

Pengaruh *Work Of Life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Hermina Wilayah Jakarta Timur

The Effect Work Of Life Balance and Work Environment On Job Stisfaction For Nurses at Hermina Hospital East Jakarta

Dini Amalia¹, Intan Permata Sari²
^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Y.A.I
dini.amalia@stie-yai.ac.id

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh dari *Work Of Life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Hermina di Wilayah Jakarta Timur. Penelitian ini didasari oleh beberapa teori yang mendukung penelitian, yang berhubungan dengan *Work Of Life Balance*, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja. Penelitian ini menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada 50 responden yang diambil dengan teknik sampel jenuh, artinya semua populasi dijadikan sebagai sampel. Setelah pengumpulan data selesai maka langsung dilakukan pengolahan data penelitian dengan melakukan pengujian hipotesis menggunakan analisis linear berganda untuk mengetahui hasil dari hubungan variabel yang diteliti dengan menggunakan program SPSS 25. Penelitian ini berhasil membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel *Work Of Life Balance* dan Lingkungan Kerja baik parsial maupun simultan terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Hermina di Wilayah Jakarta Timur dengan nilai kontribusi R^2 sebesar 55,2% dan nilai F_{hitung} sebesar 28,912 > dari F_{tabel} 3,19 adapun variabel yang paling dominan mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat adalah variabel Lingkungan Kerja.

Kata Kunci: *Work Of Life Balance* (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Y)

Abstract - This study aims to examine whether there is an *Work Of Life Balance* and *Work Environment* on *Job Satisfaction* For Nurses at Hermina Hospital Jakarta Timur. This research is based on several theories that support research, which relate to *Work Of Life Balance*, *Work Environment*, and *Job Satisfaction*. This research used primary data by distributing questionnaires to 50 respondents who were taken with a saturated sample technique, in meaning that all populations were used as samples. After the data collection is completed, the research data processing is directly carried out by testing hypotheses using multiple linear regression to determine the result of relationship of the variables studied using the SPSS 25 program. This study has proven that there is a significant and positive an *Work Of Life Balance* and *Work Environment* either partially or simultaneously on *Job Satisfaction* For Nurses at Hermina Hospital Jakarta Timur with a contribution value (R^2) of 55,2% and a calculated F_{value} of 28,912 > from F_{table} 3,19. While the most dominant variable that affecting *Job Satisfaction* is *Work Environment* Variable.

Keywords: *Work Of Life Balance* (X1), *Work Environment* (X2), *Job Satisfaction* (Y)

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan salah satu bentuk sarana kesehatan, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta yang berfungsi untuk melakukan upaya kesehatan dasar atau kesehatan rujukan dan upaya kesehatan penunjang. Mutu pelayanan rumah sakit sangat di pengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yang paling dominan adalah sumber daya manusia. Salah satu faktor terpenting dalam perawatan kesehatan rumah sakit adalah tenaga medisnya, karena kualitas tenaga medis menentukan kualitas layanan rumah sakit, salah satu tenaga medis rumah sakit adalah seorang perawat menurut (Pambudi, 2020).

Menurut Robbins and Judge dalam (Nisa, 2020) Kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakternya, seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, akan memiliki perasaan positif terhadap

pekerjaan dan sebaliknya seseorang yang memiliki kepuasan kerja rendah akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan.

Padatnya jam kerja seorang perawat tentu mempengaruhi hasil kerja mereka. Banyak waktu yang terlewatkan seperti waktu beristirahat, waktu berkumpul bersama keluarga, aktivitas untuk berolahraga, waktu berlibur dan lain-lain. Oleh sebab itu, konsep dalam menyeimbangkan berbagai peran atau yang dikenal dengan istilah *work of life balance* dapat dijadikan solusi atas permasalahan ini. Pengaplikasian konsep *work of life balance* dapat berdampak pada kualitas pelayanan kesehatan terhadap pasien selama 24 jam yang dilakukan oleh para perawat. (Risna et al., 2017). *Work of life balance* merupakan sebuah konsep berisi pedoman untuk memilah hal yang lebih penting secara tepat antara pekerjaan seperti karir dengan kehidupan personal seperti kebahagiaan, keluarga, dan lingkungan sosial (Iswardhani et al., 2019).

