kontribusi penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai RSUD. Secara parsial, *work life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Haar, dkk (2020) yang menyatakan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja individu. Pegawai yang mampu mengelola peran kerja dan kehidupan pribadi dengan baik cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Perceived organizational support juga terbukti berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Caesens,dkk (2019) yang menunjukkan bahwa dukungan organisasi

berkontribusi terhadap peningkatan sikap positif pegawai terhadap pekerjaan. Dalam perspektif teori pertukaran sosial, pegawai yang merasa didukung akan memberikan respon timbal balik berupa peningkatan komitmen dan kepuasan kerja. Dalam konteks RSUD.

Dari penelitian ini menegaskan pentingnya kebijakan organisasi yang mendukung keseimbangan kerja serta peningkatan dukungan organisasi guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif.

KESIMPULAN

Work life balance dan *perceived organizational support* terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD, baik secara simultan maupun parsial. Semakin baik keseimbangan kehidupan kerja dan semakin tinggi dukungan organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pegawai.

REFERENCES

Adelya Suhardi, N., & Djamhoer, T. D. (2024). Pengaruh work-life balance terhadap psychological wellbeing. Bandung Conference Series: Psychology Science. https://doi.org/10.29313/bcsps.v4i2.12862 Administrasi Kesehatan. Aksara.

Alfabeta. Sutanto, H. (2020). Sistem manajemen rumah sakit daerah. Jurnal

Allen, D. G., Armstrong, M., Reid, M. F., & Riemenschneider, C. K. (2008). Factors impacting perceived organizational support. Information Systems Journal. American Psychological Association.

Andini, M., & Prakoso, A. (2019). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ekonomi dan Bisnis.

Anjani, D., & Rahmawati, R. (2021). Perceived organizational support dan kepuasan kerja. Jurnal Psikologi.

Arenofsky, J. (2017). Work-life balance in the modernera.

BPFE. Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Bumi

Damayanti, R. (2019). Pengaruh perceived organizational support terhadap kepuasan kerja. Jurnal Manajemen Rumah Sakit Indonesia.

Dani, T. A. R., Situmorang, N. Z., & Tentama, F. (2022). Hubungan kebersyukuran dan work-life balance terhadap kesejahteraan subjektif guru di masa pandemi. Jurnal Psikologi TALENTA, 7(1). https://doi.org/10.26858/talenta.v7i1.19746

Doni, A., et al. (2021). Analisis beban kerja pegawai rumah sakit. Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia.

Eisenberger, R., & Stinglhamber, F. (2011). Perceived organizational support.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. Journal of Applied Psychology.

Eisenberger, R., Shanock, L. R., & Wen, X. (2020). Perceived organizational support: Why caring about employees counts. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior.

Firmansyah, R., et al. (2023). Kompetensi pegawai RSUD. Jurnal Administrasi Kesehatan.

Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. American Psychological Association.

Fitriani, N., & Susanti, R. (2020). Work-life balance dan kepuasan kerja. Jurnal Psikologi.

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2020). Organizations: Behavior, structure, processes. McGraw-Hill.

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012).

Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review. American Psychological Association.

Hafifah, N., & Rachmawati, I. (2021). Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan. Jurnal Administrasi Kesehatan, 8(2), 98–110.

Hafifah, N., & Rachmawati, R. (2021). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja. Jurnal Kesehatan.

