

Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap *Career Satisfaction* Dengan Variabel Mediasi *Job Stress*, *Job Satisfaction*, *Job Commitment* dan *Work-Life Balance*

¹Nuri Mayang Sari, ^{2*}Syivani Wicesa Archa, ³Justine Tanuwijaya

Universitas Trisakti, Jakarta, Indonesia

Email : syivani122012011083@std.trisakti.ac.id

(Diterima: Februari 2022; Direvisi: Maret 2022; Dipublikasikan: Mei 2022)

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh Quality of Work Life terhadap Work Life Balance dengan Job Stress, Job Satisfaction, dan Job Commitment sebagai variabel intervensi. Quality of Work Life adalah tentang kualitas hubungan antara karyawan dan lingkungan kerja yang mendukung yang dirancang untuk meningkatkan kepuasan karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui survei kuisisioner terhadap responden yang merupakan karyawan di Industri Oil & Gas dengan setidaknya satu tahun pengalaman. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner melalui Google form. Metode penyebaran kuesioner sendiri menggunakan teknik simple random sampling dimana pengumpulan dan penyebaran kuesioner dilakukan secara acak kepada seluruh karyawan Industri Oil & Gas. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan software SmartPLS 3.29. Hasil penelitian ini semua variabel bersifat valid dan ideal karena memiliki nilai > 0,05. Untuk tingkat Reliabilitas pada data memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,80-1,0. Berdasarkan data tersebut, semua data data masuk kedalam kategori baik dengan tingkat nilai reliabilitas tinggi. Dari data, Hipotesis setiap variabel diterima karena nilai taraf signifikansi nilai T-Statistics variabel independen terhadap variabel dependen memiliki nilai diatas nilai T-Statistics 1,96 serta dengan probabilitas P Values kurang dari 0,050.

Kata Kunci: Quality of Work life, Job Stress, Job Satisfaction, Job Commitment, Work-life balance, Career Satisfaction

PENDAHULUAN

Work-life balance sebagai faktor penentu tingkat keseimbangan kerja di tingkat individu, perusahaan, industri dan federal. Dukungan manajemen diperlukan dan penting karena menentukan keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Perlu dicatat bahwa keseimbangan kehidupan kerja setiap karyawan sangat tergantung pada *Quality of Work Life*, yaitu dalam konteks yang signifikan.

Quality of Work Life adalah topik penting yang patut mendapat perhatian organisasi. Dengan demikian, para pemimpin dalam suatu organisasi harus memperhatikan pencapaian *Quality of Work Life*, karena dapat membantu organisasi mempertahankan karyawan terbaik mereka dan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Work-life balance telah berkembang menjadi lebih dari sekadar konsep yang menarik. Semakin banyak perusahaan yang mengandalkan karyawan mereka untuk menjalani gaya hidup yang lebih seimbang, karena karyawan yang seimbang dan bahagia pada akhirnya lebih produktif dan termotivasi (Chung & Lippe. 2020).

Career satisfaction dapat diartikan sebagai keadaan emosi yang menyenangkan pada pekerjaannya. Sedangkan kebalikannya, yaitu Ketidakpuasan dapat diartikan sebagai keadaan emosional yang tidak menyenangkan pada pekerjaannya sehingga menghambat atau menghalangi pencapaian nilai pekerjaan seseorang (Buis, et al. 2017).

Berdasarkan pernyataan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *quality of work life* dengan variabel mediasi *job stress*, *job satisfaction*, dan *job commitment* terhadap *work-life balance* dan *career satisfaction*.

TINJAUAN PUSTAKA

1. *Quality of work life*

Quality of work life (QWL) adalah fakta bahwa kehidupan individu tidak dapat dikotak-kotakkan dan gangguan apa pun di bidang pribadi akan mempengaruhi kehidupan profesionalnya dan sebaliknya. Keseimbangan kehidupan kerja yang baik juga yang paling memotivasi seorang karyawan untuk berkinerja baik di pekerjaannya dan juga menghabiskan waktu berkualitas bersama keluarga (Aruldoss, et al. 2020).

2. *Work-life balance*

Work-life balance berarti mencapai keseimbangan yang sehat antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. *Work-life balance* tidak selalu didefinisikan sebagai pembagian yang seimbang antara jam yang di habiskan di tempat kerja dan jam yang di habiskan untuk hobi. Keseimbangan lebih bernuansa dari itu, dan itu juga bervariasi di antara orang yang berbeda (Brough, et al. 2020).

