

**PERAN *WORK-LIFE BALANCE* DAN PRODUKTIVITAS KERJA
TERHADAP KINERJA PERAWAT RAWAT INAP DI RUMAH SAKIT AU
DR. DODY SARDJOTO**



**A. SRI RATNAWATI
K011201007**



**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

**PERAN *WORK-LIFE BALANCE* DAN PRODUKTIVITAS KERJA
TERHADAP KINERJA PERAWAT RAWAT INAP DI RUMAH SAKIT AU
DR. DODY SARDJOTO**

A. SRI RATNAWATI

K011201007



**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

**THE ROLE OF WORK-LIFE BALANCE AND WORK PRODUCTIVITY ON
THE PERFORMANCE OF INPATIENT NURSES AT DR. DODY SARDJOTO
AIR FORCE HOSPITAL**

A. SRI RATNAWATI

K011201007



**PUBLIC HEALTH STUDY PROGRAM
FACULTY OF PUBLIC HEALTH
HASANUDDIN UNIVERSITY
MAKASSAR
2024**

**PERAN *WORK-LIFE BALANCE* DAN PRODUKTIVITAS KERJA TERHADAP
KINERJA PERAWAT RAWAT INAP DI RUMAH SAKIT AU DR. DODY
SARDJOTO**

A. SRI RATNAWATI

K011201007

Skripsi

*Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Kesehatan
Masyarakat*

Program Studi Kesehatan Masyarakat

pada

**PROGRAM STUDI S1 KESEHATAN MASYARAKAT
DEPARTEMEN ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN KESEHATAN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

SKRIPSI
PERAN *WORK-LIFE BALANCE* DAN PRODUKTIVITAS KERJA TERHADAP
KINERJA PERAWAT RAWAT INAP DI RUMAH SAKIT AU DR. DODY
SARDJOTO

A. SRI RATNAWATI
K011201007

Skripsi

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Sarjana pada 2 Desember 2024
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan
Pada


UNIVERSITAS HASANUDDIN
Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Hasanuddin
Makassar

Mengesahkan:

Pembimbing 1,

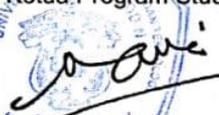
Pembimbing 2,


Dr. Balqis, SKM., M.Sc.PH., M.Kes.
NIP. 19790817 200912 2 001


Suci Rahmadani, SKM., M.Kes.
NIP. 19900401 201903 2 018

Mengetahui:

Ketua Program Studi,


Dr. Hasnawati Arqam, SKM., M.Sc.
NIP. 19760418 200501 2 001

**PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI
DAN KELIMPAHAN HAK CIPTA**

**PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI
DAN KELIMPAHAN HAK CIPTA**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : A. Sri Ratnawati

NIM : K011201007

Program Studi : Kesehatan Masyarakat

Menyatakan bahwa dengan sebenarnya bahwa skripsi berjudul "Peran *Work-Life Balance* dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit AU dr. Dody Sardjoto" adalah benar karya dengan arahan dari pembimbing (Dr. Balqis, SKM., M.Sc.PH., M.Kes. sebagai Pembimbing Utama dan Suci Rahmadani, SKM., M.Kes. sebagai Pembimbing Pendamping). Karya Ilmiah ini belum diajukan dan tidak sedang diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi mana pun. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka skripsi ini. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan skripsi ini adalah karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut berdasarkan aturan yang berlaku.

Dengan ini saya melimpahkan hak cipta (hak ekonomis) dari karya tulis saya berupa skripsi ini kepada Universitas Hasanuddin.

Makassar, November 2024



A. Sri Ratnawati
NIM. K011201007

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji Syukur kepada Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa atas berkat rahmat dan Ridha-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Peran *Work-Life Balance* dan Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit AU dr. Dody Sardjoto” sebagai tugas akhir untuk memenuhi persyaratan mencapai gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat pada Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.

