

Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada Rs. Antam Pomalaa)

Feby Febrianti¹, Ismanto², Fitri Kumalasari³

Manajemen, Universitas Sembilanbelas November^{1,2,3}

Jl. Pemuda No. 339 Kelurahan Tahoa, Kolaka, Sulawesi Tenggara^{1,2,3}

Email : febyfebriantii27@gmail.com¹, ismanto.asran@gmail.com²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada RS. Antam Pomalaa). (2) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada RS. Antam Pomalaa). Penelitian ini menggunakan pendekatan dengan metode kuantitatif. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, dokumentasi dan kuesioner. Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat di RS. Antam Pomalaa. Sedangkan sampel penelitian ini berjumlah 34 orang perawat dengan penentuan sampel menggunakan teknik sensus. Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan SPSS 25.0. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) melalui uji *measurement model* (*outer model*) dan pengujian model struktural (*inner model*) dengan *Smart PLS* 3.0. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat yang ditunjukkan dengan nilai *P-Values* sebesar 0.023. Serta variabel Kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat hal ini ditunjukkan dengan nilai *P-Values* sebesar 0.000.

Kata Kunci: *Work-Life Balance*, Kompensasi, dan Kinerja Perawat

ABSTRACT

This research aims to determine: (1) The effect of Work-Life Balance on nurse performance (Study at Antam Pomalaa Hospital). (2) The Effect of Compensation on Nurse Performance (Study at Antam Pomalaa Hospital). This research uses a quantitative method approach. Data collection in this research used observation, documentation and questionnaires. The population of this study were all nurses at Antam Pomalaa Hospital. Meanwhile, the sample for this study consisted of 34 nurses, the sample was determined using census techniques. Research instrument testing uses validity and reliability tests with SPSS 25.0. The data analysis technique used in this research is Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Square (PLS) through measurement model testing (outer model) and structural model testing (inner model) with Smart PLS 3.0. Based on the research results, it is known that the Work-Life Balance variable has a positive and significant effect on Nurse Performance as indicated by a P-Values value of 0.023. And the Compensation variable also has a positive and significant effect on Nurse Performance, this is indicated by a P-Values value of 0.000.

Keywords: *Work-Life Balance, Compensation, and Nurse Performance*

1. PENDAHULUAN

Perkembangan industri kesehatan semakin menunjukkan kemajuan yang pesat. Hal ini banyak ditemukannya hasil karya ilmiah oleh para ilmuwan dan peneliti dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dibidang

industri kesehatan (Klara, 2018). RS. merupakan sebuah instansi yang bergerak pada pelayanan kesehatan masyarakat. (Silalahi, 2020) mendefinisikan RS. sebagai suatu tempat kegiatan pelayanan medis seperti proses upaya penyembuhan dan pemulihan pasien yang

dilakukan oleh para tenaga medis. Dalam memberikan pelayanan kesehatan, RS. sangat bergantung pada tenaga kesehatan, salah satunya adalah perawat. Perawat merupakan suatu pekerjaan yang mempunyai pengaruh yang sangat penting untuk menentukan berhasilnya RS. dalam memberikan perawatan kesehatan terhadap masyarakat, hal demikian dalam waktu 24 jam perawat melakukan perawatan serta menghadapi masalah kesehatan pasien secara terus – menerus (Ramlawati & Safar, 2022)

Di Indonesia, perawat memegang peranan penting dan memberikan kontribusi bagi pembangunan sektor kesehatan. Patria (2022) berargumen bahwa keberhasilan pembangunan sektor kesehatan ditingkat nasional hakikatnya dipengaruhi oleh peran dan fungsi seorang perawat, baik sebagai pendidik dan juga peneliti yang membantu tugas dokter, pelaksana pelayanan keperawatan, pengelolaan dalam bidang pelayanan keperawatan, dan institusi pendidikan. Oleh karena itu kinerja perawat menjadi salah satu hal penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi kesehatan (Saadiyah & Andri, 2018)

Menurut (Indrawan, 2021) mengemukakan kinerja perawat merupakan aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang tugas dan tanggung jawab dalam rangka pencapaian tujuan tugas pokok profesi dan terwujudnya tujuan dan sasaran unit organisasi dalam memberikan asuhan keperawatan. Lebih lanjut menurut (Laoh et al., 2022) Kinerja perawat merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang perawat dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien secara menyeluruh yang dapat memberikan dampak terhadap individu-individu yang bersangkutan. Pelayanan perawat dalam hal ini pelayanan kesehatan terhadap pasien di RS. merupakan salah satu faktor penentu image atau citra RS. itu sendiri.

Selanjutnya, terkait dengan kinerja perawat, berbagai penelitian empiris terbaru menunjukkan adanya eratnya pengaruh *Work-Life Balance* atau keseimbangan kehidupan kerja dan kompensasi terhadap kinerja perawat (Permadi et al., 2023); Ratnawati, 2023; (Wayan Sri Pradnyani & Ganesha Rahyuda, 2022). Penelitian-penelitian terdahulu ini secara empiris membuktikan bahwa perawat cenderung memiliki kinerja yang tinggi jika unsur keseimbangan kehidupan kerja di tempatnya bekerja dapat terpenuhi dengan baik serta tercukupinya kompensasi yang diterimanya sebagai wujud dari penghargaan atas asuhan keperawatan yang dilakukannya.

Work-Life Balance atau keseimbangan kehidupan kerja mengacu pada keseimbangan pekerjaan profesional, tanggung jawab keluarga, dan aktivitas pribadi lainnya. Hal ini mengacu pada rasa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi perawat (Khairani, 2018). *Work-life balance* mengacu pada orang yang memiliki cukup waktu untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti menghabiskan waktu bersama keluarga, bersantai di waktu luang, berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja dan melakukan pekerjaan (Mysayroh, P. N., Farida, U., dan Widhianingrum, 2016). Semakin baik *Work-Life Balance* yang dijalani oleh perawat maka kinerja yang ditunjukkan akan semakin meningkat (Wayan Sri Pradnyani & Ganesha Rahyuda, 2022). *Work life balance* pada dasarnya merupakan cara untuk karyawan dapat memiliki hidup yang sehat, sehingga hal tersebut memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja perawat (Larasati et al., 2019). (Permadi et al., 2023) menemukan bahwa *Work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Manfa'aturrohman & Muhdiyanto (2023) *Work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja.

