

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *FLEXIBLE WORKING*
ARRANGEMENT TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RSUD
SITI FATIMAH PROVINSI SUMATERA SELATAN**



Skripsi Oleh :

ANISA WIDYANTI

01011382126152

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2025

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *FLEXIBLE WORKING*
ARRANGEMENT TERHADAP KINERJA PERAWAT RSUD SITI
FATIMAH PROVINSI SUMATERA SELATAN**

Disusun Oleh :

Nama : Anisa Widyanti
Nomor Induk Mahasiswa : 01011382126182
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing



Tanggal 18 Juni 2025

Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., S.M., M.M
NIP. 198907112018031001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN 18/6 2025
FAKULTAS EKONOMI MTU

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *FLEXIBLE WORKING*
ARRANGEMENT TERHADAP KINERJA PERAWAT RSUD SITI
FATIMAH PROVINSI SUMATERA SELATAN**

Disusun Oleh :

Nama : Anisa Widyanti

Nomor Induk Mahasiswa : 01011382126182

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal dan sudah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

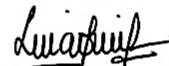
Palembang, 18 Juni 2025

Penguji

Pembimbing



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., S.M., M.M
NIP. 198907112018031001



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M.
NIP. 198909242019032021

Mengetahui



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., S.M., M.M
NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Anisa Widyanti

Nomor Induk Mahasiswa : 01011382126182

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

“PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENT* TERHADAP KINERJA PERAWAT RSUD SITI FATIMAH PROVINSI SUMATERA SELATAN”

Pembimbing :

Ketua : Dr.M.Ichsan Hadjri, S.T.,S.M.,M.M

Penguji : Lina Dameria Siregar, S.E.,M.M

Tanggal Ujian :

Adalah benar hasil karya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dari gelar kesarjanaan.

Palembang, 18 Juni 2025

Pembuat Pernyataan



Anisa Widyanti

NIM. 01011382126152

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

مَنْ سَلَكَ طَرِيقًا يَلْتَمِسُ فِيهِ عِلْمًا، سَهَّلَ اللَّهُ لَهُ طَرِيقًا إِلَى الْجَنَّةِ

“Barang siapa menempuh jalan untuk mencari ilmu, Allah akan mudahkan baginya jalan menuju surga” (HR. Muslim)

- Rasulullah SAW -

“Be proud of yourself for surviving the days you thought you couldn’t”

- Jaehyung Park -

“Setetes keringat orang tuaku yang keluar, ada seribu langkahku untuk maju”

**Skripsi ini saya
Persembahkan untuk :**

- Allah SWT
- Orang Tua
- Keluarga
- Almamater

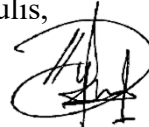
KATA PENGANTAR

Segala puji dan Syukur saya panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa atas berkat, rahmat, anugrah, dan sholawat serta salam penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW semoga kelak mendapatkan syafaat beliau di yaumil akhir. Skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Work Life Balance* dan *Flexible Working Arrangement* terhadap Kinerja Perawat RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan”** telah diselesaikan untuk memenuhi salah satu syarat untuk meraih gelar sarjana ekonomi di Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Keseimbangan kehidupan-kerja atau *Work Life Balance* serta Pengaturan Kerja yang fleksibel (*Flexible Working Arrangement*) terhadap Kinerja para Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Siti Fatimah. Tentunya penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan dalam berbagai aspek. Maka dari itu, penulis dengan segala kerendahan hati, mengharapkan adanya kritik dan saran. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti lainnya, pembaca, dan pihak lain. Akhir kata, terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang terlibat dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Palembang, 18 Juni 2025

Penulis,



Anisa Widyanti

NIM. 01011382126152

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dalam prosesnya penulis menerima banyak dukungan, bimbingan serta do'a dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Allah SWT atas petunjuk, kasih sayang, nikmat hidup dan nikmat sehat yang tidak terhingga yang selalu engkau berikan. Terima kasih untuk semua doa yang selalu engkau dengarkan dan engkau kabulkan.
2. Kedua orang tua tersayang, Ayahanda dan Ibunda. Terima kasih atas segala pengorbanan dan tulus kasih yang diberikan. Meski Ayah dan Ibu tidak sempat merasakan pendidikan di bangku perkuliahan namun mampu mendidik penulis, selalu memberikan yang terbaik, memberi penantian dan dukungan tiada henti hingga penulis mampu menyelesaikan studi sampai meraih gelar sarjana.
3. Prof. Dr. Taufiq Marwa, SE. M.Si., selaku Rektor Universitas Sriwijaya, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di universitas ini.
4. Prof. Dr. Azwardi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, atas dukungan dan fasilitas yang diberikan selama penulis menjalani masa studi.
5. Bapak Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., S.M., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya sekaligus dosen pembimbing akademik serta dosen pembimbing dalam penyusunan

skripsi ini, yang telah memberikan banyak arahan, saran, dan masukan yang sangat bermanfaat dalam penyempurnaan penelitian ini.

6. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M. selaku sekretaris jurusan serta dosen penguji yang telah memberikan arahan, bimbingan, dan masukan yang sangat berharga selama proses penyusunan skripsi ini.
7. Yth. Bapak/Ibu Dosen Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat kepada penulis selama masa perkuliahan.
8. Yth. Kak Adi Sulono dan semua Staf Admin beserta pegawai Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang membantu penulis dalam mengurus berkas administrasi dan memberikan informasi selama masa perkuliahan.
9. Adik-adikku tersayang Iqbal, Tria dan Alfat yang selalu memberikan doa, dukungan moral dan materi, serta motivasi yang tiada henti kepada penulis.
10. Kepada M Amin Bintang Albari. Terima kasih telah mendengarkan keluh kesah penulis, berkontribusi, memberikan dukungan, semangat dan tenaga, dalam penyusunan skripsi ini.
11. Teman-teman seperjuangan Billa, Manda, Popy, Lia, Fakhri, dan Jerry terima kasih telah kebersamaian penulis sejak langkah pertama di bangku kuliah hingga bab terakhir skripsi ini, *see u on top guys!*
12. Kepada sahabat-sahabat penulis, Ayya, Lola dan Ama yang telah memberikan dukungan, selalu hadir dalam suka maupun duka, menjadi tempat berbagi cerita dan pemberi semangat yang luar biasa.

