Study of Scientific and Behavioral Management (SSBM)
Vol.7 No.1, (Maret) 2026: 78-89
Penerbit: Management Department, UIN Alauddin Makassar, Indonesia

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA RSUD LABUANG BAJI SULAWESI SELATAN

Siti Nur Aisyahrani R[1], Akhmad Jafar[2], Amir[3]
[1,2,3] Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

ABSTRAK

Berdasarkan data dari Kementerian Kesehatan Indonesia, kinerja perawat diharapkan mencapai setidaknya 75% dari sumber daya yang tersedia, dengan kinerja yang baik tercermin dalam pemberian perawatan keperawatan yang komprehensif. Studi ini bertujuan untuk meneliti pengaruh kualitas kehidupan kerja dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di RSUD Labuang Baji, Sulawesi Selatan. Pendekatan asosiatif kuantitatif digunakan dengan menggunakan data primer yang dikumpulkan dari karyawan rumah sakit. Sampel terdiri dari 100 responden, ditentukan melalui pengambilan sampel probabilitas dengan rumus Slovin. Data dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan SmartPLS. Hasil menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Keterlibatan kerja menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tetapi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Lebih lanjut, kepuasan kerja memediasi hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan kinerja secara positif, sedangkan secara negatif memediasi hubungan antara keterlibatan kerja dan kinerja.

Kata kunci: Kualitas kehidupan kerja; keterlibatan kerja; kinerja pegawai; kepuasan kerja.

ABSTRACT

Based on data from the Indonesian Ministry of Health, nurses' performance is expected to reach at least 75% of available resources, with good performance reflected in the provision of comprehensive nursing care. This study aims to examine the effects of quality of work life and work engagement on employee performance, with job satisfaction as a mediating variable at RSUD Labuang Baji, South Sulawesi. A quantitative associative approach is

stnraisyhrni2002@gmail.com, UIN Alauddin Makassar

employed using primary data collected from hospital employees. The sample consists of 100 respondents, determined through probability sampling with the Slovin formula. Data are analysed using Structural Equation Modeling (SEM) with SmartPLS. The results indicate that quality of work life has a positive and significant effect on both job satisfaction and employee performance. Work engagement shows a negative and significant effect on job satisfaction but a positive and significant effect on performance. Job satisfaction positively and significantly influences performance. Furthermore, job satisfaction mediates the relationship between quality of work life and performance positively, while it negatively mediates the relationship between work engagement and performance.

Keywords: *Quality of work lif;, work engagement; employee performance; job satisfaction*

PENDAHULUAN

Kualitas kehidupan kerja dapat diartikan sebagai suatu sistem yang diciptakan oleh perusahaan untuk memenuhi kebutuhan pegawai agar pegawai dalam perusahaan akan merasa aman dan nyaman dalam bekerja yang diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang positif (Bahali, et al. 2022). Kualitas kehidupan kerja merumuskan bahwa setiap proses kebijakan yang diputuskan oleh perusahaan merupakan sebuah respon atas apa yang menjadi keinginan dan harapan pegawai mereka, hal itu diwujudkan dengan berbagi persoalan dan menyatukan pandangan mereka (perusahaan dan pegawai) ke dalam tujuan yang sama yaitu peningkatan kinerja pegawai dan perusahaan.

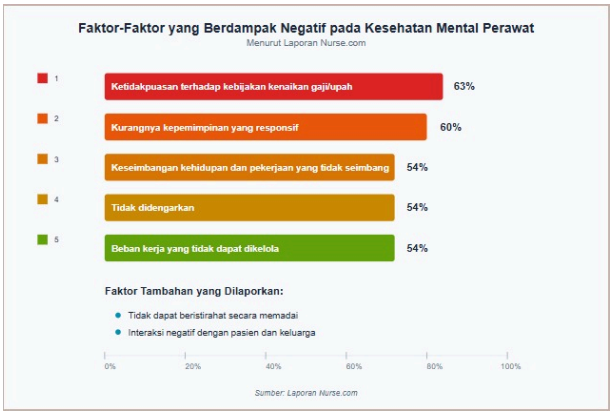
Keterlibatan kerja (*work engagement*) adalah konsep yang mengacu pada tingkat dedikasi, keterlibatan emosional, dan fokus yang tinggi dari pegawai terhadap pekerjaan mereka. Ini mencakup perasaan keterlibatan yang kuat, energi positif, dan konsentrasi penuh terhadap tugas-tugas yang dilakukan. Keterlibatan kerja yang tinggi dikaitkan dengan peningkatan kinerja, loyalitas, dan kepuasan kerja. Keterlibatan pegawai adalah adalah sebuah sikap dari pegawai yang bersedia melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya dan merasa keterikatan dengan perusahaan yang dimana untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut karena menganggap keberhasilan perusahaan (Salam, et al. 2021).

Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang memiliki hubungan kuat serta tujuan strategis organisasi (Jafar A, et al. 2020). Kinerja pegawai adalah sebuah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja individu bertujuan sebagai alat yang menyelaraskan antara harapan kerja individu dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi

akan mampu mewujudkan kinerja yang baik (Suhartini, et al. 2021).

Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam komitmen organisasi yang berperan dalam mempengaruhi kinerja, produktivitas, dan keuntungan organisasi. Kepuasan kerja tercermin dalam rasa kepuasan yang dirasakan saat melaksanakan tugas-tugas terkait pekerjaan, dan merujuk pada berbagai situasi mental, fisiologis, dan lingkungan yang memicu individu untuk mengekspresikan kepuasan kerja mereka (Suhartini, et al. 2025).

Berdasarkan data dari Departemen Kesehatan RI yang menyatakan bahwa capaian kinerja perawat yaitu minimal 75% dari total sumber daya yang ada. Ketika perawat telah memberikan asuhan keperawatan yang lengkap, maka mereka dianggap telah bekerja dengan baik. Namun, adanya tinjauan tentang Nurse Burnout Statistics dengan masukan lebih dari 3.600 perawat secara global memberikan gambaran menyeluruh tentang kesejahteraan perawat, dimana ada lima aspek teratas yang berdampak negatif pada kesejahteraan dan kesehatan mental perawat meliputi:



Gambar 1. Faktor-Faktor yang Berdampak Negatif Pada Kesehatan Mental Perawat

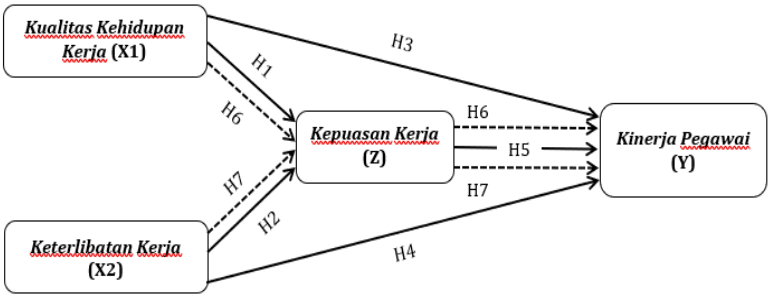
Data ini menunjukkan bahwa masalah kesehatan mental perawat bersifat multifaktorial, dengan aspek finansial, kepemimpinan, dan beban kerja sebagai kontributor utama. Ketiga faktor terakhir yang memiliki persentase sama (54%) mengindikasikan bahwa kualitas kehidupan kerja, komunikasi, dan manajemen beban kerja adalah area yang saling terkait dan memerlukan perhatian komprehensif dari manajemen rumah sakit (Meeker, 2025).

RSUD Labuang Baji Sulawesi Selatan menyelenggarakan urusan di bidang pelayanan upaya penyembuhan dan pemulihan kesehatan yang dilaksanakan secara serasi, terpadu, dan berkesinambungan dengan upaya peningkatan

kesehatan dan pencegahan serta melaksanakan upaya rujukan dan menyelenggarakan pendidikan, pelatihan, dan penelitian berdasarkan asas desentralisasi, dekonsentrasi, dan pembantuan.

Sebagai rumah sakit rujukan, RSUD Labuang Baji Sulawesi Selatan memiliki jumlah pasien yang besar, sehingga tenaga medis dan nonmedis sering mengalami kelelahan fisik dan mental akibat jam kerja panjang serta tuntutan pekerjaan yang tinggi. Hal ini dapat menyebabkan penurunan kualitas kehidupan kerja, terutama dalam aspek keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, stres kerja, dan kepuasan terhadap lingkungan kerja. Selain itu, jika karyawan merasa kurang mendapatkan dukungan manajemen, penghargaan, atau peluang pengembangan karier, maka keterlibatan kerja mereka terhadap rumah sakit dapat menurun, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kepuasan kerja dan kinerja.

