



**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, *QUALITY WORK LIFE* DAN *WORK ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS JANTI**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Oleh :

**Cyntya Anggreani Setyawan**

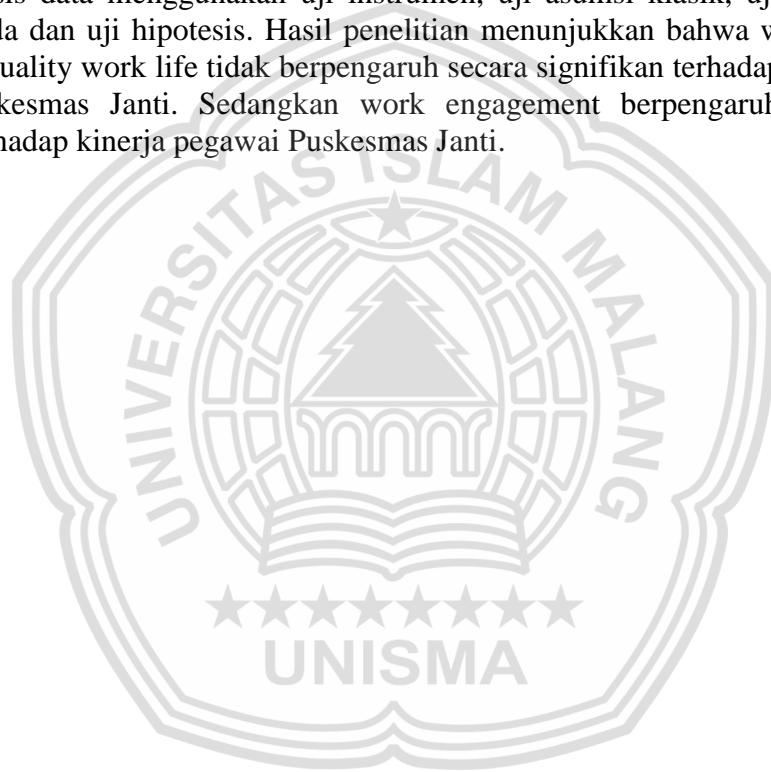
**21901081278**

**UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PRODI MANAJEMEN**

**2023**

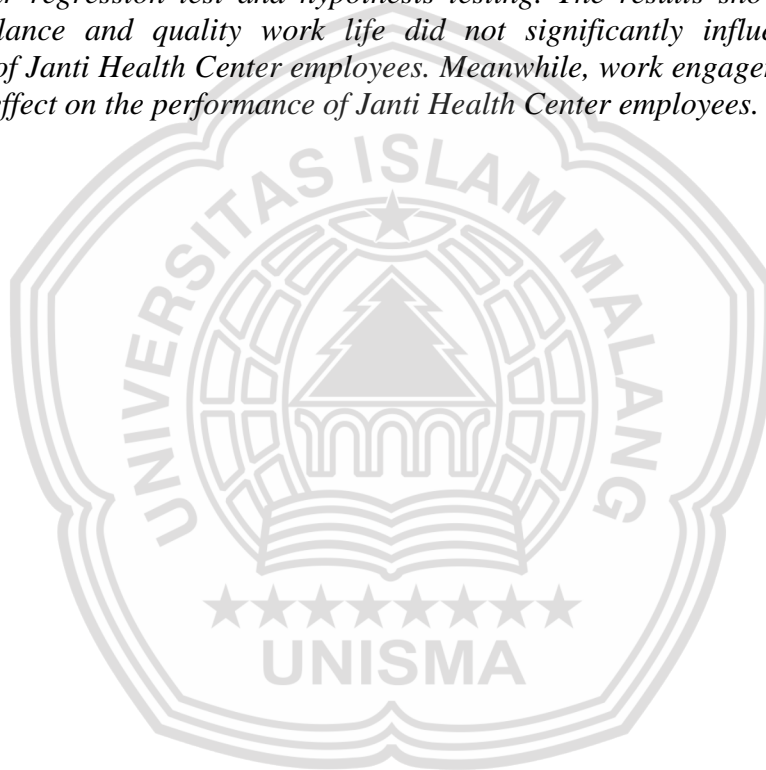
## ABSTRAK

Puskesmas merupakan lembaga dibawah naungan Dinas Kesehatan yang bertujuan untuk menyelenggarakan upaya kesehatan yang bersifat menyeluruh, terpadu, merata, dapat diterima dan terjangkau bagi masyarakat Indonesia. Namun kita sering melihat kasus praktik pelayanan tenaga kesehatan di Puskesmas yang buruk. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh work life balance, quality work life dan work engagement terhadap kinerja pegawai Puskesmas Janti. Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 34 pegawai tenaga kesehatan. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sedangkan metode analisis data menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work life balance dan quality work life tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Janti. Sedangkan work engagement berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Janti.