3. *Job Stress*

Job stress dalam konteks kesehatan di tempat kerja, mengacu pada kondisi fisiologis di mana tugas dan tanggung jawab yang berhubungan dengan

pekerjaan menjadi membebani dan membebani hingga menimbulkan efek tidak sehat pada kesehatan mental dan fisik karyawan. (Basit & Hassan. 2017).

4. Job Satisfaction

Job satisfaction didefinisikan sebagai tingkat

kepuasan yang dirasakan karyawan dengan pekerjaan mereka. Ini melampaui tugas sehari-hari mereka untuk mencakup kepuasan dengan anggota tim/manajer, kepuasan dengan kebijakan organisasi, dan dampak pekerjaan mereka pada kehidupan pribadi karyawan (Judge, et al. 2017).



Gambar 1. Paradigma Model Penelitian

5. Job Commitment

Job Commitment adalah suatu keadaan seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya. Komitmen kerja memiliki dua komponen penting, yaitu sikap dan kehendak untuk bertindak laku terhadap suatu perkara (Mishra & Tikoria. 2021).

6. Career Satisfaction

Career Satisfaction seperti kebahagiaan, adalah ukuran subjektif yang inheren. Ada beberapa teori *Career Satisfaction* yang populer. Satu teori adalah bahwa seluruh kepuasan karir pada dasarnya adalah jumlah dari bagian-bagian komponen seperti kompensasi, jam kerja, dan minat dalam pekerjaan. Teori lain adalah bahwa kepuasan karir adalah campuran kompleks dari tanggapan emosional yang tidak dapat dengan mudah direduksi menjadi komponen Pendekatan

agak dari campuran dari dua teori. (Deery dan Jago, 2015).

7. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang peneliti ajukan adalah sebagai berikut:

H1= Quality of work life berpengaruh positif terhadap Job Stress.

H2= Quality of work life berpengaruh positif terhadap Job Satisfaction.

H3= Quality of work life berpengaruh positif terhadap Job Commitment.

H4= Job Stress berpengaruh positif terhadap Work-life balance.

H5= Job Satisfaction berpengaruh positif terhadap Work-life balance.

H6= Job Commitment berpengaruh positif terhadap Work-life balance.

H7a= Job Stress sepenuhnya memediasi hubungan antara Quality of work life dan Work-life balance.

H7b= Job Satisfaction sepenuhnya memediasi hubungan antara Quality of work life dan Work-life balance.

H7c=Job Commitment sepenuhnya memediasi hubungan antara Quality of work life dan Work-life balance.

H8= Work-life balance berpengaruh positif terhadap Career Satisfaction.

Satisfaction, dan *Job Commitment* merupakan variabel *intervening*, dan variabel dependen adalah *Work-life balance* dan *Career Satisfaction*.

4. Metode Analisis Data

Penelitian ini diolah dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 3.2.9 dengan perhitungan beberapa uji diantaranya uji validitas, uji reliabilitas, uji *Coefficient of determination*, Uji *Effect Size*, dan Uji *Path Coefficient*.

METODE PENELITIAN

1. Populasi

Dalam penelitian ini, populasinya adalah 271 karyawan di Industri Oil & Gas.

2. Sampel

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 184 responden.

3. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan variabel independen, variabel dependen dan variabel *intervening*. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *Quality of work life*, *Job Stress*, *Job*

HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur kecukupan antara indikator-indikator hasil pengukuran variabel dan konsep teoritis untuk menjelaskan keberadaan indikator-indikator uji variabel. Validitas mengacu pada prinsip bahwa indikator suatu variabel harus berkorelasi kuat (Sugiyono, 2018). Uji validitas dapat dievaluasi dengan mengamati beban eksternal dan varians mean yang diekstraksi (AVE). Beban eksternal adalah tabel faktor beban untuk menunjukkan korelasi antara indikator dan variabel laten. Nilai faktor beban harus lebih besar dari 0,50 dan karena itu valid.