Selanjutnya, Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasanya

diberikan kepada perusahaan (Aprinawati et al., 2021). (Nugraha, A., & Tjahjawati, 2017) menyatakan bahwa konsep variabel kompensasi terdiri dari tiga dimensi diantaranya kompensasi finansial langsung, tidak langsung, dan non finansial. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima oleh seorang atas jasa atau hasil dari pekerjaannya baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan maka kinerjanya akan semakin tinggi pula. Sebaliknya, semakin rendah kompensasi yang diterima karyawan maka akan semakin rendah pula kinerja karyawan tersebut (Maulidiyah et al., 2021). Penelitian Norawati *et al.*, (2022) menemukan bahwa kompensasi berupa kompensasi finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat. Selain itu penelitian (Nugraha, A., & Tjahjawati, 2017) juga menemukan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja perawat.

Terkait dengan pengaruh *Work-Life Balance* dan Kompensasi terhadap kinerja, penulis mengidentifikasi adanya fenomena yang terjadi pada Rumah Sakit (RS). Antam Pomalaa yang berada di Jl. R. Suprpto Pomalaa Kabupaten Kolaka Provinsi Sulawesi Tenggara. RS. Antam Pomalaa merupakan Rumah Sakit. yang awalnya dikhususkan untuk memberikan pelayanan kesehatan pada perawat pada perusahaan PT. Antam, Tbk., yang kemudian berubah menjadi RS. umum yang dapat melayani seluruh masyarakat Kabupaten Kolaka. Saat ini RS. Antam Pomalaa memiliki tiga layanan umum, layanan penunjang dan layanan unggulan. Pelayanan kesehatan umum meliputi Unit Gawat Darurat (IGD), Rawat jalan yang terdiri dari poli klinik umum dan Rawat Inap. Sementara itu layanan penunjang 24 jam menyediakan laboratorium dan farmasi. Perluasan layanan kesehatan ini tentu saja memberikan konsekuensi pada tenaga kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan, khususnya perawat.

Untuk menjaga mutu dan pelayanan yang memuaskan dan dipercaya oleh masyarakat, RS. Antam Pomalaa memiliki dokter umum dari berbagai disiplin ilmu dan dibantu oleh tenaga keperawatan dan kebidanan yang handal dalam bidangnya. Berikut jumlah perawat pada RS. Antam Pomalaa yang terdaftar sampai sekarang.

Tabel 1. Jumlah Perawat pada RS Antam Pomalaa

Unit Kerja	Jabatan	Jumlah
RS Antam Pomalaa	Kepala RS Antam Pomalaa	1
	AM Pelayanan Medik	1
	AM Gizi	1
	Spv Rajal	1
	Spv Ranap	1
	Administrasi	1
	Administrasi Medik	1
	Administrasi Umum dan Pensiunan	1
	Admin Operasional Umum dan Kasir	1
	Pelaksana SDM	1
	Dokter Umum	5
	Dokter Gigi	1
	Ahli Gizi	1
	Bidan	5
	Operator Rongent	2
	Analisis Laboratorium	3
	Rekam Medis	1
	Asisten Apoteker	1
	Accounting	1
	Perawat	34
Apotek Medika Pomalaa	Asisten Apoteker	3
	Administrasi Apotik	1
	Accounting Apotik	1
OH UBPN	APA	1
	Dokter OH	1
Total		71

No	Unit	Jenis Kelamin		Pendidikan					Total	
		Lk	Pr	SD	SMP	SMA	D3	S1		S2
1	UGD	6	7	-	-	-	12	1	-	13
2	Ruang OK	1	2	-	-	-	3	-	-	3
3	Poli	-	3	-	-	-	2	1	-	3
4	Poli Gigi	1	1	-	-	-	2	-	-	2
5	Ruang Rawat Inap	3	10	-	-	-	11	2	-	13
Jumlah		11	23				30	4	-	34

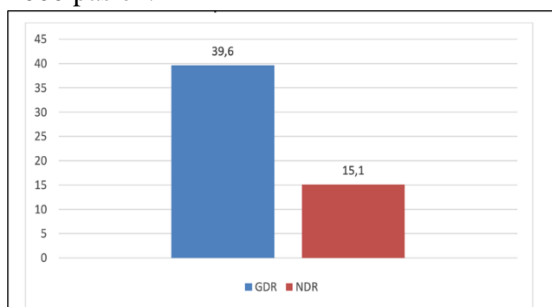
(Sumber: RS Antam Pomalaa, 2022)

Pada Tabel 1 dan Tabel 2. menunjukkan bahwa terdapat 71 orang tenaga medis yang terdaftar dan bekerja pada RS. Antam Pomalaa. Sementara itu jumlah perawat yang bekerja pada RS. Antam Pomalaa adalah sebanyak 34 orang yang terdiri atas 11 perawat laki-laki dan 23 perawat perempuan (Tabel 1.2). Seluruh 71 tenaga medis dengan total 34 perawat di dalamnya memiliki tanggung jawab untuk melayani pasien yang tidak hanya datang dari internal perusahaan Antam (karyawan Antam) tetapi juga pasien umum dari berbagai wilayah di Kabupaten Kolaka.