13. Kepada ‘NNS’ Fita, Saras, Sandrina, Indah, Nande, dan Mimi Terima kasih sudah meluangkan waktu, energi, dan perhatian, selalu menjadi tempat berkeluh kesah sejak masa SMP sampai sekarang.
14. Kepada ‘ceribel’ Mesya, Rara, Fasya, Dey, Tuntun, Alice, dan Dinik terima kasih atas semua doa dan dukungan yang diberikan kepada penulis.
15. Kepada Direksi RSUD Siti Fatimah, Sub Bagian Pendidikan dan Penelitian RSUD Siti Fatimah, serta seluruh Perawat RSUD Siti Fatimah Atas izin dan kesempatan yang diberikan selama proses penelitian, sehingga sangat mendukung kelancaran Penulis dalam penyusunan skripsi ini.
16. Dan yang terakhir, kepada diri saya sendiri, Anisa Widyanti. Apresiasi yang sebesar-besarnya karena telah bertahan sejauh ini, *thank u for surviving the days you thought you couldn't*. Terima kasih untuk selalu berusaha dan tidak menyerah serta senantiasa menikmati prosesnya yang tidak mudah. Nisa, *You're doing better than you think*.

Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan wawasan bagi pembacanya serta dapat menjadi inspirasi untuk peneliti selanjutnya

Palembang, 18 Juni 2025



Anisa Widyanti
NIM. 01011382126152

ABSTRAK

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN 18/6 2021
FAKULTAS EKONOMI
18/6 2021

ABSTRACT

The Effect Of Work Life Balance and Flexible Working Arrangement on Nurses Performance at RSUD Siti Fatimah, South Sumatera Province.

By :

Anisa Widyanti¹, Muhammad Ichsan Hadjri², Lina Dameria Siregar³

This study aims to analyze the influence of Work-Life Balance and Flexible Working Arrangements on the Performance of Nurse at RSUD Siti Fatimah, South Sumatra Province. The research method used is a quantitative method. The sampling technique applied is Proportionate Stratified Random Sampling with an error rate of 5%, resulting in 191 respondents out of a population of 369. The data used are primary data obtained through questionnaires. The analysis technique employed is multiple linear regression analysis. Based on the results of the analysis, it can be concluded that the Work-Life Balance variable (X1) has a significant positive effect on the Performance of Nurses (Y) at RSUD Siti Fatimah, South Sumatra Province, and that the Flexible Working Arrangement variable (X2) also has a significant positive effect on the Performance of Nurses (Y) at RSUD Siti Fatimah, South Sumatra Province.

Keywords : Work Life Balance, Flexible Working Arrangement, Nurses Performance

Ketua Jurusan Manajemen

Dosen Pembimbing



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., S.M., M.M
NIP. 198907112018031001



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., S.M., M.M
NIP. 198907112018031001

ABSTRACT

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN 18/6 2021
FAKULTAS EKONOMI

ABSTRAK

Pengaruh *Work Life Balance* dan *Flexible Working Arrangement* terhadap Kinerja Perawat RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan

Oleh :

Anisa Widyanti¹, Muhammad Ichsan Hadjri², Lina Dameria Siregar³

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work Life Balance* dan *Flexible Working Arrangement* terhadap Kinerja Perawat RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan. Metode Penelitian yang digunakan adalah metode Kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Proportionate Stratified Random Sampling* dengan tingkat eror sebesar 5% sehingga didapatkan 191 responden dari 369 populasi. Data yang digunakan adalah data primer yang didapatkan melalui kuesioner. Teknik analisis yang digunakan ialah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Work Life Balance* (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Perawat (Y) RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan, serta *Flexible Working Arrangement* (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Perawat (Y) RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan.

Kata Kunci : *Work Life Balance*, *Flexible Working Arrangement*, Kinerja Perawat

Ketua Jurusan Manajemen

Dosen Pembimbing



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., S.M., M.M
NIP. 198907112018031001



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., S.M., M.M
NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN 18/6 2025
FAKULTAS EKONOMI

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Anisa Widyanti
Nomor Induk Mahasiswa : 01011382126182
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : **PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENT* TERHADAP KINERJA PERAWAT RSUD SITI FATIMAH PROVINSI SUMATERA SELATAN**

Telah kami periksa penulisan, grammar, maupun susunan tensis-nya dan kami setuju untuk ditempatkan di lembar abstrak

Ketua Jurusan Manajemen

Dosen Pembimbing



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., S.M., M.M
NIP. 198907112018031001



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., S.M., M.M
NIP. 198907112018031001

RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama Mahasiswa : Anisa Widyanti
NIM : 01011382126152
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir: Palembang / 7 Mei 2003
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat : JL. Sukabangun II Lr. Akasia RT 67 RW 02
Kelurahan Sukajaya Kecamatan Sukarama,
Kota Palembang, Sumatera Selatan.
Email : anisawidyanti2003@gmail.com

PENDIDIKAN FORMAL

- SD : SD Negeri 131 Palembang
- SMP : SMP Negeri 46 Palembang
- SMA : SMA Negeri 3 Palembang

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
ABSTRAK	viii
<i>ABSTRACT</i>	x
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	xi
RIWAYAT HIDUP	xii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II	11
STUDI KEPUSTAKAAN.....	11
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Teori Spill Over	11
2.1.2 Kinerja Karyawan.....	12
2.1.2.1 Definisi Kinerja Karyawan.....	12
2.1.2.2 Faktor Kinerja Karyawan	12
2.1.2.3 Dimensi Kinerja Karyawan	13
2.1.3 <i>Work Life Balance</i>	15
2.1.3.1 Definisi <i>Work Life Balance</i>	15
2.1.3.2 Faktor <i>Work Life Balance</i>	16
2.1.3.3 Dimensi <i>Work Life Balance</i>	17
2.1.4 <i>Flexible Working Arrangement</i>	19
2.1.4.1 Definisi <i>Flexible Working Arrangement</i>	19