Penghargaan dan terima kasih yang tidak terhingga penulis ucapkan kepada kedua orang tua penulis yaitu Bapak H. A. Achmad Dg. Wawo. dan Ibu Hj. Mariati dan keenam saudara penulis. Terima kasih atas segala doa, dukungan, bantuan materi, motivasi, dan semangat yang tak ternilai selama penulis menempuh pendidikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis mendapatkan bantuan dari berbagai pihak baik dalam bentuk pengajaran, bimbingan, dukungan, maupun motivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Bersama ini saya menyampaikan terima kasih serta penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Ibu Dr. Balqis, SKM, M.Sc.PH, M.Kes sebagai sebagai dosen pembimbing I, Ibu Suci Rahmadani, SKM., M.Kes sebagai dosen pembimbing II, Ibu Ir. Nurhayani, MS sebagai dosen penguji I dan Ibu A. Muflihah Darwis, SKM.,M.Kes sebagai dosen penguji II yang telah banyak mencurahkan tenaga dan pikirannya, serta meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, saran, kritikan, dukungan serta motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Penulis juga mengucapkan banyak terima kasih kepada Kepala Rumah Sakit AU dr. Dody Sardjoto dan seluruh petugas khususnya yang telah memberikan pendampingan dan bantuan dalam proses penelitian sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Kepada seluruh dosen, khususnya dosen Departemen AKK, penulis mengucapkan terima kasih atas ilmu pengetahuan yang telah diberikan kepada penulis selama masa perkuliahan. Ucapan terima kasih juga saya ucapkan kepada pimpinan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin, dosen penasihat akademik beserta seluruh staf yang telah memberikan fasilitas selama penulis menempuh perkuliahan. Terima kasih juga penulis ucapkan kepada teman-teman dari 24/7, AKK 2020, PBL Posko 33, KKNPK 63 Kel Malewang, IMPOSTOR 2020 serta sahabat-sahabat SMP penulis yang telah banyak memberi bantuan dan dukungan yang tidak ternilai kepada penulis selama masa perkuliahan maupun saat proses penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu penulis mohon maaf atas segala kesalahan dan kekurangan pada skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi siapa saja yang membacanya.

Makassar, November 2024

A. Sri Ratnawati

ABSTRAK

A. Sri Ratnawati. **Peran *Work-Life Balance* dan Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit AU dr. Dody Sardjoto**
(dibimbing oleh Dr. Balqis, SKM., M.Sc.PH., M.Kes dan Suci Rahmadani, SKM., M.Kes)

Latar Belakang: Di Asia Tenggara, seperti Malaysia, Thailand, dan Indonesia, perawat dilaporkan mengalami beban kerja yang berat. Dengan waktu yang terbatas, mereka harus menyelesaikan banyak tugas yang sangat kompleks. Ada rasio 94 perawat per 100.000 orang, yang menunjukkan tingkat kompleksitas pekerjaan yang tinggi. Di Rumah Sakit AU dr. Dody Sardjoto memiliki beberapa tenaga medis yang berasal dari anggota TNI, terutama perawat. Oleh karena itu, perawat tersebut harus siap ditempatkan dimana saja. Maka dari itu, untuk mengurangi tingkat beban kerja yang diderita, diperlukan peningkatan kemampuan untuk menjadi lebih produktif dan juga dapat menyeimbangkan kehidupan kerja. **Tujuan:** Mengetahui hubungan peran antar *work-life balance* dan produktivitas kerja terhadap kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit AU dr. Dody Sardjoto. **Metode:** Penelitian ini menggunakan desain *cross sectional* dengan jumlah sampel 63 responden/perawat dengan teknik *accidental sampling*. Analisis data dilakukan dengan menggunakan program komputer dengan model analisis data yang dilakukan adalah analisis univariat, analisis bivariat menggunakan uji *chi square*, dan analisis multivariat dengan uji f-tabel. **Hasil:** Ada hubungan peran antara *work-life balance* terhadap kinerja perawat dengan nilai *p-value* sebesar 0,004. Ada hubungan peran antara produktivitas kerja dengan nilai *p-value* sebesar 0,010. Ada hubungan peran antara *work-life balance* dan produktivitas kerja terhadap kinerja perawat dengan nilai *p-value* sebesar 0,002. **Kesimpulan:** *Work-life balance* dan produktivitas kerja memiliki hubungan peranan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit AU dr. Dody Sardjoto. Diharapkan kepada instansi dan perawat agar selalu memperhatikan segala aspek pekerjaan yang ada di tempat kerja dan kehidupan pribadi untuk menjaga keseimbangan dalam bekerja dan produktivitas dalam meningkatkan kinerja yang maksimal.

Kata Kunci: Peran, keseimbangan kerja, produktivitas kerja, kinerja, perawat

ABSTRACT

A. Sri Ratnawati. The Role of Work-Life Balance and Work Productivity on the Performance of Inpatient Nurses at Dr. Dody Sardjoto Air Force Hospital (Supervised by Dr. Balqis, SKM., M.Sc.PH., M.Kes and Suci Rahmadani, SKM., M.Kes)

