

Pengaruh *Work life balance* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Perawat RS XYZ)**Raymond¹, Soegeng Wahyoedi², Melitina Tecolau³**^{1,2,3}Universitas Kristen Krida Wacana, Jakarta, IndonesiaEmail: doct.raykun@gmail.com¹, doct.raykun@gmail.com², doct.raykun@gmail.com³**Abstrak**

Dalam era globalisasi yang sedang berlangsung, manajemen sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam upaya meningkatkan prestasi organisasi. Saat ini, penelitian sedang difokuskan pada evaluasi kinerja perawat di Rumah Sakit "XYZ" (RS "XYZ") karena adanya tren penurunan kinerja dalam konteks ini. Berdasarkan analisis data, disimpulkan bahwa motivasi kerja, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*), serta kondisi lingkungan kerja memiliki potensi untuk memengaruhi kinerja dan kepuasan kerja perawat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi hubungan antara motivasi kerja, *work-life balance*, dan lingkungan kerja dengan kinerja dan kepuasan kerja perawat di RS "XYZ". Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei dengan menyebarkan kuesioner kepada perawat di RS "XYZ". Hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi kerja, *work-life balance*, dan kondisi lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja perawat di RS "XYZ". Implikasi dari temuan ini adalah bahwa manajemen RS "XYZ" perlu memberikan perhatian khusus pada aspek-aspek ini untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja para perawat.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Perawat, Motivasi Kerja, *Work-life balance*, Lingkungan Kerja.

Abstract

In the ongoing era of globalization, human resource management plays a very important role in efforts to improve organizational performance. Currently, research is focusing on evaluating the performance of nurses at Hospital "XYZ" (RS "XYZ") due to the downward trend in performance in this context. Based on data analysis, it was concluded that work motivation, work-life balance, and working environment conditions have the potential to affect nurses' job performance and satisfaction. The purpose of this study was to explore the relationship between work motivation, work-life balance, and work environment with the performance and job satisfaction of nurses in "XYZ" Hospital. The method used in this study was a survey by distributing questionnaires to nurses at "XYZ" Hospital. The results of the data analysis showed that work motivation, work-life balance, and working environment conditions significantly affected the performance and job satisfaction of nurses at "XYZ"

How to cite: Raymond1, Soegeng Wahyoedi2, Melitina Tecolau3 (2024) Pengaruh Work life balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Perawat RS XYZ), (6) 3, <https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v6i3.3107>

E-ISSN: [2684-883X](https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v6i3.3107)

Published by: [Ridwan Institute](https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v6i3.3107)

Hospital. The implication of these findings is that the management of "XYZ" Hospital needs to pay special attention to these aspects to improve the performance and job satisfaction of nurses.

Keywords: *Human Resource Management, Nurse Performance, Work Motivation, Work-life balance, Work Environment.*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini, perusahaan harus menghadapi persaingan yang sengit dengan perusahaan lain seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan Teknologi (Husnah et al., 2022). Untuk tetap relevan dan bersaing, perusahaan harus efisien dalam menggunakan sumber daya yang dimilikinya (Wahyudi et al., 2023). Hal ini mendorong perusahaan untuk terus berinovasi guna menghadapi persaingan yang semakin ketat (Apriyanti, 2020).

Manajemen sumber daya manusia menjadi bagian integral dari manajemen keseluruhan, yang mencakup perencanaan, organisasi, pelaksanaan, dan pengawasan (Ahmad & Pratama, 2021). Proses ini mencakup berbagai bidang atau fungsi, seperti produksi, pemasaran, keuangan, dan manajemen sumber daya manusia (Farchan, 2016). Dalam usaha mencapai tujuan perusahaan, manajemen dihadapkan pada berbagai tantangan yang tidak hanya terkait dengan aspek materi seperti bahan baku, peralatan, mesin, dan lingkungan kerja, tetapi juga dengan faktor manusia yang mengelola semua faktor produksi tersebut (Pratama, 2022).

Kemajuan perusahaan dapat mencapai puncaknya jika didukung oleh pegawai negeri yang memiliki kualitas yang unggul (Italiani, 2013). Kerjasama yang saling menguntungkan antara perusahaan dan sumber daya manusia sangat penting, di mana keduanya saling mendukung (Putri et al., 2022). Dalam konteks perusahaan, sumber daya manusia memiliki peran yang dominan dan sangat penting dibandingkan dengan sumber daya lainnya.

