

Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pos Cabang Asia Afrika Bandung PT Pos Indonesia

Thamira Audina Rahmani ¹, Ida Nurnida².

Program Studi Administrasi Bisnis, Universitas Telkom

DOI : <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.2003>

Abstrak

Peneliti menganalisis bagaimana pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja sebagai variabel independen terhadap kepuasan kerja karyawan sebagai variabel dependen baik secara parsial maupun simultan, bagaimana signifikansi pengaruhnya dan berapa besar kontribusi pengaruh variabel independen tersebut terhadap variabel dependen pada Kantor Pos Cabang Asia Afrika Bandung PT Pos Indonesia. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, dengan jenis dan metode penelitian deskriptif kausalitas. Pengambilan sampel menggunakan metode non-probability sampling dan jenis sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dengan jumlah responden 109 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini adalah bahwa work-life balance dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pos Cabang Asia Afrika Bandung PT Pos Indonesia baik secara parsial maupun simultan. Pengaruh tersebut signifikan dengan kontribusi pengaruh sebesar 59,8%.

Kata Kunci: Work-life balance, lingkungan kerja, kepuasan kerja

Abstract

The researcher analyzed how the effect of work-life balance and work environment as independent variables on employee job satisfaction as dependent variables both partially and simultaneously, how significant the effect is and how much the influence of these independent variables contributes to the dependent variables at the Asia Afrika Bandung Branch Post Office of PT Pos Indonesia. The approach used in this study is quantitative, with types and methods of descriptive research causality. Sampling used a non-probability sampling method and the type of sample used was a saturated sample, with a total of 109 respondents. The data analysis techniques used are descriptive analysis and multiple linear regression analysis. The result of this study is that work-life balance and work environment have a positive effect on employee job satisfaction at the Asia Afrika Bandung Branch Post Office of PT Pos Indonesia both partially and simultaneously. This influence is significant with an influence contribution of 59.8%.

Keywords: Work-life balance, work environment, job satisfaction

Copyright (c) 2022 Thamira Audina Rahmani

 Corresponding author :
Email Address : thamira@gmail.com

PENDAHULUAN

Keberhasilan dalam pencapaian tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi, salah satunya adalah melalui kepedulian organisasi terhadap pemeliharaan sumber daya manusia. Pendapat Dewi *et al* (2021:1) mengemukakan bahwa Sumber daya Manusia (SDM) adalah susunan sistem yang berada pada sebuah organisasi untuk menciptakan pemanfaatan kemampuan manusia secara maksimal, untuk memastikan dapat meraih tujuan perusahaan maupun organisasi. Sudaryo *et al* (2018:75) menyatakan bahwa artinya aspek manusia selaku bagian terpenting dari organisasi mengharuskan pihak manajemen untuk menunjang produktivitas yang optimal. Dalam penelitian ini difokuskan pada Manajemen perusahaan Kantor Pos Cabang Asia Afrika Bandung memiliki pemahaman bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh untuk pencapaian tujuan perusahaan. Sebagai salah satu upaya untuk stabilitas usaha, Pos Indonesia memberikan perhatian pada kepuasan kerja karyawan. Menurut Bahri (2018:63-65) menyatakan bahwa kepuasan kerja yaitu perilaku pegawai terhadap pekerjaannya yang berkaitan dengan kondisi kerja antara pegawai, timbal balik yang diterima dalam bekerja, dan faktor fisik dan *psikologis*.

Menurut Robbins & Judge (2008), kepuasan kerja memiliki empat respon ketidakpuasan kerja diantaranya yaitu keluar dari pekerjaan, pengabaian, kesetiaan dan aspirasi. Untuk mengetahui kondisi saat ini lebih lanjut mengenai kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan pada Kantor Pos Cabang Asia Afrika Bandung, peneliti melakukan observasi. Berikut ini pada Tabel 1.2 adalah data *turnover* pada karyawan Kantor Pos Cabang Asia Afrika Bandung dari tahun 2019 - 2021.