Background: In Southeast Asia, such as Malaysia, Thailand, and Indonesia, nurses are reported to experience heavy workloads. With limited time, they must complete many very complex tasks. There is a ratio of 94 nurses per 100,000 people, which indicates a high level of job complexity. At the dr. Dody Sardjoto Air Force Hospital, there are several medical personnel who are members of the TNI, especially nurses. Therefore, these nurses must be ready to be placed anywhere. Therefore, to reduce the level of workload suffered, it is necessary to increase the ability to be more productive and also be able to balance work life. **Objective:** To determine the relationship between the role of work-life balance and work productivity on the performance of inpatient nurses at the dr. Dody Sardjoto Air Force Hospital. **Method:** This study used a cross-sectional design with a sample size of 63 respondents/nurses with an accidental sampling technique. Data analysis was carried out using a computer program with the data analysis model used was univariate analysis, bivariate analysis using the chi square test, and multivariate analysis with the f-table test. **Results:** There is a role relationship between work-life balance and nurse performance with a p-value of 0.004. There is a role relationship between work productivity with a p-value of 0.010. There is a role relationship between work-life balance and work productivity on nurse performance with a p-value of 0.002. **Conclusion:** Work-life balance and work productivity have a role relationship on nurse performance at Dr. Dody Sardjoto Air Force Hospital. It is expected that agencies and nurses will always pay attention to all aspects of work in the workplace and personal life to maintain balance in work and productivity in improving maximum performance.

Keywords: Work-life balance, work productivity, performance, nurses

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPEL	i
LEMBAR PENGAJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
DAFTAR SINGKATAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Kajian Teori	5
1.6 Tabel Sintesa	11
1.7 Kerangka Teori	19
1.8 Kerangka Konsep	20
1.9 Definisi Operasional dan Kriteria Objektif	21
1.10 Hipotesis Penelitian	23
BAB II METODE PENELITIAN	24
2.1 Jenis Penelitian	24
2.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	24
2.3 Populasi dan Sampel Penelitian	24
2.4 Pengumpulan Data	24
2.5 Pengolahan dan Analisis Data	25
2.6 Penyajian Data	26
BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN	27
3.1 Hasil Penelitian	27
3.2 Pembahasan	35
BAB IV PENUTUP	39
4.1 Kesimpulan	39
DAFTAR PUSTAKA	40
LAMPIRAN	44

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Distribusi Karakteristik Responden pada Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit AU dr. Dody Sardjoto	27
Tabel 3.2 Distribusi Responden Berdasarkan Kinerja Perawat (Asuhan Keperawatan) Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit AU dr. Dody Sardjoto	28
Tabel 3.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pertanyaan Kinerja Perawat (Asuhan Keperawatan) pada Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit AU dr. Dody Sardjoto	28
Tabel 3.4 Distribusi Responden Berdasarkan <i>Work-Life Balance</i> Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit AU dr. Dody Sardjoto	31
Tabel 3.5 Distribusi Responden Berdasarkan Pertanyaan <i>Work-Life Balance</i> pada Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit AU dr. Dody Sardjoto	31
Tabel 3.6 Distribusi Responden Berdasarkan Produktivitas Kerja Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit AU dr. Dody Sardjoto	32
Tabel 3.7 Distribusi Responden Berdasarkan Pertanyaan Produktivitas Kerja Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit AU dr. Dody Sardjoto	32
Tabel 3.8 Peran <i>Work-Life Balance</i> terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit AU dr. Dody Sardjoto	33
Tabel 3.9 Peran Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit AU dr. Dody Sardjoto	34
Tabel 3.10 Peran <i>Work-Life Balance</i> dan Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit AU dr. Dody Sardjoto	34

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Teori	19
Gambar 1.2 Kerangka Konsep	20

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. <i>Informed Consent</i>	44
Lampiran 2. Kuesioner	49
Lampiran 3. Surat Permohonan Izin Penelitian	54
Lampiran 4. Hasil Uji Statistik	55
Lampiran 5. Dokumentasi Kegiatan	64
Lampiran 6. Daftar Riwayat Hidup	65

DAFTAR SINGKATAN

APD : Alat Pelindung Diri
ASN : Aparatur Sipil Negara
AU : Angkatan Udara
dr : Dokter
PLEW : *Personal Life Enhancement of Work*
PLIW : *Personal Life Interference with Work*
PPPK : Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja
PT : Perseroan Terbatas
Puskesmas : Pusat Kesehatan Masyarakat
RS : Rumah Sakit
RSAU : Rumah Sakit Angkatan Udara
RSUD : Rumah Sakit Umum Daerah
SEM : *Structural Equation Modelling*
SMA : Sekolah Menengah Atas
TNI : Tentara Nasional Indonesia
UU : Undang-undang
WEPL : *Work Enhancement of Personal Life*
WFH : *Work From Home*
WHO : *World Health Organization*
WIPL : *Work Interference with Personal Life*
WLB : *Work-Life Balance*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dengan perkembangan di era globalisasi saat ini, masalah sumber daya manusia menjadi perhatian utama bagi perusahaan, terutama dalam hal menjaga produktivitas kerja karyawan. Oleh karena dinamika lingkungan yang berubah, kebutuhan perusahaan untuk mempertahankan dan mengelola sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak (Baiti & Kustiyah, 2020).

