MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

PENGARUH *SENSE OF COHERENCE* TERHADAP *JOB SATISFACTION* MELALUI *WORK LIFE BALANCE* PADA PEGAWAI NON-MEDIS RSI JEMURSARI

Bhidayanti Anggun Villatiansy[1*], Dwiarko Nugrohoseno[2]
Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri Surabaya, Kota Surabaya, Indonesia
Email: bhidayanti.22312@mhs.unesa.ac.id

Abstract

This study was motivated by the increasing work demands experienced by non-medical employees at RSI Jemursari due to the digitalization of hospital systems, the growing administrative workload, and the implementation of shift work, which may affect employees' job satisfaction. This study aimed to examine the effect of Sense of Coherence on Job Satisfaction, the effect of Sense of Coherence on Work-Life Balance, the effect of Work-Life Balance on Job Satisfaction, and the mediating role of Work-Life Balance in the relationship between Sense of Coherence and Job Satisfaction. This study employed a quantitative research approach involving 100 non-medical employees of RSI Jemursari. Data were collected through questionnaires and analyzed using Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS 4 software. The results indicated that Sense of Coherence had a positive and significant effect on Job Satisfaction, Sense of Coherence had a positive and significant effect on Work-Life Balance, and Work-Life Balance had a positive and significant effect on Job Satisfaction. Furthermore, Work-Life Balance was found to partially mediate the relationship between Sense of Coherence and Job Satisfaction. These findings indicate that higher levels of Sense of Coherence contribute to better Work-Life Balance, which in turn enhances Job Satisfaction among non-medical employees at RSI Jemursari.

***Keywords**: Sense of Coherence, Work-Life Balance, Job Satisfaction.*

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh meningkatnya tuntutan kerja pegawai non-medis RSI Jemursari akibat digitalisasi sistem rumah sakit, peningkatan beban administrasi, dan sistem kerja bergilir yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan

Article history
Received : Juli 2026
Reviewed: Juli 2026
Published: Juli 2026

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

ISSN : 3025-9495

sampel sebanyak 100 pegawai non-medis RSI Jemursari. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Sense of Coherence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*, *Sense of Coherence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Life Balance*, serta *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job Satisfaction. Selain itu, *Work Life Balance* terbukti memediasi secara parsial pengaruh *Sense of Coherence* terhadap *Job Satisfaction*. Dengan demikian, semakin tinggi *Sense of Coherence* yang dimiliki pegawai, semakin baik *Work Life Balance* yang dimiliki sehingga mampu meningkatkan *Job Satisfaction* pada pegawai non-medis RSI Jemursari.

Kata Kunci: *Sense of Coherence, Work Life Balance, Job Satisfaction.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor strategis yang menentukan keberhasilan pembangunan nasional karena kualitasnya mencerminkan daya saing suatu negara. Berdasarkan laporan Badan Pusat Statistik, *Indeks Pembangunan Manusia* (IPM) Indonesia pada tahun 2024 mencapai 75,02 atau meningkat 0,63 poin dibandingkan tahun sebelumnya sehingga masuk dalam kategori tinggi (Aanchal & Atwal, 2026). Walaupun demikian, tantangan masih dihadapi karena sebagian besar tenaga kerja didominasi lulusan pendidikan menengah ke bawah yang belum sepenuhnya mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi digital. Kondisi tersebut menegaskan pentingnya peningkatan kompetensi, kesejahteraan, dan kepuasan kerja sebagai upaya membangun SDM yang unggul dan kompetitif (Shekhar & Saurombe, 2026).

Di tingkat regional, pembangunan SDM di Provinsi Jawa Timur juga menunjukkan perkembangan positif. Data BPS Jawa Timur (2024) mencatat IPM sebesar 73,02 yang meningkat dibandingkan tahun sebelumnya, didukung oleh kemajuan pada sektor pendidikan, kesehatan, dan produktivitas tenaga kerja. Namun demikian, sektor pelayanan kesehatan masih menghadapi persoalan terkait pemerataan kompetensi serta keseimbangan kehidupan kerja. Tingginya beban kerja, sistem *shift*, dan risiko *burnout* menyebabkan pengelolaan SDM di rumah sakit tidak hanya berfokus pada produktivitas, tetapi juga perlu memperhatikan kesejahteraan psikologis pegawai demi menjaga *patient safety* serta kualitas pelayanan kesehatan.

Rumah Sakit Islam Jemursari (RSI Jemursari) sebagai rumah sakit swasta tipe B di Surabaya berada di bawah Yayasan Rumah Sakit Islam Surabaya (YARSIS) dan mengintegrasikan pelayanan profesional dengan nilai-nilai Islami. Berbagai layanan medis maupun nonmedis didukung oleh penerapan teknologi informasi yang semakin berkembang (Simon-Roberts & Affonso, 2026). Digitalisasi sistem kerja tersebut meningkatkan tuntutan administratif bagi pegawai non-medis, mulai dari penyelesaian dokumentasi secara cepat dan akurat, pengoperasian sistem informasi rumah sakit, hingga penyesuaian terhadap perubahan prosedur

ISSN : 3025-9495

kerja. Situasi ini berpotensi menurunkan *work-life balance* (*WLB*), meningkatkan stres kerja, dan akhirnya memengaruhi *job satisfaction* pegawai (Timmis et al., 2026).

Fenomena tersebut sejalan dengan kondisi global yang menunjukkan meningkatnya tekanan kerja di sektor kesehatan. Organisasi Buruh Internasional melaporkan bahwa lebih dari 80% pekerja mengalami peningkatan tekanan akibat perubahan sistem kerja dan tuntutan kinerja (Rajkama et al., 2026). Penelitian Gonz et al. (2022) juga mengungkapkan sekitar 70% tenaga kesehatan mengalami *burnout* karena tingginya beban kerja, sedangkan di berbagai negara Eropa kebijakan *work-life balance* telah diterapkan sebagai strategi menjaga kesejahteraan pegawai (Matsuo et al., 2021). Di Indonesia, sekitar 65% tenaga kesehatan beserta staf pendukung mengalami kesulitan mempertahankan *work-life balance* akibat meningkatnya tuntutan administrasi dan digitalisasi layanan, sehingga berdampak pada kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja (Basheer & Geethanjali, 2026).