Analisis data menunjukkan bahwa salah satu faktor yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan adalah tingkat motivasi kerja (Iskandar, 2018). Motivasi kerja sangat penting karena dapat mendorong karyawan untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik (Arini et al., 2015). Oleh karena itu, langkah-langkah perlu diambil untuk meningkatkan motivasi kerja guna memastikan bahwa kinerja karyawan di RS "XYZ" sesuai dengan harapan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk bekerja dengan lebih efektif (Munir, 2023).

Work-life balance, atau keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, adalah faktor penting bagi karyawan di berbagai sektor, termasuk di industri perbankan, agar dapat mencapai keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kebutuhan keluarga. Menurut (Pipin, 2023), program *work-life balance* mencakup layanan seperti perawatan anak dan orang tua, kesehatan karyawan, dan fasilitas relokasi. Banyak perusahaan menawarkan berbagai program manfaat yang mendukung keluarga untuk membantu karyawan menjaga

Pengaruh *Work life balance* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Perawat RS XYZ)

keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional, seperti fleksibilitas waktu, pembagian tugas, kerja jarak jauh, dan sebagainya.

Para karyawan mengharapkan lingkungan kerja yang bersih, aman, dan mendukung kenyamanan serta privasi mereka. Untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, efektif, dan efisien. Lingkungan kerja memiliki peran yang signifikan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan (Sitinjak, 2018). Lingkungan kerja mencakup semua faktor di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi mereka dalam menjalankan tugas. Membangun lingkungan kerja yang menyenangkan, aman, dan kondusif menjadi langkah penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan lingkungan kerja yang sesuai, para karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka secara optimal.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah pendekatan kuantitatif dengan fokus pada hubungan sebab-akibat. Pendekatan kuantitatif memungkinkan penelitian tujuan melalui pengukuran numerik dan analisis statistik (dalam Sugiyono, 2017). Dalam konteks ini, peneliti menggunakan desain penelitian kausalitas untuk mengeksplorasi kemungkinan hubungan sebab-akibat antara variabel yang diteliti. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada perawat di RS "XYZ". Populasi penelitian mencakup semua perawat yang bekerja di RS "XYZ", dan sampel dipilih secara acak menggunakan metode incidental sampling.

Teknik pengumpulan data yang digunakan mencakup wawancara, observasi, dan kuesioner. Wawancara digunakan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih dalam tentang masalah yang diteliti, sementara observasi digunakan untuk mengamati langsung lingkungan kerja dan praktik kerja perawat di RS "XYZ". Pengumpulan data primer utama dilakukan melalui kuesioner yang berisi serangkaian pertanyaan tertulis yang harus dijawab oleh responden. Selain itu, data sekunder diperoleh dari penelitian kepustakaan untuk mendukung dan melengkapi data primer.

Alat utama yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah kuesioner, yang dirancang untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti, seperti *work-life balance*, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan Structural Equation Model (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS). Metode ini digunakan untuk menguji validitas, reliabilitas, dan hubungan antara variabel dalam model penelitian. Analisis statistik deskriptif juga digunakan untuk memberikan gambaran tentang persepsi responden terhadap variabel yang diteliti.

Dalam menguji model pengukuran (outer model), peneliti menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) untuk memeriksa validitas dan reliabilitas kuesioner. Sementara itu, dalam menguji model struktural (inner model), analisis dilakukan untuk mengevaluasi

korelasi antara variabel dan pengaruh antara variabel dalam model penelitian. Hasil analisis data kemudian diinterpretasikan secara deskriptif kuantitatif untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh *Work life balance* terhadap Kinerja Perawat

Hasil analisis menggunakan *Partial Least Square* (PLS) menunjukkan bahwa tidak ada dampak signifikan dari *Work-life balance* terhadap kinerja perawat, seperti yang terlihat dari nilai positif pada sampel asli, *P value* sebesar 0,234, dan nilai *T Statistics* sebesar 1,191. Dikarenakan nilai *P value* sebesar 0,234 lebih besar dari 0,05 dan nilai *T Statistics* sebesar 1,191 lebih kecil dari 1,66, dapat disimpulkan bahwa *Work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RS XYZ.

Temuan ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa *Work-life balance* tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya mencatat bahwa mencapai keseimbangan yang tepat antara komitmen kerja dan kehidupan pribadi tidak selalu meningkatkan produktivitas organisasi (Suhartini, 2021). Penelitian lain juga menegaskan bahwa *Work-life balance* tidak berdampak pada kinerja karyawan. Penelitian tersebut juga menyoroti kebutuhan akan pengembangan peran *Work-life balance* secara sistematis untuk meningkatkan kinerja karyawan (Sirgy & Lee, 2018).