Tabel 1. Uji Validitas

	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Career Satisfaction</i>	0,546
<i>Job Commitment</i>	0,685
<i>Job Satisfaction</i>	0,696
<i>Job Stress</i>	0,596
<i>Work Life Balance</i>	0,785
<i>Quality of Work Life</i>	0,771

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai Career Satisfaction adalah sebesar 0,546;

Nilai Job Commitment adalah sebesar 0,685; Nilai Job Satisfaction adalah sebesar 0,696;

Nilai Job Stress adalah sebesar 0,596; Nilai Work Life Balance adalah sebesar 0,785; dan nilai Quality of Work Life adalah sebesar 0,771. Semua nilai AVE dari setiap variabel memiliki nilai $AVE \geq 0,5$ sehingga dapat dinyatakan ukuran tingkat validity baik. Dari hasil uji validasi dapat disimpulkan bahwa tahapan evaluasi model pengukuran pada convergent validity adalah valid dan ideal.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dihitung dengan Cronbach’s alpha dari masing-masing item dalam suatu variabel. Instrumen yang dipakai dalam variabel dikatakan reliabel apabila memiliki Cronbach’s alpha $\geq 0,60$. Kriteria yang digunakan untuk mengetahui tingkat reliabilitas adalah besarnya nilai Cronbach’s alpha. Nilai Cronbach’s alpha semakin mendekati angka 1 bahwa instrumen semakin tinggi reliabilitasnya. Nilai Cronbach’s alpha antara 0,80 – 1,0 dikategorikan baik, nilai Cronbach’s alpha antara 0,60 – 0,79 dikategorikan reliabilitas diterima, dan nilai Cronbach’s alpha $\leq 0,60$ dikategorikan reliabilitas kurang baik (Sugiyono, 2018).

Tabel 2. Uji Raliabilitas

	Cronbach's Alpha
<i>Career Satisfaction</i>	0,940
<i>Job Commitment</i>	0,934
<i>Job Satisfaction</i>	0,945
<i>Job Stress</i>	0,954
<i>Work Life Balance</i>	0,945
<i>Quality of Work Life</i>	0,926

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai Career Satisfaction adalah sebesar 0,940; Nilai Job Commitment adalah sebesar 0,934; Nilai Job Satisfaction adalah sebesar 0,945; Nilai Job Stress adalah sebesar 0,954; Nilai Work Life Balance adalah sebesar 0,945; dan nilai Quality of Work Life adalah sebesar 0,926. Semua nilai Cronbach's Alpha dari setiap variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,80-1,0. Berdasarkan data tersebut, semua data data masuk kedalam kategori baik dengan tingkat nilai reliabilitas tinggi.

3. Uji Coefficient of determination

Uji *Coefficient of determination* bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas (Sugiyono, 2018). Hasil nilai *Coefficient of determination* adalah.

Tabel 3. Tabel R Square

	R Square	R Square Adjusted
<i>Career Satisfaction</i>	0,673	0,672
<i>Job Commitment</i>	0,700	0,699
<i>Job Satisfaction</i>	0,672	0,671
<i>Job Stress</i>	0,643	0,637
<i>Work Life Balance</i>	0,567	0,565

Berdasarkan hasil dari tabel diatas nilai *Coefficient of determination* pada nilai *R Square*

variabel dependen Career Satisfaction adalah sebesar 0,673 atau dengan persentase total

variasi sebesar 76,3%; Job Commitment adalah sebesar 0,700 atau dengan persentase total variasi sebesar 70%; Job Satisfaction adalah sebesar 0,672 atau dengan persentase total variasi sebesar 67,2%; Job Stress adalah sebesar 0,643 atau dengan persentase total variasi sebesar 64,3%;

Work Life Balance adalah sebesar 0,567 atau dengan

persentase total variasi sebesar 56,7%.

4. Uji *Effect Size*

Effect Size untuk menganalisis ukuran dari kekuatan hubungan antara dua variabel dalam statistik populasi, atau suatu perkiraan sampel berbasis kuantitas (Sugiyono, 2018). Berikut hasil *Effect Size* adalah.

Tabel 4. Tabel f Square

	<i>Career Satisfaction</i>	<i>Job Commitment</i>	<i>Job Satisfaction</i>	<i>Job Stress</i>	<i>Work Life Balance</i>	<i>Quality of Work Life</i>
<i>Career Satisfaction</i>					0,069	
<i>Job Commitment</i>					0,116	
<i>Job Satisfaction</i>					0,083	
<i>Job Stress</i>	2,061	2,338	2,053			
<i>Work Life Balance</i>						1,312
<i>Quality of Work Life</i>						

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel independen terhadap variabel dependen memiliki nilai f lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa memiliki signifikansi pengaruh terhadap variabel dependen.