Tabel 1.1 Data *Turnover* Karyawan Kantor Pos Cabang Asia Afrika Tahun 2019-2021

Tahun	Jumlah Karyawan	Perihal <i>Turnover</i>	Jumlah	Persentase Perihal <i>Turnover</i>	Total <i>Turnover</i>	Total Persentase
2019	140	Pensiun	12	9%	18	13%
		Mengundurkan diri	1	1%		
		PHK	4	3%		
2020	128	Pensiun	6	5%	12	9%
		Mengundurkan diri	3	2%		
		PHK	2	2%		
2021	115	Pensiun	7	6%	13	11%
		Mengundurkan diri	2	2%		
		PHK	3	3%		

Sumber: Data Internal Perusahaan (2021)

Berdasarkan penjabaran pada Tabel 1.1 menunjukkan jumlah data *turnover* pada karyawan Kantor Pos Cabang Asia Afrika Bandung dari tahun 2019-2021 tidak stabil. Untuk mengetahui lebih jelas tentang gambaran kepuasan kerja pada karyawan Kantor Pos Cabang Asia Afrika Bandung berikut adalah survey pra penelitian yang dilakukan dengan cara kuesioner:

Tabel 1.2 Hasil Pra Penelitian Kepuasan kerja

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	Jumlah Responden
1.	Merasa puas dengan pekerjaan karena sudah selaras dengan minat dan keahlian.	14	11	3	2	0	30
		47%	37%	10%	7%	0%	
2.	Sudah puas dengan gaji yang diterima.	19	11	0	0	0	30
		63%	37%	0%	0%	0%	

3.	Karyawan memiliki kesempatan dukungan promosi jabatan.	16	5	6	3	0	30
		53%	17%	20%	10%	0%	
4.	Atasan membantu saya ketika saya kesulitan dalam bekerja.	15	12	3	0	0	30
		50%	40%	10%	0%	0%	
5.	Karyawan selalu saling mendukung dalam pekerjaan.	18	12	0	0	0	30
		60%	40%	0%	0%	0%	
6.	Fasilitas kantor sudah memadai.	7	23	0	0	0	30
		23%	77%	0%	0%	0%	

Sumber: Olahan Data Penulis (2022)

Hasil pra penelitian kuesioner berdasarkan Tabel 1.2 mengenai kepuasan kerja pada karyawan Kantor Pos Cabang Asia Afrika Bandung pernyataannya yang berdasarkan dimensi menurut Robbins & Judges (2008), terdapat enam aspek penting yang berkaitan pekerjaan itu sendiri, promosi, supervisor, gaji, rekan kerja, serta lingkungan kerja semuanya berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan. Terdapat respon yang memperlihatkan bahwa kepuasan kerja masih belum optimal terdapat respon negatif dari respon pra penelitian, dibuktikan dengan pernyataan “Karyawan memiliki kesempatan dukungan promosi jabatan” sebesar 10% dan “Merasa puas dengan pekerjaan karena sudah selaras dengan minat dan keahlian” sebesar 7 %. Dari hasil pra penelitian kepuasan kerja dapat diketahui bahwa karyawan pada Kantor Pos Cabang Asia Afrika Bandung ada yang merasa masih belum memiliki kesempatan dukungan promosi jabatan dan masih ada yang merasa bahwa pekerjaannya kurang sesuai dengan keahlian dan minat karyawan.

Keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dan lingkungan kerja yakni dua aspek kepuasan kerja, menurut Robbins & Coulter (2016:391-392). *Work-life balance* menurut Delecta (2011:1), adalah keseimbangan kehidupan pribadi yang memungkinkan setiap individu untuk mempertanggungjawabkan pekerjaan, keluarga, dan masalah pribadi. Adanya implementasi *work-life balance* yang baik akan menimbulkan produktivitas yang diinginkan sesuai dengan target yang ditetapkan. Robbins & Coulter (2016:378) menyatakan bahwa seseorang yang mempunyai dukungan dalam tempat pekerjaan yang ramah seperti keluarga, mempunyai taraf kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Fisher, Bulger, dan Smith (2009:443) berpendapat terdapat empat perihal penting pada *work-life balance*, yakni seperti: 1) *Work interference with personal life* artinya sejauh mana pekerjaan bisa mengganti kehidupan pribadi; 2) *Personal life interference with work* yaitu kehidupan pribadi karyawan yang dapat mengganggu kehidupan pekerjaan; 3) *Personal life enhancement of work* yang artinya kehidupan pribadi seseorang dapat menaikkan performa individu didalam dunia kerja; serta 4) *Work enhancement of personal life* artinya adalah pekerjaan dapat tingkatkan kualitas hidup pribadi. Agar lebih mengetahui lebih lanjut mengenai gambaran *work-life balance* berikut adalah survey pra penelitian dengan menyebarkan kuesioner:

Tabel 1.3 Hasil Pra Penelitian *work-life balance*

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	Jumlah Responden
1.	Selesai melakukan pekerjaan pulang ke rumah tidak dalam keadaan lelah	4	18	2	3	3	30

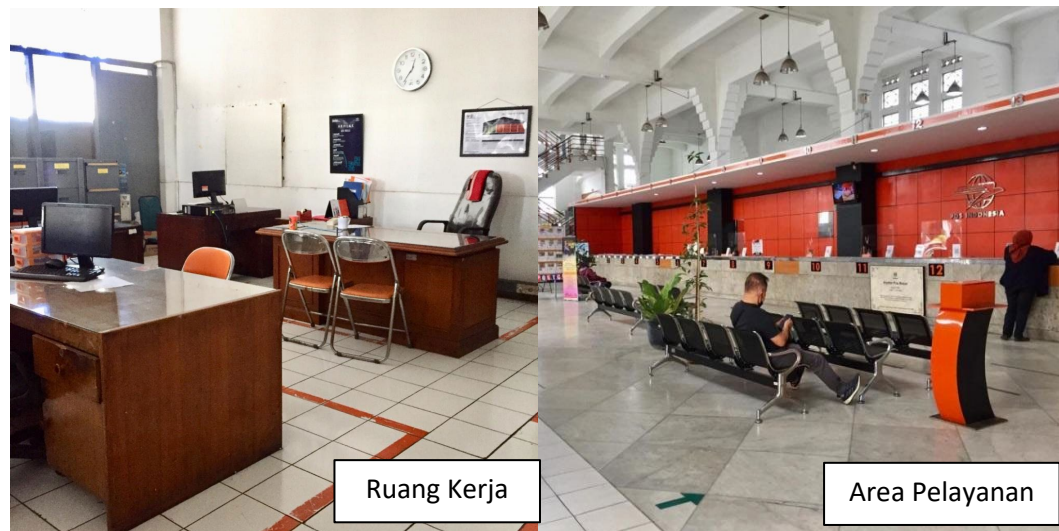
	dan bisa melanjutkan aktivitas di rumah.	13%	60%	7%	10%	10%	
2.	Dalam kehidupan pribadi jika tidak ada hal yang mengganggu saya akan lebih meluangkan waktu untuk melakukan pekerjaan.	15	11	3	1	0	30
		50%	37%	10%	3%	0%	
3.	Kehidupan pribadi saya membuat kondisi suasana hati menjadi lebih baik dalam bekerja.	5	12	6	4	3	30
		17%	40%	20%	13%	10%	
4.	Saya merasa kehidupan pribadi saya memberi energi pada kegiatan pekerjaan saya.	4	10	9	3	4	30
		13%	33%	30%	10%	13%	

Sumber: Olahan Data Penulis (2022)

Hasil pra penelitian kuesioner berdasarkan Tabel 1.3 mengenai *work-life balance* pada karyawan Kantor Pos Cabang Asia Afrika Bandung secara keseluruhan masih dapat dikatakan baik. Namun masih ada respon yang negatif pada *work-life balance* yaitu pada pernyataan "Saya pulang ke rumah dari tempat kerja tidak dalam keadaan lelah dan bisa melanjutkan aktivitas di rumah" yang terdapat Tidak Setuju 10% dan Sangat Tidak Setuju 10%. Pernyataan "Saya merasa kehidupan pribadi saya memberi energi pada kegiatan pekerjaan saya" terdapat Tidak Setuju sebanyak 10% sedangkan pada 13% terdapat pada Sangat Tidak Setuju. Dari hasil pra penelitian *work-life balance* dapat diketahui bahwa karyawan pada Kantor Pos Cabang Asia Afrika Bandung ada yang merasa masih belum dapat mengelola kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaannya.

