

Pengaruh Motivasi Intrinsik, Dukungan Rekan Kerja, *Work-life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Bakti Timah Pangkalpinang

Muchtadin ^{1*}, Zelvy Emmelya Sundary ²

¹ Prodi Manajemen Universitas YPPI Rembang 1, muchtadinmuch12@gmail.com

² Prodi Ilmu Keperawatan STIKES Citra Delima Pangkalpinang 2, yayansahrial@gmail.com

ABSTRAK

Rendahnya kepuasan kerja perawat dapat mengurangi kinerja perawat, mengurangi komitmen perawat serta berdampak pada organisasi yang mempekerjakan perawat tersebut. Penelitian ini ditujukan guna melihat dampak motivasi intrinsik, dukungan rekan kerja, *work-life balance* terhadap kepuasan kerja perawat RS Bakti Timah Pangkalpinang. Desain kuantitatif kausalitas dipakai dalam penelitian. Responden ialah 91 perawat. Metode analisis data yang dipakai ialah SEM-PLS. Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi intrinsik dan *work-life balance* masing-masing berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Dukungan rekan kerja ditemukan tidak berdampak terhadap kepuasan kerja. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan motivasi intrinsik dan *work-life balance* guna memediasi pengaruh dukungan rekan kerja terhadap kepuasan kerja yang tidak signifikan.

Kata kunci: dukungan rekan kerja; kepuasan kerja; motivasi intrinsik; *work-life balance*.

ABSTRACT

Low nurse job satisfaction can reduce nurse performance, reduce nurse commitment, and have an impact on the organization that employs these nurses. This research aims to see the impact of intrinsic motivation, co-worker support, work-life balance on job satisfaction of nurses at Bakti Timah Hospital, Pangkalpinang. The causality quantitative design was used in the study. Respondents were 91 nurses. The data analysis method used is SEM-PLS. This study concludes that intrinsic motivation and work-life balance each have a significant positive effect on job satisfaction. Coworker support was found to have no impact on job satisfaction. Future research can use intrinsic motivation and work-life balance to mediate the insignificant effect of co-worker support on job satisfaction.

Keywords: co-worker support; job satisfaction; intrinsic motivation; *work-life balance*

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja telah menjadi isu penting bagi organisasi kesehatan dalam beberapa tahun terakhir terutama tentang kurangnya tenaga kerja perawat, dampaknya terhadap perawatan pasien, dan terkait biaya (Al Maqbali, 2015). Kepuasan kerja perawat yang bekerja di organisasi swasta ditemukan lebih rendah dari yang bekerja di organisasi milik pemerintah (Abdelhafiz *et al.*, 2016). Rumah sakit Bakti Timah Pangkalpinang awalnya dimiliki oleh sektor swasta dan beralih kepemilikan ke BUMN. Pergantian manajemen ini menyebabkan berkurangnya tunjangan serta adanya tuntutan untuk memiliki ijazah sarjana. Hal tersebut dapat menyebabkan berkurangnya

kepuasan kerja perawat terkait gaji dan menambah beban perawat karena selain bekerja diharuskan juga untuk melanjutkan kuliah.

Kepuasan kerja perlu dimiliki oleh pekerja termasuk seorang perawat. Kepedulian pekerja terhadap kesejahteraan orang lain akan menambah kepuasan kerja mereka dan menambah komitmen terhadap organisasinya (Fu & Deshpande, 2014). Pekerja yang merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih sukarela dalam bekerja serta lebih maksimal (Purwanto *et al.*, 2021). Peningkatan kepuasan kerja dikaitkan secara positif dengan meningkatnya kinerja karyawan (Siengthai & Pila-Ngarm, 2016). Kepuasan perawat akan aspek-aspek pekerjaan seperti tingkat pengawasan, tingkat kompensasi, kejelasan tugas, dan pengembangan karir mampu menurunkan keinginan untuk berpindah pekerjaan (Alam & Asim, 2019). Kepuasan kerja itu sendiri dapat membuat pekerja lebih bersemangat, berdedikasi, serta larut dengan pekerjaannya (Yalabik *et al.*, 2017).

