

Kajian Literatur: Dampak *Work Life Balance* terhadap Kinerja Perawat

Vira Amira Fadhillah¹, Arfin Nurma Halida²

^{1,2} Program Studi Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

e-mail: vira.20015@mhs.unesa.ac.id¹, arfinhalida@unesa.ac.id²

Abstrak

Perawat merupakan profesi yang bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan kesehatan selama 24 jam di Rumah Sakit. Kinerja perawat yang maksimal diperlukan untuk meningkatkan produktivitas dan mencapai sasaran instansi rumah sakit. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja perawat adalah keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) sehingga tujuan dilakukan kajian *literatur review* ini adalah untuk mengetahui dampak *work life balance* pada kinerja perawat di Indonesia. Berdasarkan kajian literatur review terdapat dua dampak *work life balance* terhadap kinerja perawat yakni dampak positif seperti meningkatkan kepuasan dan komitmen perawat, produktivitas yang lebih tinggi, kesejahteraan psikologis yang baik, serta sikap profesional dan tanggung jawab. Di sisi lain, ketidakseimbangan *work-life balance* dapat menyebabkan dampak negatif, penurunan kesehatan fisik dan psikologis, burnout, interaksi sosial yang terganggu, serta kegagalan dalam memenuhi peran ganda. Dampak dari uraian penelitian ini dapat menjadi perhatian instansi untuk membuat kebijakan yang berkaitan dengan keseimbangan kehidupan kerja

Kata kunci: *Literature Review, Work Life Balance, Kinerja Perawat*

Abstract

Nursing is a profession that is responsible for providing 24-hour health services in hospitals. Maximum nurse performance is needed to increase productivity and achieve hospital agency targets. One of the factors that influences the performance of nurses is work-life balance, so the aim of this literature review is to determine the impact of work-life balance on the performance of nurses in Indonesia. Based on the literature review, there are two impacts of work life balance on nurse performance, namely positive impacts such as increasing nurse satisfaction and commitment, higher productivity, good psychological well-being, and professional and responsible attitudes. On the other hand, an imbalance in work-life balance can cause negative impacts, decreased physical and psychological health, burnout, disrupted social interactions, and failure to fulfill multiple roles. The impact of this research description can be of concern to agencies to create policies related to work-life balance.

Keywords : *Literature Review, Work Life Balance, Nurse Performance*

PENDAHULUAN

Kementerian Kesehatan (kemenkes) menyatakan bahwa tahun 2024 Indonesia mengalami lonjakan kenaikan penyakit yakni pada bulan Januari-Maret dimana kasus DBD meningkat tiga kali lipat dibanding tahun sebelumnya (Databoks, 2024). Virus baru yakni flu Singapura atau *hand, foot, mouth diseases* (HFMD) juga mencapai 5.461 kasus terjadi di Indonesia (Liputan 6, 2024). Menunjukkan bahwa penyakit bisa menyerang kapan saja dan kesehatan menjadi hal penting bagi manusia, sehat memudahkan manusia melaksanakan aktivitas sehari-hari (Indrian et al., 2023). Rumah sakit merupakan tempat penyedia jasa yang diberikan untuk masyarakat dengan berbagai tuntutan dalam pemberian pelayanan (Indrian et al., 2023). Penyediaan pelayanan dalam rumah sakit didalamnya harus memuat

sarana, prasarana dan sumber daya manusia (Meityana & Irfani, 2024). Peran sumber daya manusia dalam organisasi meliputi pengambilan keputusan, pelaksanaan kebijakan hingga kegiatan operasional, sehingga peran ini menjadi tanggung jawab besar bagi manusia (Septya & Dwi, 2019). Sumber daya manusia dalam pelayanan kesehatan masyarakat atau tenaga medis salah satunya adalah perawat.