2.1.4.2	Faktor <i>Flexible Working Arrangement</i>	20
2.1.4.3	Dimensi <i>Flexible Working Arrangement</i>	21
2.2	Hubungan Antar Variabel.....	23
2.2.1	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan.....	23
2.2.2	Pengaruh <i>Flexible Working Arrangement</i> terhadap Kinerja Karyawan.....	23
2.3	Penelitian Terdahulu.....	24
2.4	Kerangka Konseptual	30
2.5	Hipotesis	30
BAB III.....		31
METODE PENELITIAN		31
3.1	Ruang Lingkup Penelitian	31
3.2	Rancangan Penelitian	31
3.3	Jenis dan Sumber Data	31
3.4	Teknik Pengumpulan Data	32
3.5	Populasi dan Sampel.....	33
3.5.1	Populasi	33
3.5.2	Sampel	33
3.6	Teknik Analisis.....	35
3.6.1	Uji Instrumen.....	36
3.6.1.1	Uji Validitas.....	36
3.6.1.2	Uji Reliabilitas	37
3.7	MSI (Method of Successive Interval)	37
3.8	Uji Asumsi Klasik	38
3.8.1	Uji Normalitas	39
3.8.2	Uji Multikolinearitas	39
3.8.3	Uji Heteroskedastisitas	40
3.9	Analisis Data.....	40
3.9.1	Uji Regresi Linier Berganda.....	40
3.9.3	Uji Kelayakan Model (Uji F – Simultan)	41
3.9.2	Uji T (Parsial)	42
3.9.4	Uji Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (R^2)	43
3.10	Definisi Operasional	44
3.10.1	<i>Work Life Balance</i> (X1).....	44
3.10.2	<i>Flexible Working Arrangement</i> (X2).....	45
3.10.3	Kinerja Karyawan.....	46
BAB IV		48
HASIL DAN PEMBAHASAN		48

4.1	Gambaran Objek Penelitian.....	48
4.1.1	Sejarah dan Perkembangan RSUD Siti Fatimah	48
4.1.2	Visi dan Misi RSUD Siti Fatimah	51
4.1.3	Struktur Organisasi RSUD Siti Fatimah.....	52
4.2	Hasil Penelitian.....	53
4.2.1	Deskripsi Profil Responden	53
4.2.1.1	Profil Responden Berdasarkan Usia	53
4.2.1.2	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
4.2.1.3	Profil Responden Berdasar Pendidikan Terakhir	55
4.2.1.4	Profil Responden Berdasar Lama Bekerja.....	56
4.2.2	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden	57
4.2.2.1	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Variabel <i>Work Life Balance</i> (X1).....	57
4.2.2.2	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Variabel <i>Flexible Working Arrangements</i> (X2)	61
4.2.2.3	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)	64
4.2.3	Hasil Uji Instrumen Penelitian	69
4.2.3.1	Uji Validitas.....	69
4.2.3.2	Uji Reliabilitas.....	71
4.2.4	Uji Metode Suksesif Interval (MSI)	71
4.2.5	Uji Asumsi Klasik	72
4.2.5.1	Uji Normalitas	72
4.2.5.2	Uji Multikolinieritas	72
4.2.5.3	Uji Heteroskedastisitas	73
4.2.6	Analisis Data.....	74
4.2.6.1	Analisis Regresi Linier Berganda.....	74
4.2.6.2	Uji Kelayakan Model (Uji F – Simultan)	76
4.2.6.3	Uji t (Parsial)	77
4.2.6.4	Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (R^2)	78
4.3	Pembahasan Hasil Penelitian.....	79
4.3.1	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Perawat RSUD Siti Fatimah	80
4.3.2	Pengaruh <i>Flexible Working Arrangement</i> Terhadap Kinerja Perawat RSUD Siti Fatimah	83
BAB V		86
KESIMPULAN DAN SARAN		86
5.1	Kesimpulan.....	86
5.2	Saran	86
DAFTAR PUSTAKA		89

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah perawat RSUD Siti Fatimah	4
Tabel 1.2	Capaian Kinerja Perawat RSUD Siti Fatimah 2023 – 2024	5
Tabel 1.3	Pembagian <i>Shift</i> Kerja Perawat RSUD Siti Fatimah 2024	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3.1	Sampel Penelitian	35
Tabel 3.2	Intepretasi Koefesien Korelasi	43
Tabel 3.3	Operasional Variabel	47
Tabel 4.1	Distribusi Responden Berdasarkan Usia	53
Tabel 4.2	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4.3	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	55
Tabel 4.4	Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	56
Tabel 4.5	Distribusi Frekuensi Variabel <i>Work Life Balance</i> (X1)	57
Tabel 4.6	Distribusi Frekuensi Variabel <i>Flexible Working Arrangement</i> (X2)	61
Tabel 4.7	Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	64
Tabel 4.8	r _{tabel}	69
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas	69
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas	71
Tabel 4.11	Hasil Uji Kolmogrov-Smirnov	72
Tabel 4.12	Hasil Uji Multikolonieritas	73
Tabel 4.13	Hasil Uji Glasjer	74
Tabel 4.14	Hasil Uji Regresi Linier berganda	75
Tabel 4.15	f _{tabel}	76
Tabel 4.16	Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F – Simultan)	76
Tabel 4.17	t _{tabel}	77
Tabel 4.18	Hasil Uji t	77
Tabel 4.19	Hasil Uji Koefesien Korelasi dan Determinasi	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	30
Gambar 4.1 Struktur Organisasi RSUD Siti Fatimah.....	52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	96
Lampiran 2 Identitas Responden Perawat RSUD Siti Fatimah	102
Lampiran 3 Hasil Skala Likert Jawaban Responden.....	107
Lampiran 4 Method Of Seccessive Interval (MSI).....	124
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas	134
Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas	143
Lampiran 7 Hasil Uji Normalitas, Mulikolinearitas, dan Heterokedastisitas	144
Lampiran 8 Hasil Uji Hipotesis.....	146
Lampiran 9 r_{tabel} , f_{tabel} t_{tabel}	147

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen adalah seni dan ilmu untuk merencanakan, mengorganisasi, memimpin, mengarahkan, dan mengendalikan sumber daya dalam upaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Lumingkewas, 2023). Manajemen Sumber Daya Manusia yang juga dikenal sebagai pengembangan sumber daya manusia, memiliki peran dalam merancang perencanaan, pelaksanaan, serta proses perekrutan termasuk seleksi karyawan. Selain itu, MSDM bertanggung jawab atas pelatihan, pengembangan karier, dan pengelolaan inisiatif untuk mendukung perkembangan organisasi. Tujuan utama MSDM adalah mengoptimalkan produktivitas organisasi dengan meningkatkan efektivitas kinerja karyawan, sembari memperbaiki kualitas kehidupan kerja para karyawan dan mengakui karyawan sebagai aset berharga bagi organisasi. (Raymond et al., 2023)