Lingkungan kerja menurut Suwardi & Daryanto (2018:209) merupakan aktivitas sosial, psikologis, serta fisik di suatu perusahaan yang berdampak pada kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Schultz & Schultz (dalam Silitonga, 2020: 54), lingkungan kerja mencakup semua aspek persyaratan kerja yang berupa fisik, psikologis, dan aturan yang berkaitan dengan pekerjaan yang dapat memberi pengaruh pada kepuasan kerja dan aktivitas kerja. Jika ditangani dengan tepat, perihal itu akan memberi dampak yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Untuk mengetahui kondisi saat ini mengenai lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan pada Kantor Pos Cabang Asia Afrika Bandung, peneliti melakukan observasi dan melakukan wawancara agar bisa mendapatkan informasi lingkungan kerja. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap staf Koorporat beserta Asisten Manajer Dukungan Umum SDM dan Prasarana menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik (fasilitas kantor) serta lingkungan non fisik (perilaku dan interaksi antara karyawan) pada Kantor Pos Cabang Asia Afrika Bandung, telah diterapkan dengan baik. Berikut adalah hasil observasi yaitu dokumentasi perihal lingkungan kerja fisik pada Kantor Pos Cabang Asia Afrika Bandung.



Gambar 1 Lingkungan Kerja Fisik Kantor Pos Cabang Asia Afrika

Sumber: Dokumentasi Peneliti

Berdasarkan hasil observasi yang ada pada Kantor Pos Cabang Asia Afrika Bandung tentang lingkungan kerja fisik yang dilaksanakan oleh peneliti, dapat dilihat pada Gambar 1.1 yang menunjukkan fasilitas yang cukup untuk karyawan dengan suasana yang nyaman dan mendukung agar bisa melakukan aktivitas pekerjaan dengan optimal. Dengan tata kursi dan meja atau pengaturan tata letak tempat bekerja yang membuat karyawan nyaman, sirkulasi udara yang cukup karena banyaknya jendela dan membuat penerangan cahaya dalam ruangan yang cukup dibantu dengan adanya lampu ruang kerja membuat pencahayaan di ruang kerja mendukung kegiatan karyawan, suhu udara yang mendukung karena adanya banyak jendela ruangan serta adanya *Air Conditioner* (AC). Rekan kerja di lingkungan kerja juga yang membuat karyawan nyaman berada di lingkungan kerja dengan didukung konsep ruangan tiap divisi memiliki ruangan kerja sendiri agar komunikasi antara sesama rekan kerja dalam satu divisi lancar tanpa adanya hambatan dan bisa lebih berkonsentrasi dengan pekerjaan dibidang yang sama.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini ialah penelitian deskriptif kausalitas dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Peneliti mempergunakan metode regresi linier berganda yang pada dasarnya untuk melakukan pengujian kausalitas. Menurut Nurlan (2019:22), penelitian kausalitas mengkaji faktor-faktor yang menyebabkan variabel tertentu berubah, atau suatu hal mempengaruhi variabel tertentu. Non-probability sampling dipergunakan sebagai metode sampel pada penelitian ini dan penggunaan jenis sampelnya ialah sampling jenuh yang berjumlah 109 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Penelitian ini ialah penelitian deskriptif kausalitas dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Peneliti mempergunakan metode regresi linier berganda yang pada dasarnya untuk melakukan pengujian kausalitas. Menurut Nurlan (2019:22), penelitian kausalitas mengkaji faktor-faktor yang menyebabkan variabel tertentu berubah, atau suatu hal mempengaruhi variabel tertentu. Non-probability sampling dipergunakan sebagai metode

sampel pada penelitian ini dan penggunaan jenis sampelnya ialah sampling jenuh yang berjumlah 109 responden.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	0.748	0.265		2.828	0.006		
Work-life Balance	0.526	0.094	0.524	5.616	0.000	0.434	2.305
Lingkungan Kerja	0.303	0.095	0.298	3.196	0.002	0.434	2.305

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil pengolahan SPSS ver.25 (2022)

Berdasarkan pada Gambar 3.1, diperoleh sebagai persamaan regresi linear berganda dapat dilihat seperti di bawah ini:

$$Y = 0,748 + 0,526 X_1 + 0,303 X_2 + 0,05$$

Diperoleh hasil dari persamaan diatas bahwa nilai konstanta (α) yaitu 0,748 artinya jika *work-life balance* dan lingkungan kerja bernilai 0, sehingga nilai kepuasan kerja karyawan ialah 0,748. Variabel *work-life balance* memiliki nilai koefisien 0,526 dan bernilai positif. jadi, setiap peningkatan *work-life balance* sebesar satuan kepuasan kerja karyawan akan memiliki kenaikan yaitu 0,526. Sedangkan, variabel lingkungan kerja mempunyai nilai koefisien determinasi sebesar 0,303 dan bernilai positif. Sehingga, pada setiap kenaikan lingkungan kerja sebanyak satuan kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan 0,303.

Pengujian Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Dapat dilihat hasil pengujian t dari Tabel 3.1 yang akan dijelaskan seperti berikut ini:

- 1) Variabel *work-life balance* peroleh angka nilai t hitung (5,616) > t tabel (1,982) yang mana memiliki tingkat signifikansi $0,000 < 5\%$ sehingga H_0 tidak diterima dan H_1 diterima. Artinya, secara parsial adanya pengaruh yang signifikan dari *work-life balance* terhadap kepuasan kerja.
- 2) Variabel lingkungan kerja peroleh angka nilai t hitung (3,196) < t tabel (1,982) yang mana memiliki tingkat signifikansi $0,002 < 5\%$ sehingga H_0 tidak diterima dan H_1 diterima. Artinya, secara parsial adanya pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

b. Uji F (Simultan)

Tabel 3.2 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27.060	2	13.530	79.245	.000 ^b
	Residual	18.098	106	0.171		
	Total	45.158	108			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Work-life Balance

Sumber: Hasil pengolahan SPSS ver.25 (2022)

Berdasarkan pada penjabaran Gambar 3.2, diperlihatkan nilai signifikansi mengenai pengaruh *work-life balance* dan lingkungan kerja secara bersamaan (simultan) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja adalah $0,000 < 5\%$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima dan nilai F hitung untuk pengaruh *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah $(79,245) > F$ tabel $(3,08)$ dimana terdapat pengaruh *work-life balance* dan lingkungan kerja secara bersamaan (simultan) terhadap kepuasan kerja.

Koefisien Determinasi

Tabel 3.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.774 ^a	0.599	0.592	0.41320	1.584

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Work-life Balance

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan penjabaran Tabel 3.3, diperoleh angka nilai R ialah 0,774 dan hasil R square ialah 0,599. Dari hasil uji koefisien diatas menunjukkan ada pengaruh pada variabel *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pos Cabang Asia Afrika Bandung PT Pos Indonesia sebesar 59,9%.

Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah melakukan analisis pada penelitian yang tujuannya teruntuk mengetahui bagaimana pengaruh *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja pada Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pos Cabang Asia Afrika Bandung PT Pos Indonesia. Berikut adalah pembahasan hasil penelitian analisis yang sudah dirangkum:

1. Secara keseluruhan variabel *work-life balance* masuk dalam kategori yang tinggi atau dapat dikatakan baik, karena memperoleh nilai keseluruhan sebesar 78,87% berdasarkan analisis deskriptif. Hal ini ditunjukan bahwa karyawan pada Kantor Pos Cabang Asia Afrika Bandung memiliki pengelolaan keseimbangan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang baik.

