

Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Work-Family Conflict terhadap Motivasi

Ida Bagus Paladita¹, Irwan Cahyadi², Ika Yuliana³, Lady Faerrosa⁴, Febria Nurmelia Marlini⁵

Universitas Bumigora, Indonesia

idabaguspaladitha@gmail.com¹, irwancahyadi@universitasbumigora.ac.id²,
ika_yuliana@universitasbumigora.ac.id³, ladyjosman@universitasbumigora.ac.id⁴,
febria@universitasbumigora.ac.id⁵

Submitted: 17th May 2025 | **Edited:** 27th June 2025 | **Issued:** 01st July 2025

Cited on: Paladita, I. B., Cahyadi, I., Yuliana, I., Faerrosa, L., & Marlini, F. N. (2025). Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Work-Family Conflict terhadap Motivasi. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(3), 1013-1024.

ABSTRACT

Employee motivation is essential in maintaining the productivity and performance of healthcare institutions, particularly in nursing services. However, motivation is often influenced by non-physical work environments and work-family conflict. This study aims to examine the effect of non-physical work environment and work-family conflict on motivation, with job satisfaction as a mediating variable. A quantitative associative approach was employed, involving 89 nurses from a public hospital in Lombok. Data were collected through structured questionnaires and analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) via SmartPLS 4. The results revealed that both non-physical work environment and work-family conflict had a negative and insignificant effect on motivation. However, the non-physical work environment had a positive and significant effect on job satisfaction, while work-family conflict remained insignificant. Furthermore, job satisfaction demonstrated a positive and significant effect on motivation. The mediation analysis confirmed that job satisfaction successfully mediated the relationship between non-physical work environment and motivation but did not mediate the relationship between work-family conflict and motivation. These findings emphasize the central role of job satisfaction in enhancing employee motivation and suggest that creating a supportive non-physical work environment is more impactful than mitigating work-family conflict in the nursing context. This research contributes to organizational behaviour theory and offers practical recommendations for hospital management to improve internal work conditions that foster nurse motivation.

Keywords: Human Resources, Non-Physical Work Environment, Work-Family Conflict, Job Satisfaction, Motivation

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Kualitas SDM yang baik tidak hanya mencerminkan kompetensi individu, tetapi juga mencerminkan sejauh mana organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Sevina, 2023). Dalam konteks

institusi kesehatan seperti rumah sakit, tenaga perawat menjadi salah satu elemen kunci pelayanan yang dituntut memiliki motivasi tinggi agar kinerja dan kepuasan pasien dapat terjaga (Wulandari & Prasetyo, 2022).

Motivasi kerja merupakan kondisi psikologis yang mendorong seseorang untuk bertindak secara konsisten demi mencapai tujuan tertentu (Khumairah, 2021). Tingginya motivasi kerja pada perawat tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal, tetapi juga oleh faktor eksternal seperti lingkungan kerja non fisik dan keseimbangan antara peran pekerjaan dan keluarga (Amalia & Putra, 2023). Lingkungan kerja non fisik meliputi aspek hubungan antarpegawai, komunikasi, dan suasana kerja yang mendukung secara psikososial (Sukardi & Saputro, 2024). Apabila lingkungan tersebut tidak dikelola dengan baik, maka dapat menurunkan kepuasan kerja yang berdampak langsung pada motivasi perawat.

Di sisi lain, work-family conflict menjadi tantangan tersendiri bagi perawat, khususnya bagi mereka yang telah menikah atau memiliki anak. Ketidakseimbangan peran ganda antara pekerjaan dan keluarga dapat mengganggu konsentrasi, menurunkan produktivitas, bahkan menghambat pencapaian tujuan kerja (Liao et al., 2019; Darmawati, 2019). Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang beragam. Yani et al. (2016) menemukan bahwa work-family conflict berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara Sajim et al. (2024) menunjukkan pengaruh positif yang signifikan. Perbedaan hasil ini mengindikasikan adanya gap riset yang perlu ditelusuri lebih dalam, khususnya dalam konteks organisasi pelayanan publik kesehatan di Indonesia.

Berdasarkan observasi awal di Rumah Sakit Umum X di Lombok, ditemukan bahwa meskipun beberapa perawat menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan peran kerja dan keluarga, tingkat kepuasan kerja tetap tinggi. Hal ini terlihat dari masa kerja yang cukup panjang (rata-rata 1,5–8 tahun) dan adanya keinginan mereka untuk terus berkontribusi dalam pelayanan. Akan tetapi, motivasi kerja tidak selalu sejalan dengan kepuasan kerja, khususnya jika tidak didukung oleh lingkungan kerja yang suportif dan minim konflik (Rizky, 2022).

