

DAFTAR PUSTAKA

- Afisha, F., Pascasarjana, P., & Malang, U. M. (2024). *Pengaruh Psychological Empowerment terhadap Turnover Intention dimediasi oleh Work-Life Balance*. November.
- Akgunduz, Y., & Bardakoglu, O. (2015). The Impacts of Perceived Organizational Prestige and Organization Identification on Turnover Intention: the Mediating Effect of Psychological Empowerment. *Current Issues in Tourism*, 20(14), 1510–1526. <https://doi.org/10.1080/13683500.2015.1034094>
- Akhtar. (2017). *Analisis Regresi Dengan Variabel Mediator*, Semestapsikometrika. Diakses dari www.Semestapsikometrika.Com pada 17 Maret 2024.
- Aman-Ullah, A., Ibrahim, H., Aziz, A., & Mehmood, W. (2022). Balancing is a Necessity not Leisure: a Study on Work–Life Balance Witnessing Healthcare Sector of Pakistan. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 16(1), 127–147. <https://doi.org/10.1108/APJBA-09-2020-0338>
- Amna, F. K. (2023). Faktor Faktor Retensi Karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Mardhatillah Pemalang pada Tahun 2022. *Indonesian Journal of Hospital Administration*, 6(2), 63. [https://doi.org/10.21927/ijhaa.2023.6\(2\).63-70](https://doi.org/10.21927/ijhaa.2023.6(2).63-70)
- Amundsen, S., & Martinsen, Ø. L. (2015). Linking Empowering Leadership to Job Satisfaction, Work Effort, and Creativity: The Role of Self-Leadership and Psychological Empowerment. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 22(3), 304–323. <https://doi.org/10.1177/1548051814565819>
- Ayu, I. G., & Adnyani, D. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja dan Work – Life Balance terhadap Loyalitas Karyawan Putu Meidita Larastrini Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud)*, Bali , Indonesia Karyawan adalah sumber daya vital bagi hampir semua organisasi . 8(6), 3674–3699.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable

- Distinction in social Psychological research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.51.6.1173>
- Bharath, M. (2023). Something beyond Paycheque to Boosting Employee Retention: Evidence from a South Indian hospital. *Vilakshan - XIMB Journal of Management*, 20(1), 114–129. <https://doi.org/10.1108/xjm-03-2021-0072>
- Boudrias, V., Trépanier, S. G., & Salin, D. (2020). A Systematic Review of Research on the Longitudinal Consequences of Workplace Bullying and the Mechanisms Involved. *Aggression and Violent Behavior*, 56, 101508. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2020.101508>
- Bussin, M., & Toerien, W. C. (2015). Influence of Reward Preferences in Attracting, Retaining, and Motivating Knowledge Workers in South African Information Technology Companies. *Acta Commercii*, 15(1), 1–13. <https://doi.org/10.4102/ac.v15i1.290>
- Cindry Dorotea, C. (2020). The Relationship between Psychological Empowerment and Work Life Balance. *International Journal on Social Science, Economics and Art*, 9(4), 213–217.
- Damayanti, Y. (2021). Pengaruh Empowering Leadership terhadap Kinerja Guru dengan Psychological Empowerment sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 907–919. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p907-919>
- Damei, M. Y. (2020). The Effect of Job Training on Employee Retention in Somalia. *Quest Journals Journal of Research in Business and Management*, 8(1), 2347–3002. www.questjournals.org
- Deery, M., & Jago, L. (2015). Revisiting Talent Management, Work-Life Balance and Retention Strategies. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(3), 453–472. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-12-2013-0538>
- Dousin, O., Collins, N., & Kler, B. K. (2021). The Experience of Work-Life Balance for Women Doctors and Nurses in Malaysia. *Asia Pacific Journal of*

- Human Resources*, 60(2), 362–380. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12282>
- Dust, S. B., Resick, C. J., Margolis, J. A., Mawritz, M. B., & Greenbaum, R. L. (2018). Ethical Leadership and Employee Success: Examining the roles of Psychological Empowerment and Emotional Exhaustion. *Leadership Quarterly*, 29(5), 570–583. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.02.002>
- Fahim, M. G. A. (2018). Strategic Human Resource Management and Public Employee Retention. *Review of Economics and Political Science*, 3(2), 20–39. <https://doi.org/10.1108/REPS-07-2018-002>
- Fotiadis, A., Abdulrahman, K., & Spyridou, A. (2019). The Mediating Roles of Psychological Autonomy, Competence and Relatedness on Work-Life Balance and Well-Being. *Frontiers in Psychology*, 10(MAY), 1–7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01267>
- Ganapathi, Wiliandari, & Yuli. (2016). Kepuasan Kerja Karyawan. *Society*, 6(2), 81–95. <https://doi.org/10.20414/society.v6i2.1475>
- Ghozali, P. H. I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS* 25 (9th ed., p. 19).
- Godbersen, H. et al. (2022). (2022). *ipo Schriftenreihe* (Issue 3).
- Gultom, L., Suroso, G., & Gasjirin, J. (2022). The Influence Of Proactive Behavior And Psychological Empowerment On Innovative Work Behavior: Moderating Role Of Job Characteristic. *Journal of World Science*, 1(9), 674–682. <https://doi.org/10.36418/jws.v1i9.92>
- Hanum Aula Rahmawati. (2019). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Retensi Karyawan Pada Pd. BPR Bank Daerah Lamongan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 419–429.
- Harumi, D. T. (2019). Pengaruh Kontrak Psikologis Dan Pemberdayaan Psikologis Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Produksi. *Skripsi*.
- Hassan, A., Donianto, C., Kiolol, T., & Abdullah, T. (2022). Pengaruh Talent

Management Dan Work Life Balance Terhadap Retensi Karyawan Dengan Mediasi Dukungan Organisasi. *Modus*, 34(2), 158–183. <https://doi.org/10.24002/modus.v34i2.5966>

Ibrahim, & Zayed, P. D. A. (2018). The Impact of the Integrated Talent Management on the Competitive Advantage in Multinational Corporations. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(7). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v8-i7/4337>

Iqbal, S., & Hashmi, M. S. (2015). Impact of Perceived Organizational Support on Employee Retention with Mediating Role of Psychological Empowerment. *Pakistan Journal of Commerce & Social Sciences*, 9(1), 18–34.

Ismail, H., & Warrak, A. (2019). The Impact of Employee Well-being on Employee Retention. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI) ISSN*, 8(12), 33–37. www.ijbmi.org

Kamselem, K. M., Nuhu, M. S., Lawal, K. A. A., Liman, A. M., & Abdullahi, M. S. (2022). Testing the Nexus between Reward System, Job Kondition and Employee Retention through Intervening Role of Employee Engagement among Nursing Staff. *Arab Gulf Journal of Scientific Research*, 40(1), 34–53. <https://doi.org/10.1108/AGJSR-05-2022-0061>

Kerdpitak, C., & Jermisittiparsert, 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>

Khalizah, N., Aspiranti, T., Suwarsi, S., & Suzana, R. (2023). Analysis of Medical Personnel Needs at Public Hospital. *International Journal of Social Science and Human Research*, 6(12), 7909–7926. <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v6-i12-92>

Leong, Ahmad, N., Kamaruddin, N. K., & Mamat, T. N. A. R. (2022). Human Resource Practices and Employee Retention in Manufacturing Industry.

Research in Management of Technology and Business, 3(2), 113–131.