Hasil uji t (pengujian parsial) pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan memperoleh nilai angka t hitung $(5,616) > t$ tabel $(1,982)$. Perolehan angka tingkat signifikansinya yaitu $0,000 < 5\%$, artinya H_0 tidak diterima dan H_1 diterima.

Berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dari *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pos Cabang Asia Afrika Bandung.

2. Variabel lingkungan kerja berdasarkan analisis deskriptif secara keseluruhan masuk dalam kategori yang tinggi atau dapat dikatakan baik. Nilai yang diperoleh yaitu sebesar 74,43%, hasil dari persentase tersebut menunjukkan bahwa secara keseluruhan karyawan pada Kantor Cabang Asia Afrika Bandung memiliki lingkungan kerja yang baik.

Hasil uji t (pengujian parsial) pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan memperoleh angka nilai t hitung (3,196) > t tabel (1,982). Tingkat signifikansi yaitu $0,002 < 5\%$, maka H_0 tidak diterima dan H_1 diterima. Berarti secara parsial ada pengaruh yang signifikan dan positif dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pos Cabang Asia Afrika Bandung.

3. Berdasarkan analisis deskriptif variabel kepuasan kerja secara keseluruhan masuk kedalam kategori yang tinggi atau dapat dikatakan baik, nilai yang diperoleh yaitu sebesar 80,34%. Hasil dari nilai analisis deskriptif mengenai kepuasan kerja menunjukkan bahwa secara keseluruhan karyawan pada Kantor Cabang Asia Afrika Bandung memiliki kepuasan kerja yang baik.

Pengujian simultan (uji f) pada penelitian ini mendapatkan nilai F hitung dan F tabel untuk pengaruh *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah $79,245 > 3,08$ dimana terdapat pengaruh *work-life balance* dan lingkungan kerja secara bersamaan (simultan) terhadap kepuasan kerja. Diketahui nilai signifikansi mengenai pengaruh *work-life balance* dan lingkungan kerja secara bersamaan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ialah $0,000 < 5\%$ maka didapatkan suatu kesimpulan bahwa H_0 tidak diterima dan H_a diterima.

4. Variabel *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pos Cabang Asia Afrika Bandung PT Pos Indonesia memiliki hasil pengujian R square sebesar 59,8%.

SIMPULAN

Berdasarkan tanggapan responden mengenai *work-life balance* pada Kantor Pos Cabang Asia Afrika Bandung menunjukkan dalam kategori tinggi. Berdasarkan tanggapan responden mengenai lingkungan kerja pada Kantor Pos Cabang Asia Afrika Bandung menunjukkan dalam kategori tinggi. Berdasarkan tanggapan responden mengenai kepuasan kerja pada Kantor Pos Cabang Asia Afrika Bandung menunjukkan dalam kategori tinggi. Berdasarkan tanggapan responden mengenai *work-life balance* dan lingkungan kerja secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pos Cabang Asia Afrika Bandung dengan berpengaruh sebesar 59,8%.

Referensi :

- Bahri, S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja yang berimplikasikan Terhadap Kinerja Dosen*. Surabaya: Jakad Media Publishing.
- Delecta,P. (2011). Work Life Balance. *International Journal of Current Research*, 3(4), 186-189.
- Dewi, R. k., pujiati, H., Affandi, A., Sunarsi, D., & Asrini. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Kapalo Koto: Grup Penerbitan CV INSAN CENDEKIA MANDIRI.
- Fisher, G. G., Smith, C. S., & Bulger, C. A. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441-456.

- Nurlan, F. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. ParePare: CV. Pilar Nusantara.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2016). *Management, thirteenth edition*. Pearson: London: Pearson Education, Inc. .
- Robbins, S., & Judge, T. (2008). *Organizational Behavior, 12th ed*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Silitonga, E. S. (2020). *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen, dan Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Penebar Media Pustaka.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET.
- Suwardi, & Daryanto. (2018). *K3LH Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: GAVA MEDIA.