Melalui studi ini, peneliti bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja non fisik dan work-family conflict terhadap motivasi perawat, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian perilaku organisasi serta implikasi praktis bagi manajemen rumah sakit dalam meningkatkan motivasi kerja perawat melalui pendekatan lingkungan kerja yang lebih humanis.

LANDASAN TEORI

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan kondisi psikologis yang mendorong seseorang untuk berperilaku secara terarah dalam mencapai tujuan organisasi. Robbins dan Judge (2020) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong peningkatan kinerja, loyalitas, dan kepuasan kerja (Saragih & Syahputra, 2023).

Dalam konteks organisasi pelayanan publik seperti rumah sakit, motivasi dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja, kepemimpinan, serta keseimbangan antara tuntutan profesional dan pribadi (Wijaya & Purnomo, 2021). Herzberg's Two-Factor Theory menjadi landasan bahwa faktor intrinsik (seperti pencapaian, pengakuan) dan

faktor ekstrinsik (lingkungan kerja, relasi kerja) memiliki kontribusi terhadap terbentuknya motivasi kerja yang berkelanjutan (Safitri et al., 2020).

Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merujuk pada aspek sosial dan psikologis tempat kerja yang mencakup hubungan antarpegawai, pola komunikasi, budaya kerja, dan atmosfer organisasi. Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kenyamanan, mengurangi stres kerja, dan mendorong loyalitas karyawan (Rivai et al., 2020). Menurut Fitriani dan Nugroho (2022), lingkungan kerja non fisik sangat berpengaruh terhadap persepsi individu terhadap pekerjaannya.

Penelitian oleh Wahyuni dan Permana (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik yang suportif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan secara tidak langsung berdampak pada peningkatan motivasi karyawan. Hal ini menjelaskan pentingnya menciptakan kondisi kerja yang harmonis, bukan hanya dalam aspek fisik tetapi juga dalam interaksi sosial sehari-hari di tempat kerja.

Work-Family Conflict

Work-family conflict (WFC) adalah bentuk konflik peran di mana tuntutan pekerjaan mengganggu pelaksanaan peran dalam keluarga dan sebaliknya. Konflik ini bersifat dua arah: work-to-family conflict dan family-to-work conflict (Greenhaus & Allen, 2011). Dalam sektor kesehatan, perawat sering menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan jam kerja panjang dengan tanggung jawab keluarga, yang dapat memicu stres dan menurunkan produktivitas (Putri & Hartono, 2021).

WFC dapat menurunkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan bahkan meningkatkan turnover intention (Mulyani et al., 2023). Namun, dalam beberapa kondisi, peran ganda juga dapat menjadi sumber motivasi jika didukung oleh lingkungan kerja yang fleksibel dan suportif (Winarno & Febrianti, 2020).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah respon emosional positif terhadap pengalaman kerja yang mencerminkan sejauh mana harapan individu terpenuhi dalam pekerjaan mereka. Locke (1976) menyatakan bahwa kepuasan kerja bersifat subjektif, tergantung pada persepsi individu terhadap kondisi kerja, penghargaan, peluang promosi, dan hubungan interpersonal.

Menurut Andriani et al. (2021), kepuasan kerja memainkan peran penting dalam membentuk loyalitas dan motivasi karyawan. Kepuasan kerja juga menjadi mediator penting antara faktor lingkungan (seperti konflik peran dan hubungan kerja) dan outcome organisasi seperti produktivitas dan kinerja (Wijaya & Wahyuni, 2022). Dalam kerangka penelitian ini, kepuasan kerja diasumsikan sebagai variabel mediasi yang menjembatani pengaruh lingkungan kerja non fisik dan work-family conflict terhadap motivasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel serta peran mediasi kepuasan kerja dalam pengaruh lingkungan kerja non fisik dan work-family conflict terhadap motivasi. Pendekatan ini dipilih karena mampu menjelaskan hubungan kausal secara sistematis dan objektif berdasarkan data numerik (Sugiyono, 2021). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di salah satu Rumah Sakit Umum di Lombok. Jumlah responden sebanyak 89 orang diperoleh menggunakan teknik total sampling, mengingat jumlah populasi relatif kecil dan homogen. Kriteria inklusi yang

ditetapkan antara lain: (1) perawat aktif yang telah bekerja minimal 1 tahun, (2) bersedia menjadi responden, dan (3) mampu memahami isi kuesioner secara mandiri.

