**Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja**

***(Work Life Balance)*, Kesejahteraan Psikologis *(Psychology Well Being)* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Wanita Di Rs Dustira**

**1Ayu Raditya Kencana Dewi**

## *1Magister Manajemen, Universitas Pasundan, Bandung, Indonesia*

*\*raditya.bhaskara06@gmail.com*

***Abstract****. Female nurses play an important role in health services because they are dominant in terms of numbers and demands to balance their work life and psychological well-being in order to achieve a balance between them. An initial survey conducted on 30 respondents showed that there were problems in work-life balance, problems in the psychological well-being of female nurses at Dustira Hospital and felt uncomfortable with the environment in which they currently work. This study used quantitative analysis with descriptive and verification methods. The unit of observation in this study were 100 female nurses who served at Dustira Hospital. Descriptive analysis starts from classifying each variable using a continuum table tool, verification analysis using path analysis with multiple regression analysis and Sobel test statistical tests. The results showed the characteristics of a sample of 100 female nurses at Dustira Hospital. Hypothesis testing of multiple linear regression models showed work-life balance, psychological well-being and work environment, simultaneously affecting job satisfaction at Dustira Hospital, while statistical tests using the Sobel test got a y value of 2.224, because the value of y obtained is 2.224 > 1.96 with a significance level of 5%, it proves that the work environment is able to mediate the relationship between the influence of psychological well-being on job satisfaction. There is a direct and simultaneous influence between work-life balance, psychological well-being, and work environment that affect job satisfaction. There is an indirect effect of work-life balance and psychological well-being on job satisfaction through the work environment.*

***Keywords:*** *work life, psychological well-being, work environment, job satisfaction*

1. **PENDAHULUAN**

Kesuksesan Rumah Sakit, tidak dapat terlepas dari manajemen Rumah Sakit sebagai fungsi penunjang terhadap fungsi utamanya yaitu pelayanan kesehatan. Fungsi penunjang tersebut terdiri dari manajemen sumber daya manusia, manajemen keuangan, manajemen pemasaran, manajemen operasional, manajemen sistem informasi Rumah Sakit, penelitian dan pengembangan, dan manajemen pengadaan. Dalam penelitian ini akan dibahas salah satu penunjang pelayanan kesehatan di Rumah Sakit yaitu aspek sumber daya manusia. Di dalam sumber daya manusia (SDM) terdapat profesi-profesi yang saling berinteraksi dan saling bekerjasama satu sama lain. Bagian SDM dalam sebuah organisasi pelayanan kesehatan mempunyai peran sentral dalam pencapaian tujuan organisasi, manajemen SDM sangatlah penting, sebab organisasi/perusahaan yang mengimplementasikannya secara sungguh-sungguh, akan berhasil dalam mewujudkan eksistensinya secara kompetitif dan mencapai kesuksesan seperti yang di inginkan.

Salah satu Rumah Sakit dengan rujukan tertinggi di kota Cimahi saat ini adalah RS Dustira. Rumah Sakit Dustira pada awalnya didirikan sebagai Rumah Sakit militer namun dalam perkembangannya RS Dustira bukan hanya melayani pasien yang berasal dari kalangan militer tetapi juga masyarakat umum. Semakin ketatnya persaingan dan selektifnya pelanggan mendorong RS Dustira Kota Cimahi untuk terus meningkatkan kualitas pelayanannya.

Kinerja karyawan yang semakin baik diharapkan dapat membawa dampak yang positif bagi kinerja organisasi (Marhaeni Wahyu Handayani & Suhartini, 2005). Serta untuk terus meningkatkan kualitas pelayanannya dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang kompeten dibidangnya masing – masing. Salah satu profesi dalam rumah sakit yang terbanyak jumlahnya dan yang memiliki peranan sangat penting dalam memberikan layanan kesehatan ialah perawat. Hal ini dikarenakan perawat memiliki fungsi dalam melayani kesehatan pasien sebagai pelaksana asuhan keperawatan dan merupakan tenaga kesehatan yang selama 24 jam berada di dekat pasien untuk melakukan berbagai hal berkaitan dengan perawatan pasien (Hariyati, Afifah & Handiyani, 2008).

Permasalahan yang dihadapi saat ini adalah rasio antara jumlah perawat dengan jumlah pasien. Kondisi kebutuhan tenaga keperawatan secara nasional saat ini menurut data dari Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) tahun 2017 adalah 113,40 perawat per 100.000 penduduk. Hal tersebut masih jauh dari target tahun 2019 yaitu 180 perawat per 100.000 penduduk (Manalu, 2017). Secara nasional perbandingan perawat berdasarkan jenis kelamin sebesar 29% perawat pria dan 71% perawat wanita. Perbandingan yang tidak sesuai antara jumlah perawat dengan jumlah pasien menyebabkan beban kerja perawat menjadi meningkat dan dapat memunculkan kondisi kelelahan (Ernawati, Nursalam, & Djuari, 2011).

Tabel 1.1 Data Perawat Dustira Periode 2021

|  |  |
| --- | --- |
| Jenis Kelamin  | Jumlah Perawat  |
| Pria  | 56 Orang |
| Wanita | 100 Orang |

Tabel 1.1: Jumlah Perawat RS Dustira

Sumber : RS Dustira

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui bahwa jumlah perawat di RS Dustira lebih banyak perawat wanita di bandingkan dengan perawat pria. Menunjukkan bahwa pekerjaan perawat masih banyak diminati oleh perempuan dibandingkan laki-laki karena keperawatan masih diidentikkan dengan pekerjaan yang cocok dan sesuai dengan sifat perempuan yang lebih sabar, lemah lembut, dan peduli (Ilyas, 2001). Namun peran perawat wanita pun dituntut untuk menyeimbangkan kehidupan pekerjaanya dan kehidupan sosialnya agar puas terhadap pekerjaannya dan mendapatkan hasil kerja maksimal, terlebih pekerjaan dibidang kesehatan sangat dituntut untuk kompeten dan profesional dalam melayani pasien. Karena ketika seseorang merasakan kepuasan dalam pekerjaan tentunya akan melakukan segala upaya semaksimal mungkin untuk dapat menyelesaikan tugas pekerjaannya, sehingga produktivitas dan hasil kerja akan meningkat secara optimal.

Kepuasan kerja merupakan indikator yang penting dalam peran seorang wanita dalam menyeimbangkan antara kehidupan keluarga dan pekerjaan, meningkatkan kesejahteraan psikologisnya maupun dalam lingkungan pekerjaan dalam arti seorang wanita dapat mengembangkan kemampuannya dengan baik di lingkungan kerja yang baik dan dapat berbagi peran dengan kehidupan berkeluarga dengan baik pula. Kepuasan adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, dimana sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja, kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar.

Di RS Dustira terdapat indikasi yang menunjukkan adanya ketidakpuasan kerja dari tidak bisanya perawat membagi waktu antara kehidupan keluarga dan pekerjaan, kurangnya pengembangan potensi diri yang seharusnya menjadi kewajiban perawat untuk terus memperbaharui keilmuan dan keterampilan dalam menjalani profesi, serta lingkungan rumah sakit yang begitu luas dan sudah tua membuat perawat kesulitan berinteraksi maupun berkoordinasi antar sesame perawat atau para medis lainnya.

1. **KAJIAN PUSTAKA**
2. **Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance)***

Keseimbangan kehidupan kerja merupakan keseimbangan yang mencakup bahwa beban pekerjaan berbanding lurus dengan peningkatan kualitas pekerjaan dan kehidupan pribadi (Fisher dalam Fisher-McAuley dkk., 2003). Keseimbangan kehidupan kerja *(work life balance)* berasal dari kata “bekerja” dan kata “kehidupan”, keseimbangan kehidupan kerja adalah tentang bagaimana menyeimbangkan kedua kategori tersebut Menurut Kastner (Bienek, 2014). Schermerhorn dalam Ramadhani (2013) mengungkapkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya, contoh seorang perawat yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi dapat menjaga kesehatan diri sendiri, memperhatikan perkembangan keluarga, memiliki waktu untuk istirahat, berlibur dengan keluarga dan sebagainya.

1. **Kesejahteraan Psikologis (*Psychological Well Being)***

Kesejahteraan psikologis menurut Ryff adalah keadaan perkembangan potensi nyata seseorang yang ditandai dengan karakteristik ia dapat menghargai dirinya dengan positif termasuk kesadaran terhadap keterbatasan diri pribadi (Self-Acceptance), mampu membangun dan menjaga hubungan baik dan hangat dengan orang lain (Positive Relation With Others), mampu menciptakan konteks lingkungan sekitar sehingga bisa memuaskan kebutuhan dan hasrat diri mereka sendiri (Environmental Mastery), mampu membangun kekuatan individu dan kebebasan personal (Autonomy), memiliki dinamika pembelajaran sepanjang hidup dan keberlanjutan mengembangkan kemampuan mereka (Personal Growth) dan memiliki tujuan hidup yang menyatukan usaha dan tantangan yang mereka hadapi (Purpose In Life).

1. **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti, 2017). Sedangkan menurut Desa, et al., (2018:3) lingkunga kerja yaitu suasana atau lingkungan kerja fisik dimana sekelompok individu bekerja untuk mencapai suatu tujuan. Dengan demikian lingkungan kerja dapat diartikan sebagai sebuah lingkungan aktivitas di mana karyawan melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi dan menciptakan kenyamanan dalam melakukan tugas-tugas mereka.

1. **Kepuasan Kerja**

Setiap manusia mempunyai kebutuhan dalam hidup, adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan mendorong manusia melakukan berbagai aktivitas yang memeberikan kepuasan. Kepuasan kerja secara umum merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Menurut Davis dalam Mangkunegara (2017:117) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan dalam bekerja.

Menurut Robbins (2017:170) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Lebih lanjut Busro (2020:112) menyatakan bawa kepuasan kerja merupakan sikap umum atau sikap positif terhadap pekerjaan yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja atau membandingkan banyaknya ganjaran yang diterima dengan yang mereka harapkan atau ekpektasikan. Berdasarkan beberapa definisi kepuasan kerja yang dikemukakan oleh para ahli, maka penulis sampai pada pemahaman bahwa kepuasan kerja adalah perasaan atau sikap pegawai terhadap pekerjaan, dimana perasaan atau sikap tersebut timbul akibat persamaan atau perbedaan penerimaan hasil kerja yang diekpektasikan oleh karyawan berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja.

Berdasarkan tinjauan kepustakaan, penelitian terdahulu dan uraian kerangka pemikiran, maka dapat dirumuskan paradigm penelitian mengenai keterkaitan antar variable keeimbangan kehidupan kerja, kesejahteraan psikologi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Hal ini dilakukan agar peneliti memiliki landasan dan merupakan penelitian yang dilakukan untuk menemukan jawaban atas hipotesis yang dibuat peneliti. Dengan demikian penelitian ini akan memiliki rujukan dan dapat dibandingkan hasilnya dengan penelitian sebelumnya, sehingga akan ditentukan apakah penelitian ini akan memperkuat atau melemah penelitian sebelumnya atau lebih jauh lagi penelitian ini akan menemukan hasil penelitian yang berbeda dengan sebelumnya diakibatkan waktu penelitian dan objek yang digunakan berbeda. Berikut gambar dari paradigma yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

Hipotesis berasal dari kata *hipo* yang artinya lemah dan tesis berarti pernyataan. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2018:63). Jawaban sementara tersebut merupakan titik tolak untuk mengadakan penulisan selanjutnya dan mengaplikasikan sesuai dengan teori-teori dalam meyakinkan tentang benar tidaknya jawaban sementara itu. Berdasarkan teori yang relevan untuk digunakan dan hasil dari penelitian yang pernah dilakukan serta kerangka pemikiran yang sudah diuraikan. Maka hipotesis yang diambil oleh penulis dari penelitian ini adalah:

1. Terdapat Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja *(Work Life Balance)* terhadap Kepuasan Kerja Perawat Wanita di RS Dustira.
2. Pengaruh Kesejahteraan psikologis *(Psychology Well Being)* terhadap Kepuasan Kerja Perawat Wanita di RS Dustira.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja *(Work Environment)* terhadap Kepuasan Kerja Perawat Wanita di RS Dustira.
4. Terdapat pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kesejahteraan Psikologis Dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja
5. **METODE PENELITIAN**

Metode deskriptif menurut Sugiyono (2018:226) adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, factual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Metode deskriptif digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kondisi keseimbangan kehidupan kerja, kesejahteraan psikologi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat wanita di RS Dusira. Selain metode penelitian deskriptif, penulis juga menggunakan metode verifikatif. Menurut Sugiyono (2018:8) metode verifikatif adalah suatu penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode verifikatif dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kebenaran teori yang telah dikemukakan dan menjawab rumusan masalah yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, kesejahteraan psikologi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat RS Dustira.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:80), sedangkan Silaen (2018:87) menambahkan bahwa populasi adalah keseluruhan dari objek atau individu yang memiliki karakteristik (sifat-sifat) tertentu yang akan diteliti. Populasi juga disebut universum (universe) yang berarti keseluruhan, dapat berupa benda hidup atau benda mati. Berdasarkan definisi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian. Penentuan populasi merupakan tahapan penting dalam penelitian. Populasi dapat memberikan informasi atau data yang berguna bagi suatu penelitian. Berdasarkan uraian tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat wanita RS Dustira

1. **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Instrumen (angket) perlu diuji kevalidannya atau ketepatanya, untuk itu dilakukan dengan pengujian data dari keseluruhan pernyatan pada angket. Pada penelitian ini setelah dilakukan perhitungan secara statistik diketahui bahwa seluruh item pernyataan yang diajukan telah memenuhi syarat validitas dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian. Setelah melakukan uji validitas, maka dilakukan uji reliabilitas digunakan untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang akan dipergunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian sudah reliable atau tidak. Dengan kata lain uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya (dapat diandalkan) atau sejauh mana hasil pengukuran tersebut tetap konsisten. Setelah dilakukan perhitungan secara statistik diketahui bahwa seluruh item pernyataan yang diajukan dinyatakan reliable atau memenuhi persyaratan, maka kuesioner telah memenuhi unsur kelayakan dalam penelitian ini.

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui dan menjawab rumusan masalah terkait dengan tanggapan responden terhadap kondisi perawat wanita di RS Dustira terhadap variabel yang diteliti. Keseimbangan kehidupan kerja *( work life balance ),* menunjukkan bahwa perawat di RS Dustira Cimahi mampu mengatur dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan keluarga dan tanggung jawab lainnya sehingga tidak terjadi konflik antara kehidupan keluarga dengan karir pekerjaan serta adanya peningkatan motivasi, produktifitas dan komitmen terhadap pekerjaan. Kesejahteraan psikologis *(Psychology Well Being)* menunjukkan perawat dengan tingkat kepuasan tinggi memiliki banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut responden itu sendiri. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Manajemen harus mempertahankan para perawat agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing sehingga dapat mempertahankan perawat, serta dapat dijadikan sebagai mitra utama yang baik dalam penunjang keberhasilan suatu organisasi. Lingkungan kerja menujukan perawat merasa lingkungan kerjanya sesuai dengan harapan sebagai tempat bekerja. Para perawat merasakan kenyamanan dari tempat bekerja, seperti penerangan yang cukup di rumah sakit, khususnya pada malam hari. Untuk keamanan di RS Dustira sudah dirasakan baik. Selanjutnya untuk hubungan antar rekan kerja masih cukup baik dan tidak terlalu bermasalah, dan hanya beberapa perawat yang merasa kurang harmonis dalam hubungan kerjanya karena adanya ketidakmerataan beban kerja saat bertugas.

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden untuk variable kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan karyawan dengan tingkat kepuasan tinggi memiliki banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut karyawan itu sendiri. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Manajemen harus mempertahankan karyawan agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing sehingga dapat mempertahankan perawat di RS Dustira Cimahi, serta dapat dijadikan sebagai mitra utama yang baik dalam penunjang keberhasilan suatu organisasi.

Untuk menguji pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, kesejahteraan psikologis dan lingkungan kerja yang akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada perawat wanita di RS Dustira akan dilakukan dengan mengunakan *path analysis* pada software IBM SPSS Versi 26.0, diawali dengan uji korelasi. Dari hasil perhitungan sobel test di atas mendapatkan nilai variable lingkungan kerja (x3) sebesar 2,041, karena nilai variable lingkungan kerja (x3) yang diperoleh sebesar 2,041 > 1.96 dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa Lingkungan Kerja mampu memediasi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja di RS Dustira Cimahi. Dari hasil perhitungan sobel test di atas mendapatkan nilai variable lingkunagn kerja (x3) sebesar 2,224, karena nilai variable lingkungan kerja (x3) yang diperoleh sebesar 2,224 > 1.96 dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa Lingkungan Kerja mampu memediasi hubungan pengaruh Kesejahteraan Psikologis terhadap Kepuasan Kerja.

Uji secara simultan (uji F) dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel keseimbangan kehidupan kerja $(x\_{1})$ kesejateraan psikologis $(x\_{2})$ dan lingkungan kerja $(x3)$ terhadap kepuasan kerja $(Y)$. Pengujian dilakukan dengan menggunakan nilai Fhitung siginifikansi hasil regresi beganda *(multiple regression analysis)*. Berikut adalah *output* hasil uji secara simultan (uji F), yaitu

Tabel 1

Output hasil uji secara simultan (uji F)

|  |
| --- |
| **ANOVAa** |
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 618.655 | 2 | 309.328 | 74.235 | .000b |
| Residual | 404.185 | 97 | 4.167 |  |  |
| Total | 1022.840 | 99 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Lingkungan Kerja |
| b. Predictors: (Constant), Kesejahteraan Psikologis, Keseimbangan Kehidupan Kerja |

(Sumber : Data primer 2021)

Berdasarkan hasil diatas, menunjukan nilai Fhitung 74,235 > 3,09 Ftabel dan signifikan untuk Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kesejahteraan Psikologis dan Lingkungan kerja, adalah 0,000 atau kurang dari 0,05. Jadi model regresi Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kesejahteraan Psikologis dan Lingkungan kerja, secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan Kerja di RS Dustira Cimahi.

Tabel 2

Output hasil uji secara simultan (uji t)

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 3.897 | 1.651 |  | 2.361 | .020 |
| Keseimbangan Kehidupan Kerja | .154 | .074 | .220 | 2.079 | .040 |
| Kesejahteraan Psikologis | .137 | .055 | .285 | 2.482 | .015 |
| Lingkungan Kerja | .182 | .076 | .277 | 2.391 | .019 |
| a. Dependent Variable: Kepuasan kerja |

Hasil menunjukkan bahwa thitung 2,391 > ttabel 1,984 dan signifikan 0,019 < 0,05, maka H3 diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja di RS Dustira Cimahi.

Tabel 3

Hasil Koefisien Determasi

|  |
| --- |
| **Model Summaryb** |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .700a | .490 | .474 | 1.527 |
| a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kesejahteraan Psikologis |
| b. Dependent Variable: Kepuasan kerja |

Hasil dari pengujian koefisien determinasi memperlihatkan R Square sebesar 0,490. Hal ini berarti sebesar 49,0% variabel Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kesejahteraan Psikologis dan Lingkungan kerja. Sisa dari 51,0% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam analisis regresi pada penelitian ini.

Tabel 4

Sumbangan Efektif (SE) dan Sumbangan Relatif (SR)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Koefisien Beta | Koefisien Korelasi | R Square |
| Keseimbangan Kehidupan Kerja | 0,220 | 0,599 | 49% |
| Kesejahteraan Psikologis | 0,285 | 0,637 |
| Lingkungan Kerja | 0,277 | 0,636 |

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa sumbangan efektif (SE) variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar 13,18%. Selanjutnya sumbangan efektif (SE) variabel Kesejahteraan Psikologis terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar 18,15%. Sementara sumbangan efektif (SE) variabel Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar 17,62%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Kesejahteraan Psikologis memiliki pengaruh lebih dominan terhadap Kepuasan Kerja daripada variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja. Untuk total SE adalah 49%.

Dapat diketahui bahwa sumbangan relative (SR) variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar 26,90%. Selanjutnya sumbangan relatif (SR) variabel Kesejahteraan Psikologis terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar 37,04%. Sedangkan sumbangan relatif (SR) variabel Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar 35,96%. Untuk total SR adalah sebesar 100% atau sama dengan 1.

* + 1. **Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di RS Dustira Cimahi**

Pembahasan dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja di RS Dustira Cimahi, dari hasil penelitian maka diperoleh keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di RS Dustira Cimahi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung 2,079 > ttabel 1,984 dan signifikansi 0,040 < 0,05, maka H1 diterima dan H0 ditolak.

Berdasarkan analisis deskriptif rata-rata jawaban responden untuk variabel keseimbangan kehidupan kerja sebesar 3,525 artinya jawaban responden pada penelitian ini perawat di RS Dustira Cimahi berada pada kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa perawat di RS Dustira Cimahi mampu mengatur dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan keluarga dan tanggung jawab lainnya sehingga tidak terjadi konflik antara kehidupan keluarga dengan karir pekerjaan serta adanya peningkatan Keseimbangan Kehidupan Kerja, produktifitas dan komitmen terhadap pekerjaan.

* + 1. **Pengaruh Kesejahteraan Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja di RS Dustira Cimahi**

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa terdapat kesejahteraan psikologis terhadap kepuasan kerja di RS Dustira Cimahi, dari hasil penelitian maka diperoleh kesejahteraan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di RS Dustira Cimahi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung 2,482 > ttabel 1,984 dan signifikansi 0,015 < 0,05, maka H2 diterima dan H0 ditolak. Hal ini menunjukan bahwa perawat dengan tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

Berdasarkan analisis deskriptif rata-rata jawaban responden untuk variabel kesejahteraan psikologis sebesar 3,61 artinya jawaban responden pada penelitian ini perawat di RS Dustira Cimahi berada pada kategori setuju. Hal ini menunjukkan perawat dengan tingkat kepuasan tinggi memiliki banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut responden itu sendiri. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Manajemen harus mempertahankan para perawat agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing sehingga dapat mempertahankan perawat, serta dapat dijadikan sebagai mitra utama yang baik dalam penunjang keberhasilan suatu organisasi.

* + 1. **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di RS Dustira Cimahi**

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa terdapat kesejahteraan psikologis terhadap kepuasan kerja di RS Dustira Cimahi, dari hasil penelitian maka diperoleh kesejahteraan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di RS Dustira Cimahi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung 2,482 > ttabel 1,984 dan signifikansi 0,015 < 0,05, maka H2 diterima dan H0 ditolak. Hal ini menunjukan bahwa perawat dengan tingkat lingkungan kerja yang tinggi memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja buruk maka kepuasan kerja perawat menurun.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif rata-rata jawaban responden untuk variabel kepuasan kerja sebesar 3,678 artinya jawaban responden pada penelitian ini perawat di RS Dustira Cimahi berada pada kategori setuju. Hal ini dikarenakan para perawat merasa lingkungan kerjanya sesuai dengan harapan sebagai tempat bekerja. Para perawat merasakan kenyamanan dari tempat bekerja, seperti penerangan yang cukup di rumah sakit, khususnya pada malam hari. Untuk keamanan di RSUD sudah dirasakan baik. Selanjutnya untuk hubungan antar rekan kerja masih cukup baik dan tidak terlalu bermasalah, dan hanya beberapa perawat yang merasa kurang harmonis dalam hubungan kerjanya karena adanya ketidakmerataan beban kerja saat bertugas.

