

Lulu Rizki Nurkhasanah

Manajemen, Universitas Putra Bangsa

e-mail : lulurizki354@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance*, kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Kebumen III. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu menggunakan wawancara, kuesioner dan studi pustaka. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yaitu semua pegawai PNS UPTD Puskesmas Kebumen III. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS for windows. Berdasarkan hasil uji t variabel *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,649 atau 64,9%. Artinya, variabel kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh *work life balance*, kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja fisik sebesar 64,9%, sedangkan sisanya yaitu 35,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Kata Kunci: *Work Life Balance*, Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja

Abstract

This study aims to analyze the effect of work life balance, transformational leadership and physical work environment on job satisfaction for civil servants UPTD Puskesmas Kebumen III. Data collection techniques in this study are using interviews, questionnaires and literature study. The sampling technique in this study used a saturated sample technique, namely all civil servants UPTD Puskesmas Kebumen III. The method used is a quantitative method. This research uses multiple linear regression analysis technique with the help of SPSS for windows application. Based on the results of the t test, the work life balance variable has no effect on job satisfaction, transformational leadership has a positive and significant effect on job satisfaction, and the physical work environment has a positive and significant effect on job satisfaction. The results of the coefficient of determination test show that the Adjusted R Square value is 0.649 or 64.9%. It means that job satisfaction variable can be influenced by work life balance, transformational leadership and physical work environment by 64.9%, while the remaining 35.1% is influenced by other variables outside the study.

Keywords: *work life balance, transformational leadership and physical work environment, job satisfaction*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi kunci yang menentukan perkembangan organisasi. Hal ini karena manusia dalam sebuah organisasi berfungsi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kemampuannya untuk mengelola berbagai macam sumber daya yang dimilikinya, salah satunya yaitu sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia (SDM) melekat pada setiap sumber daya organisasi apapun sebagai faktor penentu keberadaan dan peranannya dalam memberi kontribusi ke arah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Tersedianya sumber daya yang profesional menjadi kebutuhan strategis perusahaan atau organisasi. Salah satu bukti bahwa manusia merupakan faktor penting sebagai penggerak kemajuan organisasi adalah pada Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) sebagai pusat pelayanan publik di bidang kesehatan.

Salah satu pusat kesehatan masyarakat yang ada di Kebumen yaitu Puskesmas Kebumen III yang beralamat di Jalan Mangkusari No. 4, Kutosari, Kecamatan Kebumen, Kabupaten Kebumen, Jawa Tengah 54317 dimana secara administratif wilayah, Puskesmas Kebumen III terdiri dari 6 desa/kelurahan yaitu: Kutosari, Kebumen, Bumirejo, Karangari, Gemeksekti, dan Jemur. Puskesmas Kebumen III sebagai salah satu sarana kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, dituntut untuk memberikan pelayanan yang bermutu dan memuaskan bagi pasiennya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan serta dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakat. Robbins (2008) mengemukakan bahwa kualitas organisasi bergantung pada kualitas orang-orang yang berada di dalamnya, maka untuk mendapatkan pegawai yang produktif dan berprestasi dalam bekerja, organisasi dituntut untuk memiliki timbal balik yang sesuai dengan kinerja masing-masing pegawai agar mendapatkan pegawai

dengan kinerja terbaik sesuai dengan harapan dan tujuan organisasi.

Sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi salah satunya adalah terciptanya kepuasan kerja pegawai. Demikian pula pada pegawai Puskesmas Kebumen III yang merupakan ujung tombak pelaksana pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Luthans (2006:243) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan tentang pekerjaan yang sesuai dengan penilaian dari masing-masing pekerja. Barlian (2017:48) juga mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri. 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. Kepuasan kerja dalam penelitian ini dibatasi pada indikator yang dikemukakan oleh Hasibuan (2007) antara lain :

- a. Pekerjaan itu sendiri
- b. Gaji
- c. Promosi
- d. Atasan
- e. Rekan kerja

Kepuasan kerja pegawai Puskesmas Kebumen III disebabkan oleh beberapa faktor. Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Puskesmas Kebumen III adalah adanya keseimbangan kehidupan kerja atau *work life balance*. Lumunon et.al. (2017:4672) mengemukakan pendapat bahwa *work life balance* merupakan kemampuan karyawan untuk dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kebutuhan pribadi. Greenhaus et.al. (2003) dalam Nurendra dan Saraswati (2016) mendefinisikan bahwa *work life balance* adalah sejauh mana karyawan secara seimbang terlibat dan puas dalam perannya di kehidupan pekerjaan dan kehidupan nonkerjanya. *Work life balance* secara sederhana merupakan suatu kondisi di mana seorang pekerja dapat mengatur waktu secara baik atau dapat menyelaraskan antara pekerjaan di tempat kerja serta kebutuhan pribadi dan kehidupan dalam keluarga.

Work life balance dalam penelitian ini dibatasi pada indikator yang dikemukakan oleh McDonald et al. (2005) dalam Rondonuwu (2018) antara lain:

- a. *Time balance* (keseimbangan waktu)
- b. *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan)
- c. *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan)

Faktor selanjutnya yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja pada pegawai PNS Puskesmas Kebumen III yaitu kepemimpinan transformasional. Ritawati (2013) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini

sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggraeni dan Santosa (2013) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Pimpinan yang mampu melakukan pendekatan interpersonal kepada bawahan mengakibatkan pegawai merasa senang dan puas dengan cara-cara atasan dalam mengarahkan kinerja karyawan sehingga kepuasan kerja karyawan semakin meningkat.

Northouse (2013) menyebutkan kepemimpinan transformasional merupakan suatu proses dimana individu berinteraksi dengan individu lain dan menciptakan suatu hubungan yang meningkatkan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin serta pengikutnya. Menurut Widyatmika dan Riana (2020) pemimpin transformasional adalah pemimpin yang memotivasi bawahan melalui inspirasi serta menawarkan tantangan dan dukungan pengembangan kepribadian, berwujud konsentrasi pada kualitas seperti ide-ide bersama, nilai-nilai dan visi dalam upaya untuk membangun hubungan yang baik didalam organisasi. Kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi karyawan, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya. Kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini dibatasi pada indikator yang dikemukakan oleh Long (2014) dalam Santosa dan Wahjuadi (2019) antara lain:

- a. *Idealized Influence (II)*
- b. *Inspirational Motivation (IM)*
- c. *Intellectual Situation (IS)*
- d. *Individualized Consideration (IC)*

Selanjutnya faktor yang diduga dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada pegawai PNS Puskesmas Kebumen III yaitu lingkungan kerja fisik. Hendri (2012) menemukan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hayati (2016) bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya jika lingkungan kerja fisik baik maka kepuasan kerja pegawai semakin meningkat. Nitisemito (2002) berpendapat bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, nyaman dan aman. Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan tidak efisiennya suatu rancangan sistem kerja. Pola lingkungan kerja adalah pola tindakan anggota organisasi yang mempengaruhi efektivitas organisasi secara langsung atau tidak langsung, yang meliputi kinerja dan produktivitas, absenteisme dan perputaran, serta keanggotaan organisasi.

Lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini dibatasi pada indikator yang dikemukakan oleh Sunyoto (2013:11) antara lain:

- a. Penerangan
- b. Kebisingan
- c. Suhu udara
- d. Ruang gerak yang diperlukan

- e. Pewarnaan
- f. Keamanan

Berdasarkan fenomena dan teori yang telah dijelaskan pada beberapa paragraf sebelumnya, maka diduga kepuasan kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu; *work life balance*, kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja fisik. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance*, Kepemimpinan Transformasional, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Pegawai PNS UPTD Puskesmas Kebumen III).

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dapat diidentifikasi permasalahan yang muncul dalam penelitian ini adalah meningkatnya kepuasan kerja pegawai PNS UPTD Puskesmas Kebumen III. Berdasarkan penelitian terdahulu, fenomena ini diduga disebabkan oleh faktor *work life balance*, kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini diarahkan untuk menjawab pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *work life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Kebumen III?
2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Kebumen III?
3. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Kebumen III?
4. Apakah *work life balance*, kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Kebumen III?

KAJIAN TEORI

Kepuasan Kerja

Priansa (2017) menyebutkan kepuasan kerja sebagai sekumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya yang dimana apakah karyawan tersebut menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya dan sebagai hasil penilaian karyawan terhadap pekerjaannya. Luthans (2006) juga menyebutkan kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan tentang pekerjaan yang sesuai dengan penilaian dari masing-masing pekerja.

Work Life Balance

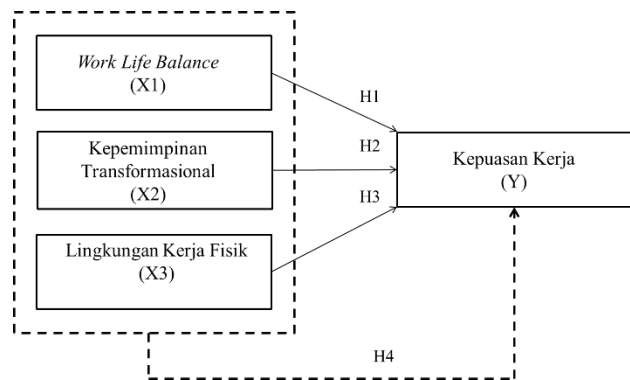
Greenhaus et.al. (2003) dalam Nurendra dan Saraswati (2016) mendefinisikan bahwa *work life balance* adalah sejauh mana karyawan secara seimbang terlibat dan puas dalam perannya di kehidupan pekerjaan dan kehidupan nonkerjanya. Hutcheson (2012) dalam Suhartini (2021) mengungkapkan bahwa *work life balance* adalah suatu bentuk kepuasan pada individu dalam mencapai keseimbangan kehidupan dalam pekerjaannya.

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik menurut Nitisemito (2002) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain. Sedarmayanti (2011) mengemukakan pendapat bahwa seorang karyawan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai.

METODE

Model empiris dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari subjek yang diteliti yaitu pegawai PNS UPTD Puskesmas Kebumen III dengan cara memberikan kuisioner atau daftar pertanyaan kepada responden mengenai bukti langsung tentang kepuasan kerja, *work life balance*, kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja fisik.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan metode non probability sampling yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel atau penelitian ini yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Uji validitas item pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Item dikatakan valid jika adanya korelasi dengan skor totalnya. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner. Kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Butir pertanyaan dalam instrument dinyatakan valid apabila perolehan indeks korelasi skor butir dengan skor total (r_{hitung}) lebih besar atau sama dengan r_{tabel} dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 (Arikunto, 2006). Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten

atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel jika r alpha $>$ 0,60 atau 60%, maka butir atau variabel tersebut reliabel.

Analisis regresi linear berganda adalah analisis untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan secara parsial atau simultan antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Selain itu, untuk mengetahui bagaimana pengaruhnya (positif atau negatif) dan seberapa besar pengaruhnya untuk memprediksi nilai variabel dependen dengan menggunakan variabel independen. Hasil analisis linier berganda dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

Keterangan :

- Y = kepuasan kerja
- a = konstanta
- b = koefisien regresi
- X1 = variabel *work life balance*
- X2 = variabel kepemimpinan transformasional
- X3 = variabel lingkungan kerja fisik
- e = standard error

Penelitian ini menggunakan statistik parametrik dengan model regresi linear berganda, maka sebelumnya perlu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi 1) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). 2) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. 3) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Pengujian suatu data berdistribusi untuk mengetahui normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot.. Jika data menyebar diatas garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Koefisien determinasi (R^2) pada penelitian ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik

Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Pengujian Validitas *Work Life Balance*

No	Item pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Status
1	Butir 1	0,686	0,296	0,000	Valid
2	Butir 2	0,568	0,296	0,000	Valid
3	Butir 3	0,491	0,296	0,002	Valid
4	Butir 4	0,722	0,296	0,000	Valid

5	Butir 5	0,788	0,296	0,000	Valid
---	---------	-------	-------	-------	-------

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 1, menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas dapat dilihat nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu sebesar 0,2960 pada derajat kebebasan $\alpha < 0,05$ sehingga lima butir pernyataan variabel *work life balance* pada kuesioner dinyatakan valid atau sah.

Tabel 2
Hasil Pengujian Validitas Kepemimpinan Transformasional

No	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig.	Status
1	Butir 1	0,865	0,2960	0,000	Valid
2	Butir 2	0,808	0,2960	0,000	Valid
3	Butir 3	0,937	0,2960	0,000	Valid
4	Butir 4	0,499	0,2960	0,002	Valid
5	Butir 5	0,811	0,2960	0,000	Valid
6	Butir 6	0,862	0,2960	0,000	Valid
7	Butir 7	0,943	0,2960	0,000	Valid
8	Butir 8	0,873	0,2960	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas dapat dilihat nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu sebesar 0,2960 pada derajat kebebasan $\alpha < 0,05$ sehingga delapan butir pernyataan variabel kepemimpinan transformasional pada kuesioner dinyatakan valid atau sah.

Tabel 3
Hasil Pengujian Validitas Lingkungan Kerja Fisik

No	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Status
1	Butir 1	0,709	0,2960	0,000	Valid
2	Butir 2	0,715	0,2960	0,000	Valid
3	Butir 3	0,770	0,2960	0,000	Valid
4	Butir 4	0,380	0,2960	0,016	Valid
5	Butir 5	0,658	0,2960	0,000	Valid
6	Butir 6	0,626	0,2960	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan Tabel 3, menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas dapat dilihat nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu sebesar 0,2960 pada derajat kebebasan $\alpha < 0,05$ sehingga enam butir pernyataan variabel lingkungan kerja fisik pada kuesioner dinyatakan valid atau sah.

Tabel 4
Hasil Pengujian Validitas Kepuasan Kerja

No	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Status
1	Butir 1	0,786	0,2960	0,000	Valid
2	Butir 2	0,768	0,2960	0,000	Valid
3	Butir 3	0,401	0,2960	0,011	Valid

4	Butir 4	0,724	0,2960	0,000	Valid
5	Butir 5	0,634	0,2960	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas dapat dilihat nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu sebesar 0,2960 pada derajat kebebasan $\alpha < 0,05$ sehingga lima butir pernyataan variabel kepuasan kerja pada kuesioner dinyatakan valid atau sah.

Uji Reliabilitas

Ghozali (2018) berpendapat bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Hasil uji reliabilitas dari variabel penelitian ini dapat dijelaskan melalui tabel berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas Variabel

No	Variabel	Nilai Alpha	Nilai Minimum	Keterangan
1	<i>Work Life Balance</i> Kepemimpinan	0,633	0,60	Reliabel
2	n Transformasional	0,935	0,60	Reliabel
3	Lingkungan Kerja Fisik	0,713	0,60	Reliabel
4	Kepuasan Kerja	0,692	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan Tabel 5 dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel yaitu handal atau layak, karena nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dideteksi dengan melihat VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinieritas

No.	Variabel Bebas	Tolerance	VIF
1.	<i>Work Life Balance</i>	0,816	1,226
2.	Kepemimpinan Transformasional	0,729	1,372
3.	Lingkungan Kerja Fisik	0,733	1,365

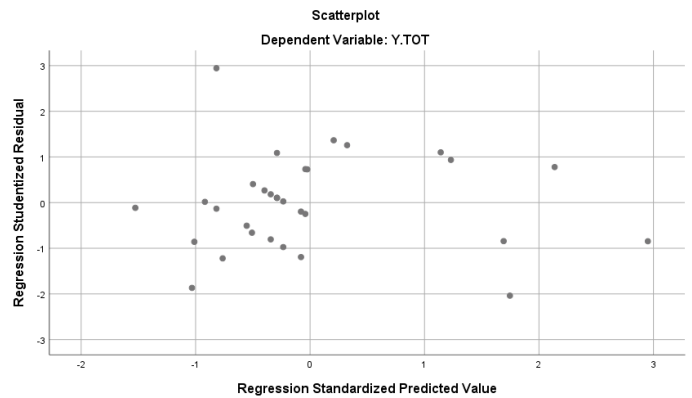
Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel VI hasil uji multikolinieritas dapat dilihat bahwa semua variabel bebas menunjukkan angka VIF dibawah 10 dan tolerance diatas 0,1, hal ini berarti model regresi yang digunakan dapat dipakai karena tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 1
Hasil Uji Heteroskedastisitas



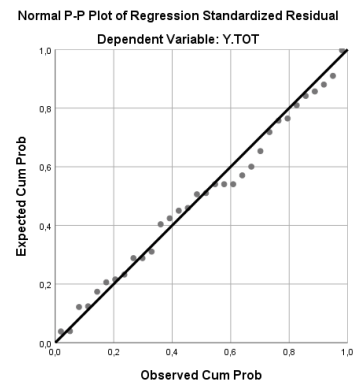
Sumber : Data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan Gambar I dapat dijelaskan bahwa titik-titik di dalam scatterplot menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi linear berganda dalam penelitian ini tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Model regresi dikatakan baik apabila memiliki data yang terdistribusi normal. Hasil analisis diperoleh sebagai berikut :

Gambar 1
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data primer diolah tahun, 2022

Berdasarkan Gambar 2 terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka model regresi pada penelitian ini memenuhi uji asumsi normalitas.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7
Analisis Regresi Linear Berganda

Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	-0,343	2,456		-0,139	0,890
<i>Work Life Balance</i>	0,079	0,140	0,066	0,563	0,578
Kepemimpinan Transformasional	0,358	0,071	0,628	5,039	0,000
Lingkungan Kerja Fisik	0,304	0,137	0,275	2,212	0,035

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresinya dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = - 0,343 + 0,079 X_1 + 0,358 X_2 + 0,304 X_3 + e$$

Penjelasan :

1. Nilai konstanta pada persamaan di atas menunjukkan nilai konstanta atau nilai tetap kepuasan kerja yang tidak dipengaruhi oleh variabel *work life balance*, kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja fisik pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Kebumen III. Konstanta bernilai - 0,343 memiliki makna bahwa tanpa adanya perubahan pada variabel *work life balance*, kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja fisik, maka kepuasan kerja tetap - 0,343.

2. Variabel Independen

$$b_1 = 0,079$$

Koefisien regresi untuk variabel *work life balance* (X_1) sebesar = 0,079, artinya setiap kenaikan atau bertambahnya satu satuan pada variabel *work life balance* (X_1), maka akan menyebabkan perubahan atau peningkatan kepuasan kerja (Y) pegawai PNS UPTD Puskesmas Kebumen III sebanyak 0,079, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

$$b_2 = 0,358$$

Koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan transformasional (X_2) sebesar = 0,358, artinya setiap kenaikan atau bertambahnya satu satuan pada variabel kepemimpinan transformasional (X_2), maka akan menyebabkan perubahan atau peningkatan kepuasan kerja (Y) pegawai PNS

UPTD Puskesmas Kebumen III sebanyak 0,358, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

$$b_3 = 0,304$$

Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja fisik (X_3) sebesar = 0,304, artinya setiap kenaikan atau bertambahnya satu satuan pada variabel kepemimpinan transformasional (X_3), maka akan menyebabkan perubahan atau peningkatan kepuasan kerja (Y) pegawai PNS UPTD Puskesmas Kebumen III sebanyak 0,304, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

Pengujian Hipotesis

Tabel 8
Uji Parsial (Uji t)

No	Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig	Keterangan
1.	<i>Work life balance</i>	0,563	1,70113	0,578	Tidak signifikan
2.	Kepemimpinan Transformasional	5,039	1,70113	0,000	Signifikan
3.	Lingkungan kerja fisik	2,212	1,70113	0,035	Signifikan

Sumber : Data Primer diolah, tahun 2022

Hasil t_{hitung} variabel *work life balance* 0,563 lebih kecil daripada t_{tabel} 1,70113, sehingga hipotesis (H_a) ditolak, yang memiliki makna bahwa *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Kebumen III. Hasil t_{hitung} variabel kepemimpinan transformasional 5,039 lebih besar daripada t_{tabel} 1,70113, dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis (H_a) diterima, yang memiliki makna bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PNS UPTD Puskesmas Kebumen III. Hasil t_{hitung} variabel lingkungan kerja fisik 2,212 lebih besar daripada t_{tabel} 1,70113, dengan tingkat signifikansi 0,035 lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis (H_a) diterima, yang memiliki makna bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PNS UPTD Puskesmas Kebumen III.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 9
Hasil Uji Simultan ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	64,791	3	21,597	20,101	,000 ^b
Residual	30,084	28	1,074		
Total	94,875	31			

- a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
- b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Kepemimpinan Transformasional, *Work Life Balance*

Berdasarkan tabel F dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $20,101 > 2,95$, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel *work life balance*, kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Kebumen III.

Koefisien Determinasi

Ghozali (2018) koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 10
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,826 ^a	0,683	0,649	1,037

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, *Work Life Balance*, Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja
Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 10, dapat dianalisis bahwa *Adjusted R Square* sebesar 0,649 atau 64,9%. Hal ini memiliki makna bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh variasi dari ketiga variabel bebas (independen) yaitu *work life balance*, kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja fisik sebesar 64,9%, sedangkan sisanya 35,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati di dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Kebumen III

Hipotesis pertama dalam penelitian diajukan untuk mengetahui pengaruh variabel *work life balance* (X1) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Kebumen III yang menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 0,563 < t_{tabel} 1,70113$ dengan tingkat signifikansi $0,578 > 0,05$, sehingga hipotesis (Ha) ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada pegawai PNS UPTD

Puskesmas Kebumen III. Tingkat *work life balance* yang tinggi tidak dapat meningkatkan kepuasan kerja, begitupun sebaliknya tingkat *work life balance* yang rendah tidak dapat menurunkan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ellyda Yohan Pranindhita, Doddy Hendro Wibowo (2020) serta Renaldo R. Lumunon, Greis M.Sendow dan Yantje Uhing (2019) yang menemukan bahwa *work life balance* tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Kebumen III

Hipotesis kedua dalam penelitian diajukan untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan transformasional (X2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Kebumen III yang menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 5,039 > t_{tabel} 1,70113$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis (Ha) diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Kebumen III. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional di UPTD Puskesmas Kebumen III, maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Kebumen III. Sebaliknya, jika semakin rendah kepemimpinan transformasional, maka akan semakin rendah pula kepuasan kerja pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Kebumen III. Temuan ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh I Dewa Gede Agung Putra Widyatmika, I Gede Riana (2020) yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

3. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Kebumen III.

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini diajukan untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja fisik (X3) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Kebumen III yang menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 2,212 > t_{tabel} 1,70113$ dengan tingkat signifikansi $0,035 < 0,05$, sehingga hipotesis (Ha) diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Kebumen III. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik di UPTD Puskesmas Kebumen III, maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Kebumen III. Sebaliknya, jika semakin rendah lingkungan kerja fisik maka akan semakin rendah pula kepuasan kerja pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Kebumen III. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ilhamsya dan Hj. Maliah (2020) yang menemukan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

4. Pengaruh *work life balance*, kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Kebumen III

Pengujian hipotesis keempat dilakukan untuk mengetahui pengaruh *work life balance*, kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *work life balance*, kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan hasil uji F diperoleh hasil F hitung sebesar 20,101 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,95 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan analisis data melalui pembuktian terhadap hipotesis dari permasalahan yang diangkat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Kebumen III, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis pertama (H_1) ditolak, artinya variabel *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan *work life balance* belum mampu mempengaruhi kepuasan kerja pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Kebumen III.
2. Pengujian hipotesis kedua (H_2) diterima, artinya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional yang diterapkan pimpinan UPTD Puskesmas Kebumen III maka semakin tinggi kepuasan kerja pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Kebumen III.
3. Pengujian hipotesis ketiga (H_3) diterima, artinya lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik pada UPTD Puskesmas Kebumen III maka semakin tinggi kepuasan kerja pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Kebumen III.
4. Pengujian hipotesis keempat (H_4) dilakukan untuk mengetahui pengaruh *work life balance*, kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Kebumen III. Berdasarkan hasil uji F diperoleh hasil bahwa *work life balance*, kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Kebumen III.

Keterbatasan

Penelitian yang dilakukan ini mempunyai keterbatasan, oleh karena itu keterbatasan ini perlu diperhatikan untuk peneliti-peneliti selanjutnya, keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Sebaran responden dari penelitian ini hanya dilakukan pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Kebumen III

yang memiliki jumlah sampel yang relatif sedikit. Agar mendapatkan isu terbaru sebaiknya penelitian dilakukan pada instansi sejenis dengan lingkup yang lebih besar.

2. Penelitian ini hanya membatasi *work life balance*, kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja fisik yang mempengaruhi kepuasan kerja, untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan topik yang sama tetapi perlu menambahkan faktor lain karena dari hasil penelitian ini masih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.
3. Penggunaan uji Kolmogorov-Smirnov tidak dapat digunakan pada data dengan nilai rata-rata lebih kecil dari standar deviasi. Hasil keputusan yang dihasilkan oleh uji Kolmogorov-Smirnov, tingkat konsistensi hasil keputusannya tidak ada yang mencapai 100% pada besar sampel manapun.

Implikasi Praktis

1. Diharapkan individu harus mengatur waktu untuk keluarga dan pekerjaan, karena apabila individu tidak dapat mengatur waktu dengan baik, maka individu dapat dikatakan tidak memiliki *work life balance* namun jika individu dapat mengatur waktu dengan baik maka individu akan bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi sehingga menimbulkan kepuasan kerja, karena selama bekerja menghasilkan emosi positif atau keadaan yang menyenangkan.
2. Diharapkan pemimpin UPTD Puskesmas Kebumen III mampu mempertahankan aspek Kepemimpinan transformasional yang pertama yaitu *idealized influence* yang berarti menekankan tipe pemimpin yang memperlihatkan kepercayaan, keyakinan dan dikagumi / dipuji pengikut. Kedua, *inspirational motivation* menekankan pada cara memotivasi dan memberikan inspirasi kepada bawahan terhadap tantangan tugas, hubungannya diharapkan dapat meningkatkan semangat kelompok. Ketiga, *individualized consideration* menekankan tipe pemimpin yang memberikan perhatian terhadap pengembangan dan kebutuhan berprestasi bawahan. Keempat, *intellectual stimulation* menekankan tipe pemimpin yang berupaya mendorong bawahan untuk memikirkan inovasi, kreatifitas, metode atau cara-cara baru. Hal ini berarti seorang pimpinan harus memahami beragam kebutuhan individu. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi kepuasan kerja pegawai pada kebutuhan individu. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan di UPTD Puskesmas Kebumen III.
3. Diharapkan UPTD Puskesmas Kebumen III mampu mempertahankan kenyamanan lingkungan kerja fisik agar kepuasan kerja karyawan tetap berada pada tingkat kepuasan yang tinggi.

Implikasi Teoritis

1. Penelitian ini berimplikasi dalam mendorong arah riset perilaku organisasi selanjutnya dengan mempertimbangkan berbagai faktor organisasional maupun individual lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
2. Selain itu untuk penelitian yang selanjutnya dengan topik yang sama, diharapkan dapat menguji sampel atau tempat penelitian yang lain, serta menggunakan metode yang berbeda. Sehingga dapat dilihat perbedaan dan persamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang lain, dan dapat menambah pengetahuan bagi banyak pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, Y., & Santosa, T. E. C. (2013). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 10(1).
- Barlian, N. A. (2017). Faktor Determinan Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Karyawan di Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang. *ASSETS-Jurnal Ilmiah Ilmu Akuntansi, Keuangan dan Pajak*, 1(2), 115-123
- Echdar, S. (2017). Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25.
- Gunawan, A., & Kusniawati, A. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Menentukan Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas. *Journal of Management Review*, 3(2), 307-319
- Hasibuan, M. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hayati, R. R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ekologi Ilmu Manajemen*, 3(2), 175-177.
- Hendri, E. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 9(3), 1-16.
- Iskandar, Y., & Andriani, I. (2020). Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja pada Pekerja BUMN. *Jurnal Psikologi*, 12(2), 169-178.
- Kanwar, Y. P. S., Singh, A. K., & Kodwani, A. D. (2009). Work—life balance and burnout as predictors of job satisfaction in the IT-ITES industry. *Vision*, 13(2), 1-12.
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tirta Investama (Danone) AQUA Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4).
- Luthans, F. (2006). Perilaku organisasi
- Maslichah, N. I., & Hidayat, K. (2017). Pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada perawat RS Lavalette Malang tahun 2016) (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Melani, T., & Suhaji, S. (2012). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi” YAYASAN PHARMASI” Semarang). *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*, 1(1), 103128.
- Nitisemito, Alex S, 2001. Manajemen Personalial. Penerbit Bumi Askara, Bandung.
- Northouse, P. G. (1999). *Leadership: Theory and practice* (p. xxiii). E-Content Generic Vendor.
- Nurendra, A. M., & Saraswati, M. P. (2016). Model peranan work life balance, stres kerja dan kepuasan kerja pada karyawan. *Humanitas: Jurnal Psikologi Indonesia*, 13(2), 84-94.
- Pranindhita, E. Y. P., & Wibowo, D. H. (2020). Hubungan Work Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Guru Di Smk Kabupaten Pati. *PSIKOLOGI KONSELING*, 16(1).
- Priansa, D. J. (2017). Perilaku Organisasi Bisnis. (Edisi lima belas). Bandung: Alfabeta.

- Priyatno, D. (2018). SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum. *Yogyakarta: Andi*.
- Ritawati, A. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Surabaya. *DiE: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 9(1).
- Robbins SP, dan Judge. (2008). Perilaku Organisasi Buku 2, Jakarta: Salemba Empat.
- Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS (JAB)*, 7(2), 30-39.
- Santosa, A. M. B., & Wahjuadi, D. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Telkom Witel Bandung Barat. *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 109-124.
- Sitanggang, P. H. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja (Studi Pada Bpjs Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kota Kediri Jawa Timur). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 9(2).
- Sugiyono, D. (2008). Metode penelitian bisnis. *Bandung: Pusat Bahasa Depdiknas*.
- Sugiyono, P. D. (2017). Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D. *Penerbit CV. Alfabeta: Bandung*.
- Suharsimi, A. (2006). Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik. *Jakarta: Rineka Cipta*, 120-123
- Wenno, M. W. (2018). Hubungan antara work life balance dan kepuasan kerja pada karyawan di PT PLN PERSERO Area Ambon. *Jurnal Maneksi*, 7(1), 47-54.
- Widyatmika, I. D. G. A. P., & Riana, I. G. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen*, 9(10), 3486-3505.