Untuk menjalankan kegiatan bisnisnya, produktivitas karyawan merupakan tolak ukur. Seperti halnya persaingan dagang saat ini, di mana perusahaan harus berusaha untuk menjadi daya saing perusahaan lain dengan menjaga kualitas dan kesejahteraan karyawan mereka. Perusahaan tidak hanya perlu memiliki modal yang besar untuk mencapai tujuannya, tetapi mereka juga perlu mempertimbangkan faktor produksi seperti alam, tenaga kerja, dan keahlian, yang tidak dapat berdiri sendiri. Hal ini terjadi di banyak industri, termasuk bidang kesehatan (Wirawan et al., 2019).

Salah satu lembaga pelayanan yang bergerak di bidang kesehatan, yaitu rumah sakit. Berdasarkan UU Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan menyatakan bahwa rumah sakit merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan, perseorangan secara paripurna melalui pelayanan kesehatan promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif, dan paliatif yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.

World Health Organization (WHO), menyatakan bahwa rumah sakit merupakan bagian dari organisasi sosial secara integral serta kesehatan dimana ini memiliki fungsi dalam memberikan serta menyediakan pelayanan dalam hal penyembuhan penyakit serta pencegahan dari sebuah penyakit ke masyarakat. Pelayanan kesehatan di rumah sakit ini memiliki kunci yang utama pada bidang keperawatan. Buruk atau baiknya dari pelayanan yang diberikan oleh rumah sakit kepada pasien akan memiliki pengaruh kepada tingkat kepuasan pasien sendiri. Maka dari itu mutu pelayanan yang sangat baik tidak bisa dilakukan pengukuran dari segi fasilitas, penampilan fisik, dan secara teknologi saja tetapi juga perilaku serta kinerja dari perawat di rumah sakit (Hasanah & Maharani, 2022). Salah satu indikator kualitas rumah sakit yaitu pelayanan perawat. Karena perawat selalu berinteraksi langsung dengan pasien, keluarga, tim kesehatan, dan lingkungannya.

Pelayanan keperawatan merupakan salah satu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat perawat. Keperawatan ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok atau masyarakat, baik sehat maupun sakit. Praktik keperawatan adalah pelayanan yang diselenggarakan oleh perawat dalam bentuk asuhan keperawatan. Asuhan keperawatan adalah rangkaian interaksi perawat dengan klien dan lingkungannya untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan dan kemandirian klien dalam merawat dirinya. Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (Kurniawan et al., 2023). Terdapat beberapa tuntutan pekerjaan pada sektor kesehatan, yaitu bekerja dengan sistem shift, jam kerja yang

lama, membuat laporan setiap pergantian shift, serta merawat orang-orang yang sakit. Perawat sendiri memiliki peran yang sangat penting pada bidang kesehatan dikarenakan perawat merupakan kelompok terbesar dalam rumah sakit yang melayani kesehatan pasien serta berinteraksi secara langsung dengan tenaga kesehatan lainnya dan pasien (Lestari & Purba, 2019).

Perawat dilaporkan mengalami beban kerja yang berat di sejumlah negara Asia Tenggara, seperti Malaysia, Thailand, dan Indonesia. Beban kerja yang berat dialami perawat dikarenakan menghadapi keterbatasan waktu dalam mengerjakan tugas, banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan (perawatan dan non perawatan), dan tingginya tingkat kompleksitas pekerjaan ataupun perawatan pasien yang dikerjakan serta rasio perawat berbanding penduduk sebesar 1:329. Perawat juga menghadapi beban kerja yang tinggi di Indonesia karena selain banyaknya tugas di luar tugas utamanya, juga dikarenakan oleh kurangnya jumlah perawat dimana perbandingan rasio perawat dan penduduk adalah 94 berbanding 100.000 serta distribusi perawat di sejumlah daerah yang tidak merata, sehingga seorang perawat harus melayani banyak pasien dalam satu waktu. Hal ini menyebabkan beban kerja yang dirasakan perawat pun menjadi tinggi (Saputra, 2016 dalam Mawikere et al., 2021).

Dengan produktivitas kerja para perawat yang tinggi, maka pelayanan dirumah sakit akan semakin baik, keuntungan dalam organisasi keperawatan akan meningkat dan kepuasan klien sebagai penerima jasa pelayanan keperawatan terpenuhi. Produktivitas secara umum dapat didefinisikan sebagai nilai output dalam hubungannya dengan satuan input tertentu. Produktivitas kerja perawat (individu) adalah bagaimana individu/perawat melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja (*Job Performance*). Produktivitas perawat merupakan hasil dari salah satu sub-variabel kepuasan perawat, kepuasan pasien, pendokumentasian asuhan keperawatan (pengkajian, diagnosa, intervensi, implementasi dan evaluasi) dan komunikasi perawat-pasien (Wahyudi & Gunarto, 2019).

Kinerja perawat merupakan bagian dari sistem pelayanan kesehatan di rumah sakit dimana sering kali dijadikan barometer oleh masyarakat dalam menilai mutu suatu rumah sakit. Beberapa faktor yang diidentifikasi berpengaruh pada kinerja perawat saat ini yakni, adanya kekhawatiran untuk menularkan penyakit kepada keluarga di rumah, dan kondisi bekerja selama pasca pandemi diperberat dengan adanya konflik kerja dan kurang baiknya lingkungan kerja yang mampu mengurangi kenyamanan dalam bekerja. Salah satu langkah yang dapat dilakukan oleh rumah sakit dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja perawatnya adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja perawatnya. Apabila perawat mendapatkan semua kebutuhan yang diinginkan seperti gaji yang sesuai dengan apa yang dia kerjakan tanpa membedakan perawat satu dengan yang lain dengan tugas yang sama maka perawat akan merasa puas dengan pekerjaan dan merasa dihargai oleh rumah sakit di tempat mereka bekerja dan akan melakukan pekerjaannya dengan optimal sesuai dengan apa yang diinginkan oleh rumah sakit atau sesuai dengan tuntutan kerjanya. Konflik yang berbenturan antara pekerjaan (*work*) dan kehidupan pribadi (*life*) dapat meningkatkan level stres pegawai yang pada akhirnya dapat memicu menurunnya moral pegawai, produktivitas yang rendah dan penurunan kepuasan pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi tempatnya bekerja. Selain burnout, konflik yang berbenturan antara pekerjaan (*work*) dan kehidupan

pribadi (*life*) dapat meningkatkan level stres pegawai yang pada akhirnya dapat memicu menurunnya moral pegawai, produktivitas yang rendah dan penurunan kepuasan pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi tempatnya bekerja (Indrian et al, 2023).

Pentingnya penerapan *work-life balance* (WLB) dalam menjalani kehidupan tentunya akan menurunkan rasa stres akibat kerja serta beban kerja dari setiap pekerja yang ada. Menurut Lockwood (2003) *work-life balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan di mana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama. Jika seorang individu tidak dapat menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, maka dapat menimbulkan gangguan psikologis dan fisiologis yaitu stres dan mudah sakit. *Work-life balance* merupakan isu penting bagi suatu manajemen perusahaan. Perhatian yang cukup secara tidak langsung dapat mendorong pekerja untuk bekerja keras sehingga pekerja dapat bekerja dengan nyaman dan tercapainya *work-life balance* dalam kehidupan setiap pekerja yang ada dapat mengurangi tingkat stres pekerja di tempat kerjanya yang tidak akan mengganggu kehidupan pribadinya (Nurhabiba, 2020).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lukmiati et al (2020) menyatakan bahwa *work-life balance* memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik penerapan *work-life balance*, maka pekerja akan semakin produktif dan dapat menghadirkan inovasi kinerja yang lebih baik. *Work-life balance* adalah salah satu hal yang penting dalam kehidupan dan perlu diperhatikan oleh seluruh pekerja dan organisasi untuk menghadapi tuntutan yang harus dipenuhi membutuhkan usaha yang lebih yang dapat menyebabkan kelelahan, situasi tersebut yang dapat menyebabkan banyak pekerja mengalami stres kerja dan membuat produktivitas menurun.

Wambui et al (2017) menyebutkan bahwa keseimbangan kerja (*work-life balance*) yang kurang memadai dapat menimbulkan risiko besar bagi kesejahteraan pekerja, kinerja pekerja serta kinerja organisasi. Saat ini sudah mulai bermunculan berbagai organisasi yang memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pekerjanya. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa perusahaan atau instansi yang sudah menyediakan fasilitas agar kehidupan pribadi karyawan masih tetap seimbang. Contohnya, seperti adanya *family gathering*, penyediaan program cuti, penyediaan fasilitas penitipan anak, serta waktu kerja yang fleksibel (Angin & Saragih, 2021).

Rife dan Hall (2015) dalam Wicaksana et al (2020) menyatakan bahwa 70% orang yang memiliki *work-life balance* yang tidak sehat, namun 70% ini menjadikan keluarga sebagai prioritas utama dalam kehidupan. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap individu ingin memiliki *work-life balance* akan tetapi sulit untuk dilaksanakan karena berbagai komitmen yang harus dilakukan di tempat kerja. Konflik *work-life balance* yang tinggi pada pekerja membuat pekerja kurang terlibat dalam pekerjaannya dan lebih berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan karyawan yang lainnya dan akan mempengaruhi kepuasan kerja, loyalitas terhadap perusahaan, kesejahteraan karyawan, komitmen terhadap organisasi, produktivitas dan stres kerja serta meningkatnya absensi dan *turnover* karyawan.

