



Jurnal Ekonomika dan Bisnis

Journal homepage: <https://journal.feb-uniss.ac.id/home>
ISSN Paper : 2356-2439, ISSN Online : 2685-2446

Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Tenaga Kesehatan Pada Masa Vaksinasi Covid-19 di Kota Kayuagung

¹Rani Diasti, ²Dina Mellita

^{1,2}Universitas Bina Darma

. ¹diastirani@gmail.com, ²dinamellita@binadarma.ac.id

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima pada 20 September 2022
Disetujui pada 30 September 2022
Dipublikasikan pada 10 Oktober 2022

Kata Kunci:

Kebijakan Dividen, Pertumbuhan Perusahaan, Ukuran Perusahaan, *Earning Per Share*, *Debt To Equity Ratio*, Kepemilikan Manajerial, Kesempatan Investasi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja pada tenaga kesehatan pada masa vaksinasi covid-19 di kota Kayuagung. sampel dalam penelitian ini sebanyak 66 responden dengan menggunakan metode *simple random sampling*. Jenis penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Analisis yang digunakan adalah regresi linear sederhana, dan uji hipotesis menggunakan uji T yang diolah menggunakan program SPSS V.22 dan menghasilkan persamaan regresi $Y = 12.864 + 0,709X$. Hasil dari penelitian ini adalah pengaruh *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada tenaga kesehatan pada masa vaksinasi covid-19 di kota Kayuagung. hal ini dapat dilihat dari uji T yaitu $T_{hitung} 9,553$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ nilai $T_{hitung} > T_{tabel} (9,553 > 1,669)$ artinya *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada tenaga kesehatan pada masa vaksinasi covid-19 di kota Kayuagung.

PENDAHULUAN

Kejadian munculnya pandemi virus corona atau Covid-19 mampu mematahkan aktivitas semua kalangan masyarakat yang dilakukan diluar rumah. Pandemi Covid-19 sangat berdampak pada semua kalangan masyarakat dalam berbagai bidang (Mardiyah & Nurwati, 2020). Coronavirus merupakan keluarga besar virus yang menyebabkan penyakit infeksi saluran pernapasan, mulai flu biasa hingga penyakit yang serius *Middle East Respiratory Syndrome* (MERS) dan sindrom pernapasan akut berat atau *Severe Acute Respiratory Syndrome* (SARS).

Penyakit ini dapat menular dari hewan ke manusia (zoonosis) dan penularan dari manusia ke manusia sangat terbatas. Kepala Misi Tim WHO Peter Ben Embarek mengatakan, hasil penyelidikan WHO ini berisi tentang asal usul virus Corona muncul di Wuhan, China pada Desember 2019 lalu. Dalam waktu singkat virus corona menular ke Indonesia kemudian penularan Covid-19 cepat melebar luas dari kota-kota besar hingga ke pelosok daerah. Masa pandemi Covid-19 tidak bisa dikendalikan secara cepat sehingga membutuhkan penatalaksanaan baik dari pemerintah maupun masyarakat (Farooq & Sultana, 2021; Organization, 2019).

Pemerintah segera mengambil tindakan dengan kebijakan-kebijakan yang baru berdampak ke berbagai aspek kehidupan bertujuan untuk menangani kondisi saat ini. Salah satu pencegahan untuk memutuskan rantai penularan Covid-19 adalah tetap tinggal di rumah, karena tidak semua individu bisa tetap di rumah saja karena ada kebutuhan yang tetap harus dipenuhi, apabila harus tetap beraktivitas diluar rumah karena tuntutan pekerjaan atau hal urgent lainnya kita dapat mematuhi kebijakan-kebijakan yang telah dihimbau oleh pemerintah yaitu dengan menggunakan masker ketika keluar rumah (Hadiwardoyo, 2020; Sufiarina & Wahyuni, 2020). Namun penerapan peraturan tersebut dalam kehidupan new normal ini dipandang tidak cukup. Pada prinsip Herd Immunity adalah sebagai ambang batas kekebalan tubuh banyak orang yang dapat menurunkan jumlah kejadian infeksi dengan sendirinya, yang dapat dicapai melalui vaksin (Nurhasanah, 2021).