Berdasarkan data jumlah kunjungan pasien baru rawat jalan dan rawat inap yang dihimpun dari laporan profil kesehatan

Kabupaten Kolaka tahun 2022 (Dinkes Kolaka, 2022) diketahui bahwa di tahun 2022 RS. Antam Pomalaa melayani pasien sebanyak 18.570 pasien rawat jalan dan 872 pasien rawat inap. Data ini menunjukkan bahwa tenaga medis yang bekerja di RS. Antam Pomalaa khususnya para perawat cenderung memiliki tingkat beban kerja (*job demand*) yang tinggi setiap harinya. Tinggi tuntutan kerja pada perawat ini tentu saja dapat berdampak pada kemampuan perawat dalam menyeimbangkan kehidupan kerjanya sehingga dapat berkonsekuensi pada kinerja mereka.

Selanjutnya, meskipun di satu sisi perawat diidentifikasi memiliki tuntutan kerja yang tinggi, di sisi lain perawat mampu menunjukkan *performance* yang tinggi Hal ini dapat dilihat dari pencapaian Akreditasi RS. dan pencapaian Indikator Kinerja Pelayanan (IKP). Sejak tahun 2022 Akreditasi RS. Antam Pomalaa telah mencapai akreditasi Paripurna yang menunjukkan tingginya kinerja RS. dalam pelayanan karena disokong oleh kinerja para tenaga kesehatan. Selain pencapaian Akreditasi Paripurna, pencapaian layanan RS. Antam Pomalaa juga dapat dilihat dari Indikator Kinerja Pelayanan (IKP) RS. salah satunya melalui indikator *Gross Death Rate*/Angka Kematian Kasar pasien. Diketahui bahwa pada tahun 2022 *Gross Death Rate* (GDR) di RS. Antam Pomalaa berada di angka 39,6 yang berarti jumlah angka kematian kasar pasien berada pada kisaran 39-40 orang per 1000 pasien (Gambar 1). Angka ini berada di bawah ambang batas maksimal yaitu 45 orang per 1000 pasien.



Kinerja baik yang ditunjukkan oleh para perawat di RS. Antam Pomalaa tidak lepas dari baiknya keseimbangan kehidupan kerja (*Work-*

life Balance) dan Kompensasi yang diberikan oleh pihak RS Antam Pomalaa. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara terhadap 15 perawat yang bekerja di RS. Antam Pomalaa yang menunjukkan bahwa para perawat mampu berkinerja baik karena terdorong oleh tingginya perhatian Rumah Sakit terhadap keseimbangan kehidupan-kerja perawat dan memadainya kompensasi yang diberikan.

Keseimbangan kehidupan-kerja para perawat tercermin dari pelaksanaan *shift kerja* yang seimbang yaitu proporsi pekerjaan yang diberikan yang tidak mengganggu kehidupan pribadi pada perawat pada RS. Antam Pomalaa. Selain itu RS. Antam Pomalaa juga secara rutin melaksanakan kegiatan *family gathering* untuk memastikan suasana kekeluargaan antara para pegawai dan memastikan *bonding* yang baik antara para perawat dengan keluarganya. Sementara itu, kompensasi berbentuk bonus dan pemberian liburan secara rutin kepada para perawat juga menjadi faktor yang mendorong para perawat untuk menunjukkan kinerja yang maksimal. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul Pengaruh *Work-Life Balance* dan Kompensasi terhadap Kinerja Perawat (Studi pada RS. Antam Pomalaa).

2. LANDASAN TEORI

1. Kinerja Perawat

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang diperoleh dari tingkat pencapaian pelaksanaan sesuai dengan target yang diberlakukan di perusahaan (Rohmadany & Astaginy, 2023). Kinerja adalah satu perilaku yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja pegawai yang dihasilkan sesuai dengan perannya pada organisasi (Masnia, M., Kumalasi, F., & Titing, 2023). Menurut (Mardiana, M., Suwanto, H., & Kumalasar, 2023) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai atau ditunjukkan oleh individu dengan menggunakan semua kemampuan yang dimilikinya sehingga menciptakan hasil yang baik untuk dapat memberikan umpan balik terhadap dirinya maupun organisasi itu sendiri. Menurut (Neysyah et al., 2023) kinerja dapat

diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam periode waktu yang telah ditentukan. Sementara itu (Desrison & Ratnasari, 2018) kinerja perawat dapat dilihat dari kegiatan yang dilakukan dalam memberikan asuhan keperawatan yang terdiri dari pengkajian, diagnose keperawatan, perencanaan keperawatan, pelaksanaan keperawatan, evaluasi keperawatan dan catatan keperawatan. Kinerja perawat merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan sebuah RS. (Karem *et al.*, 2019). Menurut (Indrawan, 2021) mengemukakan kinerja perawat merupakan aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang tugas dan tanggung jawab dalam rangka pencapaian tujuan tugas pokok profesi dan terwujudnya tujuan dan sasaran unit organisasi dalam memberikan asuhan keperawatan. Sementara itu (Desrison & Ratnasari, 2018) kinerja perawat dapat dilihat dari kegiatan yang dilakukan dalam memberikan asuhan keperawatan yang terdiri dari pengkajian, diagnosa keperawatan, perencanaan keperawatan, pelaksanaan keperawatan, evaluasi keperawatan dan catatan keperawatan.

2. *Work-Life Balance*

Work-Life Balance atau keseimbangan kehidupan kerja mengacu pada keseimbangan pekerjaan profesional, tanggung jawab keluarga, dan aktivitas pribadi lainnya (Kerdipitak & Jermsttiparsert, 2020). Hal ini mengacu pada rasa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi perawat (Khairani, 2018). *Work-life balance* mengacu pada orang yang memiliki cukup waktu untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti menghabiskan waktubersama keluarga, bersantai di waktu luang, berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja dan melakukan pekerjaan (Mysayroh, P. N., Farida, U., dan Widhianingrum, 2016).