Handayani, S., & Maulida, R. (2020). Kepuasan kerja perawat di rumah sakit. Jurnal Keperawatan Indonesia.
Handoko, T. H. (2020). Manajemen personalia dan sumber daya manusia.
Hutcheson, J. (2020). Work-life balance for dummies. Wiley.
Johnson, J. A., & Walston, S. L. (2024). Hospital employees in public health
Kartini, D., & Putri, R. (2021). Peran pegawai RSUD dalam pelayanan kesehatan.
Kinicki, A., & Fugate, M. (2018). Organizational behavior: A practical, problem- solving approach. McGraw-Hill.
Kreitner, R., & Kinicki, A. (2015). Organizational behavior. McGraw-Hill.
Lestari, I. (2021). Work-life balance dan kepuasan kerja. Jurnal Manajemen SDM.
Lestari, R., & Wahyuni, S. (2020). Kepuasan kerja pegawai rumah sakit. Jurnal Psikologi.
Lestari, S. (2021). Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan yang telah menikah. Jurnal Psikologi Terapan, 6(1), 23–34.
Luthans, F. (2011). Organizational behavior (12th ed.). McGraw-Hill.
M. (2014). Metode penelitian. Ghalia Indonesia.
Mahardika, Y., & Sulastri, E. (2019). Perceived organizational support dan kepuasan kerja. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis.
Maulia, I. R., Widiyawati, W., & Diana, F. (2024). Work-life balance, learning agility and work stress. JENIUS, 6(2). https://doi.org/10.32493/JJSDM.v6i2.25393
McNeff, M. (2021). Work-life balance: A psychological perspective.
Nurrahmah, N. (2020). Work-life balance dan kepuasan kerja di RSUD Arifin Achmad Pekanbaru. Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia.
Organizations: Behavior, structure, processes (14th ed.). McGraw-Hill.
Page, K. M., & Vella-Brodrick, D. A. (2020). Work-life balance: A review. Journal of Happiness Studies. Pearson.
Prasetya, A., & Kusuma, D. (2019). Kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Jurnal Manajemen dan Bisnis.
Prasetyo, H. (2021). Pengaruh perceived organizational support terhadap kepuasan kerja karyawan. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 10(2), 88–97.
Pratiwi, F. (2022). Perceived organizational support dan komitmen organisasi. Jurnal Psikologi Industri.
Puspitasari, S., & Hidayat, R. (2019). Work-life balance dan kepuasan kerja. Jurnal Psikolog.
Rahayu, E. (2020). Perceived organizational support terhadap kepuasan kerja. Jurnal Psikologi.
Ramadhani, D., & Hartati, S. (2021). Kepuasan kerja pegawai rumah sakit. Jurnal Psikologi.
Reliabilitas dan validitas. Pustaka Pelajar.
Reliabilitas dan validitas. Pustaka Pelajar. Azwar, S (2015).
Reliabilitas dan validitas. Pustaka Pelajar. Azwar, S(2016).
Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. Journal of Applied Psychology, 87(4). https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698
Rizki, L., & Kartika, R. (2021). Dukungan organisasi dan kepuasan kerja. Jurnal Psikologi.
Rizki, M., & Kartika, D. (2021). Perceived organizational support dan kepuasan kerja tenaga kesehatan. Jurnal Kesehatan Masyarakat, 15(2), 134–145.
Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). Management (14th ed.). Pearson.
Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational behavior (17th ed.).
Santoso, B., & Widodo, T. (2020). Perceived organizational support dan kinerja karyawan. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan.
Sari, D. (2022). Work life balance dan kepuasan kerja pada pegawai sektor kesehatan. Jurnal Manajemen Kesehatan, 11(1), 77–89.
Sari, M., & Nugroho, A. (2021). Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan perempuan. Jurnal Psikologi, 13(2), 90–102.
Sari, R., & Fadillah, N. (2022). Perceived organizational support dan kepuasan kerja pegawai rumah sakit. Jurnal Administrasi Rumah Sakit, 5(1), 45–56.

Sari, R., & Fadillah, N. (2022). Perceived organizational support dan kepuasan kerja pegawai rumah sakit. Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia.
Sari, Y., & Nugroho, A. (2021). Work-life balance dan kepuasan kerja perawat. Jurnal Keperawatan Indonesia.
Siagian, S. P. (2014). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2016). Work-life balance: A quality-of-life model. Applied Research in Quality of Life, 11(4). https://doi.org/10.1007/s11482-015-9419-6
Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2023). Work-life balance: Using strategies from behavioral science to enhance wellbeing. Cambridge University Press. https://doi.org/10.1017/9781009281782
Springer. Nazir,
Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D.
systems. Journal of Health Administration Research. Jurnal Administrasi Kesehatan.
Utami, R. (2021). Work life balance dan kepuasan kerja pada karyawan dengan mobilitas tinggi. Jurnal Psikologi Kerja, 5(2), 70–81.
Utami, S., & Suharto, E. (2021). Kepuasan kerja pegawai. Jurnal Psikologi.
Wibowo, A. (2022). Pegawai RSUD dan perannya. Jurnal Kesehatan.
Wulandari, S., & Arifin, R. (2021). Work-life balance dan kepuasan kerja
Zainal, V., et al. (2015). Perilaku organisasi. Graha Ilmu.