Kondisi tersebut juga dirasakan oleh pegawai non-medis RSI Jemursari. Sistem kerja bergilir, tuntutan *multitasking*, penyelesaian administrasi dalam waktu terbatas, serta interaksi dengan keluhan pasien dan kebutuhan mendesak dari unit medis menciptakan tekanan kerja yang tinggi. Beban kerja yang tidak merata antar-*shift* dapat mengganggu waktu istirahat, mengurangi kualitas kehidupan keluarga, serta memicu kelelahan berkepanjangan. Di sisi lain, target administrasi yang ketat berpotensi menurunkan motivasi dan kualitas pelayanan. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa individu yang memiliki tingkat *Sense of Coherence* tinggi belum tentu mampu mempertahankan *work-life balance* apabila menghadapi kompleksitas pekerjaan dan keterbatasan kontrol terhadap jadwal kerja.

Selain fenomena empiris, penelitian ini juga didasarkan pada adanya *research gap*. Pertama, hasil penelitian mengenai pengaruh *work-life balance* dan *Sense of Coherence* terhadap *job satisfaction* masih menunjukkan inkonsistensi. Kedua, sebagian besar penelitian terdahulu hanya menguji hubungan langsung antarvariabel, sedangkan kajian mengenai peran *work-life balance* sebagai variabel mediasi antara *Sense of Coherence* dan *job satisfaction* masih terbatas (Uzdıl et al., 2023a). Ketiga, penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan pada tenaga medis atau di negara maju sehingga kajian mengenai pegawai non-medis rumah sakit di Indonesia, khususnya RSI Jemursari Surabaya, masih relatif sedikit.

Job satisfaction merupakan indikator penting yang menggambarkan kesejahteraan pegawai. Kepuasan kerja muncul ketika individu memandang pekerjaannya bermakna, sesuai harapan, serta memperoleh dukungan dari lingkungan kerja (Kianto et al., 2016). Tingginya kepuasan kerja dapat meningkatkan loyalitas, produktivitas, dan menekan tingkat *turnover*. Salah satu faktor yang memengaruhinya adalah *work-life balance*, yaitu kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* mampu meningkatkan *job satisfaction* melalui penurunan stres dan konflik peran (Waworuntu et al., 2022). Namun, penelitian lain menemukan bahwa ketidakseimbangan *work-life balance* justru meningkatkan stres kerja sehingga menurunkan kepuasan kerja (Febriani, 2022), sehingga hubungan kedua variabel tersebut masih memerlukan pengujian lebih lanjut.

ISSN : 3025-9495

Selain itu, *Sense of Coherence* juga berperan dalam membentuk kepuasan kerja. Menurut Antonovsky (1987), konsep ini menggambarkan kemampuan individu untuk memahami, mengelola, dan memaknai berbagai situasi secara positif. Individu dengan *Sense of Coherence* yang tinggi cenderung lebih mampu menghadapi tekanan kerja dan menjaga kesejahteraan psikologis (Masanotti et al., 2020). Meskipun demikian, Grødal et al. (2019) menemukan bahwa pengaruh *Sense of Coherence* terhadap *job satisfaction* tidak selalu signifikan, sehingga masih terdapat perbedaan hasil penelitian.

Berdasarkan fenomena empiris dan kesenjangan penelitian tersebut, studi ini bertujuan mengembangkan model yang menguji pengaruh *Sense of Coherence* terhadap *job satisfaction* melalui *work-life balance* pada pegawai non-medis RSI Jemursari. Hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai kesejahteraan psikologis pegawai, sekaligus menjadi dasar bagi organisasi dalam merumuskan strategi peningkatan kesejahteraan, keseimbangan kehidupan kerja, dan kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berlandaskan filsafat *positivism*. Pendekatan ini diterapkan untuk menguji hipotesis melalui pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian yang terstandar, kemudian dianalisis secara statistik sehingga menghasilkan kesimpulan yang objektif dan terukur (Sugiyono, 2023). Penelitian ini menggunakan rancangan konklusif (*conclusive research*) yang bertujuan menguji hipotesis serta menganalisis hubungan antarvariabel secara mendalam.

Penelitian memanfaatkan dua sumber data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui wawancara, observasi lapangan, serta penyebaran kuesioner kepada pegawai non-medis RSI Jemursari Surabaya yang menjadi responden penelitian. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen internal rumah sakit, seperti data jumlah pegawai, struktur organisasi, informasi pada laman resmi institusi, serta berbagai referensi ilmiah berupa buku, jurnal, dan publikasi lain yang mendukung landasan teori penelitian (Sugiyono, 2023).

Penelitian dilaksanakan di RSI Jemursari Surabaya yang beralamat di Jalan Raya Jemursari No. 51–57, Jemur Wonosari, Kecamatan Wonocolo, Surabaya, Jawa Timur. Lokasi tersebut dipilih karena sesuai dengan objek penelitian, yaitu pegawai non-medis rumah sakit. Pelaksanaan penelitian direncanakan pada tahun 2026 yang meliputi tahap persiapan, pengumpulan data melalui kuesioner, hingga analisis hasil penelitian. Populasi merupakan keseluruhan subjek yang memiliki karakteristik tertentu sesuai tujuan penelitian sehingga dapat dijadikan dasar penarikan kesimpulan (Sugiyono, 2023). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai non-medis RSI Jemursari Surabaya yang berjumlah 134 orang.

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan kuesioner. Observasi digunakan untuk memperoleh gambaran nyata mengenai kondisi kerja di RSI Jemursari Surabaya, meliputi sistem kerja, pembagian tugas, jam kerja, serta lingkungan kerja pegawai non-medis. Informasi yang diperoleh menjadi data pendukung dalam mengidentifikasi fenomena penelitian sekaligus memperkuat hasil analisis kuesioner (Sugiyono, 2023).

ISSN : 3025-9495

Analisis data diawali dengan statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data yang diperoleh tanpa melakukan generalisasi terhadap populasi (Sugiyono, 2023). Tahap ini memberikan informasi mengenai distribusi dan kecenderungan data sebelum dilakukan analisis lanjutan.

Selanjutnya, penelitian menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)* berbasis *Partial Least Square (PLS)* dengan bantuan perangkat lunak *SmartPLS 4*. Metode *PLS-SEM* dipilih karena mampu mengolah model yang kompleks, dapat digunakan pada ukuran sampel relatif kecil, tidak mensyaratkan normalitas multivariat secara ketat, serta efektif untuk menguji hubungan prediktif maupun teoritis secara simultan (Hair et al., 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini melibatkan 100 pegawai non-medis RSI Jemursari Surabaya dipilih sesuai dengan kriteria penelitian. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara langsung dan selanjutnya dianalisis menggunakan metode *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* dengan bantuan aplikasi *SmartPLS* versi 4. Analisis mencakup karakteristik responden, statistik deskriptif, evaluasi *outer model*, evaluasi *inner model*, serta pengujian hipotesis penelitian. Variabel yang dianalisis terdiri atas *Sense of Coherence* sebagai variabel independen (X), *Job Satisfaction* sebagai variabel dependen (Y), dan *Work Life Balance* sebagai variabel mediasi (Z). Instrumen penelitian memuat 39 item pernyataan yang disebarkan kepada seluruh responden. Jumlah sampel telah memenuhi ketentuan minimal dalam analisis *PLS-SEM*, sehingga hasil yang diperoleh dinilai memadai untuk menggambarkan hubungan antarvariabel. Pembahasan bab ini meliputi karakteristik responden, deskripsi variabel, hasil *outer loadings*, *construct reliability and validity*, *discriminant validity*, nilai *R-Square*, *F-Square*, *path coefficients*, serta *total indirect effects* yang diolah menggunakan *SmartPLS* versi 4.

1. Karakteristik Responden

Seluruh responden merupakan pegawai non-medis RSI Jemursari Surabaya yang telah mengisi kuesioner secara lengkap. Karakteristik responden dianalisis berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, jabatan, dan sistem jam kerja guna memberikan gambaran umum mengenai profil responden sebagai dasar interpretasi hasil penelitian.

Berdasarkan jenis kelamin, komposisi responden tergolong seimbang. Sebanyak 52 orang (52,0%) merupakan perempuan, sedangkan 48 orang (48,0%) adalah laki-laki. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pegawai non-medis di RSI Jemursari didominasi secara tipis oleh perempuan, sejalan dengan karakteristik tenaga administrasi dan pendukung operasional pada institusi pelayanan kesehatan.

Ditinjau dari usia, kelompok responden terbesar berada pada rentang 31–40 tahun sebanyak 55 orang (55,0%), disusul kelompok usia 41–50 tahun sebanyak 29 orang (29,0%). Responden berusia 26–30 tahun berjumlah 9 orang (9,0%), sedangkan kelompok usia 51–55 tahun sebanyak 7 orang (7,0%). Distribusi ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai non-medis berada pada usia produktif dengan tingkat kematangan kerja yang relatif tinggi.

ISSN : 3025-9495

Karakteristik berdasarkan masa kerja memperlihatkan bahwa sebagian besar responden telah bekerja cukup lama di rumah sakit. Kelompok dengan masa kerja 11–20 tahun mendominasi sebanyak 46 orang (46,0%), diikuti masa kerja 6–10 tahun sebanyak 33 orang (33,0%). Pegawai yang telah bekerja lebih dari 21 tahun mencapai 18 orang (18,0%), sedangkan pegawai dengan masa kerja 1–5 tahun hanya berjumlah 3 orang (3,0%). Distribusi tersebut mengindikasikan tingkat loyalitas dan pengalaman kerja yang cukup tinggi di lingkungan RSI Jemursari Surabaya.

Berdasarkan jabatan, mayoritas responden menempati posisi sebagai Staf Pelaksana sebanyak 71 orang (71,0%). Posisi Koordinator dan Pekarya masing-masing berjumlah 9 orang (9,0%) dan 8 orang (8,0%), sedangkan jabatan struktural yang terdiri atas Kasubbag dan Kabag masing-masing berjumlah 7 orang (7,0%) dan 5 orang (5,0%). Komposisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berasal dari level operasional dibandingkan jabatan manajerial.

2. Analisis Statistik Deskriptif

Variabel *Sense of Coherence* diukur menggunakan skala Likert 1–5. Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai rata-rata pada kisaran 3,41–4,12, sehingga mencerminkan persepsi responden yang cenderung baik terhadap kemampuan memahami, mengelola, dan memaknai berbagai situasi maupun tuntutan pekerjaan. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator X11 sebesar 4,12, sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator X3 sebesar 3,41. Nilai *standard deviation* berada pada rentang 0,658–0,767, yang mengindikasikan bahwa variasi jawaban responden relatif rendah atau homogen. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa pegawai non-medis RSI Jemursari memiliki tingkat *Sense of Coherence* yang baik.

Pada variabel *Work Life Balance*, hasil analisis deskriptif menunjukkan nilai rata-rata indikator berada pada rentang 3,55–4,18. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa responden secara umum merasakan keseimbangan yang baik antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Nilai rata-rata tertinggi ditemukan pada indikator Z16 sebesar 4,18, sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator Z4 sebesar 3,55. Nilai *standard deviation* berkisar antara 0,671–0,755 sehingga menunjukkan penyebaran jawaban yang relatif seragam. Dengan demikian, tingkat *Work Life Balance* pegawai non-medis RSI Jemursari dapat dikategorikan baik.

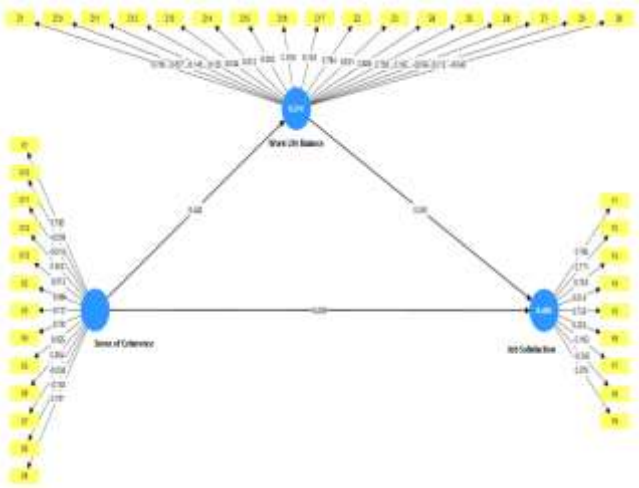
Sementara itu, variabel *Job Satisfaction* juga memperlihatkan kecenderungan penilaian yang positif. Nilai rata-rata sembilan indikator berada pada kisaran 3,79–4,47, yang menunjukkan tingkat kepuasan kerja responden tergolong tinggi. Indikator Y6 memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,47, sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator Y1 sebesar 3,79. Adapun nilai *standard deviation* berkisar antara 0,615–0,688, sehingga mengindikasikan tingkat keragaman jawaban yang rendah. Secara umum, hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai non-medis RSI Jemursari Surabaya memiliki tingkat *Job Satisfaction* yang baik terhadap berbagai aspek pekerjaannya.