Work Life Balance adalah sejauh mana keterlibatan dan kepuasan individu dalam peran mereka diantara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan serta tidak menimbulkan konflik diantara keduanya (Ula *et al.*, 2019). Sedangkan menurut Hafid (2017) *Work Life Balance* adalah kemampuan individu untuk menjaga keseimbangan antara kewajiban mereka di tempat kerja dengan kebutuhan

pribadi diluar pekerjaan. Semakin baik *Work-Life Balance* yang dijalani oleh perawat maka kinerja yang ditunjukkan akan semakin meningkat (Wayan Sri Pradnyani & Ganesha Rahyuda, 2022). *Work Life Balance* adalah peran seorang individu dalam menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan kehidupan luarkerja (kehidupan pribadi) agar tetap bias memenuhi tuntutan (Sigit Prasetyo, 2019)

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja menunjukkan keseimbangan antara profesional dan komitmen pribadi untuk meningkatkan kepuasan dan pemenuhan secara keseluruhan kehidupan. Keseimbangan ini melibatkan menjaga hubungan yang sehat antara keduanya kehidupan kerja dan gaya hidup dan memberikan perhatian yang sama pada fisik, kesejahteraan mental, dan emosional dalam konteks pribadi dan profesional.

3. *Kompensasi*

Istilah kompensasi mengandung cakupan yang luas daripada sekedar pemberian upah dan gaji. Konsep upah dan gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat *financial* (berupa uang saja (Gustoro, 2019). Sedangkan kompensasi mencakup *financial* maupun non *financial*). Menurut (Sutrisno, 2020) kompensasi mencakup berbagai bentuk remunerasi atau insentif yang diberikan kepada karyawan sebagai pengakuan atas pekerjaan mereka. Pemberian kompensasi yang sesuai berpotensi memberikan dampak besar terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki pandangan negatif terhadap paket kompensasinya rentan mengalami penurunan tingkat kepuasan kerja dan gangguan kinerja (Torikha, 2023).

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Aprinawati *et al.*, 2021). Kompensasi adalah merupakan imbalan atau balasan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang dapat dinilai dengan uang, kompensasi atau imbalan ini termasuk di dalamnya upah, gaji, insentif, komisi, dan sebagainya yang mengikat karyawan sehingga karyawan mau dan senang bekerja (Rivai, 2019). Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada

banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas (Presilawati et al., 2022). Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Henifah, 2019).

Rivai (2019) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima Pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Sedangkan menurut Martoyo (2017) menyatakan bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employess* baik yang langsung berupa uang (*finansial*) maupun yang tidak langsung uang (*non finansial*). Dengan definisi tersebut, maka dapat disadari bahwa kompensasi adalah segala bentuk upah atau gaji atau non finansial yang diterima yang dapat meningkatkan semangat kerja, Kinerja, maupun motivasi perawat.

4. Hipotesis

H1: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Work-Life Balance terhadap kinerja perawat.

H2: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

METODE PENELITIAN

1. Defenisi Operasional

a. Definisi Operasional

Definisi Operasional menurut Hermawan (2019) merupakan petunjuk bagaimana suatu Variabel diukur atau memepermudah pemahaman dalam membahas suatu penelitian. Berdasarkan Hipotesis yang akan diuji, maka Variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah Variabel Independent (bebas) dan variabel Dependent (terikat).

b. Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel merupakan proses untuk memberikan penilaian pada objek tertentu. Skala yang dapat digunakan dalam penelitian memakai skala likert. Skala likert diperuntukkan agar menilai tingkah laku, gagasan dan tanggapan individu atau lebih terhadap fenomena sosial (Sugiyono, 2019).

2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Wonua et al., 2021). Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh perawat RS. Antam Pomalaa yang berjumlah 34 orang Perawat.

b. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi (Wonua et al., 2021). Menurut Indriantoro dan Supomo (2018:113) peneliti dapat meneliti seluruh elemen populasi (disebut dengan sensus) atau meneliti sebagian dari elemen-elemen populasi disebut dengan penelitian sampel). Peneliti karena alasan praktis dapat meneliti sebagian dari elemen-elemen populasi sebagai sampel (Sample). Anggota sampel disebut dengan subjek (subject).

3. Teknik Pengumpulan Data

a. Jenis Data

Jenis data pada penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut (Abdillah dan Hartono, 2015) paradigma kuantitatif menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan menggunakan prosedur statistika.

b. Sumber Data

Sumber data penelitian merupakan faktor penting yang menjadi pertimbangan dalam penentuan metode pengumpulan data. Sumber data penelitian terdiri atas sumber data primer dan sumber data sekunder (Indriantoro dan Supomo, 2018). Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Ada dua metode yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data primer, yaitu: (1) metode survei dan (2) metode observasi data ini diambil berdasarkan kuesioner yang dibagikan kepada responden (Indriantoro dan Supomo, 2018). Adapun termaksud dalam data primer dalam penelitian

ini adalah tanggapan responden terhadap variabel penelitian yang mencakup variabel shift work dan kompensasi terhadap kinerja perawat.

Selain itu juga Indriantoro dan Supomo (2018) mendefinisikan data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumen) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

c. Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan guna mendukung penelitian ini. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam melaksanakan penelitian ini sebagai berikut:

Studi kepustakaan, yaitu studi dengan mempelajari buku-buku atau bahan-bahan tertulis lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian yang dilakukan.

Angket atau Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atas pernyataan mengenai variabel penelitian secara tertulis kepada responden untuk dijawab. Teknik angket merupakan teknik utama dalam pengumpulan penelitian, dimana angket diberikan dalam bentuk daftar pernyataan beserta pilihan jawabannya kepada responden penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis angket atau kuesioner langsung yang tertutup karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar.

4. Teknik Analisis Data

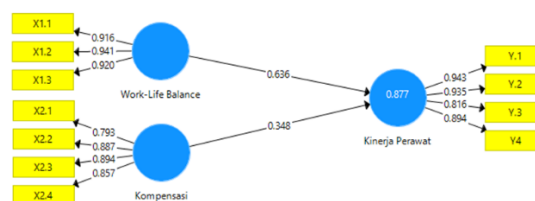
Analisis data merupakan proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang telah mudah dibaca dan diinterpretasikan. Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model kualitas atau pengaruh dan untuk menguji hipotesis yang di ajukan. Untuk mendukung hasil penelitian, data yang diperoleh akan dianalisis dengan alat statistik

melalui bantuan Partial Least Square (PLS) (Abdillah dan Hartono, 2015). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan aplikasi smart PLS 3.0. Pengujian dalam analisis data menggunakan smarty PLS dilakukan dengan pengujian *measurement model (outer model)* dan *structural model (inner model)*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis dan Analisis

Dalam model penelitian ini skala uji validitas dan reliabilitas serta analisis varian (uji determinasi) dan koefisien jalur memiliki persamaan sebagai berikut :



1. Uji Validitas

a. Convergent Validity

Convergent Validity dilakukan dengan melihat item reliability (indicator validitas) yang ditunjukkan oleh *loading factor*. Nilai *loading factor* >0,7 dikatakan valid. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala *loading* masih dapat diterima 0,5 sampai 0,6 (Ghozali dan Latan, 2016) setelah dilakukan pengolahan data dengan menggunakan *Smart PLS 3.0*. Hasil *loading factor* dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 2. *Convergent Validity*

	Work-Life Balance	Kompensasi	Kinerja Perawat
X1.1	0,916		
X1.2	0,949		
X1.3	0,920		
X2.1		0,793	
X2.2		0,887	
X2.3		0,894	
X2.4		0,857	
Y1			0,943
Y2			0,935
Y3			0,816
Y4			0,894

(Sumber: Output SmartPLS 3.0, 2023)

Berdasarkan Tabel 2 diatas yang ditunjukkan bahwa indikator pada masing-masing variable dalam penelitian ini memiliki nilai *loading factor* yang >0,7 dan dinyatakan valid. Setelah seluruh indikator dinyatakan valid maka langkah selanjutnya dalam pengujian *convergent validity* adalah dengan melihat nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dimana nilainya harus diatas 0,5 (Ghozali, 2012). Hasil

perhitungan nilai AVE disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3. *Average Variance Extracted*

Variabel	AVE
Work-Life Balance	0,857
Kompensasi	0,738
Kinerja Perawat	0,807

(Sumber: Output SmartPLS 3.0, 2023)

Pada Tabel 3 diatas menunjukkan bahwa nilai *Average Variance Extracted* (AVE) berada diatas 0,5 sehingga syarat pengujian *convergent validity* telah terpenuhi. Oleh karena itu semua item kousioner dapat digunakan untuk analisis data berikutnya.

b. Discriminant Validity

Pengujian dengan *discriminant validity* digunakan untuk mengetahui apakah indikator suatu konstrak atau variable akan mempunyai *cross loading* yang tinggi terhadap konstrak lain yang dibentuknya. Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading* dapat diliat pada tabel berikut:

Tabel 4. hasil *cross loading*

	Work-Life Balance	Kompensasi	Kinerja Perawat
X1.1	0,916	0,702	0,928
X1.2	0,949	0,941	0,806
X1.3	0,920	0,920	0,781
X2.1	0,890	0,793	0,798
X2.2	0,559	0,887	0,641
X2.3	0,587	0,894	0,709
X2.4	0,632	0,857	0,746
Y1	0,828	0,783	0,943
Y2	0,833	0,706	0,935
Y3	0,695	0,799	0,816
Y4	0,905	0,774	0,894

(Sumber: Output Smart PLS 3.0, 2023)

Dari hasil *cross loading* diatas pada Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai korelasi konstrak dengan indikatornya > nilai korelasi dengan konstrak lainnya. Dengan demikian semua variabel laten sudah memiliki *discriminant validity* yang lebih baik dari pada indikator di blok lainnya. Kemudian yaitu membandingkan nilai akar kuadran AVE dengan korelasi antara variable laten. Apabila nilai akar kuadran AVE > korelasi antar dua variabel laten maka dinyatakan baik. Adapun hasil akar kuadran AVE dan korelasi variable laten sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil AVE

Konstrak	Work-Life Balance	Kompensasi	Kinerja Perawat
Work-Life Balance	0,926		
Kompensasi	0,851	0,859	
Kinerja Perawat	0,690	0,582	0,989

(Sumber: Output Smart PLS 3.0, 2023)

Berdasarkan Tabel 5 diatas maka dapat disimpulkan nilai akar AVE untuk tiap variable laten > dibandingkan nilai korelasinya.

Sehingga, dapat dinyatakan bahwa korelasi antar konstrak baik.

2. Uji Reliabilitas

Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Selain dilakukan uji validitas konstrak, juga dilakukan uji reabilitas Konstrak yang dimana diukur dengan melihat nilai *Composite Reliability* dan nilai *Cronbach's Alpha* dari blok indikator yang mengukur konstrak dan variable laten. Adapun output pengujian *composite reability* dan *cronbach's alpha* sebagai berikut:

Tabel 6 *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

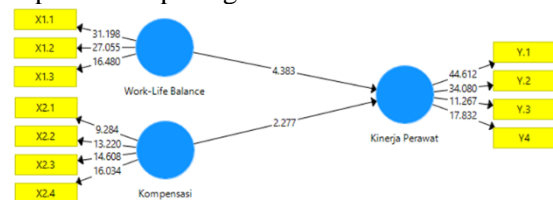
Konstrak	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Work-Life Balance	0,943	0,919
Kompensasi	0,918	0,881
Kinerja Perawat	0,947	0,917

(Sumber: Output SmartPLS 3.0, 2023)

Dari nilai output pada Tabel 6 diatas menunjukkan bahwa konstrak memiliki nilai variable yang baik. Dimana suatu konstrak dinyatakan baik apabila memiliki nilai *composite reliability* di atas 0.7 dan nilai *cronbach's alpha* diatas 0.5.

1. Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Model ini dievaluasi dengan melihat *r-square* (reliabilitas indikator) untuk konstrak endogen dan nilai *t-statistic* dari pengujian koefisien jalur (*path coefficient*) untuk uji signifikan antar konstrak. Jika nilai *r-square* semakin tinggi maka dapat dikatakan semakin baik pula model penelitian yang diajukan. Tingkat signifikan dalam pengujian hipotesis adalah nilai *path coefficient*. Model struktural (*inner model*) dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2 (Output PLS Boothstrapping)

a. Analisis Varian (R²) atau Uji Determinasi

Analisis model ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen, adapun nilai dari analisis varian (R²) atau uji determinasi sebagai berikut:

R-square	
Kinerja Perawat	0.877

(Sumber: Output Smart PLS 3.0, 2023)

Dari Tabel 7 menunjukkan nilai R-Square menjelaskan bahwa konstruk kinerja perawat dapat dijelaskan sebesar 0.877 atau 87,7% oleh variabel *Work-Life Balance* dan Kompensasi sedangkan untuk sisanya sebesar 12,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar dari model penelitian ini yang di mana nilai tersebut masuk dalam kategori kuat karena menurut Ghozali dan Latan (2016) nilai R-Square diatas 67% dikatakan kuat, nilai diatas 33% dikatakan sedang dan dibawah 33% dikatakan lemah. Berdasarkan gambar 4.2 nilai R-Square kinerja perawat dipengaruhi oleh variabel *Work-Life Balance* dan kompensasi dengan nilai hubungan kausalitasnya masing-masing *Work-Life Balance* sebesar 0.636 dan Kompensasi sebesar 0,348 yang memberikan dampak kinerja perawat RS Antam Pomalaa. Sehingga dapat diartikan bahwa kedua variabel ini mampu menjadi *predictor dominant* dari meningkatnya kinerja perawat di RS. Antam Pomalaa.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis ini dilihat berdasarkan hasil pengujian inner model yang meliputi R-Square, koefisien parameter dan t-statistic. Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis dalam penelitian ini yaitu dengan memperhatikan pengukuran *path coefficient* antar konstruk untuk melihat signifikansi dari t-statistik. *Path coefficient* dilakukan pengujian antarkonstruk dalam setiap hipotesis. *Path coefficient* dilakukan pengujian menggunakan PLS *Boothstrapping* dengan melihat nilai T-statistic variabel eksogen terhadap variabel endogen. Menurut Weiber dan Malhaus (2014) nilai signifikan yang signifikan P-value atau nilai probabilitas <5% (0,05) dan bernilai positif. Adapun *output path coefficient* sebagai berikut:

Tabel 8. *path coefficient*

	Original Sample (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic ((O/STDEV))	P Values
<i>Work-Life Balance</i> > Kinerja	0.636	0.651	0.145	4.383	0.000
Kompensasi > Kinerja	0.348	0.335	0.153	2.277	0.023

(Sumber: Output SmartPLS 3.0, 2023)

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis jalur dengan *Smart PLS*

3.0 yang telah diuraikan di atas maka dapat dijelaskan pembahasan mengenai hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. *Work-Life Balance* Berpengaruh terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian hipotesis pertama diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Perawat pada RS. Antam Pomalaa. Diterimanya hipotesis penelitian ini dikonfirmasi dengan tanggapan responden mengenai *Work-Life Balance* yang dapat dilihat pada tabel 4.5 mengenai deksripsi responden yang memiliki rata-rata jawaban sebesar 4,09 dan berada pada level tinggi. *Work-Life Balance* perawat di RS. Antam cenderung baik ditunjukkan dengan indikator dari *Work-Life Balance* yaitu *Work-Life Balance* yaitu *Time Balance* (keseimbangan waktu), perawat di RS. Antam Pomalaa mampu membagi waktu antara pekerjaannya sebagai perawat dengan aktifitas-aktifitas lain di luar pekerjaan sebagai perawat misalnya perawat bekerja dengan tepat waktu sesuai dengan jam operasional yang telah ditetapkan oleh pihak RS. Antam Pomalaa dan mengabaikan sementara kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan kepentingan pribadi.

Work-Life Balance mengacu pada orang yang memiliki cukup waktu untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti menghabiskan waktubersama keluarga, bersantai diwaktu luang, berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja dan melakukan pekerjaan (Mysayroh, P. N., Farida, U., dan Widhianingrum, 2016). *Work-Life Balance* merupakan kombinasi yang berasal dari dalam diri perawat maupun luar dirinya yang menciptakan dorongan perawat untuk menunjukkan kinerja terbaiknya. Dengan demikian semakin baik *Work-Life Balance* yang dijalani oleh perawat maka kinerja yang ditunjukkan akan semakin meningkat (Wayan Sri Pradnyani & Ganesha Rahyuda, 2022). *Work life balance* pada dasarnya merupakan cara untuk karyawan dapat memiliki hidup yang sehat, sehingga hal tersebut memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja perawat (Larasati et al., 2019).

Temuan dalam konteks penelitian ini didukung juga oleh berbagai penelitian yang telah dilakukan sebelumnya penelitian yang dilakukan oleh (Permadi et al., 2023) menemukan bahwa *Work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja. Sejalan

dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wijaya & Suwandana, 2022) *Work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja.

2. Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan analisis jalur tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Diterimanya hipotesis penelitian ini dikonfirmasi dengan tanggapan responden mengenai kompensasi yang dapat dilihat pada tabel 4.6 mengenai deksripsi responden yang memiliki rata-rata jawaban sebesar 4,10 dan berada pada level tinggi. Kompensasi perawat di RS. Antam cenderung baik ditunjukkan dengan indikator dari kompensasi yaitu kompensasi yaitu Insentif, perawat merasakan kompensasi yang diberikan selama bekerja di RS. Antam Pomalaa baik sehingga memberi dampak terciptanya kepuasan yang pada akhirnya akan membuat perawat termotivasi untuk mencapai sasaran yang telah diberikan oleh RS. Antam Pomalaa.

Kompensasi adalah semua pendapatan berupa uang yang diterima secara langsung maupun tidak langsung kepada karyawan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017). Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik semangat dari perawat untuk meningkatkan kinerjanya (Zakib et al., 2021). Meski kompensasi bukan satu-satunya yang mempengaruhi kinerja tetapi hal itu merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan dan mendorong kinerja perawat (Nuraeni, 2022). Kompensasi merupakan cara perusahaan untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai untuk pertumbuhan Perusahaan (Densi et al., 2017). Kompensasi merupakan hal penting yang merupakan dorongan atau motivasi utama seorang perawat untuk bekerja (Waworuntu, 2022).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Afifa (2022) menyatakan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil Riset ini sejalan juga dengan penelitian Alaika (2022) menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama di ketahui adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Perawat pada perawat di RS. Antam Pomalaa. Hal ini berarti bahwa ketika *Work-Life Balance* maka tingkat Kinerja perawat juga baik. Sebaliknya, Semakin buruk *Work-Life Balance* yang diterapkan oleh perawat maka akan menurun pula Kinerja Perawat dalam bekerja. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ke dua di ketahui adanya pengaruh positif dan signifikan antara pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Perawat pada perawat di RS. Antam Pomalaa. Ketika perawat puas dengan kompensasi yang diberikan maka kinerja perawat baik. Sebaliknya, jika semakin buruk kompensasi yang didapatkan perawat maka akan menurun kinerja perawat dalam bekerja.

Dengan memperhatikan hasil analisis dan pengujian yang telah disimpulkan diatas, dengan harapan penelitian selanjutnya dapat menyajikan hasil Penelitian yang lebih baik. Maka penulis mencoba memberikan beberapa masukan sebagai berikut:

Bagi RS. Antam Pomalaa Diharapkan kepada pihak yang terkait dalam hal ini RS. Antam untuk lebih memperhatikan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan work-life balance tenaga keperawatan baik dari segi keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kerja. Dengan pengambilan keputusan yang berpihak terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi perawat akan memberikan dampak terhadap meningkatnya rasa kepercayaan dan kepuasan perawat kepada RS. Antam Pomalaa sehingga akan berdampak pula meningkatnya retensi perawat untuk tetap bertahan bekerja di RS. Antam Pomalaa.

Pihak manajemen atau pimpinan RS. Antam Pomalaa hendaknya lebih meningkatkan dan mengoptimalkan pemberian penghargaan dan apresiasi terhadap apapun prestasi perawat.

Pemberian penghargaan dan apresiasi seperti pemberian hadiah paket Umrah/Haji atau paket liburan ke luar kota/luar negeri tentunya perawat akan merasa lebih dihargai dan semakin termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya sehingga berdampak pada mutu layanan RS. Antam Pomalaa.

Pihak manajemen atau pimpinan RS. Antam Pomalaa perlu menciptakan kebijakan sumber daya manusia yang lebih ramah terhadap keluarga, memberikan fasilitas atau tunjangan yang dapat mendukung perawat untuk tetap memperhatikan keluarganya yang lebih baik agar bekerja semakin baik. Kebijakan yang dibuat dapat berupa penerapan kebijakan cuti yang fleksibel dan program kesehatan dan kebugaran yang dapat membantu perawat mengelola stres dan menjaga kesehatan mental mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Klara, N. G. T. (2018). Persepsi Pasien Terhadap Kualitas Pelayanan RS. Pusat Pertamina Jakarta.
- (Aprinawati et al., 2021). (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Individu Perawat Pada Beberapa Rumah Sakit Swasta di Kota Medan. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 4(1), 10–23. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v4i1.6844>
- Desrison, D., & Ratnasari, S. L. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Sawahlunto. *Jurnal Bening*, 5(2), 91. <https://doi.org/10.33373/bening.v5i2.938>
- Henifah, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kedungbanteng Kabupaten Tegal. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 35–43. <https://doi.org/10.35829/magisma.v6i1.17>
- Ilmiah, J., Global, I., Studi, P., Informasi, S., Global, S., Mdp, I., No, R., & Pos, P. K. (2017). *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja*. 8(1), 245–252.
- Indrawan, R. D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Arjawinangun Kabupaten Cirebon. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(2), 1011. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i2.2241>
- Kerdipitak, C., & Jermisittiparsert, K. (2020). The impact of human resource management practices on competitive advantage: Mediating role of employee engagement in Thailand. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(1), 443–452. <https://doi.org/10.5530/srp.2020.1.56>
- Khairani, N. (2018). (2018). HUBUNGAN ANTARA KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DENGAN KELELAHAN KERJA PADA PERAWAT WANITA YANG TELAH MENIKAH. *BMC Microbiology*, 17(1), 1–14. <https://doi.org/10.1016/j.biotechadv.2018.09.003><http://dx.doi.org/10.1016/j.bbamem.2015.10.011><http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/27100488><http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/26126908><http://dx.doi.org/10.1016/j.cbpa.2017.03.014><https://doi.org/>
- Laoh, V. C. E., Kairupan, barnabas H. R., & Nelwan, J. E. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Hermana Lembean. *Jurnal Kesehatan*, 11(2), 366–373.
- Larasati, D. P., Hasanati, N., & Istiqomah, -. (2019). *The Effects of Work-Life Balance towards Employee Engagement in Millennial Generation*. 304(Acpch 2018), 390–394. <https://doi.org/10.2991/acpch-18.2019.93>
- Mardiana, M., Suwanto, H., & Kumalasari, F. (2023). (2023). Pengaruh Worklife Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pekerja Tambang PT.Citra Silika Mallowa Kel. Lasususa, Kab. Kolaka Utara) Mardiana Mardiana. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEKOMBIS)*, 2(4), 181–196. <https://doi.org/10.55606/jekombis.v2i4.2>

- 586
Masnia, M., Kumalasi, F., & Titing, A. S. (2023). (2023). *Andry Stepahnie Titing*. 3(4), 2962–3596. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v3i4.1890>
- MAULIDIYAH, N. N., Rofish, T. N., & Nuruddin Armanto. (2021). Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Alternatif Peningkatan Kinerja Karyawan. *Al-Idarah : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 2(1), 41–48. <https://doi.org/10.35316/idarrah.2021.v2i1.41-48>
- Mysayroh, P. N., Farida, U., dan Widhianingrum, W. (2023). (2016). *Pengaruh Burnout, Disiplin Kerja, Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Perawat RS. Umum Darmayu Ponorogo (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo)*. 4(1), 1–23.
- Neysyah, S. N., Suwanto, H., & Kumalasar, F. (2023). Pengaruh perceived organizational support dan job insecurity terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Damai Jaya Lestari Kec. Polinggona Kab. Kolaka). *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 01(02), 213–221. <https://jurnal.itcc.web.id/index.php/jakbs/article/view/138>
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2017). (n.d.). *bab i_merged.pdf*.
- Nuraeni, Y. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Ciluluk. *Accuracy: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 1(2), 1–9.
- Permadi, I. K. O., Diputra, I. K. S., & Sanjiwani, P. A. P. (2023). The Effect of Work-Life Balance and Workload on Job Satisfaction to Affect Nurse Performance. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 7(2), 884. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v7i2.1150>
- Presilawati, F., Amin, A., & Fahmi, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(S1), 439–454. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i1.150>
- 2046
Ramlawati, R., & Safar, I. (2022). Pengelolaan Stres Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar di Masa Pandemi Covid 19. *Economics and Digital Business Review*, 3(1), 32–41. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v3i1.114>
- Rohmadany, N. V., & Astaginy, N. (2023). Pengaruh Soft Skill Dan Insentif Terhadap Kinerja Sales HandphonePt.Ziola Kolaka. *GLORY (Global Leadership Organizational Research in Management)*, 1(4), 108–121.
- Saadiah, I. U. C. A., & Andri, N. (2018). Pengaruh Reward Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Perawat. *Holistik: Jurnal Kesehatan*, 12(4), 235–243. https://karya.brin.go.id/id/eprint/18279/1/Jurnal_Usastiawaty_Cik_Ayu_Saadiah_Isnainy_Universitas_Malahayati_Bandar_Lampung_20218.pdf
- Sigit Prasetyo. (2019). “*Pengaruh Work Life Balance Dan Dukungan Supervisor Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada RSNU Jombang)*.” X, 23.
- Silalahi, M. K. (2020). Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Kejadian Penyakit Batu Saluran Kemih Pada di Poli Urologi RSAU dr. Esnawan Antariksa. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 12(2), 205–212. <https://doi.org/10.37012/jik.v12i2.385>
- Sutrisno, S. (2020). Analysis Of Compensation And Work Environment on Turnover Intention With Employee Satisfaction As Intervening Variable in PT. Hartono Istana Technology at Semarang. *Serat Acitya*, 9(1), 13. <https://doi.org/10.56444/sa.v9i1.1509>
- Ula, I. I., Susilawati, I. R., & Widayari, S. D. (2019). Hubungan antara Career Capital dan Work-Life Balance pada Karyawan di PT. Petrokimia Gresik. *Psikoislamika : Jurnal Psikologi Dan Psikologi Islam*, 12(1), 13. <https://doi.org/10.18860/psi.v12i1.6391>
- Waworuntu, A. Y. (2022). Penerapan Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Kota Makassar. *Movere Journal*, 4(1), 40–46. <https://doi.org/10.53654/mv.v4i1.228>

- Wayan Sri Pradnyani, N., & Ganesha Rahyuda, A. (2022). Peran Stress Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Work Life Balance Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(24), 806–820.
- Wijaya, P. D. G. K., & Suwandana, I. G. M. (2022). The Role of Job Satisfaction, Work-life Balance on the Job Performance of Female Nurses at Local General Hospital. *European Journal of Business and Management Research*, 7(1), 208–212. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.1.1268>
- Zakib, M., Malik, I., & Parawu, H. E. (2021). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Perawat Honorer di Rumah Sakit Umum Majene. *Jurnal Ilmiah Akademin Unismuh Makassar*, 2(2), 680–693. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Ratnawati, D. S. (2023). Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Cv. Pusaka Indah Retailindo) (Doctoral dissertation, UPN Veteran Yogyakarta).
- Nugraha & Cahjwati. (2017). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Perawat PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar. *Jurnal. Fakultas Ekonomi. Universitas Hasanuddin. Makassar.*
- Hafid, M. (2017). Pegaaruh Work Life Balance terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Divisi Food & Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta). XIV(3), 52–61.
- Gustoro, W. C. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Bogor (Bachelor's thesis, Fakultas Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Torikha, T. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Koja Yang Dimediasi Oleh Employee Engagement (Studi Kasus di RSUD Koja) (Doctoral dissertation, Universitas YARSI).
- Rivai, V. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Martoyo, (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jogjakarta. PT BPF
- Hermawan, I. (2019). Metodologi penelitian pendidikan (kualitatif, kuantitatif dan mixed method). Hidayatul Quran.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RdanD. Bandung: Alfabeta.
- Wonua, A. R., Astaginy, N., & Ismanto. (2021). Metodologi Penelitian Kuantitas Untuk Karya Ilmiah Mahasiswa. Kendari. Penerbit Literacy Institute.
- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). Partial Least Square (PLS). Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2018). Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2016). Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Afifa (2022) menyatakan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
- Alaika (2022) menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.