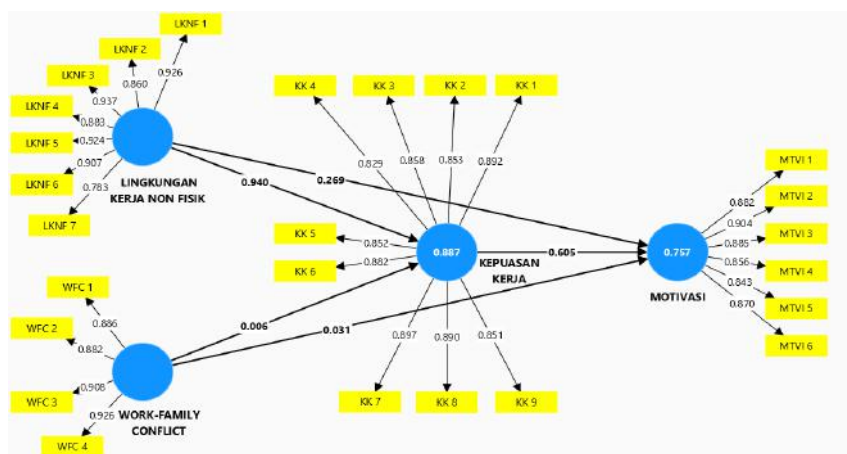
Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner terstruktur yang telah melalui uji validitas isi dengan melibatkan tiga pakar di bidang manajemen sumber daya manusia. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator dari studi-studi sebelumnya yang telah teruji (Hidayat & Prasetyo, 2020). Validitas dan reliabilitas konstruk diuji melalui analisis outer loading, average variance extracted (AVE), composite reliability, serta Cronbach's Alpha, dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4. Selain itu, pengujian model struktural dilakukan melalui nilai R-square, uji hipotesis, dan analisis jalur mediasi dengan teknik Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) yang dianggap sesuai untuk penelitian dengan jumlah sampel kecil dan kompleksitas hubungan antar variabel laten (Hair et al., 2021).

Sebelum pengumpulan data, peneliti telah memperoleh izin resmi dari pihak manajemen rumah sakit dan menyampaikan informed consent kepada seluruh partisipan. Prinsip kerahasiaan dan kerelaan berpartisipasi ditegakkan untuk menjaga aspek etis penelitian (Rachmawati & Kurniawan, 2020). Penelitian ini berusaha menjaga objektivitas dan validitas internal dengan memastikan bahwa seluruh proses analisis dilakukan berdasarkan data aktual, bebas manipulasi, serta ditopang oleh landasan teori yang kuat.

HASIL PENELITIAN

Convergent Validity

Penerapan uji validitas konvergen, bisa di evaluasi dari *outer loading*, dengan batas loading faktor secara umum ditetapkan pada 0,70. Indikator di anggap memenuhi validitas konvergen dan memiliki tingkat validitas yang tinggi Ketika nilai dari outer loading > 0,70 (Hair et al., 2010).



Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Gambar 1. Hasil Outer Loading

Berdasarkan hasil analisis outer model, seluruh indikator dari masing-masing variable yaitu Lingkungan Kerja Non Fisik (X1), Work-Family Conflict (X2), Kepuasan Kerja (Z), dan Motivasi (Y) memiliki nilai outer loading di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator telah memenuhi kriteria validitas konvergen, sebagaimana disyaratkan dalam model pengukuran berbasis PLS. Dengan demikian, seluruh item dalam instrumen penelitian dapat dinyatakan valid dan mampu merepresentasikan konstruk yang diukur secara memadai.