Perawat merupakan salah satu struktur penting dalam kemajuan suatu instansi (RS), berkaitan dengan pemberian perawatan terhadap masyarakat dalam kurung waktu 24 jam, tuntutan pelayanan tersedia kapanpun membuat perawat senantiasa berhadapan dengan pasien secara terus menerus (Ramlawati & Safar, 2022). Perawat juga merupakan salah satu tenaga kesehatan yang memiliki peran penting dalam pelayanan kesehatan, membuat mereka berada di posisi terdepan dalam pelayanan mengobati penyakit baik menular ataupun tidak, perawat juga bertugas dalam melayani penyelesaian permasalahan dalam keadaan bencana maupun krisis kemanusiaan (Who, 2020). Sedangkan berdasarkan KBBI perawat merupakan perawatan yang dilakukan kepada pasien menggunakan ilmu keperawatan yang sebelumnya sudah dipelajari dalam pendidikan keperawatan mulai dari perawatan psikologis, biologis, sosial hingga spiritual oleh tenaga kesehatan profesional. Perawat merupakan salah satu struktur penting dalam suatu pelayanan kesehatan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa perawat merupakan salah satu profesi yang berkaitan dengan masyarakat dan kesehatan, berupa perawatan kepada pasien yang dilakukan secara profesional dan dalam menanganinya sesuai dengan protokol yang telah dipelajari dalam pendidikan keperawatan. Perawat juga dituntut untuk *multitasking*, mampu berkomunikasi, dan memiliki kemampuan intelektual dalam penanganan secara teknis dan moral kepada pasien (Meityana & Irfani, 2024). Struktural rumah sakit tidak hanya berkaitan dengan perawat, ada banyak tenaga kesehatan yang terlibat namun, fokus penelitian ini melihat peran perawat dan fungsi perawat sebagai tenaga kesehatan dalam membantu tugas dokter sehingga, kinerja perawat menjadi penting untuk diperhatikan Instansi Rumah Sakit (Saadiyah & Andri, 2018).

Kinerja perawat berkaitan erat dengan tanggung jawab yang di implementasikan dalam bentuk pelayanan atas dasar kemampuan, pengalaman, keunggulan dan waktu yang telah ditetapkan. Oleh karena itu kinerja perawat yang tinggi meningkatkan produktivitas organisasi dan menjadikan tujuan organisasi berjalan secara optimal (Nadia & Aminuddin, 2023). Sejalan dengan pendapat Colquitt et al., (2017) bahwa kinerja diartikan sebagai kontribusi yang dilakukan oleh karyawan dalam usaha mencapai tujuan organisasi baik secara positif maupun negatif. Pengukuran kinerja menurut Bintoro & Daryanto, (2017) bisa dilihat berdasarkan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, disiplin, sikap, inisiatif, keterampilan, dedikasi, loyalitas, kerapian dan kebersihan, serta kerjasama. Kecenderungan kinerja perawat meningkat salah satunya disebabkan oleh keseimbangan kehidupan kerja yang terpenuhi.

Work life balance, atau keseimbangan kehidupan kerja merupakan isu penting yang wajib menjadi perhatian suatu organisasi untuk diberikan kepada seluruh pegawainya. *Work life balance* merupakan kemampuan seseorang dalam mengatur waktu antara pekerjaan dalam tempat kerja dengan kehidupan bersama keluarga dan kepentingan pribadinya (Lumunon et al., 2019). Individu yang berada dalam kondisi seimbang dan puas pada setiap peran dalam hal waktu, dan ketelibatan psikologi dengan peran mereka merupakan individu yang memiliki *work life balance* (Hastuti & Utami, 2022). Sejalan dengan pernyataan Fisher et al., (2009) bahwa individu tidak mampu memiliki *work life balance* ketika urusan dalam suatu pekerjaan sudah mencampuri ranah kehidupan pribadi. *Work life balance* mencakup beberapa aspek, antara lain kemampuan berkomunikasi dua arah yang baik dengan rekan kerja dalam menjalankan pekerjaan, kemampuan merancang dan meluangkan waktu untuk bersantai dan berkualitas bersama keluarga, serta rasa tanggung jawab dalam kemampuan menyeimbangkan peran ganda tersebut. Dengan kata lain, *work-life balance* merupakan keseimbangan yang diwujudkan melalui pengaturan waktu dan prioritas yang proporsional antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan kehidupan pribadi. (Mysayroh et al., 2023) Perawat yang memiliki *work life balance* sebagian besar berpengaruh positif terhadap kinerja

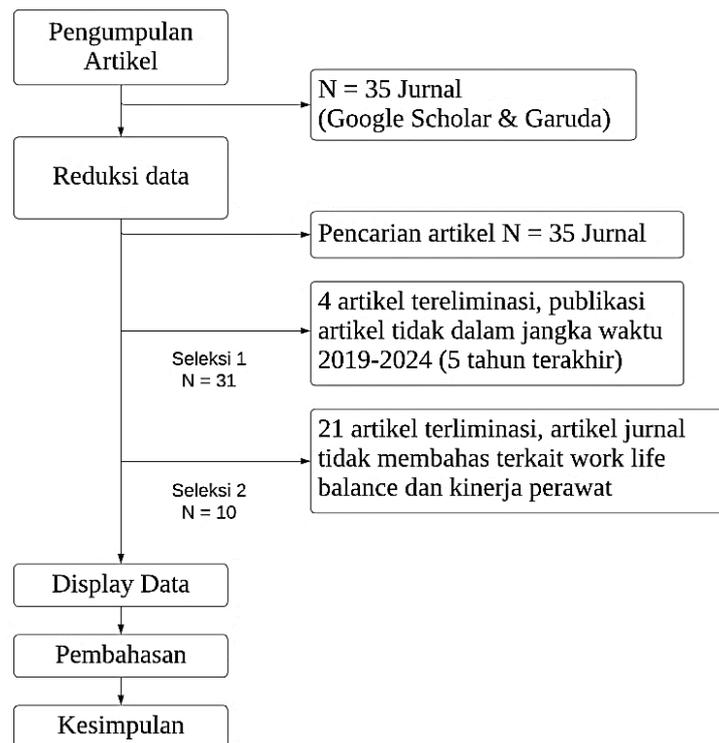
sebaliknya perawat yang tidak memiliki work life balance akan berpengaruh negatif terhadap kinerja. Penyebab perawat berpotensi memiliki ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi disebabkan oleh jam kerja yang tidak teratur, upah yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja, Instansi tidak memperhatikan kebutuhan *work life balance* perawat (Septya & Dwi, 2019), stress kerja (Rizan et al., 2022), hingga burnout atau kelelahan (Indrian et al., 2023).

Penelitian ini penting untuk dilakukan melihat bahwa perawat merupakan salah satu pekerjaan yang selalu berkaitan langsung dengan masyarakat dimana peran mereka tidak bisa digantikan dan membawa tanggung jawab yang begitu besar, sehingga penting bagi Instansi Rumah Sakit memperhatikan keseimbangan kehidupan pekerjaannya. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan maka, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak work life balance terhadap kinerja perawat yang ada di Indonesia. Hasil kajian literatur dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran pada Instansi Rumah Sakit terkait dampak *work life balance* terhadap kinerja perawat, sehingga dapat dilakukan upaya peningkatannya.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kajian literatur. kajian literatur merupakan metode penelitian dengan menggunakan penelitian terdahulu sebagai rangkuman penelitian dalam satu topik berupa tinjauan literatur dan membuat perbandingan antara hasil penelitian dengan temuan yang ada dalam penelitian (Creswell, 2014). topik pembahasan dalam kajian literatur berkaitan dengan pengintegrasian berdasarkan perkataan orang lain, kritik karya ilmiah peneliti sebelumnya, penghubung penelitian dengan topik yang sama, dan mengidentifikasi isu sentral dalam satu bidang (Creswell, 2014). dalam penyusunan kajian literatur dilakukan secara sistematis analisis artikel jurnal dengan topik yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan melalui pencarian literatur pada database jurnal yaitu *google scholar* dan garda rujukan digital (garuda). Sumber literatur diperoleh dari database jurnal dengan cara memasukan kata kunci pemilihan artikel yang telah ditentukan yakni pengaruh work life balance pada perawat.

Perolehan jurnal yang sesuai didasarkan kepada kriteria inklusi dan eksklusi pemilihan literatur untuk membatasi pencarian. Kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditetapkan peneliti; kriteria inklusi meliputi (1) sumber artikel diambil berdasarkan 5 tahun terakhir dalam rentan waktu 2019-2024, (2) penelitian berbahasa Indonesia dan dilakukan di Indonesia, (3) topik penelitian berkaitan dengan work life balance dan kinerja perawat. Sedangkan kriteria eksklusi meliputi (1) artikel jurnal diterbitkan sebelum tahun 2019, (2) artikel jurnal dilakukan di luar negeri dan menggunakan bahasa Inggris, (3) topik penelitian diluar dampak work life balance terhadap kinerja perawat. Tahapan penelitian yang digunakan dalam kajian literatur dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Metode literatur review

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari dari 35 artikel ditemukan 10 artikel yang sesuai dengan topik penelitian. Artikel yang ditemukan melalui pencarian database *google scholar* dan *garuda*, dengan fokus penelitian mengenai *work life balance* terhadap kinerja perawat di Indonesia, dengan artikel yang terbit 5 tahun terakhir dalam kurung waktu dari tahun 2019-2024 yang berjumlah 10 artikel dapat dilihat pada Table 1 yang berisi daftar identitas artikel dan Table II yang berisi dampak *work life balance*.

Tabel 3. Identitas Literatur

No	Nama Penulis	Tahun	Judul Artikel	Nama Jurnal
1	Raymond, Soegeng Wahyoedi dan Melitina Tecoalu	2024	“Pengaruh <i>work life balance</i> dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Studi pada perawat RS XYZ)”	Journal Syntax Idea
2	Mohamad Rizan, Farah Chalida Hanoum dan Agung Kresnamukti	2022	“Peran <i>work life balance</i> dan stress kerja dalam menciptakan kepuasan kerja serta pengaruhnya terhadap kualitas pelayanan yang diberikan oleh tenaga kesehatan Rumah Sakit di Karawang”	Jurnal Riset Manahemen Sains Indonesia (JRMSI)
3	Rizki Hajizah, Endro Puspo Wiroko, dan Anindya Dewi Paramita	2020	“Hubungan antara kepribadian proaktif dan dimensi-dimensi <i>work life balance</i> pada perawat”	Happiness
4	Regia	2024	“Pengaruh keseimbangan kehidupan Bandung	

	Meityana dan Aminuddin Irfani		kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di ruang inap rumah sakit PTPN VIII Subang”	Conferences Series: Business and Management
5	M. Rifki Faizal dan Sably Aliya	2023	“Pengaruh <i>work life balance</i> dan strategi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Tebing Gerinting pada era new normal”	Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah
6	Elfa Indriani, H. Deden Mulyana dan Yusuf Abdullah	2023	“Pengaruh burnout dan <i>work life balance</i> terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja (Syrvey pada perawat RS Prasetya Bunda di Tasikmalaya)”	Journal Intelktual
7	Ainun Is Yuni Zafirah dan Budiono	2024	“Pengaruh <i>psychological well-being</i> dan <i>work life balance</i> terhadap job performance melalui <i>work engagement</i> pada perawat generasi z”	Jurnal Ilmu Manajemen
8	Vita Septya dan Kartika Dwi C. S	2019	“Pengaruh <i>work life balance</i> terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai mediasi (Studi pada perawat puskesmas rawat inap di kota Semarang)”	Jurnal of Law, Economics, and English
9	Feby Febrianti, Ismanto dan Fitri Kumalasari	2024	“Pengaruh <i>work life balance</i> dan kompensasi terhadap kinerja perawat (Studi pada RS. Antam Pomalaa)”	Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi)
10	Devayasmin Salsabila Mulatta dan Jati Waskito	2024	“Pengaruh <i>work family conflict</i> , <i>work life balance</i> , dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh komitmen organisasi pada RSAU Dr. Siswanto”	Management Studies and Entrepreneurship Journal

Tabel 2. Dampak *work life balance*

Sumber Literatur	Metode Penelitian	Hubungan Variabel	Dampak
Raymod dkk (2024)	Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode wawancara, observasi, dan kuesioner untuk mengumpulkan data	<i>Work life balance</i> tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat di RS XYZ	<i>Work life balance</i> tidak berdampak pada kinerja perawat namun, penelitian ini menyoror kebutuhan akan pengembangan <i>work life balance</i> secara sistematis dalam peningkatan kinerja karyawan
Rizan dkk (2022)	Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode survei kausal menggunakan data yang dikumpulkan dengan observasi partisipatif,	<i>Work life balance</i> memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan dalam kualitas layanan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menghasilkan tenaga kerja yang lebih puas 2. Mendukung produktivitas dan kesuksesan tempat kerja 3. Mempertahankan komitmen karyawan Dampak negatif - Menyebabkan

	wawancara, dan penyebaran kuesioner		ketidakhadiran dan penurunan kesehatan psikologis dan fisik
Hajizah dkk (2020)	Metode penelitian yang di gunakan adalah penelitian kuantitatif, yang datanya dikumpulkan melalui kuesioner	Terdapat hubungan positif <i>work life balance</i> dengan kinerja perawat dalam bentuk kepribadian proaktif	Meningkatkan performa dalam pekerjaan bekerja dan kemampuan dalam meningkatkan kualitas kehidupan
Meityana dan Irfani (2024)	Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dan metode pengumpulan datanya menggunakan kuesioner	Keseimbangan kehidupan kerja secara signifikan berhubungan dengan kinerja perawat ruang inap di RS PTPN VIII Subang	Dampak positif berupa; membangun sikap professional dan tanggung jawab akibat tuntutan penyelesaian tugas sesuai dengan ketetapan waktu yang diberikan oleh rumah sakit
Faiza dan Aiya (2023)	Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dan pengumpulan datanya menggunakan observasi, kuesioner dan wawancara	<i>Work life balance</i> berhubungan signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas Tebing Gerinting	Ampak positif berupa; Stress pegawai berkurang, instansi memiliki perhatian penuh atas <i>work life balance</i> dengan memberikan beban pekerjaan kepada pegawai
Indrian dkk (2023)	Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dan menggunakan survei untuk pengumpulan data	<i>Work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan secara stimulant terhadap kinerja	Dampak negatifnya berupa; Burnout, sehingga management rumah sakit perlu mengadakan pelatihan terkait psikologis dengan cara membuat kebijakan yang membiarkan karyawan menghabiskan waktu bersama keluarga. Kemudian menyesuaikan penerimaan gaji dan beban pekerjaan.
Zafirah dan Budiono (2024)	Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dan metode pengumpulan datanya menggunakan kuesioner	<i>Work life balance</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja	Pada perawat generasi z keseimbangan kehidupan kerja tidak memberikan pengaruh paada kinerja, mereka akan tetap antusias saat bekerja sehingga dapat mencapai target-target yang ditetapkan oleh instansi selain itu juga disebabkan oleh kebijakan promosi jabatan yang berlaku pada instansi serta generasi z lebih ambisius dalam pengembangan karier

Septy dan Dwi (2019)	Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskripsi dan pengumpulan datanya menggunakan kuesioner	<i>Work life balance</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ruang inap di Kota Semarang	Dampak negatif - Interaksi sosial dan lingkungan pekerjaan terganggu Dampak positif - Produktif dan berkinerja tinggi - Lebih bahagia dan kreatif - Membantu organisasi mencapai tujuannya
Febrianti dkk (2024)	Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode pengumpulan data survei dan observasi	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara <i>work life balance</i> dengan kinerja perawat pada RS. Antam Pomalaa	Dampak positif - Mampu menyeimbangkan waktu sebagai perawat dan aktifitas lainnya - Memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja - Meningkatkan rasa kepercayaan dan kepuasan kepada RS. Antam Pomalaa - Meningkatkan komitmen organisasi
Mutulatta dan Waskito (2024)	Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dan metode pengumpulan datanya menggunakan kuesioner	<i>Work life balance</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja	Dampak negatif - Perawat gagal memenuhi peran ganda sehingga kesulitan membagi waktu kedua peran tersebut dampak positif - Meningkatkan komitmen terhadap organisasi

Berdasarkan 10 jurnal yang telah dikaji diatas, terdapat dua pendapat yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja perawat dan sebaliknya *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat.

Rumah sakit merupakan tempat seseorang menerima pelayanan jasa kesehatan, didalam sebuah instansi untuk mencapai tujuan organisasi tentu melibatkan banyak struktur salah satunya adalah perawat. Profesi perawat memiliki tanggung jawab yang besar beberapa studi dalam sektor kesehatan perawat memiliki beban kerja yang berat sehingga kesulitan dalam mengatur kegiatan diluar pekerjaan (Luthfia et al., 2021), pengaturan shift kerja sebagai bentuk *work arrangement* terkadang membuat perawat bekerja dalam shift yang panjang (Nurjayati et al., 2024), lembur kerja, jadwal kerja yang tidak teratur, dan adanya tekanan dalam pekerjaan (Ng et al., 2017) sehingga tuntutan tanggung jawab profesi perawat perlu perhatian untuk mengurasi kelelahan mental dan fisik (Bakker et al., 2011). Produktivitas seseorang akan mengalami penurunan ketika ia dihadapkan pada aktivitas fisik yang melebihi kapasitas atau batas kemampuannya. Kondisi tersebut menyebabkan dirinya rentan melakukan kesalahan dalam menjalankan pekerjaannya. Selanjutnya, pekerjaan yang menuntut alokasi waktu dan tenaga yang lebih besar akan memicu timbulnya kondisi kelelahan. Kelelahan ini pada akhirnya akan menyulitkan orang tersebut dalam mengatur

dan mempertahankan kebahagiaan dalam kehidupan pribadinya. Kondisi ini dinamakan ketidakmampuan seseorang mencapai keseimbangan kehidupan kerja.

Work life balance penting agar perawat dapat memiliki kualitas hidup yang baik, di mana aspek kehidupan pribadi, hubungan dengan keluarga, serta tanggung jawab dalam pekerjaan berada dalam kondisi yang seimbang. Apabila keseimbangan tersebut terus terganggu dalam jangka waktu yang lama, tidak jarang hal ini akan berdampak pada suasana hati atau kondisi emosional perawat saat menjalankan tugasnya di tempat kerja (Hastuti & Utami, 2022). Oleh karena itu, *work life balance* yang tidak seimbang membuat kesulitan dalam penyelesaian tugas sehingga mampu menciptakan beberapa masalah. pekerja yang tidak memiliki *Work life balance* dicirikan dengan performa kerja menurun, kelelahan kerja dan tidak bersemangat (Mulyana et al., 2022) serta mengganggu fokus kerja (Andra et al., 2022). Hal ini, menyebabkan penurunan fokus kerja yang mampu menjadi pemicu kelalaian dan kecelakaan dalam penanganan pasien sehingga, *Work life balance* suatu hal yang penting dimiliki setiap perawat. Profesi perawat harus memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas maka, perawat perlu memiliki kinerja yang baik kinerja perawat yang optimal akan memberikan banyak manfaat kontribusi dalam pelayanan keperawatan.

Berdasarkan analisis diatas dari 10 jurnal yang digunakan sebagai rujukan penelitian ditemukan bahwa 2 penelitian yang dilakukan oleh (Raymond et al., 2024; Zafirah & Budiono, 2024) menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja tidak berkaitan dengan kinerja perawat atau Seorang perawat yang profesional mampu menjaga konsistensi kinerja terlepas dari kondisi kehidupan pribadinya di luar jam kerja. Sejalan dengan pernyataan penelitian (Zafirah & Budiono, 2024) bahwa perawat pada generasi z tidak menjadikan ketidakseimbangan kehidupan kerja sebagai suatu permasalahan, target utama perawat generasi z adalah adanya promosi jabatan sebagai kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja mereka lebih berambisi dalam pengembangan karier dibandingkan dengan kesejahteraan kehidupan. Berbeda dengan penelitian (Raymond et al., 2024) meskipun *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja penelitian ini menyoroti bahwa pekerja membutuhkan pengembangan *work life balance* yang sistematis dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian dengan hubungan variabel pengaruh positif dan signifikan antara *work life balance* kepada kinerja karyawan menunjukkan adanya dampak yang signifikan baik positif maupun negatif sebagai kajian instansi atau organisasi dalam perbaikan kebijakan terbaik antara perawat dan instansi terkait. Dampak positif adanya hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa ketika perawat memiliki *work life balance* yang bagus akan meningkatkan kepuasan perawat terhadap perusahaan (Febrianti, 2024; Rizan et al., 2022) meningkatkan komitmen kepada perusahaan ((Febrianti, 2024; Mulatta & Waskito, 2024; Rizan et al., 2022), peningkatan produktivitas kerja (Hajizah et al., 2020; Rizan et al., 2022; Septya & Dwi, 2019), lebih bahagia dan kreatif serta membantu organisasi mencapai tujuannya (Septya & Dwi, 2019), mampu menyeimbangkan waktu sebagai perawat dan aktivitas lainnya serta memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja (Febrianti, 2024), stress pegawai berkurang (Faizal & Aliya, 2022) dan membangun sikap profesional dan tanggung jawab (Meityana & Irfani, 2024). Sedangkan dampak negatif perawat tidak memiliki keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja mereka meliputi; penurunan kesehatan psikologis dan fisik (Rizan et al., 2022), burnout atau kelelahan kerja (Indrian et al., 2023), interaksi sosial dan lingkungan pekerjaan terganggu (Septya & Dwi, 2019) dan perawat gagal memenuhi peran ganda atau tidak mampu membagi kedua peran yang dijalani (Mulatta & Waskito, 2024)

SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ditemukan dua pendapat yang berbeda mengenai hubungan antara *work-life balance* dan kinerja perawat. Sebagian penelitian menunjukkan *work-life balance* berpengaruh positif dan negatif terhadap kinerja perawat dampak positif meliputi; meningkatkan kepuasan, komitmen, produktivitas, kesejahteraan psikologis, serta sikap profesional dan tanggung jawab. Dampak negatif, meliputi; penurunan kesehatan fisik

dan psikologis, *burnout*, interaksi sosial yang terganggu, serta kegagalan dalam memenuhi peran ganda. penelitian juga menyatakan bahwa *work-life balance* tidak berkaitan dengan kinerja perawat yang menyoroti perawat yang profesional mampu menjaga konsistensi kinerja terlepas dari kondisi kehidupan pribadinya. Meskipun demikian, pengembangan *work-life balance* yang sistematis tetap diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andra, Resti. S., Utami, Hamidah. N., & Afrianty, TRI. W. (2022). Pengaruh perceived organizational support dan organizational culture terhadap work life balance karyawan. *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 16(2), 174–182.
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 4–28. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.485352>
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. GAVA MEDIA.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2017). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (Fifth). Mc Graw-Hill Education.
- Creswell, John. W. (2014). *Research design qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Databoks. (2024). *Kasus DBD Naik Hampir Tiga Kali Lipat pada Kuartal I 2024*.
- Faizal, M. R., & Aliya, S. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Strategi Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Tebing Gerinting pada Era New Normal. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(6), 2327–2334. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i6.2276>
- 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>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Hajizah, R., Wiroko, Endro. P., & Paramita, Anindya. D. (2020). Hubungan antara kepribadian proaktif dan dimensi dimensi work-life balance pada perawat. *Happiness*, 4(2), 135–144.
- Hastuti, E. S., & Utami, A. E. W. (2022). Work life balance pada perawat wanita yang memiliki anak bawah lima tahun (balita) di RSUD Bayu Asih Purwakarta. *JIPSI: Jurnal Ilmiah Psikolog*, 4(1), 1–8.
- Indrian, E., Mulyana, H. D., & Abdullah, Y. (2023). Pengaruh byrnout dan work life balance teradap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja. *Journal Intelektual*, 2(1), 27–37.
- Liputan 6. (2024). *5.461 Orang Terjangkit Flu Singapura di Indonesia, Bisa Serang Anak-Anak hingga Orang Dewasa*.
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh work life balance, kesehatan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tirta Investama (danone) Aqua Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4).
- Luthfia, A. A., Rahmi, F., & Sembiring, L. S. (2021). Work life balance perawat wanita di RSUP Padang. *Strategic: Journal of Management Sciences*, 1(3), 113–123.
- Meityana, R., & Irfani, A. (2024). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di ruang inap rumah sakit PTPN VIII Subang. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 4(1), 103–112. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v4i1.10306>
- Mulatta, D. S., & Waskito, J. (2024). Pengaruh Work Family Conflict, Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi Pada

- RSAU dr Siswanto. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 970–982.
- Mulyana, O. P., Izzati, U. A., Puspitadewi, N. W. S., & Budiani, M. S. (2022). Hubungan antara iklim organisasi dengan work life balance pada karyawan. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 13(1), 14–26.
- Mysayroh, P. N., Farida, U., & Widhianingrum, W. (2023). Pengaruh burnout, disiplin kerja, dan work-life balance terhadap kinerja perawat RS. Umum Darmayu Ponorogo. *Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo*, 4(1), 1–23.
- Nadia, P. S., & Aminuddin, I. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada badan pengelolaan keuangan dan aset daerah kabupaten Garut. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 3(2), 659–669. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i2.7845>
- Nurjayati, I., Widyarin, 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.
- Ramlawati, R., & Safar, I. (2022). Pengelolaan stres kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja perawat rumah sakit ibnu sina makassar di masa pandemi covid 19. *Economics and Digital Business Review*, 3(1), 32–41. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v3i1.114>
- Raymond, Wahyoedi, S., & Tecoalu, M. (2024). Pengaruh work life balance dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Studi Pada Perawat RS XYZ). *Journal Syntaz Idea*, 6(3), 1–14.
- Rizan, M., Hanoum, F. C., & Kresnamurti, 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. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 13(02), 306–329. <https://doi.org/10.21009/JRMSI.013.2.08>
- Saadiah, I. U. C., & Andri, N. (2018). Pengaruh reward dan kepuasan kerja terhadap motivasi dan kinerja perawat. *Holistik: Jurnal Kesehatan*, 12(4), 235–243.
- Septya, V., & Dwi, K. (2019). Pengaruh work life balance terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi studi pada perawat puskesmas rawat inap di Kota Semarang. *J-LEE: Journal of Law, English, and Economics*, 1(1), 82–106.
- Who. (2020). *Mental health and psychosocial considerations during the COVID-19 outbreak*.
- Zafirah, Ainun. I. Y., & Budiono. (2024). Pengaruh psychological well-being dan work life balance terhadap job performance melalui work engagement pada perawat generasi z. *JIM: Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(2), 227–242.