Lucy Wambui, M., Caroline Cherotich, B., Emily, T., & Dave, B. (2017). Effects of Work life Balance on Employees' Performance in Institutions of Higher Learning. A Case Study of Kabarak University. *Kabarak Journal of Research & Innovation*, 4(2), 60–79. <http://eserver.kabarak.ac.ke/ojs/>

Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi the Influence of Work Life Balance, Occupational Health and Workload on Employee Job Satisfaction Pt. Tirta Investama. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4671–4680.

Malik, M., Sarwar, S., & Orr, S. (2020). Agile practices and performance: Examining the role of psychological empowerment. *International Journal of Project Management*, 39(1), 10–20. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2020.09.002>

Manyisa, Z. M., & van Aswegen, E. J. (2017). Factors Affecting Working Conditions in Public Hospitals: A literature review. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 6, 28–38. <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2017.02.002>

METİN, F. (2023). Retention of Public IT Professionals: The Mediating Roles of Perceived Organisational Support and Psychological Empowerment. *Sosyoekonomi*, 31(57), 101–129. <https://doi.org/10.17233/sosyoekonomi.2023.03.06>

Miguel, H. J., Ornelas, & Maroco, and J. P. (2015). “Defining Psychological Empowerment Construct: Analysis of Three Empowerment Scales.” *Journal of Community Psychology*, 38(5), 607–621. <https://doi.org/10.1002/jcop>

Nasir, Halimatussakdiah, & Suryani, I. (2019). *Psychological Empowerment, Innovative Work Behavior and Job Satisfaction*. 92(Icame 2018), 636–643. <https://doi.org/10.2991/icame-18.2019.68>

Natoen, A., AR, S., Satriawan, I., & Periansya. (2018). Faktor-Faktor Demografi

Yang Berdampak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Badan (UMKM) Di Kota Palembang. *Jurnal Riset Terapan Akuntansi*, 2(2), 101–115.

Neeltje de Vries, Boone, A., Godderis, L., Bouman, J., Szemik, S., Matranga, D., & de Winter, P. (2023). The Race to Retain Healthcare Workers: A Systematic Review on Factors that Impact Retention of Nurses and Physicians in Hospitals. *Inquiry (United States)*, 60(April). <https://doi.org/10.1177/00469580231159318>

Numanovich, A. I., & Abbosxonovich, M. A. (2022). The Analysis Of Lands In Security Zones Of High-Voltage Power Lines (Power Line) On The Example Of The Fergana Region PhD of Fergana Polytechnic Institute, Uzbekistan PhD Applicant of Fergana Polytechnic Institute, Uzbekistan. *EPRA International Journal of Multidisciplinary Research (IJMR)-Peer Reviewed Journal*, 2, 198–210. <https://doi.org/10.36713/epra2013>

Panda, A., & Sahoo, C. K. (2021). Work–Life Balance, Retention Of Professionals And Psychological Empowerment: An Empirical Validation. *European Journal of Management Studies*, 26(2/3), 103–123. <https://doi.org/10.1108/ejms-12-2020-0003>

Pathak, D., & Srivastava, S. (2017). What Makes Employees Stay? Role of Psychological Empowerment in Organisational Commitment-Turnover Intentions Relationship: A Study on Indian Managers. *International Journal of Indian Culture and Business Management*, 14(2), 180. <https://doi.org/10.1504/ijicbm.2017.10001698>

Pratiwi, L. L. (2023). Perencanaan dan Evaluasi Program Kesehatan. In *Manajemen Kesehatan*.

Pregmolato, M., Bussin, M. H. R., & Schlechter, A. F. (2017). Total Rewards that Retain: A Study of Demographic Preferences. *SA Journal of Human Resource Management*, 15(June 2018). <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v15.804>

Qing, M., Asif, M., Hussain, A., & Jameel, A. (2019). Exploring the Impact of

- Ethical Leadership on Job Satisfaction and Organizational Commitment in Public Sector Organizations: The Mediating Role of Psychological Empowerment. *Review of Managerial Science*, 14(6), 1405–1432. <https://doi.org/10.1007/s11846-019-00340-9>
- Rahayu, B. D., & Berliyanti, D. O. (2022). Pengaruh Psychological Empowerment, Extrinsic Motivation, Diversity Management Terhadap Employess Engagement Pada Karyawan Cv.Bunga Putri Catering. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 2(2), 491–500. <https://doi.org/10.25105/jet.v2i2.14133>
- Rahman, Sari, Sugiarto, & Diah. (2022). *Metode Penelitian Ilmu Sosial*.
- Rismayanti, F. D., & Nugroho, Y. A. B. (2022). Peran Komitmen Profesional Antara Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Guru Tingkat Menengah Atas. *Journal of Applied Management Research*, 2(2), 110–116. <https://doi.org/10.36441/jamr.v2i2.1213>
- Russo, M., Shteigman, A., & Carmeli, A. (2016). Workplace and Family Support and Work–Life Balance: Implications for Individual Psychological Availability and Energy at Work. *Journal of Positive Psychology*, 11(2), 173–188. <https://doi.org/10.1080/17439760.2015.1025424>
- Sahir, & H., S. (2022). *Metodologi Penelitian*. Kbm Indonesia.
- Saifullah, M. A., Tarigan, M., & Nurendah, G. (2019). Bagaimana Kepribadian Dan Pemberdayaan Psikologis Meningkatkan Perilaku Proaktif Karyawan Start-Up? *Jurnal Psikologi Insight*, 3(1), 46–62. <https://doi.org/10.17509/insight.v3i1.22251>
- Saina, ischevell vialara, Pio, R. J., & Rumawas, w. (2021). Pengaruh Worklife Balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado Oleh : Ischevell Vialara Saina Riane Johnly Pio. *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 4(2), 1–9.
- Sekaran, U., & Bougie R.J. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach*, 7th Edition. Chichester, United Kingdom: John Wiley &

Sons. <http://repository.lppm.unila.ac.id/id/eprint/12007>

- Skrinda, I., Kokina, I., & Iliško, D. (2022). Assessment of a Professional Competence of Healthcare Personnel. *Rural Environment. Education. Personality. (REEP) Proceedings of the 15th International Scientific Conference*, 15(May), 230–237. <https://doi.org/10.22616/reep.2022.15.028>
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace. In *Academy of Management Journal* (Vol. 38, pp. 1442–1465). <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=buh&AN=9512044549&site=ehost-live>
- Sugiono, E., & Beniawan, A. (2025). *IJMSIT The Impact of Work-Life Balance on Turnover Intention with Burnout as An Intervening Variable in The Indonesian*. 5(June), 144–150.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Sulantari, S., Hariadi, W., Putra, E. D., & Anas, A. (2024). Analisis Regresi Linier Berganda Untuk Memodelkan Faktor yang Mempengaruhi Nilai Penambahan Utang Tahunan Negara Indonesia. *Unisda Journal of Mathematics and Computer Science (UJMC)*, 10(1), 36–46. <https://doi.org/10.52166/ujmc.v10i1.6631>
- Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., Emely, B., Zona, M. A., & Islam, M. A. (2022). Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Job Performance of SMEs Employees: The Moderating Role of Family-Supportive Supervisor Behaviors. *Frontiers in Psychology*, 13(June), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906876>
- Susanto, S. (2021). The Impact of the Covid-19 Pandemic on Mental Condition and the Need for Psychological Support of Students in Jakarta. *Jurnal Educative: Journal of Educational Studies*, 6(1), 60. <https://doi.org/10.30983/educative.v6i1.4467>
- Tanriverdi, Zehir, Cemal, Karaca, Dilek;, & Technical, G. (2019). Social &

Behavioural Sciences ICLTIBM 2017 7 th International Conference on Leadership , Technology , Innovation and Business Management
MEDIATING ROLE OF INNOVATION CAPABILITY , ON. *Future Academy Wwww.FutureAcademy.Org.UK* Keywords:, 1–76.

Ulfah, A, K, & D. (2022). *Ragam Analisis Data Penelitian (Sastra, Riset Dan Pengembangan)*. IAIN Madura Press, Madura.

Vyas, S. (2017). Article sections. *Radiopaedia.Org*, 9(7), 194–200.
<https://doi.org/10.53347/rid-81961>

Wahyudi, Widiya, Afrizal, Jumali, Novita, & Diah. (2023). *Metode Penelitian (Dasar Praktik dan Penerapan Berbasis ICT)*. PT. Mifandi Mandiri Digital, 2023. (ini sitasi utk di dapustaka) (Issue July).

Wahyuni, M. (2020). Statistik Deskriptif Untuk Penelitian Olah Data Manual dan SPSS versi 25. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (Issue Mi).

Wan, F. W. Y., Tan, S. K., & Mohammad, T. M. I. (2016). Herzberg ' s Two-Factor Theory on Work Motivation : Does it Work for Today's Environment? *Global Journal of Commerce & Management Perspective*, 2(September 2013), 18–22. <https://www.researchgate.net/publication/262639924>

Wang, L., Sun, Y., Li, J., Xu, Y., Chen, M., Zhu, X., & Wang, D. (2022). Effects of Ambidextrous Leadership on Employees' Work Behavior: The Mediating Role of Psychological Empowerment. *Frontiers in Psychology*, 13(May), 1–15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.862799>

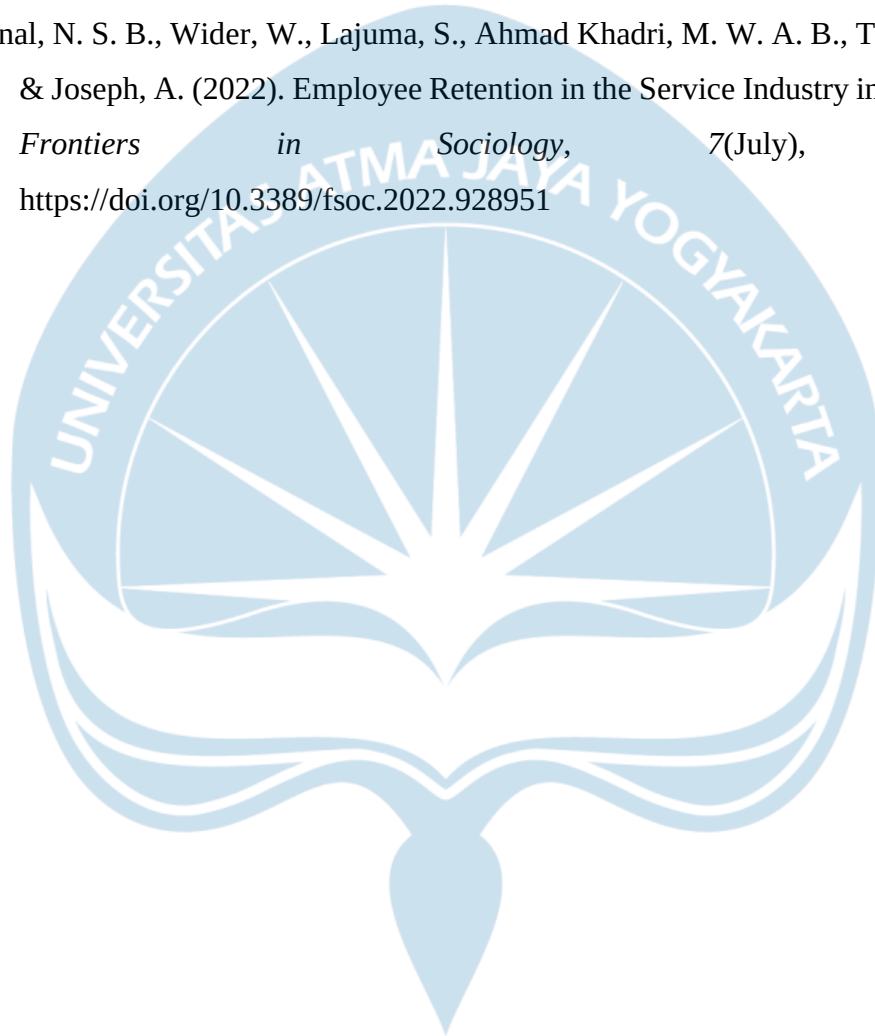
Widiani, E. P. S., & Mas'ud, F. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Kepuasan Kerja dan Supportive Work Environment Terhadap Retensi Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Nasmoco Cabang Gombel). *Diponegoro Journal of Management*, 12(4), 1–13. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/jme>

Yadav, R., Prakash, C., & Dalal, A. (2023). Empowering Leadership and Innovative Work Behavior: Mediating Effect of Psychological Empowerment.

Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences, 17(1), 1–20.

Yusuf, A., & Kumar, B. S. (2023). A Study on Psychological Empowerment on Work–Life Balance and Retention in the Organization. *European Chemical Bulletin*, 23(S2), 2472–2477. <https://doi.org/10.31838/ecb/2023.12.s2.309>

Zainal, N. S. B., Wider, W., Lajuma, S., Ahmad Khadri, M. W. A. B., Taib, N. M., & Joseph, A. (2022). Employee Retention in the Service Industry in Malaysia. *Frontiers in Sociology*, 7(July), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2022.928951>



LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Keterangan Penelitian Kampus

**FAKULTAS BISNIS
DAN EKONOMIKA**
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

Nomor: 672/Pen/I
Lamp.: -
Hal: Ijin Penelitian, Permohonan Data

19 Mei 2025

Kepada Yth.
Pimpinan Rumah Sakit Flora Aek Kanopan.
Jl. Jenderal Sudirman, Aek Kanopan, Kec. Kualuh Hulu
Kabupaten Labuhanbatu Utara, Sumatera Utara

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul "*Pengaruh Work-Life Balance terhadap Retention of Professionals dengan Psychological Empowerment Sebagai Variabel Mediasi pada Tenaga Medis di Rumah Sakit Flora Aek Kanopan*" yang dilakukan oleh mahasiswa kami dengan identitas:

Nama : Wiwin Lestari Pasaribu
No Mahasiswa/Prodi: 210326482/Manajemen
No Handphone : 082213885897

Kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan Ijin Penelitian kepada mahasiswa tersebut untuk mendapatkan data yang diperlukan.

1. Profile Rumah Sakit, Jenis kelamin, Usia, Lama Bekerja, Posisi Pekerjaan

Skripsi yang ditulis oleh mahasiswa ini merupakan karya ilmiah yang memiliki tujuan dan sifat keilmuan. Oleh karenanya tidak akan dipergunakan untuk hal-hal yang merugikan.

Atas perhatian dan bantuannya, kami mengucapkan terima kasih.

Dekan,


Wenefrida Mahestu N. Krisjanti, SE., M.Sc., Ph.D.