3. Analisis Data

Penelitian ini menguji empat hipotesis, yaitu pengaruh *Sense of Coherence* terhadap *Job Satisfaction*, pengaruh *Sense of Coherence* terhadap *Work Life Balance*, pengaruh *Work Life*

ISSN : 3025-9495

Balance terhadap *Job Satisfaction*, serta peran *Work Life Balance* sebagai variabel mediasi pada hubungan *Sense of Coherence* dan *Job Satisfaction* pegawai non-medis RSI Jemursari.



Gambar 4.1 uji measurement sebelum eliminasi

Analisis dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)* berbasis *Partial Least Squares (PLS)* melalui SmartPLS 4. Tahapan analisis meliputi evaluasi *outer model* untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, kemudian evaluasi *inner model* untuk menguji hubungan antarvariabel serta menguji hipotesis penelitian.

Tabel 4.1 Eliminasi Dimensi

Variabel	Dimensi yang dieliminasi	Dasar eliminasi
Sense of Coherence	*Meaningfulness*	Seluruh indikator memiliki *outer loading* < 0,70
Work Life Balance	*Work Enhancement of Personal Life*	Seluruh indikator memiliki *outer loading* < 0,70
	Personal Life Enhancement of Work	Seluruh indikator memiliki *outer loading* < 0,70
Job Satisfaction	*Extrinsic Satisfaction*	Seluruh indikator *memiliki outer loading* < 0,70

Sumber: data diolah 2026

Model penelitian terdiri atas tiga konstruk laten, yaitu *Sense of Coherence* sebagai variabel independen, *Job Satisfaction* sebagai variabel dependen, dan *Work Life Balance* sebagai variabel mediasi. Seluruh konstruk awalnya diukur menggunakan 39 indikator,

ISSN : 3025-9495

kemudian dilakukan evaluasi melalui *bootstrapping* untuk memperoleh nilai *path coefficient*, *t-statistics*, dan *p-values* sebagai dasar penentuan signifikansi hubungan antarvariabel. Analisis selanjutnya mencakup pengujian pengaruh langsung (*direct effect*) maupun pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) berdasarkan hasil pengolahan SmartPLS 4.

Tabel 4.2 Nilai *outer loading* sebelum eliminasi indikator

Konstruk	Indikator	Loading Factor	Keterangan
Sense of Coherence S	X1	0.795	Valid
	X2	0.864	Valid
	X3	0.727	Valid
	X4	0.781	Valid
	X5	0.825	Valid
	X6	0.264	Tidak Valid
	X7	-0.004	Tidak Valid
	X8	-0.162	Tidak Valid
	X9	0.101	Tidak Valid
	X10	-0.009	Tidak Valid
	X11	-0.018	Tidak Valid
	X12	0.332	Tidak Valid
	X13	0.072	Tidak Valid
Job Satisfaction	Y1	0.763	Valid
	Y2	0.771	Valid
	Y3	0.726	Valid
	Y4	0.815	Valid
	Y5	0.755	Valid
	Y6	0.202	Tidak Valid
	Y7	-0.183	Tidak Valid
	Y8	-0.242	Tidak Valid
	Y9	0.074	Tidak Valid
Work Life Balance	Z1	0.760	Valid
	Z2	0.794	Valid
	Z3	0.831	Valid
	Z4	0.826	Valid
	Z5	0.786	Valid
	Z6	0.192	Tidak Valid

ISSN : 3025-9495

Konstruk	Indikator	Loading Factor	Keterangan
	Z7	-0.054	Tidak Valid
	Z8	0.013	Tidak Valid
	Z9	-0.043	Tidak Valid
	Z10	0.037	Tidak Valid
	Z11	0.146	Tidak Valid
	Z12	0.125	Tidak Valid
	Z13	0.034	Tidak Valid
	Z14	0.12	Tidak Valid
	Z15	0.062	Tidak Valid
	Z16	0.130	Tidak Valid
	Z17	0.138	Tidak Valid

Sumber: data diolah 2026

Tabel 4.3 Nilai *outer loading* sesudah eliminasi indikator

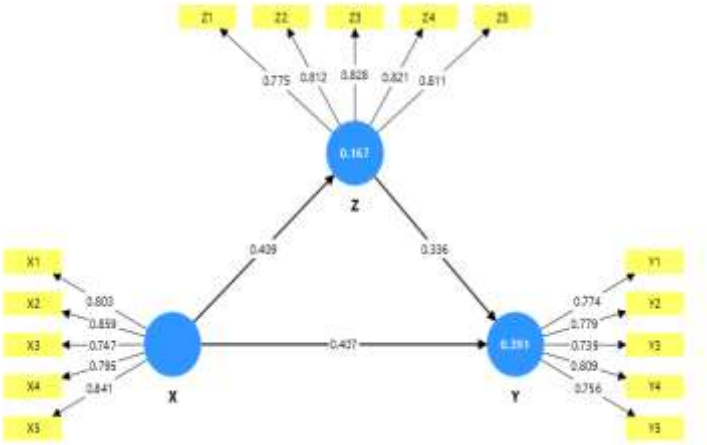
	Sense of Coherence	***Job Satisfaction***	***Work Life Balance***
X1	0.803		
X2	0.859		
X3	0.747		
X4	0.795		
X5	0.841		
Y1		0.774	
Y2		0.779	
Y3		0.739	
Y4		0.809	
Y5		0.756	
Z1			0.775
Z2			0.812
Z3			0.828
Z4			0.821
Z5			0.811

Sumber: data diolah 2026

Hasil evaluasi *outer model* menunjukkan bahwa tidak seluruh dimensi teoritis memenuhi kriteria pengukuran sehingga beberapa dimensi dieliminasi. Pada variabel *Sense of Coherence*, dimensi *Meaningfulness* dihapus karena seluruh indikatornya memiliki nilai *outer loading* di bawah 0,70. Hal serupa terjadi pada variabel *Work Life Balance*, yaitu dimensi *Work Enhancement of Personal Life* dan *Personal Life Enhancement of Work*, serta pada variabel *Job*

ISSN : 3025-9495

Satisfaction yaitu dimensi *Extrinsic Satisfaction*. Eliminasi dilakukan mengacu pada rekomendasi Hair et al. (2022), kemudian model diestimasi kembali hingga seluruh indikator yang dipertahankan memenuhi syarat *convergent validity*.