Didasarkan pada uraian didalam latar belakang serta penelitian terdahulu, maka peneliti mempunyai suatu keinginan agar melaksanakan lebih lanjut sebuah penelitian untuk mengetahui **"Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai RSUD Labuang Baji Makassar Sulawesi Selatan**



Gambar 2. Kerangka Konseptual

METODOLOGI

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan objek penelitian yaitu, pegawai RSUD Labuang Baji Sulawesi Selatan. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian ini menggunakan sumber data primer, teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dengan pengukuran sampel menggunakan rumus slovin, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini 100 dari banyaknya populasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah SEM dengan menggunakan *software SmartPLS*.

Study of Scientific and Behavioral Management (SSBM)
Vol.7 No.1, (Maret) 2026: 78-89
Penerbit: Management Department, UIN Alauddin Makassar, Indonesia

HASIL

A. Hasil Uji Kualitas Data

1. Pengujian Kualitas Data Melalui Penilaian *Outer Model*

i. Convergent Validity

Uji validitas indikator reflektif dalam program SmartPLS dapat dilihat dari nilai *loading factor* dan *average variance extracte* (AVE) untuk setiap indikator konstruk. *Rule of Thumb* digunakan untuk menilai validitas konvergen, dimana nilai *loading factor* harus lebih dari 0.7 (Hamid & M Anwar, 2019). Adapun nilai AVE yang dapat diterima adalah minimal 0,5.

Tabel 1. *Outer Loading*

Indikator	Kualitas Kehidupan Kerja	Keterlibatan Kerja	Kinerja Pegawai	Kepuasan Kerja
KKK.1	0.743			
KKK.2	0.771			
KKK.3	0.765			
KKK.4	0.753			
KKK.5	0.790			
KKK.6	0.751			
KKK.7	0.745			
KKK.8	0.753			
KKK.9	0.757			
KTK.1		0.777		
KTK.2		0.746		
KTK.3		0.733		
KTK.4		0.779		
KTK.5		0.789		
KTK.6		0.744		
KP.1			0.758	
KP.2			0.729	
KP.3			0.763	
KP.4			0.767	
KP.5			0.701	
KPK.1				0.737
KPK.2				0.792
KPK.3				0.763
KPK.4				0.719
KPK.5				0.742

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2025

Berdasarkan tabel diatas, semua loading factor memiliki nilai yang melebihi 0,70 sehingga semua variabel konstruk dikatakan valid dan memenuhi kriteria validitas. Selanjutnya, *Convergen Validity* juga dievaluasi menggunakan metode AVE (*Average Variance Extracted*). Model yang memiliki nilai AVE di atas 0,5 dianggap memiliki tingkat validitas konvergen yang tinggi. Nilai AVE ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 2. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	*Average variance extracted* (AVE)
Kualitas Kehidupan Kerja	**0.576**
Keterlibatan Kerja	**0.580**
Kinerja Pegawai	**0.553**
Kepuasan Kerja	**0.564**

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2025

Berdasarkan tabel diatas, semua indikator memperoleh nilai AVE diatas 0,5. Sehingga dapat disimpulkan, bahwa dalam penelitian ini telah terverifikasi sebagai validitas konvergen dengan kualitas baik. Hasil dari analisis *outer loading* dan nilai AVE menunjukkan bahwa penelitian ini memenuhi standar yang diperlukan untuk validitas konvergen yang kuat.

ii. Discriminant Validity

Discriminant validity dievaluasi dengan menggunakan *cross loading* dan *fornell lacker criterion*. *Cross loading* mengukur korelasi indikator terhadap konstruknya dibandingkan dengan konstruk dari blok yang lain. Apabila korelasi antara indikator dengan konstruknya lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi dengan konstruk di blok lainnya, hal ini mengindikasikan bahwa konstruk tersebut lebih baik dalam memprediksi indikator yang ada dalam bloknya sendiri daripada indikator yang ada di blok lain (Haryono, 2016). Berikut ini hasil uji *cross loading*:

Tabel 3. *Cross Loading*

Indikator	Kualitas Kehidupan Kerja	Keterlibatan Kerja	Kinerja Pegawai	Kepuasan Kerja
KKK.1	**0.743**	0.578	0.559	0.607
KKK.2	**0.771**	0.589	0.594	0.612
KKK.3	**0.765**	0.595	0.557	0.527
KKK.4	**0.753**	0.506	0.529	0.574
KKK.5	**0.790**	0.575	0.557	0.573
KKK.6	**0.751**	0.514	0.558	0.543
KKK.7	**0.745**	0.625	0.658	0.628
KKK.8	**0.753**	0.602	0.626	0.637
KKK.9	**0.757**	0.617	0.644	0.679