* + 1. **Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kesejahteraan Psikologis dan Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja di RS Dustira Cimahi**

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa secara simultan Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kesejahteraan Psikologis dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan Kerja, hal ini ditunjukkan dengan nilai Fhitung 74,235 > 2,53 Ftabel dan signifikan untuk Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kesejahteraan Psikologis dan Lingkungan kerja, adalah 0,000 atau kurang dari 0,05. Jadi model regresi Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kesejahteraan Psikologis dan Lingkungan kerja, secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan Kerja.

Berdasarkan analisis deskriptif rata-rata jawaban responden untuk variabel kepuasan kerja sebesar 3,91 artinya jawaban responden pada penelitian ini perawat di RS Dustira Cimahi berada pada kategori setuju. Hal ini menunjukkan karyawan dengan tingkat kepuasan tinggi memiliki banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut karyawan itu sendiri. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Manajemen harus mempertahankan karyawan agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing sehingga dapat mempertahankan perawat di RS Dustira Cimahi, serta dapat dijadikan sebagai mitra utama yang baik dalam penunjang keberhasilan suatu organisasi.

1. **KESIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis pengaruh Keseimbangan kehidupan kerja, kesejahteraan psikologis dan lingkungan kerja perawat wanita terhadap kepuasan kerja di RS Dustira. Berdasarkan temuan dan pembahasan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa secara deskriptif tanggapan responden terkait dengan kondisi variabel keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di RS Dustira Cimahi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung 2,079 > ttabel 1,984 dan signifikansi 0,040 < 0,05, maka H1 diterima dan H0 ditolak. kesejahteraan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di RS Dustira Cimahi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung 2,482 > ttabel 1,984 dan signifikansi 0,015 < 0,05, maka H2 diterima dan H0 ditolak. Hal ini menunjukan bahwa perawat dengan tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi memiliki kepuasan kerja yang tinggi. kesejahteraan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di RS Dustira Cimahi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung 2,482 > ttabel 1,984 dan signifikansi 0,015 < 0,05, maka H2 diterima dan H0 ditolak. Hal ini menunjukan bahwa perawat dengan tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi memiliki kepuasan kerja yang tinggi. hasil penelitian didapatkan bahwa secara simultan Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kesejahteraan Psikologis dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan Kerja, hal ini ditunjukkan dengan nilai F hitung 74,235 > 2,53 Ftabel dan signifikan untuk Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kesejahteraan Psikologis dan Lingkungan kerja, adalah 0,000 atau kurang dari 0,05. Jadi model regresi Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kesejahteraan Psikologis dan Lingkungan kerja, secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan Kerja.

**REFERENCES**

As’ad, M. 2004. Psikologi Islam Seri Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Liberty

Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta

Curtis, W. 2007. Management and Organizational Behaviour, 3rd edition. McDraw

Hill. New York.

Christopher, John Chambers. 1999. Situating Psychological Well-Being: Exploring the Cultural Roots of Its Theory and Research. “Journal of Counseling & Development”. Vol 77: 141 – 152.

Delecta, P. (2011) Work Life Balance. International Journal of Current Research, 3 (4). April, 186-189.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. 2001. Handbook of Self Determination Research. The. University of Rochester Press.

Donni Junni Priansa 2014. Perencanaan & Pengembangan SDM, Bandung: Alfabeta

Edy, Sutrisno. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

Fisher, Bulger dan Smith. 2009. Beyond work and family: a measure of work/nonwork interference and enhancement. Journal of Occupational Health Psychology.

Fisher-McAuley, G., Stanton, J., Jolton, J., & Gavin, J. (2003). Modeling the relationship between work-life balance and organizational outcomes. Paper2 presented at the Annual Conference of the Society for IndustrialOrganisational Psychology. 1-26.

Frone, M.R.(2003).Work-family balance. In Quick J.C., Tetrick L.R (Eds) Handbook of occupational health psychology. American Psychology Association.

Hakim. et al, 2014. Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja

Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Ruangan UGD RSUD Salewangang Maros. Tesis. Universitas Sumatera Utara. Medan.

Hair, Jr et.al. (2010). Multivariate Data Analysis (7th ed). United States : Pearson.

Hasibuan M. (2009). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Haynes, S. N., Richard, D. C. S., & Kubany, E. S. (1995). Content validity in psychological assessment A functional approach to concepts and methods.

Greenhaus, J.H., & Powell, G.N. (2006). When work and family are allies : A theory of work-family enrichment. Academy of Management, 31(1), 72-92.

Kaswan., (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing. Organisasi,Graha Ilmu, Jakarta.

Kurniawan, K. A. 2014. Pengaruh Tingkat Work-LifeBalance Terhadap Tingkat

Kepuasan kerja Pada Perawat Rumah Sakit.E-Journal. Universitas AtmaJaya Yogyakarta.

Lauer, Robert H.,. 2001. Perspektif Tentang Perubahan Sosial. Jakarta : PT. Rineka Cipta.

Lockwood, N.R. (2003). Work/Life Balances : Challenges And Solutions. Alexandria: HR Magazine.

Mathew, R. V., & Panchanatham, N. (2009b). “Influencers and the role in determining the work life balance of employees working in the information technology sector”. KGEES Journal of Social Science, 1, 17–31.

Moedy, D.M.R. (2013). Analisis work-life balance, keinginan untuk meninggalkan organisasi, kepenatan (burnout) dan kepuasan kerja pada dosen universitas atma jaya yogyakarta. E-Journal.

Moore, Franklin, G, 2007. Menejemen Produksi dan Operasi, Bandung : Remaja Karya Ofside.

Nimas Ayu Mashuri, Diajeng Puspa Arum Maharani.2018. The Relationship Of Staff Job Satisfaction And Intention To Leave At A Hospital. Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia. Vol.7 No. 1 <https://badge.dimensions.ai/details/doi/10.20473/jaki.v7i1.2019.81-88?domain>= https://e journal.unair.ac.id

Rumah Sakit Dustira. (2021). Profil Rumah Sakit Dustira. (Online). (http://rsdustira.com//PublishPRS, diakases 29 Maret 2021).

Ryff, C.D & Keyes, C.L.M, (1995). The Structurs of Psychological well being. Revisited. Journal of Personality and Social Psychology Vol. 69 : 719.

Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. Perilaku Organisasi. Salemba. Empat. Jakarta

Robbins, Stephen. P. 2006, Perilaku Organisasi. Jakarta: Gramedia.

Roziqin, M., K. 2015. Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan komitmen

organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan (studi kasuspada PT Surya Pratista Hutama di KabupatenSidoarjo). Skripsi. Sarjana dari Universitas Trunojoyo. Madura.

Suprayitno dan Sukir, 2007. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol. 2, No. 1, Desember.

Sugiarto. (2017). Metodologi Penelitian Bisnis. Yogyakarta: Penerbit ANDI.

Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif dan R&D, Bandung : Alfabeta

Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.

Wibowo, 2014. Manajemen Kinerja, edisi ke 4. Rajawali Pers, Jakarta.

Wicaksono, A., & Dewi, K. S. (2015). Hubungan antara psychological well-being

dengan kepuasan kerja Wiraniaga Nasmoco Grup di Semarang. Jurnal Empati, 2(4), 11-19.