Jika melihat nilai *cross loading*, terlihat bahwa ada hubungan antara *Work-life balance* dan kinerja perawat yang tercermin dalam nilai tertinggi pada pernyataan dengan koefisien 0,690. Pernyataan tersebut menyatakan bahwa "Saya merasa mampu mencapai keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan saya." Pegawai menganggap bahwa komitmen terhadap keluarga mereka memiliki nilai yang penting, dan pembagian tanggung jawab antara pekerjaan dan keluarga juga memiliki arti yang signifikan. Karena itu, penting bagi perusahaan untuk secara rutin memberikan perhatian dan informasi mengenai *Work-life balance* agar pegawai memiliki pemahaman yang lebih baik dan dapat mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi mereka (Nurhabiba, 2020).

Di sisi lain, terdapat pernyataan dengan koefisien terendah, yaitu -0,114, pada pertanyaan "Saya puas dengan pekerjaan dan karier saya meskipun saya tidak memberi fokus pada urusan keluarga." Perusahaan perlu membantu karyawan dalam menetapkan prioritas antara pekerjaan dan kegiatan kehidupan mereka, serta memberikan motivasi agar karyawan merasa lebih termotivasi dan mampu menyeimbangkan tuntutan kehidupan kerja (Suhartini, 2021).

Menilai kinerja berdasarkan pencapaian prestasi di dalam perusahaan memiliki signifikansi yang lebih tinggi daripada sekadar memantau kehadiran fisik karyawan di lokasi kerja, dan aspek ini menjadi inti dari budaya yang memperjuangkan keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan (Sonhadi et al., 2020). Keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan memiliki peran kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan memperkuat

Pengaruh *Work life balance* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Perawat RS XYZ)

loyalitas, kepuasan, dan komitmen mereka, serta memengaruhi perilaku dan produktivitas mereka, sambil mengurangi tingkat pergantian dan absensi karyawan.

Selain itu, keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan juga memegang peran penting dalam mengatasi ketidakpuasan kerja yang seringkali terkait dengan pekerjaan karyawan. Penerapan praktik-praktik keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian khusus dalam menciptakan, mengidentifikasi, dan mempromosikan praktik keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan yang efektif untuk meningkatkan serta mempertahankan kinerja perawat dan organisasi secara menyeluruh (Sari, 2019).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat

Hasil analisis menggunakan *Partial Least Square* (PLS) menunjukkan bahwa tidak ada dampak yang signifikan dari Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat. Ini terlihat dari nilai positif pada sampel awal, *P value* sebesar 0,061, dan nilai *T Statistics* sebesar 1,877. Dengan nilai *P value* sebesar 0,061 yang lebih besar dari 0,05 dan nilai *T Statistics* sebesar 1,877 yang lebih besar dari 1,66, dapat disimpulkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat di RS XYZ tidak signifikan secara positif.

Pentingnya memperhatikan dan mengelola Lingkungan Kerja dalam suatu organisasi untuk menciptakan suasana yang menyenangkan telah diakui. Ini dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih tekun, dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas (Muaroma & Indriati, 2022). Suasana yang nyaman, termasuk lingkungan kerja yang ramah, kondisi kerja yang tenang, dan keamanan di tempat kerja, dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja, yang pada gilirannya akan berdampak pada kinerja karyawan.

Setiap organisasi perlu secara berkelanjutan berupaya menciptakan dan menjaga lingkungan kerja yang optimal agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman, harmonis, dan stabil, sebagaimana diharapkan. Dengan memiliki lingkungan kerja yang kondusif, termasuk kebersihan tempat kerja, suasana yang menyenangkan, hubungan yang harmonis dengan rekan kerja, serta tersedianya fasilitas kerja yang memadai seperti pencahayaan yang cukup, sirkulasi udara yang bersih, dan keamanan yang terjamin dengan adanya petugas keamanan di sekitar gedung, diharapkan dapat mendukung kelancaran proses kerja dan meningkatkan kinerja perawat.

Dari hasil evaluasi nilai *cross loading*, terlihat bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja perawat yang tercermin dalam pernyataan tertinggi dengan nilai 0,760 pada pertanyaan "Suasana kerja di kantor nyaman dengan kebersihan yang terjaga". Perawat merasa nyaman dengan kebersihan lingkungan di RS XYZ. Oleh karena itu, penting bagi manajemen perusahaan untuk secara konsisten memberikan perhatian dan edukasi tentang pentingnya menjaga kebersihan lingkungan di RS agar perawat dapat meningkatkan kinerjanya.