KTK.1	0.527	**0.777**	0.519	0.599
KTK.2	0.534	**0.746**	0.611	0.677
KTK.3	0.559	**0.733**	0.529	0.564
KTK.4	0.542	**0.779**	0.506	0.534
KTK.5	0.549	**0.789**	0.684	0.644
KTK.6	0.553	**0.744**	0.684	0.669
KP.1	0.562	0.613	**0.758**	0.593
KP.2	0.554	0.637	**0.729**	0.594
KP.3	0.564	0.634	**0.763**	0.591
KP.4	0.581	0.649	**0.767**	0.633
KP.5	0.597	0.638	**0.701**	0.614
KPK. 1	0.547	0.658	0.633	**0.737**
KPK.2	0.618	0.628	0.674	**0.792**
KPK.3	0.612	0.642	0.659	**0.763**
KPK.4	0.686	0.567	0.683	**0.719**
KPK.5	0.664	0.673	0.695	**0.742**

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2025

Selain itu, *discriminant validity* juga dapat diukur dengan menggunakan *fornell larcker criterion* yaitu dengan memastikan bahwa nilai akar kuadrat AVE lebih besar dibandingkan korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya, atau nilai AVE lebih besar daripada kuadrat korelasi antar konstruk (Haryono, 2016). Berikut ini hasil uji *fornell larcker criterion*:

Tabel 4. *Fornell Larcker Criterion*

Variabel	Kualitas Kehidupan Kerja	Keterlibatan Kerja	Kinerja Pegawai	Kepuasan Kerja
Kualitas Kehidupan Kerja	**0.759**			
Keterlibatan Kerja	0.612	**0.761**		
Kinerja Pegawai	0.623	0.611	**0.744**	
Kepuasan Kerja	0.640	0.629	0.671	**0.751**

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2025

Dari hasil diatas menunjukkan bahwa akar AVE masing-masing variabel lebih besar daripada nilai korelasinya dengan variabel lain, maka dianggap memiliki validitas discriminant yang baik.

1) Composite Reability

Composite Reliability digunakan untuk mengukur nilai realibilitas dari indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dinyatakan memenuhi *composite realibility* apabila memiliki nilai *composite realibility* > 0,7 (Ghozali, 2014). Sedangkan *Cronbach's Alpha* merupakan komponen yang digunakan untuk

memperkuat hasil dari pengukuran *composite realibility*. Suatu variabel dapat dinyatakan *reliable*/memenuhi *Cronbach's alpha* apabila memiliki nilai > 0,6 (Ghozali, 2014). Adapun tabel *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 5. *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability*

Variabel	*Cronbach's alpha*	*Composite reliability (rho_a)*
Kualitas Kehidupan Kerja	**0.902**	**0.908**
Keterlibatan Kerja	**0.855**	**0.858**
Kinerja Pegawai	**0.798**	**0.802**
Kepuasan Kerja	**0.807**	**0.810**

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa semua konstruk telah *reliable*, baik *cronbach's alpha* maupun *composite reliability* yang memiliki nilai > 0,7. Selain itu, dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha*-nya yang lebih rendah dari nilai *composite realibility*. Sehingga semua variabel pada model penelitian ini memiliki indikator yang konsisten dalam mengukur konstruknya.

2. Uji Hipotesis

Menurut Ghozali (2014) untuk pengujian hipotesis berdasarkan nilai statistik, dengan tingkat signifikansi (alpha) 5%, nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Oleh karena itu, kriteria untuk menerima atau menolak hipotesis adalah Ha diterima dan H0 di tolak jika t-statistik > 1,96. Sementara itu, untuk menentukan penerimaan atau penolakan hipotesis berdasarkan probabilitas, Ha diterima jika nilai p < 0,05. Berikut adalah tabel output estimasi untuk pengujian model struktural dalam penelitian ini:

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	*Original sample (O)*	Sample mean (M)	*Standard deviation (STDEV)*	*T statistics (|O/STDEV|)*	*P values*
KKK -> KPK	**1.037**	**0.960**	**0.229**	**4.536**	**0.000**
KTK -> KPK	**-0.137**	**-0.056**	**0.248**	**0.553**	**0.581**
KKK -> KP	**0.282**	**0.304**	**0.125**	**2.250**	**0.024**
KTK -> KP	**0.357**	**0.347**	**0.121**	**2.938**	**0.003**
KPK -> KP	**0.345**	**0.332**	**0.090**	**3.820**	**0.000**
KKK -> KPK -> KP	**0.358**	**0.315**	**0.107**	**3.346**	**0.001**
KTK -> KPK -> KP	**-0.047**	**-0.015**	**0.084**	**0.516**	**0.575**

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2025

DISKUSI

1) **Pengujian H1, diduga kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai RSUD Labuang Baji Sulawesi Selatan**

Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa diduga kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai RSUD Labuang Baji Sulawesi Selatan menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 1,037 dengan nilai t-statistik sebesar 4,536. Nilai t-statistik lebih besar dari 1,96, dan nilai *p-values* sebesar 0,000 < α (0,05). Maka, ditarik kesimpulan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima.

2) **Pengujian H2, diduga keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai RSUD Labuang Baji Sulawesi Selatan**

Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa diduga keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai RSUD Labuang Baji Sulawesi Selatan menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0,137 dengan nilai t-statistik sebesar 0,553. Nilai t-statistik lebih kecil dari 1,96, dan nilai *p-values* sebesar 0,581 < α (0,05). Maka, ditarik kesimpulan bahwa hipotesis kedua (H2) ditolak.

3) **Pengujian H3, diduga kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai RSUD Labuang Baji Sulawesi Selatan**

Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa diduga kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai RSUD Labuang Baji Sulawesi Selatan menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,282 dengan nilai t-statistik sebesar 2,250. Nilai t-statistik lebih besar dari 1,96, dan nilai *p-values* sebesar 0,024 < α (0,05). Maka, ditarik kesimpulan bahwa hipotesis kedua (H3) diterima.

4) **Pengujian H4, diduga keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai RSUD Labuang Baji Sulawesi Selatan**

Hipotesis keempat yang menyatakan bahwa diduga keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai RSUD Labuang Baji Sulawesi Selatan menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,357 dengan nilai t-statistik sebesar 2,938. Nilai t-statistik lebih besar dari 1,96, dan nilai *p-values* sebesar 0,003 < α (0,05). Maka, ditarik kesimpulan bahwa hipotesis kedua (H4) diterima.

5) **Pengujian H5, diduga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai RSUD Labuang Baji Sulawesi Selatan**

Hipotesis kelima yang menyatakan bahwa diduga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai RSUD

Labuang Baji Sulawesi Selatan menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,345 dengan nilai t-statistik sebesar 3,820. Nilai t-statistik lebih besar dari 1,96, dan nilai *p-values* sebesar 0,000 < α (0,05). Maka, ditarik kesimpulan bahwa hipotesis kedua (H5) diterima.

6) **Pengujian H6, diduga kualitas kehidupan kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai RSUD Labuang Baji Sulawesi Selatan**

Hipotesis keenam yang menyatakan bahwa diduga kualitas kehidupan kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai RSUD Labuang Baji Sulawesi Selatan menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,358 dengan nilai t-statistik sebesar 3,346. Nilai t-statistik lebih besar dari 1,96, dan nilai *p-values* sebesar 0,001 < α (0,05). Maka, ditarik kesimpulan bahwa hipotesis kedua (H6) diterima.

7) **Pengujian H7, diduga keterlibatan kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai RSUD Labuang Baji Sulawesi Selatan**

Hipotesis keenam yang menyatakan bahwa diduga keterlibatan kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai RSUD Labuang Baji Sulawesi Selatan menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0,047 dengan nilai t-statistik sebesar 0,516. Nilai t-statistik lebih kecil dari 1,96, dan nilai *p-values* sebesar 0,575 < α (0,05). Maka, ditarik kesimpulan bahwa hipotesis kedua (H7) ditolak.

REFERENSI

Bahali, H., Gani, N., & Wahyudi. (2022). Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui *Deep Acting* Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pengelola Keuangan Pendapatan Daerah di Kota Mamuju. *Study of Scientific and Behavioral Management, Vol 3, No 4. Management Department*, UIN Alauddin Sul-Sel, Indonesia.

Dessler, G. (2020). *Human Resource Management. Pearson.*

Fatmasari, E., Mochammad, M., & Wulida, A. T., (2018). *The Effect of Quality of Work-Life and Motivation on Employee Engagement with Job Satisfaction as An Intervening Variable. RJOAS, 2(74).* DOI: https://doi.org/10.18551/rjoas.2018-02.12.