Kepuasan kerja perawat disebabkan oleh beragam faktor. Berbagai macam gaya kepemimpinan dapat meningkatkan ataupun menurunkan kepuasan kerja perawat (Specchia *et al.*, 2021). Kepemimpinan transformasional dan transaksional dapat membuat perawat semakin puas dengan pekerjaannya (Abdelhafiz *et al.*, 2016). Pemberdayaan psikologis menjadi salah satu faktor penyebab tinggi rendahnya kepuasan kerja (Li *et al.*, 2018). Modal psikologis, pemberdayaan struktural, perasaan kecukupan akan jumlah pekerja menjadi penentu dalam meningkatnya kepuasan kerja perawat (Pineau Stam *et al.*, 2015).

Kepuasan kerja perawat ialah tanggapan perasaan positif perawat terhadap kondisi pekerjaan yang dapat memenuhi keinginannya berdasarkan evaluasi mereka terhadap kesetaraan atau nilai pengalaman kerja mereka (Y. Liu *et al.*, 2016). Seorang pekerja yang memiliki motivasi intrinsik akan merasakan aktifitas pekerjaan sebagai tujuan itu sendiri yang berakibat pada minat dan kenikmatan dalam melakukan pekerjaan (Fishbach & Woolley, 2022). Dukungan rekan kerja merupakan dukungan perhatian, kasih sayang, bantuan informasi, dan bantuan pelaksanaan tugas pekerjaan (Kmieciak, 2022). *Work-life balance* ialah keterkaitan antara aspek kerja dan non-kerja di mana mencapai keseimbangan pekerjaan dengan kehidupan yang memuaskan biasanya dipahami sebagai membatasi satu sisi (pekerjaan), untuk mempunyai lebih banyak waktu aktifitas di luar pekerjaan (Kellher *et al.*, 2019).

Motivasi intrinsik, dukungan rekan kerja, *work-life balance* masing-masing berperan positif dalam meningkatkan kepuasan kerja (Arif & Farooqi, 2014; Azeem & Akhtar, 2014; Masvaure & Maharaj, 2014). Penelitian ini berupaya memprediksi sejauh mana motivasi intrinsik, dukungan rekan kerja, *work-life balance* berdampak terhadap kepuasan kerja perawat di rumah sakit Bakti Timah Pangkalpinang.

METODE PENELITIAN

Desain kuantitatif kausalitas digunakan sebagai pendekatan dalam penelitian ini. Responden penelitian sebanyak 91 perawat rumah sakit Bakti Timah Pangkal Pinang. Penentuan sampel menggunakan *accidental sampling* yaitu siapa saja yang ditemui dan bersedia untuk mengisi kuesioner. Metode analisis yang dipakai ialah PLS SEM.

Instrumen penelitian motivasi intrinsik terdiri dari 3 butir item yang diadaptasi dari penelitian terdahulu (Gagné *et al.*, 2015). Instrumen dukungan rekan kerja dan *work-life balance* mempunyai butir item yang sama yaitu sebanyak 4 dan diadaptasi dari penelitian sebelumnya (Shukla & Srivastava, 2016). Instrumen kepuasan kerja berjumlah 5 item dan diadaptasi dari penelitian terdahulu (Griffin *et al.*, 2010).

Pada hasil penelitian akan dibahas mengenai gambaran responden, pengujian validitas dan reliabilitas, uji *R Square* dan *f Square*, serta uji hipotesis. H_1 menandakan bahwa ada pengaruh positif signifikan variabel eksogen (independen) terhadap variabel endogen (dependen). H_0 menandakan bahwa variabel tidak ada pengaruh variabel eksogen (independen) terhadap variabel endogen (dependen)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Gambaran Responden

Responden merupakan 66 perempuan (72,52%) dan 25 laki-laki (21,48%). Status pernikahan responden terdiri dari 74 orang (81,32%) sudah menikah dan 17 orang (18,68%) belum menikah. Pendidikan terakhir perawat yaitu 62 orang (68,13%) berpendidikan diploma, 29 orang (31,87%) berpendidikan sarjana. Usia perawat di mana 9 orang (9,89%) berusia 18-27 tahun, usia 28-37 tahun berjumlah 44 orang (48,35%), usia 38-47 tahun berjumlah 35 orang (38,46%), usia 48-57 tahun sebanyak 3 orang (3,30)%. Mayoritas perawat berjenis kelamin wanita, sudah menikah, mempunyai pendidikan akhir diploma, memiliki rentang usia 38-47 Tahun.