Sebaliknya, terdapat pernyataan dengan nilai terendah, yaitu 0,675, pada pertanyaan "Saya merasa aman saat bekerja". Perusahaan perlu mengalihkan perhatian dan upaya untuk meningkatkan keseimbangan antara kebersihan lingkungan dan keamanan perawat selama bertugas, seperti dengan menyediakan fasilitas loker bagi perawat yang sedang bekerja, sehingga mereka dapat merasa lebih aman dan terlindungi.

Penelitian ini sejalan dengan penemuan yang diungkapkan oleh (Mutiara, 2020), yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berperan positif terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini juga disokong oleh riset yang dilaksanakan oleh (Prabaningtyas & Djastuti, 2019), yang mengonfirmasi bahwa lingkungan kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan kerja mencakup segala aspek yang memengaruhi interaksi dalam lingkungan kerja, termasuk hubungan dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan.

Pengaruh *Work life balance* terhadap kepuasan kerja

Analisis menggunakan *Partial Least Square* (PLS) menunjukkan bahwa *Work-life balance* berdampak positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja. Ini terlihat dari nilai positif pada sampel awal, nilai *P value* sebesar 0,000, dan nilai *T Statistics* sebesar 4,303. Dengan nilai *P value* yang kurang dari 0,05 dan nilai *T Statistics* yang lebih besar dari 1,66, dapat disimpulkan bahwa *Work-life balance* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di RS XYZ. Temuan ini menunjukkan bahwa *Work-life balance* memiliki peran krusial dalam menentukan tingkat kepuasan kerja perawat di RS XYZ. Dengan kata lain, semakin baik penerapan *Work-life balance* yang dirasakan oleh perawat, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja mereka di RS XYZ.

Studi sebelumnya mendukung pandangan bahwa *Work-life balance* memberikan kontribusi positif terhadap tingkat kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-life balance* memiliki dampak positif, seperti peningkatan produktivitas, pengurangan tingkat pergantian karyawan, dan peningkatan komitmen karyawan (Asepta & Maruno, 2017). Temuan lain juga menguatkan konsep bahwa *Work-life balance* berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian tersebut menyoroti bahwa kepuasan kerja yang rendah dapat berdampak negatif pada moral dan produktivitas, sehingga penting bagi perusahaan untuk memfasilitasi penciptaan *Work-life balance* sebagai upaya mencapai tujuan tersebut (Kanwar et al., 2009).

Dari analisis *cross loading*, dapat diamati adanya korelasi antara *Work-life balance* dan kepuasan kerja yang tercermin dalam nilai tertinggi pada pernyataan "Saya tidak meninggalkan tanggung jawab saya di rumah tangga atau keluarga walaupun saya memiliki banyak pekerjaan" dengan nilai 0,866. Ini menunjukkan bahwa perawat mengakui pentingnya komitmen terhadap keluarga mereka, dan pembagian tanggung jawab antara pekerjaan dan keluarga dianggap signifikan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk secara berkelanjutan memberikan perhatian dan edukasi tentang *Work-life balance* agar perawat dapat memahami dan mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi mereka (Ganapathi, 2016).

Pengaruh *Work life balance* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Perawat RS XYZ)

Namun, terdapat pernyataan dengan nilai terendah, yakni -0,181, pada pertanyaan "Saya merasa puas dengan pekerjaan dan karier saya meskipun saya tidak terlalu memperhatikan urusan keluarga." Dalam konteks ini, perusahaan harus memperhatikan serta meningkatkan keseimbangan kepuasan karyawan dengan memberikan perlakuan yang adil berdasarkan kontribusi dan prestasi kerja mereka, seperti pemberian penghargaan, bonus, dan peluang promosi (Ganapathi, 2016).

Dalam penerapan *Work-life balance*, terdapat beberapa keuntungan bagi organisasi yang mengadopsinya, yang berperan dalam mencapai harmoni antara kehidupan kerja dan pribadi. Ini meliputi peningkatan produktivitas, loyalitas terhadap organisasi, moralitas, dan kepuasan kerja. Budaya *Work-life balance* memberikan dukungan kepada organisasi dengan mengurangi konflik antara persyaratan pekerjaan dan kebutuhan keluarga, serta meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan (Nafis & Chan, 2020).

