

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden, yaitu umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, masa kerja dan deskripsi jawaban responden:

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Umur

Usia	Jumlah	Persentase
20-30 Tahun	21	60.0%
31-40 Tahun	13	37.1%
41-50 Tahun	1	2.9%
Total	35	100%

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.1 pegawai berdasarkan umur dapat dilihat bahwa perawat yang ada di RSUD Dr. A Dadi Tjokrodipo Kota Bandar Lampung, paling banyak berumur 20-30 Tahun yang berjumlah 21 pegawai atau sebesar 60.0%, artinya sebagian besar perawat yang ada di RSUD Dr. A Dadi Tjokrodipo Kota Bandar Lampung dalam penelitian ini berumur 20-30 Tahun

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	18	51.4%
Perempuan	17	48.6%
Total	35	100%

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.2 pegawai berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa perawat yang ada di RSUD Dr. A Dadi Tjokrodipo Kota Bandar Lampung, paling banyak berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 18 pegawai atau sebesar 51.4%, artinya sebagian besar perawat yang ada di RSUD Dr. A Dadi Tjokrodipo Kota Bandar Lampung dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA	1	2.9%
Diploma	11	31.4%
S1	23	65.7%
Total	35	100%

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.3 pegawai berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa perawat yang ada di RSUD Dr. A Dadi Tjokrodipo Kota Bandar Lampung, paling banyak memiliki pendidikan terakhir S1 yang berjumlah 23 pegawai atau sebesar 65.7%, artinya sebagian besar perawat yang ada di RSUD Dr. A Dadi Tjokrodipo Kota Bandar Lampung dalam penelitian ini memiliki pendidikan terakhir S1

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
0-3 Tahun	14	40.0%
4-6 Tahun	17	48.6%
> 7 Tahun	4	11.4%
Total	35	100%

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.4 pegawai berdasarkan masa kerja dapat dilihat bahwa perawat yang ada di RSUD Dr. A Dadi Tjokrodipo Kota Bandar Lampung, paling banyak memiliki masa kerja 4-6 Tahun yang berjumlah 17 karyawan atau sebesar 48.6%, artinya sebagian besar perawat yang ada di RSUD Dr. A

Dadi Tjokrodipo Kota Bandar Lampung dalam penelitian ini memiliki masa kerja 4-6 Tahun

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden *Work Life Balance*

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Mampu menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan keluarga	3	8.60%	7	20.00%	13	37.10%	12	34.30%	0	0.00%
2	Mampu menyisihkan waktu untuk aktivitas lainnya (liburan/refreshing)	10	28.60%	15	42.90%	10	28.60%	0	0.00%	0	0.00%
3	Puas dengan keterlibatan terhadap pekerjaan	2	5.70%	6	17.10%	19	54.30%	8	22.90%	0	0.00%
4	Puas dengan keterlibatan terhadap keluarga	7	20.00%	10	28.60%	10	28.60%	8	22.90%	0	0.00%
5	Aktivitas dalam kehidupan berkeluarga mendukung dan memotivasi dalam menjalankan pekerjaan	7	20.00%	8	22.90%	15	42.90%	3	8.60%	2	5.70%
6	Senang dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan yang sekarang dijalani	4	11.40%	14	40.00%	10	28.60%	7	20.00%	0	0.00%

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki nilai frekuensi terbesar pada jawaban tidak setuju terdapat pada pernyataan 1, yaitu Mampu menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan keluarga, sebanyak 12, sedangkan nilai frekuensi terendah pada jawaban tidak setuju terdapat pada terdapat pada pernyataan 1, yaitu Mampu menyisihkan waktu untuk aktivitas lainnya (liburan/refreshing), sebanyak 106.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Kepemimpinan

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Mampu memotivasi dalam pekerjaan sebagai seorang pemimpin	10	28.60%	7	20.00%	10	28.60%	7	20.00%	1	2.90%
2	Perawat senang diberikan motivasi oleh pemimpin	1	2.90%	14	40.00%	17	48.60%	3	8.60%	0	0.00%
3	Mempertanggungjawabkan atas hasil kerja yang tidak sesuai dengan target perusahaan	5	14.30%	5	14.30%	18	51.40%	7	20.00%	0	0.00%
4	Mempunyai rasa tanggung jawab kepada perusahaan	5	14.30%	8	22.90%	14	40.00%	7	20.00%	1	2.90%
5	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu serta berkomitmen	8	22.90%	7	20.00%	10	28.60%	10	28.60%	0	0.00%
6	Disiplin dalam menjalankan tugas serta kewajiban	3	8.60%	15	42.90%	8	22.90%	8	22.90%	1	2.90%
7	Mempunyai banyak relasi dalam memotivasi bawahan serta membangun semangat dalam hal pekerjaan	13	37.10%	9	25.70%	5	14.30%	8	22.90%	0	0.00%
8	Mampu berkerjasama antara pemimpin dan bawahan dengan baik	9	25.70%	4	11.40%	14	40.00%	7	20.00%	1	2.90%
9	Mampu mengambil keputusan yang tepat bagi perusahaan	3	8.60%	6	17.10%	18	51.40%	7	20.00%	1	2.90%
10	Mendorong perawat terlibat aktif dalam ikut serta mengambil sebuah keputusan	3	8.60%	14	40.00%	12	34.30%	6	17.10%	0	0.00%