Discriminant Validity

Sebuah indikator dikatakan memenuhi validitas diskriminan apabila nilai cross loading-nya lebih tinggi terhadap konstruk yang diukur dibandingkan dengan konstruk lainnya. Selain itu, validitas konstruk juga dapat dievaluasi melalui nilai Average Variance Extracted (AVE), di mana suatu variabel dinyatakan valid apabila memiliki nilai AVE lebih dari 0,50 (Ghozali, 2015). Berdasarkan hasil analisis data, seluruh variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai AVE di atas 0,50. Temuan ini mengindikasikan bahwa masing-masing konstruk Lingkungan Kerja Non Fisik, Work-Family Conflict, Kepuasan Kerja, dan Motivasi telah memenuhi kriteria validitas konvergen dan validitas diskriminan, sehingga layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

Composite Reliability

Evaluasi terhadap reliabilitas konstruk dalam penelitian ini dilakukan menggunakan dua indikator utama, yaitu Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Menurut Hair et al. (2011), nilai Composite Reliability yang disarankan adalah di atas 0,70, sedangkan nilai Cronbach's Alpha sebesar $> 0,70$ masih dapat diterima, khususnya untuk penelitian yang bersifat eksploratif. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini Lingkungan Kerja Non Fisik (X1), Work-Family Conflict (X2), Kepuasan Kerja (Z), dan Motivasi (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability di atas 0,90. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam model penelitian ini memenuhi kriteria reliabilitas internal, sehingga instrumen yang digunakan layak dan konsisten dalam mengukur variabel yang dimaksud.

R-Square (R^2)

Nilai R-Square (R^2) digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen (eksogen) dalam menjelaskan variabel dependen (endogen) dalam suatu model struktural. R^2 memiliki kisaran nilai antara 0 hingga 1, di mana semakin tinggi nilainya, maka semakin besar proporsi variabilitas yang dapat dijelaskan oleh model. Menurut Hair et al. (2010), kategori R^2 dapat diklasifikasikan menjadi tiga: kuat ($\geq 0,75$), sedang ($\geq 0,50$), dan lemah ($\geq 0,25$).

Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa nilai R^2 untuk variabel Motivasi (Y) adalah sebesar 0,887, yang mengindikasikan bahwa sebesar 88,7% variabilitas motivasi dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dan Work-Family Conflict. Sisanya sebesar 11,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model ini, seperti gaya kepemimpinan, sistem penghargaan, dan budaya organisasi (Rizky, 2022). Sementara itu, nilai R^2 untuk variabel Kepuasan Kerja (Z) adalah sebesar 0,757, yang berarti bahwa 75,7% variasi kepuasan kerja dijelaskan oleh variabel eksogen yang sama. Adapun sisanya sebesar 24,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model, seperti gaji, beban kerja, dan peluang promosi (Ulfah, 2019).

Pengujian Hipotesis

Keputusan diambil berdasarkan perbandingan antara nilai T yang dihitung dan T tabel, serta nilai P-value $< 0,05$ (signifikansi) menunjukkan bahwa variabel independen secara parsial (individu) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 1. Uji hipotesis

Hipotesis	Hubungan Antar Variabel	Koefisien Jalur	T-Statistic	P-Value	Keterangan
H1	Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) → Motivasi (Y)	0.269	1.313	0.189	Negatif dan tidak signifikan (Hipotesis ditolak)
H2	Work-Family Conflict (X2) → Motivasi (Y)	0.031	0.492	0.623	Negatif dan tidak signifikan (Hipotesis ditolak)
H3	Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) → Kepuasan Kerja (Z)	0.940	37.375	0.000	Positif dan signifikan (Hipotesis diterima)
H4	Work-Family Conflict (X2) → Kepuasan Kerja (Z)	0.006	0.129	0.897	Negatif dan tidak signifikan (Hipotesis ditolak)
H5	Kepuasan Kerja (Z) → Motivasi (Y)	0.605	2.199	0.028	Positif dan signifikan (Hipotesis diterima)
H6	Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) → Kepuasan Kerja (Z) → Motivasi (Y)	0.569	2.218	0.027	Positif dan signifikan (Hipotesis diterima)
H7	Work-Family Conflict (X2) → Kepuasan Kerja (Z) → Motivasi (Y)	0.004	0.113	0.910	Negatif dan Tidak signifikan (Hipotesis ditolak)

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Motivasi

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa pengaruh langsung antara variabel Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Motivasi memiliki koefisien jalur sebesar 0,269 dengan nilai T-statistic sebesar 1,313, yang lebih kecil dari nilai T-tabel (1,662). Selain itu, nilai signifikansi (P-value) sebesar 0,198 > 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Motivasi bersifat positif namun tidak signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa persepsi terhadap lingkungan kerja non fisik yang baik belum tentu mendorong peningkatan motivasi kerja perawat secara langsung.