5. Uji *Path Coefficient*

Uji *path coefficient* rentang dilakukan dengan membandingkan nilai koefisien rentang, nilai p, dan uji-T. Nilai path coefficient adalah nilai koefisien jalur atau besarnya hubungan/pengaruh konstruk laten. Jika T statistik > 1,96 maka hipotesis diterima bahwa pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat diterima. Dengan nilai uji-T pada taraf signifikansi 5% atau 1,96.

A. Pengaruh Career Satisfaction -> Job Commitment

Tabel 5. Career Satisfaction -> Job Commitment

	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV)	P Values
Career Satisfaction -> Job Commitment	0,035	23,637	0,000

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel Career Satisfaction terhadap Job Commitment. Hal ini dibuktikan dengan nilai standard deviasi Career Satisfaction terhadap Job Commitment sebesar 0,035. Hipotesis diterima karena nilai

taraf signifikansi nilai T-Statistics Career Satisfaction terhadap Job Commitment sebesar 23,637 atau dengan nilai diatas nilai T-Statistics 1,96 dengan probabilitas P Values 0,000.

B. Pengaruh Career Satisfaction -> Job Satisfaction

Tabel 4. Career Satisfaction -> Job Satisfaction

	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Career Satisfaction -> Job Satisfaction	0,029	28,718	0,000

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel Career Satisfaction terhadap Job Satisfaction. Hal ini dibuktikan dengan nilai standard deviasi Career Satisfaction terhadap Job

Satisfaction sebesar 0,029. Hipotesis diterima karena nilai taraf signifikansi nilai T-Statistics Career Satisfaction terhadap Job Satisfaction sebesar 28,718 atau dengan nilai diatas nilai T-Statistics 1,96 dengan probabilitas P Values 0,000.

C. Pengaruh Career Satisfaction -> Job Stress

Tabel 5. Career Satisfaction -> Job Stress

	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Career Satisfaction -> Job Stress	0,028	29,245	0,000

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel Career Satisfaction terhadap Job Stress. Hal ini dibuktikan dengan nilai standard deviasi Career Satisfaction terhadap Job Stress sebesar 0,028. Hipotesis diterima karena nilai taraf signifikansi nilai T-Statistics Career Satisfaction

terhadap Job Stress sebesar 29,245 atau dengan nilai diatas nilai T-Statistics 1,96 dengan probabilitas P Values 0,000.

D. Pengaruh Job Commitment -> Work Life Balance

Tabel 6. Job Commitment -> Work Life Balance

	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Job Commitment -> Work Life Balance	0,120	2,106	0,036

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel Job Commitment terhadap Work Life Balance. Hal ini dibuktikan dengan nilai standard deviasi Job Commitment terhadap Work Life Balance sebesar 0,120.

Hipotesis diterima karena nilai taraf signifikansi nilai T-Statistics Job Commitment terhadap Work Life Balance sebesar 2,106 atau dengan nilai diatas nilai T-Statistics 1,96 dengan probabilitas P Values 0,036.

E. Pengaruh Job Satisfaction -> Work Life Balance

Tabel 7. Job Satisfaction -> Work Life Balance

	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Job Satisfaction -> Work Life Balance	0,130	3,088	0,002

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel Job Satisfaction terhadap Work Life Balance. Hal ini dibuktikan dengan nilai standard deviasi Job Satisfaction terhadap Work

Life Balance sebesar 0,130. Hipotesis diterima karena nilai taraf signifikansi nilai T-Statistics Job Satisfaction terhadap Work Life Balance sebesar 3,088 atau dengan nilai diatas nilai T-Statistics 1,96 dengan probabilitas P Values 0,002.

F. Pengaruh Job Stress -> Work Life Balance

Tabel 8. Job Stress -> Work Life Balance

	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Job Stress -> Work Life Balance	0,109	4,502	0,016

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel Job Stress terhadap Work Life

Balance. Hal ini dibuktikan dengan nilai standard deviasi Job Stress terhadap Work Life Balance sebesar 0,109. Hipotesis diterima karena nilai

taraf signifikansi nilai T-Statistics Job Stress terhadap Work Life Balance sebesar 4,502 atau dengan nilai diatas

nilai T-Statistics 1,96 dengan probabilitas P Values 0,016.