Dalam organisasi yang terstruktur, tugas-tugas individu dibagi secara kolektif. Hal ini penting untuk menjamin bahwa fungsi yang ditetapkan organisasi dikelola dengan efektif, sehingga dibutuhkan peran manajer atau supervisor. Dari sinilah muncul konsep 'Manajemen Sumber Daya Manusia' (Daniel et al., 2022)

Pada dasarnya, manajemen sumber daya manusia ialah pendekatan strategis untuk mengelola elemen manusia di dalam suatu organisasi. MSDM mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari berbagai

tindakan yang berkaitan dengan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi (Sugiarti, 2022)

Setiap perusahaan berupaya meningkatkan kinerja karyawan guna bersaing dengan perusahaan lain. Kinerja didefinisikan sebagai hasil dari sebuah proses yang dievaluasi dan diukur dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan ketentuan atau kesepakatan yang telah disepakati sebelumnya (Gerung & Dotulong, 2022)

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan selama melaksanakan tugas atau tanggung jawab yang diberikan. Produktivitas pekerja menjadi indikator utama dalam keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan fungsi organisasi dan mencapai tujuan, karena peran manusia sangat penting dalam kelancaran bisnis. Oleh karena itu, pekerja harus berupaya memberikan hasil berkualitas tinggi. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja termasuk budaya organisasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, keahlian atau kemampuan, motivasi, dan kompetensi. Penelitian ini akan berfokus pada kemampuan, kompetensi, dan motivasi karyawan serta hubungannya dengan kinerja para karyawan (Jamaludin & Azizi, 2021)

Seiring kemajuan teknologi maka bertambah pulalah minat karyawan dalam hal keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*). Kemampuan untuk mencapai *work-life balance* yang efektif secara langsung berdampak pada tingkat keterlibatan kerja karyawan, seperti yang disebutkan oleh (Okta Marinda et al., 2024). Perusahaan harus lebih memperhatikan keseimbangan ini untuk mempertahankan karyawan yang memaksimalkan potensi karyawan. Jika ada keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi yang baik, karyawan

cenderung lebih tertarik untuk tetap di perusahaan. Komitmen juga sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.

Semua Organisasi berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain dengan memproduksi barang dan jasa dengan lebih efisien. Agar berhasil mencapai kinerja ini, perusahaan harus memperhatikan faktor kunci dalam pelaksanaan tugas karyawan yaitu pengaturan kerja yang fleksibel dan seimbang dengan kehidupan pribadi. Hal ini akan membantu karyawan Anda bekerja secara produktif dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja Karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh *Flexible Work Arrangement* dan *Work Life Balance*, dan hal ini juga berlaku pada Fasilitas masyarakat dalam urusan Kesehatan khususnya pada Rumah Sakit.

Rumah Sakit Umum Daerah Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan dibangun atas prakarsa Gubernur Sumatera Selatan, untuk memberikan layanan kesehatan bagi masyarakat, terutama di wilayah Palembang dan sekitarnya. RSUD Siti Fatimah merupakan rumah sakit kelas B pendidikan dengan fasilitas yang lengkap di Provinsi Sumatera Selatan, memiliki 400 tempat tidur dengan variasi kelas, yaitu Kelas I, II, dan III. Layanan rawat inap di RSUD Siti Fatimah mencakup rawat inap umum, *intermediate*, dan intensif, yang terbagi dalam tiga ruang perawatan yaitu, ruang dewasa, ruang anak-anak, serta ruang kebidanan.

Perawat adalah sumber daya manusia yang sangat penting di rumah sakit dan juga merupakan tenaga kesehatan terbesar, dengan proporsi sekitar 50–60% dari total tenaga kesehatan, profesi ini juga memberikan pelayanan yang konsisten

dan berkesinambungan selama 24 jam setiap hari kepada pasien. Oleh karena itu, layanan keperawatan sebagai bagian integral dari berbagai layanan kesehatan memiliki kontribusi yang sangat signifikan terhadap kualitas pelayanan rumah sakit. Dengan demikian, setiap upaya peningkatan kualitas keperawatan menjadi sangat penting bagi suatu Rumah Sakit. Berikut penulis lampirkan jumlah Perawat yang ada di RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan :

Tabel 1.1 Jumlah Perawat RSUD Siti Fatimah

No	Unit Pelayanan	Jumlah SDM
1	IGD	41
2	Ponek	2
3	Rawat Jalan	19
4	Radiologi	3
5	Hemodialisa	8
6	Cath Lab	5
7	HCU	16
8	CVCU / ICCU	12
9	Rehabilitasi Medik	1
10	IBS	32
11	MCU	9
12	ICU	21
13	PICU	17
14	Neonatus	15
15	NICU	16
16	Lt. 4	23
17	Lt. 5	30
18	Lt. 6	23
19	Lt. 7	25
20	Lt. 8	15
21	Lt. 9	10
22	Supervisor	8
23	Case Manager	2
24	PMKP	1
25	PPI	3
26	IKJ	3
27	CSSD	1
28	Endoskopi	3
29	IKV	5
JUMLAH		369

Sumber : RSUD Siti Fatimah, 2024

Keperawatan yang ada di RSUD Siti Fatimah dibedakan menjadi beberapa unit Pelayanan, Berdasar jumlah Perawat di atas berikut Penulis lampirkan Capaian Kinerja perawat RSUD Siti Fatimah :

Tabel 1.2 Capaian Kinerja Perawat RSUD Siti Fatimah 2023 – 2024

Tahun	Status Kepegawaian	Jumlah Karyawan	Penilaian
2024	ASN	254	Baik
	Non ASN	115	>85 (Baik)
2023	Pegawai yang memiliki Ekin	142	Baik

Sumber : RSUD Siti Fatimah, 2024

Dari data di atas dapat dilihat mengenai Penilaian Kinerja RSUD Siti Fatimah, pada tahun 2024 Capaian Kinerja dari perawat RSUD Siti Fatimah dikategorikan Baik untuk Status kepegawaian ASN maupun Non ASN, namun di tahun 2023 yang mendapatkan penilaian Kinerja hanya pegawai yang memiliki EKIN / Evaluasi Kinerja saja, dikarenakan peraturan tersebut baru diterapkan pada RSUD Siti Fatimah Palembang di tahun 2023, karenanya ada beberapa Pegawai lain yang penilaian kinerjanya disesuaikan dengan ruangan dan bersifat global atau sama rata. Data Penilaian Capaian Kinerja Pegawai di bawah 2023, tidak dapat penulis lampirkan karena Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai pada tahun tersebut berbeda, sehingga penulis tidak dapat membandingkan data yang kriteria penilaiannya tidak sama.

Salah satu hal yang memengaruhi penurunan kinerja perawat di RSUD Siti Fatimah adalah sistem pembagian *shift* kerja. Banyak perawat merasa terlalu banyak menghabiskan waktu di tempat kerja, sehingga sulit untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi perawat. Berharap dapat memiliki waktu lebih untuk keluarga, *quality time* untuk diri sendiri, atau bahkan sekadar beristirahat.

Waktu libur yang tersedia dirasa masih belum cukup untuk memenuhi tanggung jawab para perawat sebagai orang tua, pasangan, atau individu yang membutuhkan waktu untuk menjaga keseimbangan hidup.

Selain itu Pengaturan *Shift* kerja yang dilakukan oleh pihak Rumah sakit Umum Daerah Siti Fatimah yang kurang efektif dan kurang efisien menjadi salah satu yang dikeluhkan juga karena dampak yang perawat rasakan seperti rendahnya kualitas tidur, gangguan kehidupan berkeluarga, gangguan kehidupan bersosial dan gangguan kesehatan lainnya, berikut penulis berikan data Pembagian *Shift* kerja di RSUD Siti Fatimah

Tabel 1.3 Pembagian *Shift* Kerja Perawat RSUD Siti Fatimah 2024

No	Unit Pelayanan	Jumlah Perawat	Jumlah Shift			Libur / Cuti
			Pagi	Sore	Malam	
1	Supervisor Pelayanan	8	3	2	1	2
2	Instalasi Rawat Jalan	24	21	4	-	-
3	Perawat APBD / BLUD	17	4	1	5	7
4	Instalasi Gawat Darurat Perawat ASN / PPPK Instalasi Gawat Darurat	26	8	9	4	4
5	Instalasi Kardiovaskular	24	16	3	3	2
6	Perawat Ruang HCU	15	4	4	3	3
7	Unit Hemodialisis	7	4	3	-	-
8	Ruang Intensif	24	7	5	4	8
9	Instalasi Bedah Sentral	32	11	7	5	7
10	Ruang MCU	14	14	-	-	-
11	Perawat Ruang <i>Penatologi</i>	16	5	3	3	5
12	Perawat ASN Ruang <i>Penatologi</i> (NCU)	14	4	3	2	5
13	Perawat Non ASN Ruang <i>Penatologi</i> (NCU)	3	1	-	1	1
14	Ruang <i>Medical Check Up</i> (MCU)	10	9	-	-	1
15	Non ASN Ruang <i>Medical Check Up</i> (MCU)	5	5	-	-	-
16	Ruang Intensif Anak	17	5	4	4	4
17	Ruang Rawat Inap Paviliun Cemara	36	8	8	7	11

No	Unit Pelayanan	Jumlah Perawat	Jumlah Shift			
			Pagi	Sore	Malam	Libur / Cuti
18	Ruang Rawat Inap Paviliun Cemara	19	5	5	4	5
19	Perawat Rawat Inap Lt. 5	28	7	6	6	9
20	Perawat Paviliun Meranti	28	7	6	5	8
21	Perawat Rawat Inap Paviliun Cendana Lt.7	25	8	7	5	5
22	Perawat Instalasi Rawat Inap Az-Zahra	17	4	3	4	6
23	Perawat Rawat Inap Lt.9	11	4	2	2	3

Sumber : RSUD Siti Fatimah, 2024

RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan menerapkan Sistem Kerja *Shift* yang terbagi menjadi 3 Periode Kerja, serta Libur atau Cuti. Berdasar data di atas, menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara jumlah perawat yang bekerja pada masing-masing *shift* (pagi, sore, malam) dan jadwal libur atau cuti.

Secara keseluruhan, pembagian *shift* yang tidak seimbang atau tidak efisien dapat memiliki dampak yang sangat luas terhadap kesehatan fisik dan mental perawat, kualitas pelayanan kesehatan, kepuasan kerja, dan retensi tenaga kerja. Untuk mengatasi dampak-dampak ini, penting bagi manajemen rumah sakit untuk melakukan evaluasi dan penyesuaian pada sistem *shift* yang ada, dengan fokus pada keseimbangan Kehidupan Kerja, Pengaturan kerja Fleksibel dan Kinerja Perawat.

Individu yang melakukan pekerjaan dengan skema kerja yang fleksibel biasanya lebih berusaha keras, penerapan *Flexible Work Arrangement* (FWA) dapat membantu memperkuat keterikatan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, sekaligus meningkatkan produktivitas dan mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Fleksibilitas ini memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menciptakan keseimbangan yang lebih baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mengurangi potensi konflik di tempat kerja, serta menekan *stress* yang

sering muncul akibat perjalanan panjang atau kemacetan di pagi hari. Dengan memiliki kendali lebih atas jadwal kerja dan waktu pribadi, karyawan dapat lebih leluasa menghabiskan waktu bersama keluarga dan merawat diri, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan (Marinda et al., 2024)

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Penelitian yang dilakukan oleh (Saifullah, 2020) mengungkapkan bahwa *Flexible Work Arrangement* dan *Work-Life Balance* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan muslimah di sektor konveksi di Kabupaten Kudus. Selain itu, terdapat pula hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan konsistensi, (Valery et al., 2023) mengemukakan bahwa *Work Life Balance* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan, penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Hasugian et al., 2023). (Rizky & Lisandri, 2022) juga menyatakan dalam penelitiannya bahwa *Flexible Working Arrangement* mampu memberikan dampak positif pada *Work Life Balance* serta berpengaruh terhadap kinerja Karyawan perempuan di Banjarmasin selama masa pandemi. Adapun juga Penelitian lain yang dilakukan oleh (Witriaryani et al., 2022) Menyatakan bahwa *Flexible Working Arrangement* tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Namun, *Work Life Balance* tetap memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas Penulis bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh *Work Life Balance* dan *Flexible Working Arrangement* terhadap kinerja karyawan pada Perawat RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan. Variabel x_1 dalam konteks ini adalah *Work Life Balance* dan x_2 *Flexible Working Arrangement*,

sedangkan variabel Y adalah Kinerja Karyawan. Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk mengangkat judul,

“Pengaruh *Work life balance* dan *Flexible Working Arrangement* pada Kinerja Perawat RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas maka penulis mengangkat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja karyawan pada Perawat RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan?
2. Bagaimana pengaruh *Flexible Working Arrangement* terhadap Kinerja karyawan pada Perawat RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasar rumusan masalah yang telah disebutkan di atas, tujuan yang hendak dicapai ialah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan Membuktikan secara empiris pengaruh dari *Work Life Balance* terhadap Kinerja karyawan pada Perawat RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan
2. Untuk mengetahui dan Membuktikan secara empiris pengaruh dari *Flexible Working Arrangement* terhadap Kinerja karyawan pada Perawat RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan, baik dari segi teoritis maupun praktis. Secara teoritis penelitian ini bertujuan untuk memperluas wawasan dan pengetahuan ilmiah, sementara itu, dari sudut pandang praktis, diharapkan penelitian ini akan bermanfaat dalam penerapan langsung di lapangan. Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini meliputi beberapa aspek, ialah :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menyajikan informasi yang mendalam tentang *Work Life Balance* dan *Flexible Working Arrangement*, serta Kinerja Karyawan. Selain itu hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik membahas topik yang sama.

2. Manfaat Praktis

Bagi Perusahaan, Penelitian ini diharapkan menjadi sumber masukan dan pertimbangan mengenai pengaruh *Work Life Balance* dan *Flexible Working Arrangement* terhadap Kinerja Perawat yang ada di Rumah Sakit Umum Daerah Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan. Dengan demikian penelitian ini dapat memberikan pemahaman dan pengetahuan yang lebih baik mengenai dampak *Work Life Balance* dan *Flexible Working Arrangement* terhadap Kinerja Perawat, khususnya dalam konteks tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Aa. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Pt. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Akçakese, A., Tükel, Y. & Damirel, M (2024) The work-life balance: understanding the role of leisure involvement on workaholism from a gender perspective. *Sage Journals Work : A Journal of prevention, Assesment & Rehabilitation*. 79(2) <https://doi.org/10.3233/WOR-240012>
- Aditya, D. J. D., & Deviastri, L. (2024). Influence Work Life Balance And Compensation On Employee Performance With Satisfaction Work As A Mediating. *Human Capital And Organizations*, 1(2), 88–100. <https://doi.org/10.58777/Hco.V1i2.224>
- Agarwal, P., & Bhakuni, S. (2024). *The Influence Of Work-Life Balance On Job Satisfaction And Employee Performance*.
- Afianty, S., & Rosdiana, Y. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Accountancy*, 3(2), 742–748. <https://doi.org/10.29313/bcsa.v3i2.7534>
- Ananda, A. (2024). The Influence Of Flexible Work On Work-Life Balance And Employee Performance In Human Resource Management. *Devotion Journal Of Reserch And Community Service*. [Http://Devotion.Greenvest.Co.Id](http://Devotion.Greenvest.Co.Id)
- Anisahwati, N., Sedaju, A., & Haryono, S. (2020). Flexible Work Arrangement In Manufacturing During The Covid-19 Pandemic: An Evidence-Based Study Of Indonesian Employees. *International Journal Of Advanced Science And Technology*, 29(6), 3914–3924. <https://www.researchgate.net/publication/341700500>
- Arianti, A. M., Soekemi, W., & Dewi, R. S. (2022). The Effect Of Work Life Balance And Compensation On Employee Performance Through Employee Engagement As Intervening Variable (Study On Married Women Employees That Have Children In The Production Section Of Pt Sukuntex Spinning). *Journal Of Human Resource And Sustainability Studies*, 10(04), 705–718. <https://doi.org/10.4236/Jhrss.2022.104041>
- Arifin, M. & Muharto, A (2022), Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*. 15 (1). 37-46.
- Aulia Annisaa Fadila, & Lungid Wicaksana. (2020). *Sistematik Review: Fleksibel Working Arrangement Systematic Review: Flexible Working Arrangement (Fwa) As A New Paradigm Of Civil Servant During Pandemic Covid-19*. 15(2), 2020–2111.

- Bataineh, K. Adnan. (2019). Impact Of Work-Life Balance, Happiness At Work, On Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Bett, F., Sang, H., & Chepkwony, P. (2022). Flexible Work Arrangement And Employee Performance: An Evidence Of Work-Life Balance Practices. *East African Journal Of Business And Economics*, 5(1), 80–89. <https://doi.org/10.37284/Eajbe.5.1.557>
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Michele Kacmar, K. (2010). The Relationship Of Schedule Flexibility And Outcomes Via The Work-Family Interface. *Journal Of Managerial Psychology*, 25(4), 330–355. <https://doi.org/10.1108/02683941011035278>
- Daniel, A., Setya, R. S. E., & Kom, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Dewi, R., & Prasetyo, A. (2022). Pengaruh pelatihan komunikasi terhadap kualitas pelayanan karyawan di rumah sakit. *Jurnal Pelayanan Kesehatan*, 14(2), 78–88. <https://doi.org/10.2341/jpk.2022.142.78>
- Dewi, S., & Hidayat, M. (2021). Pengaruh sistem penghargaan terhadap inovasi karyawan. *Jurnal Inovasi Organisasi*, 11(3), 67–75. <https://doi.org/10.3456/jio.2021.113.67>
- Fadhila Saifullah. (2020). Pengaruh Work-Life Balance Dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi. *Bisnis : Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 8(1). <https://doi.org/10.21043/Bisnis.V8i1.7045>
- Ferdiawan, R., Raharjo S & Rachim, H. (2020) COPI NG STRATEGI PADA MAHASI SWA YANG BEKERJA. Prosiding Penelitian & Pengabdian Kepada Masyarakat. 7(1), 199 – 207.
- Fisher, Gg., Bulger Ca., And Smith Cs. 2009 Beyond Work Andi Family : A Measure Of Work / Nonwork Interfrence Andi Enhancement. *Journal Of Occupational Health Psychology*. Volume 14 (4).
- Gerung, C. J., & Dotulong, L. O. H. (2022). Comparative Analysis Of The Performance Of Civil Servants And Thl At The Minahasa Regency Education Office. In *418 Jurnal Emba* (Vol. 10, Issue 2).
- Gunarto, M. (2017). *Tranformasi Data Ordinal Ke Interval Dengan Method Of Successive Interval (Msi)*. <https://doi.org/10.13140/Rg.2.2.30002.20162>
- Hada, R. I. P., Fanggidae, R. E., & Nursiani, N. P. (2020). Flexible Working Arrangement Dan Pengaruhnya Terhadap Work-Life Balance Pada Resellers Online Shop. *Jurnal Ekobis : Ekonomibisnis & Manajemen*, 10(2), 162–171. <https://doi.org/10.37932/J.E.V10i2.111>

