

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016)

Nur Intan Maslichah
Kadarisman Hidayat
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
Email: intandmaslicha@gmail.com

ABSTRACT

This aims to know and explain the influence among the variables in this study. These variables include work-life balance, physical work environment, non-physical work environment, and job satisfaction. This research uses explanatory research using quantitative approach. Samples taken as many as 63 data analysis using descriptive statistical analysis and inferential statistical analysis include the classical assumption test, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. Based on the results of multiple linear regression analysis showed that work-life balance variable, physical work environment, and non-physical work environment have significant effect on job satisfaction which can be seen from significance value of $F < \alpha$ that is $0,000 < 0,05$ and adjusted R square value is 0,805. This shows that the work-life balance, physical work environment, and non-physical work environment have an effect of 80.5% on employee job satisfaction and the remaining 19.5% is influenced by other variables not included in this research. Partially work-life balance variable has a significant effect on job satisfaction of 0.307, physical work environment variables significantly affect job satisfaction of 0.416, non-physical work environment variables significantly affect job satisfaction of 1.346.

Keywords : Work-Life Balance, Physical Work Environment, Non Physical Work Environment, And Employee Job Satisfaction.

ABSTRAK

Penelitian memiliki tujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian. Variabel-variabel tersebut antara lain *work-life balance*, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan kepuasan kerja. Jenis penelitian menggunakan *explanatory research* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang diambil sebanyak 63 analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial meliputi uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel *work-life balance*, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* yang dapat dilihat dari nilai signifikansi $F < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$ dan nilai *adjusted R square* sebesar 0,805. Hal ini menunjukkan bahwa *work-life balance*, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh sebesar 80,5% terhadap kepuasan kerja karyawan dan sisanya 19,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Secara parsial variabel *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,307, variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,416, variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 1.346.

Kata kunci : Work-Life Balance, Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Kepuasan Kerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Keseimbangan antara kehidupan di dalam pekerjaan merupakan faktor penting yang perlu dipertimbangkan oleh perusahaan dalam membuat suatu kebijakan agar produktivitas kerja tetap terjaga. Menurut Weckstein (2008:10): “*Work-life balance* adalah sebuah konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual.” Hudson (2005:3) menyatakan bahwa: “*Work-life balance* memiliki tiga komponen keseimbangan yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan.” Tidak jarang karyawan kini telah menyadari betapa pentingnya *work-life balance* sehingga mereka menginginkan jenis pekerjaan yang lebih fleksibel dalam segi waktu sehingga mereka dapat bekerja tanpa mengabaikan kehidupan pribadinya.

Banyak perusahaan menawarkan program *family-friendly benefits* yang dibutuhkan karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan dan pekerjaan, yang termasuk *job sharing*, *flexitime*, *telecommunicating*, dan lain-lain (Ganapathi, 2016:127). Keseimbangan antara kehidupan di dalam pekerjaan yang baik akan menghasilkan semangat kerja tinggi, timbulnya perasaan puas terhadap pekerjaan yang dimiliki, dan adanya rasa tanggung jawab penuh baik di dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadinya. Tingginya semangat kerja karyawan dapat membuat karyawan selalu siap dalam memberikan pelayanan kepada pasien secara optimal.

Lingkungan kerja karyawan di dalam Rumah Sakit dapat memiliki pengaruh terhadap kesehatan dan kepuasan kerja karyawan. Karyawan diharuskan selalu dalam keadaan sehat agar dapat mendukung pelayanan yang optimal kepada pasien. Lingkungan kerja merupakan salah satu tempat dimana pekerja menghabiskan sebagian waktu mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya dan beristirahat sejenak dari aktivitas bekerja. Sedarmayanti (2011:21) mengemukakan bahwa: “lingkungan kerja terbagi menjadi dua diantaranya yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.”

Lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik yang baik akan menciptakan gairah kerja sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu. Hal tersebut didukung oleh pernyataan Ishak dan Tanjung (2003) bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan

gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Terdukungnya lingkungan kerja yang nyaman dalam Rumah Sakit dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, menimbulkan perasaan aman dalam diri karyawan terhadap virus penyakit yang dapat menyerang sistem kekebalan tubuh, karyawan merasa lebih termotivasi dan semangat dalam bekerja, karena karyawan memiliki hubungan yang baik dengan atasan atau dengan sesama rekan kerja. Kondisi dan fasilitas di lingkungan kerja yang sesuai dengan harapan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaan yang mereka miliki.

Menurut Hasibuan (2009:202): “kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang dirasakan karyawan.” Sikap ini dapat dicerminkan dari moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan. Seorang pekerja yang merasa senang dengan pekerjaan yang dimiliki akan menimbulkan sikap positif dalam bekerja. *Job satisfaction* atau kepuasan kerja yang dialami karyawan dapat menumbuhkan rasa loyalitas terhadap perusahaan dan menimbulkan kecintaan terhadap pekerjaan yang dimiliki karyawan. Kepuasan kerja merupakan salah satu dari faktor pendukung karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Keterkaitan mengenai *Work-Life Balance* dengan kepuasan kerja menunjukkan adanya hasil yang signifikan dan positif antara variabel *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan (Ganapathi, 2016). Keterkaitan mengenai lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan hasil yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik baik secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja karyawan (Wibowo, Musadieq, Nurtjahjono, 2014).

KAJIAN PUSTAKA

Work-Life Balance

Work-Life Balance/keseimbangan kehidupan di dalam pekerjaan menurut Hudson (2005:3) merupakan: “tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang”. *Work-Life Balance* umumnya dikaitkan dengan keseimbangan, atau mempertahankan segala aspek yang ada di dalam kehidupan manusia. Hutcheson (2012:5) mengungkapkan bahwa: “*Work-Life*

Balance adalah suatu bentuk kepuasan pada individu dalam mencapai keseimbangan kehidupan dalam pekerjaannya”.

Maka dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* adalah suatu bentuk keseimbangan yang terjadi dalam kehidupan seseorang dimana mereka tidak melupakan tugas dan kewajibannya dalam bekerja tanpa harus mengabaikan segala aspek dalam kehidupan pribadinya. Komponen-komponen dalam *work-life balance* menurut Hudson (2005:3) menyatakan bahwa *work-life balance* memiliki tiga komponen keseimbangan yaitu: “keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan.”

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu atau keseluruhan dari komponen-komponen yang berhubungan dengan suatu lembaga, organisasi atau perusahaan yang memiliki suatu pola yang tidak lepas dari lingkungan dimana lembaga, organisasi, atau perusahaan itu berada. Lingkungan kerja secara langsung maupun tidak langsung akan memiliki dampak bagi perusahaan dan berpengaruh pada kinerja dari karyawan perusahaan. Terdukungnya lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan mampu melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya dengan baik

Nitisemito (2000:183) mengemukakan bahwa: “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi seorang pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan”. Lingkungan perusahaan menurut Swastha dan Sukotjo (2004:26-27): “lingkungan perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi organisasi dan kegiatannya”. Menurut Sedarmayanti (2011:21) lingkungan kerja terbagi menjadi dua diantaranya yaitu:

- a. Lingkungan Kerja Fisik
- b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik dalam perusahaan harus diperhatikan demi meningkatkan kenyamanan dan kepuasan karyawan saat menjalankan pekerjaannya. Suwondo dan Sutanto (2015:136) menjelaskan bahwa: “lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori, yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dan dekat dengan karyawan (kursi, meja, dan sebagainya) dan lingkungan

perantara (temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan sebagainya)”.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2009:26) adalah: “segala sesuatu yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja karyawan baik dengan sesama rekan kerja, dengan atasan atau dengan bawahan”. Lingkungan kerja non fisik yang baik dapat meningkatkan tingkat loyalitas karyawan, adanya perasaan nyaman, saling menghormati, dan menghargai satu sama lain antar karyawan. Sehingga dapat meminimalisir terjadinya konflik kerja dan stress kerja karyawan dan dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan.

Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2009:202): “kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang dirasakan karyawan”. Sikap ini dapat dicerminkan dari moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan.

Karyawan akan merasa puas jika mendapatkan pekerjaan yang tepat dan sesuai dengan bidang kemampuan masing-masing, memperoleh gaji atau upah yang sesuai, adanya lingkungan kerja yang nyaman sehingga karyawan mampu bersosialisasi dengan baik dengan rekan kerja. Menurut Sutrisno (2010) dalam Ganapathi (2016:127) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- 1) Faktor Psikologis
- 2) Faktor Sosial
- 3) Faktor Fisik
- 4) Faktor Finansial

