

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Perkembangan dunia kerja modern di Indonesia ditandai dengan meningkatnya tuntutan terhadap efisiensi, profesionalisme, serta produktivitas di berbagai sektor, termasuk sektor kesehatan. Lingkungan kerja saat ini menuntut tenaga profesional mampu menyelesaikan tugas secara cepat, tepat, dan efisien, seiring dengan kemajuan teknologi digital serta meningkatnya kompleksitas kebutuhan masyarakat. Di rumah sakit, pelayanan kesehatan dituntut tidak hanya cepat tetapi juga berkualitas tinggi karena berkaitan langsung dengan keselamatan pasien. Oleh karena itu, profesionalisme tenaga kesehatan, khususnya perawat, menjadi indikator penting dalam keberhasilan pelayanan rumah sakit (Suprpto & Riyadi, 2021).

Perawat merupakan bagian integral dari sistem pelayanan kesehatan yang memikul beban kerja berat dan beragam. Tugas mereka tidak hanya mencakup pelayanan medis langsung, tetapi juga kegiatan administratif, edukasi kesehatan masyarakat, serta pendampingan emosional bagi pasien dan keluarga. Kompleksitas peran ini semakin menantang akibat sistem kerja shift, termasuk shift malam, yang kerap mengganggu ritme biologis serta menurunkan kualitas istirahat (Lestari, 2021). Kondisi tersebut berdampak signifikan pada kesehatan fisik maupun psikologis perawat. Penelitian menunjukkan bahwa jam kerja lebih dari 12 jam berhubungan erat dengan peningkatan risiko kelelahan emosional, *burnout*, serta penurunan kinerja (Handayani, 2020). Berbeda dengan profesi lain, perawat dituntut untuk tetap siaga menghadapi pasien dalam kondisi darurat, penderitaan, hingga kematian, sehingga menimbulkan tekanan emosional tinggi. Keterlibatan empatik yang mendalam juga menambah beban psikologis sehingga keseimbangan antara tuntutan kerja dan kehidupan pribadi kerap sulit dicapai (Ariyanti & Rahmawati, 2021).

*Work-life balace* (WLB) dipahami sebagai kondisi ketika individu mampu membagi waktu, energi, serta perhatian secara seimbang antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dalam perspektif psikologi kerja, *work-life balace* mencakup dimensi kepuasan, keterlibatan, dan kebermaknaan baik dalam pekerjaan

maupun kehidupan personal. Keseimbangan tidak hanya diukur dari aspek waktu, tetapi juga dari rasa harmonis yang dirasakan individu (Putri & Sari, 2020). Bagi perawat, *work-life balace* merupakan indikator penting kesejahteraan karena berkaitan langsung dengan *job satisfaction*, kesehatan mental, serta retensi tenaga kerja (Hidayat & Wulandari, 2022).

Berbagai faktor yang dapat mengganggu *work-life balace* perawat di antaranya jam kerja yang panjang, rotasi shift tidak teratur, kekurangan tenaga, serta minimnya dukungan sosial dari organisasi. Kondisi tersebut membuat perawat kesulitan untuk meluangkan waktu bersama keluarga, melakukan aktivitas sosial, maupun memperoleh istirahat yang cukup. Akibatnya, kualitas hidup menurun dan risiko *burnout* semakin tinggi (Hastuti, 2021). Penelitian lain menunjukkan bahwa perawat yang berhasil menjaga *work-life balace* yang baik cenderung memiliki *job satisfaction* lebih tinggi, kesehatan mental lebih stabil, serta risiko *turnover* yang lebih rendah (Pratiwi & Astuti, 2022).

*Job satifcation* merupakan salah satu aspek penting dalam dunia kerja, terutama di sektor kesehatan. *Job satifcation* dipahami sebagai keadaan emosional positif yang muncul dari penilaian individu terhadap pekerjaannya (Nursalam, 2020). Pada profesi keperawatan, *job satifcation* sangat penting karena berhubungan langsung dengan kinerja perawat, loyalitas terhadap organisasi, dan retensi tenaga kerja (Sari & Wahyuni, 2023). Perawat yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal, memiliki motivasi kerja yang stabil, serta partisipasi aktif dalam tim (Safitri & Dewi, 2021)

Ketidakpuasan kerja perawat dapat menimbulkan berbagai dampak negatif. Dalam jangka pendek, hal ini dapat menyebabkan peningkatan stres kerja, kelelahan emosional, depersonalisasi, serta menurunnya kualitas asuhan keperawatan (Maulida, 2022). Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat meningkatkan risiko *turnover intention*, yaitu niat untuk keluar dari profesi, yang pada akhirnya memperburuk masalah kekurangan tenaga perawat di rumah sakit (Rahmah & Putri, 2023). Selain itu, perawat yang tidak puas dengan pekerjaannya juga cenderung memiliki motivasi rendah dan komitmen profesional yang menurun (Utami & Puspitasari, 2024). Dampak lain dari ketidakpuasan kerja adalah gangguan kesehatan mental, seperti depresi, kecemasan, hingga fenomena *quiet quitting*, yaitu keterlibatan kerja minimal tanpa motivasi lebih (Wulandari &

Fitriani, 2023). Berbagai faktor yang memengaruhi *job satisfaction* perawat antara lain beban kerja, hubungan antar-rekan kerja, gaya kepemimpinan, penghargaan dari organisasi, kesempatan pengembangan karier, dan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) (Lestari, 2021).

Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menurunkan kualitas hidup tenaga kesehatan, termasuk perawat. *Work-life balance* menjadi indikator penting kesejahteraan psikososial yang berpengaruh terhadap *job satisfaction* (Putri & Sari, 2020). Beberapa studi menunjukkan bahwa perawat yang mampu menjaga *work-life balance* yang baik cenderung memiliki persepsi positif terhadap pekerjaannya, motivasi tinggi, dan loyalitas kuat terhadap institusi tempat mereka bekerja (Ariyanti & Rahmawati, 2021). Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menurunkan *job satisfaction*, meningkatkan risiko stres, dan mengganggu kesehatan psikologis perawat (Sari & Wahyuni, 2023).

Di tengah dinamika dunia kerja modern dan tingginya ekspektasi terhadap tenaga keperawatan, penting untuk memahami bagaimana *work-life balance* dapat memengaruhi persepsi dan pengalaman kerja mereka. Oleh karena itu, isu *work-life balance* tidak dapat diabaikan dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor kesehatan, khususnya rumah sakit. RS PKU Muhammadiyah Prambanan Klaten memiliki karakteristik khusus sebagai rumah sakit Islam yang berlandaskan nilai-nilai keislaman dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan. Nilai-nilai spiritual seperti keikhlasan, ibadah, serta pelayanan berbasis rahmatan lil 'alamin menjadi pembeda utama dibandingkan rumah sakit umum pada umumnya (Hayati & Caniago, 2023).

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa penerapan nilai keagamaan dalam organisasi rumah sakit berkontribusi positif terhadap *job satisfaction* tenaga kesehatan, penerapan nilai-nilai Islam juga dapat mengurangi risiko *burnout* pada perawat karena adanya persepsi bahwa pekerjaan merupakan bagian dari ibadah (Karimah et al., 2021). Rumah sakit Islam dengan budaya organisasi religius cenderung mampu meningkatkan *work-life balance* perawat (Siregar et al., 2022). Nilai spiritual dalam budaya kerja membantu tenaga kesehatan menemukan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi (Hayati & Caniago, 2023).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan dengan metode wawancara terhadap bidang keperawatan dan lima perawat di RS PKU Muhammadiyah Prambanan Klaten pada tanggal 16 September 2025, diketahui bahwa rasio jumlah perawat dengan pasien dinilai sudah mencukupi. Total perawat yang ada di RS PKU Muhammadiyah Prambanan Klaten yaitu 51 perawat, dengan rincian IGD dengan 13 perawat, Bangsal Barat 16 perawat, Bangsal Timur 4 perawat, unit Hemodialisa 5 perawat, IBS 5 perawat, Poliklinik 5 perawat, serta 3 perawat di bagian administrasi dengan total perawat perempuan sebanyak 39 perawat dan perawat laki-laki 12. Rata-rata jumlah pasien yang dirawat per hari mencapai 16 orang, dengan kapasitas tempat tidur di setiap bangsal sebanyak 25 tempat tidur, pada bangsal timur hanya digunakan 22 tempat tidur. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa beban kerja perawat masih dapat ditangani dengan baik. Rumah sakit juga memiliki kebijakan apabila terjadi kekurangan tenaga, misalnya ketika perawat mengundurkan diri, yaitu dengan melakukan rekrutmen sesuai aturan yang berlaku. Dalam situasi luar biasa seperti peningkatan jumlah pasien secara signifikan, rumah sakit menerapkan sistem *on call* untuk menjaga ketersediaan perawat tetap terpenuhi.

Dari sisi kualifikasi, mayoritas perawat di RS PKU Muhammadiyah Prambanan Klaten memiliki pendidikan minimal Diploma 3 (D3) Keperawatan sesuai standar kompetensi yang ditetapkan rumah sakit, dan sebagian lainnya berpendidikan Ners. Rekrutmen perawat umumnya berasal dari kelompok *fresh graduate*, yang meskipun membutuhkan waktu adaptasi terhadap dinamika pelayanan klinis, memiliki keunggulan berupa motivasi belajar yang tinggi, fleksibilitas, serta kemampuan menyerap pengetahuan baru dengan cepat. Rumah sakit tetap membuka kesempatan bagi perawat berpengalaman untuk bergabung, sehingga terbentuk komposisi tenaga kerja yang seimbang antara perawat baru dan berpengalaman dalam mendukung mutu pelayanan.

Namun, dominasi tenaga *fresh graduate* menimbulkan tantangan tersendiri. Keterbatasan pengalaman klinis membuat mereka membutuhkan proses penyesuaian terhadap beban kerja, kompleksitas pelayanan, serta tuntutan kompetensi. Kondisi ini berpotensi menyebabkan ketidaksiapan dalam mengelola tekanan kerja dan tuntutan emosional, sehingga memengaruhi kemampuan mereka menjaga *work-life balance*. Perawat dengan pengalaman terbatas umumnya belum

memiliki strategi koping yang matang, sehingga lebih rentan mengalami kelelahan, kesulitan mengatur waktu personal, serta stres emosional yang pada akhirnya dapat menurunkan tingkat *job satisfaction*.

Selain itu, tingginya kecenderungan *turnover* pada perawat *fresh graduate* dapat mengakibatkan ketidakstabilan tenaga kerja di unit pelayanan. Pergantian personel yang cepat berpotensi meningkatkan beban kerja bagi perawat yang tersisa, mengganggu kesinambungan pelayanan, serta menurunkan efektivitas kerja tim. Situasi tersebut dapat berdampak pada memburuknya *work-life balance* dan *job satisfaction*, yang bila berlanjut dapat menghambat pencapaian mutu pelayanan secara keseluruhan. Oleh karena itu, kondisi ini perlu ditelaah lebih mendalam agar rumah sakit dapat merumuskan strategi yang tepat untuk meningkatkan kesejahteraan perawat sekaligus menjamin kualitas pelayanan kesehatan.

Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa sebagian perawat menghadapi tantangan dalam menjaga *work-life balance*. Hal ini ditandai dengan tuntutan bekerja dalam shift panjang, termasuk malam hari, akhir pekan, dan hari libur, adanya sistem *on call*, serta tingginya beban emosional yang memengaruhi pengaturan suasana hati dan menguras energi perawat. Kondisi tersebut berpotensi menyebabkan *work-life balance* yang kurang baik. Ketidakseimbangan *work-life balance* terbukti memengaruhi *job satisfaction*, di mana beberapa perawat mengaku kurang puas akibat beberapa faktor seperti rekan kerja yang kurang mendukung, fasilitas kerja yang terbatas, sering membawa pekerjaan ke rumah, serta ketidakpuasan terhadap gaji yang diterima. Faktor-faktor tersebut secara tidak langsung memengaruhi motivasi dan *job satisfaction* perawat.

Selain tuntutan pekerjaan, faktor gender merupakan determinan penting yang memengaruhi *work-life balance* dan *job satisfaction* pada perawat. Secara konseptual, perawat perempuan memiliki kerentanan lebih tinggi terhadap konflik peran kerja dan kehidupan pribadi (*work-family conflict*) dibandingkan perawat laki-laki. Hal ini disebabkan oleh peran ganda yang umumnya dijalani perempuan, yaitu sebagai tenaga profesional sekaligus sebagai individu yang secara sosial dan kultural masih memikul tanggung jawab domestik, seperti pengelolaan rumah tangga dan pengasuhan anak. Kondisi tersebut menyebabkan perawat perempuan harus membagi waktu, energi, serta keterlibatan psikologis antara tuntutan

pekerjaan dan keluarga, sehingga meningkatkan risiko ketidakseimbangan *work-life balance* (Nurhaliza, 2024).

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa perempuan lebih rentan mengalami *work-family conflict* yang berdampak langsung pada tingkat stres kerja, kelelahan emosional, serta penurunan *job satisfaction*. Pada profesi keperawatan, kondisi ini diperparah oleh sistem kerja shift, jam kerja panjang, serta tuntutan emosional tinggi dalam memberikan asuhan keperawatan, yang secara signifikan memengaruhi kesejahteraan psikologis perawat perempuan (Pratiwi & Astuti, 2022). Ketidakmampuan dalam menjaga *work-life balance* yang optimal dapat menurunkan *job satisfaction*, meningkatkan risiko *burnout*, serta berkontribusi pada meningkatnya *turnover intention* pada perawat perempuan (Sari & Wahyuni, 2023).

Pemilihan responden perawat perempuan dalam penelitian ini diperkuat oleh hasil studi pendahuluan yang dilakukan di RS PKU Muhammadiyah Prambanan Klaten. Berdasarkan wawancara awal diketahui bahwa mayoritas perawat yang bekerja di rumah sakit tersebut adalah perempuan, yaitu sebanyak 39 dari total 51 perawat aktif. Selain dominasi jumlah, hasil wawancara menunjukkan bahwa perawat perempuan lebih banyak mengungkapkan kesulitan dalam mengatur *work-life balance*, terutama terkait sistem kerja shift, jadwal dinas malam, pekerjaan *on call*, serta tanggung jawab keluarga. Beberapa perawat perempuan menyampaikan adanya kelelahan fisik dan emosional yang berdampak pada berkurangnya waktu istirahat, keterbatasan interaksi keluarga, serta menurunnya kepuasan terhadap kondisi kerja yang dirasakan.

Temuan studi pendahuluan tersebut menunjukkan bahwa isu *work-life balance* dan *job satisfaction* lebih nyata dan relevan dialami oleh perawat perempuan dibandingkan perawat laki-laki di lokasi penelitian. Oleh karena itu, pembatasan responden hanya pada perawat perempuan dilakukan untuk memperoleh gambaran yang lebih fokus, mendalam, dan sesuai dengan kondisi empiris di lapangan. Selain itu, pembatasan ini bertujuan untuk menghindari bias perbedaan peran gender yang dapat memengaruhi persepsi *work-life balance* dan *job satisfaction*, sehingga hubungan kedua variabel dapat dianalisis secara lebih valid dan akurat.

Ketidakseimbangan antara *work-life balance* dan *job satisfaction* yang tidak ditangani secara efektif dapat menimbulkan berbagai dampak negatif bagi perawat

maupun rumah sakit. Ketidakmampuan perawat menjaga keseimbangan membuat mereka lebih rentan mengalami *burnout*, kelelahan psikologis, stres kronis, konflik peran, hingga menurunnya kualitas hubungan sosial dan keluarga. Hal ini turut berdampak pada penurunan kinerja, turunnya kualitas pelayanan keperawatan, meningkatnya risiko kesalahan prosedur, serta rendahnya tingkat loyalitas perawat terhadap organisasi (Wicaksana et al., 2024). Penelitian lain juga menegaskan bahwa beban kerja tinggi berpengaruh terhadap penurunan *job satisfaction*, yang bila berlanjut dapat memicu ketidakhadiran, penurunan motivasi, hingga keinginan untuk berpindah tempat kerja (Selvia, 2024).

Kondisi tersebut menggambarkan adanya kesenjangan penelitian, khususnya terkait peran *work-life balance* terhadap *job satisfaction* dalam konteks rumah sakit yang berbasis nilai keislaman. RS PKU Muhammadiyah Prambanan Klaten, sebagai fasilitas kesehatan Islam yang masih dalam tahap pengembangan, memiliki dinamika ketenagakerjaan yang khas, sehingga diperlukan pengkajian lebih mendalam mengenai hubungan *work-life balance* dengan *job satisfaction* pada perawat.

Selain itu, nilai keislaman yang diterapkan di RS PKU Muhammadiyah Prambanan Klaten, yang memaknai pekerjaan sebagai ibadah, memberikan pelayanan secara amanah, serta meneladani akhlak Rasulullah dalam mewujudkan pelayanan kesehatan rahmatan lil ‘alamin, diyakini dapat memperkuat *job satisfaction* pada perawat. Dengan demikian, penelitian mengenai hubungan *work life balance* dan *job satisfaction* pada perawat di rumah sakit ini menjadi penting untuk dilakukan agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi rumah sakit dalam meningkatkan *job satisfaction* melalui pengelolaan *work-life balance* yang selaras dengan nilai-nilai Islam. Oleh karena itu, penelitian ini mengambil judul: **“Hubungan *Work-life balance* dengan *Job satisfaction* pada Perawat di RS PKU Muhammadiyah Prambanan Klaten.”**

## **B. Rumusan Masalah**

Perkembangan dunia kerja modern di sektor kesehatan menuntut perawat untuk bekerja secara profesional, efisien, dan produktif, dengan beban kerja yang tidak hanya tinggi secara fisik, tetapi juga emosional. Sistem kerja shift, jam kerja panjang, tekanan dalam pengambilan keputusan cepat, serta keterlibatan emosional

dengan pasien dan keluarga membuat profesi perawat sangat rentan mengalami ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. *Work-life balace* menjadi hal yang krusial, karena keseimbangan ini berkaitan langsung dengan kesehatan mental, *job satisfaction*, dan loyalitas tenaga keperawatan. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menurunkan semangat, motivasi, serta menciptakan stres berkepanjangan yang berdampak pada rendahnya *job satifcation*. *Job satifcation* sendiri merupakan aspek penting dalam menentukan kualitas kinerja seorang perawat, karena mereka berada di garis depan pelayanan pasien. Perawat yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih bersemangat, lebih bertanggung jawab, dan memiliki keinginan kuat untuk terus bekerja dalam profesinya. Sebaliknya, perawat yang tidak puas dengan kondisi kerjanya lebih rentan terhadap *burnout*, depresi, serta niat untuk meninggalkan pekerjaannya (*turnover intention*). Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah terdapat hubungan antara *work-life balace* dengan *job satifcation* pada perawat di RS PKU Muhammadiyah Prambanan Klaten?

### **C. Tujuan Penelitian**

#### **1. Tujuan Umum**

Mengetahui hubungan antara *work-life balace* dengan *job satifcation* pada perawat di RS PKU Muhammadiyah Prambanan Klaten.

#### **2. Tujuan Khusus**

- a. Mengidentifikasi karakteristik responden seperti usia, status pernikahan, jumlah anak, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan unit kerja.
- b. Mengidentifikasi tingkat *work-life balace* pada perawat di RS PKU Muhammadiyah Prambanan Klaten.
- c. Mengidentifikasi tingkat *job satifcation* pada perawat di RS PKU Muhammadiyah Prambanan Klaten.
- d. Menganalisis hubungan antara *work-life balace* dengan *job satifcation* pada perawat di RS PKU Muhammadiyah Prambanan Klaten.

## D. Manfaat Penelitian

### 1. Manfaat Teoritis

- a. Memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu keperawatan, khususnya dalam aspek manajemen sumber daya manusia di rumah sakit.
- b. Menambah literatur mengenai hubungan *work-life balace* dan *job satifcation* perawat, terutama pada rumah sakit swasta berbasis Islam.

### 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perawat: Memberikan pemahaman tentang pentingnya menjaga *work-life balace* sebagai upaya meningkatkan *job satifcation* pada perawat.
- b. Bagi Pasien: Memberikan dampak positif terhadap kualitas pelayanan keperawatan, karena perawat yang memiliki tingkat *job satifcation* yang tinggi dan *work-life balace* yang baik cenderung memberikan pelayanan yang lebih optimal, empatik, dan profesional.
- c. Bagi Rumah Sakit: Memberikan masukan kepada manajemen RS PKU Muhammadiyah Prambanan Klaten dalam merancang kebijakan dan program yang mendukung *work-life balace* untuk meningkatkan *job satifcation* pada perawat.
- d. Bagi Peneliti Selanjutnya: Menjadi bahan acuan untuk penelitian lanjutan mengenai faktor yang memengaruhi kesejahteraan dan *job satisfaction* tenaga kesehatan.

## E. Keaslian Penelitian

1. Penelitian yang dilakukan oleh Nurhaliza (2024) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan *Work Life Balance* terhadap Retensi Pegawai dengan *Job satisfaction* sebagai Variabel Mediasi pada Perawat Non-PNS di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru” bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan *work-life balace* terhadap retensi pegawai, dengan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik total sampling pada 54 perawat, serta pengolahan data melalui *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan *work-life balace* berpengaruh terhadap *job satisfaction*, sementara *work-life balace* tidak berpengaruh langsung terhadap retensi pegawai. Selain itu, *job satisfaction* dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap retensi pegawai.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian tersebut terletak pada fokus variabel yang dianalisis. Pada penelitian Putri, retensi pegawai menjadi variabel utama, sedangkan dalam penelitian ini *job satisfaction* menjadi variabel dependen utama, yang dihubungkan langsung dengan *work-life balace* tanpa memasukkan retensi sebagai variabel akhir. Selain itu, penelitian ini dilakukan di institusi pelayanan kesehatan dengan karakteristik organisasi yang berbeda, sehingga memberikan sudut pandang baru mengenai hubungan *work-life balace* dan *job satidfaction*

2. Sementara itu, penelitian oleh Pratama dkk. (2024) yang berjudul “Peran *Job satisfaction* sebagai Mediator antara *Work-life balace* dan Kinerja Perawat di RS Emanuel Klampok” bertujuan untuk menilai apakah *job satisfaction* berperan sebagai variabel mediasi antara *work-life balace* dan kinerja perawat. Dengan menggunakan metode kuantitatif dan analisis jalur (*path analysis*), hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balace* berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui *job satisfaction* sebagai mediator. Artinya, *job satisfaction* berfungsi sebagai penghubung antara keseimbangan hidup dan kinerja. Perbedaan yang jelas dengan penelitian ini adalah pada posisi variabel *job satisfaction*. Pada penelitian Pratama, *job satisfaction* berperan sebagai mediator, sedangkan dalam penelitian ini *job satisfaction* menjadi variabel dependen utama yang dihubungkan langsung dengan *work-life balace*. Selain itu, penelitian ini juga dilakukan di rumah sakit yang memiliki karakteristik organisasi berbeda yaitu rumah sakit yang berlandaskan nilai keagamaan yang memberikan nuansa organisasi dan etos kerja yang khas, sehingga diharapkan mampu memberikan pemahaman baru mengenai hubungan langsung antara *work-life balace* dan *job satifcation* pada tenaga keperawatan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Wicaksana dkk. (2024) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan *Work-life balace* terhadap *Job satisfaction* Perawat di RSUD Sinjai” bertujuan untuk menganalisis sejauh mana kompensasi dan *work-life balace* berpengaruh terhadap *job satisfaction* perawat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penyebaran kuesioner kepada 73 responden dan analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balace* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*, sedangkan kompensasi tidak menunjukkan pengaruh

yang signifikan. Fokus utama penelitian tersebut adalah pada kebijakan manajemen sumber daya manusia di rumah sakit daerah. Berbeda dengan penelitian ini yang hanya berfokus pada hubungan antara *work-life balace* dan *job satifcation* tanpa memasukkan variabel kompensasi. Penelitian ini menekankan pada pemahaman lebih mendalam mengenai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi perawat dalam kaitannya dengan *job satisfaction*, dengan mempertimbangkan konteks kerja dan tuntutan profesi keperawatan yang kompleks.

4. Selanjutnya, penelitian oleh Astuti (2022) yang berjudul “Pengaruh *Work-life balace*, *Burnout*, dan Kompetensi terhadap *Job satisfaction* Perawat di RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie” bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi *job satisfaction* perawat. Dengan menggunakan metode kuantitatif dan melibatkan 80 responden perawat. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner dengan tiga variabel independen, dan analisis dilakukan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balace* dan kompetensi berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*, sementara *burnout* memiliki pengaruh negatif. Penelitian ini berbeda karena tidak memasukkan variabel lain seperti *burnout* atau kompetensi, melainkan hanya berfokus pada dua variabel inti *work-life balace* dan *job satifcation*. Selain itu, perbedaan juga terletak pada tujuan penelitian, Astuti berfokus pada pengaruh simultan beberapa faktor, sedangkan penelitian ini menekankan pada hubungan langsung antara dua variabel untuk menggambarkan kondisi *work-life balace* dan *job satifcation* perawat secara spesifik untuk mendapatkan gambaran yang lebih terarah dan mendalam mengenai keterkaitan kedua variabel tersebut di lingkungan kerja rumah sakit.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Amalia dan Sari (2021) dengan judul “Hubungan *Work-life balace* dan Lingkungan Kerja terhadap *Job satisfaction* Perawat di RS Hermina Jakarta Timur”. Penelitian tersebut bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balace* dan lingkungan kerja terhadap *job satisfaction*, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif pada 50 responden perawat dan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*, dengan koefisien determinasi sebesar 55,2%. Perbedaan

dengan penelitian ini terlihat pada lingkup dan fokus penelitian. Amalia dan Sari meneliti faktor lingkungan fisik, sedangkan penelitian ini menitikberatkan pada keseimbangan peran perawat antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Dengan demikian, penelitian ini berfokus pada aspek psikososial dan kesejahteraan subjektif, bukan lingkungan fisik, sehingga memberikan perspektif berbeda terhadap faktor-faktor yang memengaruhi *job satisfaction* perawat.