Gambar 4.2 Uji Measurement Model ke-2 setelah eliminasi

Pada pengujian awal, sejumlah indikator belum memenuhi batas minimal *outer loading* sebesar 0,70 sehingga dinyatakan tidak valid. Setelah beberapa kali proses estimasi dan eliminasi, indikator yang tersisa pada ketiga variabel seluruhnya memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70. Hasil tersebut menunjukkan bahwa indikator yang dipertahankan telah mampu merepresentasikan konstruk laten secara memadai sehingga layak digunakan pada tahap analisis berikutnya.

Tabel 4.4 *Discriminant Validaty Fornell -Lacker*

	Sense of Coherence	***Job Satisfaction***	***Work Life Balance***
Sense of Coherence	**0.810**		
Job Satisfaction	0.545	**0.772**	
Work Life Balance	0.409	0.503	**0.809**

Sumber: data diolah 2026

Pengujian *discriminant validity* menggunakan kriteria *Fornell-Larcker* menunjukkan bahwa nilai akar kuadrat *Average Variance Extracted (AVE)* masing-masing konstruk lebih tinggi dibandingkan korelasinya dengan konstruk lain. Dengan demikian, setiap variabel memiliki karakteristik yang berbeda secara jelas sehingga memenuhi persyaratan validitas diskriminan.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

Tabel 4.5 *Composite Reealibity Variable*

	Cronbach's alpha	***Composite reliability (rho_a)***	***Composite reliability (rho_c)***	***Average variance extracted (AVE)***
Sense of Coherence	0.872	0.908	0.905	0.656
Job Satisfaction	0.831	0.835	0.880	0.596
Work Life Balance	0.869	0.878	0.905	0.655

Sumber: data diolah 2026

Selanjutnya, hasil pengujian reliabilitas menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's alpha*, *rho_A*, dan *Composite Reliability* di atas 0,70 serta nilai *AVE* melebihi 0,50. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang baik dan model pengukuran dinyatakan reliabel untuk digunakan dalam analisis struktural.

Tabel 4.6 Nilai R-square

	R-square	**R-square adjusted**
Job Satisfaction	0.391	0.379
Work Life Balance	0.167	0.158

Sumber: data diolah 2026

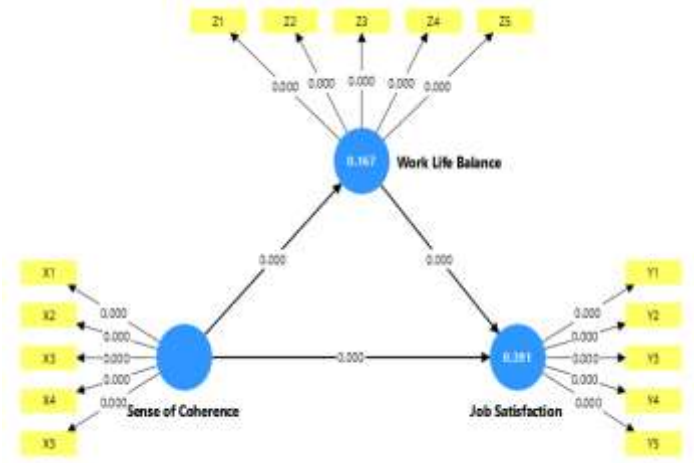
Hasil evaluasi *inner model* memperlihatkan bahwa nilai *R-square* pada variabel *Work Life Balance* sebesar 0,167. Artinya, *Sense of Coherence* mampu menjelaskan 16,7% variasi *Work Life Balance*, sedangkan 83,3% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model. Sementara itu, nilai *R-square* sebesar 0,391 pada variabel *Job Satisfaction* menunjukkan bahwa kombinasi *Sense of Coherence* dan *Work Life Balance* mampu menjelaskan 39,1% variasi kepuasan kerja, sedangkan 60,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 4.7 Efek Ukuran f^2

Konstruk	*f-square*	*Effect Size*
Sense of Coherence -> Job Satisfaction	0.227	Efek Sedang
Sense of Coherence -> Work Life Balance	0.200	Efek Sedang
Work Life Balance -> Job Satisfaction	0.155	Efek Sedang

Sumber: data diolah 2026

Pengujian *effect size* (f^2) menunjukkan seluruh hubungan antarvariabel berada pada kategori sedang. Nilai *f-square* hubungan *Sense of Coherence* terhadap *Job Satisfaction* sebesar 0,227, terhadap *Work Life Balance* sebesar 0,200, serta pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Job Satisfaction* sebesar 0,155. Temuan tersebut menunjukkan bahwa setiap hubungan dalam model memberikan kontribusi pengaruh dengan tingkat sedang terhadap variabel endogen.



Gambar 4.3 Hasil SEM-PLS Boostrapping

Hasil analisis *bootstrapping* memperlihatkan bahwa seluruh hubungan struktural memiliki arah positif dan signifikan. Pengaruh *Sense of Coherence* terhadap *Work Life Balance* memiliki koefisien sebesar 0,409, sedangkan pengaruh *Sense of Coherence* terhadap *Job Satisfaction* sebesar 0,407. Selain itu, *Work Life Balance* juga memberikan pengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* dengan koefisien sebesar 0,336. Seluruh hubungan tersebut memiliki nilai *p-values* sebesar 0,000 sehingga signifikan pada tingkat kepercayaan yang tinggi.