Vaksin merupakan produk biologi yang berisi antigen berupa mikroorganisme atau bagiannya zat yang dihasilkannya yang telah di olah sedemikian rupa sehingga aman, yang apabila diberikan kepada seseorang akan menimbulkan kekebalan spesifik secara aktif terhadap penyakit tertentu. Program vaksinasi akan terus dilakukan demi membentuk kekebalan tubuh sebagai perlindungan dari virus Covid-19, Puskesmas merupakan tempat resmi pelayanan Covid-19 yang telah ditetapkan oleh Pelayanan vaksinasi Covid-19 dilaksanakan di Fasilitas Pelayanan Kesehatan milik pemerintah pusat, Pemerintah Daerah Provinsi, Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota atau milik swasta yang memenuhi persyaratan, meliputi : puskesmas, klinik, rumah sakit dan sebagainya (Joyosemito & Nasir, 2021; Sukmawati E et al., 2018).

Pemerintah kabupaten Ogan Komering Ilir mendorong fasilitas kesehatan tingkat pertama, seperti puskesmas untuk mempercepat vaksinasi bagi masyarakat, salah satunya, Puskesmas Celikah Kecamatan Kayuagung yang menargetkan untuk 70 sampai 100 sasaran per hari. Pemerintah juga menyiapkan 2 rumah sakit dan 32 fasilitas kesehatan (faskes) untuk mendukung proses vaksinasi, vaksinasi telah dimulai pada 14 Januari 2021. Dalam rangka program vaksinasi OKI sehat yang dibagi menjadi beberapa zona yang menargetkan 5.000 orang vaksin setiap hari, Dinas Kesehatan Kabupaten OKI melalui Puskesmas Celikah yang bertugas di Zona

II membuka gerai vaksinasi di Taman Segitiga Emas Kayuagung pada 07 November 2021. Adanya situasi pandemi Covid-19 ini menjadi tantangan besar bagi tenaga kesehatan yang ada di kota Kayuagung untuk menghadapi virus Covid-19 dengan resiko penularan yang tinggi, membuat mereka lebih banyak menghabiskan waktu untuk bekerja dibandingkan waktu diluar dan mereka sulit bertemu dengan keluarganya karena takut akan penyebaran Covid-19 ke orang lain. Para tenaga kesehatan yang ada di Kayuagung ini sibuk menghadapi pasien yang bertambah sampai melupakan kesehatan dirinya sehingga mereka kelelahan dan imunitas tubuh mereka menurun.

Pekerjaan sektor kesehatan dianggap paling rentan selama pandemi Covid-19 hal ini memicu peningkatan tingkat stress dikarenakan adanya ketidakseimbangan kehidupan pekerjaan dan tingginya tingkat stres. Adanya ketidakseimbangan kehidupan dan pribadi tersebut, disebabkan adanya kesulitan dalam membagi waktu untuk istirahat, bekerja, dan berkumpul dengan keluarga. Disinilah Keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) menjadi penting. Penelitian UKI Yonda Aseptia dan Sekar Harumi M (2018), mengemukakan bahwa *Work-Life Balance* memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja sangat penting karena karyawan dalam sebuah usaha merupakan faktor yang paling dominan dalam menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan usaha (Kaswan, 2017; Larastrini & Adnyani, 2019; Syafrina, 2018). Masalah kepuasan kerja penting sekali untuk diperhatikan apalagi pada masa vaksinasi Covid-19 kepuasan kerja yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan dapat mendorong tenaga kesehatan yang ada di Kayuagung untuk lebih bersemangat (Aseptia & Maruno, 2017; Ganapathi, 2016; Rondonuwu et al., 2018).

Berdasarkan hasil wawancara penulis, Tenaga kesehatan yang ada di Kayuagung mereka merasa beban kerja mereka bertambah dibanding sebelum adanya program vaksinasi ini, sebelum adanya program vaksinasi tenaga kesehatan jam kerjanya sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh Dinas Kesehatan Kayuagung sedangkan setelah adanya program vaksinasi tenaga kesehatan merasa beban kerja bertambah, waktu kerja juga bertambah karena untuk pencapaian vaksin ditiap kabupaten terutama puskesmas sesuai target yang dicapai. Target vaksin di Puskesmas Celikah sudah tercapai 80% sesuai arahan dari Dinas Kesehatan Kabupaten OKI. sehingga waktu untuk berkumpul bersama keluarga sangat terbatas ataupun untuk melakukan aktivitas diluar pekerjaan mereka.

Berdasarkan penjelasan diatas, pentingnya *Work-life balance* guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Pada Tenaga Kesehatan di Masa Vaksinasi Covid-19 di Kota Kayuagung”**.

METODE

Penelitian dilakukan pada tenaga kesehatan di Puskesmas Celikah dan Puskesmas Desa Awal Terusan kecamatan kota Kayuagung sebagai objek penelitian. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey. Metode survey adalah penelitian yang sumber data dan informasi utamanya diperoleh dari responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan kuesioner atau angket sebagai instrumen pengumpulan data. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuantitatif, karena data yang diperoleh nantinya berupa angka. Dari angka yang diperoleh akan dianalisis dalam analisis data. Data kuantitatif jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka (Sugiyono, 2019).

Sumber data yang dipakai yaitu data primer dan sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh oleh peneliti data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan, dalam penelitian ini peneliti mendapatkan data primer dari lapangan, yaitu Tenaga Kesehatan di Puskesmas Celikah dan Puskesmas Awal Terusan. Yang berupa penyebaran kuesioner untuk tenaga kesehatan yang bertugas dalam penanganan vaksinasi covid-19. Data sekunder yaitu sumber data suatu penelitian yang di peroleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh atau dicatat oleh pihak lain). Data ini dapat ditemukan dengan cepat, dalam penelitian ini peneliti mendapatkan data dari buku-buku literature, dan dari dokumen-dokumen yang ada di puskesmas. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan observasi, kuesioner, studi pustaka, dan wawancara (Sugiyono, 2015).

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Puskesmas Celikah yang berjumlah 132 tenaga kesehatan dan Puskesmas Awal terusan yang berjumlah 59 tenaga kesehatan jadi jika dijumlahkan sebanyak 191 tenaga kesehatan. Menurut Sugiyono (2017) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam menentukan sampel terdapat beberapa teknik dalam pengambilan sampel. Teknik yang digunakan untuk menentukan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *simple random sampling*. Teknik *simple random sampling* merupakan teknik penarikan sampel secara acak pada populasi tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Untuk mengukur besaran sampel yang diteliti peneliti menggunakan rumus Slovin, sehingga jumlah sampel sebanyak 66.

Teknik analisis yang digunakan penelitian yaitu pendekatan kuantitatif, diawali uji validitas dan uji reliabilitas. Dilanjutkan dengan analisis regresi linear sederhana, uji, dan uji koefisien determinasi.

HASIL

Uji Validitas & Uji Reliabilitas

Uji Validitas *Work-life Balance* dan Kepuasan Kerja

Kuesioner akan dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diungkap oleh kuesioner tersebut (Sugiyono, 2017). Kriteria keputusan uji validitas sebagai berikut :

1. Jika r hitung : $> r$ tabel maka kuesioner valid
2. Jika r hitung : $< r$ tabel maka kuesioner tidak valid

Adapun hasil pengujian validitas variabel budaya organisasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.
Uji Validitas *Work-life Balance*

Nomor Pernyataan	Uraian	Total	Keterangan
X1	<i>Pearson Correlation</i>	,614**	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000	
	<i>N</i>	66	
X2	<i>Pearson Correlation</i>	,480**	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000	
	<i>N</i>	66	
X3	<i>Pearson Correlation</i>	,581**	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000	
	<i>N</i>	66	
X4	<i>Pearson Correlation</i>	,540**	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000	
	<i>N</i>	66	
X5	<i>Pearson Correlation</i>	,431**	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000	
	<i>N</i>	66	
X6	<i>Pearson Correlation</i>	,426**	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000	
	<i>N</i>	66	
X7	<i>Pearson Correlation</i>	,560**	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000	
	<i>N</i>	66	
X8	<i>Pearson Correlation</i>	,623**	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000	

	<i>N</i>	66	
X9	<i>Pearson Correlation</i>	,498**	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000	
	<i>N</i>	66	
X10	<i>Pearson Correlation</i>	,603**	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000	
	<i>N</i>	66	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22, 2022

Berdasarkan tabel 1 diatas dijelaskan bahwa hasil uji validitas mempunyai 10 item pernyataan instrumen yang mempunyai nilai r tabel sebesar 0,246. Hal ini menunjukkan bahwa nilai r hitung variabel *Work-life balance* lebih besar dari r tabel yang berarti bahwa semua pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 2.
Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Nomor Pernyataan	Uraian	Total	Keterangan
Y1	<i>Pearson Correlation</i>	,712**	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000	
	<i>N</i>	66	
Y2	<i>Pearson Correlation</i>	,638**	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000	
	<i>N</i>	66	
Y3	<i>Pearson Correlation</i>	,510**	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000	
	<i>N</i>	66	
Y4	<i>Pearson Correlation</i>	,428**	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000	
	<i>N</i>	66	
Y5	<i>Pearson Correlation</i>	,522**	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000	
	<i>N</i>	66	
Y6	<i>Pearson Correlation</i>	,623**	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000	
	<i>N</i>	66	
Y7	<i>Pearson Correlation</i>	,646**	Valid

	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000	
	<i>N</i>	66	
Y8	<i>Pearson Correlation</i>	,629**	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000	
	<i>N</i>	66	
Y9	<i>Pearson Correlation</i>	,550**	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000	
	<i>N</i>	66	
Y10	<i>Pearson Correlation</i>	,442**	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000	
	<i>N</i>	66	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22, 2022

Berdasarkan tabel 2 diatas dijelaskan bahwa hasil uji validitas mempunyai 10 item pernyataan instrumen yang mempunyai nilai r tabel sebesar 0,246. Hal ini menunjukkan bahwa nilai r hitung variabel Kepuasan Kerja lebih besar dari r tabel yang berarti bahwa semua pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas *Work-life Balance* dan Kepuasan Kerja

Uji reabilitas dapat dilihat dari besarnya nilai *cornbach alpha* dari masing-masing variabel. *Cornbach alpha* digunakan untuk menunjukkan konsistensi responden dalam merespon seluruh item pernyataan. dalam uji realibilitas kuesioner dikatakan jika nilai *cornbach alpha* > 0,60.

Tabel 3.

Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Work-life Balance* Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,716	10

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22, 2020

Berdasarkan tabel 3 diketahui tabel *cornbach alpha* variabel *Work-life balance* sebesar 0,716, maka dapat disimpulkan variabel *work-life balance* dinyatakan reliabel karena *cornbach alpha* lebih besar 0,6.

Tabel 4.
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,772	10

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22, 2022

Berdasarkan tabel 4 diketahui tabel *cornbach alpha* variabel Kepuasan kerja sebesar 0,772, maka dapat disimpulkan variabel kepuasan kerjadinyatakan reliabel karena *cornbach alpha* lebih besar 0,6.

Pengaruh *Work-life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja

Untuk mengetahui pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya dapat dilakukan dengan Analisis data sebagai berikut:

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 5.
Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,864	2,975		4,324	,000
Work-life Balance	,709	,074	,767	9,553	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22, 2022

Berdasarkan tabel diatas model tersebut dapat di formulasikan sebagai berikut: Dari hasil uji regresi linier sederhana diatas, diketahui nilai konstan (a) sebesar 12.864. angka ini berarti bahwa jika tidak ada variabel *Work-life Balance* (X) maka nilai konsistensi variabel Kepuasan kerja (Y) adalah 12.864. sedangkan untuk nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,709. Angka ini berarti setiap penambahan 1% variabel *Work-life Balance* (X), maka terjadi kenaikan variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,709. Maka, dengan demikian dapat dikatakan bahwa *Work-life Balance* (X) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Y) dan dapat disusun dengan rumus $Y = a + b X$ menjadi $Y = 12.864 + 0,709X$.

Analisis Koefisien Determinan (R²)

Tabel 6.
Analisis Koefisien Detrminan(R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,767 ^a	,588	,581	2,442

a. Predictors: (Constant), Work-life Balance

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22, 2022

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa nilai R Square adalah sebesar 0,588. dan apabila diubah dalam bentuk persen (%) maka nilainya menjadi 58,8% yang berarti pengaruh (X) terhadap (Y) sebesar 58,8% sedangkan 58,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Berdasarkan analisis diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel X terhadap hubungan yang positif dengan variabel Y dengan total sebesar 58,8%.

Uji T

Tabel 7.
Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,864	2,975		4,324	,000
Work-life Balance	,709	,074	,767	9,553	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22, 2022

Berdasarkan hasil output di atas nilai t hitung variabel *Work-life Balance* (X) sebesar 9.553. karena nilai t hitung sudah diketahui, maka langkah selanjutnya dengan membandingkan dengan t tabel. Sedangkan nilai t tabel sebesar 1,669. Karena nilai t hitung variabel (X) sebesar 9.553 lebih besar > nilai t tabel sebesar 1,669 sehingga dapat disimpulkan bahwa “Ada pengaruh *Work-life Balance* (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

PEMBAHASAN

Pembahasan dalam penelitian ini bertujuan agar dapat menganalisa pengaruh *Work-life Balance* terhadap kepuasan kerja pada tenaga kesehatan pada masa vaksinasi covid-19 di kota Kayuagung. dari hasil penelitian maka diperoleh *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada tenaga kesehatan pada masa Covid-19 di kota Kayuagung.

Hasil perhitungan melalui analisis data menunjukkan adanya pengaruh positif antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja pada tenaga kesehatan pada masa vaksinasi covid-19 di kota Kayuagung. secara uji parsial uji (t) menunjukkan adanya pengaruh. Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh koefisien regresi variabel sebesar 0,709 yang berarti bahwa variabel *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada tenaga kesehatan pada masa vaksinasi covid-19 di kota Kayuagung, dan pengujian secara parsial (t) memperoleh hasil sebesar $0,000 < 0,005$. Hal ini menunjukkan *work-life balance* berpengaruh secara nyata dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja tenaga kesehatan pada masa vaksinasi covid-19 di kota Kayuagung.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulannya sebagai berikut:

1. *Work-life Balance* karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada tenaga kesehatan terlihat dari hasil uji t, nilai sig (0,000) lebih kecil dari nilai propabilitas (0,05) atau $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak.
2. Dari hasil regresi sederhana, diperoleh persamaan regresi $Y = 12,864 + 0,709X$. Bila *Work-life balance* adalah maka kepuasan kerja adalah 12,864, koefisien regresi variabel *work-life balance* sebesar 0,709 memiliki arti bahwa jika *work-life balance* meningkat 1% maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,709.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah:

1. Berdasarkan dari hasil jawaban responden pada hasil tabulasi kuesioner variabel *Work-life Balance* dengan nilai rata-rata terendah yaitu pada indikator “Waktu untuk bekerja selama adanya program vaksinasi Covid-19 membatasi saya menjalankan kehidupan pribadi” terlihat disini bahwa tenaga kesehatan lebih mengutamakan pekerjaan dibandingkan kehidupan pribadi sehingga waktu mereka terbatas untuk menjalankan kehidupan sehari-hari karena tuntutan dari pemerintah karena adanya program vaksinasi. Penulis

harapakan Puskesmas harus memikirkan keseimbangan hidup dengan keseimbangan pribadi tenaga kesehatan agar meningkatkan produktivitas mereka dari sebelumnya.

2. Berdasarkan dari hasil jawaban responden pada hasil tabulasi kuesioner dengan nilai terendah yaitu pada pernyataan 1 dan 2 berkaitan dengan indikator gaji, dimana gaji yang mereka terima tidak mencukupi kebutuhan sehari-hari dan gaji yang mereka terima tidak berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab kerja. Penulis berharap pemerintah Puskesmas di kota Kayuagung dapat memperhatikan upah tenaga kesehatan yang ada dipuskesmas kota Kayuagung.
3. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan lainnya. Dan juga diharapkan dapat menggunakan sampel yang lebih luas lagi

DAFTAR PUSTAKA

- Asepta, U. Y., & Maruno, S. H. P. (2017). Pengaruh Work-Life Balance Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal JIBEKA*, 11(1), 77–85.
- Farooq, R., & Sultana, A. (2021). The potential impact of the COVID-19 pandemic on work from home and employee productivity. *Measuring Business Excellence*. <https://doi.org/10.1108/MBE-12-2020-0173>
- Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Bio Farma Persero). *Fakultas Komunikasi Dan Bisnis, Universitas Telkom*, IV(1), 125–135.
- Hadiwardoyo, W. (2020). Kerugian Ekonomi Nasional Akibat Pandemi Covid-19. *Baskara: Journal of Business and Entrepreneurship*, 2(2). <https://doi.org/10.24853/baskara.2.2.83-92>
- Joyosemito, I. S., & Nasir, N. M. (2021). GELOMBANG KEDUA PANDEMI MENUJU ENDEMI COVID-19: ANALISIS KEBIJAKAN VAKSINASI DAN PEMBATASAN KEGIATAN MASYARAKAT DI INDONESIA. *Jurnal Sains Teknologi Dalam Pemberdayaan Masyarakat*, 2(1). <https://doi.org/10.31599/jstpm.v2i1.718>
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Alfabeta.
- Larastrini, P. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan Work – Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3674. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p14>
- Mardiyah, R. A., & Nurwati, R. N. (2020). Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Peningkatan Angka Pengangguran di Indonesia. *Harian Spektrum*, 2.
- Nurhasanah, I. (2021). PELAYANAN IMUNISASI DI MASA PANDEMI COVID-19: LITERATUR REVIEW. *Jurnal Ilmu Keperawatan Dan Kebidanan*,

- 12(1). <https://doi.org/10.26751/jikk.v12i1.899>
- Organization, W. H. (2019). *Report of the WHO-China joint mission on Coronavirus Disease 2019 (COVID-19)*. WHO-China Jt Mission Coronavirus Dis 2019.2020.
- Rondonuwu, F., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 30–39.
- Sufiarina, & Wahyuni, S. (2020). FORCE MAJEURE DAN NOTOIR FEITEN ATAS KEBIJAKAN PSBB COVID-19. *Jurnal Hukum Sasana*, 6(1). <https://doi.org/10.31599/sasana.v6i1.209>
- Sugiyono. (2015). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D*. ALFABETA.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (1st ed.). Penerbit Alfabeta.
- Sukmawati E, wahyunita yulia sari, & indah sulistyoningrum. (2018). *Farmakologi Kebidanan*. Trans Info Media (TIM). <https://scholar.google.com/scholar?oi=bibs&cluster=11760770443894442881&btnI=1&hl=id>
- Syafrina, N. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak. *Jurnal Benefita*, 3(3), 455. <https://doi.org/10.22216/jbe.v3i3.3004>