

## Pengaruh *Work Life Balance* dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Himawan Abror<sup>1</sup>, Nursaid<sup>1</sup>, Ni Nyoman Putu Martini<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universitas Muhammadiyah Jember

e-mail: debroer77.ha@gmail.com1, nursaid@unmuhjember.ac.id, ninyomanputu@unmuhjember.ac.id

### ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji pengaruh work-life balance dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Tim Pendamping Keluarga Berisiko Stunting (TPK) di Kabupaten Jember, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Dalam konteks ini, tujuan penelitian adalah untuk menganalisis bagaimana work-life balance dan kompensasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja. Metode yang digunakan adalah sensus dengan sampel 373 responden, dan hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja. Kepuasan kerja berperan sebagai mediator yang menghubungkan kedua variabel independen dengan kinerja pegawai. Penelitian ini memberikan rekomendasi penting bagi pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam konteks peningkatan kinerja TPK untuk mendukung percepatan penurunan angka stunting di Indonesia.

**Kata Kunci:** Work-Life Balance, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai, Stunting

### ABSTRACT

*This study examines the effect of work-life balance and compensation on the employee performance of Family Assistance Team (TPK) in Jember Regency, with job satisfaction as a mediating variable. In this context, the aim of the study is to analyze how work-life balance and compensation affect employee performance, both directly and through job satisfaction. The method used is a census with a sample of 373 respondents, and the results show that work-life balance and compensation significantly affect employee performance, both directly and indirectly through job satisfaction. Job satisfaction acts as a mediator linking both independent variables to employee performance. This research provides important recommendations for human resource management, particularly in improving TPK performance to support the acceleration of reducing stunting rates in Indonesia.*

**Keywords:** *Work-Life Balance, Compensation, Job Satisfaction, Employee Performance, Stunting*

### PENDAHULUAN

Tim Pendamping Keluarga Berisiko Stunting (TPK) yang diinisiasi oleh Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) merupakan bagian strategis dalam percepatan penurunan angka stunting di Indonesia (Alexandra & Yusran, 2024; Suryani, 2024). TPK berfungsi memberikan pendampingan kepada keluarga berisiko melalui edukasi mengenai gizi, pola asuh, dan akses layanan kesehatan yang terintegrasi dengan fasilitas kesehatan seperti posyandu dan puskesmas (Kurniawati & Ardiansyah, 2022). Dalam menjalankan tugasnya, tim ini juga bertanggung jawab melakukan deteksi dini terhadap faktor risiko stunting, seperti kurangnya asupan gizi pada ibu hamil dan anak, serta keterbatasan akses terhadap air bersih dan sanitasi (Martini et al., 2024). BKKBN mendorong kolaborasi lintas sektor untuk mendukung efektivitas kerja TPK, termasuk dengan dinas kesehatan, pendidikan, serta lembaga masyarakat untuk memastikan keluarga mendapatkan intervensi yang komprehensif (Sari & Rahyanti, 2022). Program ini bertujuan untuk mencapai target nasional, yaitu menurunkan prevalensi stunting menjadi 14% pada tahun 2024 melalui pendekatan yang terfokus pada perubahan perilaku keluarga dan komunitas secara berkelanjutan (Purbowati et al., 2021).

Tim Pendamping Keluarga (TPK) memiliki peran strategis dalam upaya percepatan penurunan stunting di Kabupaten Jember, yang merupakan salah satu wilayah dengan angka stunting tertinggi di Jawa Timur (Kurniawan, 2024). TPK bertugas memberikan edukasi kepada keluarga berisiko stunting terkait pola makan sehat, gizi seimbang, serta pentingnya menjaga kebersihan dan kesehatan lingkungan, yang merupakan faktor utama dalam mencegah stunting (Rahmawati et al., 2019). Selain itu, TPK bekerja sama dengan kader posyandu dan tenaga kesehatan setempat untuk melakukan monitoring dan evaluasi kasus stunting, termasuk pemberian intervensi gizi tambahan bagi balita yang teridentifikasi kekurangan gizi (Perwiraningrum et al., 2021). Dalam mendukung program ini, pemerintah setempat juga mengintegrasikan berbagai kebijakan seperti pembangunan sanitasi dan penyediaan akses air bersih untuk mencegah risiko stunting lebih lanjut (Puspitasari et al., 2024). Keberadaan TPK di Jember menjadi kunci penting dalam menyukseskan target nasional untuk menurunkan angka stunting hingga 14% pada 2024.

Capaian IKPS Kabupaten Jember menunjukkan kinerja yang lebih rendah dibandingkan Provinsi Jawa Timur pada beberapa indikator kunci. terlihat adanya beberapa indikator yang menunjukkan penurunan atau stagnasi di Kabupaten Jember, seperti imunisasi, PAUD, dan dimensi pendidikan. Secara keseluruhan, nilai rata-rata indikator IKPS Kabupaten Jember pada tahun 2021 lebih rendah daripada Jawa Timur. Demikian pula pada tahun 2022, nilai rata-rata indikator Jember masih lebih rendah daripada Jawa Timur. Terjadi penurunan nilai rata-rata indikator di Kabupaten Jember dari tahun 2021 ke 2022. Fenomena ini mengindikasikan adanya potensi kekurangan dalam kinerja Tim Pendamping Keluarga Berisiko Stunting (TPK) di Kabupaten Jember. Meskipun beberapa indikator lain mengalami peningkatan, rendahnya capaian pada indikator-indikator tersebut perlu menjadi perhatian khusus, mengingat peran krusial TPK dalam upaya pencegahan dan penanganan stunting di tingkat keluarga. Evaluasi dan penguatan kinerja TPK, khususnya dalam hal edukasi dan pendampingan terkait imunisasi, akses PAUD, dan pemenuhan gizi perlu segera dilakukan untuk memastikan efektivitas program intervensi stunting di Kabupaten Jember. Data ini menunjukkan perlunya peningkatan kapasitas dan efektivitas kinerja TPK dalam menjalankan peran strategis mereka untuk mendukung percepatan penurunan angka stunting di Jember.