Hubungan antara *Work-Life Balance* dengan Kepuasan Kerja Karyawan

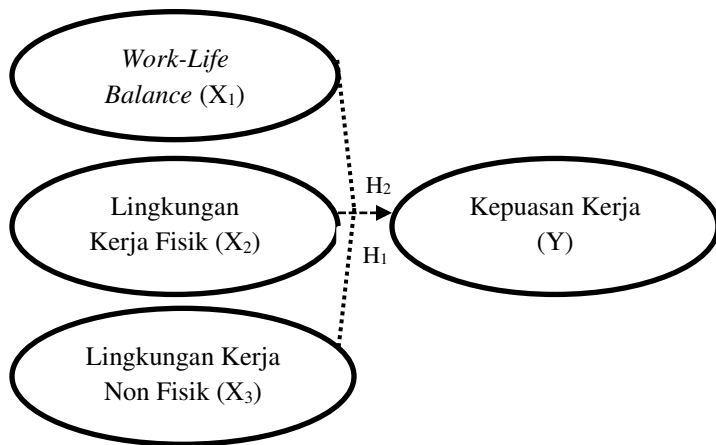
Work-life balance merupakan keseimbangan kehidupan di dalam pekerjaan. dari masing-masing individu. Keseimbangan dalam bekerja ini merupakan faktor penting yang dapat mendukung meningkatnya kepuasan kerja terhadap suatu pekerjaan. Hutcheson (2012:5) mengungkapkan bahwa: “*Work-Life Balance* adalah suatu bentuk kepuasan pada individu dalam mencapai keseimbangan kehidupan dalam pekerjaannya”. Program *work-life balance* yang diterapkan dalam suatu perusahaan diharapkan mampu meningkatkan tingkat kepuasan kerja pada karyawan sehingga

dapat menimbulkan semangat kerja bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya terhadap perusahaan.

Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2007:317): “lingkungan kerja adalah lingkungan langsung dimana seseorang tersebut bekerja dapat berupa sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan atau beban kerja”. Karyawan akan merasa puas dengan fasilitas yang diberikan dalam lingkungan kerjanya, seperti lingkungan kerja fisik yang mendukung pekerja dalam menjalankan tugasnya. Menurut Hasibuan (2009:202): “kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang dirasakan karyawan”. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan dan meningkatkan produktivitas kinerja karyawan yang dapat menimbulkan prestasi kerja yang menguntungkan bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Hipotesis



Gambar 1. Model Hipotesis

Sumber: Peneliti, 2017

H₁: Variabel *work-life balance* (X1), lingkungan kerja fisik (X2), dan lingkungan kerja non fisik (X3), berpengaruh secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja (Y)

H₂: Variabel *work-life balance* (X1), lingkungan kerja fisik (X2), dan lingkungan kerja non fisik

(X3), berpengaruh secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*). Penelitian ini dilakukan di RS Lavalette Malang yang berlokasi di Jalan W.R. Supratman no. 10, Kota Malang. Populasi pada penelitian ini ialah seluruh perawat RS Lavalette Malang yang berjumlah 168 orang. Didapat sampel sebanyak 63 orang responden yang diambil dengan teknik *Accidental Sampling* dengan instrumen pengumpulandata menggunakan kuesioner. Metode analisis menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial yang terdiri dari uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif menurut Sugiyono (2013:199) merupakan sebuah analisis yang digunakan untuk menganalisis dan mengolah data dengan cara menggambarkan data yang telah dikumpulkan menjadi sebuah kesimpulan secara umum. Berikut hasil analisis statistik deskriptif pada variabel-variabel di dalam penelitian:

Tabel 1. Deskripsi Variabel *Work-Life Balance* (X₁)

No.	Item	Mean
1.	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan.	3,92
2.	Saya mempergunakan jam istirahat saya dengan sebaik-baiknya.	3,68
3.	Saya menyisihkan waktu diluar pekerjaan untuk keluarga.	3,51
4.	Saya menyisihkan waktu diluar pekerjaan untuk aktifitas lain.	3,65
5.	Saya memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan saya.	3,70
6.	Saya loyal/setia terhadap perusahaan tempat saya bekerja.	3,94
7.	Menurut saya komitmen untuk keluarga itu penting.	3,90
8.	Saya merasa puas dengan apa yang sudah saya dapatkan selama ini dalam pekerjaan saya.	3,89
9.	Kontribusi kerja saya dihargai dengan baik oleh perusahaan.	3,89
10.	Saya merasa perlu berkontribusi terhadap rekan kerja.	3,90
Grand Mean		3,798

Sumber: Data diolah Peneliti, 2017

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa variabel *work-life balance* memperoleh nilai *grand mean* sebesar 3,798. Hal ini menunjukkan bahwa program *work-life balance* yang diterapkan pada RS Lavalette Malang sudah terlaksana dengan baik karena mayoritas responden memberikan persepsi yang positif terhadap pernyataan yang telah diberikan.

Tabel 2. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₂)

No.	Item	Mean
1	Tempat kerja saya mempunyai udara yang sejuk.	3,71
2	Udara yang sejuk di tempat kerja membantu saya dalam bekerja.	3,76
3	Penataan ruang di tempat kerja saya sangat teratur.	3,22
4	Penataan ruang di tempat kerja saya sangat rapi.	3,43
5	Penataan ruang di tempat kerja saya disesuaikan dengan kebutuhan.	3,14
6	Sirkulasi udara di tempat kerja saya bergantung pada AC.	3,60
7	Sirkulasi udara (bergantung pada AC) di tempat kerja membantu saya dalam bekerja.	3,40
8	Tingkat pencahayaan di tempat kerja saya sudah terang.	3,35
9	Tingkat pencahayaan yang terang di tempat kerja membantu saya dalam bekerja.	3,73
Grand Mean		3,482

Sumber: Data diolah Peneliti, 2017

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa variabel lingkungan kerja fisik memperoleh nilai *grand mean* sebesar 3,482 dan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik RS Lavalette Malang dapat dikategorikan baik.

Tabel 3. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X₃)

No.	Item	Mean
1	Saya memiliki banyak rekan kerja di tempat kerja.	3,84
2	Saya cenderung makan siang dengan rekan kerja.	3,90
3	Pemimpin perusahaan cenderung menyempatkan waktu untuk melihat kinerja saya.	4,03
4	Pemimpin perusahaan cenderung bertukar informasi dengan saya.	3,94
Grand Mean		3,927

Sumber: Data diolah Peneliti, 2017

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa variabel lingkungan kerja non fisik memperoleh nilai *grand mean* sebesar 3,927. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik di RS Lavalette Malang dapat dikatakan baik, karena mayoritas responden memberikan persepsi yang positif terhadap pernyataan yang telah diberikan.

Tabel 4. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No.	Item	Mean
1	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan minat saya.	3,84
2	Saya merasa tenang dengan lingkungan kerja saya.	3,60
3	Saya antusias dengan pekerjaan yang saya lakukan.	3,78
4	Pekerjaan saya memerlukan ketrampilan khusus.	3,75
5	Bakat saya dapat tersalurkan dengan baik melalui pekerjaan saya.	3,35
6	Saya memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja.	3,83
7	Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan.	3,49
8	Fasilitas kerja yang diberikan cukup memadai.	3,67
9	Kondisi ruangan kerja yang diberikan cukup memadai.	3,68
10	Pekerjaan saya yang sekarang sesuai dengan kondisi fisik saya.	3,95
11	Ada batasan umur yang ditetapkan untuk pekerjaan saya.	3,97
12	Gaji yang saya terima sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan pada saya.	4,03
Grand Mean		3,745

Sumber: Data diolah Peneliti, 2017

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa variabel kepuasan kerja memperoleh nilai *grand mean* sebesar 3,745 dan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan RS Lavalette Malang dapat dikategorikan baik.

Analisis Inferensial Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandart dized		Standr art dized	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-.921	2.871		.321	.759
X ₁	.304	.060	.317	5.114	.000

X ₂	.416	.061	.397	6.781	.000
X ₃	1.346	.163	.514	8.254	.000

Dependent variable (Y)

Sumber: Data diolah Penulis, 2017

$$Y = (-921) + 0,314X_1 + 0,416X_2 + 1.346X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diketahui bahwa:

- Dari persamaan regresi linier berganda diatas diperoleh nilai konstanta sebesar -0,921 artinya, jika variabel kepuasan kerja karyawan tidak dipengaruhi oleh ketiga variabel bebasnya yaitu *work-life balance* (X₁), Lingkungan kerja fisik (X₂), dan Lingkungan kerja non fisik (X₃) bernilai nol, maka besarnya rata-rata kepuasan kerja karyawan (Y) terhadap *work-life balance*, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik tetap sebesar -,0,921. Nilai konstanta merupakan variabel-variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.
- Koefisien regresi variabel *work-life balance* (X₁) sebesar 0,307 menunjukkan apabila semakin baik program *work-life balance* (X₁) maka akan mengakibatkan peningkatan pada variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 0,307 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan atau tidak berubah. Hal ini mengindikasikan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
- Koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik (X₂) sebesar 0,416 menunjukkan apabila semakin baik lingkungan kerja fisik (X₂) maka akan mengakibatkan peningkatan pada variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 0,416 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan atau tidak berubah. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
- Koefisien regresi variabel lingkungan kerja non fisik (X₃) sebesar 1,346 menunjukkan apabila semakin baik lingkungan kerja non fisik (X₃) maka akan mengakibatkan peningkatan pada variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 1,346 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan atau tidak berubah. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Tabel 6 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1097.040	3	365.680	86.057	.000 ^a
Residual	250.706	59	4.249		
Total	1347.746	62			

Predictor (X₁, X₂, X₃) Dependent variable (Y)

Sumber: Data diolah Penulis, 2017

Berdasarkan Tabel 6 nilai Sig.F < α yaitu 0,000 < 0,05 maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal tersebut berarti H₀ ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan variabel *work-life balance* (X₁), lingkungan kerja fisik (X₂), dan lingkungan kerja non fisik (X₃) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

Tabel 7 Hasil Uji t

Model	Unstandartdized		Standrdized Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-.921	2.871		.321	.759
X ₁	.304	.060	.317	5.114	.000
X ₂	.416	.061	.397	6.781	.000
X ₃	1.346	.163	.514	8.254	.000

Dependent variable (Y)

Sumber: Data diolah Penulis, 2017

Berdasarkan perhitungan dari uji parsial (uji t) pada Tabel 7 didapatkan hasil sebagai berikut:

- Hasil uji t variabel *work-life balance* (X₁) terhadap *job satisfaction* (Y) menghasilkan nilai signifikansi t sebesar 0,000. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Sig.t < α (0,05) maka pengaruh variabel *work-life balance* (X₁) terhadap variabel *job satisfaction* (Y) adalah signifikan. Hal ini berarti H₀ ditolak H_a diterima.
- Hasil uji t variabel lingkungan kerja fisik (X₂) terhadap variabel terhadap kepuasan kerja (Y) menghasilkan nilai signifikansi t sebesar 0,000. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Sig.t < α (0,05) maka pengaruh variabel lingkungan kerja fisik (X₂) terhadap variabel *job satisfaction* (Y) adalah signifikan. Hal ini berarti H₀ ditolak H_a diterima.

- c. Hasil uji t variabel lingkungan kerja non fisik (X_3) terhadap variabel terhadap *job satisfaction* (Y) menghasilkan nilai signifikansi t sebesar 0,000. Hasil pengujian menunjukkan bahwa $Sig.t < \alpha$ (0,05) maka pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik (X_3) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak H_a diterima.

Tabel 8 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
1	.902 ^a	.814	.805	2.061

Sumber: Data diolah Penulis, 2017

Berdasarkan Tabel 8 di atas menunjukkan bahwa *Adjusted R Square* sebesar 0,805. Hal ini menunjukkan bahwa *work-life balance*, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh sebesar 80,5% terhadap kepuasan kerja. Sedangkan sisanya 19,5% kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja Fisik, dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Secara Simultan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada variabel *work-life balance* (X_1) memiliki pengaruh sebesar 0,307 terhadap variabel kepuasan kerja. Variabel lingkungan kerja fisik (X_2) memiliki pengaruh sebesar 0,416 terhadap variabel *job satisfaction*. Variabel lingkungan kerja non fisik (X_3) memiliki pengaruh sebesar 1,346 terhadap variabel kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel bebas yaitu *work-life balance* (X_1), lingkungan kerja fisik (X_2), dan lingkungan kerja non fisik (X_3) memiliki pengaruh secara positif terhadap variabel terikat atau kepuasan kerja. (Y).

Hal ini menunjukkan semakin baiknya penerapan program *work-life balance* dan terdukungnya lingkungan kerja yang sesuai dengan harapan karyawan maka dapat mengakibatkan peningkatan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil uji hipotesis uji F pada variabel *work-life balance* (X_1), lingkungan kerja fisik (X_2), dan lingkungan kerja non fisik (X_3) memiliki nilai $F < (\alpha)$ 0,05 yaitu 0,00 sehingga variabel *work-life*

balance (X_1), lingkungan kerja fisik (X_2), dan lingkungan kerja non fisik (X_3) memiliki pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.. Hasil penelitian menunjukkan korelasi antara *work-life balance*, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja. termasuk dalam kategori sangat kuat yaitu 0,902.

Nilai *Adjusted R Square* menunjukkan variabel *work-life balance*, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh sebesar 80,5% terhadap kepuasan kerja. Sedangkan sisanya 19,5% kepuasan kerja. dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu mengenai *work-life balance*, salah satunya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ganapathi (2016) yang menyatakan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hutcheson (2012:5) mengungkapkan bahwa: “*work-life balance* adalah suatu bentuk kepuasan pada individu dalam mencapai keseimbangan kehidupan dalam pekerjaannya.” Hasil penelitian berkaitan dengan lingkungan kerja yang dilakukan oleh Wibowo, Musadieg, Nurtjahjono (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.. Hal ini mendukung teori dari Nitisemito (2000:183) bahwa: “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi seorang pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan”.

Pengaruh *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja Fisik, dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Secara Parsial

1) Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis uji t pada variabel *work-life balance* (X_1), diperoleh signifikansi $< (\alpha)$ 0,05 sehingga variabel *work-life balance* (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang terdiri dari perawat setuju dan memberikan tanggapan yang positif dengan pernyataan-pernyataan yang dilampirkan dalam bentuk angket/kuesioner, yang berarti program *work-life balance* yang diterapkan oleh RS Lavalette Malang dapat

dikatakan berpengaruh secara terpisah (parsial) terhadap kepuasan kerja karyawan.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja fisik sebesar 0,416 terhadap kepuasan kerja dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan atau tidak berubah. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh secara positif antara lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis uji t pada variabel lingkungan kerja fisik (X_2), diperoleh signifikansi $< (\alpha) 0,05$ sehingga variabel lingkungan kerja fisik (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara empiris mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aruan dan Fakhri (2015) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Lapangan menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara parsial atau simultan pada variabel lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.

3) Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh sebesar 1,346 terhadap kepuasan kerja dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan atau tidak berubah. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh secara positif antara lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis uji t pada variabel lingkungan kerja non fisik (X_3), diperoleh signifikansi $< (\alpha) 0,05$ sehingga variabel lingkungan kerja non fisik (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Secara empiris mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wibowo, Musadieg, dan Nurtjahjono (2014) dengan judul pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telekomunikasi Malang

menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *work-life balance*, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja secara simultan pada perawat RS Lavalette Malang.
2. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda menunjukkan bahwa *work-life balance*, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap *job satisfaction* pada perawat RS Lavalette Malang.

Saran

1. Saran dari peneliti untuk RS Lavalette Malang yaitu adanya kegiatan *outbound family* yang terjadwal atau kegiatan rekreasi lainnya dengan mengajak keluarga dari masing-masing karyawan atau kegiatan lain perusahaan yang melibatkan keluarga karyawan. RS Lavalette Malang diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan segala aspek yang ada di dalam lingkungan kerja fisik karyawan maupun lingkungan kerja non fisik sehingga dapat meningkatkan tingkat kepuasan atas pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri dan mengurangi beban dan stres kerja.
2. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan atau bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dengan topik yang sama dengan mengembangkan variabel-variabel bebas lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan terlepas dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aruan, Quinerita Stevani & Mahendra Fakhri. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia. *E-Jurnal MODUS* Vol.27 (2): 141-162, 2015. Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Bandung.

- Ganapathi, I Made Devan, Alini Gilang. 2016. Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Bio Farma Persero). *E-Jurnal Ecodemica*, Vol. IV No. 1 April 2016. Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom Bandung.
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hudson. 2005. *The Case for Work-Life Balance. 20:20 Series. E-book The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*.
- Hutcheson, Peggy G. 2012. *Work-Life Balance Book 1*. E-books. U.S.A copyright: IEEE-USA
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sutrisno, Edy. 2007. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia group.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suwondo, Diah Indriani, Eddy Madiono Sutanto. 2015. Hubungan Lingkungan kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. *E-jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* VOL. 17, NO. 2, SEPTEMBER 2015, Program Studi Manajemen Universitas Kristen Petra.
- Swasta, Sukotjo W. & Ibnu. 2004. *Pengantar Bisnis Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Weckstein, Stacey Hoffer. 2008. *How To Practice The Art Of Life Balance*. E-book. Copyright: Stacey Weckstein Hoffer.
- Wibowo, Mukti. Mochammad Al Musadieg. & Gunawan Eko Nurtjahjono. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). *E-Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 16 No. 1 November 2014. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Malang.