Ghozali, I. (2021). *Partial Least Squares*: Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.2.9 Untuk Penelitian Emperis (3rd Ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hamid, R. S. (2019). *Structural Equation Modeling* (SEM) Berbasis Varian Konsep Dasar dan Aplikasi Program Smart PLS 3.2.8 Dalam Riset Bisnis. Publisher:

PT Inkubator Penulis Indonesia. ISBN: 978-602-53911-7-0.

Inuwa, M. (2016). *Job Satisfaction and Employee Performance: An Empirical Approach. The Millennium University Journal;* Vol. 1, No. 1; ISSN 2225-2533 *Published by The Millennium University.*

Jafar, A., Amir. (2020). Pengaruh Pemberian Fasilitas Kerja, Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada RSUD Lasinrang Pinrang. Study of Scientific and Behavioral management (SSBM), Vol. 1 No. 2. DOI: https://doi.org/10.24252/ssbm.v1i2.16488.

Manalu, A, R., Thamrin, R., Hasan, M., & Syaputra, D. (2021). Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan. *Journal of Economic and Management (JECMA), 3(1).* DOI: https://doi.org/10.46772/jecma.v1i02.376.

Meeker, Z. (2025). *2024 Nurse Burnout Statistics: A Detailed Look*. Blog: nurse.com

Metris, *et al*. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah. Sumatera Barat. ISBN: 978-623-09-5924-0.

Novianti. (2023). *Job Satisfaction as The Mediating Variable in The Correlation Between Quality of Working Life and Work Engagement. Urbanizing the Regional Sector to Strengthen Economy and Business to Recover from Recession,* ISBN: 978-1-032-30070-2 Open Access: *www.taylorfrancis.com*, CC BY-NC-ND 4.0 license.

Priyono, A. A. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Attadrib: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah, 3(1), 31–42.* DOI: https://doi.org/10.54069/attadrib.v3i1.17.

Salam, *et al*. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, *Employee Engagement*, Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Islami Dengan *Knowledge Sharing* Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank BRI Syariah KC Semarang). *Imara, 5(2).*

Sugiyono. (2020). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. *Penerbit Alfabeta, Bandung*. ISBN: 979-8433-64-0.

Suhartini, E., et al. (2023). *Investigations of Work-Life Balance and Stress for Working Women in the Indonesian Banking Sector*. Global Business & Finance Review (GBFR), Volume. 28 Issue. 6, 159-169 pISSN 1088-6931/eISSN 2384-1648. DOI: https://doi.org/10.17549/gbfr.2023.28.6.159.

Suhartini, E., et al. (2025). *The Influence of Human Resource Management on Commitment and Job Satisfaction of Lecturers of the Faculty of Economics and Islamic Business, UIN Alauddin Makassar*. TWIST, Vol. 20, Issue 3, pp. 357-368.

Suhartini, E., Jafar, A., & Nurmiati. (2022). *Islamic Human Resource Management. Alauddin University Press.* Universitas Islam Negeri Alauddin Sul-Sel,

Sulawesi Selatan, Indonesia.

Suhartini, E., Kankaew, K., & Syariati, A. (2025). *She Works, Therefore She Worries: The Hidden Costs of Balance for Women in Indonesian Banking*. Jurnal Manajemen Bisnis, 16(2), 442-459.

Suhartini, E., Nurariansyah, I. (2021). Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Selatan. *Study of Scientific and Behavioral Management* (SSBM), Vol. 2 No. 2. DOI: https://doi.org/10.24252/ssbm.v2i2.21822.

Towoliu, et al. (2023). *The Influence of Training and Development and Job Characteristics on Employee Performance in The National Union and Political Agency of North Sulawesi Province*. Jurnal EMBA, Vol. 11 No. 3 Juli, Hal 935-945. ISSN 2303-1174.

Wirawan. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam organisasi bisnis, pemerintahan dan pendidikan. Raja Grafindo. Jakarta.

Ziva Batvandi, et al. (2017). *The Study of The Quality of Working Life with Employee performance and Job Satisfaction among the Employees Using Corelation Analysis (Case Study: Aseman Carton Making Factory of Isfahan). European Online Journal of Natural and Social Sciences Vol. 6, No 1 pp 100-110, ISSN 1805-3602.*