Tabel 4.8 Pengaruh Langsung

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
Sense of Coherence -> Job Satisfaction	0.407	0.411	0.077	5.290	0.000
Sense of Coherence -> Work Life Balance	0.409	0.417	0.088	4.629	0.000
Work Life Balance -> Job Satisfaction	0.336	0.341	0.078	4.294	0.000

Sumber: data diolah 2026

Secara rinci, hubungan *Sense of Coherence* terhadap *Job Satisfaction* menghasilkan nilai *t-statistics* sebesar 5,290 dengan *p-values* 0,000. Pengaruh *Sense of Coherence* terhadap *Work Life Balance* memperoleh nilai *t-statistics* sebesar 4,629 dan *p-values* 0,000, sedangkan hubungan *Work Life Balance* terhadap *Job Satisfaction* memiliki nilai *t-statistics* sebesar 4,294

dengan *p-values* 0,000. Hasil tersebut membuktikan bahwa seluruh pengaruh langsung (*direct effect*) dalam model penelitian signifikan sehingga seluruh hipotesis langsung diterima.

Tabel 4.9 Pengaruh Tidak Langsung

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
Sense of Coherence -> Work Life Balance -> Job Satisfaction	0.137	0.141	0.042	3.308	0.001

Sumber: data diolah 2026

Pengujian pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) menunjukkan bahwa *Work Life Balance* mampu memediasi hubungan antara *Sense of Coherence* dan *Job Satisfaction*. Nilai *original sample* sebesar 0,137 dengan *t-statistics* 3,308 dan *p-values* 0,001 menunjukkan bahwa efek mediasi tersebut signifikan. Oleh karena itu, hipotesis mengenai peran mediasi *Work Life Balance* dinyatakan diterima.

Hasil kuesioner menunjukkan bahwa tingkat *Sense of Coherence* responden tergolong sangat baik. Sebanyak 75,72% responden menyatakan setuju atau sangat setuju bahwa mereka mampu memahami tanggung jawab, mengelola tekanan kerja, serta memandang pekerjaannya bermakna. Kondisi tersebut sejalan dengan tingginya tingkat *Job Satisfaction*, di mana 75,21% responden memberikan penilaian positif terhadap kepuasan kerja, baik yang berkaitan dengan aspek intrinsik maupun ekstrinsik.

Tabel 4.10 Data Kuisioner

Variabel	STS (%)	TS (%)	N (%)	S (%)	SS (%)
Sense of Coherence	3.79	3.67	16.82	44.72	31.00
Job Satisfaction	4.31	3.98	16.50	42.95	32.26
Work Life Balance	20.98	26.95	12.25	27.00	12.82

Sumber: data diolah 2026

Pada variabel *Work Life Balance*, distribusi jawaban juga menunjukkan kondisi yang baik. Persentase jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju terhadap indikator-indikator negatif mencapai 47,93%, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai tidak mengalami kelelahan atau konflik pekerjaan-kehidupan yang berlebihan. Selain itu, pekerjaan dan kehidupan pribadi dinilai mampu saling mendukung sehingga memberikan energi positif serta meningkatkan suasana hati responden.

ISSN : 3025-9495

Pembahasan

1. Pengaruh *Sense of Coherence* terhadap *Job Satisfaction* Pegawai Non-Medis RSI Jemursari

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Sense of Coherence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* pegawai non-medis RSI Jemursari. Temuan analisis *PLS-SEM* menghasilkan koefisien jalur sebesar 0,407, nilai *t-statistics* 5,290, dan *p-values* 0,000, sehingga hipotesis pertama diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kemampuan pegawai dalam memahami situasi kerja (*comprehensibility*), mengelola tuntutan pekerjaan (*manageability*), serta memaknai pekerjaannya secara positif (*meaningfulness*), maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Temuan tersebut sejalan dengan teori *salutogenesis* yang dikemukakan Antonovsky, yang menjelaskan bahwa individu dengan *Sense of Coherence* tinggi lebih mampu menghadapi tekanan kerja, menjaga kesejahteraan psikologis, serta memberikan penilaian positif terhadap pekerjaannya (Mai et al., 2022). Hasil penelitian ini juga mendukung *Two-Factor Theory* dari Herzberg, yang menekankan pentingnya faktor intrinsik, seperti kebermaknaan pekerjaan, tanggung jawab, dan pencapaian, dalam membentuk kepuasan kerja. Kondisi tersebut memperkuat temuan bahwa pegawai dengan *Sense of Coherence* yang baik cenderung memiliki kepuasan kerja, kesejahteraan psikologis, dan komitmen organisasi yang lebih tinggi (Feldt et al., 2011). Dengan demikian, *Sense of Coherence* dapat dipandang sebagai sumber daya psikologis yang berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai rumah sakit (Beschoner et al., 2023).

2. Pengaruh *Sense of Coherence* terhadap *Work-Life Balance* Pegawai Non-Medis RSI Jemursari

Hasil analisis menunjukkan bahwa *Sense of Coherence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work-Life Balance* pegawai non-medis RSI Jemursari. Berdasarkan hasil *PLS-SEM*, diperoleh koefisien jalur sebesar 0,409, nilai *t-statistics* 4,629, dan *p-values* 0,000, sehingga hipotesis kedua diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa pegawai yang mampu memahami kondisi kerja, mengelola tekanan, dan memaknai pekerjaannya secara positif memiliki kecenderungan lebih besar untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Hasil tersebut sesuai dengan *Conservation of Resources Theory* yang dikembangkan Hobfoll, yang menjelaskan bahwa individu berupaya memperoleh serta mempertahankan sumber daya yang dimiliki, termasuk sumber daya psikologis seperti *Sense of Coherence*. Sumber daya tersebut membantu pegawai mengurangi konflik pekerjaan-keluarga, mengendalikan kelelahan kerja, serta menjaga kualitas kehidupan pribadi (Matsuo et al., 2023). Selain itu, temuan ini juga mendukung *Border Theory* dari Clark yang menyatakan bahwa kemampuan mengelola batas antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi akan meningkatkan keseimbangan kedua aspek tersebut. Oleh karena itu, pegawai dengan *Sense of Coherence* yang tinggi cenderung lebih adaptif dalam mengelola berbagai tuntutan sehingga mampu mempertahankan *Work-Life Balance* yang lebih baik (Buchanan et al., 2022).

3. Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Job Satisfaction* Pegawai Non-Medis RSI Jemursari

Penelitian ini membuktikan bahwa *Work-Life Balance* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* pegawai non-medis RSI Jemursari. Hasil *PLS-SEM* menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,336, nilai *t-statistics* 4,294, dan *p-values* 0,000,

ISSN : 3025-9495

sehingga hipotesis ketiga diterima. Artinya, semakin baik keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai.

Temuan tersebut mendukung *Spillover Theory* yang dikemukakan Staines, yang menjelaskan bahwa pengalaman positif dalam kehidupan pribadi dapat memberikan dampak positif terhadap pengalaman kerja. Sebaliknya, konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berpotensi meningkatkan stres dan kelelahan emosional yang akhirnya menurunkan kepuasan kerja (Langella et al., 2021). Selain itu, hasil penelitian ini juga selaras dengan teori *Work-Life Balance* dari Greenhaus dan Allen yang menyatakan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi memungkinkan individu bekerja secara lebih optimal serta memperoleh tingkat kebahagiaan, keterlibatan kerja, dan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hasil ini juga memperkuat penelitian sebelumnya yang menempatkan *Work-Life Balance* sebagai faktor penting dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja pada sektor pelayanan kesehatan (Zhan et al., 2023).

4. Peran Mediasi *Work-Life Balance* dalam Pengaruh *Sense of Coherence* terhadap *Job Satisfaction* Pegawai Non-Medis RSI Jemursari

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berperan sebagai mediator yang positif dan signifikan dalam hubungan antara *Sense of Coherence* dan *Job Satisfaction* pegawai non-medis RSI Jemursari. Analisis *PLS-SEM* menghasilkan nilai *indirect effect* sebesar 0,137, dengan *t-statistics* 3,308 dan *p-values* 0,001, yang menunjukkan adanya *partial mediation*. Dengan demikian, hipotesis keempat dinyatakan diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa *Sense of Coherence* tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan kemampuan pegawai dalam menjaga *Work-Life Balance*.

Hasil tersebut memperkuat integrasi teori *salutogenesis*, *Conservation of Resources Theory*, dan teori kepuasan kerja yang menempatkan *Sense of Coherence* sebagai sumber daya psikologis yang mampu meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja dan pada akhirnya memperkuat *Job Satisfaction* (Kósa et al., 2021). Dari sisi praktis, peningkatan kepuasan kerja tidak hanya bergantung pada kompensasi finansial, tetapi juga memerlukan pengembangan sumber daya psikologis serta kebijakan organisasi yang mendukung *Work-Life Balance*. Upaya seperti pelatihan manajemen stres, penguatan resiliensi, konseling psikologis, peningkatan makna kerja, fleksibilitas kerja, pengelolaan beban kerja yang proporsional, dukungan atasan, dan penciptaan lingkungan kerja yang sehat diyakini dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja, loyalitas, produktivitas, serta kualitas pelayanan rumah sakit (Kalagy et al., 2022).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh *Sense of Coherence* terhadap *Job Satisfaction* dengan mediasi *Work-Life Balance* pada pegawai non-medis RSI Jemursari, dapat disimpulkan bahwa *Sense of Coherence* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*. Pegawai yang mampu memahami kondisi pekerjaan (*comprehensibility*), mengelola sumber daya serta tekanan kerja (*manageability*), dan memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang bermakna (*meaningfulness*), cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Temuan tersebut menunjukkan bahwa

semakin baik *Sense of Coherence* yang dimiliki pegawai, semakin tinggi pula *Job Satisfaction* yang dirasakan, sehingga hipotesis pertama dinyatakan diterima.

Selain itu, *Sense of Coherence* juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work-Life Balance*. Pegawai dengan tingkat *Sense of Coherence* yang baik lebih mampu menyesuaikan diri terhadap berbagai tuntutan pekerjaan maupun kehidupan pribadi sehingga dapat menciptakan keseimbangan antara kedua aspek tersebut. Hasil ini mengindikasikan bahwa kemampuan adaptasi psikologis memiliki peran penting dalam membangun *Work-Life Balance*, sehingga hipotesis kedua dapat diterima.

Penelitian ini juga menemukan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*. Semakin baik keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan personal yang dimiliki pegawai, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa kemampuan mengelola kedua peran secara harmonis mampu meningkatkan kenyamanan dan kepuasan dalam bekerja. Dengan demikian, hipotesis ketiga dinyatakan diterima.

Lebih lanjut, *Work-Life Balance* terbukti berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *Sense of Coherence* dan *Job Satisfaction*. Pengaruh *Sense of Coherence* terhadap *Job Satisfaction* terjadi tidak hanya secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan *Work-Life Balance*. Bentuk mediasi yang ditemukan adalah *partial mediation*, yang menunjukkan bahwa peningkatan *Sense of Coherence* dapat meningkatkan kepuasan kerja baik secara langsung maupun melalui terciptanya keseimbangan kehidupan kerja yang lebih optimal. Oleh karena itu, hipotesis keempat mengenai peran mediasi *Work-Life Balance* dinyatakan diterima.

DAFTAR PUSTAKA

Aanchal, & Atwal, H. (2026). Can organizational commitment be attained through employer branding dimensions: the mediating role of employee engagement. *Industrial and Commercial Training, 58*(2), 105–129. https://doi.org/10.1108/ICT-11-2024-0121

Antonovsky, Aaron. (1987). *Unraveling the mystery of health : how people manage stress and stay well*.

Basheer, L. T., & Geethanjali. (2026). Multifaceted Challenges and Psychological Impacts Faced by Employees in the Hotel Industry. In *Adaptive Technologies for Sustainable Growth*. https://doi.org/10.1201/9781003739937-99

Beschoner, P., Jerg-Bretzke, L., Erim, Y., Geiser, F., Baranowski, A. M., Weidner, K., Albus, C., Schug, C., Limbrecht-Ecklundt, K., Weimer, K., Jarczok, M. N., Kempf, M., Gündel, H., & Morawa, E. (2023). The prevalence of effort-reward imbalance and its associations with working conditions, psychosocial resources and burden among health care workers during the COVID-19 pandemic: Results of the egePan-Voice study. *PLoS ONE*, *18*(8 August). https://doi.org/10.1371/journal.pone.0287509

Buchanan, H., Van Niekerk, L., & Grimmer, K. (2022). Work transition after hand injury: A scoping review. *Journal of Hand Therapy*, *35*(1), 11–23. https://doi.org/10.1016/j.jht.2020.10.007

Febriani, M. R. (2022). THE CONSEQUENCE OF WORK STRESS AND WORK-LIFE BALANCE ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT PT TASPEN (PERSERO) INDONESIA.

González-Siles, P., Martí-Vilar, M., González-Sala, F., Merino-Soto, C., & Toledano-Toledano, F. (2022). Sense of Coherence and Work Stress or Well-Being in Care Professionals: A Systematic Review. *Healthcare (Switzerland)*, *10*(7). https://doi.org/10.3390/healthcare10071347

Grødal, K., Innstrand, S. T., Haugan, G., & André, B. (2019). Work-Related Sense of Coherence and Longitudinal Relationships with Work Engagement and Job Satisfaction. *4*, 1–11.

Hair, J. F., Hult, G. T. M., & Ringle, C. M. (2019). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*.

Kalagy, T., Abu-Kaf, S., & Braun-Lewensohn, O. (2022). Ultra-Orthodox Women in the Job Market: What Helps Them to Become Healthy and Satisfied? *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *19*(13). https://doi.org/10.3390/ijerph19138092

Kianto, A., Vanhala, M., & Heilmann, P. (2016). The impact of knowledge management on job satisfaction. *Journal of Knowledge Management*, *20*(4), 621–636. https://doi.org/10.1108/JKM-10-2015-0398

Kósa, K., Vincze, S., Veres-Balajti, I., & Bába, É. B. (2021). Leadership position is protective for health among non-manual workers; [A vezetői beosztás mint egészségprotektív tényező szellemi munkát végzők körében]. *Orvosi Hetilap*, *62*(29), 1172–1179. https://doi.org/10.1556/650.2021.32111

Langella, F., Vanni, D., Høgh, M., Palsson, T. S., Christensen, S. W. M., Bellosta-López, P., Villafañe, J. H., Jensen, P. S., De Brito Silva, P., Herrero, P., Barletta, P., Domenéch-Garciá, V., & Berjano, P. (2021). Development of the Prevent for Work Questionnaire (P4Wq) for the assessment of musculoskeletal risk factors in the workplace: Part 2 - Pilot study for questionnaire development and validation. *BMJ Open*, *11*(12). https://doi.org/10.1136/bmjopen-2021-053988

Mai, T., Todisco, L., Schilder, M., Franke, V., & Ristau, J. (2022). The situation of nurses in hospitals during the second wave of the COVID-19 pandemic: An online survey; [Die Situation der Pflegenden in Akutkrankenhäusern während der zweiten Welle der COVID-19-Pandemie: Eine Onlinebefragung]. *Pflege*, *35*(2), 104–113. https://doi.org/10.1024/1012-5302/a000846

Masanotti, G. M., Paolucci, S., Abbafati, E., Serratore, C., & Caricato, M. (2020). Sense of coherence in nurses: A systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *17*(6). https://doi.org/10.3390/IJERPH17061861

Matsuo, M., Suzuki, E., Takayama, Y., Shibata, S., & Sato, K. (2021). Influence of Striving for Work – Life Balance and Sense of Coherence on Intention to Leave Among Nurses : A 6-Month Prospective Survey. https://doi.org/10.1177/00469580211005192

Matsuo, M., Takayama, Y., Kinouchi, C., & Suzuki, E. (2023). The Mediating Role of Sense of Coherence and Striving for Work-Life Balance on Intention to Leave From Nurses' Burnout. *Inquiry (United States)*, *60*. https://doi.org/10.1177/00469580221146839

ISSN : 3025-9495

Prof. Dr. Sugiyono. (2023). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D*. ALFABETA, CV.

Rajkama, R., Himani, H., & Borlikar, R. R. (2026). Art Tourism and Tribal Entrepreneurship Development through Gond Art in Madhya Pradesh: A Case Study of Patangarh Village. In *Responsible Rural Tourism: Multidimensional Aspects of Tourism-Based Growth and Development in Rural Areas*. https://doi.org/10.2174/9798898813185126010014

Shekhar, A., & Saurombe, M. D. (2026). Advancing workplace mental health equity in post-apartheid South Africa: an intersectional mixed-methods study. *Frontiers in Public Health*, *14*. https://doi.org/10.3389/fpubh.2026.1794110

Simon-Roberts, S., & Affonso, T. (2026). The struggles that persist: An exploration of the harsh living conditions of Venezuelan migrants in Trinidad and Tobago. *International Journal of Intercultural Relations*, *113*. https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2026.102428

Timmis, K., Karahan, Z. C., Byrne, J. A., Robinson, J. M., Bernal, P., Rainey, P. B., López-García, P., McGenity, T. J., Chavarria, M., Sato, K., Verstraete, W., Blank, L. M., Lal, R., Colom, M. F., & Ramos, J. L. (2026). Scientists' Warning to Humanity: Unnecessary Bureaucracy Is a Global Impediment to Productivity, Advancement of Human and Planetary Wellbeing, Science and Sustainability. *Microbial Biotechnology*, *19*(6). https://doi.org/10.1111/1751-7915.70371

Uzdıl, N., Bayrak, M., Özgüç, S., & Başkaya, E. (2023a). The mediating effect of work-family life balance on the relationship between the sense of coherence and job satisfaction in nurses. *Archives of Psychiatric Nursing*, *46*(July), 33–39. https://doi.org/10.1016/j.apnu.2023.07.004

Waworuntu, E. C., Kainde, S. J. R., Mandagi, D. W., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., & Klabat, U. (2022). Work-Life Balance , Kepuasan Kerja , dan Kinerja Di Antara Karyawan Milenial dan Gen Z : Tinjauan Sistematis. *10*(2), 396–411. https://doi.org/10.33019/society.v10i2.464

Zhan, T., Li, H., & Ding, X. (2023). Can social support enhance sense of coherence and perceived professional benefits among Chinese registered nurses? A mediation model. *Journal of Nursing Management*, *28*(3), 488–494. https://doi.org/10.1111/jonm.12931