G. Pengaruh Work Life Balance -> Quality of Work Life

Tabel 9. Work Life Balance -> Quality of Work Life

	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Work Life Balance -> Quality of Work Life	0,061	12,420	0,000

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel Work Life Balance terhadap Quality of Work Life. Hal ini dibuktikan dengan nilai standard deviasi Work Life Balance terhadap Quality of Work Life sebesar 0,061. Hipotesis diterima karena nilai taraf signifikansi nilai T-Statistics Work Life Balance terhadap Quality of Work Life sebesar 12,420 atau dengan nilai diatas nilai T-Statistics 1,96 dengan probabilitas P Values 0,000.

variabel. Berdasarkan hasil data diketahui bahwa nilai Career Satisfaction, Job Commitment, Job Satisfaction, Job Stress, Work Life Balance dan Quality of Work Life memiliki nilai AVE dari setiap variabel memiliki nilai $AVE \geq 0,5$ sehingga dapat dinyatakan ukuran tingkat validity baik. Dari hasil uji validasi dapat disimpulkan bahwa tahapan evaluasi model pengukuran pada convergent validity adalah valid dan ideal. Kemudian selanjutnya diketahui bahwa nilai Career Satisfaction adalah sebesar 0,940; Nilai Job Commitment adalah sebesar 0,934; Nilai Job Satisfaction adalah sebesar 0,945; Nilai Job Stress adalah sebesar 0,954; Nilai Work Life Balance adalah sebesar 0,945; dan nilai Quality of Work Life adalah sebesar 0,926. Semua nilai Cronbach's Alpha dari setiap variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,80-1,0. Berdasarkan data tersebut, semua data data masuk kedalam kategori baik dengan tingkat nilai reliabilitas tinggi.

Untuk dapat menentukan proporsi atau persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas maka perlu diketahui nilai R square pada perhitungan Uji Coefficient of determination. Dimana, nilai R

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Kegiatan penelitian dilakukan pada Industri Oil & Gas untuk mengetahui pengaruh *Quality of work life* Dengan Variabel Mediasi *Job Stress, Job Satisfaction, dan Job Commitment* Terhadap *Work-life balance* dan *Career Satisfaction*. Penelitian ini melakukan uji validitas dengan tujuan untuk mengukur kecukupan antara indikator-indikator hasil pengukuran variabel dan konsep teoritis untuk menjelaskan keberadaan indikator-indikator uji

Square variabel dependen Career Satisfaction adalah sebesar 0,673 atau dengan persentase total variasi sebesar 76,3%; Job Commitment adalah sebesar 0,700 atau dengan persentase total variasi sebesar 70%; Job Satisfaction adalah sebesar 0,672 atau dengan persentase total variasi sebesar 67,2%; Job Stress adalah sebesar 0,643 atau dengan persentase total variasi sebesar 64,3%; Work Life Balance adalah sebesar 0,567 atau dengan persentase total variasi sebesar 56,7%. Untuk menganalisis ukuran dari kekuatan hubungan antara dua variabel dalam statistik populasi, atau suatu perkiraan sampel berbasis kuantitas maka perlu diketahui nilai f^2 pada perhitungan Effect Size. Berdasarkan data, semua variabel independen terhadap variabel dependen memiliki nilai f^2 lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa memiliki signifikansi pengaruh terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil perhitungan bootstrap menunjukkan bahwa data terdapat pengaruh positif yang signifikan antara setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Hal ini dibuktikan dengan nilai standard deviasi variabel independen terhadap variabel dependen memiliki nilai sesuai dengan ketentuan. Hipotesis setiap variabel diterima karena nilai taraf signifikansi nilai T-Statistics variabel independen terhadap variabel dependen memiliki nilai diatas nilai T-Statistics 1,96 serta dengan probabilitas P Values kurang dari 0,050.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Quality of work life Dengan Variabel Mediasi Job Stress, Job Satisfaction, dan Job Commitment Terhadap Work-life balance dan Career Satisfaction, berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Untuk tingkat Validitas pada data diketahui bahwa Semua variabel bersifat valid dan ideal karena memiliki nilai $> 0,05$. Untuk tingkat Reliabilitas pada data memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,80-1,0. Berdasarkan data tersebut, semua data data masuk kedalam kategori baik dengan tingkat nilai reliabilitas tinggi. Dari data, Hipotesis setiap variabel diterima karena nilai taraf signifikansi nilai T-Statistics variabel independen terhadap variabel dependen memiliki nilai diatas nilai T-Statistics 1,96 serta dengan probabilitas P Values kurang dari 0,050.

