PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA DIMEDIASI OLEH *WORK LIFE BALANCE* DAN *ORGANIZATIONAL SUPPORT* SEBAGAI MODERASI

(Survei pada Pegawai UPT Pemadam Kebakaran Kabupaten Kuningan)

Alif Abdul Fatah[1], Lili Karmela Fitriani[2], Ilham Akbar[3]
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Kuningan
Email: 20220510181@uniku.ac.id

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of occupational safety and health (OSH) on employee performance, mediated by work life balance, with organizational support as a moderating variable, among employees of the Kuningan Regency Fire Department Unit. This research used descriptive and verificative methods with a quantitative approach. A saturated sampling technique was applied, involving all 52 employees of the unit as respondents. Data were collected through a questionnaire using a 1-10 interval scale and analyzed using Structural Equation Modeling based on Partial Least Square (SEM-PLS) with SmartPLS 4. The results show that OSH has a positive and significant effect on performance and on work life balance; work life balance has a positive and significant effect on performance and is able to mediate the effect of OSH on performance; while organizational support is not able to moderate the effect of work life balance on performance. These findings imply that the optimal implementation of OSH can improve employee performance both directly and through the enhancement of work life balance, and that the fire department needs to strengthen organizational support so that it can function effectively as a reinforcing factor.

Keywords: *occupational safety and health, performance, work life balance, and organizational support*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama organisasi yang keberadaannya menentukan keberhasilan pencapaian tujuan. Di lingkungan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pemadam Kebakaran, manajemen sumber daya manusia memiliki posisi strategis karena berkaitan langsung dengan kemampuan organisasi merespons keadaan darurat secara cepat, akurat, dan profesional. Tingkat risiko kerja yang tinggi, kebutuhan kerja sama tim, serta tuntutan pengambilan keputusan cepat menjadikan kualitas sumber daya manusia sebagai faktor penentu keberhasilan pelaksanaan tugas.

Fenomena rendahnya capaian kinerja UPT Pemadam Kebakaran Kabupaten Kuningan tercermin dari capaian Standar Pelayanan Minimal (SPM) penanganan kebakaran yang meningkat secara bertahap namun belum optimal, yaitu 58% (2022), 60% (2023), 62% (2024), dan 66% (2025). Kondisi ini diperkuat oleh keluhan masyarakat terkait waktu tanggap petugas, keterbatasan armada dan peralatan, serta terbatasnya sosialisasi pencegahan kebakaran.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi belum optimalnya kinerja adalah implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang belum maksimal, ditandai keterbatasan alat pelindung diri (APD) dan sarana operasional. K3 merupakan sistem upaya terpadu untuk menjamin dan melindungi keselamatan serta kesehatan tenaga kerja melalui pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja (Hertati, 2020). Beberapa penelitian menunjukkan K3 berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Jariah, (2024); Luthfianto & Priyantomo,(2024); Ahmadi et al., (2024), sementara penelitian lain menemukan pengaruh yang tidak signifikan (Mahardika, 2024; Ekowati & Amin, 2019).

Work Life Balance diposisikan sebagai variabel mediasi karena keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan mekanisme psikologis yang dapat menjembatani pengaruh K3 terhadap kinerja. Namun demikian, temuan mengenai pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja masih beragam; sebagian menunjukkan pengaruh positif signifikan Farida & Wahyu Gunawan, (2023); Tondang et al., (2024), sementara Jaya, (2022)

menemukan pengaruh negatif tidak signifikan. Di sisi lain, *Organizational Support* diposisikan sebagai variabel moderasi karena dukungan organisasi diduga memperkuat pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja, meskipun beberapa penelitian terdahulu menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan (Ardiva & Azwar, 2025; Diana, 2021)

Berdasarkan uraian tersebut serta adanya research gap dari penelitian-penelitian terdahulu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja dimediasi oleh *Work Life Balance* dan *Organizational Support* sebagai moderasi pada pegawai UPT Pemadam Kebakaran Kabupaten Kuningan.

LANDASAN TEORI

Kinerja dipahami sebagai pencapaian hasil kerja yang diwujudkan pegawai sesuai tugas yang diberikan dalam kurun waktu tertentu, yang mencerminkan aktualisasi pelaksanaan tugas dan menjadi dasar evaluasi individu maupun organisasi (Munardi et al., 2021). Indikator kinerja meliputi ketepatan hasil kerja, ketelitian, efektivitas pemanfaatan waktu dan sumber daya, kemandirian, serta tanggung jawab terhadap tugas (Jaya, 2022).

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan suatu sistem upaya terpadu yang dirancang untuk menjamin serta melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui tindakan pencegahan terhadap kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, dengan tujuan mewujudkan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan mendukung produktivitas (Hertati, 2020). Indikator K3 mencakup ketersediaan dan penggunaan alat pelindung diri (APD), kepatuhan terhadap prosedur dan standar operasional keselamatan kerja, kondisi sarana dan prasarana, serta pelatihan keselamatan kerja.

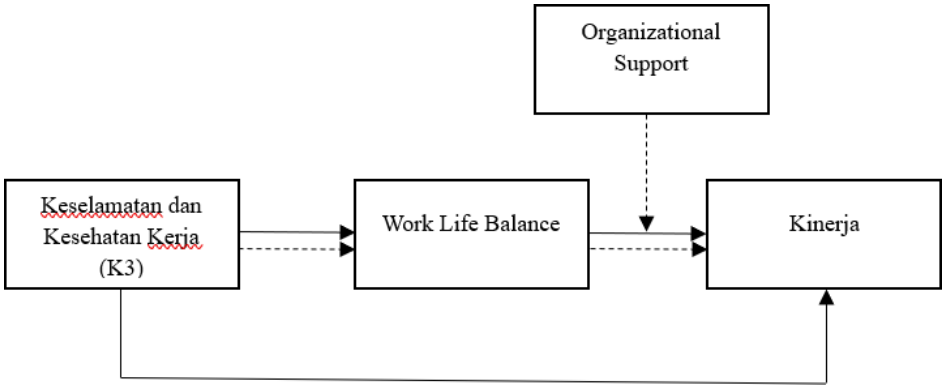
Work Life Balance adalah kemampuan individu mengelola dan menyeimbangkan tuntutan profesional dengan kebutuhan pribadi dan keluarga, sehingga meminimalkan konflik peran dan menciptakan kondisi hidup yang harmonis (Noviarini et al., 2021). Indikator *Work Life Balance* meliputi keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi (Arfandi & Kasran, 2023).

Organizational Support mencerminkan persepsi pegawai mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Simarmata, 2024). Yang terbentuk melalui dimensi keadilan organisasi, dukungan atasan, penghargaan organisasi, dan kondis i pekerjaan (Yosafat et al., 2025).

Hubungan antar variabel dalam penelitian ini sejalan dengan *Theory of Planned Behavior,* yang menyatakan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh sikap terhadap perilaku, norma subjektif, dan persepsi kontrol perilaku dalam menentukan suatu keputusan atau hasil kerja (Purwanto, 2024). Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) diasumsikan membentuk sikap dan kondisi psikologis pegawai yang bermuara pada *Work Life Balance* dan pada akhirnya memengaruhi kinerja, dengan *Organizational Support* berperan memperkuat mekanisme tersebut

.

HIPOTESIS



Gambar 1.1 Paradigma Berpikir

H1: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif terhadap Kinerja.
H2: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif terhadap *Work Life Balance.*
H3: *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap Kinerja.
H4: *Work Life Balance* memediasi pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja.
H5: *Organizational Support* memoderasi pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan melalui analisis statistik (Sugiyono, 2023). Penelitian ini terdiri atas empat variabel, yaitu Kinerja (Y) sebagai variabel dependen, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) sebagai variabel independen, *Work Life Balance* (Z) sebagai variabel mediasi, dan *Organizational Support* (M) sebagai variabel moderasi, yang seluruhnya diukur menggunakan skala interval dengan rentang 1 (sangat tidak setuju) hingga 10 (sangat setuju).

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai UPT Pemadam Kebakaran Kabupaten Kuningan yang berjumlah 52 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian Yantri & Aswan, (2023) sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 responden.

Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai, sedangkan data sekunder diperoleh dari studi literatur berupa buku, jurnal, dan publikasi terkait. Analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan bantuan aplikasi SmartPLS 4, meliputi evaluasi model pengukuran (outer model) berupa uji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas, serta evaluasi model struktural (inner model) berupa uji R-*Square*, F-*Square,* dan Q-*Square*. Pengujian hipotesis dilakukan melalui prosedur bootstrapping untuk memperoleh nilai koefisien jalur (*original sample),* T-*statistic,* dan P-*Value,* dilanjutkan dengan pengujian mediasi dan moderasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden penelitian berjumlah 52 pegawai, didominasi laki-laki mengingat karakteristik pekerjaan pemadam kebakaran. Berdasarkan usia, mayoritas responden berusia di atas 40 tahun (38%), diikuti rentang 36-40 tahun (35%). Berdasarkan pendidikan, mayoritas berpendidikan SMA/SMK sederajat (60%) dan S1 (36%). Berdasarkan masa kerja, mayoritas responden

memiliki masa kerja di atas 5 tahun (67%), menunjukkan pegawai UPT Pemadam Kebakaran Kabupaten Kuningan secara umum telah berpengalaman dalam bidang tugasnya.

Hasil Uji Instrumen (*Outer Model*)

Hasil uji validitas konvergen menunjukkan seluruh indikator memiliki nilai *loading factor* di atas 0,70, sehingga seluruh instrumen dinyatakan valid. Hasil uji validitas diskriminan menunjukkan nilai *cross loading* tiap indikator lebih tinggi pada konstruknya sendiri dibandingkan konstruk lain. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) seluruh variabel berada di atas 0,50 sebagaimana disajikan pada Tabel, yang mengindikasikan validitas konvergen terpenuhi.

Tabel 1.1 Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) & Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite reliability*

Variabel	AVE	*Cronbach's Alpha*	*Composite Reliability*
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)	0,653	0,892	0,918
Kinerja (Y)	0,628	0,878	0,909
Work Life Balance (Z)	0,780	0,950	0,961
Organizational Support (M)	0,771	0,941	0,953

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan Composite Reliability di atas 0,70, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam pengujian model struktural.

Hasil Uji Model Struktural *(Inner Model)*

Nilai *R-Square* variabel Kinerja (Y) sebesar 0,735, menunjukkan bahwa K3, *Work Life Balance*, dan *Organizational Support* secara bersama-sama mampu menjelaskan 73,5% variasi Kinerja, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Nilai F-*Square* menunjukkan pengaruh K3 terhadap *Work Life Balance* berada pada kategori besar (2,151), sedangkan pengaruh K3 terhadap Kinerja berada pada kategori sedang (0,149). Nilai Q-*Square* untuk *Work Life Balance* (0,670) dan Kinerja (0,599) berada di atas 0, yang menunjukkan bahwa model penelitian ini memiliki *predictive relevance* yang baik.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 1.2 Hasil Uji Parsial (Bootstrapping)

Variabel	*Original Sampel (0)*	*Sampel Mean (M)*	*Standard deviation (STDEV)*	*T statustuc (O/STDEV)*	*P Value*
Keselamatan dan Kesehatan kerja (X) -> Kinerja (Y)	0.426	0.436	0.224	1.899	0.029
Keselamatan dan Kesehatan kerja (X) ->	0.826	0.826	0.049	16.849	0.000

Work Life Balance (Z)					
Work Life Balance (Z) -> Kinerja (Y)	0.313	0.302	0.160	1.950	0.026

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Tabel 1.3 Hasil Uji Mediasi dan Moderasi (*Specific Indirect Effect*)

Variabel	*Original Sampel (0)*	*Sampel Mean (M)*	*Standard deviation (STDEV)*	*T statustuc (IO/STDEV)*	*P Value*
Keselamatan dan Kesehatan kerja (X) - > *Work Life Balance* (Z) -> *Kinerja* (Y)	0.259	0.253	0.140	1.841	0.033
Organizational Support (M) - > *Work Life Balance* (Z) -> Kinerja (Y)	-0.104	-0.078	0.106	0.978	0.164

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, K3 terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Pemadam Kebakaran Kabupaten Kuningan, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,426 dan P-*Value* sebesar 0,029 (< 0,05), sehingga H1 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin optimal penerapan K3, semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan.

Hasil ini sejalan dengan penilitian Hertati, (2020) yang menyatakan bahwa K3 merupakan sistem upaya terpadu untuk menjamin dan melindungi keselamatan serta kesehatan tenaga kerja melalui pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, sehingga tercipta lingkungan kerja yang aman dan mendukung produktivitas. Pada instansi dengan risiko kerja tinggi seperti UPT Pemadam Kebakaran, ketersediaan alat pelindung diri, penerapan standar operasional prosedur, dan kondisi kerja yang aman dapat meningkatkan fokus, disiplin, dan produktivitas pegawai. Temuan ini konsisten dengan penelitian Jariah, (2024) dan Luthfianto & Priyantomo, (2024) yang membuktikan bahwa penerapan K3 secara efektif meningkatkan kinerja pegawai, termasuk pada institusi pemadam kebakaran.

2. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap *Work Life Balance*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Life Balance*, dengan koefisien jalur sebesar 0,826 dan P-*Value* sebesar 0,000 (< 0,05), sehingga H2 diterima. Artinya, penerapan K3 yang baik mampu meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja pegawai.

Penerapan K3 yang efektif dapat menciptakan rasa aman dalam bekerja, mengurangi tingkat stres kerja, serta meminimalkan kelelahan fisik maupun psikologis pegawai, sehingga pegawai lebih mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan keluarga. Temuan ini sejalan dengan penelitian Akin, (2023) yang menyatakan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap work life balance karyawan, karena lingkungan kerja yang aman terbukti mampu mengurangi konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

3. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan koefisien jalur sebesar 0,313 dan P-*Value* sebesar 0,026 (< 0,05), sehingga H3 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik *Work Life Balance*, semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan.

Pegawai yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, kondisi psikologis yang lebih stabil, serta motivasi kerja yang lebih tinggi, sehingga berdampak pada peningkatan konsentrasi, disiplin, dan Kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan Farida & Wahyu Gunawan, (2023) dan Tondang et al., (2024) yang menyatakan bahwa *Work Life Balance* memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

4. Peran *Work Life Balance* dalam Memediasi Pengaruh K3 terhadap Kinerja

Hasil pengujian mediasi menunjukkan bahwa *Work Life Balance* mampu memediasi pengaruh K3 terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien jalur sebesar 0,259 dan P-*Value* sebesar 0,033 (< 0,05), sehingga H4 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan K3 yang optimal tidak hanya meningkatkan kinerja pegawai secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan *Work Life Balance*.

Lingkungan kerja yang aman dan sehat mampu memberikan rasa nyaman serta mengurangi tingkat stres dan kelelahan kerja pegawai, yang pada akhirnya mendukung terciptanya keseimbangan kehidupan kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja. Hal ini sejalan dengan pandangan Medina-Garrido et al., (2023) yang menjelaskan adanya hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja, kesejahteraan pegawai, dan kinerja, serta konsisten dengan temuan Farida & Wahyu Gunawan, (2023) yang menunjukkan bahwa *Work Life Balance* meningkatkan kepuasan dan konsentrasi kerja pegawai.

5. Peran *Organizational Support* dalam Memoderasi Pengaruh W*ork Life Balance* terhadap Kinerja

Hasil pengujian moderasi menunjukkan bahwa *Organizational Support* tidak mampu memoderasi hubungan antara *Work Life Balance* dan kinerja, dengan koefisien jalur sebesar -0,104 dan P-*Value* sebesar 0,164 (> 0,05), sehingga H5 ditolak. Arah koefisien yang negatif mengindikasikan bahwa *Organizational Support* secara konseptual cenderung berperan sebagai pelemah, namun pengaruh tersebut tidak signifikan secara *statistik.*

Kondisi ini dapat dijelaskan melalui pandangan Simarmata, (2024) bahwa dukungan organisasi merupakan persepsi pegawai mengenai sejauh mana organisasi memberikan perhatian, penghargaan, dan kepedulian terhadap kesejahteraan pegawai. Belum meratanya persepsi pegawai terhadap dukungan organisasi, baik dalam bentuk perhatian pimpinan, fasilitas kerja, maupun penghargaan atas kinerja Yosafat et al., (2025) diduga

menjadi penyebab *Organizational Support* belum mampu memperkuat hubungan *Work Life Balance* terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan Ardiva & Azwar, (2025) dan (Diana, 2021) yang juga tidak menemukan pengaruh signifikan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja dimediasi oleh *Work Life Balance* dan *Organizational Support* sebagai variabel moderasi pada pegawai UPT Pemadam Kebakaran Kabupaten Kuningan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai UPT Pemadam Kebakaran Kabupaten Kuningan.
2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Life Balance*
3. *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja serta terbukti memediasi pengaruh K3 terhadap kinerja,
4. *Work Life Balance* memediasi pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja
5. *Organizational Support* tidak terbukti memoderasi pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja, yang mengindikasikan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan pegawai belum cukup kuat untuk memperkuat hubungan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmadi, Sulistyowati, Pitoyo, Yunita, & Jumawan. (2024). *Indonesian Journal of Economics , Management , and Accounting Pengaruh K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja), Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada*. *1*(7), 814–827. https://doi.org/https://doi.org/10.60076/ijema.v1i7.619

Akin, C. (2023). *an Empirical Look From Maslow ' S Hierarchy of Needs Theory To Relationship Between Maslow ' UİhtiyaçlHiyerarşisiTeorisindenİş - YaşamDengesi VeİGüvenliğiArasindakİlişkiYe*.425–436. https://www.researchgate.net/publication/373335342

Ardiva, E., & Azwar, H. (2025). *The Influence of Organizational Support and Job Satisfaction on Employee Performance at Truntum Hotel Padang*. *2*(3), 6–12. https://doi.org/https://doi.org/10.63076/jomm.v2i3.62

Arfandi, A., & Kasran, M. (2023). Pengaruh Work Life Balance dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya*, *6*(2), 1861–1872. https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1192

Diana, S. (2021). *Pengaruh perceived organizational support dan employee engagement terhadap kinerja karyawan*. *9*, 1205–1213. https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1205-1213

Ekowati, V. M., & Amin, F. M. (2019). *The Effects of Occupational Health and Safety on Employee Performance Through Work Satisfaction*. *101*(Iconies 2018), 242–245. https://doi.org/https://doi.org/10.2991/iconies-18.2019.46

Farida, & Wahyu Gunawan, A. (2023). Pengaruh Work Liffe Balance Terhadap Employee Performance Dengan Job Stress Dan Job Commitment Sebagai Variabel Mediasi. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., *10*(1), 73–95. https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i1.46205

Hertati, D. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 152. https://doi.org/https://doi.org/10.59141/jrssem.v5i2.1059

Jaya. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Penerbit Akademik. https://books.google.co.id/books

Luthfianto, & Priyantomo. (2024). *Pengaruh Diklat K3 Terhadap Kinerja Pegawai Surabaya*. *4*, 23–37. https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jurtek/article/view/602

Mahardika, D. D. K. (2024). *The Influence Of K3, Workload And Work Environment On Employee Performance Through Job Satisfaction*. *2024*(February), 4–6. https://doi.org/https://doi.org/10.47134/ijebss.v4i2.261

Medina-Garrido, J. A., Biedma-Ferrer, J. M., & Ramos-Rodriguez, A. R. (2023). Relationship between work-family balance, employee well-being and job performance. In *arXiv*. https://doi.org/10.48550/arXiv.2401.13683

Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. https://doi.org/https://doi.org/10.36546/jmd.v23i3.737

Noviarini, C., Suharno, T., & Muttaqiyathun, A. (2021). *Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid-19 Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid-19*. 538–545. https://repository.urecol.org/index.php/proceeding/article/view/1718

Simarmata, J. (2024). *Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Sharing Pengetahuan : Bukti Empiris Dosen Perguruan Tinggi Swasta*. *7*, 11898–11902. https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jrpp.v7i3.32946

Sugiyono. (2023). *Metode Peneletian Kuantitatif Kualitatuf Dan R&D* (eds.); 2nd ed.). Alfabeta.

Yantri, D. A. N., & Aswan, K. (2023). Sampling Jenuh sebagai Teknik Pemilihan Sampel. *Jurnal Ilmiah*. https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v13i1.58597

Yosafat, F., Tiwa, T. M., Febrianto, R., & Ilmu. (2025). *Pengaruh Dukungan Organisasi*

terhadap Kinerja Polisi pada Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah Sulawesi Utara menjalankan fungsinya sebagai penjaga keamanan , penegak hukum , dan pelayan masyarakat . Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002), dukunga. 443–454. https://doi.org/10.35794/emba.v13i1.58597