Terciptanya *work-life balance* akan berdampak pada peningkatan atau penurunan terhadap kinerja karyawan. Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan

perlu diupayakan terjadi agar karyawan dapat bekerja secara maksimal, sehingga apabila kehidupan pribadi dan pekerjaan tidak seimbang akan tercipta stres dan tekanan dalam diri karyawan yang berakibat pada penurunan produktivitas kerja (Aslam, 2015). Mendis & Weerakkody (2017) menyatakan bahwa untuk dapat memberikan kinerja yang maksimal karyawan perlu untuk merasa bahagia dan salah satu sumber kebahagiaan pekerja adalah dari keluarga dan kehidupan pribadi. Maka dari itu *work-life balance* harus diseimbangkan untuk mendukung pekerja dalam bekerja secara maksimal (Foanto et al., 2020)

Rumah Sakit Angkatan Udara dr. Dody Sardjoto Lanud Sultan Hasanuddin selanjutnya disingkat RSAU dr. Dody Sardjoto adalah satuan pelaksana Lanud Sultan Hasanuddin yang berkedudukan langsung dibawah Komandan Lanud Sultan Hasanuddin. RSAU dr. Dody Sardjoto bertugas menyelenggarakan kegiatan yang diperlukan dalam setiap operasi dan latihan TNI AU meliputi dukungan kesehatan, pelayanan gawat darurat, perawatan umum, spesialisik dan kesehatan preventif serta penunjang kesehatan. RSAU dr. Dody Sardjoto mendapatkan penetapan Kelas C berdasarkan Keputusan Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Maros Nomor : 4660 / KPTS / Dinkes-Mrs / VII / 2016 tentang Pemberian Izin Operasional Rumah Sakit AU dr. Dody Sardjoto (RSAU dr. Dody Sardjoto, 2023).

Secara keseluruhan, RSAU dr. Dody Sardjoto memiliki 102 perawat yang terdiri dari perawat organik dan perawat non-organik dan 71 diantaranya merupakan perawat rawat inap. Jika ditinjau dari jumlah fasilitas tempat tidur pada pelayanan rawat inap terdapat 94 tempat tidur. Hal tersebut mengakibatkan perbandingan rasio perawat rawat inap dan jumlah tempat tidur serta distribusi perawat tidak merata. Dengan adanya perawat organik dan non-organik membuat perawat yang berlatar belakang sebagai anggota TNI harus siap bekerja di mana saja (Profil RSAU dr. Dody Sardjoto, 2023).

Berdasarkan data tahunan RSAU dr. Dody Sardjoto tahun 2023, jumlah keseluruhan kunjungan RSAU dr. Dody Sardjoto yaitu jumlah kunjungan pada instalasi rawat jalan sebanyak 36.256 kunjungan, instalasi rawat inap 6.880 pasien, IGD 12.506 kunjungan, pelayanan penunjang kesehatan 131.804 kunjungan. Dengan peningkatan kunjungan setiap tahunnya dengan rasio perawat yang tidak merata akan mempengaruhi keseimbangan kerja dan produktivitas seseorang. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dengan ini peneliti terdorong untuk melakukan penelitian dikarenakan ingin melihat peran dari *work-life balance* dalam produktivitas kerja terhadap kinerja perawat di RSAU dr. Dody Sardjoto.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut:

- a. apakah terdapat peran *work-life balance* terhadap kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit AU dr. Dody Sardjoto?
- b. Apakah terdapat peran produktivitas kerja terhadap kinerja perawat rawat inap Rumah Sakit AU dr. Dody Sardjoto?
- c. apakah terdapat peran *work-life balance* dan produktivitas kerja terhadap kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit AU dr. Dody Sardjoto?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1. Tujuan Umum

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran *work-life balance* dan produktivitas kerja terhadap kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit AU dr. Dody Sardjoto.

1.3.2 Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui peran *work-life balance* terhadap kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit AU dr. Dody Sardjoto.
- b. Untuk mengetahui peran produktivitas kerja terhadap kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit AU dr. Dody Sardjoto.
- c. Untuk mengetahui peran *work-life balance* dan produktivitas kerja terhadap kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit AU dr. Dody Sardjoto.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Ilmiah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi ilmiah, bahan bacaan, dan sumber kajian ilmiah untuk menambah wawasan dan pengetahuan serta menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya di bidang kesehatan masyarakat, khususnya terkait produktivitas, kinerja, dan *work-life balance*.

1.4.2 Manfaat Instansi

Diharapkan dengan adanya penelitian ini instansi dapat lebih memperhatikan pemberian pekerjaan yang berkaitan dengan *work-life balance* yang nantinya akan mempengaruhi produktivitas dan kinerja.

1.4.3 Manfaat Praktis

Sebagai pengalaman belajar yang sangat berharga bagi peneliti dalam melaksanakan dan menyusun penelitian ini. Setelah itu, peneliti mempunyai kesempatan menerapkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama perkuliahan.

1.5 Kajian Teori

a. Tinjauan Umum tentang Kinerja Perawat

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan. Menurut (Kasmir, 2018) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Menurut (Sinambela, 2017) mengemukakan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan syarat-syarat pekerjaan atau *job recruitment* (Sukiyah et al., 2021)

Menurut Prawirosentono (2008) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Sedangkan, menurut Maltis (2002) kinerja pekerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (Rafiq, 2019).

Faktor-yang mempengaruhi kinerja menurut (Mangkunegara, 2011 dalam Rafiq, 2019) yaitu :

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik.

2. Faktor Lingkungan Kerja

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Menurut Sudarmanto dalam Erri et al (2021) terdapat 4 dimensi kinerja yang dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja pada level individu yaitu:

1. Kualitas, meliputi tingkat kesalahan, kerusakan dan kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerja yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam bekerja, meliputi tingkat kehadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif atau jam kerja hilang.
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Kinerja perawat di rumah sakit dapat dievaluasi dengan observasi langsung yaitu dengan asuhan keperawatan. Asuhan keperawatan merupakan proses kegiatan pada praktik keperawatan secara langsung ditunjukkan kepada klien atau pasien di berbagai pelayanan kesehatan. Dalam asuhan keperawatan memiliki 5 komponen, yaitu :

1. Pengkajian keperawatan, langkah awal dalam proses keperawatan dan itu juga merupakan proses yang sistematis dalam mengumpulkan data dari sumber data untuk mengevaluasi serta mengidentifikasi bagaimana status kesehatan si pasien.
2. Diagnosa keperawatan, penilaian klinik mengenai respon individu keluarga atau komunitas terhadap masalah kesehatan.
3. Perencanaan keperawatan, suatu langkah dalam menyelesaikan atau memecahkan masalah yang terkait dengan keputusan awal tentang sesuatu apa, kapan, bagaimana, dan siapa yang melakukan.
4. Implementasi keperawatan, pengolahan dari rencana keperawatan yang telah disusun pada tahap sebelumnya.
5. Evaluasi keperawatan, kegiatan yang terus dilakukan untuk menentukan apakah rencana keperawatan tersebut efektif dan juga bagaimana rencana tersebut dilakukan, memperbaiki rencana, atau bahkan menghentikan rencana.

b. Tinjauan Umum tentang *Work-Life Balance*

Menurut *Grzywacz dan Carlson* (2007) dalam *Helmle, Botero, dan Seibold* (2014) mendefinisikan *work-life balance* sebagai pemenuhan harapan terkait peran yang dinegosiasikan dan dibagi antara individu dan mitra terkait peran mereka dalam

domain pekerjaan dan keluarga. *Greenhaus* dan *Allen* (2010) dalam *Helmle, Botesro, dan Seibold* (2014) mendefinisikan *work-life balance* sebagai sejauh mana efektivitas individu dan kepuasan dalam peran pekerjaan dan keluarga yang kompatibel dengan prioritas peran kehidupan individu pada suatu titik waktu tertentu. Sedangkan, menurut *Lockwood* (2003) *work-life balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan di mana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama. *Work-life balance* dalam pandangan karyawan adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga. Sedangkan dalam pandangan perusahaan *work-life balance* adalah tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung di perusahaan di mana karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka saat di tempat kerja (Nurhabiba, 2020).

Work-life balance secara umum berkaitan dengan waktu kerja, fleksibilitas, kesejahteraan, keluarga, demografi, migrasi, waktu luang dan sebagainya. *Work-life balance* merupakan hal yang esensial karena tidak tercapainya *work-life balance* berakibat pada rendahnya kepuasan kerja, rendahnya kebahagiaan, *work-life conflict*, dan *burnout* pada karyawan. Beberapa ahli memberikan pandangan tentang aspek-aspek *work-life balance*. Menurut *Hudson* (2005) dalam *Nafis et al* (2020) menyebutkan bahwa ada tiga aspek *work-life balance*, yaitu:

1. Keseimbangan waktu, merujuk pada jumlah waktu yang diberikan oleh individu baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaan.
2. Keseimbangan ketertiban, berkaitan dengan jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.
3. Keseimbangan kepuasan, merujuk pada tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.