## ABSTRACT

*Puskesmas is an institution under the auspices of the Health Service which aims to organize health efforts that are comprehensive, integrated, equitable, acceptable and affordable for the people of Indonesia. However, we often see cases of bad health worker service practices at the Puskesmas. This study aims to determine the effect of work life balance, quality work life and work engagement on the performance of Janti Health Center employees. In this study using explanatory research with a quantitative approach. The population in this study were 34 health workers. Methods of data collection using a questionnaire. While the method of data analysis using instrument test, classical assumption test, multiple linear regression test and hypothesis testing. The results showed that work life balance and quality work life did not significantly influence the performance of Janti Health Center employees. Meanwhile, work engagement has a significant effect on the performance of Janti Health Center employees.*



## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dan diperlukan dalam organisasi. Agar terlaksanakannya tujuan suatu perusahaan atau organisasi maupun individu terdapat fungsi sumber daya manusia yang harus dikelola dan dijalankan secara optimal. Untuk pelaksanaan manajemen sumber daya manusia yang optimal diperlukan pegawai yang sesuai, salah satunya adalah pegawai yang memiliki kemampuan yang baik dibidangnya, karena karyawan merupakan salah satu sumber daya organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia membutuhkan pendekatan strategi manajemen yang baru. Strategi pengelolaan SDM yang tepat dapat memberikan kinerja terbaik untuk perusahaan atau institusi.

Kinerja merupakan wujud perwujudan visi dan misi perusahaan, serta dapat menjadi alat ukur setiap individu, kelompok, atau unit kerja dalam mencapai tujuan organisasi (Metin & Asli 2018). Seorang karyawan yang berkontribusi pada organisasi dipengaruhi oleh kinerja. Hal tersebut membuktikan bahwa kinerja sangat berperan besar menentukan kemajuan sebuah organisasi. Kinerja pegawai merupakan indikator seberapa sukses pelayanan pemerintah dalam memenuhi harapan dan memuaskan masyarakat (Ali & Prasetyo, 2021). Kinerja pegawai menjadi hal yang perlu ditingkatkan oleh organisasi, perusahaan maupun instansi.

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) menjadi salah satu sarana pelayanan kesehatan masyarakat di Indonesia. Puskesmas merupakan kesatuan organisasi fungsional yang menyelenggarakan upaya kesehatan yang bersifat menyeluruh, terpadu, merata, dapat diterima dan terjangkau oleh masyarakat dan menggunakan hasil pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tepat guna, dengan biaya yang dapat dipikul oleh pemerintah dan masyarakat luas guna mencapai derajat kesehatan yang optimal, tanpa mengabaikan mutu pelayanan kepada perorangan (Depkes, 2009). Puskesmas dipimpin oleh seorang kepala Puskesmas yang bertanggung jawab kepada Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota. Ditinjau dari sistem pelayanan kesehatan di Indonesia, Puskesmas menjadi sarana yang bertanggung jawab dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan masyarakat.

Puskesmas banyak mencapai keberhasilan dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat, namun dalam pelaksanaannya masih banyak terjadi masalah yang menghambat Puskesmas berfungsi maksimal dan hal tersebut berpengaruh terhadap status kesehatan masyarakat di wilayah kerjanya. Salah satu masalah yaitu sumberdaya manusianya. Kita sering melihat kasus praktik pelayanan tenaga kesehatan di Puskesmas yang memberikan pelayanan yang buruk, serta kurangnya kecepatan dalam penanganan pasien, hal tersebut membuat banyak masyarakat yang tidak berminat berobat ke Puskesmas (deliana & nasution, 2016). Dalam pelayanan kesehatan, pegawai terutama yang memberikan pelayanan

langsung kepada pasien, harus memiliki kinerja yang diharapkan dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat secara adil, tanpa pengecualian yang membuat pelayanan tersebut menjadi efektif dan efisien. Hal tersebut harus dimiliki khususnya pegawai yang memberikan pelayanan kesehatan langsung kepada pasien.

