

ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *WORK-LIFE BALANCE* SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* (Studi pada Tenaga Keperawatan RSUD dr. Tjitrowardojo Kabupaten Purworejo)

Ardisa Putri Valensiana Utari, Mirwan Surya Perdhana¹

Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedarto SH, Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of workload on employee performance with work-life balance as an intervening variable among nursing staff at RSUD dr. Tjitrowardojo in Purworejo Regency. Data collection in this research utilized primary data obtained through the distribution of research questionnaires to 76 nursing staffs and secondary data obtained through journals, books, and relevant data from trusted sources. The sampling technique used in this study was purposive sampling. Partial Least Square (PLS) approach was used to analyse the obtained data. The result of this study indicate that workload has a negative and insignificant effect on employee performance. Furthermore, workload has a negative and significant effect on work-life balance. Additionally, work-life balance has a positive and significant effect on employee performance. Lastly, work-life balance as an intervening variable is able to mediate the relationship between workload and employee performance.

Keywords: Workload, Work-Life Balance, Employee Performance

PENDAHULUAN

Badan PPSDMK (2020) menyatakan bahwa terdapat 376.136 orang perawat dari 1.244.162 orang sumber daya manusia kesehatan. Hal ini menunjukkan bahwa peran perawat sangat dibutuhkan karena perlunya interaksi secara langsung dengan pasien. Dalam menjalankan tugasnya, perawat perlu menjalankan etika keperawatan yang menjadi pedoman bagi perawat dalam memberikan asuhan keperawatan agar segala tindakan memperhatikan kebaikan klien yang mengandung unsur pengobarnan, dedikasi, pengabdian, dan hubungan antara perawat dengan klien, dokter, sejawat perawat, diri sendiri, keluarga klien, dan pengunjung (Ilkafah et al., 2021). Selain itu, perawat juga dihadapkan pada beban moral dengan adanya sumpah perawat agar memastikan praktik keperawatan memenuhi kode etik profesi keperawatan. Besarnya beban kerja perawat berkaitan dengan jumlah pasien dan kondisi fasilitas Kesehatan yang tersedia (Ulrich et al., 2019). Beban kerja perawat yang tinggi menjadikan sebuah tantangan terutama bagi instansi rumah sakit. Menurunnya kualitas kinerja perawat pada instansi rumah sakit akan mempengaruhi citra pelayanan rumah sakit dan mengganggu tercapainya tujuan organisasi (Khatimah et al., 2020).

Kinerja merupakan sebagai suatu tindakan yang dapat diukur, perilaku, dan hasil yang dilakukan atau diciptakan oleh karyawan yang berhubungan dengan kontribusi karyawan pada tujuan organisasi (Viswesvaran dan Ones, 2000). Untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan, Perusahaan perlu memperhatikan hak dan kewajiban yang harus dipenuhi baik oleh karyawan maupun organisasi yaitu dengan mempertimbangkan praktik sumber daya manusia berupa *work-life balance* yang mampu menghasilkan kinerja tinggi yang mendorong peningkatan kinerja karyawan (Hyde et al., 2013). Greenhaus et al., (2003) mendefinisikan *work-life balance* sebagai ketercapaian kepuasan karyawan yang mampu membagi peran yang dimiliki dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga. Selain itu, *work-life balance* mengacu pada menyeimbangkan keprofesionalitasan kerja, tanggung jawab keluarga, dan aktivitas pribadi lainnya (Kerdipitak dan Jermstittiparsert, 2020).

¹mirwan@live.undip.ac.id

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu masih terdapat beberapa celah mengenai hubungan beban kerja, work-life balance, dan kinerja karyawan. Namun, bukan hanya celah pada variabel-variabel tersebut saja yang ditemukan pada penelitian sebelumnya, celah juga ditemukan pada lokasi penelitian yang mana hasil penelitian didominasi oleh penelitian di negara-negara Asia Selatan, Amerika Serikat, Australia, Malaysia, maupun Afrika. Selain itu, masih adanya hasil yang tidak konsisten dari penelitian sebelumnya menjadi dasar penelitian ini yang mana sedikitnya penggunaan work-life balance sebagai variabel intervening pada hubungan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Dengan memilih industri kesehatan sebagai fokus pada penelitian ini, diharapkan dapat memberikan wawasan baru bagi manajemen sumber daya kesehatan pada rumah sakit mengenai pengaruh beban kerja, work-life balance, serta kinerja karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan kinerja sumber daya kesehatan yang nantinya juga akan memberikan dampak yang positif juga signifikan terhadap layanan yang diberikan oleh perawat terhadap pasien yang dapat meningkatkan reputasi rumah sakit khususnya di RSUD dr. Tjitrowardojo Kabupaten Purworejo.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *work-life balance*, menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan, dan menganalisis beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan *work-life balance* sebagai variabel *intervening* pada tenaga keperawatan RSUD dr. Tjitrowardojo Kabupaten Purworejo.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Kinerja karyawan sangat berperan dalam kesuksesan organisasi dimana adanya perbedaan besar dapat diperhatikan bahkan dengan perubahan kecil dalam kinerja karyawan yang mana kinerja karyawan yang luar biasa akan menghasilkan kinerja organisasi yang luar biasa (Shammout, 2021). Tarcan et al., (2021) menyatakan bahwa kinerja individu merupakan sebuah efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan serta kecepatan dalam mencapai tujuan. Mathis dan Jackson (2011) dan Armstrong (2012) berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor seperti dari lingkungan internal dan eksternal perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti factor dari perusahaan (*firm/environment-related factors*), factor dari pekerjaan (*job-related factors*), dan factor dari individu (*employee-related factors*).

Clark (2000) menyatakan *work-life balance* sebagai sebuah kepuasan dan berjalannya fungsi dengan baik di tempat kerja dan di rumah dengan minimnya konflik peran. Peran *work-life balance* berkontribusi pada kehidupan yang sehat, bahagia, dan sukses yang selalu menjadi perhatian utama bagi individu yang menginginkan kualitas keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang baik serta pada kualitas hidup yang baik (Guest, 2000). Terdapat tiga komponen *work-life balance* yang dipaparkan oleh Greenhaus et al., (2003) yang terdiri dari keseimbangan waktu (*time balance*), keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*), keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*). Selanjutnya, Hayman (2005) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi *work-life balance* seperti *Work-Interference with Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference with Work* (PLIW), dan *Work/Personal Life Enhancement* (WPLE).

Beban kerja didefinisikan sebagai semua tugas yang berkaitan dengan waktu yang dihabiskan oleh karyawan dalam menjalankan tugas profesional, kewajiban, dan minat mereka di tempat kerja dalam kurun waktu tertentu (Inegbedion et al., 2020). Selanjutnya, Msuya dan Kumar (2022) mendefinisikan beban kerja sebagai sejumlah tugas yang dialokasikan dari pekerja dalam periode tertentu. Jahns (1973) menyatakan bahwa terdapat dua ciri utama beban kerja yang dapat diukur, yaitu beban kerja subjektif yang mencerminkan perasaan pribadi dari beban masukan dan upaya manusia yang seringkali meningkat sebanding dengan meningkatnya kompleksitas tugas; dan yang kedua adalah perubahan kinerja yaitu beban yang melibatkan penurunan kapasitas fungsional selama bekerja.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja merupakan sejumlah tugas yang diberikan kepada karyawan yang perlu diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Janib et al., (2021); Johari et al., (2018); dan Mukmin et al., (2019) menyatakan bahwa beban kerja terbukti berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap *Work-Life Balance*

Msuya dan Kumar (2022) memaparkan definisi beban kerja sebagai jumlah tugas yang dialokasikan atau dibutuhkan dari seorang pekerja dalam periode tertentu. Holland et al., (2019); Omar et al., (2015); dan Ugwu et al., (2023) pada penelitiannya menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap *work-life balance*.

H2: Beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap *work-life balance*

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Work-life balance dan kinerja karyawan menjadi dua hal penting dalam topik penelitian ini. Dari beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Soomro et al., (2020); Bataineh (2019) dan Al-Alawi et al., (2021) menunjukkan bahwa *work-life balance* terbukti memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan.

H3: *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

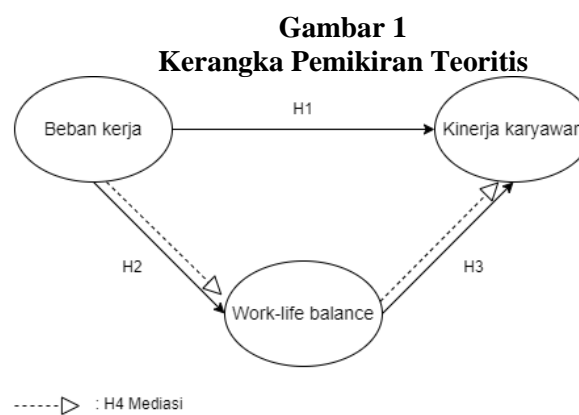
Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan *Work-Life Balance* sebagai Variabel *Intervening*

Syihanuddhin et al., (2022) dalam penelitiannya terhadap karyawan hotel di Malang menunjukkan hasil bahwa beban kerja secara positif dan signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan melalui *work-life balance* sebagai *variable intervening*.

H4: *Work-life balance* memediasi hubungan beban kerja terhadap kinerja karyawan

Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan penjabaran landasan teori penelitian yang digunakan, kerangka pemikiran teoritis yang disajikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sumber: Janib et al., (2021); Johari et al., (2018); Mukmin et al., (2019); Msuya dan Kumar (2022); Johari et al., (2019); Holland et al., (2019); Omar et al., (2015); Ugwu et al., (2023); Azevedo et al., (2020); Soomro et al., (2020); Bataineh et al., (2019); Al-Alawi et al., (2021); Syihabudhin et al., (2022).

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini akan dikembangkan tiga jenis variabel, yaitu Variabel Bebas (*Independent Variable*), Variabel Terikat (*Dependent Variable*), dan Variabel Mediasi (*Intervening Variable*). Variabel bebas adalah Beban Kerja (X). Variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).

Variabel mediasi adalah *Work-Life Balance*. Penelitian ini terdiri dari definisi operasional dan indikator yang diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 1
Definisi Operasional

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator
Kinerja Karyawan (Y)	Menjelaskan tentang efektivitas dan efisiensi dalam mencapai suatu tujuan serta kecepatan dalam mencapai tujuan (Tarcan et al., 2021).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kapabilitas 2. Inisiatif 3. Loyalitas 4. Integritas 5. Kualitas Pekerjaan (Kuuvas, 2006)
Beban Kerja (X)	Menjelaskan tentang jumlah tugas yang dialokasikan atau dibutuhkan dari seorang pekerja dalam periode tertentu (Msuya dan Kumar, 2022).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan social dengan rekan kerja 2. Pemahaman aturan dalam pekerjaan 3. Penggunaan waktu kerja 4. Penyampaian informasi mengenai pekerjaan 5. Beban mental 6. Pekerjaan melebihi kapasitas 7. Pengorganisasian kerja yang tidak jelas 8. Target yang harus dicapai 9. Beban kerja fisiologis 10. Keterbatasan waktu (Baumburger et al., 2014)
<i>Work-Life Balance</i> (Z)	Menjelaskan tentang keseimbangan antara peran di tempat kerja dan peran di keluarga yang berkaitan dengan kesejahteraan psikologis individu dan keselarasan secara keseluruhan dalam hidup (Kim, 2014)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dukungan tempat kerja terhadap <i>work-life balance</i> 2. Fleksibilitas jadwal kerja 3. Dukungan rekan kerja terhadap <i>work-life balance</i> 4. Dukungan atasan terhadap <i>work-life balance</i> 5. Cukup waktu istirahat dari pekerjaan 6. Cukup waktu untuk keluarga dan teman 7. Pengelolaan waktu kerja 8. Dukungan keluarga terhadap pekerjaan 9. Timbulnya kepuasan di luar hal pekerjaan (Wong dan Ko, 2009)

Sumber: Penelitian Terdahulu

Populasi dari penelitian ini merupakan tenaga Kesehatan di RSUD dr. Tjitrowardoyo Kabupaten Purworejo. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Dalam penelitian ini, yang menjadi sampel adalah tenaga keperawatan di RSUD dr.

Tjitrowardojo sebanyak 283 tenaga keperawatan yang selanjutnya 100 kuesioner dibagikan dan jumlah kuesioner yang Kembali sebanyak 76 kuesioner.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

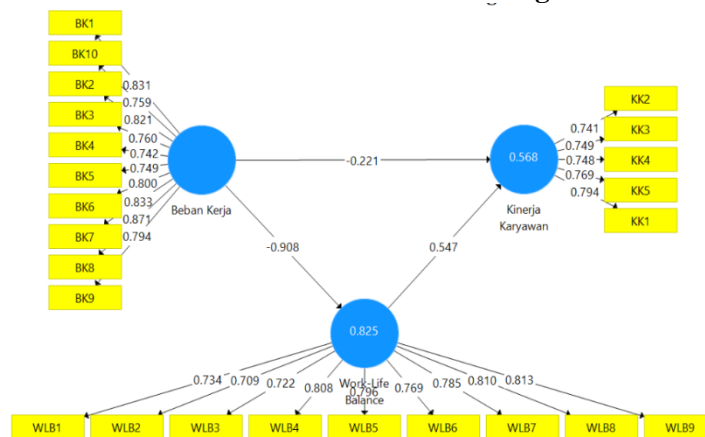
Setelah penentuan sampel dan penyebaran kuesioner pada tenaga keperawatan di RSUD dr. Tjitrowaroyo Kabupaten Purworejo, jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah sejumlah 76 responden. Mayoritas responden berumur diantara 40-44 tahun sebesar 26% atau sebanyak 20 orang, berdasarkan jenis kelamin didominasi perempuan 76% atau sebanyak 58 orang, berdasarkan lama bekerja didominasi karyawan yang memiliki pengalaman kerja 1-10 tahun 39% atau sebanyak 30 orang, berdasarkan tingkat pendidikan terakhir didominasi lulusan D3 yaitu sebanyak 53% atau sebanyak 40 orang, dan berdasarkan status didominasi oleh Non PNS sebanyak 43% atau sebanyak 33 orang, serta berdasarkan jabatan didominasi oleh Tingkat jabatan terampil sebesar 46% atau sebanyak 35 orang.

Pengujian Outer Model

Convergent Validity

Uji validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai *loading factor* masing-masing indikator terhadap konstraknya. Masih terdapat beberapa indikator yang ditolak yang memiliki nilai di bawah 0,7. Diantaranya adalah indikator KK2 pada variabel kinerja karyawan, indikator BK4 pada variabel beban kerja, dan indikator WLB8 dan WLB9 pada variabel *work-life balance*. Indikator-indikator tersebut selanjutnya dieliminasi karena tidak memenuhi syarat *model fit* penelitian. Adapun indikator yang telah dieliminasi dapat dilihat pada Gambar 2 dan sudah memenuhi syarat yang telah ditentukan, yaitu indikator harus melebihi 0,7.

Gambar 2
Hasil Estimasi Model Kedua PLS Algorithm



Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Convergent Validity dan Composite Reliability

Hasil pengujian *Composite Reliability* dan *Convergent Validity*, menunjukkan bahwa nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari seluruh variabel penelitian sudah memenuhi persyaratan untuk dinyatakan valid, yaitu $>0,5$, seluruh variabel penelitian sudah memiliki nilai *Composite Reliability* yang memenuhi persyaratan untuk dinyatakan valid, yaitu $>0,7$, dan keseluruhan nilai *Cronbach's Alpha* yang memenuhi persyaratan untuk dinyatakan valid, yaitu $>0,6$. Dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dari semua variabel sudah memenuhi persyaratan konstruk *reliability* dan *validity* yang ditunjukkan pada Tabel 2.

Tabel 2
Nilai Convergent Validity dan Composite Reliability

Variable	Cronbach's alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Beban kerja	0,936	0,937	0,946	0,635
Work-Life Balance	0,915	0,917	0,930	0,597
Kinerja Karyawan	0,819	0,824	0,873	0,578

Sumber: Data primer yang diolah, 2024.

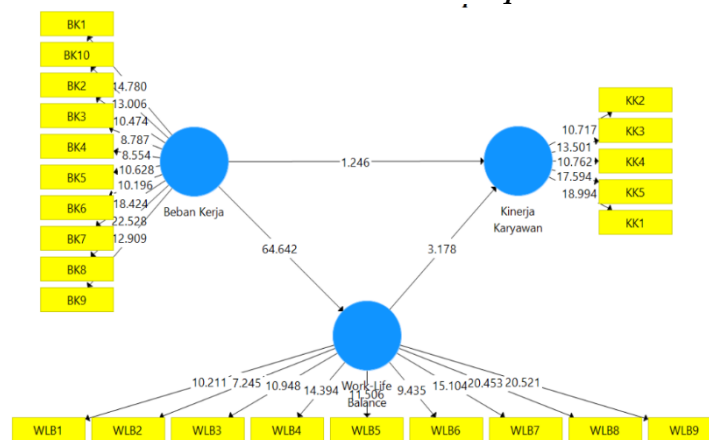
Discriminant Validity

Pengujian *discriminant validity* dilakukan dengan menganalisis nilai *cross loading* dengan korelasi konstruk pembentuk variabel. Dapat diketahui bahwa nilai *cross loading* seluruh indikator atas variabel latennya lebih besar dibandingkan indikator lain. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk pada penelitian ini sudah memenuhi kriteria *discriminant validity* dan valid.

Analisis Inner Model

Analisis *inner model* digunakan untuk memprediksi hubungan diantara variabel dengan cara melihat *R square*. Pada penelitian ini, dapat diketahui bahwa terdapat satu variabel eksogen, yaitu beban kerja dan terdapat dua variabel endogen, yaitu *work-life balance* dan kinerja karyawan. Nilai *R square* digunakan untuk melihat besar pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Diketahui bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh terhadap variabel *work-life balance* sebesar 82,5% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini. Lalu, variabel beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 56,8% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini.

Gambar 3
Inner Model Partial Least Square



Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *bootstrapping* pada model penelitian, yaitu dengan melihat nilai *T statistic* dan tingkat signifikansinya pada *P Value* pada *Path Coefficient*. Sebuah konstruk formatif dinyatakan signifikan apabila *P value* < 0,05, serta memiliki *T statistic* > 1,96. Hasil perhitungan koefisien jalur atau *path coefficient* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2 di bawah ini:

Tabel 3
Path Coefficient

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Beban Kerja → Kinerja Karyawan	-0,221	-0,212	0,718	1,246	0,214
Beban Kerja → <i>Work-Life Balance</i>	-0,908	-0,914	0,014	64,642	0,000
<i>Work-Life Balance</i> → Kinerja Karyawan	0,547	0,561	0,172	3,178	0,002

Sumber: Data primer yang diolah, 2024.

Dari Tabel 2 dapat diketahui bahwa hubungan beban kerja terhadap kinerja karyawan ditolak karena memiliki nilai *P Values* >0,05 dan nilai *T statistics* <1,96. Sementara itu hubungan beban kerja terhadap *work-life balance* dan hubungan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan diterima karena memiliki nilai *P Values* <0,05 dan nilai *T statistics* >1,96.

Uji Intervening

Uji *intervening* dalam penelitian ini menggunakan uji *bootstrapping* pada model penelitian yang dilihat dari nilai *P value* dan *T statistic* pada uji *specific indirect effect*. Hal ini bertujuan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel *work-life balance* sebagai variabel *intervening* antara variabel independen, yaitu beban kerja dan variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Hasil perhitungan *specific indirect effect* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4 di bawah ini:

Tabel 4
Specific Indirect Effect

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Beban kerja → <i>Work-life balance</i> → Kinerja karyawan	0,483	0,502	0,155	3,112	0,002

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Dari Tabel 4 dapat diketahui bahwa variabel *work-life balance* sebagai variabel *intervening* pada variabel beban kerja terhadap variabel kinerja karyawan memiliki nilai *P Values* <0,05 dan memiliki nilai *T statistics* >1,96 sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel *work-life balance* mampu memediasi secara penuh pada variabel beban kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Pertama, hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis 1 atau H1 diterima karena beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil penelitian yang telah dilaksanakan, hal tersebut menunjukkan bahwa ketika beban kerja yang diterima karyawan tinggi, maka akan menurunkan kinerja karyawan tersebut.

Kedua, hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis 2 atau H2 diterima karena beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *work-life balance*. Melalui hasil penelitian yang telah dilaksanakan, hal tersebut menunjukkan bahwa ketika karyawan mendapatkan beban kerja semakin tinggi, maka dapat menurunkan *work-life balance* karyawan tersebut dan sebaliknya.

Ketiga, hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis 3 atau H3 diterima karena *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil penelitian yang telah dilaksanakan, hal tersebut menunjukkan bahwa ketika karyawan yang memiliki *work-life balance*, maka akan membawa pengaruh pada tingkat kinerja karyawan.

Keempat, hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis 4 atau H4 diterima karena *work-life balance* sebagai variabel *intervening* mampu memediasi hubungan antara variabel beban kerja dengan variabel kinerja karyawan dengan hasil positif dan signifikan. Melalui hasil penelitian yang

telah dilaksanakan, maka hal tersebut menunjukkan bahwa ketika variabel *work-life balance* dihadirkan sebagai variabel intervening mampu mempengaruhi hubungan antara variabel beban kerja dengan variabel kinerja karyawan.

REFERENSI

- Adnan Bataineh, K., (2019). Impact of work-life balance, happiness at work, on employee performance. *International Business Research*, 12(2), pp.99-112.
- Al-Alawi, A.I., Al-Saffar, E., AlmohammedSaleh, Z.H., Alotaibi, H. and Al-Alawi, E.I., (2021). A study of the effects of work-family conflict, family-work conflict, and work-life balance on Saudi female teachers' performance in the public education sector with job satisfaction as a moderator. *Journal of International Women's Studies*, 22(1), pp.486-503.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53, 747–770
- Greenhaus, J.H., Collins, K.M. and Shaw, J.D., (2003). The relation between work– family balance and quality of life. *Journal of vocational behavior*, 63(3), pp.510-531
- Guest, D.E. (2002), “Perspectives on the study of work-life balance”, *Social Science Information*, Vol. 41 No. 2, pp. 255-279
- Hayman, J. (2005). Psychometric Assessment of an Instrument Designed to Measure Work Life Balance, *Research and Practice in Human Resource Management*, 13(1), 85-91.
- Holland, P., Tham, T. L., Sheehan, C., & Cooper, B. (2019). The impact of perceived workload on nurse satisfaction with work-life balance and intention to leave the occupation. *Applied nursing research*, 49, 70-76.
- Hyde, P., Sparrow, P., Boaden, R., & Harris, C. (2013). High performance HRM: NHS employee perspectives. *Journal of Health Organization and Management* 27(3), 296-311.
- Ilkafah, I., Mei Tyas, A.P. and Haryanto, J. (2021). Factors related to implementation of nursing care ethical principles in Indonesia. *Journal of public health research*, 10(2), pp.jphr-2021.
- Jahns, D.W. (1973). A concept of operator workload in manual vehicle operations.
- Janib, J., Rasdi, R.M., Omar, Z., Alias, S.N., Zaremohzzabieh, Z. and Ahrari, S. (2021). The relationship between workload and performance of research university academics in Malaysia: The mediating effects of career commitment and job satisfaction. *Asian Journal of University Education*, 17(2), pp.85-99.
- Johari, J., Tan, F. Y., & Zulkarnain, Z. I. T. (2018). Autonomy, workload, worklife balance and job performance among teachers. *International Journal of Educational Management*, 32(1), 107-120.
- Kerdpitak, C., & Jermstittiparsert, K. 2020. The effects of workplace stress, work-life balance on turnover intention: An empirical evidence from pharmaceutical industry in Thailand. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(2), 586–594. <https://doi.org/10.5530/srp.2020.2.86>
- Khatimah, K. (2020). Kinerja Perawat di RSUD H. Padjonga Dg. Ngalle Kabupaten Takalar. *Jurnal Promotif Preventif*, 3(1), pp.36-46.
- Mathis, R.L. and Jackson, J.H. (2011), *Human Resource Management*, South-Western Cengage Learning, Mason, OH
- Msuya, M.S. and Kumar, A.B. (2022). The role of supervisor work-life support on the correlation between work autonomy, workload and performance: perspective from Tanzania banking employees. *Future Business Journal*, 8(1), p.26.
- Mukmin, S. (2019). The effect of workload and work environment on job stress and its impact on the performance of nurse inpatient rooms at Mataram city general hospital.
- Omar, M.K., Mohd, I.H. and Ariffin, M.S. (2015). Workload, role conflict and work-life balance among employees of an enforcement agency in Malaysia. *International Journal of Business, Economics and Law*, 8(2), pp.52-57
- Shammout, M. (2021). The Impact of Work Environment on Employees Performance. *International Research Journal of Modernization in Engineering Technology and Science*, 3(11).

- Soomro, A.A., Breitenecker, R.J. and Shah, S.A.M. (2018). Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), pp.129-146
- Syihabudhin, S., Nora, E., Juariyah, L., Hariri, A. and Dhika, O. (2020), August. Effect of Workload on Employee Performance Through Work Life Balance at Ollino Garden Hotel Malang East Java. In *3rd Asia Pacific Management Research Conference (APMRC 2019)* (pp. 141-146). Atlantis Press.
- Tarcan GY, Kartal N, Koca GS, Karahan A. (2021). The effect of mushroom management style and perceived supervisor support on employee performance: ‘an application with university hospital employees. *Int Heal Plan Manag* 36(2):532–544
- Ugwu, F. O., Ugwu, L. E., Nwali, A. C., Onyishi, I. E., & Okafor, C. O. (2023). Cost of high workload on work–life balance: a moderated mediation model. *Technology Analysis & Strategic Management*, 1-15.
- Ulrich, B., Barden, C., Cassidy, L., & Varn-Davis, N. (2019). Critical Care Nurse Work Environments 2018: Findings and implications. *Critical Care Nurse*, 39(2), 67–84. <https://doi.org/10.4037/CCN2019605>.
- Viswesvaran, C. and Ones, D.S. (2000), “Perspectives on models of job performance”, *International Journal of Selection and Assessment*, Vol. 8 No. 4, pp. 216-226.