Alamat
Kampus III Gedung Bonaventura
Jalan Babarsari 43 Yogyakarta 55281
URL
<https://fbe.uajy.ac.id>

Kontak
Telepon : +62-274-487711 ext. 3120, 3127
Fax : +62-274-485227
Surel : fbe@uajy.ac.id

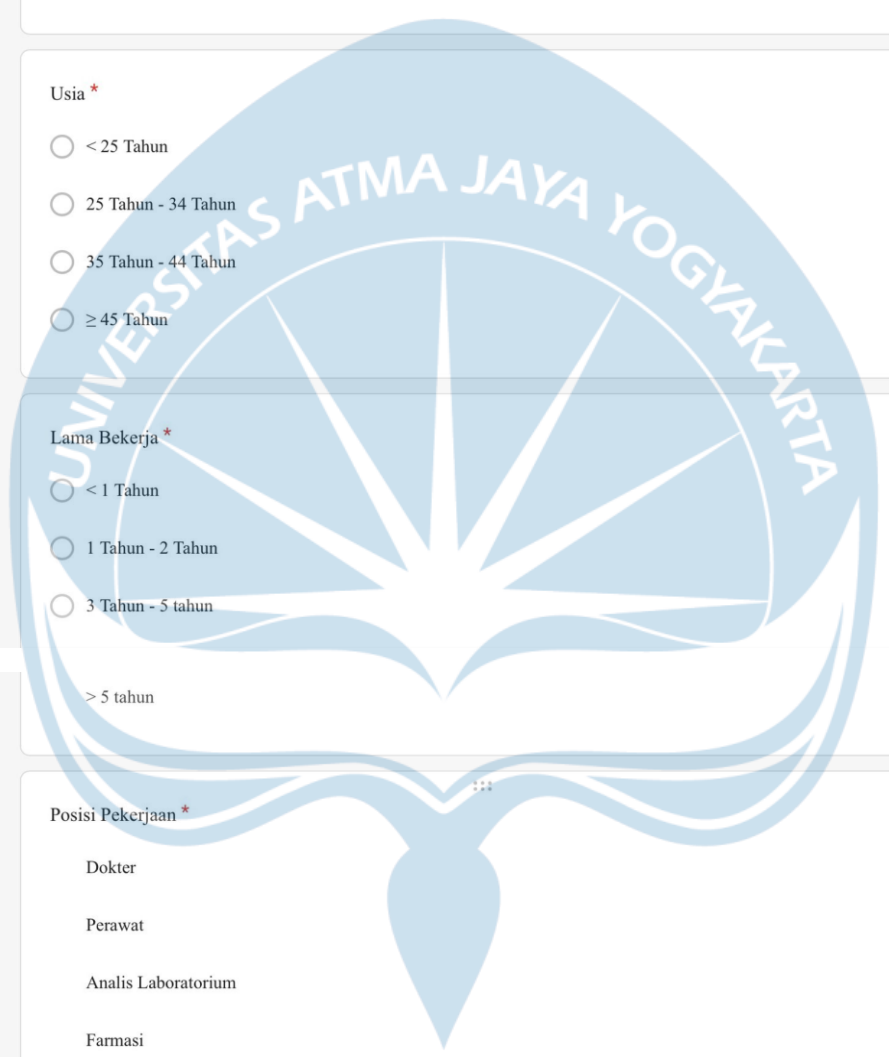




Lampiran 2. Surat Keterangan Penelitian Rumah Sakit

	RSU FLORA Jl. Jenderal Sudirman No. 29 Aek Kanopan Labuhan Batu Utara – SUMUT Hp. 081376089445	
<u>KETERANGAN SELESAI PENELITIAN</u> No : 15142/RSUF/V/2025		
Berdasarkan surat permohonan izin penelitian dengan cara pencarian data dan penyebaran kuisioner dari Universitas Adma Jaya Yogyakarta No : 672/Pen/I tertanggal 19 Mei 2025 maka kami pihak RSU FLORA Aek Kanopan telah memberi izin, menerima dan mendampingi mahasiswa tersebut. Mahasiswa tersebut telah melaksanakan dan menyelesaikan penelitian dengan baik di RSU FLORA Aek Kanopan pada tanggal 16 Mei 2025 s/d 22 Mei 2025.		
Nama	: Wiwin Lestari Pasaribu	
No Mahasiswa /Prodi	: 26482/Manajemen	
Judul Penelitian	: Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Retention Of Professionals dengan Psychological Empowerment Sebagai Variabel Mediasi Pada Tenaga Medis di RSU FLORA Aek Kanopan	
Demikianlah surat keterangan selesai penelitian ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.		
Aek kanopan, 22 Mei 2025 RSU Flora Aek Kanopan Direktur  dr. Ferdinand Pohan		

Lampiran 3. Kuesioner



...

Jenis Kelamin *

☐ Laki-Laki

☐ Perempuan

Usia *

☐ < 25 Tahun

☐ 25 Tahun - 34 Tahun

☐ 35 Tahun - 44 Tahun

☐ ≥ 45 Tahun

Lama Bekerja *

☐ < 1 Tahun

☐ 1 Tahun - 2 Tahun

☐ 3 Tahun - 5 tahun

> 5 tahun

...

Posisi Pekerjaan *

Dokter

Perawat

Analisis Laboratorium

Farmasi

Lainnya...

Status Karyawan *

Karyawan Tetap

Karyawan Kontrak

Variabel *Work-Life Balance*

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
1.	Saya merasa waktu kerja dan waktu pribadi saya sudah seimbang.					
2.	Saya merasa kesulitan untuk mencampurkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.*					
3.	Saya bisa menghadapi tantangan dari kehidupan pribadi dan pekerjaan dengan sama baiknya.					
4.	Saya berhasil membagi waktu antara aktivitas yang menantang dan yang santai dalam hidupku.					
5.	Saya merasa puas dengan cara saya membagi prioritas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi saya.					

Variabel *Retention of Professionals*

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
1.	Saya berniat tetap bekerja di organisasi ini.					
2.	Saya akan kembali bekerja di sini lagi kalau suatu saat harus keluar karena alasan yang tidak terduga .					
3.	Ada kemungkinan saya tidak akan mendapatkan pekerjaan baru dalam waktu dekat*.					
4.	Jika saya diberi pilihan, saya lebih memilih tetap kerja di perusahaan ini selama mungkin.					
5.	Saya tidak kepikiran untuk meninggalkan organisasi ini.					

Variabel *Psychological Empowerment*

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
1.	Saya yakin dengan kemampuan saya dalam melakukan pekerjaan.					
2.	Pekerjaan yang saya lakukan sangat penting bagi saya.					
3.	Saya mempunyai otonomi / aturan yang signifikan dalam menentukan bagaimana saya melakukan pekerjaan saya.					
4.	Saya berpengaruh besar terhadap apa yang terjadi di lingkungan kerja.					
5.	Aktivitas pekerjaan saya secara pribadi berarti bagi saya.					
6.	Saya mempunyai kendali besar atas apa yang terjadi di lingkungan kerja.					
7.	Saya dapat memutuskan sendiri bagaimana saya melakukan pekerjaan.					
8.	Saya mempunyai peluang besar untuk mandiri dan bebas dalam melakukan pekerjaan.					
9.	Saya telah menguasai keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan saya					
10.	Pekerjaan yang saya lakukan sangat berarti bagi saya.					
11.	Saya mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap apa yang terjadi di lingkungan kerja.					
12.	Saya yakin dengan kemampuan saya dalam melakukan aktivitas kerja.					

Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas Variabel *Work-Life Balance*

		Correlations					
		WLB01	WLB02	WLB03	WLB04	WLB05	TOTAL
WLB01	Pearson Correlation	1	.017	.448**	.314**	.527**	.687**
	Sig. (2-tailed)		.881	.000	.003	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
WLB02	Pearson Correlation	.017	1	.068	.021	.168	.357**
	Sig. (2-tailed)	.881		.538	.851	.124	.001
	N	85	85	85	85	85	85
WLB03	Pearson Correlation	.448**	.068	1	.497**	.489**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000	.538		.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
WLB04	Pearson Correlation	.314**	.021	.497**	1	.703**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.003	.851	.000		.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
WLB05	Pearson Correlation	.527**	.168	.489**	.703**	1	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000	.124	.000	.000		.000
	N	85	85	85	85	85	85
TOTAL	Pearson Correlation	.687**	.357**	.736**	.754**	.858**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	85	85	85	85	85	85

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Uji Validitas Variabel *Retention of Professionals*

		Correlations					
		RP _s 01	RP _s 02	RP _s 03	RP _s 04	RP _s 05	TOTAL
RP _s 01	Pearson Correlation	1	.621**	.028	.569**	.614**	.828**
	Sig. (2-tailed)		.000	.803	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
RP _s 02	Pearson Correlation	.621**	1	.031	.533**	.551**	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000		.781	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
RP _s 03	Pearson Correlation	.028	.031	1	-.181	-.109	.235*
	Sig. (2-tailed)	.803	.781		.097	.321	.031
	N	85	85	85	85	85	85
RP _s 04	Pearson Correlation	.569**	.533**	-.181	1	.649**	.752**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.097		.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
RP _s 05	Pearson Correlation	.614**	.551**	-.109	.649**	1	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.321	.000		.000
	N	85	85	85	85	85	85
TOTAL	Pearson Correlation	.828**	.814**	.235*	.752**	.778**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.031	.000	.000	
	N	85	85	85	85	85	85

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Uji Validitas Variabel *Psychological Empowerment*

		Correlations												
		PE01	PE02	PE03	PE04	PE05	PE06	PE07	PE08	PE09	PE10	PE11	PE12	TOTAL
PE01	Pearson Correlation	1	.765**	.658**	.577**	.750**	.557**	.442**	.431**	.607**	.814**	.644**	.706**	.840**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
PE02	Pearson Correlation	.765**	1	.635**	.565**	.745**	.489**	.470**	.343**	.542**	.693**	.598**	.726**	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
PE03	Pearson Correlation	.658**	.635**	1	.604**	.676**	.677**	.513**	.424**	.486**	.573**	.562**	.600**	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
PE04	Pearson Correlation	.577**	.565**	.604**	1	.606**	.605**	.662**	.532**	.486**	.483**	.542**	.570**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
PE05	Pearson Correlation	.750**	.745**	.676**	.606**	1	.534**	.545**	.420**	.474**	.742**	.700**	.696**	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
PE06	Pearson Correlation	.557**	.489**	.677**	.605**	.534**	1	.633**	.605**	.507**	.507**	.671**	.556**	.781**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
PE07	Pearson Correlation	.442**	.470**	.513**	.662**	.545**	.633**	1	.688**	.549**	.450**	.576**	.545**	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
PE08	Pearson Correlation	.431**	.343**	.424**	.532**	.420**	.605**	.688**	1	.533**	.427**	.498**	.431**	.675**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
PE09	Pearson Correlation	.607**	.542**	.486**	.486**	.474**	.507**	.549**	.533**	1	.657**	.524**	.671**	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
PE10	Pearson Correlation	.814**	.693**	.573**	.483**	.742**	.507**	.450**	.427**	.657**	1	.667**	.638**	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
PE11	Pearson Correlation	.644**	.598**	.562**	.542**	.700**	.671**	.576**	.498**	.524**	.667**	1	.739**	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
PE12	Pearson Correlation	.706**	.726**	.600**	.570**	.696**	.556**	.545**	.431**	.671**	.638**	.739**	1	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
TOTAL	Pearson Correlation	.840**	.801**	.783**	.763**	.831**	.781**	.750**	.675**	.751**	.810**	.818**	.836**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas

1. Uji Reliabilitas Variabel *Work-Life Balance*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	85	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.714	5

2. Uji Reliabilitas Variabel *Retention of Professionals*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	85	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.706	5

3. Uji Reliabilitas Variabel *Psychological Empowerment*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	85	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.943	12

Lampiran 5. Hasil Analisis Karakteristik Responden

Statistics

		Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja	Posisi Pekerjaan	Status Karyawan
N	Valid	85	85	85	85	85
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		1.6471	2.6353	3.0588	2.7882	1.0000
Minimum		1.00	1.00	2.00	1.00	1.00
Maximum		2.00	4.00	4.00	5.00	1.00

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	30	35.3	35.3	35.3
	Perempuan	55	64.7	64.7	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 Tahun	17	20.0	20.0	20.0
	25 Tahun - 34 Tahun	21	24.7	24.7	44.7
	35 Tahun - 44 Tahun	23	27.1	27.1	71.8
	≥ 45 Tahun	24	28.2	28.2	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Tahun - 2 Tahun	27	31.8	31.8	31.8
	3 Tahun - 5 Tahun	26	30.6	30.6	62.4
	> 5 Tahun	32	37.6	37.6	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Posisi Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Dokter	29	34.1	34.1	34.1
	Perawat	11	12.9	12.9	47.1
	Analisis Laboratorium	17	20.0	20.0	67.1
	Farmasi	5	5.9	5.9	72.9
	Lainnya	23	27.1	27.1	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Status Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Karyawan Tetap	85	100.0	100.0	100.0

Lampiran 6. Hasil Analisis Deskriptif

1. Variabel *Work-Life Balance*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
WLB01	85	1.00	5.00	3.6000	1.04881
WLB02	85	1.00	5.00	3.3647	.96173
WLB03	85	1.00	5.00	3.9529	.99888
WLB04	85	1.00	5.00	3.8471	1.04090
WLB05	85	1.00	5.00	3.8588	1.05957
Valid N (listwise)	85				

2. Variabel *Retention of Professionals*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
RP01	85	1.00	5.00	3.8118	.99396
RP02	85	1.00	5.00	3.5294	1.10828
RP03	85	1.00	5.00	3.0235	1.03483
RP04	85	1.00	5.00	3.7176	1.04211
RP05	85	1.00	5.00	3.7529	.89849
Valid N (listwise)	85				

3. Variabel *Psychological Empowerment*

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PE01	85	1.00	5.00	4.0353	1.01708
PE02	85	1.00	5.00	3.9765	1.13365
PE03	85	1.00	5.00	3.9176	1.07140
PE04	85	1.00	5.00	3.7176	1.03062
PE05	85	1.00	5.00	3.9765	.99972
PE06	85	1.00	5.00	3.7647	1.17156
PE07	85	1.00	5.00	3.6941	1.05812
PE08	85	1.00	5.00	3.6471	1.14128
PE09	85	1.00	5.00	3.9412	1.17871
PE10	85	1.00	5.00	4.0118	1.10727
PE11	85	1.00	5.00	3.8235	1.08207
PE12	85	1.00	5.00	3.9882	1.12857
Valid N (listwise)	85				

Lampiran 7. Hasil Regresi Sederhana

Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap *Retention of Professionals*

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Work-Life Balance ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Retention Of Professionals

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.667 ^a	.445	.438	2.58607

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	444.610	1	444.610	66.481	.000 ^b
	Residual	555.084	83	6.688		
	Total	999.694	84			

a. Dependent Variable: Retention Of Professionals

b. Predictors: (Constant), Work-Life Balance

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.563	1.531		3.634	.000
	Work-Life Balance	.659	.081	.667	8.154	.000

a. Dependent Variable: Retention Of Professionals

Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap *Psychological Empowerment*

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Work-Life Balance ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Psychological Empowerment

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.809 ^a	.655	.651	6.09284

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5842.061	1	5842.061	157.372	.000 ^b
	Residual	3081.186	83	37.123		
	Total	8923.247	84			

a. Dependent Variable: Psychological Empowerment

b. Predictors: (Constant), Work-Life Balance

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.010	3.607		.557	.579
	Work-Life Balance	2.389	.190	.809	12.545	.000

a. Dependent Variable: Psychological Empowerment

Pengaruh *Psychological Empowerment* Terhadap *Retention of Professionals*

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Psychological Empowerment ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Retention Of Professionals

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.819 ^a	.671	.667	1.99171

a. Predictors: (Constant), Psychological Empowerment

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	670.441	1	670.441	169.009	.000 ^b
	Residual	329.253	83	3.967		
	Total	999.694	84			

a. Dependent Variable: Retention Of Professionals

b. Predictors: (Constant), Psychological Empowerment

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.091	1.004		5.072	.000
	Psychological Empowerment	.274	.021	.819	13.000	.000

a. Dependent Variable: Retention Of Professionals

Lampiran 8. Hasil Regresi Linear Berganda

Pengaruh *Psychological Empowerment* dan *Work-Life Balance* Terhadap *Retention of Professionals*

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	WLB		Stepwise (Criteria: Probability-of- F-to-enter <= . .050, Probability-of- F-to-remove >= .100).
2	PE		Stepwise (Criteria: Probability-of- F-to-enter <= . .050, Probability-of- F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: RPs

Model Summary^c

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.667 ^a	.445	.438	2.58607
2	.819 ^b	.671	.663	2.00366

a. Predictors: (Constant), WLB

b. Predictors: (Constant), WLB, PE

c. Dependent Variable: RPs

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	444.610	1	444.610	66.481	.000 ^b
	Residual	555.084	83	6.688		
	Total	999.694	84			
2	Regression	670.494	2	335.247	83.506	.000 ^c
	Residual	329.200	82	4.015		
	Total	999.694	84			

a. Dependent Variable: RPs

b. Predictors: (Constant), WLB

c. Predictors: (Constant), WLB, PE

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.563	1.531		3.634	.000		
	WLB	.659	.081	.667	8.154	.000	1.000	1.000
2	(Constant)	5.019	1.188		4.223	.000		
	WLB	.012	.107	.012	.115	.909	.345	2.896
	PE	.271	.036	.809	7.501	.000	.345	2.896

a. Dependent Variable: RPs

Lampiran 9. Data Responden

Timestamp	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja	Posisi Pekerjaan	Status Karyawan
5/15/2025 9:29:58	Perempuan	< 25 Tahun	1 Tahun - 2 Tahun	Perawat	Karyawan Tetap
5/15/2025 9:38:37	Perempuan	< 25 Tahun	1 Tahun - 2 Tahun	Perawat	Karyawan Tetap
5/15/2025 9:47:57	Perempuan	< 25 Tahun	1 Tahun - 2 Tahun	Farmasi	Karyawan Tetap
5/15/2025 9:51:42	Perempuan	< 25 Tahun	1 Tahun - 2 Tahun	Analisis Laboratorium	Karyawan Tetap
5/15/2025 10:07:01	Perempuan	25 Tahun - 34 Tahun	3 Tahun - 5 tahun	Analisis Laboratorium	Karyawan Tetap
5/15/2025 10:18:53	Perempuan	< 25 Tahun	1 Tahun - 2 Tahun	Farmasi	Karyawan Tetap
5/15/2025 10:19:09	Perempuan	25 Tahun - 34 Tahun	3 Tahun - 5 tahun	Analisis Laboratorium	Karyawan Tetap
5/15/2025 10:32:34	Perempuan	25 Tahun - 34 Tahun	> 5 tahun	Analisis Laboratorium	Karyawan Tetap
5/15/2025 10:35:46	Perempuan	< 25 Tahun	1 Tahun - 2 Tahun	Analisis Laboratorium	Karyawan Tetap
5/15/2025 10:36:22	Perempuan	35 Tahun - 44 Tahun	> 5 tahun	Bidan	Karyawan Tetap
5/15/2025 10:53:17	Perempuan	25 Tahun - 34 Tahun	> 5 tahun	Analisis Laboratorium	Karyawan Tetap
5/15/2025 10:56:54	Perempuan	< 25 Tahun	1 Tahun - 2 Tahun	Terapis Gigi	Karyawan Tetap
5/15/2025 11:48:34	Perempuan	< 25 Tahun	1 Tahun - 2 Tahun	Analisis Laboratorium	Karyawan Tetap
5/15/2025 12:22:52	Perempuan	25 Tahun - 34 Tahun	> 5 tahun	Analisis Laboratorium	Karyawan Tetap
5/15/2025 12:25:08	Perempuan	25 Tahun - 34 Tahun	> 5 tahun	Analisis Laboratorium	Karyawan Tetap
5/15/2025 13:01:11	Perempuan	25 Tahun - 34 Tahun	> 5 tahun	SPGDT	Karyawan Tetap
5/15/2025 13:01:25	Perempuan	25 Tahun - 34 Tahun	> 5 tahun	SPGDT IGD	Karyawan Tetap
5/15/2025 13:39:39	Perempuan	< 25 Tahun	1 Tahun - 2 Tahun	Analisis Laboratorium	Karyawan Tetap
5/15/2025 13:47:04	Perempuan	< 25 Tahun	1 Tahun - 2 Tahun	Analisis Laboratorium	Karyawan Tetap
5/15/2025 14:22:16	Perempuan	< 25 Tahun	3 Tahun - 5 tahun	Analisis Laboratorium	Karyawan Tetap
5/15/2025 14:22:20	Perempuan	< 25 Tahun	1 Tahun - 2 Tahun	Analisis Laboratorium	Karyawan Tetap
5/15/2025 14:25:32	Perempuan	< 25 Tahun	1 Tahun - 2 Tahun	Analisis Laboratorium	Karyawan Tetap
5/15/2025 14:32:37	Perempuan	25 Tahun - 34 Tahun	1 Tahun - 2 Tahun	Farmasi	Karyawan Tetap
5/15/2025 17:00:07	Perempuan	< 25 Tahun	1 Tahun - 2 Tahun	Perawat	Karyawan Tetap
5/15/2025 19:00:48	Perempuan	25 Tahun - 34 Tahun	1 Tahun - 2 Tahun	Farmasi	Karyawan Tetap
5/15/2025 19:17:18	Perempuan	< 25 Tahun	1 Tahun - 2 Tahun	Radiografer	Karyawan Tetap
5/15/2025 19:37:21	Perempuan	< 25 Tahun	1 Tahun - 2 Tahun	Analisis Laboratorium	Karyawan Tetap
5/15/2025 20:04:41	Perempuan	< 25 Tahun	1 Tahun - 2 Tahun	Analisis Laboratorium	Karyawan Tetap
5/15/2025 20:51:37	Laki-Laki	35 Tahun - 44 Tahun	3 Tahun - 5 tahun	Perawat	Karyawan Tetap
5/15/2025 20:53:43	Laki-Laki	35 Tahun - 44 Tahun	3 Tahun - 5 tahun	Perawat	Karyawan Tetap
5/15/2025 20:56:40	Laki-Laki	≥ 45 Tahun	> 5 tahun	Dokter	Karyawan Tetap
5/15/2025 20:59:51	Laki-Laki	≥ 45 Tahun	> 5 tahun	Dokter	Karyawan Tetap
5/15/2025 21:10:13	Laki-Laki	≥ 45 Tahun	1 Tahun - 2 Tahun	Dokter	Karyawan Tetap
5/15/2025 21:12:23	Laki-Laki	≥ 45 Tahun	1 Tahun - 2 Tahun	Dokter	Karyawan Tetap
5/15/2025 21:20:31	Laki-Laki	≥ 45 Tahun	> 5 tahun	Dokter	Karyawan Tetap
5/15/2025 21:25:32	Laki-Laki	≥ 45 Tahun	> 5 tahun	Dokter	Karyawan Tetap
5/15/2025 21:42:20	Laki-Laki	35 Tahun - 44 Tahun	3 Tahun - 5 tahun	Perawat	Karyawan Tetap
5/15/2025 21:44:41	Laki-Laki	35 Tahun - 44 Tahun	3 Tahun - 5 tahun	Perawat	Karyawan Tetap
5/15/2025 21:52:37	Laki-Laki	≥ 45 Tahun	> 5 tahun	Dokter	Karyawan Tetap
5/15/2025 21:56:07	Laki-Laki	≥ 45 Tahun	> 5 tahun	Dokter	Karyawan Tetap
5/15/2025 22:02:47	Laki-Laki	35 Tahun - 44 Tahun	3 Tahun - 5 tahun	Perawat	Karyawan Tetap
5/15/2025 22:05:29	Laki-Laki	35 Tahun - 44 Tahun	3 Tahun - 5 tahun	Perawat	Karyawan Tetap
5/16/2025 14:18:30	Laki-Laki	25 Tahun - 34 Tahun	1 Tahun - 2 Tahun	Dokter	Karyawan Tetap
5/19/2025 17:25:07	Laki-Laki	≥ 45 Tahun	> 5 tahun	Dokter	Karyawan Tetap
5/19/2025 17:27:05	Laki-Laki	≥ 45 Tahun	> 5 tahun	Dokter	Karyawan Tetap
5/20/2025 12:03:28	Perempuan	≥ 45 Tahun	> 5 tahun	Analisis Laboratorium	Karyawan Tetap

5/20/2025 12:04:58	Laki-Laki	≥ 45 Tahun	> 5 tahun	Bidan	Karyawan Tetap
5/20/2025 12:07:11	Laki-Laki	≥ 45 Tahun	> 5 tahun	bidan	Karyawan Tetap
5/20/2025 12:17:27	Perempuan	35 Tahun - 44 Tahun	3 Tahun - 5 tahun	bidan	Karyawan Tetap
5/20/2025 12:18:52	Perempuan	35 Tahun - 44 Tahun	3 Tahun - 5 tahun	Bidan	Karyawan Tetap
5/20/2025 13:10:18	Laki-Laki	35 Tahun - 44 Tahun	3 Tahun - 5 tahun	Dokter	Karyawan Tetap
5/20/2025 13:12:56	Laki-Laki	35 Tahun - 44 Tahun	3 Tahun - 5 tahun	Dokter	Karyawan Tetap
5/20/2025 13:28:24	Perempuan	≥ 45 Tahun	> 5 tahun	Dokter	Karyawan Tetap
5/20/2025 13:30:13	Perempuan	≥ 45 Tahun	> 5 tahun	Dokter	Karyawan Tetap
5/20/2025 15:15:59	Laki-Laki	≥ 45 Tahun	3 Tahun - 5 tahun	Farmasi	Karyawan Tetap
5/20/2025 16:17:54	Perempuan	35 Tahun - 44 Tahun	3 Tahun - 5 tahun	bidan	Karyawan Tetap
5/20/2025 16:19:04	Perempuan	25 Tahun - 34 Tahun	1 Tahun - 2 Tahun	Bidan	Karyawan Tetap
5/20/2025 16:19:37	Perempuan	35 Tahun - 44 Tahun	3 Tahun - 5 tahun	bidan	Karyawan Tetap
5/20/2025 16:21:37	Perempuan	25 Tahun - 34 Tahun	1 Tahun - 2 Tahun	Bidan	Karyawan Tetap
5/20/2025 17:03:12	Laki-Laki	≥ 45 Tahun	> 5 tahun	Dokter	Karyawan Tetap
5/20/2025 17:12:29	Laki-Laki	≥ 45 Tahun	> 5 tahun	Dokter	Karyawan Tetap
5/20/2025 18:05:29	Perempuan	35 Tahun - 44 Tahun	3 Tahun - 5 tahun	Bidan	Karyawan Tetap
5/20/2025 18:08:30	Perempuan	35 Tahun - 44 Tahun	3 Tahun - 5 tahun	Bidan	Karyawan Tetap
5/20/2025 18:46:18	Perempuan	35 Tahun - 44 Tahun	3 Tahun - 5 tahun	Dokter	Karyawan Tetap
5/20/2025 18:49:09	Perempuan	35 Tahun - 44 Tahun	3 Tahun - 5 tahun	Dokter	Karyawan Tetap
5/20/2025 18:50:30	Perempuan	25 Tahun - 34 Tahun	1 Tahun - 2 Tahun	Bidan	Karyawan Tetap
5/20/2025 18:51:43	Perempuan	≥ 45 Tahun	> 5 tahun	Dokter	Karyawan Tetap
5/20/2025 18:52:43	Perempuan	25 Tahun - 34 Tahun	1 Tahun - 2 Tahun	Bidan	Karyawan Tetap
5/20/2025 18:56:03	Perempuan	≥ 45 Tahun	> 5 tahun	Dokter	Karyawan Tetap
5/20/2025 19:02:13	Laki-Laki	≥ 45 Tahun	> 5 tahun	Dokter	Karyawan Tetap
5/20/2025 19:09:17	Laki-Laki	≥ 45 Tahun	> 5 tahun	Dokter	Karyawan Tetap
5/20/2025 21:35:40	Perempuan	25 Tahun - 34 Tahun	> 5 tahun	Bidan	Karyawan Tetap
5/20/2025 21:38:25	Perempuan	25 Tahun - 34 Tahun	> 5 tahun	Bidan	Karyawan Tetap
5/20/2025 21:45:01	Perempuan	25 Tahun - 34 Tahun	3 Tahun - 5 tahun	Perawat	Karyawan Tetap
5/20/2025 21:46:55	Perempuan	25 Tahun - 34 Tahun	3 Tahun - 5 tahun	Perawat	Karyawan Tetap
5/20/2025 21:49:35	Perempuan	25 Tahun - 34 Tahun	> 5 tahun	Bidan	Karyawan Tetap
5/20/2025 21:50:54	Perempuan	25 Tahun - 34 Tahun	> 5 tahun	Bidan	Karyawan Tetap
5/20/2025 21:52:07	Laki-Laki	35 Tahun - 44 Tahun	3 Tahun - 5 tahun	Dokter	Karyawan Tetap
5/20/2025 21:55:18	Laki-Laki	35 Tahun - 44 Tahun	3 Tahun - 5 tahun	Dokter	Karyawan Tetap
5/20/2025 22:28:12	Perempuan	≥ 45 Tahun	> 5 tahun	Dokter	Karyawan Tetap
5/20/2025 22:31:07	Perempuan	≥ 45 Tahun	> 5 tahun	Dokter	Karyawan Tetap
5/21/2025 9:29:38	Perempuan	35 Tahun - 44 Tahun	1 Tahun - 2 Tahun	Bidan	Karyawan Tetap
5/21/2025 10:24:59	Laki-Laki	35 Tahun - 44 Tahun	3 Tahun - 5 tahun	Dokter	Karyawan Tetap
5/21/2025 10:28:00	Laki-Laki	35 Tahun - 44 Tahun	3 Tahun - 5 tahun	Dokter	Karyawan Tetap
5/21/2025 10:36:00	Perempuan	35 Tahun - 44 Tahun	1 Tahun - 2 Tahun	Bidan	Karyawan Tetap

