

## ANALISIS PERAN WORK LIFE BALANCE PADA KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT

### ANALYSIS OF THE ROLE OF WORK-LIFE BALANCE IN NURSES' JOB SATISFACTION AT THE HOSPITAL

<sup>1</sup>Alita Dewi Percunda \*, <sup>2</sup>Yoanolga Vilona Kaulika Devara

<sup>1,2</sup>Fakultas Teknologi dan Manajemen Kesehatan, Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata Kediri

#### **Info Artikel**

*Sejarah Artikel :*

*Submitted: 31-10-2025*

*Accepted: 26-02-2026*

*Publish Online: 27-06-2026*

#### **Kata Kunci:**

Pengaruh, *Work Life Balance*, Kepuasan Kerja

#### **Keywords:**

*Effect, Work Life Balance, Job Satisfaction*

#### **Abstrak**

**Latar Belakang:** Kepuasan kerja merupakan aspek penting untuk memastikan perawat memberikan pelayanan kesehatan berkualitas kepada pasien. Salah satu faktor pengaruh kepuasan kerja yaitu *work life balance*. **Tujuan:** Penelitian ini memiliki tujuan untuk analisis peran keseimbangan pekerjaan dan personal pada rasa puas dalam bekerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Kediri. **Metode:** Pendekatan kuantitatif dengan rancangan *cross sectional*. Sebanyak 105 perawat di Instalasi Rawat Inap sebagai sampel melalui teknik *purposive sampling* dan *proportionate stratified random sampling*. Menggunakan kuesioner dan analisis regresi linear sederhana. **Hasil:** Mayoritas responden adalah perempuan (87,6%), berusia 25-34 tahun (54,3%), dengan lama kerja 1-5 tahun (46,7%), dan sebagian besar telah menikah (65,7%). Tingkat *work life balance* dan kepuasan kerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Kediri tergolong tinggi sebesar 4,08 dan 3,97. Dapat ditunjukkan hasil analisis regresi linear sederhana secara keseluruhan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ( $0,000 < 0,05$ ). **Simpulan dan Saran:** *Work life balance* memiliki pengaruh yang baik dan nyata terhadap rasa puas dalam bekerja di angka signifikansi  $0,000 (< 0,05)$  dan koefisien regresi 0,707. Pihak rumah sakit direkomendasikan untuk memberikan perhatian lebih terhadap aspek yang masih rendah.

#### **Abstract**

**Background:** *Job satisfaction is an important aspect in ensuring that nurses provide high-quality healthcare services to patients. One of the factors influencing job satisfaction is work-life balance.*

**Objective:** *This study aims to analyze the role of work-life balance in influencing job satisfaction among nurses in the Inpatient Department of Baptis Hospital Kediri.* **Methods:** *This study employed a quantitative approach with a cross-sectional design. A total of 105 nurses working in the Inpatient Department were selected as samples using purposive sampling and proportionate stratified random sampling techniques. Data were collected using questionnaires and analyzed through simple linear regression.* **Results:** *The majority of respondents were female (87.6%), aged 25–34 years (54.3%), had 1–5 years of working experience (46.7%), and were mostly married (65.7%). The levels of work-life balance and job satisfaction among nurses in the Inpatient Department of Baptis Hospital Kediri were categorized as high, with mean scores of 4.08 and 3.97, respectively. The results of simple linear regression analysis showed that work-life balance had a positive and significant effect on job satisfaction ( $0.000 < 0.05$ ).* **Conclusion and Recommendation:** *Work-life balance has a positive and significant influence on job satisfaction, with a significance value of  $0.000 (< 0.05)$  and a regression coefficient of 0.707. It is recommended that the hospital management pay greater attention to aspects that are still considered low.*

---

## PENDAHULUAN

Rumah sakit berperan sebagai institusi yang menyelenggarakan layanan kesehatan bagi masyarakat luas sehingga dituntut untuk menghadirkan pelayanan yang berkualitas dan memuaskan agar pasien dan keluarga merasa nyaman dalam memperoleh penanganan medis (Anfal, 2020). Dalam konteks globalisasi yang terus berkembang, kompetisi antar instansi layanan kesehatan semakin intensif sehingga setiap rumah sakit perlu secara berkelanjutan meningkatkan standar pelayanan mereka demi memenuhi ekspektasi dan kebutuhan masyarakat (Melly et al., 2025). Dalam kondisi tersebut, tenaga kesehatan menempati posisi strategis sebagai elemen kunci dalam penyelenggaraan layanan kepada masyarakat (Pamungkas, 2022).

Keberhasilan suatu rumah sakit tercermin dari kualitas pelayanan yang diberikannya, di mana perawat sebagai komponen dominan dalam sumber daya manusia memiliki andil besar dalam sistem pelayanan kesehatan. Profesi keperawatan menjadi barometer mutu layanan kesehatan, mengingat perawat merupakan kelompok tenaga kesehatan terbesar yang secara konsisten memberikan pendampingan dan perawatan menyeluruh kepada pasien (Sinulingga & Malinti, 2021). Maka dari itu, perawat diharapkan mampu menampilkan kinerja terbaik untuk mempertahankan mutu layanan, sehingga kepuasan kerja menjadi aspek krusial yang berpengaruh langsung terhadap efektivitas kerja perawat (Ridwan et al., 2023).

Perawat memegang peranan sentral di lingkungan rumah sakit dengan keterlibatan langsung dalam proses perawatan pasien. Salah satu fungsi utamanya adalah sebagai pelaksana layanan keperawatan yang berhadapan langsung dengan kebutuhan pasien. Dalam menjalankan tugasnya perawat menanggung tanggung jawab yang besar disertai tuntutan pekerjaan yang tinggi (Nurjayati et al., 2024). Rasa puas dalam pekerjaan dikalangan perawat mendapatkan pengaruh dari berbagai elemen, di antaranya kompensasi keuangan, supervisi, hubungan antarsejawat, kondisi lingkungan kerja, pengakuan atas prestasi, motivasi, jejang promosi, dan keamanan sekaligus keselamatan kerja. Selain itu juga keselarasan antara kehidupan profesional dan personal, maupun peluang pengembangan karir, hal tersebut turut berkontribusi dalam membentuk tingkat kepuasan kerja perawat (Wardhani et al., 2024).

Kepuasan kerja dapat dipahami sebagai sikap positif seseorang dalam memandang pekerjaannya. Bagi para tenaga kesehatan, aspek ini memiliki signifikansi tersendiri karena mampu mendorong peningkatan komitmen, produktivitas, serta kepuasan yang dirasakan oleh pasien (Sujarwanta H. et al., 2023). Salah satu variabel yang turut menentukan rasa puas dalam bekerja adalah keseimbangan kehidupan kerja yaitu kapasitas individu dalam menyalurkan tuntutan profesional dan kehidupan pribadi (Alvionita & Marhalinda, 2024).

Keseimbangan antara aspek pekerjaan dan personal merupakan elemen utama dalam mempertahankan kepuasan kerja, khususnya bagi perawat yang bekerja di rawat inap yang menghadapi tekanan dan beban kerja cukup berat (Amalia & Sari, 2021). Keseimbangan yang terjaga dengan baik juga berdampak positif terhadap performa perawat dalam menjalankan tugasnya. Hal ini dikarenakan kontribusi nyata dari pekerjaan yang dilakukan perawat berpengaruh terhadap kemajuan institusi rumah sakit, sekaligus memperkuat rasa puas perawat dalam bekerja (Rasak et al., 2025).

Pentingnya penerapan (WLB) dalam kehidupan sehari-hari memiliki peran yang signifikan dalam mereduksi tingkat stres yang bersumber dari tekanan pekerjaan (Ratnawati,

2024). Keseimbangan antara kehidupan profesional dan personal merupakan persoalan mendasar yang menuntut perhatian serius dari seluruh elemen. Menghadapi tuntutan dua atau lebih yang saling bersaing secara bersamaan merupakan kondisi menyita energi dan pikiran. Situasi seperti ini berdampak pada penurunan produktivitas tenaga kerja (Rizan et al., 2022).

Fenomena *work life balance* dapat diamati di Rumah Sakit Baptis Kediri, sebuah rumah sakit swasta bertaraf besar kelas B yang telah memperoleh akreditasi Paripurna dan beroperasi di wilayah Kota Kediri. Sepanjang periode Januari – Oktober 2024, rata-rata durasi lembur perawat di Instalasi Rawat Inap tercatat mencapai 88 jam 27 menit, atau setara dengans ekitar 8 jam 51 menit per perawat dalam setiap bulannya. Intensitas lembur yang tinggi ini berpotensi mengikis waktu yang seharusnya dapat dimanfaatkan perawat untuk keperluan pribadi di luar jam kerja, sehingga rentan menimbulkan ketimpangan antara pribadi dan pekerjaan.

Studi yang dilakukan oleh Helma & Yulianty (2023) terhadap 80 perawat di RSUD Soedarso Pontianak mengungkapkan keseimbangan kerja dan personal memberikan dampak baik serta nyata ditunjukkan dengan nilai ( $0,000 < 0,05$ ) dan koefisien positif 0,449. Dari hasil tersebut mengindikasikan adanya peningkatan kualitas keseimbangan pekerjaan dan personal. Hasil yang sama ditunjukkan oleh Wicaksana et al. (2024) pada 73 perawat di RSUD Sinjai, dimana nilai  $t$  hitung 2,759 melampaui  $t$  tabel 1,994 dan signifikansi di angka 0,007, yang semakin mempertegas bahwa keseimbangan pekerjaan dan pribadi dengan kepuasan kerja perawat memiliki pengaruh yang baik dan nyata.

Sejumlah peneliti sebelumnya mengindikasikan bahwa kondisi *work life balance* pada perawat dipengaruhi oleh sejumlah faktor, diantaranya tingginya beban kerja, besarnya tuntutan profesional dan durasi jam kerja yang panjang. Penelitian oleh Aprilyasari et al., (2024) mengungkapkan adanya keterkaitan beban kerja dengan keseimbangan pekerjaan dan personal pada perawat. Sementara, temuan Roni et al., (2023) menyatakan bahwa perawat dengan jam kerja mingguan yang lebih panjang cenderung memiliki risiko lebih besar terhadap ketidakseimbangan kehidupan kerja (Ananda et al., 2025).

Uki Yonda Aseptia dan Sekar Harumi Putri M (2018) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa keseimbangan pekerjaan dan pribadi berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat. Sementara itu, Alfian Ranny Poluan (2018) menemukan bahwa keseimbangan pekerjaan, personal dan beban kerja juga gaya kepemimpinan memberikan kontribusi yang baik dan bermakna. Sejalan dengan Mohammad Tsabit (2019) menegaskan bahwa dengan terjaganya keseimbangan kehidupan dan pekerjaan, dapat mengakibatkan peningkatan besar kepuasan kerjanya (Imani, 2021).

Berdasarkan uraian, penelitian ini dirancang guna mengkaji sejauh mana pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Kediri. Dengan terjaganya keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan pribadi menunjukkan tingkat produktifitas yang dicapai tinggi. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata bagi pihak manajemen dalam menyusun kebijakan yang berorientasi pada kesejahteraan perawat dan mendukung peningkatan mutu pelayanan kesehatan.

## **METODE PENELITIAN**

Pendekatan yang diterapkan yakni metode kuantitatif dengan rancangan *cross sectional*. Pengambilan data dilaksanakan di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Kediri

pada bulan April 2025. Subjek penelitian mencakup 105 perawat yang bertugas di Instalasi tersebut, dengan jumlah sampel ditetapkan menggunakan rumus slovin.

Penentuan sampel dilakukan melalui kombinasi teknik *purposive sampling* dan *proportionate stratified random sampling*. Adapun kriteria inklusi yang ditetapkan yaitu perawat Instalasi Rawat Inap yang telah menyelesaikan masa pelatihan atau orientasi kerja.

Data penelitian dikumpulkan melalui instrumen kuesioner yang sudah di proses uji validitas dan reliabilitas. Pengukuran variabel keseimbangan pekerjaan dan personal dan rasa puas dalam bekerja pada perawat menggunakan skala likert dengan 5 tingkat jawaban. Pengolahan dan analisis data menggunakan SPSS, mencakup analisis deskriptif serta regresi linear sederhana guna mengidentifikasi besaran pengaruh antar variabel.

Penelitian ini sudah memperoleh persetujuan kelayakan etik dari Komisi Etika Penelitian Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata Kediri, sebagaimana tercantum dalam Surat Kelayakan Etika Penelitian Nomor: 1063/FTMK/EP/III/2025. Sebelum dilibatkan sebagai responden, setiap partisipan terlebih dahulu mendapatkan penjelasan menyeluruh mengenai tujuan serta prosedur penelitian, selanjutnya responden memberikan persetujuan dengan menandatangani *informed concent* sebagai bentuk partisipasi mereka secara sukarela.

## HASIL PENELITIAN

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

No.	Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin			
1.	Laki-laki	13	12,4
2.	Perempuan	92	87,6
Usia			
1.	< 25 Thn	12	11,4
2.	25 – 34 Thn	57	54,3
3.	35 – 44 Thn	21	20
4.	> 44 Thn	15	14,3
Lama Kerja			
1.	< 1 Thn	1	0,9
2.	1 – 5 Thn	49	46,7
3.	6 – 10 Thn	25	23,8
4.	> 10 Thn	30	28,6
Pendidikan Terakhir			
1.	SMK	0	0
2.	D1	0	0
3.	D2	0	0
4.	D3	32	30,5
5.	Sarjana (S1)	70	66,7
6.	Lainnya	3	2,8
Status Pernikahan			
1.	Menikah	69	65,7
2.	Belum Menikah	36	34,3

Berdasarkan tabel di atas, hasil nya sebageian besar responden adalah perempuan dengan 87,6% ada pada rentang usia 25 hingga 34 tahun sebesar 54,3%, memiliki masa kerja 1 hingga

5 tahun sebanyak 46,7%, serta sebagian besar di antaranya berstatus sudah menikah yakni 65,7%.

**Tabel 2. Hasil analisis Work Life Balance**

No.	Variabel <i>Work Life Balance</i>	Rata-Rata	Standar Deviasi	Kategori
1.	Keseimbangan Waktu ( <i>Time Balance</i> )	4,00	0,35	Tinggi
2.	Keseimbangan Keterlibatan ( <i>Involvement Balance</i> )	4,26	0,31	Sangat Tinggi
3.	Keseimbangan Kepuasan ( <i>Satisfaction Balance</i> )	3,99	0,30	Tinggi
Rata-Rata		4,08	0,21	Tinggi

Berdasarkan tabel di atas, indikator keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*) mencatatkan nilai rata-rata sebesar 4,26. Sedangkan rerata nilai terendah ditemukan pada indikator keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*) sebesar 3,99. Secara umum variabel *work life balance* memperoleh rerata nilai di angka 4,08 yang masuk dalam kelompok tinggi.

**Tabel 3. Hasil Analisis Kepuasan Kerja**

No.	Variabel Kepuasan Kerja	Rata-Rata	Standar Deviasi	Kategori
1.	Pekerjaan Itu Sendiri	4,12	0,36	Tinggi
2.	Gaji	3,54	0,67	Tinggi
3.	Promosi	3,93	0,26	Tinggi
4.	Supervisi	4,06	0,37	Tinggi
5.	Rekan Kerja	4,19	0,41	Tinggi
Rata-Rata		3,97	0,23	Tinggi

Berdasarkan tabel di atas, indikator rekan kerja mencatatkan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,19, sementara nilai rata-rata terendah dijumpai pada indikator gaji dengan angka 3,54. Ditinjau secara menyeluruh, variabel kepuasan terhadap pekerjaan mendapatkan rerata di angka 3,97 yang terklasifikasi dalam tingkat tinggi.

Analisis pengaruh pekerjaan dan kehidupan personal terhadap rasa puas dalam bekerja pada perawat Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Kediri menggunakan analisis regresi linear sederhana. Dalam analisis ini, setiap indikator pembentuk variabel keseimbangan pekerjaan dan personal turut diuji pengaruhnya secara individual terhadap rasa puas dalam bekerja, meliputi keseimbangan waktu (*time balance*), keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*), dan keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*). Adapun hasil dari analisis tersebut dapat diuraikan sebagaimana berikut:

Hasil pengujian variabel *work life balance* mengindikasikan adanya pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Kediri, dengan signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ) dan koefisien regresi sebesar (0,707).

Pengujian terhadap indikator keseimbangan waktu (*time balance*) memperlihatkan pengaruh positif serta nyata terhadap kepuasan kerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Kediri, ditunjukkan di angka ( $0,000 < 0,05$ ) dengan koefisien regresi sebesar (0,294).

Pengujian terhadap indikator keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap rasa puas dalam bekerja pada perawat

---

di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Kediri, ditunjukkan signifikansi ( $0,001 < 0,05$ ) dan koefisien regresi di angka (0,250).

Sementara itu, pengujian terhadap indikator keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*) juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap rasa puas dalam bekerja pada perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Kediri, ditunjukkan signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ) dan koefisien regresi di angka (0,434).

## PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis data, variabel keseimbangan pekerjaan dan personal pada perawat Instalasi Rawat Inap RS Baptis Kediri memperoleh rerata sebesar 4,08 yang tergolong dalam kategori tinggi. Di antara seluruh indikator yang diukur, keseimbangan keterlibatan nilai rata-rata 4,26, keseimbangan kepuasan sebesar 3,99. Temuan ini menurut Ismanto et al (2024) di Rumah Sakit Antam Pomalaa serta (Helma & Yulianty, 2023) di RSUD Soedarso Pontianak, yang sama-sama menempatkan *work life balance* termasuk dalam kelompok yang tinggi dengan rerata masing-masing sebesar 4,09 dan 3,83. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa mayoritas perawat di Instalasi Rawat Inap RS Baptis Kediri telah memiliki kapasitas memadai dalam menyelaraskan antara tuntutan profesional dan kebutuhan pribadi mereka. Kemampuan ini mencerminkan tingginya kesadaran diri dan rasa tanggung jawab perawat dalam menjalankan peran ganda mereka sebagai tenaga kesehatan profesional maupun sebagai individu.

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja pada perawat Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Kediri memperoleh rerata nilai sebesar 3,97, yang terklasifikasi dalam kategori tinggi. Indikator rekan kerja mencatat nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,19, sementara indikator gaji berada di posisi terendah dengan angka 3,54. Hasil tersebut didukung penelitian (Sumandari & Wibawa, 2021) di RSUD Kabupaten Klungkung dan (Sujarwanta H. et al., 2023) di RSUD Eko Maulana Ali Belinyu, yang keduanya menempatkan kepuasan kerja termasuk dalam kelompok yang tinggi dengan nilai rerata di angka 4,11 dan 4,08. Meskipun tingkat kepuasan kerja perawat di instalasi tersebut terbilang tinggi, hasil ini juga mengisyaratkan bahwa masih terdapat ruang untuk perbaikan, khususnya pada aspek gaji yang memperoleh penilaian paling rendah di antara seluruh indikator. Menurut (Aryudi et al., 2023), pemberian kompensasi yang tidak proporsional berpotensi melemahkan kepuasan kerja, menurunkan motivasi, serta berdampak negatif terhadap kinerja perawat. Atas dasar itu, pihak manajemen rumah sakit perlu meninjau dan menyesuaikan kebijakan kompensasi agar lebih mencerminkan proporsi beban kerja yang sesungguhnya ditanggung oleh perawat.

Hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh baik dan nyata terhadap kepuasan kerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Kediri, dengan angka  $0,000 < 0,05$  dan koefisien regresi di angka 0,707. Dengan begitu, bermakna adanya peningkatan kualitas keseimbangan pekerjaan dan personal perawat dapat langsung sejalan dengan meningkatnya tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Analisis deskriptif turut mengonfirmasi bahwa kondisi *work-life balance* perawat di Rumah Sakit Baptis Kediri tergolong dalam kategori tinggi, yang pada gilirannya memberikan kontribusi nyata terhadap kepuasan kerja mereka. Temuan ini selaras dengan penelitian (Helma & Yulianty, 2023) di RSUD Soedarso Pontianak yang juga mengidentifikasi pengaruh positif dan

signifikan, ditunjukkan oleh signifikansi 0,000 dengan koefisien 0,449. Hasil serupa juga diperoleh dalam penelitian (Amalia & Sari, 2021) di Rumah Sakit Hermina Jakarta Timur dan Wicaksana et al., (2024) di RSUD Sinjai, yang masing-masing mencatat nilai signifikansi 0,002 dan 0,007 ( $< 0,05$ ). Hasil lain dari penelitian di rumah sakit ponorogo juga menyebutkan terdapat pengaruh yang baik antara pekerjaan dan pribadi dengan rasa puas dalam bekerja (Hanggara, 2024). Akumulasi dari berbagai temuan tersebut semakin memperkuat kesimpulan bahwa semakin optimal kemampuan perawat dalam mengelola semakin baik keseimbangan pekerjaan dan personal yang sejalan dengan tingginya tingkat kepuasan kerja yang dicapai.

Pengujian terhadap masing-masing indikator *work life balance* mengungkapkan bahwa keseimbangan waktu (*time balance*) memberikan pengaruh baik dan signifikan terhadap rasa puas dalam bekerja pada perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Kediri, di angka 0,000 ( $< 0,05$ ) dan koefisien regresi di angka 0,294. Dari hasil ini dapat dijelaskan, semakin baik kemampuan perawat dalam mengelola keseimbangan waktu, semakin meningkat juga rasa puas dalam pekerjaan yang dialaminya. Kondisi ini tercermin dari kemampuan perawat di Rumah Sakit Baptis Kediri untuk tetap memanfaatkan waktu di luar jam kerja guna beristirahat, menekuni hobi, berwisata, maupun menjalin kebersamaan dengan keluarga dan sahabat, di tengah tingginya tuntutan profesional yang mereka hadapi. Hasil tersebut berbeda dengan peneliti (Risna et al., 2017) di RS Konawe Selatan menyatakan keseimbangan waktu tidak mempunyai pengaruh yang nyata terhadap rasa puas dalam bekerja pada perawat (Sig. 0,360  $> 0,05$ ). Meski demikian, hasil tersebut sejalan dengan penelitian (Wijayanto et al., 2020) yang menjelaskan pemanfaatan waktu luang untuk aktivitas personal mampu meningkatkan suasana hati dan semangat kerja perawat. (Savira et al., 2025) juga menegaskan bahwa distribusi waktu yang proporsional mendorong perawat untuk bekerja lebih optimal, sekaligus berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja. Berbagai temuan memiliki andil terhadap kepuasan kerja, sehingga penting bagi pihak rumah sakit untuk mengoptimalkan manajemen waktu melalui program edukasi atau penyuluhan *work life balance* (Risna et al., 2017).

Hasil pengujian pada indikator keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Kediri, dengan nilai signifikansi 0,001 ( $< 0,05$ ) dan koefisien regresi sebesar 0,250. Dengan demikian, optimal keseimbangan keterlibatan yang dimiliki perawat, maka semakin tinggi kepuasan kerja yang mereka rasakan. Hasil analisis deskriptif turut memperlihatkan bahwa indikator keseimbangan keterlibatan perawat di Rumah Sakit Baptis Kediri mempunyai rata-rata tertinggi, yang mencerminkan kemampuan mereka untuk tetap terlibat dalam pekerjaan sekaligus memenuhi tanggung jawab keluarga. Situasi ini secara tidak langsung berpengaruh baik terhadap peningkatan rasa puas bekerja pada perawat secara menyeluruh. Temuan ini selaras dengan (Saputra, 2022) yang menegaskan bahwa individu yang berhasil mempertahankan keterlibatan secara seimbang cenderung lebih termotivasi, berorientasi pada tujuan, dan memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi. Keseimbangan keterlibatan tidak hanya terbukti mendorong peningkatan produktivitas, tetapi juga berperan dalam menciptakan tingkat kepuasan dalam bekerja yang lebih baik. Temuan ini selaras oleh (Risna et al., 2017) di Rumah Sakit Konawe Selatan yang menemukan bahwa

keseimbangan keterlibatan berpengaruh nyata pada rasa puas dalam bekerja, ditunjukkan di angka  $0,014 < 0,05$ .

Hasil pengujian terhadap indikator keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*) mengungkapkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di Instalasi Rawat Inap RS Baptis Kediri, dengan besaran signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ) dan koefisien regresi di angka 0,434. Maka dari itu, semakin tinggi tingkat keseimbangan rasa puas dari perawat, maka semakin besar rasa puas dalam bekerja yang mereka alami. Hasil ini sejalan dengan peneliti (Risna et al., 2017) di Rumah Sakit Konawe Selatan yang menyatakan bahwa keseimbangan kepuasan berpengaruh baik pada rasa puas dalam bekerja pada perawat di angka  $0,022 < 0,05$ . Hasil tersebut juga menunjukkan bahwa diantara seluruh indikator yang diuji, keseimbangan kepuasan memiliki kontribusi pengaruh terbesar dalam penelitian ini. Oleh sebab itu, bentuk apresiasi yang konkret dan bermakna atas dedikasi yang telah ditunjukkan oleh para perawat perlu mendapatkan perhatian lebih optimal dari pihak manajemen. Sejalan dengan pernyataan (Ganapathi, 2016) yang menegaskan bahwa keseimbangan kepuasan seharusnya menjadi prioritas utama dalam setiap upaya peningkatan kepuasan kerja melalui pendekatan keseimbangan pekerjaan dan personal.

## SIMPULAN

Berdasarkan analisis dapat ditarik kesimpulan, secara umum *work life balance* berperan baik dan nyata dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat di Instalasi Rawat Inap RS Baptis Kediri. Hal tersebut membuktikan semakin bagus keseimbangan kerja dan personal yang dimiliki perawat, semakin besar rasa puas terhadap pekerjaan yang mereka alami.

## SARAN

Rumah sakit diharapkan untuk meningkatkan *work life balance* perawat, terutama pada keseimbangan waktu dan keseimbangan kepuasan yang nilainya masih rendah melalui program pelatihan manajemen waktu, pengelolaan stres, dan pemberian apresiasi yang tepat. Evaluasi sistem kompensasi juga penting mengingat indikator gaji memperoleh nilai terendah dalam kepuasan kerja. Sedangkan bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja untuk memperluas cakupan penelitian.

## REFERENSI

- Alvionita, S., & Marhalinda, M. 2024. Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. *Ikraith-Ekonomika*, 7(2), 112–121.
- Amalia, D., & Sari, I. P. 2021. Pengaruh Work Of Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Hermina Wilayah Jakarta Timur The Effect Work Of Life Balance and Work Environment On Job Stisfaction For Nurses at Hermina Hospital East Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan*, 8(3), 47–58.
- Ananda, C. R., Nurbaeti, & Andayanie, E. 2025. Faktor Yang Berhubungan Dengan Work Life Balance Pada Perawat Waita Yang Sudah Menikah Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Dadi Sulawesi Selatan. *Window of Public Health Journal*, 6(5), 849–860.
- Anfal, A. 2020. Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Citra Rumah Sakit Terhadap Tingkat

- 
- Kepuasan Pasien Rawat Inap Rumah Sakit Umum Sundari Medan Tahun 2018. *Excellent Midwifery Journal*, 3(2), 1–19.
- Aryudi, D. R., Suryawati, C., & Nandini, N. 2023. Analisis Faktor Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Nasional Diponegoro Semarang. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 11(3), 269–280.
- Ganapathi, I. M. D. 2016. Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Bio Farma Persero). *Fakultas Komunikasi Dan Bisnis, Universitas Telkom*, IV(1), 125–135.
- Hanggara, D. I. 2024. Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Di RS X yang Terdapat Di Ponorogo). *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1192, 649–657.
- Helma, M., & Yulianty. 2023. Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pekerja Kesehatan. *Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pekerja Kesehatan*, 2(2), 2443–4019.
- Imani, Z. H. 2021. Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Tenaga Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening ( *Studi Kasus di RSUD Karanganyar* ).
- Ismanto, Kumalasari, F., & Febrianti, F. 2024. Pengaruh Work-Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada Rs. Antam Pomalaa). *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 7(1), 82–94.
- Melly, Qodriah, S. L., & Risdianto. 2025. Pengaruh Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Perawat Rumah Sakit Permata Cirebon). *Jurnal Administrasi Terapan*, 4(2), 257–265.
- Nurjayati, I., Widyarini, N., & Chrisnatalia, M. 2024. Peran Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Perawat. *Jurnal Psikologi: Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, 11(1), 136–146.
- Pamungkas, W. A. 2022. Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(1), 45–54.
- Rasak, M., Aliddin, L. A., & Sabri. 2025. Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Konawe Kepulauan. *Jurnal Homanis*, 2(2), 295–306.
- Ratnawati, S. A. (2024). *Peran Work Life Balance Dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Di Rumah Sakit AU Dr. Dody Sardjoto*.
- Ridwan, M., Harahap, P., Sujito, Indarto, & Sulistyawati, A. I. 2023. Determinan Kepuasan Kerja Perawat Melalui Stres Kerja. *Jurnal Ekonomi*, 28(1), 60–79.
- Risna, Sakka, A., & Yunawati, I. 2017. Pengaruh Work-Life Balance (Keseimbangan Kehidupan Kerja) Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Badan Layanan Umum Daerah (Blud). *Jimkesmas*, 2(5), 1–8.
- Rizan, M., Hanoum, F. C., & Kresnamukti, A. 2022. Peran Work Life Balance Dan Stress Kerja Dalam Menciptakan Kepuasan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kualitas Pelayanan Yang Diberikan Oleh Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Di Karawang. *13(2)*, 306–330.
- Saputra, A. A. 2022. Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Karyawan PT. Bukit Barisan Sandjaya Ulma). *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 3(2), 224–231.
- Sinulingga, W. B., & Malinti, E. 2021. Pengetahuan Sikap Dan Tindakan Pencegahan Infeksi Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit X Bandar Lampung. *Jurnal Penelitian Perawat*

*Profesional*, 3(4), 819–828.

- Sujarwanta H., T., Syaodih E., & Rahim H., A. 2023. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kuliatas Pelayanan Dan Kepuasab Pasien. *Service Management Triangle: Jurnal Manajemen Jasa*, 5(2), 69–78.
- Sumandari, N. Y., & Wibawa, I. M. A. 2021. Motivasi Memediasi Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Perawat RSUD Kabupaten Klungkung. *Tjybjb.Ac.Cn*, 27(2), 635–637.
- Wardhani, U. C. ., Muharni, S. ., & Putri, F. D. 2024. Hubungan Work Life Balance dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Awal Bros Batam. *Jurnal Kesehatan Saelmakers PERDANA*, 7(2), 246–252.
- Wicaksana, A. D., Hasbiah, S., Hamka, R. A., Sahabuddin, R., & Natsir, U. D. 2024. Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sinjai. *Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(1), 568–580.
- Wijayanto, N. W., Suroto, & Wahyuni, I. 2020. Hubungan Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Dr. R. Soedjati Kabupaten Grobogan. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 8(5), 652–656.