

## Peran *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Perawat

Aulia Rizky Kurnia Jati<sup>1</sup>, Arlina Dhian Sulistyowati<sup>2\*</sup>, Suyami<sup>3</sup>, Cahyo Pramono<sup>4</sup>

<sup>1,2,4</sup>S1 Keperawatan, Fakultas Kesehatan Dan Teknologi, Universitas Muhammadiyah Klaten

<sup>3</sup>profesi Ners, Fakultas Kesehatan Dan Teknologi, Universitas Muhammadiyah Klaten

Email: auliarzky.k@gmail.com<sup>1</sup>, arlinadhian@gmail.com<sup>2\*</sup>, suyami@umkla.ac.id<sup>3</sup>,  
 cahyo270812@gmail.com<sup>4</sup>

### ARTICLE HISTORY:

Submitted:  
**6 March 2026**  
 Revised:  
**4 June 2026**  
 Accepted:  
**5 June 2026**  
 Published:  
**30 June 2026**

### KEYWORDS:

*Job Satisfaction,*  
*Nurses,*  
*Work-life balance,*

### ABSTRACT

*High work demands among healthcare professionals, particularly nurses, may affect Work-life balance and Job satisfaction. Nurses are required to provide optimal care while facing long working hours, shift systems, and high emotional demands. An imbalance in Work-life balance can reduce Job satisfaction, increase work-related stress, and negatively impact the quality of healthcare services. This study aimed to examine the relationship between Work-life balance and Job satisfaction among female nurses at PKU Muhammadiyah Prambanan Hospital, Klaten. This study employed an analytical correlational design with a cross-sectional approach. The study population consisted of all female nurses, with a total sample of 35 respondents selected using total sampling. The research instruments were Work-life balance and Job satisfaction questionnaires that had been tested for validity and reliability. Bivariate data analysis was conducted using the Spearman Rank test. The results showed that the mean age of respondents was  $25.63 \pm 3.719$  years. Most respondents were unmarried (65.7%), had no children (85.7%), held a Diploma in Nursing (74.3%), had a length of employment of 0–1 year (54.3%), and worked in inpatient units (48.6%). The majority of respondents had good Work-life balance (80%) and high Job satisfaction (88.6%). The Spearman Rank test indicated a positive and significant relationship between Work-life balance and Job satisfaction ( $p = 0.011$ ), meaning that better Work-life balance was associated with higher Job satisfaction among nurses. In conclusion, there is a significant relationship between Work-life balance and Job satisfaction among nurses. Therefore, healthcare institutions should implement work policies that support Work-life balance to enhance nurses' Job satisfaction.*

### RIWAYAT ARTIKEL:

Diajukan:  
**6 Maret 2026**  
 Direvisi:  
**4 Juni 2026**  
 Diterima:  
**5 Juni 2026**  
 Dipublikasikan:  
**30 Juni 2026**

### KATA KUNCI:

*Job satisfaction,*  
*Perawat,*  
*Work-life balance,*

### ABSTRAK

*Tuntutan kerja yang tinggi pada tenaga kesehatan, khususnya perawat, berpotensi memengaruhi Work-life balance dan Job satisfaction. Perawat dituntut memberikan pelayanan optimal dengan jam kerja panjang, sistem kerja shift, serta tekanan emosional yang tinggi. Ketidakseimbangan Work-life balance dapat menurunkan Job satisfaction, meningkatkan stres, dan berdampak pada kualitas pelayanan kesehatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan Work-life balance dengan Job satisfaction pada perawat perempuan di RS PKU Muhammadiyah Prambanan Klaten. Penelitian ini menggunakan desain deskriptif korelasional dengan pendekatan cross-sectional. Populasi penelitian adalah seluruh perawat perempuan, dengan jumlah sampel sebanyak 35 responden yang diambil menggunakan teknik total sampling. Instrumen penelitian berupa kuesioner Work-life balance dan Job satisfaction yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data bivariat menggunakan uji Spearman Rank. Hasil penelitian menunjukkan rata-rata usia responden  $25,63 \pm 3,719$  tahun, dan mayoritas responden berstatus belum menikah (65,7%), tidak memiliki anak (85,7%), berpendidikan terakhir D3 Keperawatan (74,3%), dengan lama bekerja 0-1 tahun (54,3%), serta sebagian besar di unit rawat inap (48,6%). Sebagian besar responden memiliki Work-life balance dalam kategori baik (80%)*

\*Corresponding author: [arlinadhian@gmail.com](mailto:arlinadhian@gmail.com)

dan *Job satisfaction* dalam kategori tinggi (88,6%). Hasil uji Spearman Rank menunjukkan nilai  $p$  value = 0,011 dengan arah hubungan positif, yang berarti semakin baik *Work-life balance* maka semakin tinggi *Job satisfaction* perawat. Kesimpulan penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara *Work-life balance* dan *Job satisfaction* pada perawat. Oleh karena itu, penting bagi institusi pelayanan kesehatan untuk memperhatikan kebijakan kerja yang mendukung *Work-life balance* guna meningkatkan *Job satisfaction* pada perawat.

## 1. Pendahuluan

Perkembangan dunia kerja modern pada sektor kesehatan ditandai dengan meningkatnya tuntutan terhadap efisiensi, profesionalisme, dan produktivitas. Rumah sakit dituntut mampu memberikan pelayanan yang cepat serta bermutu karena berkaitan langsung dengan keselamatan pasien. Dalam kondisi tersebut, tenaga kesehatan, terutama perawat, memegang peranan penting dalam menunjang keberhasilan pelayanan rumah sakit [1]. Dalam pelaksanaannya, perawat menghadapi beban kerja fisik maupun emosional yang cukup tinggi sebagai konsekuensi dari tanggung jawab profesinya. Tugas perawat tidak hanya berfokus pada pelayanan langsung kepada pasien, tetapi juga meliputi pekerjaan administratif, pemberian edukasi kesehatan, koordinasi dengan tim multidisiplin, serta dukungan emosional bagi pasien dan keluarganya. Beban kerja ini semakin meningkat akibat penerapan sistem shift, durasi kerja yang panjang, serta tuntutan menghadapi situasi darurat yang tidak menentu. Jika tidak dikelola dengan baik, kondisi tersebut dapat memicu kelelahan fisik, tekanan psikologis, hingga burnout [2].

Tingginya tuntutan pekerjaan tersebut memengaruhi kemampuan perawat dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. *Work-life balance (WLB)* diartikan sebagai kondisi ketika seseorang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan personal secara selaras [3]. Keseimbangan ini tidak hanya berkaitan dengan pembagian waktu antara pekerjaan dan keluarga, tetapi juga mencakup aspek psikologis berupa rasa nyaman, makna, dan minim tekanan dalam menjalankan kedua peran tersebut. Dalam profesi keperawatan, *work-life balance* menjadi salah satu indikator penting kesejahteraan individu karena berkaitan dengan kesehatan mental, kestabilan emosional, dan tingkat kepuasan kerja [4]. Ketidakseimbangan *work-life balance* pada perawat dapat dipengaruhi oleh panjangnya jam kerja, rotasi shift yang tidak teratur, keterbatasan jumlah tenaga, serta kurangnya dukungan organisasi dalam pengaturan jadwal kerja. Situasi ini menyebabkan perawat kesulitan memperoleh waktu istirahat yang cukup, berkumpul bersama keluarga, dan memenuhi kebutuhan pribadi lainnya. Apabila berlangsung secara terus-menerus, kondisi tersebut berpotensi meningkatkan risiko *burnout*, kelelahan emosional, dan penurunan *job satisfaction* [5].

*Job satisfaction* sangat penting bagi perawat karena berkaitan dengan motivasi kerja, komitmen profesional, kesetiaan terhadap organisasi, dan kualitas asuhan keperawatan yang diberikan. Ini diukur melalui perasaan puas atau tidak puas dengan berbagai aspek pekerjaan, seperti lingkungan kerja, sistem manajemen, hubungan interpersonal, dan penghargaan yang diterima. *Job satisfaction* sangat penting bagi perawat karena berkaitan dengan motivasi kerja, komitmen profesional, kesetiaan terhadap organisasi, dan kualitas asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien. Jika Anda tidak puas dengan pekerjaan Anda, itu dapat menyebabkan stres, kelelahan emosional, penurunan semangat kerja, dan bahkan keinginan untuk pindah (*turnover intention*). Sebaliknya, kinerja perawat, rasa tanggung jawab, dan komitmen mereka untuk memberikan pelayanan profesional yang berorientasi pada keselamatan pasien dapat ditingkatkan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. [6].

\*Corresponding author: [arlinadhian@gmail.com](mailto:arlinadhian@gmail.com)

Studi menunjukkan bahwa work-life balance terkait erat dengan kebahagiaan kerja. Perawat yang dapat menjaga keseimbangan kerja mereka cenderung memiliki persepsi yang lebih positif tentang pekerjaan mereka, lebih termotivasi untuk bekerja, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka. Sebaliknya, tidak adanya keseimbangan kerja dapat mengurangi kebahagiaan kerja dan mengganggu kesehatan psikologis perawat dalam jangka panjang [7].

RS PKU Muhammadiyah Prambanan Klaten merupakan institusi pelayanan kesehatan berbasis nilai Islam yang mengintegrasikan prinsip-prinsip spiritualitas dalam setiap aspek operasionalnya. Nilai spiritualitas dalam budaya kerja organisasi memosisikan pekerjaan sebagai bentuk ibadah dan amanah, yang diyakini mampu memberikan makna positif bagi perawat sehingga berimplikasi pada peningkatan kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan kesejahteraan psikologis. Namun, studi pendahuluan melalui wawancara dengan bidang keperawatan dan lima perawat di RS PKU Muhammadiyah Prambanan mengungkapkan adanya tantangan nyata di lapangan. Sebanyak 4 dari 5 perawat (80%) menyatakan mengalami kesulitan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, dan 3 dari 5 perawat (60%) mengungkapkan perasaan kurang puas terhadap kondisi kerja yang ada. Sistem shift, jadwal dinas malam, dan kewajiban *on-call* yang berpadu dengan tanggung jawab domestik menjadi determinan utama yang memengaruhi *work-life balance* perawat. Kondisi ini menunjukkan adanya gap antara nilai spiritualitas yang diinternalisasi organisasi dengan realitas pengalaman kerja perawat sehari-hari sebuah kesenjangan yang belum banyak diteliti secara empiris, khususnya dalam konteks rumah sakit berbasis Islam di Indonesia.

## 2. Metode

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Penelitian ini dilaksanakan di RS PKU Muhammadiyah Prambanan Klaten. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling*. Sampel dalam penelitian ini adalah perawat perempuan yang bekerja aktif di RS PKU Muhammadiyah Prambanan Klaten. Jumlah sampel yang memenuhi kriteria penelitian sebanyak 35 perawat perempuan. Peneliti menetapkan kriteria inklusi yaitu perawat perempuan yang berstatus aktif bekerja di RS PKU Muhammadiyah Prambanan Klaten dan bersedia menjadi responden. Kriteria eksklusi dalam penelitian ini adalah perawat yang sedang cuti, sakit, atau tidak bersedia menjadi responden pada saat pengambilan data. Penelitian dilaksanakan di Bulan November 2025.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner *Work-life balance* dan kuesioner *Job satisfaction* yang telah digunakan dan diuji pada penelitian serta telah melalui uji validitas dan reliabilitas. Hasil uji validitas kuesioner *work-life balance* dinyatakan valid dengan nilai *outer loading* 0,702-0,882 dan AVE 0,603 sedangkan kuesioner *job satisfaction* dinyatakan valid dengan nilai *outer loading* 0,740-0,889 dan nilai AVE 0,614. Sedangkan hasil uji reliabilitas kuesioner *work-life balance* dengan nilai *Cronbach Coefficient Alpha* yaitu 0,903 dan kuesioner *job satisfaction* dinyatakan reliabel dengan nilai *Cronbach Coefficient Alpha* yaitu 0,942. Kuesioner *Work-life balance* terdapat 9 item pernyataan dengan 3 indikator yaitu *time balance*, *involvement balance*, dan *satisfaction balance*. Kuesioner *Job satisfaction* terdapat 10 item pernyataan dengan 5 indikator yaitu pekerjaan, upah, promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Kedua kuesioner menggunakan skala Likert skala 1-4, didapatkan skor tidak baik/sangat rendah jika nilai 1,00-1,75, kurang baik/rendah 1,76-2,50, baik/tinggi 2,51-3,25, sangat baik/sangat tinggi skor: 3,26-4,00. Analisis univariat dilakukan untuk mengetahui distribusi usia, status pernikahan, jumlah anak, Pendidikan, lama bekerja, unit kerja serta tingkat *work life balance* dan tingkat *job satisfaction*. Analisis bivariat dilakukan menggunakan uji *Spearman Rank*.

Penelitian ini telah mendapatkan pembebasan persetujuan etik dengan nomer surat No. 155/KET/I.3.AU/F.5/XI/2025 pada tanggal 17 November 2025 dan telah dinyatakan lolos etik.

\*Corresponding author: [arlinadhian@gmail.com](mailto:arlinadhian@gmail.com)

**3. Hasil dan Pembahasan**

**3.1. Usia**

Berdasarkan Tabel 1 dibawah ini menunjukkan bahwa rerata usia responden adalah 25,63 tahun dengan rentang usia 21–38 tahun, yang mengindikasikan bahwa mayoritas responden berada pada kelompok usia dewasa muda. Dalam usia dewasa muda, seseorang cenderung memiliki keinginan untuk berkembang dan menunjukkan kinerja terbaik dalam pekerjaannya karena tingkat produktivitas yang tinggi, semangat kerja yang kuat, dan fokus pada pencapaian profesional dan pengembangan kompetensi [8].

**Tabel 1.** Rerata usia perawat perempuan (n=35)

Karakteristik	n	Min	Maks	Mean	SD
Usia	35	21	38	25.63	3,719

Perawat usia dewasa muda masih harus beradaptasi dengan sistem kerja shift, beban kerja fisik, tekanan emosional karena banyak bekerja dengan pasien, dan tuntutan pelayanan yang cepat dan akurat. Mereka membutuhkan kemampuan manajemen waktu dan pengelolaan peran yang baik untuk menjaga keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi mereka, jika tidak dilakukan dengan baik, hal ini dapat menyebabkan konflik kerja. Untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi selama proses adaptasi, diperlukan kemampuan untuk mengelola peran dan mengelola waktu dengan baik. Kondisi ini dapat menyebabkan konflik kerja–kehidupan, atau konflik kerja–kehidupan, yang berdampak pada kesejahteraan psikologis tenaga kesehatan [9].

Selain itu, tahap usia dewasa muda juga juga berkaitan dengan tingkat *job satisfaction*. Di fase ini, *job satisfaction* dipengaruhi oleh elemen-elemen seperti lingkungan kerja, dukungan dari atasan, interaksi antar rekan, serta kesempatan untuk berkembang dalam karier yang ada di organisasi [10]. Suasana kerja yang mendukung dan sistem manajemen yang adil dapat memperkuat pandangan positif terhadap pekerjaan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan komitmen dan kesetiaan perawat kepada institusi tempat mereka bekerja. Penelitian lain menunjukkan bahwa perawat yang berada di tahap dewasa muda berisiko lebih besar mengalami kelelahan kerja jika keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi tidak terjaga dengan baik, terutama dalam kondisi beban kerja yang tinggi dan keterbatasan sumber daya [9].

**3.2. Status Pernikahan**

Berdasarkan hasil penelitian, mayoritas responden berstatus belum menikah sebanyak 23 orang (65,7%) terlihat pada Tabel 2 dibawah. Status pernikahan adalah salah satu aspek demografis yang memengaruhi distribusi peran, kewajiban keluarga, serta manajemen waktu antara pekerjaan dan aspek pribadi. Individu yang belum menikah umumnya memiliki kewajiban rumah tangga yang lebih sedikit jika dibandingkan dengan mereka yang sudah menikah, sehingga mereka menikmati fleksibilitas waktu yang lebih besar dalam mengatur aktivitas kerja dan kehidupan pribadi.

**Tabel 2.** Distribusi Frekuensi Status Pernikahan perawat perempuan (n=35)

Status Pernikahan	Frekuensi (n=35)	Presentase(%)
Sudah menikah	11	31,4
Belum menikah	23	65,7
Janda	1	2,9
Total	35	100

Situasi ini memungkinkan para responden untuk lebih mudah beradaptasi dengan sistem kerja shift, jadwal malam, serta tuntutan pekerjaan yang berubah-ubah, sehingga dapat mendukung pencapaian keseimbangan antara kerja dan kehidupan yang lebih baik [11]. Di samping itu, keluwesan peran bagi orang yang belum berkeluarga juga dapat membuat adaptasi terhadap tekanan pekerjaan dan perubahan pola kerja di rumah sakit menjadi lebih mudah [12].

\*Corresponding author: [arlinadhian@gmail.com](mailto:arlinadhian@gmail.com)

Meskipun begitu, kepuasan kerja di antara kelompok responden yang masih lajang bisa tidak stabil karena banyak dari mereka berada di fase awal atau menengah dalam perjalanan karier mereka. Dalam tahap ini, kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor luar seperti suasana tempat kerja, dukungan yang diberikan oleh atasan, interaksi antar individu dengan kolega, serta kesempatan untuk berkembang dalam karier yang ditawarkan oleh Perusahaan [13].

Penelitian ini juga mengidentifikasi satu responden (2,9%) yang berstatus janda dengan keseimbangan kerja-hidup yang baik dan kepuasan kerja yang tinggi, yang menunjukkan bahwa status pernikahan tidak selalu membawa pengaruh buruk terhadap keseimbangan kerja-hidup atau kepuasan kerja. Situasi ini dapat dihubungkan dengan kematangan emosional, pengalaman hidup, serta keterampilan dalam manajemen waktu dan pengaturan emosi yang lebih baik saat menghadapi tekanan dari pekerjaan [14]. Orang yang memiliki keterampilan mengatasi dan manajemen waktu yang baik biasanya lebih berhasil dalam mengatur tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan demikian, mereka dapat menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan serta kepuasan kerja, walaupun menghadapi berbagai peran dan tanggung jawab yang rumit [15].

### 3.3. Jumlah Anak

Berdasarkan hasil penelitian, karakteristik responden berdasarkan jumlah anak menunjukkan bahwa sebagian besar responden tidak memiliki anak, yaitu sebanyak 30 orang (85,7%) terlihat pada Tabel 3. Jumlah anak adalah salah satu aspek penting dalam sebuah keluarga yang berdampak pada tanggung jawab pribadi di luar pekerjaan dan dapat berkontribusi pada keseimbangan antara peran di pekerjaan dan peran dalam keluarga. Dengan bertambahnya jumlah anak, tuntutan untuk memberikan pengasuhan, perhatian emosional, dan tanggung jawab rumah tangga juga semakin meningkat.

**Tabel 3.** Distribusi Frekuensi Jumlah Anak perawat perempuan

Jumlah Anak	Frekuensi (n=35)	Presentase (%)
0	30	85,7
1-2	5	14,3
3-4	0	0
>5	0	0
Total	35	100

Hal ini dapat memicu potensi terjadinya konflik antara pekerjaan dan keluarga jika tidak diimbangi dengan kemampuan manajemen waktu yang efisien serta dukungan sosial yang cukup [16]. Hal ini dapat memicu potensi terjadinya konflik antara pekerjaan dan keluarga jika tidak diimbangi dengan kemampuan manajemen waktu yang efisien serta dukungan sosial yang cukup [17]. Sebaliknya, individu yang tidak memiliki anak biasanya menikmati waktu yang lebih fleksibel dan memiliki beban tanggung jawab keluarga yang minimal, sehingga lebih mungkin untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi di tengah tekanan kerja yang tinggi.

Namun, jumlah anak tidak secara langsung berpengaruh terhadap seberapa puas seseorang dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja di kalangan perawat juga dipengaruhi oleh berbagai elemen organisasi seperti dukungan dari atasan, hubungan dengan rekan kerja, budaya kerja, sistem penghargaan, serta peluang untuk pengembangan karier yang ada [9].

Oleh karena itu, meskipun tanggung jawab keluarga dapat mempengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan, faktor-faktor di lingkungan kerja tetap berkontribusi secara signifikan dalam membentuk pandangan individu terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya, responden yang tidak memiliki anak cenderung memiliki fleksibilitas waktu yang lebih besar serta beban tanggung jawab keluarga yang relatif lebih ringan, sehingga berpotensi lebih mudah mempertahankan *work-life balance* dalam menghadapi tuntutan kerja yang tinggi.

\*Corresponding author: [arlinadhian@gmail.com](mailto:arlinadhian@gmail.com)

### 3.4. Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian, karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki latar belakang pendidikan D3 Keperawatan, yaitu sebanyak 26 responden (74,3%). Tingkat pendidikan adalah salah satu elemen demografis yang berhubungan dengan kemampuan berpikir, keahlian profesional, dan cara seseorang memahami tuntutan pekerjaan yang ada. Pendidikan memiliki peranan penting dalam membangun keterampilan analitis, penyelesaian masalah, pengambilan keputusan dalam konteks klinis, serta manajemen stres di tempat kerja, yang pada gilirannya dapat memengaruhi pandangan individu terhadap keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan serta tingkat kepuasan kerja yang dialami [19].

**Tabel 4.** Distribusi Frekuensi Pendidikan perawat perempuan

Pendidikan	Frekuensi (n=35)	Presentase (%)
D3	26	74,3
Ners	9	25,7
Total	35	100

Tingkat kepuasan kerja akan meningkat jika organisasi dapat memberikan peluang pengembangan karier yang sesuai dengan harapan tersebut serta memberikan dukungan yang cukup terhadap peningkatan profesionalisme perawat [20]. Meskipun demikian, perawat yang memiliki pendidikan D3 masih bisa mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang baik serta kepuasan kerja yang tinggi jika didukung oleh suasana kerja yang positif, interaksi antar pribadi yang baik, kepemimpinan yang mendukung, serta sistem manajemen yang adil dan terbuka [19]. Hal ini mengindikasikan bahwa pendidikan tidaklah menjadi faktor tunggal yang paling berpengaruh terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan serta kepuasan kerja. Sebaliknya, aspek organisasi dan dukungan dari lingkungan profesional secara keseluruhan juga berperan penting.

### 3.5. Lama Bekerja

Berdasarkan hasil penelitian, karakteristik responden berdasarkan lama bekerja menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki masa kerja relatif singkat, yaitu 0–1 tahun sebanyak 19 responden (54,3%) terlihat pada Tabel 5 dibawah. Lama bertugas adalah aspek kunci yang terkait dengan pengalaman profesional, adaptasi terhadap suasana kerja, serta pemahaman mengenai sistem dan budaya organisasi yang ada. Durasi kerja merefleksikan seberapa banyak individu terlibat dengan dinamika pekerjaan, interaksi tim, serta prosedur operasional layanan yang diterapkan di rumah sakit. Perawat yang telah berpengalaman lebih lama umumnya memiliki pengetahuan yang lebih mendalam tentang tuntutan pekerjaan dan mampu merancang pendekatan coping yang lebih tepat untuk menghadapi tantangan di tempat kerja, sehingga dapat memperbaiki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta kepuasan kerja [9].

Tenaga kesehatan yang memiliki pengalaman kerja lebih lama cenderung lebih baik dalam beradaptasi dengan sistem kerja bergiliran, ritme pelayanan, dan berbagai tuntutan administratif yang rumit. Dengan pengalaman yang lebih banyak, individu juga dapat mengatur antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan cara yang lebih terencana karena sudah biasa dengan pola kerja yang ada [7]. Oleh karena itu, proses penyesuaian yang telah dilakukan selama periode tertentu dapat membantu mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Walau demikian, durasi bekerja yang panjang tidak selalu memiliki efek yang baik. Terpapar tuntutan pekerjaan secara terus-menerus dalam jangka waktu yang lama bisa meningkatkan kemungkinan kelelahan dan kejenuhan jika tidak diimbangi dengan dukungan dari pihak organisasi, penghargaan yang sesuai, serta pengelolaan beban kerja yang efisien. Keadaan ini

\*Corresponding author: [arlinadhian@gmail.com](mailto:arlinadhian@gmail.com)

dapat berisiko menurunkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kepuasan kerja jika organisasi gagal menciptakan suasana kerja yang mendukung [15]. Oleh karena itu, lama bekerja menjadi faktor yang perlu diperhatikan dalam memahami dinamika *work-life balance* dan *job satisfaction* perawat.

**Tabel 5.** Distribusi Frekuensi lama bekerja perawat perempuan

Lama Bekerja	Frekuensi (n=35)	Presentase (%)
0-1 tahun	19	54,3
2-3 tahun	10	28,6
4-5 tahun	6	17,1
>5 tahun	0	0
Total	35	100

### 3.6. Unit Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, karakteristik responden berdasarkan unit kerja menunjukkan bahwa sebagian besar perawat bekerja di unit rawat inap, yaitu sebanyak 17 responden (48,6%). Unit kerja merupakan salah satu karakteristik pekerjaan yang berkaitan langsung dengan tingkat beban kerja, intensitas pelayanan, kompleksitas kasus, serta tuntutan fisik dan emosional yang dialami perawat dalam menjalankan tanggung jawab profesionalnya. Setiap unit pelayanan memiliki dinamika kerja yang berbeda, baik dari frekuensi interaksi dengan pasien, tingkat urgensi tindakan medis, maupun tekanan waktu dalam pengambilan keputusan klinis. Unit pelayanan dengan intensitas kerja tinggi dan tekanan yang besar dapat meningkatkan risiko kelelahan kerja serta menyulitkan perawat dalam mempertahankan keseimbangan antara kehidupan profesional dan kehidupan pribadi, terutama apabila tidak didukung oleh pengelolaan beban kerja dan dukungan organisasi yang optimal [21].

**Tabel 6.** Distribusi unit kerja perawat perempuan

Unit Kerja	Frekuensi (n=350)	Presentase (%)
Rawat inap	17	48,6
IBS	3	8,6
IGD	9	25,7
HD	3	8,6
Poliklinik	3	8,6
Total	35	100

Lingkungan kerja dengan intensitas yang tinggi, disertai penerapan sistem shift dan rotasi jadwal kerja yang dinamis, dapat meningkatkan risiko terjadinya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life conflict*). Kondisi ini menuntut perawat memiliki kemampuan coping yang adaptif serta memperoleh dukungan sosial dan organisasi yang memadai agar *work-life balance* dapat tetap terpelihara dengan baik. Apabila tidak didukung oleh sistem pengelolaan kerja yang efektif, tuntutan pada unit kerja tertentu berpotensi menurunkan kesejahteraan psikologis serta meningkatkan tekanan emosional pada perawat [6].

Selain itu, unit kerja juga berpengaruh terhadap tingkat *job satisfaction* perawat. Perawat yang bekerja pada unit dengan kerja sama tim yang baik, komunikasi interpersonal yang efektif, pembagian tugas yang terstruktur, serta dukungan kepemimpinan yang positif cenderung memiliki tingkat *job satisfaction* yang lebih tinggi, meskipun dihadapkan pada beban kerja yang cukup berat [15]. Hal ini menunjukkan bahwa faktor sosial dan organisasi dalam unit kerja berperan penting dalam membentuk persepsi *job satisfaction*.

Sebaliknya, perawat yang bekerja pada unit dengan beban kerja yang lebih stabil dan ritme pelayanan yang cenderung dapat diprediksi memiliki peluang lebih besar untuk mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang. Kondisi ini dapat mendukung tercapainya *work-life balance* yang lebih optimal. Namun, *job satisfaction* tidak semata-mata dipengaruhi oleh kestabilan beban kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lain, seperti sistem penghargaan, peluang pengembangan karier, serta kejelasan jenjang profesional yang

\*Corresponding author: [arlinadhian@gmail.com](mailto:arlinadhian@gmail.com)

disediakan oleh organisasi [7]. Dengan demikian, unit kerja menjadi salah satu faktor kontekstual yang penting dalam memahami dinamika *work-life balance* dan *job satisfaction* pada perawat.

### 3.7. Hubungan *Work-life balance* dengan *Job satisfaction*

Berdasarkan hasil uji korelasi nonparametrik Spearman Rank antara *Work-life balance* dan *Job satisfaction* diperoleh nilai koefisien korelasi Spearman ( $\rho$ ) sebesar 0,423 dengan nilai signifikansi  $p = 0,011$  ( $\alpha = 0,05$ ;  $N = 35$ ), yang menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan dengan kekuatan korelasi sedang. Hubungan yang bersifat positif ini menunjukkan bahwa semakin baik *work-life balance* yang dimiliki perawat, maka semakin tinggi pula tingkat *job satisfaction* yang dirasakan. Dengan demikian, hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dinyatakan diterima, sedangkan hipotesis nol ( $H_o$ ) ditolak. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kemampuan perawat dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap terbentuknya persepsi *job satisfaction*.

**Tabel 7.** Hubungan *Work-life balance* dengan *Job satisfaction*

<i>Work-Life Balance</i>	<i>Job Satisfaction</i>										<i>P value</i>	<i>r</i>
	Sangat rendah		Rendah		Tinggi		Sangat tinggi		Total			
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%		
Tidak baik	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Kurang baik	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Baik	0	0	2	5,7	26	74,3	0	0	28	80	0,011	0,423
Sangat baik	0	0	0	0	5	14,3	2	5,7	7	20		
Total	0	0	2	5,7	31	88,6	2	5,7	35	100		

Hasil penelitian ini sejalan dengan mekanisme psikososial dalam teori *Work-Family Enrichment* yang menjelaskan bahwa keseimbangan antara peran pekerjaan dan keluarga dapat memberikan dampak positif secara timbal balik, di mana pengalaman positif pada satu domain mampu meningkatkan kualitas pengalaman pada domain lainnya. Keseimbangan tersebut berkontribusi dalam menurunkan tingkat stres kerja, konflik peran, serta kelelahan emosional, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis dan membentuk penilaian yang lebih positif terhadap pekerjaan [2]. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa perawat dengan *work-life balance* yang baik cenderung memiliki tingkat *job satisfaction* yang lebih tinggi karena mampu mengelola tuntutan profesional tanpa mengorbankan kebutuhan personal dan keluarga [4].

Selain itu, berbagai penelitian empiris juga menunjukkan bahwa *work-life balance* merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap peningkatan *job satisfaction* pada tenaga kesehatan. Perawat yang mampu merasakan keseimbangan antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi, serta persepsi yang lebih positif terhadap lingkungan kerja [13]. Namun demikian, *job satisfaction* bukan merupakan konstruk yang berdiri secara independen, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi, seperti sistem kompensasi, bentuk penghargaan, dukungan dari atasan, serta kebijakan manajemen sumber daya manusia yang diterapkan [10]. Hal ini menjelaskan bahwa meskipun terdapat hubungan signifikan antara *work-life balance* dan *job satisfaction*, besarnya korelasi berada pada kategori sedang karena masih terdapat faktor lain yang turut berperan.

Adanya beberapa responden yang memiliki *work-life balance* baik tetapi menunjukkan tingkat *job satisfaction* yang rendah menggambarkan adanya variasi individual yang wajar dalam konteks organisasi. *Job satisfaction* dipengaruhi oleh berbagai kombinasi faktor individu, psikologis, maupun struktural organisasi, seperti persepsi terhadap beban kerja, dukungan sosial, serta kesempatan pengembangan karier [11]. Di samping itu, faktor eksternal seperti stabilitas pekerjaan dan harapan terhadap perkembangan karier di masa depan juga dapat memengaruhi tingkat *job satisfaction* secara independen dari keseimbangan antara pekerjaan

\*Corresponding author: [arlinadhian@gmail.com](mailto:arlinadhian@gmail.com)

dan kehidupan pribadi. Oleh sebab itu, upaya meningkatkan *work-life balance* perlu disertai dengan perbaikan pada aspek struktural dan kebijakan organisasi agar peningkatan job satisfaction perawat dapat tercapai secara optimal dan berkelanjutan [5].

Temuan ini juga relevan apabila dikaitkan dengan konteks institusional RS PKU Muhammadiyah Prambanan sebagai rumah sakit berbasis nilai Islam. Internalisasi nilai spiritualitas dalam budaya kerja dimana pekerjaan dipandang sebagai ibadah dan Amanah yang turut berkontribusi dalam membentuk persepsi positif perawat terhadap pekerjaannya. Nilai-nilai tersebut dapat berfungsi sebagai sumber makna (*meaning at work*) yang memperkuat ketahanan psikologis perawat dalam menghadapi tuntutan kerja, sehingga secara tidak langsung mendukung terbentuknya *work-life balance* yang lebih sehat dan pada akhirnya meningkatkan *job satisfaction*.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan *work-life balance* dengan *job satisfaction* pada perawat di RS PKU Muhammadiyah Prambanan, diketahui bahwa responden memiliki rerata usia 25,63 tahun ( $\pm 3,719$ ), dengan mayoritas belum menikah (65,7%), belum memiliki anak (85,7%), berpendidikan D3 Keperawatan (74,3%), masa kerja kurang dari satu tahun (54,3%), serta sebagian besar bekerja di unit rawat inap (48,6%). Sebagian besar perawat memiliki *work-life balance* yang baik (80%) dan *job satisfaction* yang tinggi (88,6%). Analisis menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara *work-life balance* dengan *job satisfaction* ( $r = 0,423$ ;  $p = 0,011$ ), yang menunjukkan hubungan positif dengan kekuatan sedang.

Manajemen RS PKU Muhammadiyah Prambanan disarankan menerapkan penjadwalan shift yang adil, program orientasi terstruktur bagi perawat baru, serta program kesejahteraan berbasis nilai Islam sebagai dukungan psikososial. Kepala ruang diharapkan mengintegrasikan pemantauan kesejahteraan psikologis dalam supervisi rutin. Perawat secara individual perlu membangun batasan sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan memanfaatkan dukungan sosial yang tersedia. Institusi pendidikan disarankan mengintegrasikan materi *work-life balance* dalam kurikulum keperawatan. Peneliti selanjutnya direkomendasikan memperluas sampel dan menambahkan variabel beban kerja, stres kerja, serta spiritualitas kerja untuk hasil yang lebih komprehensif

#### Daftar Pustaka

- [1] Hermansyah, A. Riyadi, And R. Delfina, "Cluster Analysis of The Productivity of Nurses' Work.," *J. Keperawatan Indones.*, Vol. 25, No. 1, Pp. 1-10, 2022, [Online]. Available: <https://jki.ui.ac.id/index.php/jki/article/view/878>.
- [2] L. Li, L. Cheng, And H. Wang, "Nurse Burnout And Patient Safety, Satisfaction, And Quality: A Systematic Review And Meta-Analysis.," *J. Adv. Nurs.*, 2024, [Online]. Available: <https://doi.org/10.1111/jan.15821>
- [3] L. F. Sudarnoto And I. Hasugian, "Analisis Kondisi Work-Life Balance Perawat Rumah Sakit Ditinjau dari Tingkat Stres Kerja dan Masa Kerja.," *J. Kepemimp. Dan Manaj. Keperawatan*, Vol. 7, No. 1, 2024, Doi: <https://doi.org/10.32584/jkkm.v7i1.2418>.
- [4] J. Zhang, S. Rehman, A. Addas, And J. Ahmad, "Influence of Work-Life Balance on Mental Health Among Nurses: The Mediating Role Of Psychological Capital And Job Satisfaction.," *Psychol Res Behav Manag.*, Vol. 17, No. 1-15, 2024, Doi: 10.2147/PRBM.S497305.
- [5] H. Malini, P. Manajemen, And U. Tanjungpura, "Pengaruh Work-Life Balance , Burnout , dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Pekerja Kesehatan.," Vol. 2, No. September, Pp. 52-61, 2023.
- [6] D. Murni, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Siti Rahmah Padang.," Vol. 18, No. 1, Pp. 1-7, 2022.
- [7] I. G. Angga, A. Widayana, And H. R. Agustina, "Factors Associated with Work Life Balance Among Nurses in Hospitals : A Socio-Ecological Scoping Review.," No. July, Pp. 4511-4521, 2025.
- [8] X. Chen *Et Al.*, "Status and Related Factors of Professional Growth Among Young Nursing Talents : A Cross- Sectional Study in China.," Pp. 1-9, 2024.

- [9] H. Masamba, L. Ryan, And T. Tulleners, "A Scoping Review of The Key Drivers that Impact Early-Career Nurses ' Thriving At Work , Intention To Stay In Employment , And Nursing Profession," Pp. 1–19, 2026.
- [10] W. Chang, "Factors Related to Nurse Satisfaction with Supervisor Leadership," 2023.
- [11] S. A. Luthfia, F. Rahmi, And L. S. Sembiring, "Strategic : Journal Of Management Sciences Work-Life Balance Perawat Wanita di RSUP Padang," Vol. 1, No. 3, 2021.
- [12] C. R. Ananda, E. Andayani, P. Kesehatan, F. K. Masyarakat, And E. P. K. K, "Faktor yang Berhubungan dengan Work Life Balance pada Perawat Wanita yang Sudah Menikah di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Khusus Daerah ( RSKD ) Dadi Sulawesi Selatan Article History :," Vol. 6, No. 5, Pp. 849–860, 2025.
- [13] V. Medeni And İ. Medeni, "Job Satisfaction , Life Satisfaction , And Associated Factors Among Hospital Nurses : A Cross-Sectional Study In Türkiye," Pp. 1–10, 2025.
- [14] P. Theofilou, "Work Satisfaction in Nursing Staff: The Influence of Age, Marital Status, Gender and Education," *EC Nurs. Healthc.*, Vol. 1, No. 2023, Pp. 5–18, 2022.
- [15] S. Abuhammad, K. H. Alzoubi, S. Al-Azzam, And R. Karasneh, "Work-Life Balance , Job Satisfaction , And Burnout Among Nurses in Jordan : A Cross-Sectional Study," 2025, Doi: 10.1371/Journal.Pone.0334603.
- [16] N. Karakurt, Y. Erden, And A. Sis, "Archives of Psychiatric Nursing The Relationship between Nurses ' Work Stress Levels and Work-Family Conflict during The COVID-19 Pandemic and The Affecting Factors : A Study From Turkey," *Arch. Psychiatr. Nurs.*, Vol. 42, No. December 2022, Pp. 61–67, 2023, Doi: 10.1016/J.Apnu.2022.12.015.
- [17] D. Zheng, Y. Chen, J. Cao, H. Li, W. Chu, And C. Yan, "Sleep Disorders Mediate The Relationship between Work Family Conflict and Burnout in Shift Nurses," Pp. 1–11, 2025.
- [18] T. Kawakita And Y. Hosoda, "Work – Family Enrichment Among Parent Nurses : A Cross-Sectional Scale Development and Validation Study," 2024.
- [19] D. Ardiani, S. Hardjo, K. Turnip, M. Area, N. Sumatra, And U. Gadjah, "The Effect of Perceived Organizational Support on Job Satisfaction in Nurses Through Work-Family Conflict as A Mediator Variable," Vol. 6, No. 1, Pp. 472–493, 2025.
- [20] S. Çerçi, N. Reyhanoğlu, And N. Uyurdağ, "The Effect of Achieving Career Goals on Job Satisfaction Among Nurses Pursuing Postgraduate Education," 2026.
- [21] H. Suwardianto, J. F. Atta-Doku, And A. J. Ferede, "Burnout Differences between Critical Care and Inpatient Nurses : A Cross-Sectional Study," Vol. 1, No. 2, Pp. 110–120, 2025.