Puskesmas Janti merupakan unit pelaksana teknis dinas kesehatan yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di wilayah kerja Kelurahan Sukun, Kecamatan Sukun, Kota Malang. Puskesmas Janti mempunyai visi terwujudnya masyarakat yang mandiri untuk hidup sehat. Pada Tahun 2019, Puskesmas Janti telah berhasil menyanggah Akreditasi Paripurna atau Akreditasi Penuh. Puskesmas Janti memiliki berbagai prestasi yang dimana para pegawai memiliki kontribusi terkait hal tersebut. Namun berbeda dengan review yang bersumber dari website resmi Puskesmas Janti yang menunjukkan bahwa terdapat pengaduan melalui kotak saran terkait keramahan pelayanan dokter umum (Janti, 2022). Terkait hal tersebut menyatakan bahwa kinerja pegawai Puskesmas Janti belum ideal. Kinerja para pegawai harus lebih ditingkatkan guna memenuhi moto Puskesmas Janti yaitu meningkatnya pelayanan yang bermutu dan terjangkau. Upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai salah satunya dapat dilakukan dengan cara pengelolaan SDM. Hal tersebut akan memberikan kontribusi dan dapat memperbaiki kinerjanya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai,

diantaranya yaitu *work life balance*, *quality work life* dan *work engagement*.

Menurut penelitian Preena (2021) kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh *work life balance*, bahwa terdapat dampak *work life balance* terhadap kinerja ini tercermin dalam kinerja individu yang memiliki dampak jangka panjang pada kinerjanya di tempat kerja. *Work life balance* adalah keadaan dimana seseorang memiliki keseimbangan dalam hidup dalam baik dari segi pekerjaan, kepentingan keluarga maupun kepentingan pribadi lainnya untuk menciptakan kehidupan yang harmonis (Lestari & Rahardianto, 2021). Terdapat permasalahan yang ditemukan yaitu gangguan pekerjaan dengan kehidupan pribadi seseorang dikarenakan rutinitas kerja yang padat sehingga menjadikan pegawai lupa untuk berkumpul bersama keluarga dalam upaya menyenangkan hatinya.

Masalah lainnya yaitu gangguan hidup terhadap pekerjaan disebabkan banyaknya masalah pribadi dari pegawai yang berakibat pekerjaan menjadi terbengkalai (Maurya et al., 2015). Hal itu menyebabkan variabel *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, walaupun masih terdapat *research gap* tentang pengaruh *work life balance* terhadap kinerja. Ditunjukkan dari hasil penelitian Larasati dkk (2019); Sherly, dkk (2022) bahwa *work life balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan Saifullah (2020) menarik kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *work life balance* terhadap kinerja.

Selain keseimbangan kehidupan, kualitas kehidupan dalam pekerjaan (*Quality Work Life*) juga sangat penting bagi para pegawai. *Quality Work Life* juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Idealnya *quality work life* mengharapkan lingkungan kerja yang nyaman, rekan kerja yang dapat bersinergi, dan juga mendapat dukungan dari atasan untuk mengembangkan diri. Hal tersebut akan didapatkan dengan melaksanakan aspek yang ada dalam *quality work life*. Menurut Wibowo (2016), dalam meningkatkan kinerja serta produktivitas pegawai, sebuah perusahaan atau instansi dapat berupaya memaksimalkan kualitas kerja untuk dapat memperkuat peran pegawai. Peran penting dari *Quality Work Life* merupakan konsep perencanaan dan proses kerja yang multidimensional, yang mengelola sumber daya manusia dan berbagai proses kerja yang dipandang mendukung peningkatan kinerja (Magdalena et al., 2022). Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai menjadi keberlangsungan pencapaian tujuan organisasi terlebih pada organisasi atau instansi yang mempunyai sebagai lembaga layanan masyarakat. Beberapa penelitian sebelumnya menyimpulkan bahwa *quality work life* merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai. Hal itu berdasarkan penelitian yang dilakukan Rusnendar dan Kharisma (2018); Milzam dkk (2022) menarik kesimpulan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *quality work life* terhadap kinerja pegawai. Tetapi dalam penelitian Husnawati (2006) menunjukkan bahwa diperoleh dukungan



yang signifikan bahwa kualitas kehidupan kerja secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada kinerja karyawan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai berikutnya adalah *work engagement*. Menurut penelitian Wahyuni, dkk (2022) bahwa *work engagement* menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, bahwa kinerja karyawan akan meningkat jika dapat meningkatkan *work engagement* dengan menerapkan pembangunan dan pemeliharaan komunitas. *Work Engagement* merupakan kondisi dimana karyawan secara fisik, emosional dan mental dapat mengekspresikan diri mereka secara positif saat bekerja (Prayogi & Fahmi, 2020). Pegawai yang memiliki pikiran yang positif dalam bekerja akan lebih cepat menyelesaikan hal-hal yang ada di tempat kerja. Hal itu dapat meningkatkan kinerjanya yang selaras dengan tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan. Kustya dan Nugraheni (2020) mengartikan *work engagement* adalah hal yang penting yang harus ada dalam karyawan. Beberapa penelitian terdahulu menarik kesimpulan bahwa *work engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai, walaupun masih terdapat *research gap* tentang pengaruh *work engagement* terhadap kinerja. Hal ini didukung oleh penelitian Manalu et al (2021); Surohmat dan Istiyani (2022) menarik kesimpulan bahwa *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Insan (2017) menarik kesimpulan bahwa *work engagement* tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti memilih untuk meneliti mengenai kinerja pada pegawai Puskesmas Janti dan untuk mengevaluasi besarnya pengaruh *work life balance*, *quality work life* dan *work engagement* terhadap kinerja pegawai Puskesmas Janti. Maka skripsi ini mengambil judul: **“Pengaruh *Work Life Balance*, *Quality Work Life* dan *Work Engagement* terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Janti”**.

### 1.2 Rumusan Masalah

Sehubungan dengan latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Janti?
2. Bagaimana pengaruh *Quality Work Life* terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Janti?
3. Bagaimana pengaruh *Work Engagement* terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Janti?

### 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

#### 1.3.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja pegawai Puskesmas Janti
2. Menganalisis pengaruh *Quality Work Life* terhadap kinerja pegawai Puskesmas Janti

3. Menganalisis pengaruh apakah *Work Engagement* terhadap kinerja pegawai Puskesmas Janti

### 1.3.2 Manfaat Penelitian

#### a. Manfaat Teoritis

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk mengembangkan sumber daya manusia, khususnya dalam kinerja pegawai
- 2) Diharapkan dapat memberikan kontribusi pada teori-teori tentang kinerja pegawai serta berguna untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

#### b. Manfaat Praktis

##### 1) Bagi Puskesmas Janti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada Puskesmas Janti dalam rangka untuk meningkatkan kinerja pegawai.

##### 2) Bagi Peneliti

Bisa menambah literasi dan pengalaman nyata tentang cara memperoleh kinerja dari pegawai melalui *work life balance*, *quality work life* dan *work engagement*.

## BAB V SIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Work Life Balance*, *Quality Work Life* dan *Work Engagement* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Janti.
2. *Work Life Balance* secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Janti.
3. *Quality Work Life* secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Janti.
4. *Work Engagement* secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Janti.

### 5.2 Keterbatasan

Penelitian ini mempunyai keterbatasan antara lain:

1. Keterbatasan penelitian yang dilakukan ini hanya dilakukan pada Puskesmas Janti dan untuk mengukur kinerja pegawai ada banyak variabel yang dapat digunakan, akan tetapi yang diteliti oleh peneliti hanya menggunakan 3 variabel saja yaitu hanya menggunakan variabel *Work Life Balance*, *Quality Work Life* dan *Work Engagement*.

2. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan menggunakan kuesioner, penelitian ini hanya menggunakan 34 responden, jumlah yang tidak terlalu banyak dan di dalam penelitian ini peneliti tidak bisa melihat secara langsung, mengantisipasi dan mengetahui responden yang hanya asal menjawab di dalam penyebaran pengisian kuesioner tersebut.

### 5.3 Saran

Mengenai penelitian yang telah dilakukan, adapun saran yang disampaikan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Puskesmas Janti
  - a. Kepada Kepala Puskesmas Janti harus mempertahankan semangat, dedikasi pengahayatan serta kepedulian para pegawai agar terciptanya kinerja pegawai yang baik.
  - b. Puskesmas Janti harus memiliki program keseimbangan pegawai. Contohnya mengadakan acara bersama pegawai dan keluarga, kenali kehidupan pegawai di luar dunia kerja.
2. Bagi Peneliti selanjutnya
  - a. Mengukur kinerja pegawai bisa menggunakan atau menambah variabel selain dari penelitian ini agar bisa mendapatkan dan memperoleh hasil yang lebih maksimal dan lebih efisien.
  - b. Menggunakan responden yang berbeda.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, M., & Prasetyo, I. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Di Puskesmas Kempas Jaya Kabupaten Indragiri Hilir. *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)*, 4, 392-402.
- Azizi, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Di Kalimantan Barat Dengan Work Engagement Sebagai Variabel Mediasi. 5–20.
- Cascio, f., w. 2006. (n.d.-b). *Managing human resources*. Colorado: mc graw –hill
- D. Riyanto and I. Helmy, “Pengaruh Person Job Fit dan Job Crafting Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Work Engagement sebagai Variabel Intervening,” *J. Ilm. Mhs. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 2, no. 3, pp. 426–433, 2020, doi: 10.32639/jimmba.v2i3.488.
- Deliana, & Nasution, I. (2016). Kinerja Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Medan Denai Kota Meda. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 4, 152-161.
- Departmen Kesehatan. 2009. *Sistem Kesehatan*. Jakarta.
- F. A. Aziz and S. Raharso, “Pengaruh Work Engagement Terhadap Employee Service Innovative Behavior : Kajian Empiris Di Minimarket,” *Pros. Ind. Res. Work. Natl. Semin.*, vol. 10, no. 1, 2019.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, i. 2016. (2016). *Statistik deskriptif & regresi linier berganda dengan spss*. In semarang university press (issue april 2012).
- Ghozali, i. (2018). (n.d.). *Aplikasi analisis multivariate dengan program ibm spss 25*. Semarang: badan undip, penerbit.
- Hadiwijaya, H. (2016). Pengaruh Quality Of Work Life terhadap Person Organization Fit dan Implikasinya pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 14, 437-448.

- Husnawati, A. (2006). Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen dan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel. *Diponegoro University Institutional Repository*.
- Insan, A. N. (2017, Juli). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Motivasi Intrinsik, Work Engagement dan Kinerja Karyawan. *JOURNAL OF BUSINESS STUDIES*, 2, 1-18.
- Irawati, S. A. (2015, Desember). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sampang. *Neo-bis*, 9, 41-52.
- Kustya, N. D., & Nugraheni, R. (2020). Analisis Pengaruh Work Engagement dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor Pusat PDAM Tirta Moedal Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 9(2), 1–13
- Larasati, D. P., Hasanati, N., & Istiqomah. (2019). The Effects Of Work-Life Balance Towards Employee Engagement In Millennial Generation. *Proceedings Of The 4th ASEAN Conference On Psychology, Counselling, And Humanities (ACPCH 2018)*, 304(Acpch 2018), 390–394.
- Lazar, I. Osoian, C. dan Ratiu, P. 2010. The Role of Work-life Balance Practices in Order to Improve Organizational. *European Research Studies*. Vol. 13, pp. 201-214.
- Lestari, D., & Rahardianto. (2021). Work Life Balance And Job Satisfaction Of Lecturer In Faculty Of Economics And Business Unjani. *International Journal Of Science, Technology & Management*, 2(5), 1491–1504.
- Lisabella, M., & A.R, H. (2021, Desember). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) terhadap Keterlibatan Pegawai (Employee Engagement) Serta Implikasinya pada Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2, 2745-7257.
- Magdalena, A., Hermawati, A., & Zulkifli. (2022, Agustus). Analisis Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Yang Di Mediasi Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Pegawai Kantor Kecamatan Sukun Kota Malang). *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2, 711-724.

- Manalu, A. R., Thamrin, R., Hasan, M., & Syahputra, D. (2021, Februari). Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Pegawai BPJS. *Journal Economics and Management*, 1, 42-49.
- Maurya, V. N., Jaggi, C. K., Singh, B., Arneja, C. S., Maurya, A. K., & Arora, D. K. (2015). Empirical Analysis Of Work Life Balance Policies And Its Impact On Employee's Job Satisfaction And Performance: Descriptive Statistical Approach. *American Journal Of Theoretical And Applied Statistics*, 4(2-1), 33-43.
- McDonald, P. Bradley, L. and Brown, K. 2005. Explanations for The Provision Utilization Gap in Work-Family Policy. *Women in Management Review* (in press).
- Metin, H., & Asli, K. (2018, March). The Relationship between Organizational Commitment and Work Performance: a Case of Industrial Enterprises. *Journal of Economic and Social Development (JESD)*, 5, 46-50.
- Milzam, F.T., Indiworo, Rr.H.E., Meiriyanti, R. (2022), Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kecerdasan Emosional, Dukungan Sosial terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pematang), *Journal of Finance and Business Digital (JFBD)*, Vol.1
- Mundung, M. S., Trang, I., & Lumintang, G. (2022, Juli). Pengaruh Work Life Balance, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Di Minahasa. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10, 353-364.
- N. Komari and U. Tanjungpura, "KAJIAN TEORITIS WORK LIFE BALANCE," pp. 419- 426, 2018
- Prayogi, M. A., & Fahmi, M. (2021). Job Outcome: Job Involment, Job Characteristics Dan Work Engagement Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22, 121-139.
- Preena, G. R. (2021). Impact Of Work-Life Balance On Employee Performance: An Empirical Study On A Shipping Company In Sri Lanka. *International Journal On Global Business Management And Research*, 10(1), 48-73.
- Qodariah, Q. (2019). Analisis Deskripsi Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan: Ability (A), Effort (E), Sup



- R. Pri and Z. Zamralita, "Gambaran Work Engagement Pada Karyawan Di Pt Eg (Manufacturing Industry)," *J. Muara Ilmu Sos. Humaniora, dan Seni*, vol. 1, no. 2, p. 295, 2018, doi: 10.24912/jmishumsen.v1i2.981.
- Rusnendar, E., & Kharisma, S. (2018, November). Pengaruh Quality Of Work Life dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Bandung. *In Search – Informatic, Science, Entrepreneur, Applied Art, Research, Humanism*, 17, 15-32.
- S. A. Prahara and S. Hidayat, "Budaya Organisasi dengan Work Engagement pada Karyawan," *J. RAP (Riset Aktual Psikol. Univ. Negeri Padang)*, vol. 10, no. 2, p. 232, 2020, doi: 10.24036/rapun.v10i2.106977.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23.
- Saifullah, F. (2022, Juni). Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, 8, 29-36.
- Sayekti, L. N., & Suhartini. (2022, Juni). Work Life Balance Dan Work Engagement : Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 19, 132-142.
- Sherly, Susanti, D., & Simatupang, S. (2022, Oktober). Pengaruh Kepemimpinan Strategis dan Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6, 6250-6262.
- Siregar, N. W., Syafrizal, Wicaksono, M. D., & Sitompul, R. H. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis*, 7, 35-47.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2018). (n.d.). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: alfabeta.
- Surohmat, Y., & Istiyani, Y. (2022, oktober). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan (Studi UPBU Rahadi Oesman Kabupaten Ketapang Kalimantan Barat). *Jurnal Kewarganegaraan*, 6, 5656-5661.

wahyuni, r., edriani, d., sari, f., & irfani, h. (2022). Work Engagement, Komitmen Organisasi dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan Generasi Mileniar. *Jurnal Ekobistek*, 11, 118-123.

Wibowo, (2016). (n.d.). Manajemen kinerja, edisi kelima, pt.rajabrafindo persada jakarta\_14240.

Y. Ardiansyah and L. H. Sulistiyowati, "Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai," *J. Inspirasi Bisnis dan Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 91–100, 2018