Berdasarkan fenomena rendahnya beberapa indikator IKPS di Kabupaten Jember dan kesenjangan antara capaian Kabupaten Jember dengan Provinsi Jawa Timur, diperlukan upaya peningkatan kinerja Tim Pendamping Keluarga Berisiko Stunting (TPK). Kinerja TPK dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah *work-life balance* dan kompensasi yang diterima. *Work-life balance* yang baik memungkinkan TPK untuk menjalankan peran dengan optimal tanpa mengorbankan kehidupan pribadi, sementara kompensasi yang memadai dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengkaji pengaruh *work-life balance* dan kompensasi terhadap kinerja TPK dengan mempertimbangkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi pemerintah daerah dalam meningkatkan efektivitas program pencegahan dan penanganan stunting melalui optimalisasi kinerja TPK.

Kinerja pegawai merupakan hasil dari efisiensi dan efektivitas dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan kepada mereka sesuai dengan tanggung jawab dan peran mereka dalam organisasi (Umam & Atho'illah, 2021). Kinerja pegawai tidak hanya sekadar mencerminkan pencapaian target atau tujuan yang telah ditetapkan, tetapi juga menggambarkan sejauh mana mereka mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menjalankan tugas-tugasnya secara efisien dan efektif (Moko et al., 2021). Hal ini melibatkan tidak hanya kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan dalam batas-batas anggaran yang ditetapkan, tetapi juga kemampuan untuk berkolaborasi dengan rekan kerja, mengatasi hambatan, dan berinovasi dalam menghadapi tantangan yang muncul (Wulansari et al., 2023). Evaluasi kinerja menjadi penting sebagai alat untuk memberikan umpan balik kepada pegawai tentang kekuatan dan kelemahan mereka, serta sebagai dasar untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan atau pengembangan yang dapat meningkatkan kinerja individu dan keseluruhan organisasi (Efendi & Sholeh, 2023). Dengan demikian, kinerja pegawai bukan hanya hasil akhir dari aktivitas kerja,

tetapi juga refleksi dari komitmen, motivasi, dan kompetensi yang dimiliki oleh setiap individu dalam mencapai tujuan organisasi (Aditianto et al., 2020).

*Work Life Balance* sebagai elemen kunci dalam dinamika organisasi modern, merangkul upaya untuk mencapai keseimbangan yang sehat antara kehidupan profesional dan pribadi pegawai (Thilagavathy & Geetha, 2021). Dimana tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab pribadi dapat saling bersinggungan, pentingnya *Work Life Balance* tidak dapat diabaikan. *Work Life Balance* mencakup kemampuan pegawai untuk mengintegrasikan dan menjaga keseimbangan antara tugas-tugas pekerjaan dengan kehidupan keluarga, rekreasi, dan pengembangan pribadi (Witriyani et al., 2022). Pegawai yang mampu menciptakan keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung merasa lebih puas dan berdedikasi terhadap pekerjaan mereka (Dayrit & Lacap, 2020). Sebaliknya, ketidakseimbangan dapat berkontribusi pada penurunan keterlibatan dan kinerja. Pegawai yang merasa dapat mengelola dengan baik waktu dan tuntutan pekerjaan mereka terhadap kehidupan pribadi cenderung menunjukkan perilaku kerja yang lebih positif, seperti kolaborasi yang baik dan tingkat stres yang lebih rendah. Sebaliknya, kesulitan dalam mencapai *Work Life Balance* dapat terkait dengan perilaku kerja yang negatif, seperti penurunan produktivitas dan ketidakpuasan kerja (Nurhabiba, 2020).

Kepuasan merujuk pada perasaan puas atau terpenuhinya kebutuhan yang timbul dari faktor-faktor di luar individu, seperti imbalan finansial, pengakuan sosial, atau kemungkinan promosi (Sudaryo et al., 2019). Kepuasan bersumber dari kepuasan batin dan pencapaian pribadi. Kepuasan juga teridentifikasi memiliki kaitan yang kuat dengan kinerja pegawai karena adanya hubungan antara Kompensasi atau imbalan yang diterima dan tingkat motivasi serta komitmen untuk melakukan pekerjaan dengan baik (F. V. Damayanti, 2022). Ketika pegawai merasa bahwa upaya dan kontribusi mereka dihargai dengan baik, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai tujuan organisasi (Prabowo et al., 2024). Dengan demikian, manajemen yang mampu memahami dan memenuhi kebutuhan pegawai secara efektif dapat secara positif memengaruhi kinerja mereka, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan pertumbuhan organisasi (Mintawati, 2024).