2. Saran

- a. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan objek penelitian yang berbeda.
- b. Penelitian selanjutnya dapat memperluas sampel penelitian agar hasil penelitian memiliki ruang lingkup yang lebih besar.
- c. Penelitian selanjutnya dapat mengubah sasaran responden menyesuaikan objek penelitian, seperti masyarakat umum.

DAFTAR PUSTAKA

Abdallah, A.B., Obeidat, B.Y., Aqqad, N.O., Al Janini, M.N.K.

- and Dahiyat, S.E. (2017), "An integrated model of job involvement, job satisfaction and organizational commitment: a structural analysis
- Anuradha and Pandey, M. (2016), "Impact of work-life balance on job satisfaction of women doctors", *Problems and Perspectives in Management*, Vol. 14 No. 2, pp. 319-324
- Aruldoss, A., Kowalski, K. B., & Parayitam, S. (2020). The relationship between quality of work life and work life balance mediating role of job stress, job satisfaction and job commitment: evidence from India. *Journal of Advances in Management Research*.
- Basit, A., & Hassan, Z. (2017). Impact of job stress on employee performance. *International Journal of Accounting and Business Management*, 5(2), 13-33.
- Beloor, V., Nanjundeswaraswamy, T. S., & Swamy, D. R. (2017). Employee commitment and quality of work life—A literature review. *The International Journal of Indian Psychology*, 4(2), 175-188.
- Busis, N. A., Shanafelt, T. D., Keran, C. M., Levin, K. H., Schwarz, H. B., Molano, J. R., ... & Cascino, T. L. (2017). Burnout, career satisfaction, and well-being among US neurologists in 2016. *Neurology*, 88(8), 797-808.
- Cain, C. P., Cain, L. N., Busser, J. A., & Kang, H. J. A. (2021). An exploratory assessment of callings: the importance of specialization. *International Hospitality Review*.
- Chung, H., & Van der Lippe, T. (2020). Flexible working, work-life balance, and gender equality: Introduction. *Social Indicators Research*, 151(2), 365-381.
- Damayanti, D., Rimadiaz, S., Haque, M. G., Sunarsi, D., Kosasih, K., & Kesumadewi, R. R. V. (2021). Peran Work Overload, Work Environment, Work Family Conflict & Work Stress Terhadap Job Performance. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 7(3), 192-206.
- Dhamija, P., Gupta, S., & Bag, S. (2019). Measuring of job satisfaction: the use of quality of work life factors. *Benchmarking: An International Journal*.
- Herawati, E., & Mutaufiq, A. (2022). The Effect of Work Placement on Increasing Employee Productivity at Sharia Multi Finance Cibusrah. *International Journal of Sharia Business Management*, 1(1), 9-16.
- Joo, B.K. and Lee, I. (2017), "Workplace happiness: work engagement, career satisfaction, and subjective well-being, Evidence-based HRM", *A Global Forum for Empirical Scholarship*, Vol. 5 No. 2, pp. 206-221.
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change.

- Journal of Applied Psychology, 102(3), 356.
- Kumala, D., Utarindasari, D., & Joesyiana, K. (2022). Effect Of Work Stress On Employee Productivity At Pt Unggul Karya In The Extruder Division. *International Journal of Sharia Business Management*, 1(1), 27-32.
- Mishra, B., & Tikoria, J. (2021). Impact of ethical leadership on organizational climate and its subsequent influence on job commitment: a study in hospital context. *Journal of Management Development*.
- Paksoy, M., Soyer, F., & Çalık, F. (2017). The impact of managerial communication skills on the levels of job satisfaction and job commitment. *Journal of Human Sciences*, 14(1), 642-652.
- Vijaya, T.G. and Hemamalini, R. (2012), "Impact of work life balance on organizational commitment among bank employees", *Asian Journal of Research in Social Sciences and Humanities*, Vol. 2 No. 2, pp. 159-171
- Vijayan, M. (2017). Impact of job stress on employees job performance in Aavin, Coimbatore. *Journal of Organisation and Human Behaviour*, 6(3), 21.
- Wnuk, M. (2017). Organizational conditioning of job satisfaction. A model of job satisfaction. *Contemporary Economics*, 11(1), 31-44.
- White, M., Hill, S., Mc Govern, P., Mills, C. and Smeaton, B. (2013), "High performance management practices, working hours, and work life balance", *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 41.
- Wicaksono, W., *et al.* (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri, Tbk Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 220-237.