Uji Validitas

Tabel 1. Nilai AVE (*Average Variant Extracted*)

Variabel	Nilai AVE	Keputusan
Kepuasan Kerja	0.571	Diterima
Motivasi Intrinsik	0.711	Diterima
Dukungan Rekan Kerja	0.745	Diterima
<i>Work-life Balance</i>	0.668	Diterima

Tabel 1 memuat nilai AVE semua variabel penelitian. Baik variabel kepuasan kerja, motivasi intrinsik, dukungan rekan kerja, dan *work-life balance* memiliki nilai AVE lebih tinggi dari 0,5 maka dapat dikatakan valid. Item pernyataan kepuasan kerja nomor 1 dihapus karena membuat nilai AVE kurang dari 0,5.

Tabel 2. Nilai *Outer Loadings*

	Kepuasan Kerja	Motivasi Intrinsik	Dukungan Rekan Kerja	<i>Work-life Balance</i>
KK2	0.623			
KK3	0.800			
KK4	0.766			
KK5	0.817			
MI1		0.839		
MI2		0.879		
MI3		0.809		
DRK1			0.718	
DRK2			0.900	
DRK3			0.917	
DRK4			0.901	
WLB1				0.613
WLB2				0.824
WLB3				0.923
WLB4				0.874

Tabel 2 memperlihatkan nilai *outer loadings* di mana semua item memiliki nilai lebih tinggi dari 0,5 sehingga dapat diikutsertakan dalam proses analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Skor Alfa Cronbach dan Reliabilitas Komposit

	Alfa Cronbach	Reliabilitas Komposit
Kepuasan Kerja	0.746	0.840
Motivasi Intrinsik	0.801	0.880
Dukungan Rekan Kerja	0.883	0.920
<i>Work-life Balance</i>	0.825	0.887

Tabel 3 memuat skor Alfa Cronbach dan Reliabilitas Komposit di mana semua skor variabel lebih tinggi dari 0,7 maka dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja, motivasi intrinsik, dukungan rekan kerja, dan *work-life balance* bersifat andal atau reliabel.

Uji R Square

Tabel 4. R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0.428	0.409

Tabel 4 memuat skor *R Square* sebesar 0,428 yang artinya motivasi intrinsik, dukungan rekan kerja, dan *work-life balance* menyumbang kontribusi sebanyak 42,8% terhadap kepuasan kerja. Sisanya sebanyak 57,2% disebabkan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Nilai *R Square* kepuasan kerja di atas 0,25 dan lebih kecil dari 0,5 menunjukkan efek lemah dari semua variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Uji f Square

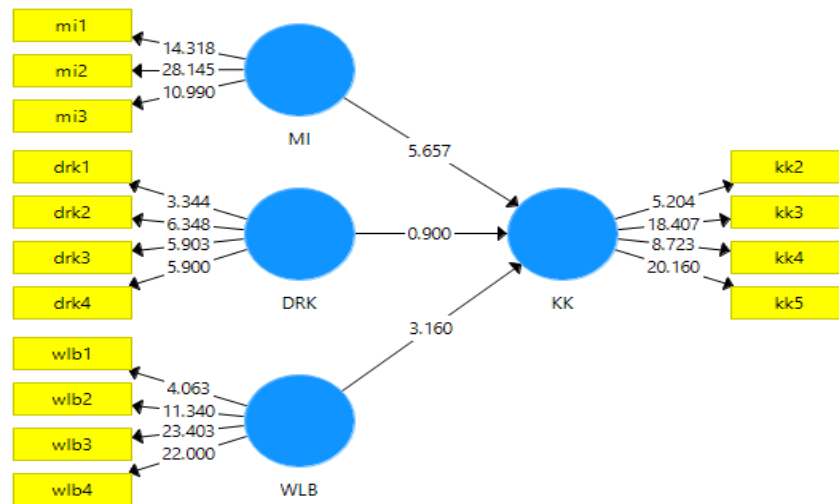
Tabel 5. f Square

	Kepuasan Kerja
Motivasi Intrinsik	0.285
Dukungan Rekan Kerja	0.014
<i>Work-life Balance</i>	0.166

Tabel 5 memuat nilai *f square* dari tiap-tiap variabel eksogen terhadap variabel endogen. Nilai *f square* dukungan rekan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,014. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,02 sehingga dinyatakan tidak memiliki efek. Nilai *f square* motivasi intrinsik sebesar 0,285 dan berada di rentangan 0,15 hingga 0,35 sehingga dinyatakan berefek sedang terhadap kepuasan kerja. Nilai *f square work-life balance* sebesar 0,166 dan berada di antara 0,15 sampai 0,35 sehingga dikatakan berefek sedang terhadap kepuasan kerja.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan guna mengetahui besarnya efek yang ditimbulkan dari masing-masing variabel eksogen kepada variabel endogennya. Nilai statistik T lebih tinggi dari 1,96 menandakan terdapat efek yang signifikan. Berikut akan digambarkan mengenai efek masing-masing variabel yang didasarkan pada nilai statistik T:



Gambar 1. Koefisien Jalur

Gambar 1 menunjukkan nilai statistik T dari motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja sebesar 5,657 ($>1,96$) yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan. Dukungan rekan kerja ditemukan tidak berdampak pada kepuasan kerja dengan nilai statistik T sebesar 0,9 ($<1,96$). *Work-life balance* ditemukan berdampak positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai statistik T sebesar 3,160 ($>1,96$). Motivasi intrinsik ditemukan berdampak paling besar dibandingkan *work-life balance* dan dukungan rekan kerja.

Tabel 6. Koefisien Jalur

	Original Sample	Nilai P	Keputusan
MI ► KK	0.434	0.000	Diterima
DRK ► KK	0.094	0.368	Ditolak
WLB ► KK	0.328	0.002	Diterima

Tabel 6 memperlihatkan hasil pengujian hipotesis. Motivasi intrinsik ditemukan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai *original sample* sebesar 0,434 dan nilai P sebesar ($0,000 < 0,05$). Dukungan rekan kerja ditemukan tidak mempengaruhi kepuasan kerja dengan nilai *original sample* sebesar 0,094 dan nilai P ($0,368 > 0,05$). *Work-life balance* ditemukan berdampak positif signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai *original sample* sebesar 0,328 dan nilai P ($0,002 < 0,05$).

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menemukan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (Tabel 6). Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan ada keterkaitan positif antara motivasi intrinsik dengan kepuasan kerja (Araslı et al., 2014; Masvaure & Maharaj, 2014). Motivasi yang berasal dari dalam diri pekerja menjembatani hubungan antara etika kerja islami dengan kepuasan kerja (Gheitani et al., 2019; Sulastri, 2020). Semakin tinggi motivasi intrinsik pekerja maka akan semakin merasa puas terhadap pekerjaannya

dan juga semakin merasa terikat dengan pekerjaannya (Sartono & Ardhani, 2015). Seorang pekerja yang memiliki motivasi intrinsik untuk memilih profesi tertentu dilaporkan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi (S. Liu & Onwuegbuzie, 2014). Semakin besar motivasi yang berasal dari dalam individu maka semakin memperbesar kepuasan kerjanya, lebih memaknai pekerjaannya, menambah komitmen dari pekerja (Tak *et al.*, 2017).

Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menemukan bahwa dukungan rekan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Tabel 6). Hasil ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya di mana lingkungan kerja yang mendukung seperti dukungan manajemen dan dukungan rekan kerja dapat memperbesar tingkat kepuasan kerja dari pekerja (Attiq *et al.*, 2017). Kualitas pelayanan internal dapat meningkatkan kepuasan kerja ketika mendapat dukungan dari rekan kerja (Chiang & Wu, 2014). Peneliti sebelumnya menemukan keterkaitan positif antara dukungan rekan kerja dengan kepuasan kerja di bidang pelayanan kesehatan (Azeem & Akhtar, 2014). Dukungan rekan kerja tidak berdampak terhadap kepuasan kerja dalam penelitian ini dikarenakan motivasi intrinsik dan *work-life balance* lebih berperan dalam naik turunnya kepuasan pekerja perawat.

Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (Tabel 6). Hasil ini diperkuat oleh temuan sebelumnya bahwa semakin seimbang pekerjaan dengan aspek di luar pekerjaan maka akan memperbesar kepuasan kerja karyawan (Arif & Farooqi, 2014). Keseimbangan antara aspek kehidupan dan aspek pekerjaan membuat pekerja lebih puas dengan pekerjaannya terutama pada masyarakat yang memiliki budaya individualistik (Haar *et al.*, 2013). Dampak *work-life balance* terhadap kepuasan kerja akan semakin besar pada pekerja yang bekerja di lingkungan yang nyaman (Aruldoss *et al.*, 2022).

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa motivasi intrinsik dan *work-life balance* masing-masing berdampak positif terhadap kepuasan kerja sedangkan dukungan rekan kerja tidak memiliki dampak terhadap kepuasan kerja perawat. Motivasi intrinsik memberikan dampak terbesar terhadap kepuasan kerja dibandingkan faktor lainnya.

Penelitian selanjutnya dapat menggunakan motivasi intrinsik dan kepuasan kerja dalam memediasi dampak yang diberikan dukungan rekan kerja terhadap kepuasan kerja didasarkan pada hasil yang tidak signifikan. Penelitian ke depan dapat memperluas populasi perawat di rumah sakit lainnya yang berada di wilayah kota Pangkalpinang. Manajemen rumah sakit harus lebih memperhatikan aspek motivasi intrinsik perawat dan *work-life balance* dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberikan jadwal kerja yang lebih fleksibel.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdelhafiz, I. M., Alloubani, A. M. D., & Almatari, M. (2016). Impact of leadership styles adopted by head nurses on job satisfaction: A comparative study between governmental and private hospitals in Jordan. *Journal of Nursing Management*, 24(3), 384–392. <https://doi.org/10.1111/jonm.12333>
- Al Maqbali, M. A. (2015). Factors that influence nurses' job satisfaction: a literature review. *Nursing Management*, 22(2), 30–37. <http://journals.rcni.com/r/>
- Alam, A., & Asim, M. (2019). Relationship Between Job Satisfaction And Turnover Intention.

-
- International Journal of Human Resource Studies*, 9(2), 163. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i2.14618>
- Arash, H., Daşkın, M., & Saydam, S. (2014). Polychronicity and Intrinsic Motivation as Dispositional Determinants on Hotel Frontline Employees' Job Satisfaction: Do Control Variables Make a Difference? *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 109, 1395–1405. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.643>
- Arif, B., & Farooqi, Y. A. (2014). Impact of Work Life Balance on Job Satisfaction and Organizational Commitment Among University Teachers: A Case Study of University of Gujrat, Pakistan. *International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering*, 5(9), 24–29. <https://www.researchgate.net/publication/324646756>
- Aruldos, A., Berube Kowalski, K., Travis, M. L., & Parayitam, S. (2022). The relationship between work–life balance and job satisfaction: moderating role of training and development and work environment. *Journal of Advances in Management Research*, 19(2), 240–271. <https://doi.org/10.1108/JAMR-01-2021-0002>
- Attiq, S., Wahid, S., Javaid, N., Kanwal, M., & Shah, H. J. (2017). The impact of employees' core self-evaluation personality trait, management support, co-worker support on job satisfaction, and innovative work behaviour. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 32(1), 247–271.
- Azeem, S. M., & Akhtar, N. (2014). The Influence of Work Life Balance and Job Satisfaction on Organizational Commitment of Healthcare Employees. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(2), 18. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v4i2.5667>
- Chiang, C. F., & Wu, K. P. (2014). The influences of internal service quality and job standardization on job satisfaction with supports as mediators: Flight attendants at branch workplace. *International Journal of Human Resource Management*, 25(19), 2644–2666. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.884616>
- Fishbach, A., & Woolley, K. (2022). The Structure of Intrinsic Motivation. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 9, 339–363. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-091122>
- Fu, W., & Deshpande, S. P. (2014). The Impact of Caring Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance of Employees in a China's Insurance Company. *Journal of Business Ethics*, 124(2), 339–349. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1876-y>
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., van den Broeck, A., Aspel, A. K., Bellerose, J., Benabou, C., Chemolli, E., Güntert, S. T., Halvari, H., Indiyastuti, D. L., Johnson, P. A., Molstad, M. H., Naudin, M., Ndao, A., Olafsen, A. H., Roussel, P., Wang, Z., & Westbye, C. (2015). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(2), 178–196. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.877892>
- Gheitani, A., Imani, S., Seyyedamiri, N., & Foroudi, P. (2019). Mediating effect of intrinsic motivation on the relationship between Islamic work ethic, job satisfaction, and organizational commitment in banking sector. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 12(1), 76–95. <https://doi.org/10.1108/IMEFM-01-2018-0029>
- Griffin, M. L., Hogan, N. L., Lambert, E. G., Tucker-Gail, K. A., & Baker, D. N. (2010). Job involvement, job stress, job satisfaction, and organizational commitment and the burnout of