Kompensasi adalah bentuk apresiasi atau pengakuan yang diberikan sebagai respon positif terhadap kinerja atau pencapaian tertentu, yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan performa individu (Saifuddin et al., 2023). Kompensasi memiliki kemampuan untuk meningkatkan kemungkinan terjadinya perilaku yang diinginkan dengan memberikan stimulus yang menyenangkan atau diinginkan setelah perilaku tersebut terjadi (Cabeza et al., 2021). Kompensasi biasanya berfungsi sebagai reinforcer, yaitu sesuatu yang ketika diberikan setelah perilaku tertentu akan meningkatkan probabilitas terjadinya perilaku tersebut di masa mendatang (Sinclair et al., 2023). Kompensasi atau Kompensasi menjadi faktor penting dalam merangsang kinerja organisasi (Murrell et al., 2021). Kompensasi dapat mencakup bentuk-bentuk pengakuan, apresiasi, atau insentif lainnya yang diberikan kepada karyawan sebagai konsekuensi dari partisipasi dan kontribusi mereka dalam organisasi. Kompensasi dapat berupa peningkatan finansial, pemberian Kompensasi formal, atau bahkan promosi, yang dapat menjadi faktor kinerja yang signifikan (Waghe et al., 2023).

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kinerja sangat dipengaruhi oleh *Work Life Balance*, kompensasi, dan kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Rosmadiani et al., 2023) yang menunjukkan bahwa *Work Life Balance* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan memberikan kontribusi penting terhadap literatur terkait. Penelitian lain yang dilakukan juga mengungkap hal yang sama yaitu kepuasan kerja erat kaitannya dipengaruhi oleh kompensasi yang diterimanya (Lubis et al., 2021); (Puspitawati & Atmaja, 2020); (Prawira, 2020); (E. Damayanti & Ismiyati, 2020); (Hermingsih & Purwanti, 2020); (Farisi & Pane, 2020); (Azhar et al., 2020). Penelitian lain juga menyatakan bahwa kinerja pegawai terbukti sangat dipengaruhi oleh kompensasi (Suhardi, 2019); (Sutrisno et al., 2022); (Shyreen A et al., 2022); (Widodo & Yandi, 2022); (Sutoro et al., 2020); (Seran et al., 2023); (Yulandri & Onsardi, 2020); (Hidayat, 2021); (Astuti & Suhendri, 2019); (Dwianto et al., 2019); (Arifin et al., 2019); (Sugiarti, 2020); (Sinaga & Hidayat, 2020); (Alwi & Sugiono, 2019). Hasil akhir juga ditemukan bahwasanya kinerja juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja (Sanosra et al., 2020); (Islam et al., 2022) (Ariani, 2023); (Widayati et al., 2020); (Nurrohmat & Lestari, 2021); (Bodroastuti & Tirtono, 2019).

Beberapa temuan menunjukkan hasil yang berbeda. Hasil penelitian (Rakhmanto & Rosnani, 2024) menunjukkan bahwa *Work Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian (Harahap & Khair, 2019) juga menolak dan menyimpulkan sebaliknya bahwa kompensasi tidak signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kompensasi juga ditemukan tidak berpengaruh terhadap kinerja (Faiza et al., 2022). Hasil penelitian yang dilakukan ((Fauzief & Yanuar, 2021) (Hakim & Suryawirawan, 2023) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja juga ditemukan tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja (Anwar & Ahmadi, 2021). Kepuasan Kerja juga dinyatakan tidak mampu memediasi pengaruh yang terjadi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan (Hidayat, 2021).