Selain *work of life balance*, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat adalah lingkungan kerja. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan perawat mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja di rumah sakit tempat dimana mereka bekerja. Menurut Sunyoto (dalam A Irma & Yusuf 2020:2) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, suhu udara, keamanan bekerja, penerangan dan lain-lain. Dengan lebih memperhatikan lingkungan kerja dari segi pencahayaan, kebersihan, keamanan, terhindar dari suara bising yang mengganggu, dan memperhatikan adanya komunikasi yang baik antar perawat mampu meningkatkan hasil kerja yang maksimal serta berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada beberapa perawat rawat inap Rumah Sakit Hermina Wilayah Jakarta Timur terdapat permasalahan mengenai kepuasan kerja perawat yaitu gaji yang dirasa tidak sesuai dengan tugas yang dibebankan kepada mereka. pada variabel *work of life balance* permasalahan yang terjadi adalah kurangnya waktu untuk beristirahat dan berkumpul bersama keluarga karena padatnya jam kerja di rumah sakit. Sedangkan pada variabel lingkungan kerja permasalahan yang terjadi adalah kurangnya kapasitas ruangan dan terdapat suara bising yang dapat mengganggu konsentrasi dan situasi tidak nyaman saat bekerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work Of Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat Rumah Sakit Hermina Wilayah Jakarta Timur.

KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Mangkunegara 2011:117 dalam (Windarti, 2017) suatu hal yang mendukung atau tidak mendukung seorang karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan ditempat kerja maupun dengan kondisi yang lainnya.

Sementara menurut Malayu P. Hasibuan 2013:202 dalam (Indriani, 2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan tersebut. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya memiliki tingkat kepuasan yang tinggi, begitupun sebaliknya.

Ada 6 dimensi yang dapat mengukur Kepuasan Kerja menurut Luthan (2008) dalam (Pambudi, 2020) sebagai berikut :

1. Gaji, karyawan harus dibayar untuk pekerjaan yang mereka lakukan dan gaji yang diberikan harus memenuhi kebutuhan nominal, dan harus menarik, adil, dan dinamis.
2. Pekerjaan, sebuah pekerjaan yang dilakukan harus menjadi tantangan untuk karyawan agar dapat berkembang.
3. Promosi, peluang promosi yang akan memberikan tanggung jawab juga kewajiban lebih tinggi dari sebelumnya.

4. Kelompok kerja, rekan kerja yang bisa bekerja secara bersama-sama secara baik didalam kelompok kerja dapat memberikan rasa nyaman selama bekerja.
5. Pengawasan, pimpinan yang baik dan bijak dapat memberikan perhatian dan bimbingan kepada karyawannya.
6. Kondisi kerja, karyawan berada di lingkungan kerja yang menguntungkan akan memudahkan dalam bekerja.

Work Of Life Balance

Pada tahun 1970-an istilah *work of life balance* mulai muncul di Inggris dan digunakan untuk menjelaskan keseimbangan antara kehidupan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang menurut (Risna et al., 2017).

Menurut Hudson 2005:3 dalam (Maslichah & Hidayat, 2017) keseimbangan kehidupan kerja atau *work of life balance* adalah tingkat kepuasan yang berhubungan dengan peran ganda dalam hidup seseorang. Sementara menurut Berk & Gundogmus (2018) *work of life balance* dinyatakan sebagai dukungan untuk aspek kehidupan pribadi karyawan seperti pekerjaan yang mempunyai jam fleksibel, perawatan dependen dan cuti keluarga/pribadi.

Menurut Mc Donald & Bradley 2005 dalam (Rohmah, 2019) mengemukakan aspek-aspek *work of life balance* terdiri dari:

1. *Time Balance* (Keseimbangan Waktu)

Berfokus pada jumlah waktu yang didapatkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan pada saat melakukan sesuatu diluar pekerjaannya. Keseimbangan waktu adalah metode yang digunakan untuk memberikan waktu untuk bekerja, keluarga, istirahat, dan relaksasi.

2. *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan)

Berfokus pada partisipasi psikologis seimbang peran kerja dan peran non-kerja, yang hasilnya dapat dilihat secara fisik dan emosional dalam melakukan aktivitas, ketika karyawan yang bekerja selama 8 jam dan mendapatkan waktu 4 jam untuk bersama keluarga atau kegiatan lainnya, ketika karyawan menikmati waktunya dengan keluarga atau kegiatan lainnya, maka keseimbangan keterlibatan dapat dikatakan terwujud.

3. *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan)

Berfokus pada kepuasan pekerjaan dan kepuasan diluar pekerjaan. Ketika seseorang menemukan kebutuhan kerja dan diluar pekerjaan terpuaskan dengan baik, akan ada kepuasan. Ini dapat didasarkan pada status keluarga, hubungan dengan rekan kerja dan jumlah peerjaan dan kualitas bekerja. keseimbangan kepasan bisa dinyatakan sebagai kepuasan diri dan kepuasan harapan.

Lingkungan Kerja

Sebuah metode kerja, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, keseluruhan alat dan perkakas dalam bekerja, serta pengaturan kerja baik perseorangan maupun kelompok disebut sebagai lingkungan kerja menurut Sedarmayanti 2001:1 dalam (O Oldemar, 2015). Pegawai dituntut harus memiliki lingkungan kerja yang baik akan berdampak baik bagi hasil kerja pegawai.

Menurut Sedarmayanti 2009:28 dalam (Prasetyo, 2017) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu:

1. Pencahayaan Ditempat Kerja

Pencahayaan yang tepat dapat memberikan kelancaran karyawan dalam bekerja dan mampu menghindari kesalahan-kelasahan yang akan terjadi selama karyawan tersebut bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya pencahayaan yang baik tetapi tidak menyilaukan.

2. Sirkulasi Udara Ditempat Kerja

Pentingnya sirkulasi udara yang baik dalam lingkungan kerja mampu menjaga kelangsungan hidup untuk proses metabolisme yang berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan. Jika udara disekitar ruangan kotor maka kadar oksigen dalam udara tersebut sudah berkurang dan bercampur dengan gas lainnya yang tidak baik bagi kesehatan tubuh seseorang.

3. Kebisingan Ditempat Kerja

Bunyi-bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga merupakan salah satu polusi yang cukup membuat seseorang merasa terganggu yaitu adalah kebisingan. Hal tersebut dapat mengganggu ketenangan karyawan dalam bekerja, menimbulkan kesalahan komunikasi antar pekerja,

4. Bau Tidak Sedap Ditempat Kerja

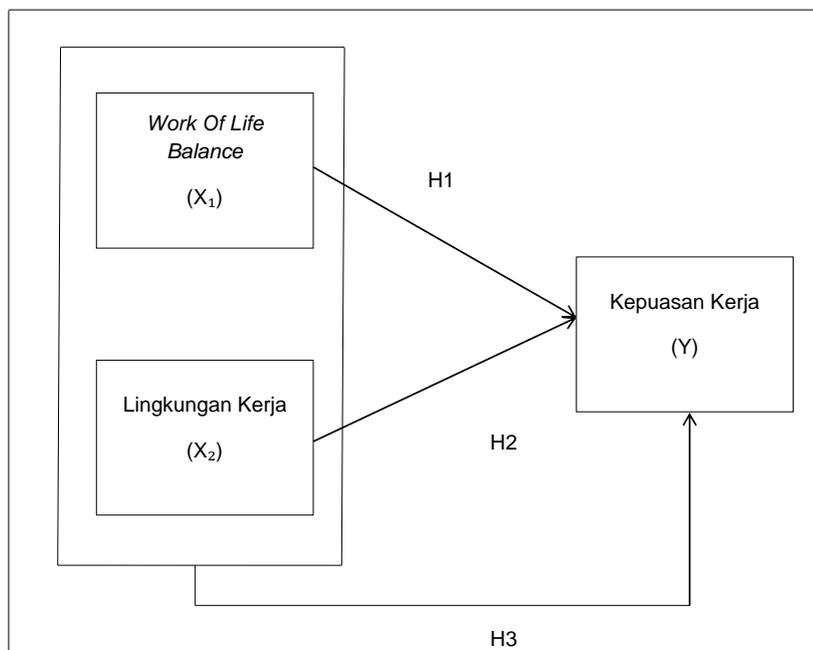
Hal yang mengganggu konsentrasi saat bekerja salah satunya adalah bau yang tidak sedap yang terjadi secara terus menerus. Pemakaian air conditioning yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5. Keamanan Ditempat Kerja

Menempatkan beberapa tenaga satuan tugas keamanan merupakan langkah yang tepat guna menjaga lingkungan kerja tetap dalam kondisi yang aman dan nyaman bagi seluruh karyawan. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan telaah pustaka tentang Pengaruh Work Of Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, maka penulisan kerangka pemikiran teoritis sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

- H1 : Terdapat pengaruh *Work Of Life Balance* (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Perawat Rumah Sakit Hermina Wilayah Jakarta Timur
- H2 : Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Perawat Rumah Sakit Hermina Wilayah Jakarta Timur.
- H3 : Terdapat pengaruh *Work Of Life Balance* (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Perawat Rumah Sakit Hermina Wilayah Jakarta Timur.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Sampel adalah bagian dari karakteristik dan jumlah yang dimiliki oleh populasi dan harus bersifat mewakili menurut (Sugiyono, 2014). Teknik sampling yang digunakan yaitu sampel jenuh, yang artinya semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan pengertian diatas, sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 50 orang perawat rawat inap di Rumah Sakit Hermina Wilayah Jakarta Timur.

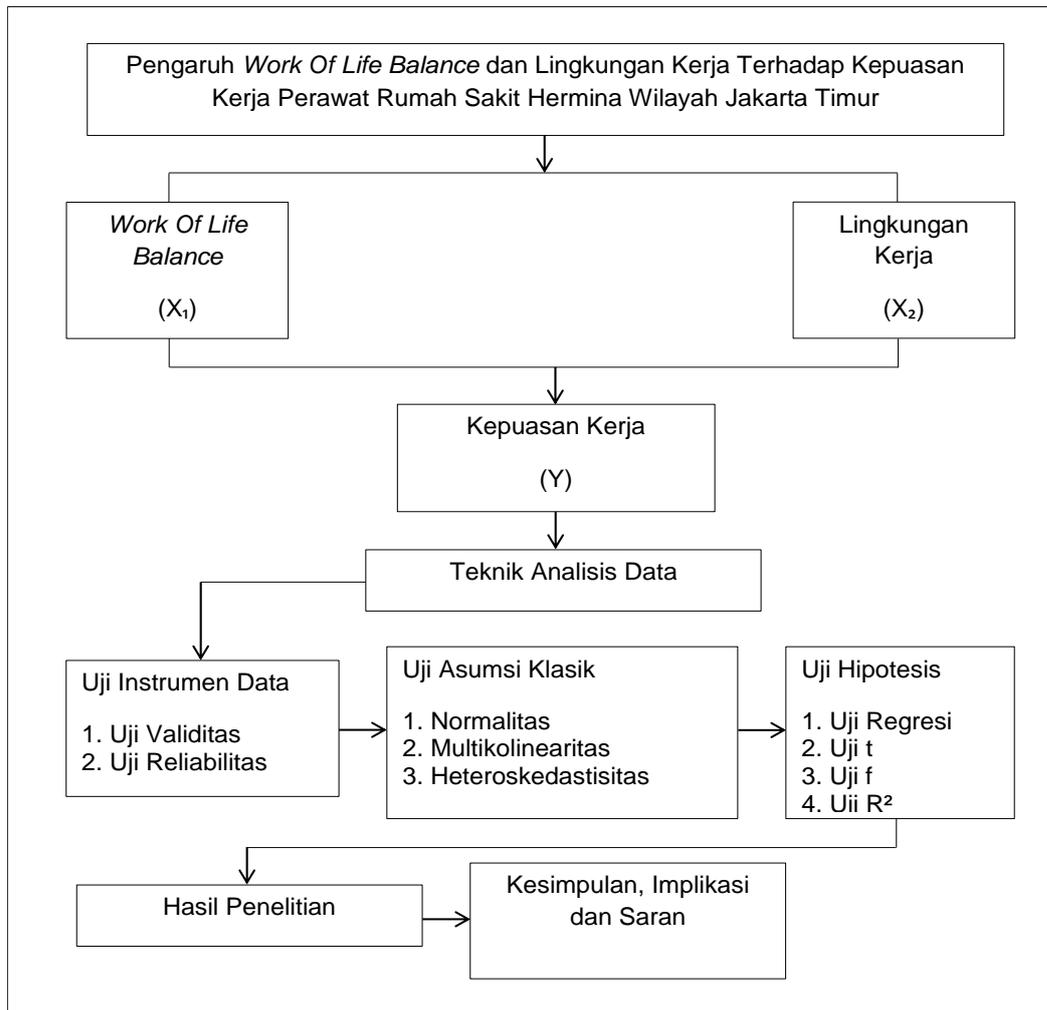
Operasional Variabel

Tabel 1 Operasional Variabel

No.	Variabel	Dimensi	Indikator	
1	<i>Work Of Life Balance</i> (X_1)	Keseimbangan Waktu	Waktu bekerja	
			Waktu beristirahat	
			Waktu bertemu keluarga	
			Waktu untuk aktivitas lain	
		Keseimbangan Keterlibatan	Keterlibatan pekerjaan	
			Keterlibatan keluarga	
			Komitmen pada pekerjaan	
		Keseimbangan kepuasan	Dukungan perusahaan	
			Dukungan keluarga	
			Hubungan dengan rekan kerja	
2	Lingkungan Kerja (X_2)	Lingkungan Kerja Fisik	Pencahayaannya yang cukup tetapi tidak menyilaukan	
			Sirkulasi udara yang tepat	
			Suasana kerja yang tenang dan tidak bising	
			Bau tidak sedap yang dapat mengganggu konsentrasi	
			Rasa aman yang dirasakan saat bekerja	
		Lingkungan Kerja Non-fisik	Hubungan antara atasan dengan bawahan yang bersifat terbuka	
			Hubungan sesama rekan kerja yang saling mendukung	
			Pekerjaan Itu Sendiri	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik
				Merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan
				Gaji yang didapatkan sesuai dengan apa yang dikerjakan
3	Kepuasan Kerja (Y)	Gaji	Adanya pemberian insentif	
			Promosi	Jenjang karir yang jelas bagi karyawan yang berprestasi
		Supervisi		Kesempatan promosi jabatan yang adil
			Rekan Kerja	Pemberian arahan dari atasan
		Pelatihan kepada karyawan untuk menunjang kualitas kerja		
		Adanya sikap saling mendukung dalam bekerja		
Hubungan baik yang terjalin selama bekerja				

Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan metode yang digunakan peneliti untuk melakukan suatu penelitian yang bertujuan untuk memberikan arah terhadap jalannya penelitian. Desain penelitian ditetapkan berdasarkan tujuan dan hipotesis penelitian (Creswell, 2016). Yang menjadi variabel peneliti adalah *Work Of Life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja yang memiliki desain penelitian seperti yang tergambar sebagai berikut:



Gambar 2 Desain Penelitian

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Sampel

Tabel 2 Distribusi Perawat Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Karakteristik Responden	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin			
1	Laki - laki	10	20%
	Perempuan	40	80%
	Total	50	100%

Tabel 3 Distribusi Perawat Berdasarkan Usia

No	Karakteristik Responden	Jumlah	Presentase
Usia			
1	< 20 Tahun	0	0%
	21 – 25 Tahun	14	28%
	26 – 30 tahun	22	44%
	> 30 Tahun	14	28%
	Total	50	100%

Tabel 4 Distribusi Perawat Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Karakteristik Responden	Jumlah	Presentase
	Pendidikan Terakhir		
	SMA/SMK	3	6%
1	D3	8	16%
	S1	39	78%
	S2	0	0%
	Total	50	100%

Tabel 5 Distribusi Perawat Berdasarkan Kurun Waktu Bekerja

No	Karakteristik Responden	Jumlah	Presentase
	Lama Bekerja		
	< 1 Tahun	3	6%
1	1 – 5 Tahun	27	54%
	6 – 10 Tahun	15	30%
	> 10 Tahun	5	10%
	Total	50	100%

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas dilaksanakan dengan rumus korelasi *bivariate person* dengan alat bantu program SPSS. Item angket dalam uji validitas dikatakan valid jika nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ pada nilai signifikansi 5%. Sebaliknya item dikatakan tidak valid jika nilai $R_{hitung} < R_{tabel}$ pada nilai signifikansi 5%. Adapun ringkasan dari uji validitas dari masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel 6 Uji Validitas Data Work Of Life Balance (X1)

Kuesioner X1	Nilai R hitung	Nilai R tabel	Nilai sig	Keputusan
WLB1	0,601	0,2787	0,000	Valid
WLB2	0,731	0,2787	0,000	Valid
WLB3	0,723	0,2787	0,000	Valid
WLB4	0,674	0,2787	0,000	Valid
WLB5	0,602	0,2787	0,000	Valid
WLB6	0,499	0,2787	0,000	Valid
WLB7	0,415	0,2787	0,000	Valid
WLB8	0,362	0,2787	0,000	Valid
WLB9	0,454	0,2787	0,000	Valid
WLB10	0,363	0,2787	0,000	Valid

Dari hasil pengujian yang disajikan dalam tabel 6 diatas menunjukkan bahwa instrumen kuesioner untuk variabel *Work Of Life Balance* mempunyai nilai R_{hitung} yang lebih besar dari R_{tabel} 0,2787. Maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan valid.

Tabel 7 Uji Validitas Data Lingkungan Kerja (X2)

Kuesioner X2	Nilai R hitung	Nilai R tabel	Nilai sig	Keputusan
LK1	0,546	0,2787	0,000	Valid
LK2	0,483	0,2787	0,000	Valid
LK3	0,461	0,2787	0,000	Valid
LK4	0,720	0,2787	0,000	Valid
LK5	0,590	0,2787	0,000	Valid
LK6	0,446	0,2787	0,000	Valid
LK7	0,464	0,2787	0,000	Valid
LK8	0,487	0,2787	0,000	Valid
LK9	0,466	0,2787	0,000	Valid
LK10	0,416	0,2787	0,000	Valid

Dari hasil pengujian yang disajikan dalam tabel 7 diatas menunjukkan bahwa instrumen kuesioner untuk variabel Lingkungan Kerja mempunyai nilai R_{hitung} yang lebih besar dari R_{tabel} 0,2787. Maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan valid.

Tabel 8 Uji Validitas Data Kepuasan Kerja (Y)

Kuesioner Y	Nilai R hitung	Nilai R tabel	Nilai sig	Keputusan
KK1	0,346	0,2787	0,000	Valid
KK2	0,505	0,2787	0,000	Valid
KK3	0,707	0,2787	0,000	Valid
KK4	0,640	0,2787	0,000	Valid
KK5	0,659	0,2787	0,000	Valid
KK6	0,722	0,2787	0,000	Valid
KK7	0,417	0,2787	0,000	Valid
KK8	0,390	0,2787	0,000	Valid
KK9	0,425	0,2787	0,000	Valid
KK10	0,649	0,2787	0,000	Valid

Dari hasil pengujian yang disajikan dalam table 8 diatas menunjukkan bahwa instrumen kuesioner untuk variabel Kepuasan Kerja mempunyai nilai R_{hitung} yang lebih besar dari R_{tabel} 0,2787. Maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji *cronbach's alpha* (α) dengan ketentuan jika $\alpha > 0,60$ maka dikatan reliabel. Sebaliknya apabila $\alpha < 0,60$ maka dikatakan tidak reliabel.

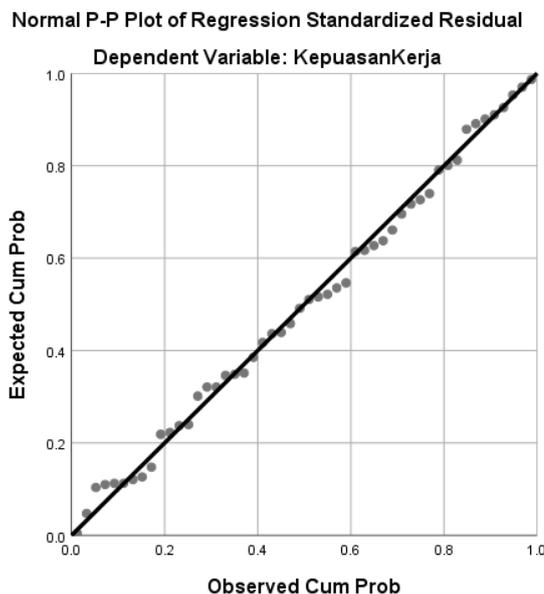
Tabel 9 Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Ralpha	Keterangan
Work Of Life Balance(X1)	0,763	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,702	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,764	Reliabel

Dari hasil uji reliabilitas diperoleh nilai koefisin reliabilitas angket *Work Of Life Balance* (X1) sebesar 0,763, angket Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,702, dan angket Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,764. Berdasarkan nilai koefisien reliabilitas tersebut dapat disimpulkan bahwa semua angket dalam penelitian ini reliabel atau konsisten, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 3 Uji Normalitas dengan P-P Plot

Sumber Data : Diolah Penulis

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa data penelitian memenuhi asumsi normalitas. Karena pada gambar dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal.

Uji Multikolinearitas

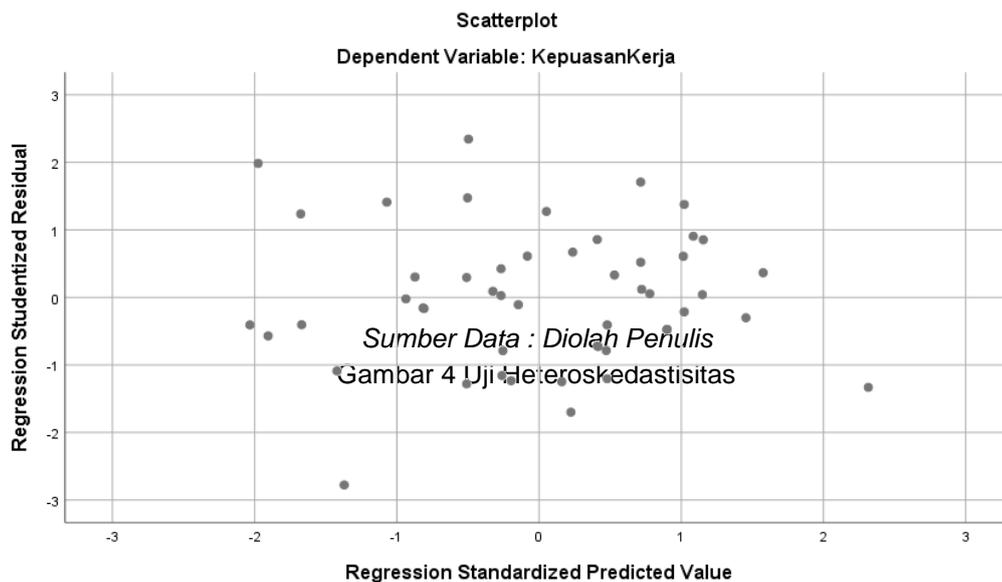
Tabel 10 Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	4.859	4.475		1.086	.283		
WorkOfLifeBalance	.339	.106	.351	3.200	.002	.791	1.263
LingkunganKerja	.518	.111	.513	4.675	.000	.791	1.263

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui bahwa patokan nilai VIF < 10,00 dan Tolerance > 0,10 yaitu pada variabel *Work Of Life Balance* terdapat nilai VIF sebesar 1,263 dan Tolerance 0,791, pada variabel Lingkungan Kerja terdapat nilai VIF sebesar 1,263 dan Tolerance 0,791. Maka dalam hal ini tidak terjadi multikolinearitas dan data ini layak dalam menggunakan regresi linear berganda.

Uji Heteroskedastisitas



Dari titik-titik di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa model regresi asumsi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 11 Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	4.859	4.475		1.086	.283	
1 WorkOfLifeBalance	.339	.106	.351	3.200	.002	
LingkunganKerja	.518	.111	.513	4.675	.000	

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Dari tabel diatas maka dapat diambil persamaan regresi linear berganda yaitu :

$$Y = 4,859 + 0,339 X_1 + 0,518 X_2 + \epsilon$$

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 12 Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	4.859	4.475		1.086	.283
1	WorkOfLifeBalance	.339	.106	.351	3.200	.002
	LingkunganKerja	.518	.111	.513	4.675	.000

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Keterangan :

- Jika nilai sig < 0,05 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y
- Jika nilai sig > 0,05 atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel terhadap variabel Y

$$T_{tabel} = t(\alpha/2 ; n-k-1) = t(0.050/2 ; 50 - 2 - 1) = t(0,025 ; 47) = 2,01174$$

Dari data diatas dapat diketahui bahwa :

1. Variabel *Work Of Life Balance* mempunyai nilai sig 0,002 < 0,05 dan mempunyai t_{hitung} 3,200 > t_{tabel} 2,01174 sebagai variabel bebas terkontrol. Maka dapat disimpulkan secara parsial *Work Of Life Balance* berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Perawat, H_a diterima.
2. Variabel Lingkungan Kerja mempunyai nilai sig 0,000 < 0,05 dan mempunyai t_{hitung} 4,675 > t_{tabel} 2,01174 sebagai variabel bebas terkontrol. Maka dapat disimpulkan secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Perawat, H_a diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 13 Uji Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	384.417	2	192.209	28.912	.000 ^b
1	Residual	312.463	47	6.648		
	Total	696.880	49			

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

b. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, WorkOfLifeBalance

Keterangan :

- Jika nilai sig < 0,05 atau $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.
- Jika nilai sig > 0,05 atau $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y

$$F_{tabel} = F(k ; n-k) = F(2 ; 50 - 2) = F(2 ; 48) = 3,19$$

Dari data diatas dapat diketahui bahwa pengaruh stimultan variabel *Work Of Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja mempunyai nilai sig sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F_{hitung} sebesar 28,912 > dari F_{tabel} 3,19. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan

antara *Work Of Life Balance* dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Perawat, maka H_a diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 14 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	.552	.533	2.57840

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, WorkOfLifeBalance
b. Dependent Variable: KepuasanKerja

Berdasarkan pada tabel 14 nilai R Square sebesar 0,552 atau (55,2%), variabel *work of life balance* dan lingkungan kerja memberikan 0,552 atau (55,2%) informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel kepuasan kerja sedangkan sisanya sebesar 44,8% dijelaskan oleh variabel lain seperti penempatan karyawan, sikap pimpinan, beban kerja, dll

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh *Work Of Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Hermina Wilayah Jakarta Timur. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan melalui beberapa uji yang telah dijelaskan sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan bahwa sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian serta hasil analisis yang dilakukan dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut : (1)Variabel *Work Of Life Balance* mempunyai nilai *sig.* $0,002 < 0,05$ dan mempunyai $t_{hitung} 3,20 > t_{tabel} 2,01174$. Maka dapat disimpulkan secara parsial *Work Of Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja maka, H_a diterima. Dengan nilai koefisien korelasi antara *Work Of Life Balance* dengan Kepuasan Kerja sebesar 0,586. Hal tersebut menunjukkan tingkat hubungan yang sedang antara *Work Of Life Balance* dengan Kepuasan Kerja; (2)Variabel Lingkungan Kerja mempunyai nilai *sig.* $0,000 < 0,05$ dan mempunyai $t_{hitung} 4,675 > t_{tabel} 2,01174$. Maka dapat disimpulkan secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja maka, H_a diterima. Dengan nilai koefisien korelasi antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja sebesar 0,674. Hal tersebut menunjukkan tingkat hubungan yang sedang antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja.; (3)Pengaruh secara simultan variabel *Work Of Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja mempunyai nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} sebesar $28,912 > F_{tabel} 3,19$ maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara *Work Of Life Balance* dan Lingkungan Kerja secara simultan Terhadap Kepuasan Kerja maka, H_a diterima. Pada uji korelasi berganda diketahui bahwa nilai R yaitu 0,743 yang berarti hubungan antara variabel *Work Of Life Balance*, Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja menunjukkan hubungan yang kuat dan positif. Dengan koefisien determinasi dari *Work Of Life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja sebesar 55,2% dan sisanya sebesar 44,8% dipengaruhi oleh faktor lain seperti Penempatan Karyawan, Sikap Pimpinan, Beban Kerja, dll.

Dari hasil penelitian ini, Dapat diberikan saran sbb : (a) Bagi Instansi Rumah Sakit agar lebih memperhatikan keseimbangan kehidupan antara pekerjaan yang diberikan kepada perawat dengan waktu yang dihabiskan perawat untuk keluarganya dengan menyesuaikan jam kerja. Hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat. Demi terciptanya kondisi kerja yang baik, meminimalisir kesalahan dalam bekerja, dan fokus serta konsentrasi yang tinggi, diharapkan dapat meningkatkan penerapan *work of life balance*. Selain itu, rumah sakit juga perlu memperhatikan lingkungan baik lingkungan kerja maupun lingkungan diluar rumah sakit. Suasana yang tenang, tidak bising, tidak ada aroma yang mengganggu dan kebersihan serta keamanan yang terjamin memberikan rasa aman dan rasa nyaman bagi perawat dalam menjalankan pekerjaannya. Dan tidak lupa untuk memperhatikan variabel lain,

karena di dalam penelitian ini terdapat variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti penempatan karyawan, sikap pimpinan, beban kerja, dll. Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan gambaran bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh setiap perawat akan sangat diperlukan demi terciptanya kondisi kerja yang kondusif di rumah sakit; (b) Bagi Peneliti Selanjutnya diharapkan dapat mencari variabel lain dan dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja dan diharapkan pula bisa meneliti variabel *work of life balance*, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karena akan sangat berhubungan dengan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Pambudi, M. R. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Loyalitas. *Universitas Pertamina*, 9(1), 110–120.
- Iswardhani, I., Brasit, N., & Mardiana, R. (2019). The Effect Of Work-Life Balance And Burnout On Employee Job Satisfaction. *Hasanuddin Journal Of Business Strategy*, 1(2), 1–13. <https://doi.org/10.26487/Hjbs.V1i2.212>.
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Effect Of Work Environment On Employee Job Satisfaction. *Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 12(2), 253–258.
- Indriani, G. (2018). *Pengaruh Pengawasan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Arsani Sungailiat* [Universitas Bangka Belitung]. <http://repository.ubb.ac.id/id/eprint/1316>.
- Maslichah, N., & Hidayat, K. (2017). Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 49(1), 136362.
- Nisa, K. (2020). *Relationship Between Job Satisfaction Of Nurses And Organizational Citizenship Behavior In Muhammadiyah Babat Hospital*. <http://www.repository.umla.ac.id/id/eprint/1099>.
- O Oldemar. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru. *Jom FISIP, Volume 2 N*.
- Prasetyo, A. A. (2017). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Nusa Surya Ciptadana Finance Cabang Pringsewu* [IBI Darmajaya]. <http://repo.darmajaya.ac.id/id/eprint/354>.
- Risna, Sakka, A., & Yunawati, I. (2017). Pengaruh Work-Life Balance (Keseimbangan Kehidupan Kerja) Terhadap Kepuasan Kerja Perawat.
- Rohmah, S. L. A. (2019). *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja Dan Kejenuhan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pusat Penelitian Dan Pengembangan Sumber Daya Air Bandung* [Universitas Komputer Indonesia]. <http://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/1867>.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2016). Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Dan R&D. In *Penerbit CV. Alfabeta: Bandung*.
- Windarti. (2017). *Pengaruh Pengembangan Karir, Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Empiris Pada Rumah Sakit Islam Kota Magelang)*.