- Hanany, R., & Purwandari, E. (2023) Kepuasan Kerja, Dukungan Keluarga, Motivasi Kerja, Dan Keseimbangan Kehidupan Dan Pekerjaan Pada Pegawai Work From Home (WFH). *Psikologika*. Vol28.Iss1.Art9
- Hasna, M., Qibti, M., & Mulyo Hendarto, R. (2020). *Diponegoro Journal Of Economics Analisis Spillover Effect Pertumbuhan Ekonomi Antar Kabupaten/Kota Di Kawasan Purwomanggung Jawa Tengah Tahun 1988-2018*. <https://Ejournal2.Undip.Ac.Id/Index.Php/Dje>
- Hasibuan. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Bumi Aksara, Jakarta
- Hasugian, G. A., Santati, P., & Farla, W. (2023). Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Kinerja Karyawan Pada Pt Kurnia Ciptamoda Gemilang. *Jambura*, 6(1). [Http://Ejurnal.Ung.Ac.Id/Index.Php/Jimb](http://Ejurnal.Ung.Ac.Id/Index.Php/Jimb)
- Ingsih, K., Budiantoro, R. A., Hasanatina, F. H., & Ali, S. (2022). Work-Life Balance And Compensation On Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable For Millennial Generation Banking Employees. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 13(2), 255–276. <https://doi.org/10.18196/Mb.V13i2.13947>
- Irawati, E. (2019). Menyongsong Flexible Working Arrangement Bagi Asn. *Jurnal Analis Kebijakan*, 108-114.
- Iskandar, H., & Efanandosa. (2024). Analysis Of Work Facilities And Leadership Style On Employee Performance At Le Meridien Hotel Jakarta. In *Management Studies And Entrepreneurship Journal* (Vol. 5, Issue 2). [Http://Journal.Yrpiiku.Com/Index.Php/Msej](http://Journal.Yrpiiku.Com/Index.Php/Msej)
- Khaenlman, Luis Marnisah •, Syeh Ldrus, Laila Lrawati, Hj. Yuary Farradia, & Lsmawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep Dan Studi Kasus*.
- Khalid, S. (2023). *School Of Healthcare And Social Welfare How People Experience Work Life Balance A Qualitative Study With Three Industrial Sector Organizations*.
- Kurniawan, D., & Sari, P. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kesiapan karyawan dalam menerima tugas tambahan. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 17(3), 56–66. <https://doi.org/10.7890/jom.2020.173.56>
- Laila Meiliyandrie Indah Wardani, & Rahmat Firmansyah. (2021). *Work Life Balance Para Pekerja Buruh*.
- Lestari, E., & Arini, E. (2024) Pengaruh Beban Kerja Dan Manajemen Waktu Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Di Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu. *Jurnal Fokus Manajemen*, 4 (1), 121–128.
- Lily Mugove, A., Ingabo Otuya, W., & Misigo, G. (2024). Effects Of Flexible Work Arrangements On Employee Performance Among Non-Teaching

- Employees In Selected Public Universities, Western Kenya. *African Journal Of Empirical Research*, 5, 214–228. <https://Ajernet.Net>
- Lumingkewas, E. M. C. (2023). *Konsep Dasar Manajemen (Ilmu Dan Seni Mengatur Organisasi) Tahta Media Group*.
- Mallafi, F. R., & Silvianita, A. (2021). *Pengaruh Flexible Working Arrangement Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Department Internal Audit Pt.Telkom Indonesia, Tbk Bandung) The Effect Of Flexible Work Arrangement And Work Life Balance On Employee Performance (Study On Employees Of The Internal Audit Department Of Pt. Telkom Indonesia, Tbk Bandung)*.
- Manesin, N., Zunaedi, R. & Ramadhani, R (2024) Hubungan Penjadwalan Kerja Dengan Kelelahan Kerja Perawat Ruang Rawat Inap Di Masa Pandemi (Covid-19). *Jurnal Ilmiah Kesehatan Media Husada*. 13(2), 172-178. <https://Ojs.Widyagamahusada.Ac.Id>
- Monica, T., Gunawan, E., & Franksiska, R. (2020). The Influence Of Flexible Working Arrangement To Employee Performance With Work Life Balance As Mediating Variable. In *Jurnal Ilmiah Manajemen* (Vol. 308, Issue 3). [Http://Www.Ejournal.Pelitaindonesia.Ac.Id/Ojs32/Index.Php/Procuratio/Index](http://Www.Ejournal.Pelitaindonesia.Ac.Id/Ojs32/Index.Php/Procuratio/Index)
- Nastiti Rizky, & Lisandri. (2022). Flexible Working Arrangement, Work-Life Balance Dan Kinerja Pekerja Perempuan Di Kota Banjarmasin Di Tengah Pandemi. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(1). <https://Doi.Org/10.35130/Jrimk>
- Nugraha, D., & Sari, F. (2023). Pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kemampuan penyelesaian masalah. *Jurnal Pemberdayaan Karyawan*, 16(2), 89–97. <https://doi.org/10.6789/jpk.2023.162.89>
- Nugroho, H., & Sari, M. (2022). Pengaruh sistem kontrol kualitas terhadap tingkat kesalahan karyawan. *Jurnal Manajemen Kualitas*, 18(3), 89–99. <https://doi.org/10.2345/jmk.2022.183.89>
- Okta Marinda, V., Komariah Hildayanti, S., & Ekonomi, F. (2024). Flexible Working Arrangement Dan Work Life Balance Pada Kinerja Karyawan Pt Seleraya Merangin Dua. *Communnity Development Journal*, 5(2).
- Pangestu, W., & Masman, R. R. (2023). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Maxiar Indosurya yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(3), 790–796. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i3.25448>
- Panjaitan, H., Eryanto, H., Perkantoran Digital, A., & Ekonomi, F. (2023). Analisis Sistem Work Life Balance Pada Pegawai X. *Jurnal Media Administrasi*, 8(1), 103–115. [Http://Repository.Umj.Ac.Id](http://Repository.Umj.Ac.Id)

- Peiris M.K.S, & Kennedy F.B. (2021). *Impact Of Work Life Balance On Employee Performance With Reference To Apparel Company Insri Lanka*.
- Pratama, B., & Wulandari, D. (2020). Pengaruh pelatihan keterampilan terhadap ketelitian karyawan dalam menyelesaikan tugas. *Jurnal Psikologi Industri*, 15(1), 45–55. <https://doi.org/10.5678/jpi.2020.151.45>
- Prof.H.Imam Ghazali, M. C. Ph. D. C. A. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25* (9th Ed.).
- Purnama Sari, R., & Santoso, A. (2024). *Aurelia: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat Indonesia Pengaruh Work Family Conflict, Work Life Balance Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Generasi Z Di Yogyakarta*. 3(2).
- Putri, N. A., Rahayu, S., & Lestari, M. (2023). Evaluasi sistem penjadwalan dinas selama pandemi COVID-19. *Jurnal Manajemen Kesehatan*, 18(1), 55–64.
- Putri, N., & Santoso, A. (2021). Pengaruh fleksibilitas jam kerja terhadap efektivitas waktu kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Waktu*, 12(1), 34–44. <https://doi.org/10.3456/jmt.2021.121.34>
- Pusporini Palupi Jamaludin, & Miftah Azizi. (2021). *Peranan Motivasi Kerjadalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt Koza Presisi Indonesia Kota Tangerang*. [Http://Ejournal.Stiepancasetia.Ac.Id/Index.Php/Jieb](http://Ejournal.Stiepancasetia.Ac.Id/Index.Php/Jieb)
- Rahayu, M., Atul Hidayati, L., Keterlibatan Karyawan, P., & Design, J. (2024). *How To Cite*. 5(2), P-Issn.
- Rahmaniah, N. F., Hidayat, T., & Wibowo, A. (2020). Pengaruh penjadwalan shift terhadap kepuasan kerja perawat. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 23(2), 101–110.
- Rahmawati, D., & Savitri Pusparini, E. (2023). Pengaruh Flexible Working Arrangements Dan Perceived Supervisor Support Terhadap Work Engagement Dan Employee Performance: Studi Empiris Pada Organisasi Keuangan Pemerintah Di Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 14(4), 322–342. <https://doi.org/10.29244/Jmo.V14i4.47409>
- Rahmawati, I., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh pemberian target terhadap pencapaian kinerja karyawan. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 20(2), 67–77. <https://doi.org/10.6789/jsdm.2023.202.67>
- Raymond, S. E. ,M. S., Dian Lestari Siregar, Dr. Muhammad Gita, & Dr Muthia Sukma. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Reineldis Ina P. Hada, Rolland Epafras Fanggidae, & Ni Putu Nursiani. (2020). *Flexible Working Arrangement Dan Pengaruhnya Terhadap Work-Life Balance Pada Resellers Online Shop*. <http://Ejournal.Stiemj.Ac.Id/Index.Php/Ekobis>

- Riznanda, W., & Kusumadewi, D. (2023) Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Divisi Produksi PT. X. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(3), 792-804.
- Sari, A., & Suryani, L. (2021). Pengaruh penerapan standar operasional prosedur terhadap kinerja karyawan di rumah sakit X. *Jurnal Manajemen Rumah Sakit*, 10(2), 123–133. <https://doi.org/10.1234/jmr.2021.102.123>
- Sufro, L. (2020). *Penerapan Sistem Reward Berbasis Kinerja Sebagai Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Spbu Pt. Sumber Kurnia Mandiri*.
- Sugiarti, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Wwww.Dewanggapublishing.Com
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Sutopo, Ed.; Vol. 1). Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Rnd* (Ir.Sutopo, Ed.; 2nd Ed.). Alfabeta.
<https://Online.Anyflip.Com/Xobw/Rfpq/Mobile/Index.Html>
- Suryani, L., & Hadi, S. (2021). Pengaruh pembentukan tim terhadap kemampuan kerja sama karyawan. *Jurnal Manajemen Tim*, 19(4), 12–22. <https://doi.org/10.5678/jmt.2021.194.12>
- Suryani, R., Maulida, D., & Nugroho, P. (2023). Pengaruh teknologi informasi terhadap produktivitas perawat. *Jurnal Keperawatan Modern*, 15(3), 89–97.
- Tarigan, W., Girsang, R., & Martina, S. (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan Pt. Astra Honda Pematangsiantar. *Manager Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3). 363-371.
<http://Ejournal.Uika-Bogor.Ac.Id/Index.Php/Manager>
- Thaufayl, M., Ardyanto, M., Julio, F., Nugroho, A. & Pratama, H. (2024). The Effect Of Flexible Working Arrangement And Work Life Balance On Employee Performance, *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*. 12(3), 683-690. DOI: 10.37641/Jimkes.V11i2.1750
- Valery, M. B., Santati, P., & Hadjri, M. I. (2023). *The Influence Of Work-Life Balance On Employee Performance (Empirical Study At Telkomsel Regional Sumbagsel Office)* (Vol. 8, Issue 2).
<https://Jurnalekonomi.Unisla.Ac.Id/Index.Php/Jpim>
- Wibowo, A., & Sari, T. (2020). Pengaruh lingkungan kerja kolaboratif terhadap kontribusi karyawan. *Jurnal Kolaborasi Organisasi*, 13(1), 45-55. <https://doi.org/10.2345/jko.2020.131.45>
- Wicaksono, I. S. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Fleksibilitas Kerja Driver Gojek Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Yogyakarta: Imam Syaiful Wicaksono.

- Widodo, S., Permata, R., & Yusuf, A. (2024). Model penjadwalan berbasis preferensi untuk rotasi perawat. *Jurnal Informatika Kesehatan*, 12(1), 33–42.
- Witriaryani, A. S., Putri, A., Jonathan, D., Mohd, T., & Abdullah, K. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Dan Flexible Working Arrangement Terhadap Job Performance Dengan Dimediasi Oleh Employee Engagement Info Artikel Abstrak Sejarah Artikel. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 2022. <https://Journalkopin.Acd/Index.Php/Fairvalue>
- Yuliandany, E. W., Hermawan, H., & Umany, S. H. (2023). Pengaruh Flexibel Working Arrangement Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Chahra Sidoarjo. *Budgeting : Journal Of Business, Management And Accounting*, 5(1), 361–367. <https://doi.org/10.31539/Budgeting.V5i1.7239>