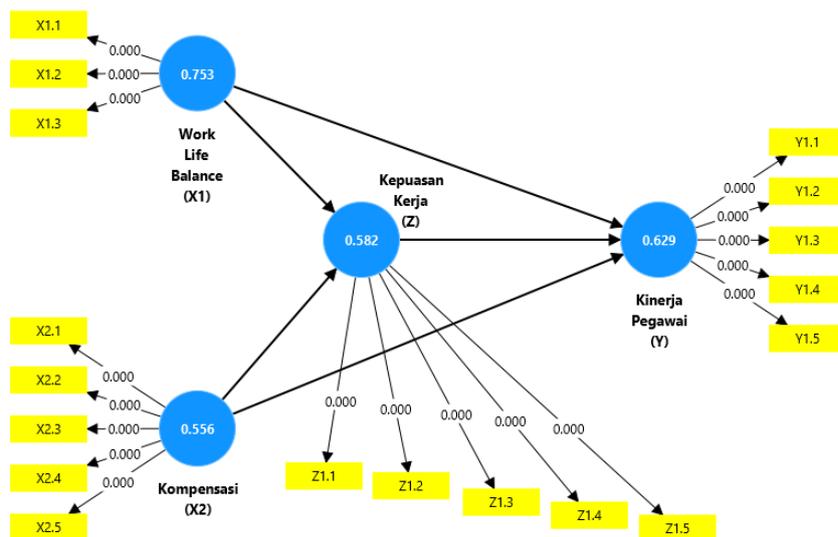
Novelty penelitian ini terletak pada integrasi teori SOR dan POS untuk mengkaji pengaruh *work-life balance* dan kompensasi terhadap kinerja Tim Pendamping Keluarga Berisiko Stunting. Penelitian sebelumnya umumnya hanya menggunakan salah satu teori, baik SOR maupun POS, sehingga penelitian ini menawarkan perspektif yang lebih komprehensif dengan menggabungkan kedua teori tersebut. *S-O-R Theory*, atau *Stimulus-Organism-Response Theory*, merupakan kerangka konseptual yang berasal dari bidang psikologi dan psikologi organisasional. *S-O-R Theory* menggambarkan hubungan kompleks antara *stimulus* (*S*), *organism* (*O*), dan *respons* (*R*), dengan mengakui bahwa reaksi individu terhadap suatu *stimulus* tidak hanya ditentukan oleh karakteristik *stimulus* itu sendiri, tetapi juga oleh faktor internal individu (Rakhmawati et al., 2023). *Stimulus* merujuk pada rangsangan atau input yang diterima individu dari lingkungan eksternal. Dalam konteks organisasional, *stimulus* dapat melibatkan berbagai faktor seperti tugas kerja, lingkungan kerja, dan interaksi sosial di tempat kerja. Faktor-faktor ini dapat memicu respons individu (Zhai et al., 2019). *Organism* merujuk pada individu atau subjek yang menerima *stimulus*. Ini mencakup aspek-aspek psikologis dan fisiologis individu, termasuk nilai-nilai, sikap, motivasi, dan pengalaman sebelumnya. *Organism* berfungsi sebagai mediator antara *stimulus* dan *respons*, mencerminkan bagaimana individu mengolah dan memberi makna pada *stimulus* (Rohan et al., 2023). *Response* adalah reaksi atau perilaku yang muncul sebagai hasil dari interaksi antara *stimulus* dan *organism*. *Respon* dapat berupa tindakan, sikap, atau perasaan individu terhadap situasi atau *stimulus* tertentu. Teori *Perceived Organizational Support* (*POS*) menjadi *middle theory* dalam penelitian ini. *POS* menyajikan suatu kerangka kerja konseptual yang memfokuskan perhatian pada persepsi individu terhadap sejauh mana organisasi memberikan dukungan kepada mereka (Hasan & Kamalanabhan, 2023). Teori *POS* menekankan pentingnya bagaimana karyawan melihat dan menilai dukungan yang mereka terima dari organisasi tempat mereka bekerja. Dukungan ini dapat mencakup aspek-aspek seperti dukungan sosial, dukungan instrumental, dan Kompensasi atas kontribusi karyawan (Eisenberger et al., 2020). Pentingnya teori ini terletak pada pemahaman bahwa persepsi karyawan tentang dukungan organisasi dapat memengaruhi kepuasan dimana akhirnya akan berdampak pada kinerja mereka di organisasi (Zhou et al., 2023). Selain itu, penelitian ini juga memperkenalkan variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, yang memungkinkan analisis lebih mendalam tentang mekanisme pengaruh *work-life balance* dan kompensasi terhadap kinerja. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baru dalam literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks peningkatan kinerja Tim Pendamping Keluarga Berisiko Stunting.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance*, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pendamping Tim Pendamping Keluarga (TPK) di Kabupaten Jember. Metode yang digunakan adalah sensus dengan populasi seluruh pegawai pendamping TPK berjumlah 5.625 orang. Sampel penelitian dihitung menggunakan rumus Slovin, menghasilkan 373 responden yang diambil secara proportional stratified random sampling. Variabel independen yang diuji adalah *work life balance* (*X1*) dan kompensasi (*X2*), sementara variabel mediasi adalah kepuasan kerja (*Z*), dan variabel dependen adalah kinerja pegawai (*Y*). Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert yang mengukur persepsi responden terhadap masing-masing variabel, yaitu *time balance*, *involvement balance*, *satisfaction balance*,

pujian, bonus, gaji, kesempatan tugas, dan kepemimpinan perhatian untuk work life balance dan kompensasi, serta indikator terkait kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan SmartPLS 4 dengan pendekatan PLS-SEM untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan gambaran komprehensif mengenai pengaruh langsung dan tidak langsung variabel-variabel tersebut terhadap kinerja pegawai, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Dengan menggunakan pendekatan ini, penelitian ini akan memberikan kontribusi dalam meningkatkan pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai pendamping TPK, serta memberikan rekomendasi bagi pengelolaan SDM yang lebih baik di tingkat lokal.



Gambar 1. Hasil Outer Model

Berdasarkan hasil analisis outer model pada gambar di atas, seluruh indikator dari masing-masing variabel (Work Life Balance, Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai) memiliki nilai loading factor yang signifikan, ditunjukkan dengan p-value sebesar 0.000 ( $< 0.05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator valid dalam mengukur konstruksinya. Nilai Average Variance Extracted (AVE) dari setiap variabel juga menunjukkan angka di atas ambang batas minimum 0.5, yakni 0.753 untuk Work Life Balance (X1), 0.556 untuk Kompensasi (X2), 0.582 untuk Kepuasan Kerja (Z), dan 0.629 untuk Kinerja Pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing konstruk memiliki validitas konvergen yang baik dan mampu menjelaskan lebih dari 50% varians dari indikator-indikatornya. Dengan demikian, model pengukuran dalam penelitian ini dinyatakan valid dan dapat dilanjutkan ke tahap analisis inner model.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Rho_c	Rho_a	Cronbach's Alpha
X1	0.901	0.841	0.836
X2	0.861	0.805	0.797
Z	0.861	0.823	0.819
Y	0.894	0.861	0.852

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang tercantum dalam Tabel 4.5, seluruh variabel dalam model penelitian menunjukkan nilai yang memadai untuk menyatakan bahwa instrumen pengukuran reliabel. Nilai Rho\_c dan Rho\_a untuk setiap variabel lebih besar dari 0.7, yang

mengindikasikan konsistensi internal yang tinggi. Selain itu, nilai Cronbach's Alpha juga berada di atas batas minimum 0.7, yaitu berkisar antara 0.797 hingga 0.852 untuk masing-masing variabel (Work Life Balance, Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik, sehingga data yang digunakan dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Inner model dilakukan evaluasi terhadap kecocokan model dan pengaruh antar variabel dalam penelitian ini. Analisis ini memberikan gambaran tentang hubungan langsung dan tidak langsung antara variabel yang diuji, serta menunjukkan seberapa besar kontribusi masing-masing variabel terhadap variabel kinerja pegawai.