Fenomena ini dapat dijelaskan oleh karakteristik pekerjaan perawat yang memiliki intensitas kerja tinggi, tanggung jawab besar, serta tekanan waktu yang menyebabkan terbatasnya interaksi sosial antar rekan kerja. Keadaan tersebut berdampak pada rendahnya peran aspek lingkungan kerja non fisik terhadap pembentukan motivasi kerja, karena faktor-faktor intrinsik lain seperti profesionalisme, panggilan moral, dan komitmen terhadap profesi lebih dominan (Thabroni, 2022).

Hasil ini sejalan dengan temuan Prasetyo dan Widodo (2021) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan ketika beban kerja tinggi dan ruang interaksi terbatas. Namun, berbeda dengan penelitian Wahyuni dan Permana (2023), yang menemukan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi pada sektor swasta yang lebih fleksibel secara struktural. Perbedaan ini menegaskan bahwa konteks organisasi dan karakteristik pekerjaan sangat memengaruhi hubungan antara lingkungan kerja non fisik dan motivasi.

Work-Family Conflict Terhadap Motivasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh langsung Work-Family Conflict terhadap Motivasi memiliki koefisien jalur sebesar 0,031 dengan nilai T-statistic sebesar 0,492, yang lebih kecil dari nilai T-tabel sebesar 1,662. Nilai signifikansi (P-value) sebesar 0,623, yang lebih besar dari batas signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa Work-Family Conflict tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi. Meskipun arah hubungannya positif, pengaruhnya tergolong sangat lemah dan secara statistik tidak bermakna.

Hasil ini menunjukkan bahwa konflik antara peran pekerjaan dan peran keluarga tidak secara langsung memengaruhi tingkat motivasi perawat. Salah satu kemungkinan penyebabnya adalah kemampuan individu dalam mengelola konflik peran secara efektif. Sebagian besar responden dalam penelitian ini mampu memisahkan tanggung jawab pekerjaan dengan urusan keluarga, sehingga konflik yang terjadi dalam salah satu domain tidak serta merta memengaruhi semangat kerja mereka. Hal ini sejalan dengan studi Thabroni (2022), yang menyatakan bahwa motivasi perawat dapat dipengaruhi oleh faktor intrinsik seperti panggilan profesi dan loyalitas terhadap organisasi.

Temuan ini konsisten dengan penelitian Sembiring et al. (2021), yang menyimpulkan bahwa Work-Family Conflict tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja jika karyawan memiliki mekanisme coping yang baik dan dukungan sosial dari rekan kerja atau atasan. Namun, hasil ini berbeda dengan temuan Lestari dan Yuliana (2020), yang menyatakan bahwa Work-Family Conflict berdampak negatif dan signifikan terhadap motivasi pada lingkungan kerja dengan tekanan waktu tinggi dan minim fleksibilitas. Perbedaan ini mengindikasikan bahwa pengaruh Work-Family Conflict terhadap motivasi sangat tergantung pada konteks organisasi dan kemampuan manajemen diri individu.

Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,940, T-statistic sebesar 37,375 (lebih besar dari T-tabel 1,662), dan nilai signifikansi (P-value) sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja non fisik, maka tingkat kepuasan kerja mereka juga akan meningkat secara signifikan.

Lingkungan kerja non fisik yang dimaksud mencakup faktor-faktor seperti hubungan antarpegawai, iklim organisasi, komunikasi yang efektif, serta dukungan emosional di tempat kerja. Ketika aspek-aspek tersebut dikelola dengan baik, karyawan akan merasa lebih dihargai, nyaman, dan termotivasi, sehingga mendorong terbentuknya sikap positif terhadap pekerjaan yang dijalani. Temuan ini sejalan dengan penelitian Ganesha dan Saragih (2020), yang menunjukkan bahwa kenyamanan sosial dan psikologis di lingkungan kerja menjadi penentu utama kepuasan karyawan.

Hasil serupa juga dikemukakan oleh Sumanti dan Firmansyah (2021), yang menemukan bahwa lingkungan kerja non fisik yang sehat dan suportif berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai sektor pemerintahan. Selain itu, Sukardi dan Hendra Saputro (2024) mengonfirmasi bahwa aspek komunikasi dan fleksibilitas dalam lingkungan kerja non fisik berperan penting dalam membentuk kepuasan kerja, khususnya pada perusahaan industri di Indonesia.

Work-Family Conflict Terhadap Kepuasan

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa variabel Work-Family Conflict tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,006, T-statistic sebesar 0,129 (lebih kecil dari T-tabel 1,662), dan nilai signifikansi (P-value) sebesar 0,897 yang jauh di atas batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Work-Family Conflict tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja perawat.

Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun terdapat konflik antara peran pekerjaan dan keluarga, hal tersebut tidak secara langsung menurunkan tingkat kepuasan kerja. Dalam konteks ini, perawat kemungkinan besar mampu mengelola peran ganda mereka secara efektif sehingga konflik peran tidak menjadi sumber utama ketidakpuasan dalam bekerja. Selain itu, tingginya loyalitas profesi dan dukungan dari lingkungan kerja dapat menjadi faktor pelindung terhadap dampak negatif Work-Family Conflict.

Hasil ini berbeda dengan beberapa studi sebelumnya yang menyatakan bahwa Work-Family Conflict dapat menurunkan kepuasan kerja secara signifikan (Yani et al., 2016; Lestari & Yuliana, 2020). Namun, penelitian ini justru memperkuat temuan Sumanti dan Firmansyah (2021), yang menekankan bahwa faktor lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang jauh lebih besar terhadap kepuasan kerja dibandingkan Work-Family Conflict. Artinya, dalam konteks penelitian ini, lingkungan kerja yang suportif secara sosial dan psikologis lebih menentukan dalam membentuk kepuasan kerja dibandingkan tantangan peran ganda.

Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi. Hal ini dibuktikan melalui nilai koefisien jalur sebesar 0,605, dengan T-statistic sebesar 2,199 yang lebih besar dari nilai T-tabel 1,662, serta nilai signifikansi (P-value) sebesar 0,028 yang berada di bawah batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat, maka semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja yang mereka miliki.

Kepuasan kerja dalam hal ini mencerminkan kondisi afektif positif yang timbul sebagai respon terhadap lingkungan kerja, sistem penghargaan, hubungan antarpegawai, serta peran dan tanggung jawab yang dijalankan. Perawat dengan masa kerja dominan antara 4 hingga 8 tahun menunjukkan kecenderungan stabil dalam pekerjaan, yang menjadi indikator bahwa mereka telah beradaptasi secara profesional dan merasa nyaman dalam lingkungan kerja (Nugroho, 2025). Adaptasi ini mendukung terbentuknya motivasi internal yang kuat dalam menyelesaikan tugas-tugas secara konsisten dan penuh tanggung jawab.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Andriani et al. (2021), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan dalam organisasi pelayanan publik. Selain itu, penelitian dari Lusri (2017) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran mediasi yang signifikan dalam memperkuat hubungan antara variabel lain dengan motivasi kerja. Oleh karena itu, menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja menjadi salah satu strategi efektif untuk mendorong motivasi perawat dalam konteks pelayanan kesehatan.

Kepuasan Kerja memediasi Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Motivasi

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh secara tidak langsung terhadap Motivasi melalui variabel mediasi Kepuasan Kerja. Hal ini terlihat dari nilai koefisien jalur pengaruh tidak langsung yang signifikan, didukung oleh nilai T-statistic sebesar 2,199 (lebih besar dari T-tabel 1,662), serta nilai P-value sebesar 0,028 yang berada di bawah batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja memediasi secara signifikan hubungan antara Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi.

Lingkungan kerja non fisik yang kondusif, seperti hubungan sosial yang baik, komunikasi terbuka, serta suasana kerja yang nyaman, cenderung meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi, pada gilirannya, membentuk motivasi internal yang kuat untuk bekerja secara optimal. Oleh karena itu, meskipun pengaruh langsung Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Motivasi tidak signifikan, peran Kepuasan Kerja sebagai mediator menjadi kunci dalam memperkuat hubungan tersebut.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Lusri (2017), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu menjadi mediator dalam hubungan antara motivasi kerja dan variabel lainnya. Artana dan Mujiati (2022) juga menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki kontribusi signifikan dalam menjembatani pengaruh lingkungan kerja terhadap peningkatan motivasi. Demikian pula, Murti dan Srimulyani (n.d.) mengidentifikasi bahwa kepuasan kerja menjadi variabel mediasi yang penting dalam konteks organisasi publik. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya mengelola aspek-aspek lingkungan kerja non fisik guna menciptakan kepuasan kerja yang berdampak positif terhadap motivasi karyawan, khususnya perawat.

Kepuasan Kerja memediasi Lingkungan *Work-Family Conflict* terhadap Motivasi

Hasil uji jalur mediasi menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi hubungan antara *Work-Family Conflict* dan Motivasi. Meskipun pengaruh langsung dari Kepuasan Kerja terhadap Motivasi dinyatakan signifikan (koefisien jalur 0,605; T-statistic = 2,199; P-value = 0,028 < 0,05), nilai koefisien jalur *Work-Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja hanya sebesar 0,006 dengan tingkat signifikansi yang sangat rendah. Dengan demikian, tidak terdapat kontribusi mediasi yang signifikan dari Kepuasan Kerja terhadap pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Motivasi.

Hasil ini menunjukkan bahwa konflik antara pekerjaan dan keluarga tidak memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap motivasi kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan dalam hal ini perawat mampu mengelola tekanan dari peran ganda tanpa mengalami penurunan kepuasan maupun motivasi kerja secara signifikan. Dalam konteks lingkungan kerja rumah sakit, profesionalisme, tanggung jawab sosial, dan dorongan intrinsik perawat sering kali menjadi penyeimbang terhadap tekanan konflik peran yang dialami.

Temuan ini didukung oleh hasil penelitian Sembiring et al. (2021), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki efek mediasi yang signifikan terhadap hubungan antara *work-family conflict* dan motivasi. Hidayat (2021) juga menyimpulkan bahwa meskipun kepuasan kerja berperan penting dalam organisasi, pengaruh konflik peran terhadap motivasi tidak selalu dimediasi oleh kepuasan kerja, terutama dalam sektor kerja dengan tekanan tinggi dan peran sosial yang kuat seperti layanan kesehatan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Work-Family Conflict terhadap Motivasi, dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada perawat di salah satu rumah sakit umum di Lombok. Berdasarkan hasil analisis statistik, dapat disimpulkan bahwa:

1. Lingkungan Kerja Non Fisik tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap Motivasi, namun berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Selanjutnya, Kepuasan Kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap Motivasi, sehingga Lingkungan Kerja Non Fisik secara tidak langsung berpengaruh terhadap Motivasi melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi.
2. Work-Family Conflict tidak berpengaruh signifikan baik terhadap Kepuasan Kerja maupun terhadap Motivasi, baik secara langsung maupun melalui mediasi Kepuasan Kerja. Artinya, konflik peran kerja dan keluarga bukanlah faktor dominan dalam membentuk motivasi kerja perawat pada konteks penelitian ini.
3. Hasil penelitian ini menguatkan bahwa Kepuasan Kerja memainkan peran kunci dalam meningkatkan Motivasi, dan dapat bertindak sebagai mediator yang efektif dalam hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi. Namun, hal tersebut tidak berlaku pada hubungan dengan Work-Family Conflict.
4. Secara praktis, temuan ini menyarankan bahwa rumah sakit perlu memperhatikan dan mengelola lingkungan kerja non fisik secara optimal, seperti komunikasi interpersonal, kejelasan peran, dan iklim kerja yang suportif untuk meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja perawat.
5. Dari sisi teoritis, penelitian ini memperkaya literatur perilaku organisasi dalam konteks pelayanan kesehatan dengan menunjukkan peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara lingkungan kerja non fisik dan motivasi, serta mengonfirmasi bahwa pengaruh Work-Family Conflict bersifat kontekstual.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, R., & Putra, R. D. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan konflik peran terhadap motivasi kerja pegawai puskesmas. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 11(1), 33–45.
- Andriani, M., Sukardi, T., & Widodo, A. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai: Studi pada instansi pemerintah. *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik*, 12(2), 101–110.
- Artana, P. Y., & Mujiati, N. W. (2022). Peran kepuasan kerja memediasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(4), 945–964.
- Darmawati. (2019). *Work Family Conflict (Konflik peran pekerjaan dan keluarga)*. IAIN Parepare Nusantara Press.
- Fitriani, D., & Nugroho, A. (2022). Lingkungan kerja non fisik dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(1), 55–66.
- Ganesha, D. D., & Saragih, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non-fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia. *Semantic Scholar Conference Series*, 8(1), 55–65.
- Ghozali, I. (2015). *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)* (Edisi 4). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. *Journal of Management*, 37(1), 77–109.

- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Pearson Education.
- Hair, J. F., Howard, M. C., & Nitzl, C. (2021). Assessing measurement model quality in PLS-SEM using confirmatory composite analysis. *Journal of Business Research*, 109, 101–110.
- Hidayat, A. (2021). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 112–123.
- Hidayat, R., & Prasetyo, A. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 21(2), 134–145.
- Khumairah, L. (2021). *Motivasi dan kepemimpinan*. OSF Preprints.
- Lestari, N. D., & Yuliana, R. (2020). Pengaruh work-family conflict terhadap motivasi kerja karyawan pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Psikologi dan Kinerja*, 5(2), 88–97.
- Liao, E. Y., Lau, V. P., Hui, R. T., & Kong, K. H. (2019). A resource-based perspective on work–family conflict: Meta-analytical findings. *Career Development International*, 24(1), 37–73.
- Lusri, L. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 45–52.
- Mulyani, S., Ridho, M., & Lestari, H. (2023). Dampak work-family conflict terhadap kepuasan kerja dan intensi keluar: Studi pada tenaga kesehatan. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 11(2), 89–99.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (n.d.). Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan variabel pemediasi kepuasan kerja pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 6(2), 66–75.
- Nugroho, A. P. (2025). Pengaruh masa kerja terhadap tingkat kepuasan dan loyalitas perawat di rumah sakit pemerintah. *Jurnal Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, 6(1), 88–97.
- Prasetyo, A. W., & Widodo, S. (2021). Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi kerja karyawan di sektor pelayanan publik. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 45–53.
- Putri, R. A., & Hartono, Y. (2021). Analisis konflik peran ganda pada karyawan perempuan dan dampaknya terhadap kinerja. *Jurnal Psikologi Kognitif*, 5(1), 12–24.
- Rachmawati, Y., & Kurniawan, T. (2020). Prinsip etika penelitian sosial: Panduan praktis bagi peneliti pemula. *Jurnal Sosioteknologi*, 19(1), 88–95.
- Rivai, H., Nurjanah, S., & Pranoto, B. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(3), 213–220.
- Rizky, M. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi: Gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan budaya organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 290–301.
- Safitri, N., Hidayat, A., & Prasetya, A. (2020). Analisis motivasi kerja karyawan berdasarkan teori dua faktor Herzberg. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 94–104.

- Sajim, N., Marwan, & Sabuhari, R. (2024). The effect of work family conflict on employee performance with job satisfaction as a mediating variable at RS Prima, Ternate City. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan*, 8(1), 122–135.
- Saragih, R., & Syahputra, R. (2023). Motivasi kerja dan produktivitas: Kajian pada pegawai rumah sakit. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Kebijakan Publik*, 8(1), 47–59.
- Sembiring, M., Jufrizen, & Tanjung, H. (2021). Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 12–21.
- Sevina, P. A. (2023). Pengertian sumber daya manusia dan manajemen SDM. *Talenta.co*.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sukardi, A., & Saputro, A. H. (2024). Pengaruh komunikasi, work-life balance dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(1), 186–195.
- Sumanti, V., & Firmansyah, F. (2021). Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Palibelo Kabupaten Bima. *Jurnal Manajemen & Bisnis Jayakarta*, 3(1), 47–65.
- Thabroni, G. (2022). Motivasi kerja: Pengertian, jenis, faktor, prinsip & indikator. *Serupa.id*.
- Ulfah, V. T. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. *Jurnal Psikologi dan Manajemen*, 8(2), 55–63.
- Wahyuni, R., & Permana, A. (2023). Lingkungan kerja non fisik dan pengaruhnya terhadap kepuasan dan motivasi kerja karyawan generasi milenial. *Jurnal Bisnis dan Inovasi*, 7(1), 33–42.
- Wijaya, P., & Wahyuni, D. (2022). Kepuasan kerja sebagai mediator hubungan antara work-family conflict dan niat berhenti kerja. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 3(1), 25–36.
- Wijaya, T., & Purnomo, H. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi dan kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(2), 120–129.
- Winarno, B., & Febrianti, A. (2020). Peran ganda pekerja perempuan: Beban atau motivasi? *Jurnal Sosiologi dan Keluarga*, 12(2), 88–97.
- Wulandari, A., & Prasetyo, M. I. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja perawat di rumah sakit pemerintah. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Nusantara*, 5(2), 112–123.
- Yani, N. W. M. S. A., Sudibya, I. G. A., & Rahyuda, A. G. (2016). Pengaruh work family conflict dan stres kerja terhadap kepuasan kerja dan turnover intention karyawan wanita. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 10(1), 1–9.