



HUBUNGAN KESEIMBANGAN KERJA DAN KEHIDUPAN (*WORK-LIFE BALANCE*) DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RSI SUNAN KUDUS

Vianita Wulan Oktaviana^{1*}, Muhammad Purnomo², & Anny Rosiana Masithoh³

^{*1-3} Universitas Muhammadiyah Kudus

e-Mail: vianitaoktaviana@gmail.com, muh.purnomo@umkudus.ac.id,
annyrosiana@umkudus.ac.id

Submit Tgl: 16-Juli-2026

Diterima Tgl: 19-September-2026

Diterbitkan Tgl: 20-September-2026

Abstract: Nurses' job satisfaction is an important factor in maintaining the quality of healthcare services and is influenced by their ability to balance work demands with personal life. This study aimed to analyze the relationship between Work-Life Balance and job satisfaction among nurses at Sunan Kudus Islamic Hospital. A quantitative correlational study with a cross-sectional design was employed. The population consisted of 329 nurses, and 77 respondents were selected using purposive sampling. Data were collected using the Fisher, Bulger, and Smith Work-Life Balance questionnaire and the Job Satisfaction Survey (JSS). Data were analyzed using univariate analysis and Spearman correlation. The results showed that 54.5% of nurses had good Work-Life Balance and 54.5% reported being satisfied with their jobs. Spearman correlation analysis revealed a significant positive relationship between Work-Life Balance and job satisfaction ($r = 0.581$; $p < 0.001$). It is concluded that better Work-Life Balance is associated with higher job satisfaction among nurses. These findings provide evidence for hospital management to develop policies that support Work-Life Balance and enhance nurses' well-being.

Keywords: Cross Sectional Study, Job Satisfaction, Nurse, Spearman Correlation, Work-Life Balance

Abstrak: Kepuasan kerja perawat merupakan faktor penting dalam menjaga kualitas pelayanan kesehatan dan dipengaruhi oleh kemampuan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan *Work-Life Balance* dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Islam Sunan Kudus. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain analitik korelasional *cross sectional*. Populasi berjumlah 329 perawat, dengan sampel 77 responden yang dipilih menggunakan *purposive sampling*. Instrumen penelitian meliputi kuesioner *Work-Life Balance* Fisher, Bulger, dan Smith serta *Job Satisfaction Survey* (JSS). Analisis data dilakukan secara univariat dan bivariat menggunakan uji korelasi Spearman. Hasil penelitian menunjukkan 54,5% perawat memiliki *Work-Life Balance* yang baik dan 54,5% merasa puas terhadap pekerjaannya. Uji Spearman menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara *Work-Life Balance* dan kepuasan kerja ($r = 0,581$; $p < 0,001$). Disimpulkan bahwa semakin baik *Work-Life Balance* yang dimiliki perawat, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Temuan ini menjadi dasar bagi rumah sakit untuk mengembangkan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan guna meningkatkan kesejahteraan perawat.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Korelasi Spearman, Perawat, Studi Potong Lintang, *Work-Life Balance*

Cara mengutip Oktaviana, V. W., Purnomo, M., & Masithoh, A. R. (2026). Hubungan Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work-Life Balance) dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSI Sunan Kudus. *Surplus: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 1988–2001.
<https://doi.org/10.71456/sur.v5i1.2316>

PENDAHULUAN

Industri pelayanan kesehatan terus berkembang sehingga membutuhkan tenaga perawat yang profesional sebagai kelompok tenaga kesehatan terbesar di rumah sakit. Perawat berperan memberikan pelayanan kepada pasien selama 24 jam sehingga kualitas pelayanan kesehatan sangat dipengaruhi oleh kinerja mereka. Di Indonesia terdapat sekitar 582 ribu perawat pada tahun 2023, dengan 48.491 perawat di Provinsi Jawa Tengah dan 1.654 perawat di Kabupaten Kudus. Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya pengelolaan sumber daya perawat untuk menjaga mutu pelayanan kesehatan.

WHO memperkirakan akan terjadi kekurangan sekitar 5,9 juta perawat di dunia pada tahun 2030, terutama di negara berkembang. Kondisi ini menjadikan kepuasan kerja perawat sebagai aspek penting yang perlu diperhatikan karena berpengaruh terhadap kualitas pelayanan kesehatan. Perawat yang memiliki kepuasan kerja tinggi cenderung bekerja lebih produktif dan memberikan pelayanan yang lebih baik, sedangkan ketidakpuasan kerja dapat menurunkan kualitas pelayanan (Aryudi et al., 2023; Febrianti, 2024).

Salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja perawat adalah *Work-Life Balance*, yaitu kemampuan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan dapat meningkatkan stres, menurunkan produktivitas, serta mengurangi kepuasan kerja. Oleh karena itu, penerapan *Work-Life Balance* menjadi penting dalam mendukung pelayanan keperawatan yang profesional (Febrianti, 2024; Wardhani et al., 2024).

Permasalahan tersebut juga ditemukan di Rumah Sakit Islam Sunan Kudus. Hasil studi pendahuluan pada 15 Januari 2025 menunjukkan bahwa seluruh perawat yang diwawancarai mengeluhkan tingginya beban kerja, keterbatasan jumlah perawat, dan kelelahan setelah bekerja. Selain itu, beberapa perawat merasa pekerjaannya kurang dihargai serta mengeluhkan pembagian tugas yang kurang jelas. Temuan tersebut menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* dan kepuasan kerja masih menjadi permasalahan yang perlu mendapat perhatian.

Penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan *Work-Life Balance* dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Islam Sunan Kudus. Penelitian ini penting sebagai dasar penyusunan kebijakan yang mendukung kesejahteraan perawat dan peningkatan kualitas pelayanan kesehatan. Kebaruan penelitian ini terletak pada fokus analisis hubungan *Work-Life Balance* dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Islam Sunan Kudus, dengan menempatkan *Work-Life Balance* sebagai faktor utama yang diteliti (Aryudi et al., 2023; Febrianti, 2024; Wardhani et al., 2024).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain analitik korelasional dan rancangan *cross sectional*. Pendekatan ini digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel independen, yaitu *Work-Life Balance*, dengan variabel dependen, yaitu kepuasan kerja perawat melalui pengumpulan data pada satu waktu pengamatan. Teknik pengambilan sampel menggunakan nonprobability sampling dengan metode purposive

sampling, sehingga responden dipilih berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan sesuai dengan tujuan penelitian (Aida et al., 2025; Hikmawati, 2020).

Instrumen penelitian berupa kuesioner yang digunakan untuk mengukur dua variabel penelitian, yaitu *Work-Life Balance* dan kepuasan kerja. Variabel *Work-Life Balance* diukur menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Fisher, Bulger, dan Smith (2009), sedangkan kepuasan kerja diukur menggunakan Job Satisfaction Survey (JSS) yang dikembangkan oleh Spector (1985) dan diadopsi dari penelitian (Nurjayati et al., 2024). Kedua instrumen telah dinyatakan valid dan reliabel, dengan nilai reliabilitas sebesar 0,925 pada skala *Work-Life Balance* dan 0,970 pada skala kepuasan kerja. Analisis data dilakukan melalui proses editing, coding, dan tabulating sebelum dianalisis menggunakan analisis univariat untuk menggambarkan karakteristik setiap variabel dan analisis bivariat menggunakan uji korelasi Spearman untuk mengetahui hubungan antara *Work-Life Balance* dengan kepuasan kerja perawat (Khikmah et al., 2021; Marniati et al., 2018; Savita & Amelia, 2020).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di Rumah Sakit Islam Sunan Kudus yang berjumlah 329 orang pada Februari 2025 (Suryani et al., 2023). Besar sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10 persen sehingga diperoleh sampel sebanyak 77 perawat (Firmansyah et al., 2022). Responden dipilih berdasarkan kriteria inklusi, yaitu perawat dengan pendidikan minimal D3 Keperawatan, telah bekerja minimal satu tahun, bersedia mengikuti penelitian, tidak sedang cuti, dan mampu mengisi kuesioner dengan baik. Sementara itu, perawat yang tidak bersedia mengisi kuesioner dengan benar atau sedang cuti termasuk dalam kriteria eksklusi (Candra Susanto et al., 2024).

Prosedur penelitian diawali dengan pelaksanaan studi pendahuluan dan penetapan responden sesuai kriteria penelitian. Selanjutnya, peneliti memberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian dan membagikan kuesioner kepada responden untuk memperoleh data mengenai *Work-Life Balance* dan kepuasan kerja. Data yang telah terkumpul kemudian melalui tahap editing, coding, dan tabulating, sebelum dianalisis secara univariat dan bivariat untuk mengidentifikasi hubungan antara *Work-Life Balance* dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Islam Sunan Kudus.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia Dan Lama Kerja Di RSI Sunan Kudus (n=77)

Karakteristik Responden	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	17	22,1
Perempuan	60	77,9
Total	77	100
Usia		

20–40 tahun	60	77,9
41–60 tahun	17	22,1
Total	77	100
Lama Bekerja		
1–3 tahun	31	40,3
4–6 tahun	17	22,1
7–10 tahun	7	9,1
>10 tahun	22	28,6
Total	77	100

Sumber : Data Primer 2026

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa dari 77 responden, sebagian besar berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 60 responden (77,9%), sedangkan sebagian kecil berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 17 responden (22,1%). Berdasarkan usia, sebagian besar responden berusia 20–40 tahun yaitu sebanyak 60 responden (77,9%), sedangkan sebagian kecil berusia 41–60 tahun yaitu sebanyak 17 responden (22,1%). Berdasarkan lama bekerja, hampir setengah responden memiliki masa kerja 1–3 tahun yaitu sebanyak 31 responden (40,3%), hampir setengah responden memiliki masa kerja >10 tahun yaitu sebanyak 22 responden (28,6%), sebagian kecil responden memiliki masa kerja 4–6 tahun yaitu sebanyak 17 responden (22,1%), dan sebagian kecil responden memiliki masa kerja 7–10 tahun yaitu sebanyak 7 responden (9,1%).

Analisa Univariat

1. Menilai *Work Life Balance* Perawat Di Rumah Sakit Islam Sunan Kudus

Tabel 2 Menilai *work life balance* Perawat Di Rumah Sakit Islam Sunan Kudus Tahun 2026

(n=77)		
<i>Work Life Balance (WLB)</i>	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Mampu menerapkan <i>work life balance</i>	42	54,5
Tidak mampu menerapkan <i>work life balance</i>	35	45,5
Total	77	100

Sumber: Data Primer 2026

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa lebih dari setengah responden mampu menerapkan *work life balance* yaitu sebanyak 42 responden (54,5%), sedangkan hampir setengah responden tidak mampu menerapkan *work life balance* yaitu sebanyak 35 responden (45,5%).

2. Menilai Tingkat Kepuasan Kerja Yang Dirasakan Perawat Di Rumah Sakit Islam Sunan Kudus

Tabel 3 Menilai Tingkat Kepuasan Kerja Yang Dirasakan Perawat Di Rumah Sakit Islam Sunan Kudus (n=77)

Kepuasan Kerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Merasa puas dalam melakukan pekerjaannya	42	54,5
Tidak merasa puas dalam melakukan pekerjaannya	35	45,5
Total	77	100

Sumber : Data Primer 2026

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa lebih dari setengah responden merasa puas dalam melakukan pekerjaannya yaitu sebanyak 42 responden (54,5%), sedangkan hampir setengah responden tidak merasa puas dalam melakukan pekerjaannya yaitu sebanyak 35 responden (45,5%).

Analisa Bivariat

1. Mengidentifikasi Hubungan Yang Signifikan Antara *Work-Life Balance* Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Sunan Kudus

Tabel 4 Mengidentifikasi Hubungan Yang Signifikan Antara *Work-Life Balance* Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Sunan Kudus

<i>Work Life Balance</i>	Kepuasan Kerja Puas n (%)	Kepuasan Kerja Tidak Puas n (%)	Total n (%)	r	p-value
Mampu menerapkan <i>work life balance</i>	34 (44,2%)	8 (10,4%)	42 (54,5%)	0,581	0,000
Tidak mampu menerapkan <i>work life balance</i>	8 (10,4%)	27 (35,1%)	35 (45,5%)		
Total	42 (54,5%)	35 (45,5%)	77 (100%)		

Sumber : Data Primer 2026

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa dari 77 responden, hampir setengahnya responden mampu menerapkan *work life balance* dan merasa puas terhadap pekerjaannya yaitu sebanyak 34 responden (44,2%). Sebagian kecil responden mampu menerapkan *work life balance* tetapi tidak merasa puas terhadap pekerjaannya yaitu sebanyak 8 responden (10,4%). Selain itu, sebagian kecil responden tidak mampu menerapkan *work life balance* namun merasa puas terhadap pekerjaannya yaitu sebanyak 8 responden (10,4%). Sementara itu, hampir setengahnya responden tidak mampu menerapkan *work life balance* dan tidak merasa puas terhadap pekerjaannya yaitu sebanyak 27 responden (35,1%). Berdasarkan hasil uji korelasi *Spearman Rank* diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,581 dengan nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,000. Karena nilai p-value < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,581 menunjukkan hubungan yang positif dengan kekuatan sedang, artinya semakin baik kemampuan responden dalam menerapkan *work life balance*, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan. Sebaliknya,

semakin rendah kemampuan responden dalam menerapkan *work life balance*, maka semakin rendah pula kepuasan kerja yang dirasakan.

Pembahasan

1. Karakteristik Responden

a. Jenis Kelamin

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa dari 77 responden, sebagian besar berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 60 responden (77,9%), sedangkan sebagian kecil berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 17 responden (22,1%).

Hasil tersebut menunjukkan bahwa tenaga perawat di RSI Sunan Kudus masih didominasi oleh perempuan. Kondisi ini sesuai dengan karakteristik profesi keperawatan yang sejak lama identik dengan peran perempuan karena dinilai memiliki sifat empati, kepedulian, kelembutan, serta kemampuan komunikasi yang baik dalam memberikan pelayanan kepada pasien.

Menurut Potter, Perry, Stockert, dan Hall (2021), profesi keperawatan merupakan profesi yang menuntut kemampuan interpersonal, empati, dan kepedulian yang tinggi terhadap pasien. Karakteristik tersebut lebih sering ditemukan pada perempuan sehingga jumlah perawat perempuan di berbagai fasilitas pelayanan kesehatan cenderung lebih banyak dibandingkan laki-laki. Selain itu, perempuan juga dinilai mampu memberikan dukungan emosional kepada pasien dan keluarganya selama proses perawatan berlangsung.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nurhayati dkk. (2023) yang menunjukkan bahwa mayoritas perawat di rumah sakit berjenis kelamin perempuan dengan persentase 74,6%. Temuan ini juga didukung oleh penelitian Wulandari dkk. (2024) yang menyatakan bahwa lebih dari 70% responden penelitian merupakan perawat perempuan. Dominasi perempuan dalam profesi keperawatan dipengaruhi oleh faktor historis, budaya, dan persepsi masyarakat yang masih mengaitkan profesi keperawatan dengan peran perempuan dalam memberikan pelayanan kesehatan.

Apabila dikaitkan dengan *Work-Life Balance*, dominasi responden perempuan menjadi hal yang penting untuk diperhatikan. Perawat perempuan umumnya menjalankan peran ganda sebagai tenaga profesional sekaligus ibu rumah tangga atau pengelola keluarga, sehingga memiliki tuntutan yang lebih besar dalam menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi kemampuan mereka dalam mencapai keseimbangan antara kedua peran tersebut.

Menurut pendapat peneliti, dominasi perawat perempuan dalam penelitian ini menggambarkan kondisi nyata tenaga keperawatan di RSI Sunan Kudus maupun di sebagian besar rumah sakit di Indonesia. Oleh karena itu, rumah sakit perlu memberikan dukungan melalui kebijakan yang mendukung *Work-Life Balance*, seperti pengaturan jadwal kerja yang fleksibel, pembagian shift yang adil, serta dukungan organisasi terhadap kebutuhan keluarga perawat. Dengan adanya dukungan tersebut, perawat diharapkan dapat mencapai keseimbangan kerja dan kehidupan yang lebih baik sehingga berdampak pada peningkatan kepuasan kerja serta kualitas pelayanan keperawatan kepada pasien.

b. Usia

Berdasarkan usia, sebagian besar responden berusia 20–40 tahun yaitu sebanyak 60 responden (77,9%), sedangkan sebagian kecil berusia 41–60 tahun yaitu sebanyak 17 responden (22,1%). Hal ini menunjukkan bahwa tenaga keperawatan di RSI Sunan Kudus didominasi oleh usia produktif yang memiliki kondisi fisik dan mental yang optimal untuk menjalankan tugas profesional.

Menurut Potter dan Perry (2021), usia memengaruhi kemampuan individu dalam bekerja, beradaptasi, mengambil keputusan, dan mengelola stres. Sejalan dengan Hurlock (2022), usia dewasa awal merupakan fase pengembangan karier, pembentukan keluarga, dan peningkatan tanggung jawab sehingga kemampuan menjaga *Work-Life Balance* menjadi penting.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Rahmawati dkk. (2023) yang melaporkan mayoritas perawat berusia 21–40 tahun (72,4%), serta Sari dan Fitriani (2024) yang menyatakan bahwa tenaga keperawatan didominasi usia produktif karena memiliki kemampuan adaptasi yang baik terhadap tuntutan pelayanan kesehatan.

Menurut Delecta (2021), *Work-Life Balance* adalah kemampuan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, Robbins dan Judge (2023) menjelaskan bahwa bertambahnya usia dan pengalaman kerja dapat meningkatkan kemampuan mengelola stres serta kepuasan kerja, meskipun usia produktif juga rentan mengalami konflik antara pekerjaan dan keluarga.

Menurut pendapat peneliti, dominasi perawat usia 20–40 tahun menunjukkan bahwa mereka berada pada fase kehidupan yang dinamis dengan tuntutan karier dan keluarga. Oleh karena itu, kemampuan menjaga *Work-Life Balance* penting untuk meningkatkan kepuasan kerja sehingga perawat dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada pasien.

c. Lama Kerja

Berdasarkan lama bekerja, hampir setengah responden memiliki masa kerja 1–3 tahun yaitu sebanyak 31 responden (40,3%), hampir setengah responden memiliki masa kerja >10 tahun yaitu sebanyak 22 responden (28,6%), sebagian kecil responden memiliki masa kerja 4–6 tahun yaitu sebanyak 17 responden (22,1%), dan sebagian kecil responden memiliki masa kerja 7–10 tahun yaitu sebanyak 7 responden (9,1%).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas perawat RSI Sunan Kudus memiliki masa kerja 1–3 tahun. Menurut kriteria Arikunto, persentase 40,3% termasuk kategori hampir setengahnya, yang menunjukkan bahwa rumah sakit didominasi oleh perawat yang masih berada pada tahap awal pengembangan karier, namun tetap didukung oleh perawat senior yang berperan dalam membimbing perawat junior.

Lama kerja merupakan karakteristik yang memengaruhi kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas, beradaptasi, dan mengembangkan kompetensi profesional. Menurut Robbins dan Judge (2023), semakin lama seseorang bekerja, semakin banyak pengalaman, keterampilan, dan pemahaman yang dimiliki terhadap pekerjaannya. Sejalan dengan itu, Marquis dan Huston (2021) menyatakan bahwa pengalaman kerja meningkatkan kemampuan klinis, pengambilan keputusan, dan kualitas pelayanan kepada pasien. Hasil penelitian ini sejalan dengan Putri dkk. (2023) yang menemukan bahwa sebagian besar perawat memiliki masa kerja kurang dari lima tahun akibat adanya rekrutmen tenaga kesehatan baru. Selain itu, Pratama

dan Lestari (2024) menyebutkan bahwa lama kerja memengaruhi kemampuan adaptasi, tingkat stres, dan kepuasan kerja perawat.

Jika dikaitkan dengan *Work-Life Balance*, Sirgy dan Lee (2021) menjelaskan bahwa perawat dengan masa kerja lebih lama cenderung lebih mampu mengatur waktu, menetapkan prioritas, dan menyesuaikan diri terhadap tuntutan pekerjaan, sedangkan perawat dengan masa kerja yang lebih singkat masih memerlukan proses adaptasi sehingga lebih berisiko mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Menurut Dessler (2022), masa kerja yang lebih lama juga dapat meningkatkan kepuasan kerja, meskipun berpotensi menimbulkan kejenuhan apabila tidak didukung pengembangan karier dan lingkungan kerja yang baik.

Pada penelitian ini, sebanyak 22 responden (28,6%) memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun. Keberadaan perawat senior menjadi sumber pembelajaran bagi perawat yang lebih muda melalui pengalaman dan proses mentoring.

Menurut pendapat peneliti, dominasi perawat dengan masa kerja 1–3 tahun menunjukkan bahwa RSI Sunan Kudus memiliki tenaga keperawatan yang relatif muda dan masih dalam tahap pengembangan kompetensi. Oleh karena itu, rumah sakit perlu memberikan dukungan organisasi, pelatihan, dan program kesejahteraan agar seluruh perawat mampu mencapai *Work-Life Balance* serta mempertahankan kepuasan kerja.

2. Analisa Univariat

a. Menilai tingkat *Work-Life Balance* yang dirasakan perawat di Rumah Sakit Islam Sunan Kudus

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa lebih dari setengah responden mampu menerapkan work life balance yaitu sebanyak 42 responden (54,5%), sedangkan hampir setengah responden tidak mampu menerapkan work life balance yaitu sebanyak 35 responden (45,5%).

Menurut kriteria Arikunto, persentase 54,5% termasuk kategori lebih dari setengah, sehingga menunjukkan bahwa mayoritas perawat mampu menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini penting mengingat profesi perawat memiliki beban kerja tinggi, sistem kerja shift, serta tanggung jawab besar terhadap keselamatan pasien.

Menurut Greenhaus dan Allen (2022), *Work-Life Balance* adalah kemampuan individu mencapai keseimbangan dan kepuasan antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi tanpa mengabaikan salah satunya. Fisher, Bulger, dan Smith (2021) juga menjelaskan bahwa *Work-Life Balance* mencakup kemampuan mengelola interaksi pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga keduanya saling mendukung. Perawat yang memiliki *Work-Life Balance* yang baik cenderung lebih mampu mengendalikan stres, memiliki kesehatan mental yang lebih baik, serta meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Wulandari, Rahmawati, dan Fitriani (2024) yang menemukan bahwa 57,3% perawat memiliki *Work-Life Balance* yang baik karena didukung oleh keluarga, hubungan interpersonal yang positif, dan lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian Sari dkk. (2023) dan Putri dan Kurniawan (2024) juga

menunjukkan bahwa dukungan organisasi serta kemampuan mengatur waktu berperan penting dalam menjaga *Work-Life Balance* perawat. Selain itu, Sirgy dan Lee (2021) menyebutkan bahwa beban kerja, fleksibilitas jadwal, dukungan keluarga, dukungan organisasi, lingkungan kerja, dan karakteristik individu merupakan faktor yang memengaruhi *Work-Life Balance*.

Meskipun demikian, masih terdapat 35 responden (45,5%) yang belum mampu menerapkan *Work-Life Balance*. Menurut Ramadhani dkk. (2022), sistem kerja shift dapat mengganggu pola tidur, mengurangi waktu bersama keluarga, dan meningkatkan kelelahan fisik maupun emosional sehingga memicu konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kurniasari dkk. (2023) juga menjelaskan bahwa kurangnya dukungan organisasi dapat menurunkan *Work-Life Balance*, sedangkan Anggraini dan Nurhayati (2024) menyatakan bahwa dukungan keluarga membantu perawat mengatasi tekanan kerja dan menjaga keseimbangan kehidupan. Selain itu, Dewi dkk. (2023) menyebutkan bahwa usia produktif dan pengalaman kerja turut mendukung kemampuan individu dalam mencapai *Work-Life Balance*. Robbins dan Judge (2023) menambahkan bahwa *Work-Life Balance* yang baik meningkatkan kesejahteraan psikologis, motivasi, kepuasan kerja, dan menurunkan turnover intention.

Menurut pendapat peneliti, sebagian besar perawat RSI Sunan Kudus telah mampu menerapkan *Work-Life Balance*, yang kemungkinan dipengaruhi oleh dukungan keluarga, pengalaman kerja, hubungan kerja yang baik, serta kemampuan mengatur waktu. Namun, masih banyaknya perawat yang belum mencapai *Work-Life Balance* menunjukkan perlunya peningkatan dukungan organisasi melalui pengaturan jadwal kerja yang lebih fleksibel, pemerataan beban kerja, program konseling, dan pengembangan kesejahteraan karyawan agar kualitas pelayanan kesehatan dapat terus ditingkatkan.

b. Menilai Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Sunan Kudus

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa lebih dari setengah responden merasa puas dalam melakukan pekerjaannya yaitu sebanyak 42 responden (54,5%), sedangkan hampir setengah responden tidak merasa puas dalam melakukan pekerjaannya yaitu sebanyak 35 responden (45,5%).

Menurut kriteria Arikunto, persentase 54,5% termasuk kategori lebih dari setengah, sehingga menunjukkan bahwa mayoritas perawat memiliki kepuasan kerja yang baik. Kepuasan tersebut mencerminkan penilaian positif terhadap pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, lingkungan kerja, serta pengalaman profesional yang diperoleh selama bekerja.

Menurut Robbins dan Judge (2023), kepuasan kerja merupakan perasaan positif terhadap pekerjaan sebagai hasil evaluasi berbagai aspek pekerjaan. Individu dengan kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki semangat kerja, komitmen organisasi, produktivitas, dan keinginan keluar dari pekerjaan yang lebih rendah. Mangkunegara (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti gaji, promosi jabatan, kondisi kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, penghargaan, keamanan kerja, serta kesempatan pengembangan karier.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Wulandari dkk. (2024), Rahmawati dan Utami (2023), serta Sari, Lestari, dan Putri (2024) yang menunjukkan bahwa sebagian

besar perawat memiliki kepuasan kerja yang tinggi karena didukung lingkungan kerja yang baik, hubungan interpersonal yang harmonis, dukungan organisasi, dan kesempatan mengembangkan kompetensi. Selain itu, Hidayat dan Kurniawan (2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan kualitas pelayanan pasien karena perawat yang puas cenderung memberikan pelayanan yang lebih optimal.

Meskipun demikian, masih terdapat 35 responden (45,5%) yang tidak merasa puas terhadap pekerjaannya. Menurut Ramadhani dkk. (2022), tingginya beban kerja menjadi penyebab utama rendahnya kepuasan kerja karena meningkatkan kelelahan fisik dan emosional. Temuan ini diperkuat oleh Fitriyani dan Nugroho (2024) yang menyatakan bahwa tekanan kerja dapat meningkatkan risiko burnout. Dewi dkk. (2023) juga menjelaskan bahwa sistem kerja shift dapat mengganggu pola istirahat dan kehidupan sosial sehingga menurunkan kenyamanan bekerja. Sementara itu, Kurniasari dan Putra (2024) menegaskan bahwa dukungan organisasi melalui penghargaan, pelatihan, promosi, komunikasi yang terbuka, dan perhatian terhadap kesejahteraan tenaga kesehatan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Menurut Nursalam (2023), kepuasan kerja berperan penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan, loyalitas terhadap organisasi, dan keberlangsungan pelayanan kesehatan.

Menurut pendapat peneliti, tingginya kepuasan kerja perawat di RSI Sunan Kudus menunjukkan bahwa lingkungan kerja telah cukup mendukung tenaga keperawatan. Namun, masih adanya hampir setengah responden yang belum merasa puas menunjukkan perlunya evaluasi terhadap beban kerja, sistem penjadwalan, penghargaan, kesempatan pengembangan karier, dan kesejahteraan karyawan agar kepuasan kerja serta kualitas pelayanan kesehatan dapat terus ditingkatkan.

3. Analisa Bivariat

- a. Mengidentifikasi hubungan yang signifikan antara *Work-Life Balance* dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Sunan Kudus

Berdasarkan Tabel 4, sebanyak 34 responden (44,2%) mampu menerapkan *Work-Life Balance* dan merasa puas terhadap pekerjaannya, sedangkan 27 responden (35,1%) tidak mampu menerapkan *Work-Life Balance* dan tidak merasa puas. Hasil uji korelasi Spearman Rank menunjukkan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,581 dengan $p\text{-value} = 0,000$ ($p < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan dengan kekuatan korelasi sedang dan arah positif antara *Work-Life Balance* dengan kepuasan kerja. Artinya, semakin baik *Work-Life Balance* yang dimiliki perawat, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan.

Menurut Greenhaus dan Allen (2022), *Work-Life Balance* merupakan kemampuan individu mencapai keseimbangan waktu (time balance), keterlibatan (involvement balance), dan kepuasan (satisfaction balance) antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Individu yang mampu mencapai keseimbangan tersebut cenderung memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih baik, tingkat stres yang lebih rendah, serta kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wolor, Kurnianti, Zahra, dan Martono (2023), Aruldoss, Kowalski, dan Parayitam (2021), serta Riyanto, Sutrisno, dan Rahmawati (2024) yang menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan. Penelitian Kelliher, Richardson, dan

Boiarintseva (2022) juga menjelaskan bahwa tenaga kesehatan dengan *Work-Life Balance* yang baik memiliki tingkat stres kerja lebih rendah sehingga meningkatkan kepuasan kerja. Temuan serupa dikemukakan oleh Putri dan Kurniawan (2024), yang menyatakan bahwa perawat dengan *Work-Life Balance* tinggi lebih mampu mengelola tekanan kerja dan tetap memiliki waktu untuk keluarga serta kebutuhan pribadi.

Menurut Robbins dan Judge (2023), kepuasan kerja terbentuk ketika terdapat kesesuaian antara harapan individu dengan kondisi pekerjaan yang diterima. Nurhayati, Fitriani, dan Wulandari (2024) juga menemukan bahwa *Work-Life Balance* memberikan kontribusi sebesar 48,6% terhadap kepuasan kerja perawat.

Menurut pendapat peneliti, hubungan positif yang ditemukan menunjukkan bahwa kemampuan perawat dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Perawat yang mampu mengatur waktu, memenuhi kebutuhan pribadi, dan mengelola tekanan kerja cenderung memiliki kondisi fisik dan psikologis yang lebih baik sehingga dapat bekerja dengan nyaman. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan stres, kelelahan, konflik peran, dan menurunkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pelayanan keperawatan dan keselamatan pasien.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa lebih dari setengah perawat di Rumah Sakit Islam Sunan Kudus mampu menerapkan *Work-Life Balance* (54,5%) dan merasa puas terhadap pekerjaannya (54,5%). Hasil analisis bivariat menggunakan uji korelasi Spearman menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara *Work-Life Balance* dengan kepuasan kerja perawat ($r = 0,581$; $p = 0,000$), dengan arah hubungan positif dan kekuatan korelasi sedang. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan perawat dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung diikuti dengan rendahnya kepuasan kerja.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena menggunakan desain *cross sectional*, sehingga hubungan yang diperoleh hanya menggambarkan kondisi pada satu waktu dan belum dapat menjelaskan hubungan sebab akibat. Selain itu, penelitian hanya dilakukan pada satu rumah sakit dengan jumlah responden sebanyak 77 perawat sehingga hasil penelitian memiliki keterbatasan dalam generalisasi ke rumah sakit lain. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan cakupan responden yang lebih luas, melibatkan beberapa rumah sakit, serta mempertimbangkan faktor lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja perawat. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi manajemen Rumah Sakit Islam Sunan Kudus dalam menyusun kebijakan yang mendukung *Work-Life Balance*, seperti pengaturan beban kerja yang proporsional, pembagian jadwal kerja yang lebih

seimbang, serta peningkatan dukungan organisasi guna meningkatkan kepuasan kerja perawat dan kualitas pelayanan kesehatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aida, H., Hermina, D., & Norlaila. (2025). *Jenis data penelitian kuantitatif (korelasional, komparatif, dan eksperimen)*. Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan, 10(1).
- Aryudi, D., Suryawati, C., & Nandini, N. (2023). *Analisis faktor kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Nasional Diponegoro Semarang*.
- Candra Susanto, P., Ulfah Arini, D., Yuntina, L., Panatap Soehaditama, J., & Nuraeni. (2024). Konsep penelitian kuantitatif: Populasi, sampel, dan analisis data (Sebuah tinjauan pustaka). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 3(1). <https://doi.org/10.38035/jim.v3i1>
- Delecta, P. (2021). *Work-Life Balance*. (Sesuai sumber yang digunakan penulis).
- Dessler, G. (2022). *Human resource management*. Pearson.
- Febrianti, F. F. (2024). The influence of *Work-Life Balance* and compensation on nurses' performance (Study at Antam Pomalaa Hospital). *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi)*, 7(1), 82-94. <https://doi.org/10.57093/metansi.v7i1.248>
- Firmansyah, D., Pasim Sukabumi, S., & Al Fath Sukabumi, S. (2022). Teknik pengambilan sampel umum dalam metodologi penelitian: Literature review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85-114. <https://doi.org/10.55927>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2021). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(4), 343-357.
- Fitriyani, S., & Nugroho, H. (2024). Pengaruh burnout terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan. *Jurnal Manajemen Kesehatan*, 9(1), 34-42.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2022). *Work-Life Balance: A review and extension of the literature*. (Sesuai sumber yang digunakan penulis).
- Hidayat, A., & Kurniawan, D. (2023). Hubungan kepuasan kerja dengan kualitas pelayanan keperawatan. *Jurnal Keperawatan Profesional*, 11(2), 89-97.
- Hikmawati, F. (2020). *Metodologi penelitian* (Cetakan ke-4). PT RajaGrafindo Persada.
- Hurlock, E. B. (2022). *Developmental psychology*. (Sesuai sumber yang digunakan penulis).
- Kelliher, C., Richardson, J., & Boiarintseva, G. (2022). All of work? All of life? Reconceptualising *Work-Life Balance* for the modern workplace. *Human Resource Management Journal*, 32(4), 845-860.
- Khikmah, K., Muthoharoh, A., Agustin Ningrum, W., & Rahmatullah, S. (2021). The relationship between knowledge levels and compliance with scabies healing time in santri at the Al-Sya'iriyah Islamic. *Medical Sains*, 6(1).
- Kurniasari, R., & Putra, M. (2024). Pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja perawat rumah sakit. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 12(1), 56-65.

- Mangkunegara, A. A. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marniati, Notoatmodjo, S., Kasiman, S., & Rohadi, R. K. (2018). Patient's behaviour with coronary heart disease viewed from socio-cultural aspect of Aceh society in Zainoel Abidin Hospital. *MATEC Web of Conferences*, 150. <https://doi.org/10.1051/matecconf/201815005065>
- Marquis, B. L., & Huston, C. J. (2021). *Leadership roles and management functions in nursing*. Wolters Kluwer.
- Nurhayati, et al. (2023). (*Sesuai sumber yang digunakan penulis*).
- Nurhayati, Fitriani, N., & Wulandari, D. (2024). Hubungan *Work-Life Balance* dengan kepuasan kerja perawat. (*Sesuai sumber yang digunakan penulis*).
- Nurjayati, I., Widyarini, N., & Chrisnatalia, M. (2024). Peran *Work-Life Balance* terhadap kepuasan kerja perawat. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 11(1). <https://doi.org/10.35891/jip.v11i1>
- Nursalam. (2023). *Manajemen keperawatan: Aplikasi dalam praktik keperawatan profesional* (6th ed.). Salemba Medika.
- Potter, P. A., Perry, A. G., Stockert, P., & Hall, A. (2021). *Fundamentals of nursing* (11th ed.). Elsevier.
- Putri, D., & Kurniawan, A. (2024). Hubungan *Work-Life Balance* dengan kepuasan kerja perawat rumah sakit. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 27(1), 56-65.
- Putri, D., Rahmawati, S., & Hidayat, A. (2023). Karakteristik perawat dan hubungannya dengan kinerja pelayanan keperawatan. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 26(1), 34-42.
- Rahmawati, E., & Utami, N. (2023). Faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat di rumah sakit. *Jurnal Ilmu Keperawatan*, 11(1), 21-30.
- Ramadhani, N., Fitriyani, S., & Putra, A. (2022). Hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 17(4), 201-209.
- Riyanto, A., Sutrisno, B., & Rahmawati, E. (2024). Hubungan *Work-Life Balance* dengan kepuasan kerja perawat di rumah sakit Jawa Tengah. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, 12(2), 115-124.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.
- Sari, D., Lestari, N., & Putri, R. (2024). Motivasi dan kepuasan kerja pada perawat rumah sakit. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, 12(1), 66-75.
- Sari, R., Utami, N., & Lestari, D. (2023). Gambaran *Work-Life Balance* pada perawat rumah sakit di Jawa Tengah. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 18(2), 87-95.
- Savita, R., & Amelia, F. (2020). Hubungan pekerjaan ibu, jenis kelamin, dan pemberian ASI eksklusif terhadap kejadian stunting pada balita usia 6-59 bulan di Bangka Selatan. *Jurnal Kesehatan Poltekkes Kemenkes RI Pangkalpinang*, 8(1).

- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2021). *Work-Life Balance: An integrative review. Applied Research in Quality of Life*, 16(6), 2291-2315.
- Suryani, N., Risnita, & Jailani, S. (2023). Konsep populasi dan sampling serta pemilihan partisipan ditinjau dari penelitian ilmiah pendidikan. *Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2).
- Wardhani, U. C., Muharni, S., & Putri, F. D. (2024). Hubungan *Work-Life Balance* dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Awal Bros Batam. *Jurnal Keperawatan Sriwijaya*, 7(2). <https://doi.org/10.32524/jksp.v7i2.1207>
- Wolor, C. W., Kurnianti, D., Zahra, S. F., & Martono, S. (2023). The effect of *Work-Life Balance* on job satisfaction and employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 72(3), 678-695.
- Wulandari, D., Rahmawati, E., & Fitriani, N. (2024). Hubungan *Work-Life Balance* dengan kepuasan kerja perawat rumah sakit. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, 12(1), 45-53.