**Tabel 2. Hasil Uji Kecocokan Model**

Indikator	Saturated model	Estimated model	Keterangan
SRMR	0.074	0.074	<0.08
d_ ULS	0.927	0.927	<1.00
d_ G	0.352	0.352	<1.00
NFI	0.988	0.988	>0.09

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji kecocokan model yang tercantum dalam Tabel 2, dapat disimpulkan bahwa model yang diestimasi menunjukkan kecocokan yang sangat baik. Nilai SRMR sebesar 0.074 untuk kedua model (Saturated dan Estimated) berada di bawah batas ideal 0.08, yang menunjukkan model memiliki residual yang rendah dan cocok dengan data. Nilai d\_ ULS dan d\_ G masing-masing sebesar 0.927 dan 0.352, yang juga lebih kecil dari batas maksimal 1.00, mengindikasikan model memiliki jarak yang kecil antara data yang diamati dan yang diprediksi, sehingga model dapat dijelaskan dengan baik. Selain itu, NFI yang mencapai 0.988, lebih besar dari ambang batas 0.90, menunjukkan bahwa model ini dapat menjelaskan varians data dengan baik. Secara keseluruhan, hasil uji ini menunjukkan bahwa model yang diestimasi memiliki kecocokan yang baik dengan data yang digunakan dalam penelitian.

**Tabel 3. Sintesis Hasil Analisis Jalur**

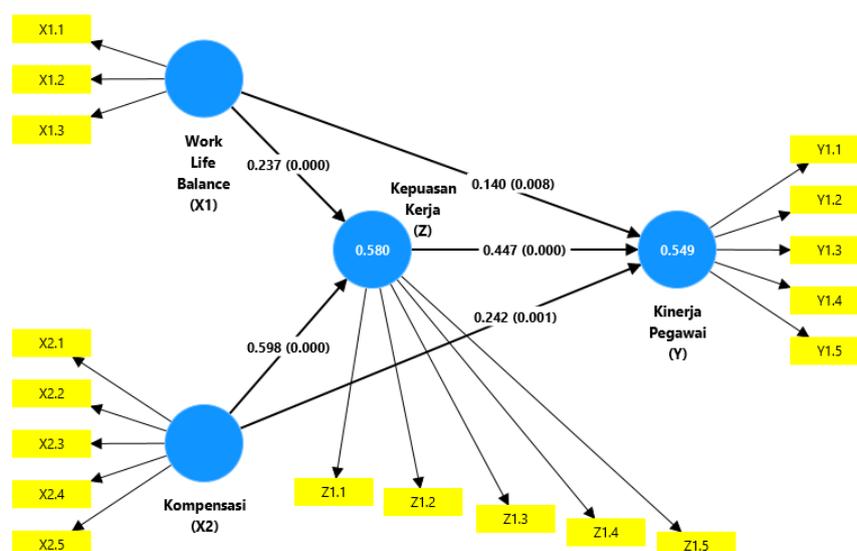
Indikator	(O)	P values	Keterangan
(X1) -> (Y)	0.140	0.008	Positif & Signifikan
(X2) -> (Z)	0.598	0.000	Positif & Signifikan
(X1) -> (Z)	0.237	0.000	Positif & Signifikan
(X2) -> (Z)	0.598	0.000	Positif & Signifikan
(Z) -> (Y)	0.447	0.000	Positif & Signifikan
(X1) -> (Z) -> (Y)	0.106	0.000	Positif & Signifikan
(X2) -> (Z) -> (Y)	0.267	0.000	Positif & Signifikan

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji pengaruh langsung yang tercantum dalam Tabel 3, dapat dilihat bahwa seluruh hubungan antar variabel dalam model penelitian ini menunjukkan pengaruh yang signifikan. Pengaruh langsung antara Kepuasan Kerja (Z) dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki

koefisien sebesar 0.447 dengan p-value 0.000, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai. Selain itu, Kompensasi (X2) memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) dengan koefisien sebesar 0.598 dan p-value 0.000, mengindikasikan bahwa peningkatan kompensasi dapat secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Kompensasi (X2) juga memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan koefisien 0.242 dan p-value 0.001, yang menunjukkan bahwa kompensasi yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai. Di sisi lain, Work Life Balance (X1) menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) dengan koefisien sebesar 0.237 dan p-value 0.000, mengindikasikan bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja. Terakhir, pengaruh langsung Work Life Balance (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) juga signifikan dengan koefisien 0.140 dan p-value 0.008, meskipun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh dari kompensasi atau kepuasan kerja. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa variabel-variabel yang diteliti memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai, baik melalui kepuasan kerja maupun secara langsung.

Berdasarkan hasil uji pengaruh tidak langsung yang tercantum dalam Tabel 3, dapat dilihat bahwa Kepuasan Kerja (Z) berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara Kompensasi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y), serta antara Work Life Balance (X1) dan Kinerja Pegawai (Y). Pengaruh tidak langsung dari Kompensasi (X2) melalui Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan koefisien sebesar 0.267 dengan p-value 0.000, yang berarti kepuasan kerja memediasi hubungan antara kompensasi dan kinerja pegawai secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi yang diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Demikian juga, pengaruh tidak langsung dari Work Life Balance (X1) melalui Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki koefisien sebesar 0.106 dengan p-value 0.000, yang menunjukkan bahwa work-life balance yang baik juga dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Secara keseluruhan, kedua jalur mediasi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, baik melalui kompensasi maupun keseimbangan kerja dan kehidupan.



Gambar 2. Hasil Inner Model

Berdasarkan hasil analisis yang tercantum pada gambar, nilai Adjusted R<sup>2</sup> menunjukkan seberapa baik variabel independen dalam model ini menjelaskan varians pada variabel dependen. Untuk hubungan antara Work Life Balance (X1), Kompensasi (X2), dan Kepuasan Kerja (Z), nilai Adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0.580 menunjukkan bahwa sekitar 58% varians dalam Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa Work Life Balance dan Kompensasi memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, untuk hubungan antara Kepuasan Kerja (Z) dan Kinerja Pegawai (Y), nilai Adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0.549 menunjukkan bahwa sekitar 54.9% varians dalam Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh Kepuasan Kerja dan variabel-variabel sebelumnya (Work Life Balance dan Kompensasi). Secara keseluruhan, model ini menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti keseimbangan kerja-kehidupan, kompensasi, dan kepuasan kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* (X1), *kompensasi* (X2), dan *kepuasan kerja* (Z) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *kinerja pegawai* (Y) pada Tim Pendamping Keluarga Berisiko Stunting (TPK) di Kabupaten Jember. Secara keseluruhan, temuan ini mengkonfirmasi pentingnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi serta kompensasi yang diberikan kepada pegawai dalam meningkatkan kinerja mereka. Pengaruh langsung yang signifikan dari *work-life balance* terhadap *kepuasan kerja* serta pengaruh *kompensasi* terhadap *kepuasan kerja* dan *kinerja pegawai* menunjukkan bahwa variabel-variabel ini berperan penting dalam mempengaruhi kualitas kinerja pegawai, sesuai dengan temuan sebelumnya yang diungkapkan oleh Witriaryani et al. (2022) dan Dayrit & Lacap (2020). Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih merasa puas dan berdedikasi pada pekerjaan mereka, yang akhirnya meningkatkan kinerja mereka (Nurhabiba, 2020).

Hasil penelitian ini juga mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara *work-life balance* dan *kompensasi* terhadap *kinerja pegawai*. Temuan ini mendukung penelitian oleh Puspitawati & Atmaja (2020), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi faktor yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi. Ketika pegawai merasa puas dengan keseimbangan kerja dan kehidupan serta merasa dihargai melalui kompensasi yang memadai, mereka lebih termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja mereka (Damayanti, 2022). Dengan demikian, peran kepuasan kerja sebagai mediator ini tidak hanya memperkuat temuan yang ada, tetapi juga memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai mekanisme pengaruh *work-life balance* dan *kompensasi* terhadap kinerja pegawai.

Hasil analisis jalur juga menunjukkan bahwa *kompensasi* memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap *kepuasan kerja* dibandingkan dengan *work-life balance*, dengan koefisien pengaruh yang mencapai 0.598. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompensasi secara langsung dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kinerja mereka. Temuan ini sejalan dengan teori Perceived Organizational Support (POS) yang dikemukakan oleh Eisenberger et al. (2020), yang menyatakan bahwa persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi, termasuk kompensasi yang diterima, berpengaruh besar terhadap tingkat kepuasan dan komitmen mereka terhadap organisasi. Selain itu, hasil ini juga mengonfirmasi temuan sebelumnya oleh Suhardy (2019) dan Sutrisno et al. (2022), yang mengungkapkan bahwa kompensasi yang memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena meningkatkan motivasi dan rasa dihargai.

Pengaruh signifikan dari *work-life balance* terhadap *kinerja pegawai* dalam penelitian ini, meskipun koefisiennya lebih kecil (0.140), masih menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Thilagavathy & Geetha (2021) dan Witriaryani et al. (2022), yang menyatakan bahwa pegawai yang dapat mengelola waktu dan tuntutan pekerjaan dengan baik cenderung menunjukkan perilaku kerja yang lebih positif, seperti produktivitas yang lebih tinggi dan tingkat stres yang lebih rendah. Oleh karena itu, meskipun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan dengan kompensasi, *work-life balance* tetap berperan penting dalam meningkatkan

kinerja pegawai, terutama dalam konteks kerja di organisasi yang membutuhkan keseimbangan antara tugas pekerjaan dan tanggung jawab pribadi.

Hasil analisis *outer model* menunjukkan bahwa seluruh indikator yang digunakan untuk mengukur *work-life balance*, *kompensasi*, *kepuasan kerja*, dan *kinerja pegawai* memiliki nilai loading factor yang signifikan dan valid. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang lebih dari 0.5 untuk semua variabel menunjukkan bahwa konstruk yang diuji memiliki validitas konvergen yang baik, yang berarti masing-masing indikator dapat menjelaskan lebih dari 50% varians dari konstruk yang diukur. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Damayanti & Ismiyati (2020) yang juga menguji hubungan antara variabel-variabel serupa dan mendapatkan hasil validitas yang baik pada indikator-indikator yang digunakan. Hal ini mengonfirmasi bahwa model pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan dapat diandalkan untuk menganalisis hubungan antar variabel.

Implikasi dari hasil penelitian ini sangat penting bagi pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam konteks program Tim Pendamping Keluarga Berisiko Stunting (TPK) di Kabupaten Jember. Penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan *work-life balance* dan *kompensasi* dapat secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai, terutama melalui peningkatan *kepuasan kerja*. Oleh karena itu, rekomendasi praktis bagi pemerintah daerah adalah untuk memperhatikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pegawai serta memastikan kompensasi yang adil dan memadai. Kebijakan yang mendukung kesejahteraan pegawai, seperti fleksibilitas waktu kerja dan penghargaan yang sesuai, dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka, yang pada akhirnya akan mendukung tercapainya target penurunan angka stunting. Penelitian ini juga memberikan kontribusi terhadap literatur manajemen sumber daya manusia dengan memperkenalkan konsep-konsep baru dalam pengelolaan kinerja pegawai, yang dapat diterapkan dalam berbagai organisasi lainnya.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai pentingnya *work-life balance* dan *kompensasi* dalam meningkatkan kinerja pegawai, khususnya dalam konteks Tim Pendamping Keluarga Berisiko Stunting di Kabupaten Jember. Penelitian ini juga memperkenalkan kontribusi baru dalam literatur manajemen sumber daya manusia dengan menggabungkan teori Stimulus-Organism-Response (S-O-R) dan Perceived Organizational Support (POS) dalam menganalisis pengaruh *work-life balance* dan *kompensasi* terhadap kinerja pegawai melalui *kepuasan kerja* sebagai variabel mediasi. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di tingkat lokal, khususnya dalam meningkatkan kinerja Tim Pendamping Keluarga Berisiko Stunting sebagai bagian dari upaya penurunan angka stunting di Indonesia.

## KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* dan *kompensasi* memiliki pengaruh signifikan terhadap *kinerja pegawai* Tim Pendamping Keluarga Berisiko Stunting (TPK) di Kabupaten Jember, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui *kepuasan kerja* sebagai variabel mediasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa peningkatan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta pemberian kompensasi yang memadai, dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini memberikan wawasan penting bagi pengelolaan sumber daya manusia di tingkat lokal, khususnya dalam meningkatkan efektivitas program pencegahan stunting melalui optimalisasi kinerja TPK. Dengan demikian, rekomendasi kebijakan yang mengutamakan kesejahteraan pegawai sangat diperlukan untuk mendukung pencapaian tujuan nasional dalam menurunkan angka stunting.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditianto, D., Sihite, M., & Supriyadi, E. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Mutasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderator Melalui Komitmen Organisasi Pt Angkasa Pura I (Persero). *Ekobisman : Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen*, 5(2), Article 2.

- Alexandra, Y., & Yusran, R. (2024). Evaluasi Implementasi Peran Tim Pendamping Keluarga (TPK) dalam Penurunan Stunting di Nagari Kandang Baru Kabupaten Sijunjung. *Journal of Governance and Local Politics (JGLP)*, 6(2), Article 2. <https://doi.org/10.47650/jglp.v6i2.1586>
- Alwi, M., & Sugiono, E. (2019). Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indoturbine Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(2), 98–112. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v15i2.748>
- Anwar, M. C., & Ahmadi, S. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Effect of Organizational Citizenship Behavior and Work Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction. *Ejurnal.Stieipwija*, 3(1), 21–38.
- Ariani, D. W. (2023). Exploring Relationship of Job Satisfaction, Organizational Culture, and Employee Performance in Small Medium Enterprise. *International Journal of Professional Business Review*, 8(2), 1–18. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i2.876>
- Arifin, S., Putra, A. R., & Hartanto, C. F. B. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 1(1), 22–29.
- Astuti, R., & Suhendri. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya: Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10. <https://doi.org/10.47663/jmbep.v5i2.22>
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Bodroastuti, T., & Tirtono, T. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Solusi*, 17(2), 179–200. <https://doi.org/10.54371/jms.v2i2.287>
- Cabeza, L., Ramadan, B., Cramoisy, S., Houdayer, C., Haffen, E., Risold, P., Fellmann, D., & Peterschmitt, Y. (2021). Chronic Distress in Male Mice Impairs Motivation Compromising Both Effort and Reward Processing With Altered Anterior Insular Cortex and Basolateral Amygdala Neural Activation. *Frontiers in Behavioral Neuroscience*, 15. <https://doi.org/10.3389/fnbeh.2021.717701>
- Damayanti, E., & Ismiyati. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Economic Education Analysis Journal*, 1(9), 33–49. <https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v2i4.1773>
- Damayanti, F. V. (2022). *Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sektor Publik Di Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta [S1]*. Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Dayrit, J., & Lacap, J. P. (2020). The Influence of Work life balance on Employee engagement among workers in Pampanga. Philippines: A Structural Equation Modelling Approach. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24, 3095–3112. <https://doi.org/10.37200/IJPR/V24I4/PR201420>
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini. (2019). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing PT Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah (JESYA)*, Vol 2 No 2(ISSN 2599-3410), 209–223.
- Efendi, N., & Sholeh, M. I. (2023). Manajemen Pendidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran. *Academicus: Journal of Teaching and Learning*, 2(2), Article 2. <https://doi.org/10.59373/academicus.v2i2.25>
- Eisenberger, R., Shanock, L. R., & Wen, X. (2020). Perceived organizational support: Why caring about employees counts. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 101–124. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044917>
- Faiza, G., Manalu, F. M., & Azis, D. A. (2022). P Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan Pt

- Techmicon. *Postgraduate Management Journal*, 2(1), 24–39. <https://doi.org/10.36352/pmj.v2i1.350>
- Farisi, S., & Pane, I. H. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan. *Seminar Of Social Sciences Engineering & Humaniora*, 407–419.
- Fauzief, E., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 680. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13155>
- Hakim, M. D. L., & Suryawirawan, O. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT Dinamika Global Nusantara. *Jurnal Lmu Dan Riset Manajemen*, 12(2), 1–16.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Hasan, D., & Kamalanabhan, T. J. (2023). Perceived Organizational Support- A Systematic Literature Review And Future Research Agenda. *Manager*, <https://tbjam.org/vol59-special-issue-01/>.
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574–597. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2734>
- Hidayat, Akbar. (2021). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samudera Indonesia Tbk. *E-Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 6(2), 165–177.
- Islam, K. M. A., Karim, M. M., Islam, S., Haque, M. S., & Sultana, T. (2022). Exploring the effect of job satisfaction, employee empowerment, and emotional intelligence on bank employee performance: A study on commercial banks in Bangladesh. *Banks and Bank Systems*, 17(3), 158–166. [https://doi.org/10.21511/bbs.17\(3\).2022.13](https://doi.org/10.21511/bbs.17(3).2022.13)
- Kurniawan, E. A. (2024). Sosialisasi Stunting Sebagai Upaya Peningkatan Pengetahuan Ibu-Ibu Di Kabupaten Jember. *Journal Of Human And Education (JAHE)*, 4(3), Article 3. <https://doi.org/10.31004/jh.v4i3.1057>
- Kurniawati, N., & Ardiansyah, R. Y. (2022). Peningkatan Pengetahuan Kader Tpk (Tim Pendamping Keluarga) Kota Mojokerto Dalam Pelaksanaan Tugas Dan Fungsinya Melalui Transfer Iptek. *Jurnal Bhakti Civitas Akademika*, 5(1), Article 1. <https://doi.org/10.56586/jbca.v5i1.193>
- Lubis, T. C., Pasaribu, F., & Tupti, Z. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 2(1), 43–54.
- Martini, C., Kartika, T., & Zainal, A. G. (2024). Peran Media Video Animasi Stunting Terhadap Pemahaman Stunting Tim Pendamping Keluarga (TPK) di Kecamatan Way Ratai, Pesawaran, Lampung. *Jurnal Pelayanan Dan Pengabdian Masyarakat (Pamas)*, 8(4), Article 4. <https://doi.org/10.52643/pamas.v8i4.3733>
- Mintawati, H. (2024). Analisis Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Melalui Sistem Reward. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), Article 1. <https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.13629>
- Moko, W., Basuki, A., & Risanto, Y. (2021). *Manajemen Kinerja: Teori dan Praktik*. Universitas Brawijaya Press.
- Murrell, A. J., Blake-Beard, S., & Porter, D. M. (2021). The Importance of Peer Mentoring, Identity Work and Holding Environments: A Study of African American Leadership Development. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(9), 4920. <https://doi.org/10.3390/ijerph18094920>
- Nurhabiba, M. (2020). Social support terhadap work-life balance pada karyawan. *Cognicia*, 8, 277–295. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v8i2.13532>
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(2), 82–85. <https://doi.org/10.29313/jra.v1i2.419>

- Perwiraningrum, D. A., Elisanti, A., Amareta, D. I., & Werdiharini, A. E. (2021). Need Assessment of Stunted Children During Pandemic Covid-19 to Develop Nutrition Intervention Program in Jember District, East Java, Indonesia. *Proceedings of the First International Conference on Social Science, Humanity, and Public Health (ICOSHIP 2020)*. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210101.036>
- Prabowo, B., Samsudin, A., Auliyah, F. F., Hidayat, T. S., Skepy, S. N. A., & Pascha, A. N. (2024). Kompensasi Perusahaan, Kinerja Karyawan, Motivasi, Strategi Kompensasi, Penghargaan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 2139–2145. <https://doi.org/10.31004/jptam.v8i1.12716>
- Prawira, I. (2020). Social Facilitation Theory Pengaruh Kompensasi. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40.
- Purbowati, M. R., Ningrom, I. C., & Febriyanti, R. W. (2021). Gerakan Bersama Kenali, Cegah, dan Atasi Stunting Melalui Edukasi Bagi Masyarakat di Desa Padamara Kabupaten Purbalingga. *AS-SYIFA : Jurnal Pengabdian dan Pemberdayaan Kesehatan Masyarakat*, 2(1), Article 1. <https://doi.org/10.24853/assyifa.2.1.15-22>
- Puspitasari, F. M., Viprindartin, S., & Zainuri, Z. (2024). Strategy Analysis for Reducing Stunting in Acceleration of Achievement of Sustainable Development Goals Case Study in Jember District, East Java. *International Journal of Regional Innovation*. <https://doi.org/10.52000/ijori.v4i3.119>
- Puspitawati, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2020). Pengaruh Kompensasi terhadap Stres kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bakti Saraswati*, 9(2), 112–119.
- Rahmawati, U. H., S, L., & Rasni, H. (2019). Hubungan Pelaksanaan Peran Keluarga dengan Kejadian Stunting pada Balita di Kecamatan Arjasa, Jember. *Pustaka Kesehatan*. <https://doi.org/10.19184/pk.v7i2.19123>
- Rakhmanto, W., & Rosnani, T. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Auditor dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *VISA: Journal of Vision and Ideas*, 4(1), Article 1. <https://doi.org/10.47467/visa.v4i1.5799>
- Rahmawati, A., Rahardjo, K., Prakasa, Y., & Nizar, M. (2023). Dampak Kondisi Sosial Ekonomi, Respon Kebijakan Pemerintah Dan Pengaruhnya Terhadap Keberlanjutan Ukm Dan Kinerja Keuangan. *Jurnal Sekretaris Dan Administrasi Bisnis*, 7(2), 93–110. <https://doi.org/10.31104/jsab.v7i2.352>
- Rohan, R., Dutsinma, F. L. I., Pal, D., & Funilkul, S. (2023). Applying the Stimulus Organism Response Framework to Explain Student's Academic Self-concept in Online Learning During the COVID-19 Pandemic. In S. Tiwari, M. C. Trivedi, M. L. Kolhe, & B. K. Singh (Eds.), *Advances in Data and Information Sciences* (pp. 373–384). Springer Nature. [https://doi.org/10.1007/978-981-19-5292-0\\_35](https://doi.org/10.1007/978-981-19-5292-0_35)
- Business & Management*, 22(4), 1567–1591. <https://doi.org/10.1057/s41291-023-00219-4>