X1	X2	X3	X4	X5
3	3	4	4	3
4	1	5	5	5
3	5	5	4	4
3	2	4	5	4
1	3	5	5	4
4	5	4	4	5
2	5	5	3	4
4	4	3	4	5
3	4	4	5	4
3	4	4	5	4
3	4	1	5	5
4	3	5	5	5
1	5	1	1	1
5	1	5	5	5
3	5	4	4	4
3	3	4	4	5
3	3	3	1	1
1	5	5	5	5
3	3	5	5	5
5	5	5	5	5
3	3	4	3	4
4	3	3	3	4
4	2	4	4	4
4	4	3	3	4
3	4	4	3	4
2	4	2	2	2
5	5	5	5	5
5	4	5	5	5
3	3	4	4	3
2	4	3	4	3
3	2	3	2	3
3	3	3	4	2
3	2	2	4	4
4	2	4	4	4
4	2	5	4	4
3	4	4	3	2
3	4	3	3	4
5	4	4	2	3
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
3	4	3	2	4
4	3	3	2	3
2	3	5	5	4

X1	X2	X3	X4	X5
5	4	4	3	5
2	2	3	4	2
4	3	5	5	5
4	3	5	4	3
3	1	4	3	2
3	3	3	4	2
3	2	3	3	3
3	4	4	3	2
4	2	4	2	2
4	4	4	4	4
3	3	3	3	4
4	3	5	2	3
4	5	4	4	4
5	4	5	4	5
5	4	5	5	5
2	2	2	2	2
3	4	5	4	4
2	3	5	3	3
4	4	4	3	4
3	4	3	3	2
5	4	4	5	5
5	3	5	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	5	4
5	3	5	5	5
5	3	4	4	5
2	2	2	5	4
4	3	2	4	4
4	3	4	4	4
5	4	5	5	5
4	3	4	4	4
5	3	5	5	5
4	4	4	4	4
5	3	5	5	5
5	3	5	5	5
4	4	4	4	4
5	3	5	4	4
4	4	4	4	5
4	3	4	4	4
4	3	4	4	5
5	4	5	5	5
5	4	5	5	4

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
3	3	3	3	3
5	5	2	4	4
5	4	3	5	4
5	3	5	2	4
4	3	4	2	2
5	3	5	1	3
4	4	2	3	5
3	3	1	3	3
3	3	4	3	3
5	4	2	4	3
2	1	3	2	3
4	4	4	3	3
1	1	5	1	1
4	4	3	4	4
3	2	2	3	3
4	4	4	3	3
3	3	3	3	3
5	5	3	4	5
5	5	1	5	5
5	5	1	5	5
3	3	3	3	3
5	5	1	5	5
4	4	2	4	4
4	2	3	4	4
4	3	2	5	4
2	2	4	2	2
5	4	3	3	4
4	4	2	3	3
3	2	4	4	3
3	2	4	4	4
3	2	3	4	3
3	5	3	3	3
4	3	2	4	3
4	3	2	4	4
5	5	2	4	4
2	3	3	3	4
4	2	3	3	3
3	2	2	2	3
3	3	3	4	3
3	3	3	4	3
2	2	3	3	4
2	3	3	4	4
4	3	4	3	4

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
3	2	2	4	3
4	3	4	4	3
5	2	3	4	4
3	4	4	2	3
3	3	3	4	2
3	2	3	1	5
3	4	3	3	3
2	3	3	3	4
3	3	2	4	4
5	5	3	5	4
4	4	1	5	5
3	3	2	4	3
4	4	4	4	4
5	5	3	5	5
5	5	4	5	5
3	3	2	3	3
4	1	3	3	3
3	5	3	2	3
4	4	2	4	4
3	4	3	3	3
4	4	4	4	4
5	4	3	5	5
4	4	3	4	4
4	4	4	4	4
5	5	4	5	5
5	5	4	5	5
2	3	3	4	4
3	3	2	3	2
4	4	3	4	4
5	2	1	5	5
4	4	4	4	4
5	5	4	5	5
4	4	3	4	4
5	5	4	5	5
5	5	4	5	5
4	4	3	4	4
4	4	1	5	5
5	4	5	5	4
4	4	3	4	4
4	5	4	5	4
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5

Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	Z11	Z12
4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4
5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4
5	5	5	4	5	4	4	3	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	4	2	4	1	1	1	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
4	5	4	3	3	5	2	1	4	5	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	5	4	5	5	2	2	1	4	4	2	4
4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3
5	5	5	4	5	3	4	2	4	5	4	5
1	1	1	3	1	3	3	3	3	1	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3
4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	5
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	5	5	4	5	3	3	2	5	5	4	5
5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5
3	4	4	3	3	3	3	3	1	2	3	2
2	3	3	2	3	4	4	2	3	3	4	3
4	3	4	1	4	3	3	3	1	3	3	4
3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3
4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	2	4	3	2	4	3	4	5	3	2	2
4	2	2	3	3	3	5	3	4	4	4	3
4	3	2	2	4	2	3	3	2	5	4	1
3	3	4	3	2	4	3	4	4	2	3	4
3	3	4	3	2	4	3	4	4	2	3	4
3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3
4	5	5	3	4	3	4	4	4	5	3	5

Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	Z11	Z12
2	2	3	1	3	2	3	3	5	4	3	2
3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	2
5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	3	5
4	4	4	2	4	4	2	2	1	3	4	4
2	2	4	4	4	1	5	4	3	2	2	3
3	3	1	4	2	2	5	5	4	3	2	4
2	5	4	5	4	3	5	2	2	1	3	3
4	2	4	4	2	4	3	4	5	3	2	2
4	4	1	2	4	1	2	3	4	4	3	4
5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5
5	4	3	4	4	3	3	3	2	4	5	4
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
4	2	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4
4	3	5	5	3	3	3	3	1	4	3	2
5	4	4	3	4	3	4	4	5	5	3	5
3	3	3	3	4	3	2	4	2	3	1	2
4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5
4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
2	1	4	4	4	4	2	3	2	4	4	3
3	4	3	3	3	1	2	1	4	3	3	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5
4	4	5	4	5	5	5	4	4	3	5	4
4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5
5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5

Lampiran 10. Hasil Turnitin

SKRIPSI WIWIN LESTARI PASARIBU.pdf			
ORIGINALITY REPORT			
15%	14%	12%	6%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS
PRIMARY SOURCES			
1	e-journal.uajy.ac.id Internet Source	5%	
2	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1%	
3	online-journal.unja.ac.id Internet Source	1%	
4	Submitted to Universitas Jenderal Soedirman Student Paper	<1%	
5	kc.umn.ac.id Internet Source	<1%	
6	123dok.com Internet Source	<1%	
7	Prasetya, Bobby Himawan Putra. "Peran Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Employee Well-Being dan Work-life Balance", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024 Publication	<1%	
8	ojs.unimal.ac.id Internet Source	<1%	
9	repository.upi.edu Internet Source	<1%	