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki nilai frekuensi terbesar pada jawaban tidak setuju terdapat pada pernyataan 5, yaitu Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu serta berkomitmen, sebanyak 10, sedangkan nilai frekuensi terendah pada jawaban tidak setuju terdapat pada pernyataan 2, yaitu Perawat senang diberikan motivasi oleh pemimpin, sebanyak 3.

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang	2	5.70%	12	34.30%	12	34.30%	8	22.90%	1	2.90%
2	Senang dengan pekerjaan itu sendiri karena sesuai dengan harapan	8	22.90%	9	25.70%	11	31.40%	7	20.00%	0	0.00%
3	Perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standar yang berlaku	5	14.30%	11	31.40%	13	37.10%	4	11.40%	2	5.70%
4	Gaji yang diterima cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan	3	8.60%	10	28.60%	13	37.10%	9	25.70%	0	0.00%
5	Senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja	5	14.30%	9	25.70%	16	45.70%	5	14.30%	0	0.00%
6	Senang karena adanya kesempatan terbuka untuk dipromosikan	7	20.00%	10	28.60%	14	40.00%	2	5.70%	2	5.70%
7	Pengarahan yang jelas diberikan Ketika sedang berkerja	3	8.60%	8	22.90%	17	48.60%	7	20.00%	0	0.00%
8	Senang dengan atasan yang dapat memperlakukan bawahannya dengan baik	6	17.10%	9	25.70%	14	40.00%	6	17.10%	0	0.00%
9	Senang berkerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup	2	5.70%	9	25.70%	16	45.70%	7	20.00%	1	2.90%
10	Senang berkerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan	2	5.70%	9	25.70%	20	57.10%	4	11.40%	0	0.00%

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki nilai frekuensi terbesar pada jawaban tidak setuju terdapat pada pernyataan 4, yaitu Gaji yang diterima cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan, sebanyak 9, sedangkan nilai frekuensi terendah pada

jawaban tidak setuju terdapat pada terdapat pada pernyataan 6, yaitu Senang karena adanya kesempatan terbuka untuk dipromosikan, sebanyak 2.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 21.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel	Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Work Life Balance	Butir 1	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 2	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 3	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 4	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 5	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 6	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
Kepemimpinan	Butir 1	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 2	0.005	0.05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 3	0.032	0.05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 4	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 5	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 6	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 7	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 8	0.001	1.05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 9	0.001	2.05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 10	0.000	3.05	Sig < Alpha	Valid
Kepuasan Kerja	Butir 1	0.002	0.05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 2	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 3	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 4	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 5	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 6	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 7	0.000	0.05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 8	0.000	1.05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 9	0.000	2.05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 10	0.001	3.05	Sig < Alpha	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan variabel *work life balance*, kepemimpinan dan kepuasan kerja memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai $Sig < \alpha$. Dengan demikian seluruh item pernyataan variabel *work life balance*, kepemimpinan dan kepuasan kerja, dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel menggunakan rumus *alpha cronbach* dengan bantuan program SPSS versi 21. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
<i>Work Life Balance</i>	0,847	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kepemimpinan	0,839	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kepuasan Kerja	0,823	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.9 diatas nilai *cronbach's alpha*, menjelaskan bahwa variabel *work life balance*, kepemimpinan dan kepuasan kerja, memiliki kategori reliabel sangat tinggi, karena berada pada rentan 0,8000 - 1,0000.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametrik *one-sample kolmogorov – smirnov test* pada SPSS Versi 21. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut,

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
<i>Work Life Balance</i>	0,622	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kepemimpinan	0,955	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kepuasan Kerja	0,967	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, menunjukkan bahwa nilai variabel *work life balance* dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja memiliki tingkat signifikan diperoleh data sig > Alpha maka variabel *work life balance* dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear, dengan bantuan program SPSS versi 21. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut,

Tabel 4.11
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
<i>Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja</i>	0,619	0,05	Sig > Alpha	Linier
Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja	0,766	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, menunjukkan bahwa nilai variabel *work life balance* dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja memiliki tingkat signifikan diperoleh data sig > Alpha maka variabel *work life balance* dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja memiliki model regresi berbentuk linier.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.12

Persamaan Regresi Linear Berganda

Variable	B
(Constant)	6.931
<i>Work Life Balance</i>	0.848
Kepemimpinan	0.291

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.12 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6.931 + 0,848X_1 + 0,291X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 6.931 yang berarti bahwa tanpa adanya variabel variabel *work life balance* dan kepemimpinan maka besarnya kepuasan kerja adalah 6.931 satuan.
2. Koefisien *work life balance*, artinya jika *work life balance*, naik sebesar satu satuan maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,848 satu satuan.
3. Koefisien kepemimpinan, artinya jika kepemimpinan, naik sebesar satu satuan maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,291 satu satuan

Tabel 4.13

Hasil Uji Model Summary

Variable	R (Korelasi)	R Square (Determinasi)
<i>Work Life Balance</i> Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja	0,769	0,634

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r square sebesar 0,634 artinya variabel *work life balance* dan kepemimpinan dapat menjelaskan kepuasan kerja sebesar 63.4% dan

sisanya 36,6% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara variabel *work life balance* dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja memiliki tingkat hubungan tinggi karena nilai r sebesar 0,769 berada pada rentang 0,6000 – 0,7999.

4.4.2 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut

Tabel 4.14

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja	0,009	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2024

1. Berdasarkan tabel 4.14 didapat perhitungan pada variabel *work life balance* terhadap kepuasan kerja, diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Dr. A Dadi Tjokrodipo.
2. Berdasarkan tabel 4.14 didapat perhitungan pada variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, diperoleh nilai sig (0,009) < Alpha (0,05), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Dr. A Dadi Tjokrodipo

4.4.3 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F simultan digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara simultan (Uji F) adalah sebagai berikut

Tabel 4.15

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada variabel *work life balance* dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *work life balance* dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Dr. A Dadi Tjokrodipo

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pembahasan *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t), diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Dr. A Dadi Tjokrodipo. Hasil penelitian didukung juga oleh penelitian yang dilakukan Priska, Hartono (2019) yang menyatakan *work life balance* berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja perawat, artinya jika *work life balance* dapat berjalan dengan baik maka kepuasan kerja perawat akan meningkat. Suatu keadaan di mana seseorang dapat mengatur dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan keluarga dan tanggung jawab lainnya. McDonald et al. dalam Rondonuwu (2018: 32) adalah keseimbangan kerja dan kehidupan dimana seseorang terikat secara

seimbang diantara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab dalam keluarga atau kehidupan pribadi, dengan demikian sangat penting bagi seorang pegawai memiliki keseimbangan kerja dan kehidupan sehingga terciptanya kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 2, yaitu Mampu menyisihkan waktu untuk aktivitas lainnya (liburan/refreshing), sebanyak 140, sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 1, yaitu Mampu menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan keluarga, sebanyak 106. Oleh karena itu pihak RSUD Dr. A Dadi Tjokrodipo dapat mengatur regulasi shift kerja dan jam lebur dengan baik sehingga terciptanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan yang berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan

4.5.2 Pembahasan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t), diperoleh nilai sig (0,009) < Alpha (0,05), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Dr. A Dadi Tjokrodipo. Hasil penelitian didukung juga oleh penelitian yang dilakukan Ellin Herlina, Huri Mashurib (2019) yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja perawat, artinya jika kepemimpinan dapat diterapkan dengan baik maka kepuasan kerja akan meningkat. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran. Kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu, Pandi Afandi (2018). Berdasarkan hasil jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 7, yaitu Mempunyai banyak relasi dalam memotivasi bawahan serta membangun semangat dalam hal pekerjaan, sebanyak 132,

sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 9, yaitu Mampu mengambil keputusan yang tepat bagi perusahaan, sebanyak 108. Oleh karena itu dalam mengambil sebuah keputusan pimpinan harus mempertimbangkan saran dari bawahan sehingga karyawan merasa dilibatkan serta diakui hak tersebut akan menciptakan kepuasan dalam bekerja.

4.5.3 Pembahasan *Work Life Balance* Dan Kepemimpinan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji-F), diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *work life balance* dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Dr. A Dadi Tjokrodipo. Hasil penelitian didukung penelitian Faishal, Rayfa Arya Dwi (2022) yang menyatakan *work life balance* dan kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja perawat, artinya jika *work life balance* dan kepemimpinan diterapkan dengan baik maka kepuasan kerja akan meningkat. Suatu keadaan di mana seseorang dapat mengatur dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan keluarga dan tanggung jawab lainnya. McDonald et al. dalam Rondonuwu (2018: 32) adalah keseimbangan kerja dan kehidupan dimana seseorang terikat secara seimbang diantara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab dalam keluarga atau kehidupan pribadi. Sedangkan Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran. Kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu.