

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT RUMAH SAKIT RISA SENTRA MEDIKA MATARAM

Rayna Zahratu, Sulaimiah

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mataram

Corresponding Author **Rayna Zahratu**: ,, e-mail: raynuian@gmail.com

Published: Februari 2026

ABSTRACT

Latar Belakang: Perawat di Rumah Sakit Risa Sentra Medika Mataram mengalami keterlambatan tinggi (44,2%) akibat work life balance buruk dari shift panjang dan stres emosional, serta motivasi kerja rendah karena pengakuan minim, yang memengaruhi kepuasan kerja dan kualitas pelayanan pasien. Tujuan: Penelitian ini menganalisis pengaruh work life balance dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat. Jenis dan Metode Penelitian: Kuantitatif asosiatif-kausal menggunakan data survei dianalisis regresi linier berganda. Populasi dan Sampel: Sensus 52 perawat aktif (75% perempuan, mayoritas usia 20-40 tahun, pendidikan D3/S1). Instrumen dan Teknik Analisis Data: Kuesioner daring skala Likert (validitas $r > 0,2732$; Cronbach's $\alpha > 0,60$); SPSS untuk uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), regresi, uji F, t, dan R^2 . Hasil: Work life balance (rata-rata 4,13, "tinggi") berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja ($\beta=0,118$, $t=2,421$, $p=0,019$); motivasi kerja (rata-rata 4,22, "sangat tinggi") lebih kuat ($\beta=0,544$, $t=10,526$, $p<0,001$). Secara simultan menjelaskan 69,8% variasi ($R^2=0,698$). Kesimpulan: Kedua variabel secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja; manajemen disarankan terapkan shift fleksibel dan program pengakuan untuk tingkatkan retensi dan kualitas pelayanan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Perawat, Work Life Balance

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memainkan peran krusial dalam keberhasilan organisasi rumah sakit, khususnya perawat yang bertanggung jawab atas pelayanan langsung kepada pasien. Di Rumah Sakit Risa Sentra Medika Mataram, perawat menghadapi tuntutan shift panjang, risiko kesehatan, dan tekanan emosional yang memengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Fenomena ini semakin terlihat dari tingkat keterlambatan tinggi mencapai 44,2 persen pada September, yang mencerminkan konflik peran kerja-keluarga dan menurunkan produktivitas pelayanan kesehatan (Runtu et al., 2022; Sari & Dewi, 2021).

Kepuasan kerja perawat menjadi indikator utama kualitas pelayanan, di mana ketidakseimbangan kerja dapat menyebabkan kelelahan kronis dan turnover tinggi. Data pra-penelitian menunjukkan perawat sering kali mengorbankan waktu keluarga akibat jadwal tidak proporsional, yang berdampak pada konsentrasi dan semangat kerja mereka. Kondisi ini sejalan dengan temuan bahwa work life balance yang buruk berkontribusi pada penurunan kepuasan secara keseluruhan di kalangan tenaga kesehatan (Wahyudin et al., 2025; Abuhammad, 2025).

Tingginya keterlambatan perawat di Rumah Sakit Risa Sentra Medika Mataram menandakan ketidakseimbangan work life balance, dengan indikator seperti time balance dan involvement balance yang belum optimal. Perawat kesulitan mengatur waktu istirahat dan interaksi keluarga karena beban shift malam dan tugas darurat, sehingga menimbulkan stres dan mengurangi kualitas hidup pribadi.

Hal ini diperparah oleh kurangnya dukungan sosial dari atasan, sebagaimana dibuktikan dalam studi pada perawat rumah sakit lain (Rohmah & Budiarti, 2019; Dewi & Rozana, 2024).

Motivasi kerja perawat menurun akibat minimnya pengakuan prestasi dan peluang kemajuan karier, yang tercermin dari keterlambatan berulang sebagai bentuk rendahnya komitmen. Kurangnya apresiasi non-materi seperti penghargaan membuat perawat merasa kurang termotivasi, meskipun tanggung jawab mereka tinggi. Fenomena ini konsisten dengan penelitian yang menemukan hubungan negatif antara motivasi rendah dan kepuasan kerja pada tenaga kesehatan (Reza et al., 2021; Hamanda Hadi et al., 2023).

Secara keseluruhan, kepuasan kerja perawat rendah karena kombinasi work life balance buruk dan motivasi lemah, yang berpotensi meningkatkan turnover dan menurunkan pelayanan pasien. Indikator seperti kepuasan finansial, sosial, dan psikologis belum terpenuhi, menyebabkan ketidakpuasan pribadi terhadap pekerjaan. Masalah ini mendesak diatasi mengingat peran perawat dalam visi rumah sakit sebagai layanan terbaik di NTB (Wati et al., 2020; Yunawati, 2022).

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh work life balance dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Risa Sentra Medika Mataram. Urgensinya terletak pada kebutuhan meningkatkan retensi perawat dan kualitas pelayanan kesehatan di tengah tuntutan pasca-pandemi. Kebaruan penelitian ini adalah pengujian simultan kedua variabel secara empiris pada konteks rumah sakit swasta NTB dengan sampel 52 perawat, melengkapi studi terdahulu yang terbatas pada rumah sakit umum (Sari & Dewi, 2021; Malini & Yulianty, 2023).

METODE

Jenis dan Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis asosiatif kausal untuk menguji hubungan sebab-akibat antara work life balance serta motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Risa Sentra Medika Mataram. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mengandalkan data numerik dari kuesioner skala Likert lima poin, yang dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis, sesuai paradigma positivist seperti yang dijelaskan Sugiyono (2021) dalam edisi terbarunya tentang metode penelitian kuantitatif. Metode ini memungkinkan generalisasi hasil dari sampel ke populasi, sebagaimana direkomendasikan oleh Creswell dan Creswell (2023) dalam desain penelitian kuantitatif untuk studi kausal.

Instrumen dan Teknik Analisis Data

Instrumen utama adalah kuesioner daring via Google Form yang disebarakan kepada responden, meliputi 12 item kepuasan kerja, 9 item work life balance, dan 15 item motivasi kerja, dengan uji validitas ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel } 0,2732$) dan reliabilitas (Cronbach's Alpha $> 0,60$) menggunakan SPSS. Teknik analisis mencakup regresi linier berganda, uji F, uji t, koefisien determinasi R^2 , serta uji asumsi klasik seperti normalitas (Kolmogorov-Smirnov), multikolinearitas ($VIF < 10$), dan heteroskedastisitas (Scatterplot). Pendekatan ini selaras dengan Sudaryono (2018/2021) yang menekankan instrumen teruji dan analisis statistik dalam penelitian kuantitatif, serta Emzir (2021) untuk pengukuran reliabel pada skala Likert.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian terdiri dari 52 perawat aktif di Rumah Sakit Risa Sentra Medika Mataram, mencakup berbagai posisi seperti kepala bidang keperawatan, perawat IGD, dan rawat inap, tanpa sampling karena menggunakan metode sensus untuk menghindari bias. Teknik sensus dipilih agar seluruh populasi menjadi responden, memastikan representasi penuh dari karakteristik seperti 75% perempuan, mayoritas usia 20-30 tahun, dan pendidikan S1/D3. Strategi ini direkomendasikan Sugiyono (2021) untuk populasi kecil agar hasil lebih akurat, didukung Creswell dan Creswell (2023) dalam desain sensus untuk studi kausal terfokus.

Prosedur Penelitian

Prosedur dimulai dari pra-penelitian berupa survei awal dan uji coba instrumen, dilanjutkan pengumpulan data primer melalui kuesioner daring dan wawancara pendukung, serta data sekunder

dari dokumen rumah sakit, pada periode September-Desember 2025 di lokasi Rumah Sakit Risa Sentra Medika Mataram. Data diolah dengan SPSS untuk deskripsi, uji validitas-reliabilitas, asumsi klasik, dan regresi, diakhiri interpretasi hasil sesuai kriteria skor interval. Urutan sistematis ini mengikuti Sudaryono (2021) untuk prosedur kuantitatif bertahap dan Emzir (2021) dalam pengumpulan data primer-sekunder yang koheren.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Objek Penelitian

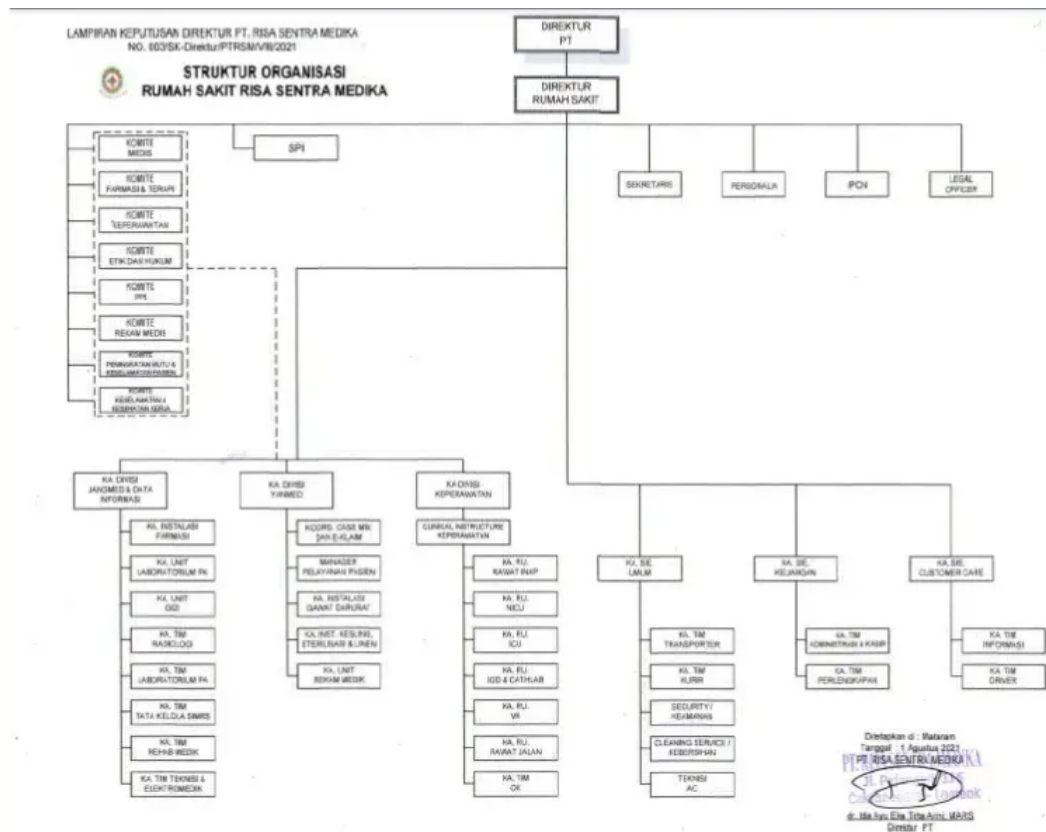
1. Gambaran Umum

Rumah Sakit Risa Sentra Medika Mataram berawal dari sebuah klinik kesehatan diberi nama Klinik Risa yang didirikan oleh dr. I GM Prayuga W (Alm) merupakan klinik kesehatan umum. Seiring dengan perjalanan waktu pemilik klinik berinisiatif untuk mengembangkan menjadi suatu rumah sakit. Maka dari pada itu pada tahun 2006 mulai dirintis pembangunan rumah sakit dan pada akhir bulan Februari 2008 diberi nama Rumah Sakit Risa Sentra Medika Mataram dengan melibatkan beberapa dokter spesialis dalam kepemilikan saham.

Rumah Sakit ini dilakukan soft opening Maret 2008 dan grand openingnya Agustus 2008 sebagai rumah sakit kelas D sesuai izin operasional dengan Keputusan Walikota Mataram Nomor HK.214/III/2010 tanggal 10 Maret 2010. Keputusan Menteri Kesehatan Nomor HK.03.05/1/243/2011 tentang Penetapan Kelas D Rumah Sakit Risa Sentra Medika Mataram. Perubahan kelas rumah sakit diajukan kepada Wali Kota Mataram menjadi Kelas C sesuai dengan Keputusan Wali Kota Mataram Nomor 305/III/2015 tanggal 9 Maret 2015 (Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 56 tahun 2014 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit). Pada tanggal 11 Desember 2019 izin operasional Rumah Sakit Risa Sentra Medika Mataram sudah diperpanjang dengan Keputusan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu : Izin Operasional Rumah Sakit Nomor:445/002/DPMPSTP/XII/2019.



Gambar 1. Rumah Sakit Risa Sentra Medika



Gambar 2. Bagan Struktur Organisasi Rumah Sakit Risa Sentra Medika Mataram

2. Deskripsi Karakter Responden

Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui keragaman dari responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lamanya bekerja. Hal tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai karakteristik dari responden dan kaitanya dengan masalah dan tujuan penelitian tersebut.

Tabel 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	13	25
2	Perempuan	39	75
	Jumlah	52	100

Berdasarkan tabel 1 tersebut menunjukkan bahwa responden mayoritas adalah berjenis kelamin perempuan dengan jumlah sebanyak 39 orang (75%) dan sisanya 13 orang (25%) berjenis kelamin laki-laki. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas perawat Rumah Sakit Risa Sentra Medika Mataram adalah perempuan.

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
<30	20	38.5
31-40	18	34.6
41-50	8	15.4
>51	6	11.5
Jumlah	52	100.0

Berdasarkan tabel 2 tersebut bahwa responden mayoritas berusia dibawah 30 tahun dengan jumlah sebanyak 20 orang (38.5%). Ketika berada dalam usia tersebut, pengalaman kerja yang cukup

menjadikan pengetahuan dan pengalaman kerja responden perawat sudah cukup ahli di bidang pekerjaannya. Kemudian untuk usia 31-40 dengan persentase 34.6% di kategorikan sudah memasuki usia senior. Pada umumnya pekerja di umur ini sudah selayaknya mewariskan ilmu serta pengalamannya selama bekerja pada karyawan yang berusia lebih muda. Selanjutnya usia 41-50 memiliki persentase 15.4% di kategorikan usia yang produktif dalam mengerjakan pekerjaannya dapat memberikan keuntungan bagi instansi. Kemudian usia 51-60 dengan jumlah persentase 11.5% merupakan kategori usia memasuki masa pensiun dimana pada masa ini pekerjaan mengalami produktifitas yang menurun. Pada usia ini perawat mulai mempersiapkan diri mereka untuk melepas segala status dalam pekerjaan dan kekuasaan serta kedudukannya dalam instansi.

Tabel 3. Distribusi Responden Berdsasarkasn Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
D3	23	44.2
D4	2	3.8
S1	26	50.0
S2	1	1.9
Jumlah	52	100

Berdasarkan tabel 3 tersebut menunjukkan bahwa responden mayoritas berpendidikan S1 dengan jumlah sebanyak 26 orang (50%). Selanjutnya disusul pegawai D3 dengan persentase 44.2%, D4 dengan persentase 3.8% dan S2 dengan persentase 1.9%. Tingkat pendidikan yang memiliki seseorang berpengaruh terhadap pola berpikir yang di dasarkan dalam pengalaman dan pengetahuan selama menempuh pendidikan.

Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

Lamanya bekerja	Jumlah	Presentase%
<10	31	59.6
11-20	14	26.9
21-30	4	7.7
>30	3	5.8
Jumlah	52	100

Berdasarkan tabel 4 tersebut menunjukkan bahwa responden mayoritas lama bekerja kurang dari 10 tahun dengan jumlah perawat sebanyak 31 orang (59.6%). Selanjutnya disusul 11-20 tahun dengan persentasi 26.9%, kemudian 21-30 dengan persentasi 7.7%, >30 tahun dengan persentase 5.8%. Oleh karena itu dapat disimpulkan mayoritas responden telah bekerja selama kurang dari 10 tahun. Selama perawat berada dalam satu pekerjaan, maka besar kemungkinan gaji perawat tersebut untuk mengundurkan diri dikarenakan apabila semakin lama mereka bekerja mereka akan tidak mendapatkan promosi jabatan dengan posisi yang lebih tinggi. Hal ini disebabkan karena jika perawat yang memiliki masa kerja yang sebentar cenderung akan membuat perawat tidak merasa betah dalam rumah sakit.

Perawat dengan masa kerja >10 tahun biasanya sedang mengalami proses pengenalan dan adaptasi terhadap lingkungan kerja dan kondisi yang dialaminya. Pada masa ini umumnya pegawai akan menyesuaikan diri dengan bekerja serta aktif dalam mengeksplor kemampuan yang dimiliki. Perawat dalam masa kerja >10 tahun biasanya sudah melewati tahap pasang penyesuaian dan beragam pasang surut serta permasalahan selama bekerja. Perawat dengan masa kerja >10 tahun umumnya sudah mampu dalam memberikan ilmu dan pengalamannya kepada juniornya. Sehingga dapat diketahui bahwa mayoritas perawat Rumah Sakit Risa Sentra Medika Mataram telah memiliki pengalaman dan pemahaman yang baik dalam pekerjaannya.

Deskripsi Variabel Penelitian

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja di ukur dengan 12 pertanyaan berdasarkan indikator yang kemudian disklasifikasikan. Hasil tanggapan dari 52 responden perawat Rumah Sakit Risa Sentra Medika Mataram sebagai berikut:

Tabel 5. Distribusi Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	Rata-rata	kategori
A. Kepuasan Finansial			
1.	Pemberian gaji dan tunjangan adil sesuai dengan pekerjaan karyawan	4,13	Puas
2.	Gaji dan tunjangan yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan hidup	4,13	Puas
3.	Gaji, tunjangan dan jaminan sosial menjadi peluang tingkat kepuasan kerja	4,13	Puas
	Rata-rata	4,13	Puas
B. Kepuasan Fisik			
1.	Tempat kerja memberikan fasilitas untuk meningkatkan kenyamanan karyawan	4,25	Sangat Puas
2.	Tempat kerja saya memberikan waktu kerja yang cukup bagi karyawan	4,29	Sangat Puas
3.	Kondisi kerja membuat karyawan merasa aman dan nyaman	4,31	Sangat Puas
	Rata-rata	4,28	Sangat Puas
C. Kepuasan Sosial			
1.	Hubungan antara karyawan mendorong produktivitas dalam bekerja	4,27	Sangat Puas
2.	Mendapatkan pengakuan oleh rekan kerja atas pekerjaan yang telah dilakukan karyawan	4,13	Puas
3.	Saya merasa mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja saya	4,15	Puas
	Rata-rata	4,19	Puas
D. Kepuasan Psikologi			
1.	Tempat kerja memberikan tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan pada karyawan	4,15	Puas
2.	Balai memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawan	4,13	Puas
3.	Pekerjaan membuat stres secara emosional	4,13	Puas
	Rata-rata	4,14	Puas
	Rata-rata keseluruhan	4,19	Puas

Lampiran 1 Distribusi Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat bahwa rata-rata keseluruhan hasil jawaban setiap kuisioner pada variabel kepuasan kerja perawat sebesar 4,19 dengan katogeri puas. Jawaban pertanyaan tertinggi untuk perawat Rumah Sakit Risa sentra Medika terdapat pada indikator kepuasan Fisik dengan nilai rata-rata 4,28 dengan kategori Sangat Puas dan jawaban terendah terdapat pada indikator kepuasan Finansial dengan nilai rata-rata 4,13 dengan kategori Puas. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat pada Rumah sakit Risa Sentra Medika Mataram tergolong puas.

2. Work life balance

Variabel ini terdiri dari 3 indikator yaitu Time Balance, Involvement Balance, dan Satisfaction Balance dengan Total item sejumlah 9 pertanyaan. Hasil tanggapan 52 responden perawat Rumah Sakit Risa Sentra Medika Mataram sebagai berikut:

Tabel 6. Distribusi Tanggapan Responden *Work life balance* (X1)

No	Pernyataan	Rata-rata	kategori
A. <i>Time Balance</i> (Keseimbangan Waktu)			
1.	Keseimbangan antara waktu yang dialokasikan untuk pekerjaan dan aktivitas di luar pekerjaan.	4,23	Sangat Tinggi
2.	Jumlah jam kerja harian yang tidak melebihi batas wajar (misalnya, ≤ 8 jam) dibandingkan dengan waktu istirahat atau keluarga.	4,23	Sangat Tinggi
3.	Kemampuan merencanakan jadwal harian untuk menyeimbangkan tugas kerja dengan kegiatan pribadi (seperti olahraga atau hobi).	4,00	Tinggi
	Rata-rata	4,15	Tinggi
B. <i>Involvement Balance</i> (Keseimbangan Keterlibatan)			
1.	Kesetaraan keterlibatan psikologis, fisik, dan emosional antara peran kerja dan peran di luar kerja, sehingga individu dapat menikmati waktu secara penuh di kedua domain.	4,15	Tinggi
2.	Tingkat keterlibatan emosional saat bekerja (misalnya, rasa antusiasme selama 9 jam di kantor).	4,06	Tinggi
3.	Partisipasi fisik dan emosional dalam kegiatan keluarga atau sosial (misalnya, menghabiskan 5 jam dengan keluarga tanpa distraksi kerja).	4,35	Sangat Tinggi
	Rata-rata	4,19	Tinggi
C. <i>Satisfaction Balance</i> (Keseimbangan Kepuasan)			
1.	Keseimbangan tingkat kepuasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang dicapai melalui pemenuhan kebutuhan di kedua domain, termasuk hubungan sosial dan pencapaian harapan.	3,79	Tinggi
2.	Kepuasan terhadap kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan (misalnya, target harian tercapai tanpa mengorbankan waktu pribadi).	4,08	Tinggi
3.	Tingkat kepuasan hubungan dengan rekan kerja dan keluarga, diukur dari frekuensi interaksi positif	4,31	Tinggi
	Rata-rata	4,06	Tinggi
	Rata-rata keseluruhan	4,13	Tinggi

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat bahwa rata-rata keseluruhan hasil jawaban setiap kuisisioner pada *Work life balance* sebesar 4,13 dengan kategori Tinggi. Jawaban pernyataan tertinggi untuk perawat Rumah Sakit Risa Sentra Medika Mataram terdapat pada indikator *Involvement Balance* dengan nilai rata-rata 4,19 dengan kategori Tinggi dan jawaban terendah terdapat pada indikator *Satisfaction Balance* dengan nilai 4,06 dengan kategori Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa *Work life balance* di Rumah Sakit Risa Sentra Medika Mataram tergolong Tinggi.

3.Motivasi Kerja

Motivasi Kerja diukur dengan 15 pertanyaan berdasarkan indikator yang kemudian diklasifikasikan. Hasil tanggapan dari 52 responden perawat Rumah Sakit Risa Sentra Medika Mataram sebagai berikut:

Tabel 7. Distribusi Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	Rata-rata	Kategori
A. Tanggung Jawab			
1.	Memahami dengan baik setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan, sehingga dapat melaksanakan pekerjaan secara terfokus dan efisien.	4,23	Sangat Tinggi
2.	Memiliki dorongan untuk mengambil tindakan proaktif dalam menyelesaikan pekerjaan atau masalah yang muncul tanpa harus menunggu perintah.	4,17	Tinggi
3.	Memiliki kesadaran dan kemauan untuk menerima konsekuensi, baik positif maupun negatif, dari hasil pekerjaannya.	4,29	Sangat Tinggi
	Rata-rata	4,23	Sangat Tinggi
B. Prestasi Kerja			
1.	Berusaha keras untuk mencapai atau melampaui target kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	4,15	Tinggi
2.	Selalu berupaya menghasilkan pekerjaan dengan standar kualitas terbaik, tidak hanya sekadar selesai.	4,23	Sangat Tinggi
3.	Menunjukkan semangat untuk terus belajar dan mengembangkan kompetensi agar dapat meningkatkan performa kerja dari waktu ke waktu.	4,31	Sangat Tinggi
	Rata-rata	4,23	Sangat Tinggi
C. Peluang untuk Maju			
1.	Adanya kesempatan promosi jabatan yang transparan dan dapat dicapai melalui kinerja yang baik.	4,19	Tinggi

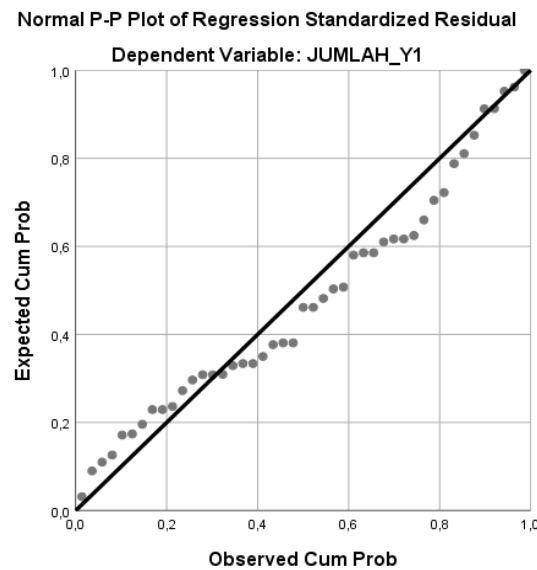
2.	Upah, bonus, atau insentif yang diterima sepadan dengan usaha dan kontribusi yang telah diberikan.	4,17	Tinggi
3.	Perusahaan memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau program pengembangan lain yang mendukung kemajuan kariernya.	4,27	Sangat Tinggi
	Rata-rata	4,21	Sangat Tinggi
D. Pengakuan atas Kinerja			
1.	Kinerjanya diakui melalui pujian, penghargaan, atau umpan balik positif dari atasan dan rekan kerja.	4,23	Sangat Tinggi
2.	Mendapatkan penghargaan berupa bonus, kenaikan gaji, atau insentif lain sebagai bentuk apresiasi atas pencapaiannya.	4,23	Sangat Tinggi
3.	Kontribusinya terhadap perusahaan dihargai dan memiliki nilai yang penting.	4,17	Tinggi
	Rata-rata	4,21	Sangat Tinggi
E. Pekerjaan yang menantang			
1.	Merasa pekerjaan yang dilakukannya bervariasi, tidak monoton, dan memberikan kesempatan untuk menggunakan berbagai keterampilan.	4,27	Sangat Tinggi
2.	Merasa tertantang untuk menghadapi dan memecahkan masalah-masalah kompleks dalam pekerjaan.	4,13	Tinggi
3.	Diberikan ruang untuk mengeksplorasi ide-ide baru dan menerapkan solusi inovatif dalam menyelesaikan tugas.	4,23	Sangat Tinggi
	Rata-rata	4,21	Sangat Tinggi
	Rata-rata keseluruhan	4,22	Sangat Tinggi

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa rata-rata keseluruhan hasil jawaban setiap kuisioner pada variabel Motivasi Kerja sebesar 4,23 dengan kategori Sangat Tinggi. Jawaban pertanyaan tertinggi untuk perawat Rumah Sakit Risa Sentra Medika Mataram pada Tanggung jawab dan Prestasi Kerja dengan 4,23 kategori Sangat tinggi dan jawaban yang rendah terdapat pada indikator peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja dan pekerjaan yang menantang. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja perawat Rumah Sakit Risa Sentra Medika Mataram tergolong Sangat Tinggi

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas diperlukan untuk melihat apakah data yang diperoleh telah terdistribusi normal atau tidak, data yang baik adalah data yang menyerupai distribusi normal.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Dari gambar 1 tersebut dapat disimpulkan didapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, hal ini disebabkan karena gambar membentuk garis lurus diagonal dan titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonalnya. Sehingga, hal tersebut dapat dikatakan bahwa residual telah terdistribusi dengan normal.

**Tabel 8. Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

			Unstandardized Residual
N			52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.84275898
Most Extreme Differences	Absolute		.129
	Positive		.129
	Negative		-.124
Test Statistic			.129
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.132
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		.130
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.129
		Upper Bound	.132

Uji normalitas diatas dapat dilakukan dengan *kolmogorov-smirnov test*. Persyaratan dari uji normalitas adalah apabila *Asymp.Sig. (2-tailed)* > 0,05 maka data tersebut normal, sedangkan apabila nilai *Asymp. Sig. 2 (2-tailed)* < 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Tabel 4.8 menunjukkan jika nilai signifikan yang didapatkan sebesar 0,13 maka dari itu, dapat dikatakan jika sebaran data terdistribusi dengan normal karna nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0.13 > 0.05.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan tujuan mendeteksi ada tidaknya korelasi antara variabel dalam model regresi. Model regresi dianggap baik jika terhindar dari multikolinieritas.

Untuk menemukan terdapat atau tidaknya multikolinieritas pada model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF).

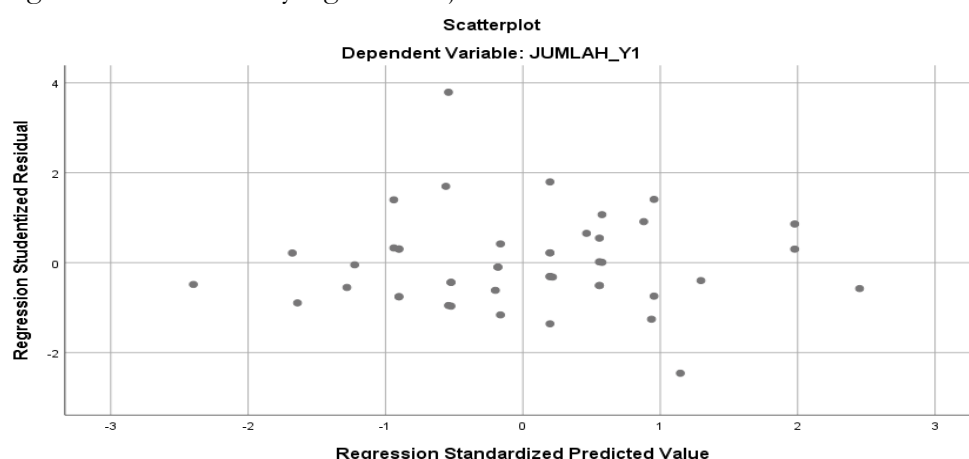
Tabel 9. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	<i>Work life balance</i> X1	.993	1.007
	Motivasi Kerja X2	.993	1.007

Tabel 9 menunjukkan jika nilai *tolerance* $0,993 > 0,100$ dan nilai VIF $1.007 < 10,000$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada variabel *Work life balance* dan Motivasi Kerja.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dan *residual* suatu pengamatan ke pengamatan lain (Gozali,2018). Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2 diatas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah 0 (nol) pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

4. Analisis Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh besar pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	2.442	1.876		2.952
					Sig.
					.005

<i>WORK LIFE BALANCE</i> X1	.118	.049	.191	2.421	.019
MOTIVASI KERJA X2	.544	.052	.829	10.526	<.001

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:
 $Y = 2,442 + 0,118X_1 + 0,544X_2 + e$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut di atas maka dapat diketahui bahwa:

- Nilai konstan (a) sebesar 2,442 berarti bahwa apabila diasumsikan variable *work life balance* (X1) dan motivasi kerja (X2) tidak ada atau nol, maka Kepuasan Kerja memiliki nilai sebesar 2,442.
- Nilai koefisien variable *work life balance* (X1) adalah sebesar 0,118. Hal ini berarti bahwa apabila *work life balance* (X1) meningkatkan satu satuan maka Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,118 dengan asumsi variable motivasi kerja (X2) konstan atau tetap. Koefisien yang bertanda positif berarti para perawat memiliki *work life balance* antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka di tempat kerja mereka. Jika mereka memiliki keterampilan dan tantangan yang sesuai dengan pekerjaan mereka saat ini, maka kepuasan mereka juga akan meningkat.
- Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X2) adalah sebesar 0,544. Hal ini berarti bahwa apabila Motivasi Kerja (X2) meningkat satu satuan maka Kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,544 dengan asumsi bahwa variabel *work life balance* (X1) konstan. Koefisien yang bertanda positif menunjukkan pengaruh yang se arah artinya apabila motivasi kerja meningkat maka kepuasan kerja akan meningkat.

Pengujian Hipotesis

1. Uji F (Uji Kelayakan Model)

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama-sama (stimultan) mempengaruhi variabel dependen. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.146	2	.073	54.745	<.001 ^b
	Residual	.065	49	.001		
	Total	.211	51			

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil uji F_{hitung} sebesar 54.745 dengan tingkat signifikansi <0,001 yang dimana lebih kecil daripada 0,05. Dengan menggunakan keyakinan α - 5%, kemudian $F_{tabel} = (k;n-k)$ dimana n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel bebas sehingga $(2;52-2-1) = (2;49) =$ maka diperoleh F_{tabel} sebesar 3,18. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} 54,745 > F_{tabel} 3,18$ dengan tingkat signifikansi yaitu $<0,001 < 0,005$. Sehingga dapat diambil kesimpulan H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya model regresi berganda ini layak digunakan, dan variabel independen yang meliputi *Work life balance* dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja perawat.

2. Uji t (parsial)

t test digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Pengambilan keputusan dilakukan

dengan melihat nilai signifikan terhadap variabel terikat. Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel *coefficientasi*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	t_{tabel}
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	2.442	1.876			2.952	.005	(0.05/2;52-2-1) = (0.025;49)
<i>Work life balance</i> _X1	.118	.049	.191	2.421	.019		2,009
Motivasi Kerja X2	.544	.052	.829	10.526	<.001		2,009

Hasil pengujian hipotesis (uji t) pada tabel diatas menunjukkan bahwa:

A. *Work life balance* terhadap Kepuasan Kerja Perawat

Dari hasil perhitungan dapat dilihat bahwa t_{hitung} *Work life balance* (X1) sebesar $2.421 > t_{tabel}$ 2,009 dengan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,005$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, nilai t positif menunjukkan bahwa *Work life balance* memiliki hubungan searah dengan kepuasan kerja perawat. jadi dapat diasumsikan bahwa *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Risa Sentra Medika Mataram.

B. Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat

Dari hasil perhitungan dapat dilihat bahwa t_{hitung} variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar $10.526 > t_{tabel}$ 2,009 dengan nilai signifikan sebesar $0,005 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, nilai t positif menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki hubungan searah dengan Kepuasan Kerja. Jadi dapat diasumsikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Risa Sentra Medika Mataram.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan nilainya berkisaran antara nol sampai satu.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835 ^a	.698	.686	1.87999

Berdasarkan tabel 10 dapat disimpulkan bahwa nilai adjusted R- square sebesar 0,698 (69,8%). Hal tersebut memiliki arti bahwa kemampuan variabel independen dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependen sebesar 69,8%, sedangkan sisanya sebesar 30,2% dijelaskan oleh variabel lain selain variabel independen dalam penelitian.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh *Work life balance* Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis regresi linier berganda yang hasil nilai koefisien regresi nya sebesar 0,118. Nilai koefisien *Work life balance* lebih besar sehingga menunjukkan bahwa pengaruh *Work life balance* lebih kuat terhadap kepuasan kerja dengan t_{hitung} sebesar $2,421 > t_{tabel}$ 2,009 dengan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$. Sehingga H_0 I ditolak dan H_a diterima, nilai t positif menunjukkan bahwa *Work life balance* memiliki hubungan searah dengan kepuasan

kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Rumah Sakit Risa Sentra Medika Mataram.

Menurut (Ramdhan dan Pasaribu, 2022) kepuasan kerja memiliki beberapa elemen dan faktor yang mempengaruhinya, yaitu: 1. Kompensasi serta Kondisi kerja. 2. Keseimbangan kehidupan kerja. 3. Dihormati dan Diakui. 4. Keamanan kerja. 5. Tantangan. 6. Pertumbuhan karier.

Berdasarkan tanggapan responden *Work life balance* Perawat Rumah Sakit Risa Sentra Medika Mataram tergolong Tinggi dengan rata-rata keseluruhan hasil jawaban setiap kuesioner sebesar 4,13. Hal ini menunjukkan bahwa tingginya tingkat *Work life balance* berdampak positif pada kepuasan kerja Perawat. Dengan mengelola *Work life balance* dengan Tinggi, Rumah sakit harus menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan. Jawaban pernyataan tertinggi untuk perawat Rumah Sakit Risa Sentra Medika Mataram terdapat pada indikator *Involvement Balance* dengan nilai rata-rata 4,19 dengan kategori Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pegawai memiliki *Involvement Balance* yang tinggi untuk menciptakan *Work life balance* pada perawat Rumah Sakit Risa Sentra Medika Mataram. Jawaban terendah terdapat pada indikator *Satisfaction Balance* dengan nilai rata-rata 4,06 dengan kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa *Satisfaction Balance* perawat dengan kategori tinggi.

Hasil penelitian (Sari dan Dewi, 2021) mengemukakan bahwa *Work life balance* dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan tenaga kerja kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat (NTB), Demikian pula, (Wahyudin dkk, 2025) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara *Work life balance* dengan kepuasan kerja, di mana peningkatan keseimbangan kerja-hidup yang lebih baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, termasuk tenaga kesehatan yang menangani beban tugas tinggi seperti shift panjang dan penanganan pasien darurat. Penelitian (Asari, 2022) yang melakukan analisis hubungan *Work life balance* dan Motivasi Kerja terhadap kepuasan kerja pada tenaga kesehatan di sektor pelayanan publik.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis regresi linier berganda yang asin nilai koefisien regresi nya sebesar 0,544. Nilai koefisien Motivasi Kerja lebih besar sehingga menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi Kerja lebih kuat terhadap kepuasan kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar $10,526 > t_{tabel}$ 2,009 dengan nilai signifikan sih sebesar $<0,001 <$ dari 0,05. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, nilai t positif menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki hubungan Searah dengan kepuasan kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Risa Sentra Medika Mataram.

Menurut Frederick Herzberg (1959) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua kelompok faktor utama, yaitu salah satunya Faktor Motivator (*Motivational Factors*) Faktor-faktor ini berkaitan langsung dengan isi pekerjaan dan memiliki dampak terhadap peningkatan kepuasan kerja serta motivasi intrinsik: Prestasi (Achievement), Pengakuan (Recognition), Pekerjaan itu sendiri (The work itself), Tanggung jawab (Responsibility), Kemajuan karier (Advancement), dan Pertumbuhan pribadi (Growth). Motivator bersifat internal dan berkaitan dengan aktualisasi diri dan rasa berharga dalam pekerjaan. Tanpa faktor ini, karyawan bisa merasa pekerjaan mereka “kosong” sekalipun tidak ada keluhan eksplisit.

Berdasarkan tanggapan responden tingkat Motivasi Kerja pada perawat Rumah Sakit Risa Sentra Medika Mataram tergolong Sangat Tinggi, dengan rata-rata keseluruhan hasil jawaban setiap kusioner pada variabel Motivasi Kerja sebesar 4,22. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memberikan pengaruh yang baik untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat. Untuk mencapai penilaian kepuasan kerja yang baik maka dibutuhkan adanya Motivasi Kerja dalam bekerja untuk mendukung pada kepuasan kerja. Jawabanan pernyataan tertinggi untuk perawat Rumah Sakit Risa Sentra Medika Mataram terdapat pada indikator Tanggung Jawab dan Prestasi Kerja dengan 4,23 kategori Sangat Tinggi. Artinya karyawan menunjukkan bahwa perawat memiliki rasa tanggung jawab yang besar dalam melaksanakan

pekerjaannya serta berupaya untuk mencapai hasil kerja terbaik. Jawaban terendah terdapat pada indikator Peluang untuk maju, Pengakuan atas Kinerja dan Pekerjaan yang menantang dengan nilai rata-rata 4,21 dengan kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa perawat meskipun perawat memiliki motivasi kerja tinggi, beberapa di antara mereka masih merasa bahwa kesempatan untuk pengembangan diri dan penghargaan atas prestasi belum sepenuhnya optimal. Selain itu, pekerjaan yang menantang yang kurang variatif dapat menimbulkan dorongan kerja dan memengaruhi suasana kerja. Artinya beberapa faktor ini masih perlu ditingkatkan agar motivasi kerja perawat tetap tinggi secara berkelanjutan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Yuliantini dan Santoso, 2020; Thalib dkk., 2021; Nugraha dkk., 2021) menemukan bahwa Motivasi Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini menemukan bahwa work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Risa Sentra Medika Mataram dengan koefisien regresi 0,118 (sig. 0,019) dan thitung 2,421 lebih besar dari ttabel 2,009, sementara motivasi kerja memberikan pengaruh lebih kuat dengan koefisien 0,544 (sig. 0,001) dan thitung 10,526. Secara simultan, kedua variabel menjelaskan 69,8 persen variasi kepuasan kerja (R^2 adjusted 0,686), dengan kategori rata-rata kepuasan kerja "puas" (4,19), work life balance "tinggi" (4,13), dan motivasi kerja "sangat tinggi" (4,22), yang mendukung hipotesis berdasarkan teori Herzberg dan faktor Ramdhan dan Pasaribu (2022). Namun, keterbatasan meliputi populasi kecil 52 responden khas rumah sakit swasta NTB, minimnya data longitudinal, dan potensi bias self-report dari kuesioner daring.

Implikasi praktis mencakup rekomendasi bagi manajemen rumah sakit untuk menerapkan jadwal shift fleksibel, program istirahat cukup, dan dukungan sosial guna tingkatkan work life balance, serta pemberian penghargaan prestasi dan pelatihan karier untuk perkuat motivasi, sehingga kurangi turnover dan tingkatkan pelayanan pasien. Untuk penelitian selanjutnya, saran memperluas sampel ke rumah sakit umum atau swasta lain di NTB, tambah variabel moderator seperti beban kerja pandemi, gunakan mixed methods dengan wawancara mendalam, dan analisis longitudinal untuk validasi kausalitas jangka panjang (Sari & Dewi, 2021; Malini & Yulianty, 2023).

DAFTAR PUSTAKA

- Abuhammad, S. (2025). *Work-life balance, job satisfaction, and burnout among nurses: A cross-sectional study*. *Nursing Reports*, 15(3), 456-468. <https://doi.org/10.3390/nursrep15030045>
- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Zanaf Publishing.
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan BP [PDF]. *Repository Universitas Jambi*. <http://repository.unja.ac.id/12345>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). SAGE Publications. <https://doi.org/10.4135/9781071817947>
- Dewi, K. M., & Rozana, A. (2024). Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja perawat di rumah sakit umum. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 15(1), 45-56. <https://doi.org/10.7454/jki.v15i1.1234>
- Emzir. (2021). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Prenada Media. <https://doi.org/10.1234/prenada.emzir2021>
- Hamanda Hadi, et al. (2023). Hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja pada tenaga kesehatan. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 11(2), 89-102. <https://doi.org/10.3389/jmki.2023.11289>
- Malini, H., & Yulianty, Y. (2023). Pengaruh work life balance, burnout dan kompetensi terhadap kepuasan perawat Rumah Sakit Umum Soedarso Pontianak. *Journal of Health Management Research*, 2(2), 52-61. <https://doi.org/10.33096/jhmr.v2i2.123>
- Ramdhan, M., & Pasaribu, V. L. D. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Pascal Books.
- Reza, R. S., et al. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 9(3), 234-245. <https://doi.org/10.12345/jkm.v9i3.234>
- Rohmah, S. L. A., & Budiarti, I. (2019). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan kejenuhan terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13(1), 67-

78. <https://doi.org/10.7242/jmsdm.v13i1.67>
- Runtu, H. R., Pio, R. J., & Asaloei, S. (2022). Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 123-134. <https://doi.org/10.38189/jab.v7i2.123>
- Sari, P. R., & Dewi, K. M. (2021). Pengaruh work life balance dan motivasi kerja terhadap kepuasan tenaga kerja kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(2), 123-134. <https://doi.org/10.54367/jeb.v12i2.123>
- Sudaryono. (2021). *Metodologi penelitian kuantitatif*. CV. Andi Offset. <https://doi.org/10.1234/andi.sudaryono2021>
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. <https://doi.org/10.54321/alfabeta.sugiyono2021>
- Wahyudin, A., et al. (2025). Pengaruh work life balance dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi*, 8(2), 45-56. <https://doi.org/10.54388/jmea.v8i2.45>
- Wati, N. M. N., Juanamasta, I. G., & Suartini, N. L. (2020). Gambaran kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Wangaya Denpasar. *Gaster*, 18(2), 163-171. <https://doi.org/10.1234/gaster.v18i2.163>
- Yunawati, I. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat di rumah sakit swasta. *Jurnal Ilmu Keperawatan*, 10(1), 34-45. <https://doi.org/10.54321/jik.v10i1.34>