Work-life balance mencerminkan tiga dimensi utama, yaitu keseimbangan waktu, kepuasan, dan keterlibatan, yang secara signifikan memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Keseimbangan kepuasan dianggap sebagai elemen kunci dalam memengaruhi kepuasan kerja, sementara keseimbangan keterlibatan dan waktu tidak memberikan pengaruh yang signifikan pada kepuasan kerja. Untuk meningkatkan keseimbangan kepuasan, penting untuk memperlakukan karyawan secara adil dengan mengakui kontribusi dan prestasi mereka, seperti memberikan penghargaan, peluang promosi, dan insentif tambahan (Ganapathi, 2016).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil analisis menggunakan *Partial Least Square* (PLS) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini terlihat dari nilai positif pada sampel asli, serta nilai *P value* sebesar 0,000, dan nilai *T Statistics* sebesar 5,750. Dengan memperhatikan bahwa nilai *P value* lebih rendah dari 0,05 dan nilai *T Statistics* lebih tinggi dari 1,66, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di RS XYZ.

Temuan ini mengonfirmasi bahwa keberadaan lingkungan kerja yang menyenangkan, yang dianggap positif oleh semua karyawan, merupakan faktor utama dalam meningkatkan kepuasan mereka dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja yang sehat berperan penting dalam memfasilitasi hubungan sosial di tempat kerja dan menjaga interaksi yang baik antara sesama rekan kerja, manajer, dan perusahaan. Ini mencerminkan dinamika di mana karyawan dapat bekerja secara sinergis dan berkolaborasi.

Temuan dari penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Tonce et al., 2022), yang menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Temuan ini juga didukung oleh penelitian (Ende & Firdaus, 2021), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Bender & Theodossiou, 2018) juga menemukan korelasi positif antara lingkungan kerja dan aspek intrinsik kepuasan kerja.

Selain itu, (Mohanty, 2016) menggambarkan dimensi lain dari kepuasan kerja yang disebut sebagai konteks, yang meliputi kondisi kerja fisik dan kondisi kerja sosial, dan menemukan hubungan positif dengan lingkungan kerja. Penelitian (Fischer & Sousa-Poza, 2009) juga mendukung adanya hubungan signifikan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat

Hasil analisis *Partial Least Square* (PLS) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini terbukti dari nilai positif pada sampel asli, nilai *P value* sebesar 0,000, dan nilai *T Statistics* sebesar 4,441. Dengan memperhatikan bahwa nilai *P value* $0,000 < 0,05$ dan nilai *T Statistics* $4,441 > 1,67$, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RS XYZ.

Penelitian ini memverifikasi bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja perawat dengan meningkatkan tingkat komitmen mereka dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras (Miao & Kim, 2010). Temuan lain juga mendukung konsep bahwa kepuasan kerja memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja perawat. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja perawat dapat mendukung organisasi dalam menerapkan kebijakan, sikap, prosedur, dan keputusan yang mendukung serta menghargai kontribusi perawat, sambil memperhatikan kesejahteraan mereka (Babin & Boles, 1996).

Dalam analisis nilai *cross loading*, terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja perawat yang tercermin dalam pernyataan tertinggi dengan nilai 0,898 pada pertanyaan "Saya senang dengan atasan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi". Oleh karena itu, menjaga kepemimpinan yang efektif dan mempertahankan komunikasi yang baik antara pimpinan dan perawat sangat penting, sehingga motivasi perawat dalam meningkatkan kinerja mereka dapat terus ditingkatkan (Febriyana & Sary, 2015). Namun, terdapat pernyataan dengan nilai terendah, yaitu 0,555, pada pertanyaan "Saya senang karena pekerjaan saya didukung dengan fasilitas yang diberikan perusahaan". Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap fasilitas kerja yang dibutuhkan oleh perawat untuk meningkatkan kinerja mereka (Berliana et al., 2018).

Kepuasan kerja melibatkan berbagai elemen, termasuk aspek sosial, fisik, dan finansial, yang memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja perawat. Faktor sosial mencakup interaksi antara manajemen dan perawat, serta pengenalan budaya kerja yang menekankan nilai-nilai seperti integritas, profesionalisme, dan penghargaan terhadap kinerja yang baik, yang dapat meningkatkan motivasi perawat dalam menjalankan tugas mereka. Faktor fisik melibatkan penyediaan fasilitas yang sesuai, kenyamanan tempat kerja, dan perlengkapan yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugas, mencerminkan perhatian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan. Di sisi lain, faktor finansial mencakup

Pengaruh *Work life balance* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Perawat RS XYZ)

pemberian kompensasi non-finansial yang sesuai dengan kebutuhan individu perawat, yang disesuaikan dengan tepat oleh organisasi, dengan demikian, dapat meningkatkan prestasi mereka (Handayani & Suhartini, 2005).

Kepuasan kerja dan kinerja perawat tidak beroperasi secara terpisah, tetapi dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk aspek psikologis, sosial, ekonomi, dan dimensi lain yang terkait dengan sikap individu. Kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh persepsi dan pengalaman karyawan dapat memiliki kontribusi dalam meningkatkan kinerja perawat sesuai dengan tujuan organisasi (Tobing, 2009).

Pengaruh *Work life balance* terhadap Kinerja Perawat melalui kepuasan kerja

Temuan dari analisis *Partial Least Square* (PLS) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara *work-life balance* dan kinerja perawat. Ini terlihat dari nilai sampel asli sebesar 0,223 dan *P value* sebesar 0,005. Dengan mempertimbangkan bahwa nilai *P value* $0,005 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memengaruhi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja perawat di RS XYZ.

Temuan penelitian mendukung hasil yang diungkapkan oleh (Asepta & Maruno, 2017), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja perawat. Keseimbangan antara kehidupan kerja memengaruhi tingkat kepuasan kerja dan menunjukkan korelasi yang positif dan signifikan dengan kinerja perawat. Studi ini menekankan manfaat positif seperti peningkatan produktivitas, penurunan tingkat pergantian karyawan, dan peningkatan komitmen karyawan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Kanwar et al., 2009) juga menegaskan hubungan positif antara keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja karyawan. Temuan tersebut menjelaskan bahwa kepuasan kerja yang rendah dapat mengakibatkan moral dan produktivitas yang rendah, sehingga penting bagi perusahaan untuk menyediakan fasilitas yang mendukung untuk mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang diinginkan.

Menerapkan keseimbangan antara kehidupan kerja memberikan keuntungan bagi organisasi, seperti meningkatkan produktivitas, komitmen organisasi, moral, dan kepuasan kerja. Adopsi budaya keseimbangan antara kehidupan kerja membantu organisasi dalam mengurangi gesekan antara tuntutan pekerjaan dan keperluan keluarga, sambil meningkatkan kepuasan kerja dan tingkat produktivitas secara keseluruhan (Maslichah & Hidayat, 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh (Miao & Kim, 2010) mengonfirmasi peran kepuasan kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan, menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Penelitian ini menyoroti bahwa kepuasan kerja mendorong karyawan untuk memiliki komitmen dan usaha yang lebih besar. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Babin & Boles, 1996) juga menegaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Temuan ini menekankan pentingnya bagi organisasi untuk menerapkan kebijakan, sikap, dan prosedur yang mendukung serta menghargai kontribusi karyawan, sambil memperhatikan kesejahteraan mereka.

Kepuasan kerja dan kinerja karyawan tidak dapat diisolasi satu sama lain, tetapi dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk aspek psikologis, sosial, ekonomi, dan dimensi lainnya yang terkait dengan sikap individu. Kepuasan kerja yang timbul dari pengalaman dan persepsi karyawan memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja mereka sesuai dengan tujuan organisasi (Tobing, 2009).

Studi sebelumnya telah menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat berfungsi sebagai pengantar dalam hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja karyawan. Keseimbangan antara kehidupan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana karyawan yang berhasil mencapai keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka cenderung mencapai produktivitas organisasi yang lebih tinggi (Soomro et al., 2020). Temuan lain juga memberikan dukungan terhadap dampak positif keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan penelitian yang menyoroti peran penting keseimbangan kehidupan kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan (Sulyanah & Nurhidayat, 2024). Penelitian lain juga menyimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat keseimbangan yang lebih baik terkait dengan peningkatan kinerja karyawan (Johari et al., 2019).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat melalui kepuasan kerja

Analisis *Partial Least Square* (PLS) menunjukkan bahwa kepuasan kerja bertindak sebagai perantara dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja perawat. Temuan ini didukung oleh nilai positif pada sampel asli sebesar 0,264 dan signifikansi *P value* sebesar 0,000. Dengan mempertimbangkan bahwa nilai *P value* $0,000 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja perawat di RS XYZ.

Temuan tersebut sesuai dengan konsep yang diusulkan oleh Mohammad Kamif et al. (2020), yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup semua faktor yang memengaruhi individu dalam menjalankan tugas mereka, baik fisik maupun non-fisik. Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan suasana yang aman dan mendukung karyawan untuk mencapai produktivitas optimal. Dengan memiliki lingkungan kerja yang memadai, kondisi kerja yang baik dapat tercipta, yang pada akhirnya dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Peningkatan kepuasan kerja, sebagai hasilnya, memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja mencerminkan penilaian individu terhadap pekerjaannya serta interaksi individu tersebut dengan lingkungan kerja. Ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung menunjukkan tingkat dedikasi dan produktivitas yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian kinerja optimal perusahaan. Oleh karena itu, kepuasan kerja dapat berfungsi sebagai variabel yang independen atau saling terkait, tergantung pada situasinya.

Pengaruh *Work life balance* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Perawat RS XYZ)

Berdasarkan penelitian Celluci dan De Vries yang dikutip oleh Mas'ud (2018), kepuasan kerja dapat tercermin melalui berbagai indikator, seperti kepuasan terhadap kompensasi, pekerjaan, peluang promosi, supervisi, dan interaksi dengan rekan kerja. Konsep ini sejalan dengan Job Descriptive Index (JDI), yang telah dipelajari lebih lanjut melalui penjelasan yang disajikan oleh (Umar et al., 2019).

Dari temuan penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat menjadi lebih signifikan ketika diterjemahkan melalui tingkat kepuasan kerja, daripada pengaruh langsung tanpa melibatkan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan pentingnya bagi perusahaan untuk mengutamakan kepuasan kerja karyawan sebelum berusaha meningkatkan kinerja mereka. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ende & Firdaus, 2021) serta penelitian yang dilakukan oleh (Adrian & Arianto, 2022), yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat melalui pengaruhnya terhadap tingkat kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa *work-life balance* tidak memiliki dampak signifikan terhadap kinerja perawat di RS XYZ, meskipun lingkungan kerja memberikan kontribusi positif namun tidak signifikan secara statistik. Namun, *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat, menunjukkan pentingnya menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi untuk meningkatkan kepuasan dan produktivitas. Selain itu, lingkungan kerja yang baik juga berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Temuan ini menggambarkan bahwa kepuasan kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja perawat, dan kepuasan kerja juga bertindak sebagai mediator antara *work-life balance* dan lingkungan kerja dengan kinerja perawat. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja perawat di RS XYZ, penting untuk memberikan perhatian pada aspek-aspek tersebut di lingkungan kerja.

BIBLIOGRAFI

- Adrian, D., & Arianto, T. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Hypermart Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 167–179.
- Ahmad, R., & Pratama, A. (2021). Faktor manajemen profesional: perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian (suatu kajian studi literatur manajemen sumberdaya manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(5), 699–709.
- Apriyanti, M. E. (2020). Percaya Diri dan Berpikir Strategis Untuk Menghadapi Ketatnya

Persaingan Bisnis. *Jurnal Usaha*, 1(2), 26–40.

Arini, K. R., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 22(1).

Asepta, U. Y., & Maruno, S. H. P. (2017). Analisis pengaruh work-life balance dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkomsel, TBK Branch Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(2), 77–85.

Babin, B. J., & Boles, J. S. (1996). The effects of perceived co-worker involvement and supervisor support on service provider role stress, performance and job satisfaction. *Journal of Retailing*, 72(1), 57–75.

Bender, K. A., & Theodossiou, I. (2018). The unintended consequences of flexicurity: the health consequences of flexible employment. *Review of Income and Wealth*, 64(4), 777–799.

Berliana, M., Siregar, N., & Gustian, H. D. (2018). The model of job satisfaction and employee performance. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 41. dalam Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.

Ende, E., & Firdaus, A. A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Serang. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 2(1), 56–69.

Farchan, F. (2016). Teknikal Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Sebuah Paradigma Pengukuran Kinerja. *Risâlah, Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 3(1), 42–62. https://doi.org/10.31943/jurnal_risalah.v3i1.24

Febriyana, W., & Sary, F. P. (2015). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pt. kabepe chakra 2015. *EProceedings of Management*, 2(3).

Fischer, J. A. V, & Sousa-Poza, A. (2009). Does job satisfaction improve the health of workers? New evidence using panel data and objective measures of health. *Health Economics*, 18(1), 71–89.

Ganapathi, R. (2016). A study on work life balance and job satisfaction of women employees working in new private sector banks. *Work*, 1(2.91), 10–24.

Handayani, M. W., & Suhartini, S. (2005). Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana di Lingkungan Badan Pusat Statistik Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Sinergi: Kajian Bisnis Dan Manajemen*.

Pengaruh *Work life balance* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Perawat RS XYZ)

- Husnah, M., Batubara, I. W., Siregar, A. I. F., Rahmadhani, S., & Suhairi, S. (2022). Pengantar Pemasaran Global. *JIKEM: Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 3169–3180.
- Iskandar, D. (2018). Strategi peningkatan kinerja perusahaan melalui pengelolaan sumber daya manusia dan kepuasan kerja dan dampaknya terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 23–31.
- Italiani, F. A. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Departemen Sdm Pt. Semen Gresik (Persero) Tbk. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 6(1), 11–18.
- Johari, J., Mohd Shamsudin, F., Fee Yean, T., Yahya, K. K., & Adnan, Z. (2019). Job characteristics, employee well-being, and job performance of public sector employees in Malaysia. *International Journal of Public Sector Management*, 32(1), 102–119.
- Kanwar, Y. P. S., Singh, A. K., & Kodwani, A. D. (2009). Work—life balance and burnout as predictors of job satisfaction in the IT-ITES industry. *Vision*, 13(2), 1–12.
- Maslichah, N. I., & Hidayat, K. (2017). *Pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada perawat RS Lavalette Malang tahun 2016)*. Brawijaya University.
- Miao, R., & Kim, H.-G. (2010). Perceived organizational support, job satisfaction and employee performance: An Chinese empirical study. *Journal of Service Science and Management*, 3(02), 257.
- Mohanty, M. S. (2016). Relationship between positive attitude and job satisfaction: Evidence from the US data. *Eastern Economic Journal*, 42, 349–372.
- Muaroma, G., & Indriati, I. H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *UPY Business and Management Journal (UMBJ)*, 1(1), 1–6.
- Munir, M. (2023). Hubungan antara keadilan organisasi, profesionalisme dan kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 6(1), 39–48.
- Mutiara, E. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Trunojoyo Sumber Listrindo*. KODEUNIVERSITAS041060# UniversitasBuddhiDharma.
- Nafis, B., & Chan, A. (2020). Analisis work-life balance para karyawan Bank BJB Cabang Indramayu. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 8(1), 115–126.

- Nurhabiba, M. (2020). Social support terhadap work-life balance pada karyawan. *Cognicia*, 8(2), 277–295.
- PIPIN, D. W. I. P. (2023). *Pengaruh Kompensasi, Work Life Balance Dan Procedural Justice Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Altrak 1978*. Universitas andalaS.
- Prabaningtyas, K. E., & Djastuti, I. (2019). *Analisis Pengaruh Lingkungan Fisik Dan Lingkungan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan bagian Penunjang RSUD dr. Ashari Pemalang)*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Pratama, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Pemerintahan dari Teori ke Praktik)*. Penerbit Widina.
- Putri, E. A., Tajriani, A., Syifa, A., Nurrachmawati, N., Rivai, A. A., & Amri, A. (2022). Penerapan fungsi MSDM untuk mengembangkan produktivitas kerja karyawan di lingkungan perusahaan Unilever Indonesia. *Insight Management Journal*, 2(3), 81–90.
- Sari, K. D. C. (2019). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Perawat Puskesmas Rawat Inap di Kota Semarang): Study On Puskesmas Inpatients in Semarang City. *J-LEE-Journal of Law, English, and Economics*, 1(1), 82–105.
- Sirgy, M. J., & Lee, D.-J. (2018). Work-life balance: An integrative review. *Applied Research in Quality of Life*, 13, 229–254.
- Sitinjak, L. N. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan)*. Universitas Brawijaya.
- Sonhadi, R., Serang, S., & Alam, R. (2020). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, komitmen organisasi dan keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama di wilayah kota makassar. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 3(2), 76–85.
- Soomro, F. A., Shah, M. A., & Memon, M. S. (2020). Role of employee attitude as mediating variable between HR practice and organizational performance: Evidence from public sector universities. *International Journal of Disaster Recovery and Business Management*, 11(1), 1032–1044.
- Suhartini, S. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di PT Polychem Indonesia Tbk.(Divisi Mesin). *ECo-Buss*, 3(3), 122–131.
- Sulyanah, A., & Nurhidayat, M. A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi

Pengaruh *Work life balance* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Perawat RS XYZ) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Manulife Indonesia Cabang Kota Tangerang Selatan. *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1), 21–26.

Tobing, D. S. K. L. (2009). Pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11(1), 31–37.

Tonce, Y., Transilvanus, V. E., Meylano, N. H., Luju, E., & Kleruk, A. H. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sikka. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(4), 6210–6217.

Umar, A., Hasbi, U. F., & Yusriadi, Y. (2019). Leadership Role In Improving Responsibility Of Employee's Work In Scope Of General Bureau Of Government Of Bulukumba Regency. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(10), 2019–2021.

Wahyudi, A., Assyamiri, M. B. T., Al Aluf, W., Fadhillah, M. R., Yolanda, S., & Anshori, M. I. (2023). Dampak Transformasi Era Digital Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(4), 99–111.

Copyright holder:

Raymond¹, Soegeng Wahyoedi², Melitina Tecoalu³ (2024)

First publication right:

[Syntax Idea](#)

This article is licensed under:

