

Analisis Kepuasan Kerja, *Work Life Balance*, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Fitri Kurniawati ^{1*}, Wiwin Saputra ², Sri Meike Jusup ³, Dikdik Purwadisastra ⁴, Arif Marjuki ⁵

^{1,2}Program Studi Ilmu Keperawatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bhakti Husada Bengkulu, Kota Bengkulu, Provinsi Bengkulu, Indonesia.

³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ichsan Gorontalo, Kota Gorontalo, Provinsi Gorontalo, Indonesia.

⁴Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia, Kota Bandung, Provinsi Jawa Barat, Indonesia.

⁵Program Studi Manajemen Informatika, Fakultas D3 Manajemen Informatika, Universitas Raharja, Kota Tangerang, Provinsi Banten, Indonesia.

Corresponding Email : fitri.kurniawati2502@gmail.com ^{1*}

Abstrak. Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis hubungan variabel kepuasan kerja, *work life balance*, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi berbagai faktor, termasuk kepuasan kerja, *work life balance*, dan motivasi kerja. Diperlukan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, data dikumpulkan dari karyawan Generasi Milenial di berbagai rumah sakit dan dianalisis menggunakan teknik regresi berganda. Adapun teknik pengumpulan data dengan penyerahan kuesioner ke objek penelitian ke karyawan Generasi Milenial dan melalui studi dokumentasi 100 orang karyawan Generasi Milenial. Temuan hasil penelitian ini membuktikan empiris bahwa ketiga faktor dapat berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja menjadi prediktor terkuat. Dari hasil penelitian ini bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Milenial di berbagai rumah sakit, variabel *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Milenial di berbagai rumah sakit, variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Milenial di berbagai rumah sakit. Hasil temuan secara simultan bahwa kepuasan kerja, *work life balance*, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Milenial di berbagai rumah sakit. Nilai hasil penelitian *Adjusted R Square* terbukti sebesar 45,7%.

Kata kunci: Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan; Motivasi Kerja; *Work Life Balance*.

Abstract. This research aims to determine and analyze the relationship between job satisfaction, work-life balance, and work motivation variables on employee performance. Employee performance can be influenced by various factors, including job satisfaction, work-life balance, and work motivation. Effective strategies are needed to improve employee performance. Using a quantitative approach, data were collected from Millennial Generation employees in various hospitals and analyzed using multiple regression techniques. The data collection technique was by distributing questionnaires to research objects to Millennial Generation employees and through a documentation study of 100 Millennial Generation employees. The findings of this study empirically prove that all three factors can have a significant impact on employee performance, with job satisfaction being the strongest predictor. From the results of this study, partially, the job satisfaction variable has a positive and significant effect on the performance of Millennial Generation employees in various hospitals, the work-life balance variable has a positive and significant effect on the performance of Millennial Generation employees in various hospitals, the work-motivation variable has a positive and significant effect on the performance of Millennial Generation employees in various hospitals. The simultaneous findings show that job satisfaction, work-life balance, and work motivation have a positive and significant effect on the performance of Millennial Generation employees in various hospitals. This research result value of *Adjusted R Square* was proven to be 45.7%.

Keywords: Employee Performance; Job Satisfaction; Work Motivation; *Work Life Balance*.

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan elemen esensial dalam organisasi, yang mencakup individu atau karyawan yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia, terutama dalam hal pengelolaan karyawan, memainkan peranan penting dalam menentukan tingkat kinerja organisasi. Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator utama keberhasilan suatu organisasi, termasuk rumah sakit yang memiliki peran vital dalam pelayanan kesehatan masyarakat. Faktor-faktor seperti tekanan kerja yang tinggi, jadwal yang padat, serta interaksi intens dengan pasien dapat memengaruhi kondisi psikologis dan motivasi karyawan. Banyak rumah sakit menghadapi tantangan dalam mempertahankan stabilitas kinerja karyawan akibat ketidakseimbangan antara beban kerja, waktu istirahat, dan rendahnya kepuasan kerja. Fenomena yang sering ditemui antara lain adalah karyawan yang terlihat lelah dan kurang bersemangat sebelum memulai pekerjaan, serta tekanan tinggi yang mempengaruhi kinerja mereka, bahkan terkadang mengarah pada kurangnya akurasi dalam menyampaikan informasi yang terupdate.

Faktor-faktor seperti kepuasan kerja, work-life balance, dan motivasi kerja menjadi isu yang perlu mendapat perhatian lebih. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh kepuasan kerja, keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan rumah sakit. Karyawan sebagai individu yang melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam organisasi diharapkan memperoleh imbalan yang sesuai dengan kontribusinya (Purwadisastra *et al.*, 2024). Oleh karena itu, diperlukan sinergi antara kemajuan teknologi yang pesat (Wahyono *et al.*, 2023), kemampuan kerja sama, dan pemberian kesempatan yang lebih luas bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya (Hutabarat, 2022). Setiap karyawan yang berada dalam naungan manajemen tertentu diharapkan mampu bekerja secara optimal dan secara berkelanjutan meningkatkan kualitas kinerjanya (Abas *et al.*, 2024). Kinerja dapat diartikan sebagai ukuran tingkat keberhasilan organisasi

dalam merealisasikan target yang telah ditetapkan melalui pelaksanaan program strategis untuk mencapai sasaran dan mewujudkan visi serta misi organisasi (Hutabarat, 2020). Kinerja karyawan merupakan representasi dari pencapaian hasil kerja yang dilakukan sesuai dengan standar yang telah ditentukan (Prasetyo & Isnawati, 2022). Lebih lanjut, kinerja ini juga mencerminkan efektivitas kepemimpinan manajerial dalam mengelola dan mengarahkan organisasi (Oktaviani & Kusuma, 2022). Berbagai faktor, termasuk kepuasan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan motivasi kerja, dapat memengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja menggambarkan sejauh mana individu merasa puas, nyaman, dan termotivasi dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja bersifat individual, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda, bergantung pada karakteristik masing-masing (Wahyuningrum, Hartono, & Wahyuningsih, 2024). Beberapa faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan antara lain adalah gaji, tunjangan, kondisi lingkungan kerja yang nyaman, hubungan yang baik antara karyawan dan atasan, penghargaan yang diberikan, serta kesempatan pengembangan yang tersedia (Shalahuddin *et al.*, 2023).

Selain itu, faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan adalah keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, yang dikenal sebagai *work-life balance*. *Work-life balance* merujuk pada keseimbangan waktu dan energi yang digunakan untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang, termasuk keluarga, istirahat, rekreasi, dan kegiatan sosial. Secara sederhana, hal ini menggambarkan kemampuan individu untuk menjalankan tanggung jawab pekerjaan tanpa mengorbankan kebutuhan pribadi dan kesejahteraannya. Untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memberikan motivasi yang tepat. Karyawan yang memiliki tingkat loyalitas yang tinggi dapat meningkatkan kualitas kehidupan organisasi atau perusahaan. Motivasi kerja, yang bersumber baik dari faktor internal maupun eksternal, menjadi dorongan yang mendorong individu untuk bekerja dengan semangat dalam mencapai tujuan tertentu, baik tujuan pribadi maupun tujuan organisasi.

Tinjauan Literatur

Kinerja Karyawan

Kinerja merujuk pada hasil yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditentukan (Zamani *et al.*, 2025). Kinerja karyawan menjadi faktor penentu kesuksesan atau kelemahan organisasi, yang menuntut adanya pemahaman dan keterampilan manajerial untuk mengoptimalkan potensi karyawan guna mencapai hasil yang maksimal (Abdusalam & Budiyanto, 2023). Kinerja karyawan mencerminkan pencapaian target pekerjaan yang telah ditetapkan (Purwadisastra *et al.*, 2024). Kinerja yang optimal akan meningkatkan efektivitas organisasi dan, pada akhirnya, turut berperan dalam pertumbuhan ekonomi yang lebih luas (Hutabarat, 2021).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang timbul dalam diri karyawan terkait dengan pekerjaannya, yang dihasilkan dari penilaian terhadap berbagai aspek, seperti gaji, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, serta peluang pengembangan karier. Hal ini menggambarkan keadaan psikologis yang menyenangkan, yang dirasakan oleh karyawan atas peran mereka dalam organisasi dan pemenuhan kebutuhan yang sesuai di lingkungan kerja (Amavisca & Sukarno, 2023). Kepuasan kerja merupakan hasil dari evaluasi pribadi yang menggambarkan pengalaman positif yang dialami karyawan selama menjalankan tugasnya (Wijaya, Siska, & Indra, 2023).

Work-Life Balance

Perusahaan yang berorientasi pada keberlanjutan sebaiknya memberi perhatian pada keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), mengingat hal ini berdampak langsung pada kinerja karyawan. *Work-life balance* merujuk pada keadaan di mana individu mampu mengatur aktivitas pribadi dan profesional dengan proporsi yang tepat, tanpa mengabaikan satu di antaranya (Wahyudin *et al.*, 2025). Perusahaan yang memperhatikan *work-life balance* akan memahami bahwa karyawan tidak hanya menghadapi tantangan di tempat kerja, tetapi juga masalah yang ada di luar pekerjaan

(Wahyuningrum, Hartono, & Wahyuningsih, 2024). Dalam sektor keperawatan rumah sakit, ketidakseimbangan ini terlihat dari perilaku perawat senior yang terlambat datang, kelelahan sebelum memulai pekerjaan, sering menukar jadwal untuk alasan pribadi, serta rendahnya tingkat konsentrasi. Selain itu, mereka juga menghadapi tekanan tinggi, seperti menangani pasien kritis, menerima kritik, dan menyusun laporan pasien, yang berdampak pada kondisi fisik dan psikologis mereka, sehingga menciptakan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Saputra, 2021).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan internal yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat, yang timbul akibat proses integrasi berbagai faktor yang saling mendukung (Kurniawan & Rizki, 2022). Motivasi kerja juga dapat dilihat sebagai dorongan yang datang dari dalam diri karyawan, ataupun sebagai respons terhadap rangsangan yang diberikan oleh manajemen perusahaan (Sugianto *et al.*, 2024). Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan berdedikasi dalam menyelesaikan tanggung jawabnya, yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka (Wahyudin *et al.*, 2025).

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, yang bertujuan untuk mengidentifikasi angka atau statistik yang menggambarkan hubungan antara variabel yang diteliti (Hutabarat *et al.*, 2023). Desain penelitian ini difokuskan pada pengujian pengaruh kepuasan kerja, *work-life balance*, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan rumah sakit.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga metode utama, yaitu observasi, pembagian kuesioner, dan studi pustaka. Observasi digunakan untuk memperoleh gambaran langsung mengenai fenomena yang terjadi di lapangan, sementara kuesioner diberikan kepada responden untuk mengumpulkan data kuantitatif. Selain itu, studi pustaka dilakukan

untuk memperdalam pemahaman mengenai teori-teori yang relevan dengan topik penelitian.

Metode Pengambilan Sampel

Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan metode *nonprobability sampling* dengan teknik purposive sampling. Peneliti memilih 100 responden yang memenuhi kriteria tertentu untuk memastikan hasil penelitian yang lebih akurat dan relevan dengan tujuan penelitian.

Metode Analisis Data

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk menguji hubungan antar variabel yang diteliti. Sebelum melakukan analisis regresi, uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa data memenuhi syarat untuk digunakan dalam analisis tersebut. Proses analisis dilakukan dengan menggunakan program SPSS Statistics versi 26 untuk memperoleh hasil yang dapat dipertanggungjawabkan secara empiris (Hutabarat *et al.*, 2024).

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Uji Validitas

Tujuan dari uji validitas adalah untuk menilai apakah setiap butir pertanyaan dalam kuesioner memenuhi standar kelayakan dan relevansi untuk digunakan dalam penelitian ini. Kriteria validitas terpenuhi apabila nilai Sig. (2-tailed) untuk setiap variabel kurang dari 0,05. Selain itu, nilai *r* hitung harus lebih besar dari nilai *r* tabel (Laksmono *et al.*, 2024). Hasil analisis menunjukkan bahwa semua pernyataan memiliki nilai Sig. (2-tailed) yang kurang dari 0,05, yang menandakan bahwa setiap butir pernyataan dalam variabel kepuasan kerja, *work-life balance*, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memenuhi kriteria validitas data yang telah ditetapkan.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* untuk mengukur tingkat konsistensi atau keandalan dari keseluruhan butir pernyataan yang ada dalam kuesioner. Hasil pengujian reliabilitas ini disajikan pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan (KinK)	.604	Reliabel
Kepuasan Kerja (KK)	.610	Reliabel
<i>Work Life Balance</i> (WLB)	.710	Reliabel
Motivasi Kerja (MK)	.794	Reliabel

Nilai hasil perhitungan reliabilitas yang diperoleh melalui metode *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: variabel kepuasan kerja memperoleh nilai 0,610, *work-life balance* sebesar 0,710, motivasi kerja sebesar 0,794, dan kinerja karyawan sebesar 0,604. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk setiap variabel penelitian telah mencapai $\geq 0,600$, yang memenuhi standar keandalan. Oleh karena itu, instrumen penelitian ini dapat dinyatakan reliabel (Hutabarat *et al.*, 2024).

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual regresi dalam penelitian ini terdistribusi normal. Uji normalitas

dilaksanakan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, yang bertujuan untuk memverifikasi apakah data memenuhi asumsi distribusi normal (Hutabarat, 2022).

Tabel 2. Uji Normalitas

	Sig	Keterangan
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,102	Normal

Penelitian ini memperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,102. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan bahwa data residual dalam penelitian ini terdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas telah terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengidentifikasi apakah terdapat korelasi yang kuat antara variabel independen dalam model regresi. Adanya multikolinearitas dapat memengaruhi keakuratan estimasi parameter regresi, sehingga uji ini penting untuk memastikan validitas model yang digunakan.

Tabel 3. Uji Multikoliniearitas

Model	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
Kepuasan Kerja	.873	1.145
<i>Work Life Balance</i>	.839	1.192
Motivasi Kerja	.809	1.237

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk variabel kepuasan kerja adalah 0,873 dengan *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,145. Untuk variabel *work-life balance*, nilai *tolerance* adalah 0,839 dengan VIF 1,192, sementara untuk variabel motivasi kerja, nilai *tolerance* adalah 0,809 dengan VIF 1,237. Semua nilai *VIF* kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1, yang menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji Glejser Breusch-Pagan. Jika nilai signifikansi untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi (Hutabarat *et al.*, 2023).

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig
Kepuasan Kerja	.970
<i>Work Life Balance</i>	.203
Motivasi Kerja	.508

Ketentuan apabila probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 didapatkan model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas. Penelitian yang nilai signifikan kepuasan kerja menunjukkan hasil 0,970. *Work life balance* nilai Sig.0,203 dan motivasi kerja nilai Sig. 0,508.

Nilai probabilitas signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05, sehingga menjadi disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Metode analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda, dengan bentuk model persamaan yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$KinK=\alpha+\beta1KK+\beta2WLB+\beta3MK+\epsilon$$

Keterangan:

- KinK = Kinerja Karyawan
- α = Konstanta
- $\beta1,\beta2,\beta$ = Koefisien Regresi
- KK = Kepuasan Kerja
- WLB = *Work Life Balance*
- MK = Motivasi Kerja
- ϵ = Koefisien Pengganggu

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Berganda

	B	t	Sig
(<i>Constant</i>)	5.530		
Kepuasan Kerja	.468	4.841	.000
<i>Work Life Balance</i>	.203	2.883	.005
Motivasi Kerja	.156	3.748	.000
<i>F Statistic</i>			28.756
<i>Sig</i>			.000
<i>R Square</i>			.473
<i>Adjusted R Square</i>			.457

Berdasarkan hasil perhitungan yang ditampilkan dalam Tabel 5, persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$KinK=5,530+0,468KK+0,203WLB+0,156MK+\epsilon$$

Interpretasi dari model regresi berganda ini adalah sebagai berikut:

- 1) Konstanta (Intercept)
Nilai konstanta sebesar 5,530 menunjukkan bahwa jika variabel kepuasan kerja, *work-life balance*, dan motivasi kerja bernilai 0, maka kinerja karyawan diperkirakan sebesar 5,530. Artinya, meskipun variabel-variabel independen tidak berpengaruh, kinerja karyawan akan tetap bernilai 5,530, yang menjadi nilai dasar dari kinerja karyawan

ketika tidak ada pengaruh dari faktor-faktor tersebut.

2) Koefisien Regresi Kepuasan Kerja (KK)

Nilai koefisien regresi untuk kepuasan kerja sebesar 0,468 menunjukkan hubungan positif. Artinya, setiap kenaikan satu unit pada kepuasan kerja, akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,468 unit. Ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

3) Koefisien Regresi *Work-Life Balance* (WLB)

Nilai koefisien regresi untuk *work-life balance* sebesar 0,203 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit pada variabel *work-life balance* akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,203 unit. Ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan, meskipun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan dengan kepuasan kerja.

4) Koefisien Regresi Motivasi Kerja (MK)

Nilai koefisien regresi untuk motivasi kerja sebesar 0,156 menunjukkan hubungan positif. Artinya, setiap kenaikan satu unit pada motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,156 unit. Meskipun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan dengan kepuasan kerja dan *work-life balance*, motivasi kerja tetap memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja.

Pembahasan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai *t* hitung sebesar 4,841. Arah koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan, semakin baik pula kinerja karyawan. Kepuasan kerja menjadi faktor paling berpengaruh dalam mendorong kinerja karyawan, yang sejalan dengan temuan dalam penelitian Sugianto *et al.* (2024), Shalahuddin *et al.* (2023), dan Wiska *et al.* (2022), yang menyatakan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih produktif. Selanjutnya, hasil analisis terhadap *work-life balance* menunjukkan tingkat signifikansi 0,005, dengan *t* hitung sebesar 2,883, yang juga lebih kecil dari 0,05. Koefisien regresi positif menandakan bahwa

work-life balance berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penemuan ini sesuai dengan hasil penelitian Wahyudin *et al.* (2025), Arifin dan Muharto (2022), serta Wahyuningrum, Hartono, dan Wahyuningsih (2024), yang menegaskan pentingnya keseimbangan kehidupan kerja dalam mendukung produktivitas karyawan. Motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0,000 dan *t* hitung sebesar 3,748, yang lebih kecil dari 0,05. Koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Ernanda *et al.* (2022), Khakim dan Isnowati (2023), Natsir *et al.* (2022), Wiska *et al.* (2022), Abas *et al.* (2024), serta Sugianto *et al.* (2024), yang menegaskan bahwa motivasi kerja memainkan peran penting dalam mendorong kinerja karyawan. Ketiga variabel, yaitu kepuasan kerja, *work-life balance*, dan motivasi kerja, juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan. Hasil *F* Statistic sebesar 28,756 dengan nilai signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa ketiga variabel ini saling berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja, *work-life balance*, dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terakhir, hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *R* Square sebesar 0,473 dan Adjusted *R* Square sebesar 0,457. Ini berarti bahwa 45,7% perubahan pada variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang diteliti, yaitu kepuasan kerja, *work-life balance*, dan motivasi kerja, sementara sisanya, 54,3%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam model ini.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja, *work-life balance*, dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, khususnya di kalangan karyawan Generasi Milenial yang bekerja di berbagai rumah sakit. Secara parsial, hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah faktor yang paling berpengaruh

dalam mendorong kinerja karyawan. Variabel kepuasan kerja, *work-life balance*, dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Milenial. Secara simultan, ketiga variabel ini juga berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan di rumah sakit.

Kontribusi kolektif dari kepuasan kerja, *work-life balance*, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai Adjusted R Square sebesar 45,7%, yang menunjukkan bahwa 45,7% variabilitas dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga faktor tersebut. Temuan ini memberikan bukti empiris bahwa faktor-faktor tersebut berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan Generasi Milenial di lingkungan rumah sakit.

Daftar Pustaka

- Abas, E., Basir, B., Soegiarto, I., Kamal, F., & Sofyan, I. R. (2024). Pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Manajemen*, 04, 1–7.
- Abdusalam, & Budiyanto, H. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 3301–3310. <https://doi.org/10.51804/iej.v3i1.928>.
- Amavisca, A., & Sukarno, G. (2023). J-MAS. *J-MAS Jurnal Manajemen Dan Sains*, 8(1), 9–14. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.877>.
- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 37–46.
- Ernanda, Y., Efrata, J., Pratiwi, Y., Harahap, T., & Harefa, H. (2022). The influence of work environment, work discipline, and motivation on employee performance. *Enrichment: Journal of Management*, 12(1), 1727–1733. <https://doi.org/10.55983/ijeset.v1i1.26>.
- Hutabarat, M. I. (2020). Penerapan akuntansi pertanggungjawaban sebagai alat evaluasi kinerja PT. Gunung Selamat Lestari Labuhan Batu Selatan. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 5(3), 2655–4399.
- Hutabarat, M. I. (2021). Rasio keuangan mempengaruhi profitabilitas pada bank persero di Bursa Efek Indonesia. *Journal of Management, Accounting, Economic and Business*, 02(02), 25–38.
- Hutabarat, M. I. (2022). Pengaruh ROA, pertumbuhan penjualan, likuiditas dan ukuran perusahaan terhadap struktur modal perusahaan manufaktur sektor makanan dan minuman di BEI. *Owner*, 6(1), 348–358. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i1.589>.
- Hutabarat, M. I., Judijanto, L., Ristiyana, R., Syafii, M., & Mediawati, E. (2023). The influence of accounting knowledge, business experience, work motivation on the use of accounting information in MSMEs. *International Journal of Applied Finance and Business Studies*, 11(3), 338–344.
- Hutabarat, M. I., Nasution, S., & Zalukhu, R. S. (2023). Influence net profit margin, sales growth, and debt to equity ratio on earning per share. *Jurnal Akuntansi Bisnis Eka Prasetya*, 9(1), 15–22.
- Hutabarat, M. I., Widiyastuti, T., Duffin, & Ervina, N. (2024). Analysis of the influence of the ability to prepare financial reports, financial literacy and financial inclusion on the financial performance of MSMEs. *Ilomata International Journal of Tax and Accounting*, 5(2), 519–534. <https://doi.org/10.61194/ijtc.v5i2.1170>.
- Khakim, L., & Isnowati, S. (2023). J-MAS. *J-MAS Jurnal Manajemen Dan Sains*, 8(1), 665–672. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.850>.

- Kurniawan, I. S., & Rizki, F. A. (2022). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. *Jurnal Sosial Sains*, 2(1), 104–110. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v2i1.316>.
- Laksmono, R., Toyib, M., Mardiah, A., Utomo, S. B., & Juliandri, D. (2024). Pengaruh digital marketing, e-commerce dan pengetahuan kewirausahaan terhadap minat berwirausaha generasi milenial. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4(5), 2684–2695.
- Natsir, M., Hersona, S., & Suyaman, D. J. (2022). The effect of compensation, motivation and work discipline on employee performance at PT Totoku Toryo Indonesia. *Enrichment: Journal of Management*, 12(3), 2171–2175.
- Oktaviani, I., & Kusuma, K. A. (2022). The effect of compensation, commitment, and work discipline on employee performance. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 15(2), 2246–2254. <https://doi.org/10.21070/ijler.v15i0.785>.
- Prasetyo, Y. D., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang. *J-MAS Jurnal Manajemen Dan Sains*, 7(2), 719. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.558>.
- Purwadisastra, D., Jusup, S. M., Bakri, Y., Setianti, Y., & Bilgies, A. F. (2024). Analisis kompensasi, pengalaman kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan GH Universal Hotel Bandung. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 10(6), 3260–3267.
- Saputra, E. K. (2021). Analisis work-life balance pada perawat wanita sudah menikah (Studi kasus Rumah Sakit Umum Daerah Raja Ahmad Tabib). *Jurnal Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 4(2), 106–114.
- Shalahuddin, M., Rahmania, V., Firmansyah, G. T., Agustine, S., & Oktavianti, S. (2023). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya Unit Usaha Minyak Dan Gas Wilayah Palembang. *Journal of Management, Entrepreneur and Cooperative*, 2(1), 1–11. <https://doi.org/10.56869/jmec.v2i1.435>.
- Sugianto, E., Nur, M., Siahaan, J., Yakin, I., & Setianti, Y. (2024). Pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *JEMSI*, 10(3), 2110–2115.
- Wahyono, D., Windarto, G. J., Tulin, A., Suprihartin, Y., & Taryana. (2023). Pengaruh komunikasi pemasaran, kepercayaan dan kepuasan terhadap loyalitas pelanggan pada marketplace Shopee. *JEMSI*, 9(5), 1983–1990.
- Wahyudin, A., Fitriati, A., Darmawan, A., & Rachmawati, E. (2025). Pengaruh work-life balance dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *E-BISMA*, 6(1), 110–131.
- Wahyuningrum, S., Hartono, S., & Wahyuningsih, D. W. (2024). Pengaruh work-life balance, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di Rumah Sakit Yasyfin Darussalam Gontor Ponorogo. *Journal on Education*, 7(1), 1973–1982.
- Wiska, M., Resty, F., Ermawati, E., & Uliya, U. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas XYZ di Kabupaten Tebo. *J-MAS Jurnal Manajemen Dan Sains*, 7(2), 1268. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.571>.
- Zamani, A., Nurhayati, I., Lieskusumastuti, A. D., Maesaroh, S., & Nafi'ah, S. (2025). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *Nafi'ah*, 8(1), 130–137.