- correctional staff. *Criminal Justice and Behavior*, 37(2), 239–255. <https://doi.org/10.1177/0093854809351682>
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2013). Outcomes of Work-Life Balance on Job Satisfaction Life Satisfaction a Me Health: a Study Across Seve Cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361–37336. [https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/24429/Outcomes of WLB across 7 cultures post-print.pdf](https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/24429/Outcomes%20of%20WLB%20across%207%20cultures%20post-print.pdf)
- Kellher, C., Richardson, J., & Bloarintseva, G. (2019). All of Work? All of Life? Reconceptualising work-life balance for the 21st Century Abstract: *Resource Management Juournal*, 29(2), 97–112.
- Kmieciak, R. (2022). Co-worker support, voluntary turnover intention and knowledge withholding among IT specialists: the mediating role of affective organizational commitment. *Baltic Journal of Management*, 17(3), 375–391. <https://doi.org/10.1108/BJM-03-2021-0085>
- Li, H., Shi, Y., Li, Y., Xing, Z., Wang, S., Ying, J., Zhang, M., & Sun, J. (2018). Relationship between nurse psychological empowerment and job satisfaction: A systematic review and meta-analysis. In *Journal of Advanced Nursing* (Vol. 74, Issue 6). <https://doi.org/10.1111/jan.13549>
- Liu, S., & Onwuegbuzie, A. J. (2014). Teachers’ motivation for entering the teaching profession and their job satisfaction: A cross-cultural comparison of China and other countries. *Learning Environments Research*, 17(1), 75–94. <https://doi.org/10.1007/s10984-013-9155-5>
- Liu, Y., Aunguroch, Y., & Yunibhand, J. (2016). Job satisfaction in nursing: A concept analysis study. *International Nursing Review*, 63(1), 84–91. <https://doi.org/10.1111/inr.12215>
- Masvaure, P., & Maharaj, S. R. A. (2014). Work Engagement, Intrinsic Motivation and Job Satisfaction among Employees of a Diamond Mining Company in Zimbabwe. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 6(6), 488–499. <https://doi.org/10.22610/jeb.v6i6.510>
- Pineau Stam, L. M., Spence Laschinger, H. K., Regan, S., & Wong, C. A. (2015). The influence of personal and workplace resources on new graduate nurses’ job satisfaction. *Journal of Nursing Management*, 23(2), 190–199. <https://doi.org/10.1111/jonm.12113>
- Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). Effect Of Transformational Leadership, Job Satisfaction, and Organizational Commitments on Organizational Citizenship Behavior. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 9, 61–69.
- Sartono, H., & Ardhani, M. (2015). Work Engagement, Intrinsic Motivation and Job Satisfaction among Employees of A Coal Mining Company in South Borneo. *International Research Journal of Business Studies*, 8(2), 107–122. <https://doi.org/10.21632/irjbs.8.2.107-122>
- Shukla, A., & Srivastava, R. (2016). Development of short questionnaire to measure an extended set of role expectation conflict, coworker support and work-life balance: The new job stress scale. *Cogent Business and Management*, 3(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2015.1134034>
- Siengthai, S., & Pila-Ngarm, P. (2016). The interaction effect of job redesign and job satisfaction on employee performance. *Evidence-Based HRM*, 4(2), 162–180. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-01-2015-0001>
- Specchia, M. L., Cozzolino, M. R., Carini, E., Di Pilla, A., Galletti, C., Ricciardi, W., & Damiani, G. (2021). *Leadership styles and nurses’ job satisfaction. Results of a systematic review. Int J Environ Res Public Health*. [revista en Internet] 2021 [acceso 22 de junio de 2022]; 18(4): 1552. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7915070/>
- Sulastri, L. (2020). The mediating role of intrinsic motivation between islamic work ethics and job

- satisfaction: A case study on Islamic Bank employees in Bandung city, Indonesia. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 12(4), 229–238.
- Tak, H. J., Curlin, F. A., & Yoon, J. D. (2017). Association of Intrinsic Motivating Factors and Markers of Physician Well-Being: A National Physician Survey. *Journal of General Internal Medicine*, 32(7), 739–746. <https://doi.org/10.1007/s11606-017-3997-y>
- Yalabik, Z. Y., Rayton, B. A., & Rapti, A. (2017). Facets of job satisfaction and work engagement. *Evidence-Based HRM*, 5(3), 248–265. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-08-2015-0036>