JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v7i4
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 12 Januari 2026 | **Revised:** 28 Februari 2026 | **Accepted:** 9 Maret 2026

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Perawat RSU Dadi Keluarga Purwokerto

Iga Ratri Pramudita[1], Purnadi Purnadi[2], Akhmad Darmawan[3], Arini Hidayah[4]
[1]Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Purwokerto, Indonesia, igaratrip@gmail.com
[2]Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Purwokerto, Indonesia, tugaspurnadi@gmail.com
[3]Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Purwokerto, Indonesia, akhmaddarmawan@ump.ac.id
[4]Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Purwokerto, Indonesia, arinihidayah77@gmail.com

Corresponding Author: tugaspurnadi@gmail.com[2]

Abstract: *Previous research has generally examined nurses' job satisfaction separately through environmental factors and work motivation or through a work-life balance perspective. However, there is still limited research that integrates the third variable simultaneously, especially in the context of type C private hospitals in Indonesia. This study aims to analyze the influence of work environment, work motivation, and work-life balance on the job satisfaction of nurses at RSU Dadi Keluarga Purwokerto. Using a quantitative approach with a survey of 114 nurses, the results showed that the third variable made a positive contribution to job satisfaction, with work-life balance as the most dominant factor. Theoretically, this study expands the application of Social Exchange Theory by showing that organizational support, both structural and psychosocial, strengthens reciprocal relationships that increase nurses' job satisfaction. In practical terms, these findings emphasize the importance of integrated HR retention through improved work facilities, system recognition performance, and more flexible scheduling policies. This study offers an integrative model of nurse job satisfaction in private hospitals and provides a more comprehensive explanatory framework than previous research.*

Keywords: *Work Environment, Work Motivation, Work Life Balance, Job Satisfaction*

Abstrak: Penelitian terdahulu umumnya mengkaji kepuasan kerja perawat secara terpisah melalui faktor lingkungan dan motivasi kerja atau melalui perspektif work-life balance. Namun, masih terbatas penelitian yang mengintegrasikan variabel ketiga tersebut secara simultan, khususnya pada konteks rumah sakit swasta tipe C di Indonesia. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan work-life balance terhadap kepuasan kerja perawat RSU Dadi Keluarga Purwokerto. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan survei terhadap 114 perawat, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel ketiga memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja, dengan work-life balance sebagai faktor yang paling dominan. Secara teoritis, penelitian ini memperluas penerapan Teori Pertukaran Sosial dengan menunjukkan bahwa dukungan organisasi, baik yang bersifat struktural maupun psikososial, memperkuat hubungan timbal balik yang meningkatkan kepuasan kerja perawat. Secara praktis, temuan ini menekankan pentingnya retensi SDM yang

terintegrasi melalui perbaikan fasilitas kerja, kinerja pengakuan sistem, serta kebijakan penjadwalan yang lebih fleksibel. Penelitian ini menawarkan model integratif kepuasan kerja perawat di rumah sakit swasta dan memberikan kerangka penjelasan yang lebih komprehensif dibandingkan penelitian sebelumnya.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, *Work Life Balance*, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Menurut data yang dirilis oleh Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (BPPSDMK) Kementerian Kesehatan Republik Indonesia pada tahun 2017, jumlah tenaga kesehatan di Indonesia pada tahun 2016 mencapai 1.000.780 orang. Evaluasi terhadap data nasional ini mengungkapkan bahwa proporsi terbesar, yakni 49%, diisi oleh perawat, yang menandai peran krusial mereka dalam ekosistem layanan kesehatan. Kontribusi tenaga bidan mencapai 27%, yang mencerminkan pentingnya fungsi mereka dalam bidang kesehatan reproduksi. Sementara itu, dokter spesialis, sebagai profesional kesehatan dengan keahlian klinis khusus, menyumbang 8% dari total tenaga kesehatan. Temuan ini menghasilkan gambaran menyeluruh tentang komposisi serta penyebaran tenaga kesehatan di Indonesia. Informasi yang dikumpulkan menyediakan wawasan berharga terkait proporsi berbagai kategori tenaga kesehatan, distribusi geografis, serta atribut lainnya (Halijah, 2021) dalam (Auris et al., 2025). Tenaga keperawatan memegang peranan vital sebagai aset sumber daya manusia (SDM) dalam ekosistem layanan kesehatan, khususnya dalam menyelenggarakan asuhan keperawatan, edukasi, serta layanan konseling bagi pasien.

Perawat profesional dihadapkan pada tantangan untuk menanggung beban tanggung jawab yang semakin berat serta terlibat secara proaktif dalam upaya peningkatan kualitas layanan rumah sakit, mengingat mereka secara hukum dan etis berkewajiban untuk meningkatkan standar pelayanan (Aulia et al., 2023). Dalam menjalankan fungsinya, perawat diwajibkan menguasai kompetensi teknis, interpersonal, dan intelektual yang mumpuni, serta memiliki otonomi dalam pengambilan keputusan klinis dan akuntabilitas profesional yang tinggi guna menjamin aspek keselamatan serta kepuasan pasien (Andayani et al., 2025). Untuk memperoleh perawat dengan kinerja yang baik, rumah sakit perlu memastikan adanya kepuasan kerja yang dirasakan perawat (Hassira & Kasmiruddin, 2023). Menurut WHO, diperkirakan akan terjadi penurunan sekitar 5,9 juta tenaga perawat di tingkat global pada tahun 2030, khususnya di negara-negara dengan pendapatan rendah hingga menengah atau yang sedang berkembang, termasuk wilayah Asia Tenggara, Afrika, Mediterania Timur, serta beberapa bagian Amerika Latin. Kondisi ini disebabkan oleh tingkat ketidakpuasan kerja yang tinggi di kalangan perawat (Aryudi et al., 2023).

Rumah sakit sebagai fasilitas pelayanan kesehatan yang menyediakan layanan medis penting dan menjadi pusat rujukan. Rumah Sakit (RS) merupakan pelayanan kesehatan, baik yang dikelola oleh pemerintah maupun swasta, yang dirancang untuk menyediakan perawatan medis penting, berfungsi sebagai pusat bagi rujukan maupun inisitif kesehatan lainnya (Amalia & Sari, 2021). Layanan yang diberikan mencakup pelayanan rawat jalan, rawat inap, serta penanganan kegawatdaruratan, yang didukung oleh fasilitas medis dan sarana penunjang medis sebagaimana diatur oleh Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (2022) dalam (Wardhani et al., 2024). Di kabupaten Banyumas, terdapat 25 rumah sakit yang mencangkup rumah sakit umum (RSU) dan rumah sakit khusus, salah satunya RSU Dadi Keluarga Purwokerto di mana menjadi satu di antara rumah sakit swasta tipe C yang berkembang pesat yang awalnya adalah klinik praktek dokter spesialis, yang sekarang berkembang menjadi rumah sakit yang banyak dibutuhkan oleh masyarakat, khusunya kabupaten Banyumas. Rumah sakit ini resmi berdiri tanggal 11 Januari 2014, yang beralamat di Jalan Dr. Sutomo No. 101, Purwokerto, Banyumas

(https://rsdk-pwt.com/profil/). Sumber Daya Manusia (SDM) terbanyak dalam operasional pelayanan kesehatan di RS adalah perawat.

Menurut Munandar & Prayekti, (2020) dalam (Putra & Pasaribu, 2023) kepuasan kerja yaitu tentang bagaimana kita bisa menikmati pekerjaan itu, dan apa yang membuat perasaan bahagia dalam melakukan pekerjaannya. Jika perawat tidak mendapat kepuasan dalam pekerjaannya, maka akan sulit bekerja sama dengan perawat yang lain. Menurut Hassira & Kasmiruddin, (2023) berpendapat bahwa untuk mendapatkan perawat yang berkinerja baik, langkah awal yang perlu diambil oleh rumah sakit adalah memastikan adanya kepuasan di dalam diri perawat terlebih dahulu.

Hasil survei yang dilakukan di RSU Dadi Keluarga Purwokerto mengungkapkan adanya ketidakpuasan kerja di kalangan perawat, yang dipicu oleh ketidakseimbangan antara tanggung jawab dan imbalan finansial, keterbatasan fasilitas serta lingkungan kerja, dan minimnya kesempatan pengembangan karier. Perawat juga menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, terutama pada shift malam, yang semakin diperparah dengan pergantian jadwal kerja secara mendadak. Meskipun hubungan antarrekan kerja dinilai harmonis dan dukungan tim cukup baik, fasilitas fisik dan infrastruktur yang belum optimal tetap menjadi kendala. Beberapa perawat juga menyatakan bahwa kesempatan promosi atau pendidikan lanjutan belum dirasakan secara adil, sehingga menimbulkan perasaan ketidakadilan dan stagnasi profesional yang dapat menghambat motivasi jangka panjang. Walaupun demikian, lingkungan kerja yang memiliki aspek positif tetap menjadi salah satu faktor penting pembentuk kepuasan kerja, karena interaksi unsur fisik, sosial, dan profesional di dalamnya berpengaruh langsung terhadap kesejahteraan holistik perawat dan kualitas layanan kesehatan secara keseluruhan.

Menurut Sedarmayanti (2009) dalam Rosa & Rianto, (2023), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di sekitar pegawai yang memengaruhi cara mereka melaksanakan pekerjaan Ferawati, (2017) dalam (Rahmawati, 2022). Sejumlah penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (Putra et al., 2023); (Lestari & Sari, 2024) ; (Indra Putra & Sumaji, 2023) ; (Runtu et al., 2022) ; (Andayani et al., 2025) namun terdapat temuan berlawanan yang menunjukkan lingkungan kerja bepengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Rahsel et al., 2024); (Rosa & Rianto, 2023) ; (Pradana & Santoso, 2021). Faktor lain yang mendukung kepuasan kerja adalah motivasi kerja

Menurut Prasetyo, (2023), dorongan seseorang terhadap seseorang agar melakukan tindakan disebut sebagai motivasi kerja di mana terdiri dari faktor – faktor yang menginspirasi seseorang untuk berusaha sebaik mungkin untuk meraih sesuatu yang dituju. Pada dasarnya, motivasi merupakan kemampuan seseorang untuk mendorong orang lain agar bersedia berkolaborasi, bekerja secara efektif, dan bersatu demi mencapai sasaran yang sudah ditetapkan. Secara garis besar, motivasi kerja dan kepuasan kerja saling mempengaruhi satu sama lain, Tingkat motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong meningkatnya kepuasan dalam bekerja, sementara kepuasan kerja yang baik juga berperan dalam memperkuat motivasi kerja (Rulianti & Nurpribadi, 2023). Penelitian terdahulu banyak menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (Gustami et al., 2024) ; (Rulianti & Nurpribadi, 2023) ; (Enriko & Arianto, 2022); (Oktafianingsih & Suharini, 2024) ; (Hakim et al., 2023) namun terdapat temuan berlawanan yang menunjukkan motivas kerja bepengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Adinda & Wenny, 2023); (Hidayat et al., 2021) ; (Oktasiana & Hazmi, 2025)Faktor lain yang juga relevan adalah *work–life balance.*

Organisasi kini banyak menerapkan kebijakan *work–life balance* untuk meningkatkan kebahagiaan pegawai, karena pekerja memiliki tanggung jawab dan tantangan di dalam maupun di luar pekerjaan (Isa et al., 2024). *Work–life balance* yang baik diyakini dapat meningkatkan

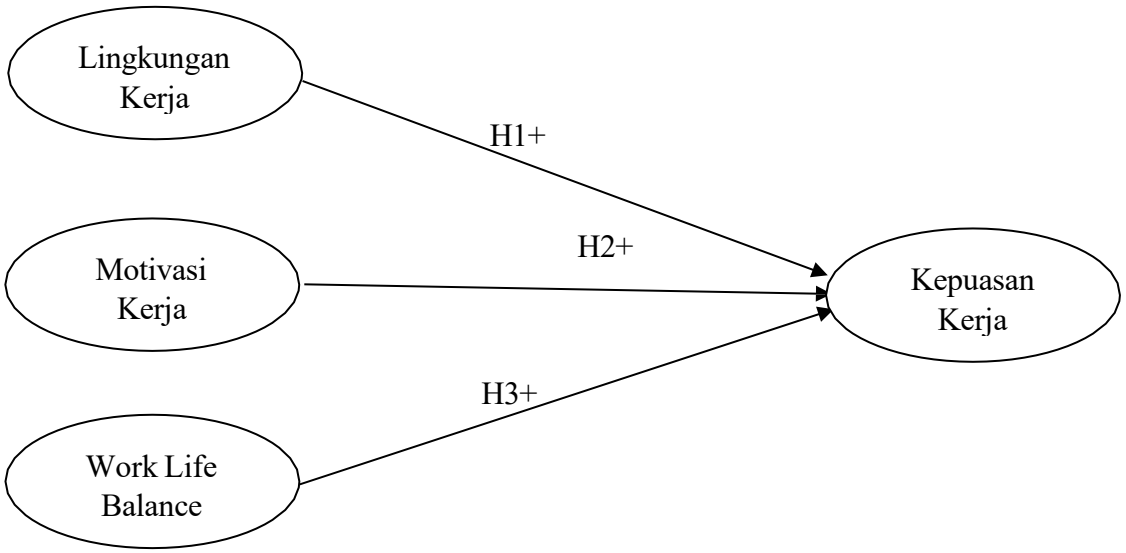
kepuasan kerja, menyehatkan kondisi fisik dan psikis, serta membuat pekerjaan terasa lebih ringan (Dina & Aulia, 2023). Sejumlah penelitian juga menunjukkan bahwa *work–life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Astuti, 2023) ; (Muchtadin & Sundary, 2023) ; (Pitoyo & Handayani, 2022) ; (Amalia & Sari, 2021) ; (Fadilla & Assyofa, 2022) meskipun ada penelitian lain yang menyatakan bahwa work–life balance tidak dipengaruhi terhadap *kepuasan kerja* (Maharani et al., 2023) ; (Pambudi & Hakim, 2025) ; (Awanis et al., 2025).

Secara teoritis, hubungan antara lingkungan kerja, motivasi kerja, *work–life balance*, dan kepuasan kerja dapat dijelaskan melalui Teori Pertukaran Sosial (Social Exchange Theory/SET) yang dikemukakan (Blau, 1964).Teori ini menyatakan bahwa hubungan kerja tidak hanya berupa pertukaran ekonomi, tetapi juga pertukaran sosial yang melibatkan imbalan nonmaterial seperti dukungan, kepercayaan, penghargaan, dan rasa keadilan. Ketika organisasi menyediakan lingkungan kerja yang layak, sistem kompensasi dan hubungan sosial yang baik, serta dukungan untuk menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi, pegawai akan merespons dengan komitmen, motivasi, dan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, ketidakseimbangan dalam pertukaran tersebut akan melahirkan ketidakpuasan, konflik, dan penurunan kinerja.

Penelitian ini mengembangkan penelitian sebelumnya dari Putra & Pasaribu, (2023) terindek SINTA 4 dengan variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Dengan ini, peneliti menambahkan variabel *Work - Life Balance* terhadap kepuasan kerja sebagai variabel independent yang diambil dari penelitian milik (Isa et al., 2024) yang terindek SINTA 5. Penelitian sebelumnya belum secara spesifik mengkaji integrasi simultan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan work-life balance terhadap kepuasan kerja perawat rumah sakit swasta tipe C.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Instrumen yang digunakan adalah Skala Likert 1 – 5. Metode pengambilan sampel yang diterapkan adalah jenuh, seluruh populasi perawat berjumlah 114 orang terlibat dalam penelitian ini, dipilih berdasarkan peran mereka dalam sistem perawatan Kesehatan. Analisis data dilakukan denggan menggunakan SPSS, meliputi uji statistic deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, asumsi klasik, Uji Regresi Linear berganda, koefisien determinasi, uji F, dan uji t.



Gambar 1. Model Kerangka Pemikiran

Mengacu pada kajian pustaka dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan, hipotesis penelitian dapat dinyatakan sebagai berikut:

H_1: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
H_2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
H_3: *Work – life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Karateristik Profil Responden

Dengan memanfaatkan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data utama, penelitian ini melibatkan 114 Perawat RSU Dadi Keluarga Purwokerto. Instrumen penelitian di sebarkan secara langsung. Bagian berikut menyajikan profil responden penelitian, seperti yang ditampilkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Profil responden

Kategori	Identitas	Frekuensi	Presentase
Unit Kerja	Hemodialisa	9	7.9%
	IBS	7	6.1%
	ICU	15	13.2%
	IGD	11	9.6%
	Imp	3	2.6%
	Kemo	3	2.6%
	Pinus	12	10.5%
	Rawat Jalan	19	16.7%
	Rehabilitasi medik	6	5.3%
	Zona 1	15	13.2%
	Zona 2	14	12.3%
Jenis Kelamin	Laki - Laki	33	28.9%
	Perempuan	81	71.1%
Usia	> 40 Tahun	1	.9%
	20 - 30 Tahun	83	72.8%
	31 - 40 Tahun	30	26.3%
Status Pernikahan	Belum Menikah	39	34.2%
	Menikah	75	65.8%
Pendidikan Terakhir	Diploma	84	73.7%
	S1 + Ners	30	26.3%
Lama Bekerja	> 10 Tahun	3	2.6%
	1 - 5 Tahun	81	71.1%
	6 - 10 Tahun	30	26.3%

Sumber: Data Penelitian, Diolah 2025

Berdasarkan analisis data demografi, menunjukkan sebagian besar responden berusia 20-30 tahun (72,8%), mencerminkan preferensi rumah sakit dalam merekrut lulusan baru D3/S1 Keperawatan yang energik, adaptif, dan siap kerja setelah pendidikan 3-4 tahun untuk memenuhi kebutuhan pelayanan pasien yang tinggi. Distribusi SDM tertinggi terjadi di Rawat Jalan (16,7%), ICU dan Zona 1 (masing-masing 13,2%), karena unit-unit ini menangani volume kunjungan harian terbesar (ratusan pasien rawat jalan) serta kasus-kasus kritis yang memerlukan rasio perawatan intensif dengan pengawasan 24 jam. Sebagian besar responden perempuan (71,1%) dan berstatus menikah (65,8%), selaras dengan norma sosial Indonesia pada rentang usia produktif tersebut, di mana perawat yang sudah berkeluarga cenderung lebih stabil emosional dalam menghadapi stres kerja. Sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan Diploma (73,7%), konsistensi dengan sinkronisasi praktis 3 tahun yang sesuai dengan kebutuhan rumah sakit tipe primer/sekunder serta permintaan pasar tenaga kesehatan nasional. Masa kerja didominasi 1-5 tahun (71,1%), mayoritas lama kerja 1-5 tahun karena rekrutmen berkelanjutan freshgraduate untuk mengganti turnover tinggi di kalangan usia muda.

Uji Statistik Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2020) statistik deskriptif merupakan uji statistik yang berfungsi untuk menyajikan, merangkum, dan mengilustrasikan data yang telah dikumpulkan apa adanya, tanpa tujuan untuk melakukan inferensi atau generalisasi ke populasi yang lebih luas. Untuk melihat hasil uji statistik deskriptif yang dilakukan dalam penelitian ini, lihat tabel yang disediakan di bawah ini.

Tabel 2. Hasil uji Statistik Deskriptf

Variabel Penelitian	N	Min	Max	Mean	Std Dev	Makna Mean
Kepuasan kerja	114	1	5	3.279	0,742	Netral
Lingkungan kerja	114	1	5	3.836	0.754	Netral
Motivasi Kerja	114	1	5	3,825	0,670	Netral
Work life balance	114	1	5	3.397	0.700	Netral

Sumber: Data Penelitian, Diolah 2025

Berdasarkan tabel 2 hasil uji statistik deskriptif menyatakan bahwa semua variabel yang diteliti mempunyai makna mean netral. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang bekerja di RSU Dadi Keluarga belum ada yang mendapatkan kepuasan kerja sehingga perlu adanya perbaikan secara menyeluruh dari lingkungan kerja yang lebih nyaman untuk bekerja, mendapatkan motivasi sesuai yang diharapkan perawat sehingga menjadi mudah mengatasi semua masalah pekerjaan dan perlu lebih diperhatikan *work - life balance* supaya tercapai kepuasan kerja seluruh perawat RSU Dadi Keluarga.

Uji Validitas

Uji validitas adalah praktik menilai seberapa tepat suatu instrumen penelitian (seperti kuesioner) dalam melakukan suatu pengukuran (Sugiyono, 2020). Uji tersebut membandingkan nilai r yang dihitung untuk tiap item dengan nilai r-tabel pada taraf sig. yang sudah ditetapkan. Jika nilai r yang diperoleh melebihi nilai dalam r-tabel maka sebuah item dikatakan sah. Jika suatu instrumen penelitian valid, artinya pertanyaan-pertanyaan di dalamnya relevan dan sesuai untuk variabel yang sedang diteliti. Nilai r-tabel adalah 0,184 pada tingkat signifikansi 0,05, berdasarkan ukuran sampel 114 responden (N = 114), dengan derajat kebebasan (df) sama dengan N – 2 = 112. Tabel 3 di bawah ini menampilkan hasil pengujiannya.

Tabel 3. Hasil uji Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Kepuasan kerja (Y)	Y1	0,752	0,184	Valid
	Y2	0,760	0,184	Valid
	Y3	0,820	0,184	Valid
	Y4	0,704	0,184	Valid
	Y5	0,738	0,184	Valid
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,826	0,184	Valid
	X1.2	0,835	0,184	Valid
	X1.3	0,926	0,184	Valid
	X1.4	0,816	0,184	Valid
	X1.5	0,841	0,184	Valid
	X1.6	0,926	0,184	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,695	0,184	Valid
	X2.2	0,822	0,184	Valid
	X2.3	0,909	0,184	Valid
	X2.4	0,770	0,184	Valid
	X2.5	0,813	0,184	Valid
	X2.6	0,909	0,184	Valid
Work – Life Balance (X3)	X3.1	0,757	0,184	Valid
	X3.2	0,843	0,184	Valid
	X3.3	0,835	0,184	Valid
	X3.4	0,769	0,184	Valid

Sumber: Data Penelitian, Diolah 2025

Berdasarkan tabel 3 hasil uji validitas menyatakan bahwa semua item pernyataan memiliki nilai r terhitung > nilai r tabel (0,184). Hal tersebut memperlihatkan bahwasanya pernyataan ini mampu mengukur variabel X1, X2, dan Y secara konsisten dan akurat karena setiap item dalam pernyataan tersebut dianggap valid.

Uji Reabilitas

Uji realibilitas dilakukan jika kuesioner dianggap reliabel apabila responden terhadap pertanyaan – pertanyaan tersebut tetap stabil atau tidak berubah seiring berjalannya waktu (Sugiyono, 2020).

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach's alpha	Batas Conbrach's Alpha
X1	0,929	0,60
X2	0,901	0,60
X3	0,814	0,60
Y	0,809	0,60

Sumber: Data Penelitian, Diolah 2025

Berdasarkan tabel 4 hasil uji reliabilitas didapatkan seluruh variabel mempunyai nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Jika didasarkan hasil pengujian reliabilitas, maka dapat ditarik konklusi bahwasanya semua variabel penelitian dinyatakan reliabel untuk dimanfaatkan sebagai variabel penelitian.

Uji Normalitas

Uji normalitas yaitu untuk menentukan bagaimana residual dari model regresi seharusnya terdistribusi. Residual dikatakan normal distribusinya bila melebihi angka 0,05 nilai Asymp. Sig. (2-tailed) nya, yang maknanya asumsi normalitas dipenuhi oleh model regresi. Analisis tersebut signifikan karena membuktikan hipotesis. Di sisi lain, residual tidak normal distribusinya bila nilainya di bawah 0,05 (Indartini & Mutmainah, 2024).

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			114
Test Statistic			0.078
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			0.085
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[d]	Sig.		0.090
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0.083
		Upper Bound	0.097

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Data Penelitian, Diolah 2025

Pada tabel diatas didapatkan angka 0,085 sebagai nilai Asymp. Sig. (2-tailed), yang melebihi batas signifikansi 0,05, menurut uji normalitas Kolmogorov-Smirnov. Dan data yang terdistribusi normal memperlihatkan bahwa penyimpangan data tidak terjadi.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi linear absolut atau jelas pada variabel penjelas dalam model regresi, maka dapat diterapkan pengujian multikolinearitas. Analisis VIF *(Variance Inflation Factor)* dapat mengungkapkan apakah model regresi linier berganda bersifat multikolinear atau tidak. Jika VIF < 10 atau toleransinya > 0,10, hal itu sering kali menunjukkan bahwa variabel tersebut menunjukkan multikolinearitas (Indartini & Mutmainah, 2024)**.**

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	lingkungan kerja (X1)	0.760	1.316
	motivasi kerja (X2)	0.664	1.506
	work life balance (X3)	0.797	1.255

Sumber: Data Penelitian, Diolah 2025

Berdasarkan tabel 6 Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai toleransi lebih besar dari 0,10. Selanjutnya, untuk semua variabel, nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10. Setiap variabel independen dapat digunakan secara terpisah dalam model regresi karena tidak ada masalah multikolinearitas di antara variabel-variabel tersebut.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk memastikan ketiadaan koneksi antar variabel pengganggu (residu) dengan tiap variabel independen, maka diterapkan pengujian heteroskedastisitas (Indartini & Mutmainah, 2024). Berikut hasil pengujiannya:

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0.943	0.851		1.109	0.270
lingkungan kerja (X1)	0.010	0.025	0.044	0.407	0.685
motivasi kerja (X2)	-0.010	0.030	-0.038	-0.324	0.747
work life balance (X3)	0.009	0.046	0.021	0.197	0.844

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data Penelitian, Diolah 2025

Pengujian Glejser mempertunjukkan bahwasanya nilai signifikansi > 0,05 dimiliki oleh seluruh variabel. Hal ini mendukung bahwasanya heteroskedastisitas tidak tampak dalam model regresi, sehingga varians residual dinyatakan tetap konstan. Akibatnya, dapat dikatakan bahwa model regresi bersifat homoskedastik, dan dapat mempercayai temuan analisis regresi tersebut.

Persamaan Regresi Linear Berganda

Uji ini digunakan untuk memeriksa korelasi antar variabel dependen dengan dua variabel independennya, maka diterapkan analisis ini yang juga berupaya memahami keterkaitan antara keduanya. Selain itu, jika nilai variabel independen naik atau turun, analisis yang sama juga dapat digunakan untuk mengkarakterisasi nilai variabel dependen. Data yang paling umum digunakan biasanya memiliki skala berbasis interval atau rasio (Indartini & Mutmainah, 2024).

Tabel 8. Hasil Uji Persamaan Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.530	1.390		4.699	0.000
	lingkungan kerja (X1)	0.186	0.041	0.333	4.577	0.000
	motivasi kerja (X2)	0.209	0.050	0.328	4.213	0.000
	work life balance (X3)	0.313	0.075	0.298	4.182	0.000

Sumber: Data Penelitian, Diolah 2025

Didasarkan output tabel Coefficients, berikut persamaan regresi linear berganda yang terbentuk:

$$Y = 6{,}530 + 0{,}186X_1 + 0{,}209X_2 + 0{,}313X_3$$

Hasil Koefisien Regresi

α = 6,650 Artinya nilai konstan (α) menunjukkan nilai positif sebesar 6,530 menyatakan bahwa jika nilai vaeriabel independent 6,530, lingkungan kerja, motivasi kerja dan work life balance bernilai nol maka kepuasan kerja sejumlah 6,650

β1 = 0,186 Artinya Koefisien regresi lingkungan kerja bernilai positif sejumlah 0,186, yang maknanya tiap meningkat 1 satuan, lingkungan kerja juga akan bertambah sejumlah 0,186 satuan dengan anggapan bahwasanya variabel lainnya konstan.

β2 = 0,209 Artinya koefisien regresi motivasi kerja bernilai positif sejumlah 0,209, yang maknanya tiap meningkat 1 satuan, lingkungan kerja juga akan bertambah sejumlah 0,209 satuan dengan anggapan bahwasanya variabel lainnya konstan.

β3 = 0,313 Artinya koefisien regresi *work – life balance* bernilai positif sejumlah 0,313, yang maknanya tiap meningkat 1 satuan, maka lingkungan kerja juga akan meningkat sejumlah 0,313 satuan dengan anggapan bahwasanya variabel lainnya konstan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi yang tinggi, sering kali dikenal sebagai R-kuadrat (R2), memperlihatkan bahwasanya penjelasan terkait variabel dependen yang cukup diberikan oleh variabel independen. Hal tersebut menandakan bahwasanya penjelasan yang memuaskan bagi variabel dependen dilaksanakan oleh variabel independennya. Berikut indikator yang memperlihatkan derajat kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen (Indartini & Mutmainah, 2024).

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746[a]	0.556	0.544	1.42881

Sumber: Data Penelitian, Diolah 2025

Berdasarkan tabel 9 hails uji koefisien determinasi diperoleh angka 0,544 atau 54,4% sebagai nilai Adjusted R Square dari hasil studi ini. Sehingga, dapat ditarik konklusi bahwasanya keseimbangan kehidupan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja menyumbang 54,4% dari varians kepuasan kerja. Sedangkan 45,6% sisanya disebabkan faktor lainnya di luar studi. Artinya, meskipun faktor lain juga memengaruhi kebahagiaan kerja perawat, model regresi kita cukup baik dalam merepresntasikan korelasi antara variabel independen dengan kepuasan kerja.

Uji F

Digunakan untuk mengidentfikasi apakah model regresi total memengaruhi variabel dependen, maka diterapkan uji F. Karena pengujian ini dapat diaplikasikan guna menentukan

apakah variabel dependen dipengaruhi oleh semua faktor independen secara bersamaan (Indartini & Mutmainah, 2024).

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	281.690	3	93.897	45.994	0.000[b]
	Residual	224.564	110	2.041		
	Total	506.254	113			

Sumber: Data Penelitian, Diolah 2025

Berdasarkan tabel 10 hasil uji F yang dihitung menggunakan temuan ANOVA, adalah 45,994, dan tingkat signifikansi adalah 0,000. Derajat kebebasan untuk regresi() adalah 3, sedangkan untuk residual () adalah 110, dengan 114 responden dan 3 variabel independen. Nilai tabel F mendekati 2,70 ketika ambang signifikansi ditetapkan pada 0,05. Sebagai hasil dari nilai Sig. yang kurang dari 0,05 serta nilai F yang berada di atas nilai tabel F (45,994), dapat ditarik konklusi bahwasanya kepuasan kerja dipengaruhi oleh ketiga variabel independen tersebut secara signifikan.

Uji t

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh masing – masing variabel independent terhadap dependen secara terpisah (Indartini & Mutmainah, 2024). Berdasarkan uji regresi linear berganda dapat dilihat melalui nilai t hitung dan nilai signifikansinya sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dimana nilai t hitung 4,577 > t tabel 1,980 dan mempunyai nilai signifikan 0,000 < tingkat signifikan 0,05 sehingga H1 diterima
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dimana nilai t hitung 4,213 > t tabel 1,980 dan mempunyai nilai signifikan 0,000 < tingkat signifikan 0,05 sehingga H2 diterima
3. *Work – life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dimana nilai t hitung 4,182 > t tabel 1,980 dan mempunyai nilai signifikan 0,000 < tingkat signifikan 0,05 sehingga H3 diterima

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil β = 0,186 menunjukkan lingkungan kerja memiliki pengaruh dominan karena perawat rumah sakit swasta tipe C menginterpretasikan fasilitas fisik seperti ruang istirahat ber-AC dan toilet bersih sebagai sinyal organisasi peduli (*perceived organizational support* - POS). Fasilitas fisik yang memadai memicu *affective commitment* melalui ***Social Exchange Theory* (SET)** Blau (1964), di mana imbalan fisik menghasilkan *reciprocity norm* berupa kepuasan kerja dan loyalitas organisasi. Sebaliknya, fasilitas buruk dianggap sebagai *psychological contract breach* – ekspektasi bahwa RS swasta "modern" harus memiliki standar lebih baik dari RS publik tidak terpenuhi.

Hasil studi ini selaras dengan (Putra et al., 2023) ; (Lestari & Sari, 2024) ; (Putra & Sumaji, 2023) ; (Runtu et al., 2022) ; (Andayani et al., 2025) di mana menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Koefisien β = 0,209 mengindikasikan bahwa pengakuan non-material seperti pujian atasan dan pin "Perawat Teladan" lebih efektif daripada insentif finansial di RS tipe C yang memiliki keterbatasan anggaran. Perawat muda (72,8% responden) sangat responsif terhadap

pengakuan sosial ini sesuai Social Exchange Theory (SET) Blau (1964) diperkuat bahwa imbalan sosial menciptakan *reciprocity norm* yang lebih kuat daripada finansial ketika kompensasi gaji relatif rendah dibandingkan RS publik.

Hasil studi ini selaras dengan studi yang diselenggarakan oleh (Gustami et al., 2024) ; (Rulianti & Nurpribadi, 2023) ; (Enriko & Arianto, 2022) ; (Oktafianingsih & Suharini, 2024) ; (Hakim et al., 2023) menunjukkan motivasi berpengaruh positif kepada kepuasan kerja.

Pengaruh *Work – life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh terkuat (β = 0,313) terjadi pada perempuan menikah (71,1% responden) karena jadwal shift malam yang mendadak memicu *work-family conflict* dan *role overload*, khususnya bagi perawat muda dengan tanggung jawab anak balita. Fleksibilitas jadwal menjadi imbalan sosial paling berharga dalam kerangka *Social Exchange Theory* (SET), di mana organisasi yang memfasilitasi keseimbangan kerja-kehidupan pribadi memperoleh loyalitas maksimal dari karyawan. Kelemahan relatif koefisien ini disebabkan instrumen pengukuran hanya 4 item yang kurang komprehensif menangkap *boundary management strategies* perawat antara persepsi subjektif versus realitas obyektif balance. Hasil studi ini didukung oleh penelitian milik (Astuti, 2023) ; (Muchtadin & Sundary, 2023) ; (Pitoyo & Handayani, 2022) ; (Amalia & Sari, 2021) memperlihatkan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada perawat di RSU Dadi Keluarga Purwokerto, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan work-life balance secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan kontribusi penjelasan sebesar 54,4%. Temuan ini menegaskan bahwa dalam konteks rumah sakit swasta tipe C, kepuasan kerja perawat tidak hanya ditentukan oleh aspek fisik dan finansial, tetapi juga oleh kualitas pertukaran sosial antara organisasi dan karyawan sebagaimana dijelaskan dalam Teori Pertukaran Sosial. Keseimbangan kehidupan kerja-kehidupan muncul sebagai faktor dengan pengaruh paling besar, menunjukkan bahwa kesejahteraan dan dukungan terhadap keseimbangan peran kerja-keluarga menjadi kebutuhan utama perawat, khususnya yang berada pada usia produktif dan telah menikah.

Penelitian ini memiliki beberapa batasan. Pertama, penelitian hanya dilakukan pada satu rumah sakit swasta tipe C sehingga generalisasi hasil ke rumah sakit lain dengan karakteristik berbeda perlu dilakukan dengan hati-hati. Kedua, data diperoleh melalui kuesioner persepsi sehingga berpotensi mengandung bias subjektivitas responden. Ketiga, variabel yang diteliti hanya menjelaskan 54,4% variasi kepuasan kerja, sehingga masih terdapat faktor lain di luar model seperti gaya kepemimpinan, sistem kompensasi, beban kerja, atau budaya organisasi yang belum dianalisis.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan memperluas objek penelitian pada beberapa rumah sakit dengan tipe berbeda guna meningkatkan daya generalisasi temuan. Penelitian berikutnya juga dapat menambahkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, atau burnout sebagai variabel mediasi maupun moderasi. Selain itu, penggunaan pendekatan campuran (mixed method) atau wawancara mendalam dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor psikologis dan sosial yang membentuk kepuasan kerja perawat.

REFERENSI

Adinda, & Wenny. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja , Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk. *BULLET : Jurnal Multidisiplin Ilmu. ISSN 2829-2049 (Media Online)*, *2*(04), 1010–1022.

Amalia, D., & Sari, I. P. (2021). Pengaruh Work Of Life Balance dan Lingkungan Kerja

Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Hermina Wilayah Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan (JUMPA)*, *8*(3), 47–58. https://doi.org/10.55963/jumpavol4no1feb2017.v8i3.403

Andayani, T. R. J., Suyono, J., Dharmani, I. G. A. A. N., Suyono, A. A., & Elisabeth, D. R. (2025). Pengaruh Jenjang Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial*, *3*(2), 316–335. https://doi.org/10.29138/jkis.v3i2.70

Aryudi, D. R., Suryawati, C., & Nandini, N. (2023). Analisis Faktor Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Nasional Diponegoro Semarang. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, *11*.

Astuti, R. (2023). Pengaruh work life balance, burnout, dan kompetensi terhadap kepuasan kerja tenaga perawat RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie. *Manajemen Update*, *12*(2). https://jurnal.untan.ac.id/index.php/ejmfe/article/view/69907

Aulia, T., Sitohang, J. M., Sihaloho, L. B., Silaen, C. A., & Nurhidayah, R. E. (2023). Peran Perawat dalam Pemberian Asuhan Keperawatan yang Bermutu untuk Meningkatkan Kepuasan Pasien. *JURMIK (Jurnal Rekam Medis Dan Manajemen Informasi Kesehatan)*, *3*(1), 18–28.

Auris, Z. M., Majid, R., & Hartoyo, A. M. (2025). HUBUNGAN PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT BHAYANGKARA KENDARI 2024. *JURNAL ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN KESEHATAN (JAKK-UHO)*, *5*(4), 474–483.

Awanis, U., Wibowo, D. S., & Laili, J. (2025). PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP JOB SATISFACTION PADA PERAWAT PEREMPUAN YANG SUDAH MENIKAH. *Umjember*, *3*(3032–0922), 387–396.

Blau, P. M. (1964). Justice in Social Exchange. *Sociological Inquiry*, *34*(2), 193–206. https://doi.org/10.1111/j.1475-682X.1964.tb00583.x

Dina, L. M., & Aulia, L. A.-A. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Outsourcing PT. X. *Psychopreneur Journal*, *8*(1), 57–66.

Enriko, F., & Arianto, T. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *(JEMS) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, *3*(1), 107–115. https://doi.org/10.36085/jems.v3i1.2763

Fadilla, S., & Assyofa, A. R. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, *2*(2), 49–56. https://doi.org/10.29313/jrmb.v2i2.1523

Gustami, A. D., Saputro, A. H., & Mubarok, D. A. A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Mining Service PT PINDAD. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, *10*(2), 926–936. https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2139

Hakim, H., Mas'ud, M., Basalamah, M. S., Sahabuddin, Z. A., & Zakaria, J. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Palopo. *Jurnal Akuntansi & Sistem Informasi (JASIN)*, *1*(1), 289–301.

Harvino Putra, R., Zulher, & Azhari. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas perhubungan Kabupaten Kampar. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia (JRMI)*, *5*(2), 1–8. https://jurnal.pascabangkinang.ac.id/index.php/jrmi

Hassira, & Kasmiruddin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat pada RSUD Bangkinang. *Jurnal Pendidikan Tambusa*, *7*(1), 2360–2368.

Hidayat, F., Suryaman, M., Fitriani, R., & Nugraha, B. (2021). Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di

UKM Nahla Toys Cikampek. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, *5*(1), 31–38. http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta

Indartini, M., & Mutmainah. (2024). *Analisis DATA KUANTITATIF Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Korelasi dan Regresi Linier Berganda* (H. Warnaningtyas (ed.)). Penerbit Lakeisha.

Indra Putra, A. A. N. M., & Sumaji, Y. M. P. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Ud.Putra Uyung Jaya. *PerformaPERFORMA: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, *8*(5), 544–558. https://doi.org/10.37715/jp.v8i5.3825

Isa, B. A., Yantu, I., Monoarfa, V., & Tantawi, R. (2024). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *6*(3), 1221–1230.

Lestari, N. E. P., & Sari, R. P. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pusdatin Kementerian Energi Sumber Daya Mineral. *Jurnal Ekonomika Dan Manajemen*, *13*(1), 26. https://doi.org/10.36080/jem.v13i1.2833

Maharani, C., Kinanti, A. D., Yogiswara, A., Syahputri, D. A., & Farisandy, E. D. (2023). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di Bintaro. *Jurnal Psikologi Perseptual*, *8*(1), 80–98. https://doi.org/10.24176/perseptual.v8i1.9925

Muchtadin, M., & Sundary, Z. E. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Dukungan Rekan Kerja, Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Bakti Timah Pangkalpinang. *Transformatif*, *12*(1), 24. https://doi.org/10.58300/transformatif.v12i1.529

Munandar, S. A., & Prayekti. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional, Motivasi Intrisik, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal EBBANK*, *11*(2), 45–56.

Oktafianingsih, E., & Suharini. (2024). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. MNC Sekuritas. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, *2*(3025-440X), 64–74. https://doi.org/https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i4.527

Oktasiana, O., & Hazmi, S. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja,Work Life Balance dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Bening Mata Sentosa. *Journal of Humanities Education Management Accounting and Transportation*, *2*(1), 597–601. https://doi.org/10.57235/hemat.v2i1.5155

Pambudi, H. L. D., & Hakim, L. (2025). Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Pada Karyawan Super Indo Di Kota Surakarta. *Community Engagement & Emergence Journal*, *6*(1), 221–233.

Pitoyo, D. J., & Handayani, W. P. P. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, *9*(2), 152–159. https://doi.org/10.21107/jsmb.v9i2.17794

Pradana, R. A., & Santoso, B. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, *4*(3), 686–699. https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i3.714

Prasetyo, A. Y. A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis. *EKONOMIKA45 : Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, *11*(1), 471–487. https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v11i1.1885

Putra, R. H., & Pasaribu, F. R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pusat Kesehatan Masyarakat Di Kota Padang. *MENARA Ilmu*, *02*(02), 243–255.

Rahmawati, F. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Jampang

Kulon Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Health Society*|, *11*(2), 88–96.

Rahsel, Y., Kasmi, K., & Sholikhah, S. M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indo Lampung. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Jurnal Ilmiah Multi Science*, *15*(01), 11–22. https://doi.org/10.52657/jiem.v15i01.2385

Rosa, D., & Rianto, M. R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. SKF Indonesia. *Jurnal Audit Dan Perpajakan (JAP)*, *1*(2), 110–113. https://doi.org/10.47709/jap.v1i2.2039

Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, *6*(1), 849–858. https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011

Runtu, R. H., Pio, R. J., & Asaloei, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pos Cabang Utama Manado. *Productivity*, *3*(4), 378–383. https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/42994

Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.

Wardhani, U. C., Muharni, S., & Putri, F. D. (2024). *Hubungan Work Life Balance dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Awal Bros Batam*. *7*(2), 246–252. https://doi.org/10.32524/jksp.v7i2.1207