Menurut *McDonald & Bradley* (2005) *work-life balance* dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu, keseimbangan waktu, keseimbangan mental, keseimbangan komitmen, dan keseimbangan kepuasan. *Fisher* (2009) dalam *Mahardika et al* (2022) mengatakan dalam *work-life balance* terdapat empat dimensi pembentuk, yaitu:

1. WIPL (*Work Interference with Personal Life*), mengacu pada seberapa jauh pekerjaan menghambat atau mengganggu kehidupan pribadi individu.
2. PLIW (*Personal Life Interference with Work*), mengacu pada seberapa jauh kehidupan pribadi individu menghambat atau mengganggu kehidupan pekerjaannya yang berakibat terganggunya kinerja individu ketika melakukan tugasnya.
3. WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*), mengacu pada seberapa jauh pekerjaan menghambat atau mengganggu kehidupan pribadi individu.
4. PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*), mengacu pada seberapa jauh kehidupan pribadi individu dalam mempengaruhi pekerjaan sehingga dapat meningkatkan performa dalam bekerja.

Faktor yang mempengaruhi *work-life balance* dalam *Schabraham et al* (2003), yaitu:

1. Karakteristik kepribadian
2. Karakteristik keluarga
3. Karakteristik pekerjaan

4. Sikap

c. Tinjauan Umum tentang Produktivitas Kerja

Menurut Herjanto (2007) produktivitas kerja merupakan pengukuran yang dilakukan untuk mengukur seberapa baik sumber daya manusia yang dikelola dan digunakan untuk pencapaian hasil terbaik. Dalam (Yuniarsi, 2013:3) mengemukakan bahwa produktivitas kerja diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja (Lintong et al, 2023).

Produktivitas merupakan suatu proses dimana sumber daya manusia dapat menghasilkan suatu keluaran dengan ukuran yang produktif. Produktivitas juga dapat diartikan sebagai proses yang memfokuskan perhatian pada keluaran yang dihasilkan oleh sumber daya manusia dengan suatu rasio antara masukan dan keluaran (Ramadon & Pasmawati, 2017). Menurut Dahlan (2014) produktivitas merupakan hasil membandingkan peran serta tenaga kerja per satuan waktu dengan hasil yang dicapai. Produktivitas tenaga kerja adalah suatu konsep dimana terjadi adanya keterkaitan antara seorang sumber tenaga kerja dengan hasil satuan waktu, menunjukkan produk yang dibutuhkan lebih tinggi melalui standar yang di tetapkan (Baiti & Kustiyah, 2020).

Menurut Siagian (2014), aspek-aspek produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Perbaikan terus-menerus.
2. Tugas pekerjaan yang menantang.
3. Kondisi fisik tempat bekerja.

Selain itu menurut Kusuma dan Nugraha (2012), aspek-aspek produktivitas kerja yaitu:

1. Motivasi kerja.
2. Efisiensi dan efektivitas kerja.
3. Kemampuan kerja.
4. Pengalaman dan pengetahuan.

Menurut Tohari (2002:452) dalam Fathussyaadah & Ardiansyah, (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain adalah:

1. Pendidikan dan latihan
2. Keterampilan
3. Displin kerja
4. Budaya dan etika kerja
5. Manajemen
6. Tingkat penghasilan
7. Kesempatan berprestasi
8. Beban Pekerjaan
9. Lingkungan kerja
10. Teknologi

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003) dalam Mahawati et al (2021), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*)
2. Keterampilan (*skills*)

3. Kemampuan (*abilities*)
4. Sikap (*attitude*)
5. Perilaku (*behaviors*)

Pengukuran produktivitas tenaga kerja dilakukan berdasarkan sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja orang berdasarkan waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengukuran diubah ke dalam unit-unit pekerja, yaitu jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang sedang bekerja menurut pelaksanaan standar. Menurut Sutrisno (2015), indikator untuk mengukur produktivitas kerja pegawai, sebagai berikut:

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

1.6 Tabel Sintesa

No	Peneliti (Tahun) dan Sumber Jurnal	Judul dan Nama Jurnal	Desain Penelitian dan Metode Analisis	Sampel	Temuan/Hasil
1	Fadilla, S., Assyofa, A. R., & Firdaus, F. A. (2023) https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i1.5908	Pengaruh <i>Work-life balance</i> dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan <i>Bandung Conference Series: Business and Management</i> , 3(1): 125-132.	Penelitian ini menggunakan metode <i>survey</i> dengan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif	Populasi dari penelitian ini adalah karyawan bagian <i>departement project</i> di PT. Pesona Mitra Kembar Mas Bandung yang berjumlah 84 orang dengan sampel berjumlah 70 karyawan dengan menggunakan perhitungan rumus Slovin.	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Work-life balance</i> termasuk kedalam kategori tinggi yang berarti berpengaruh besar terhadap karyawan. 2. Beban kerja termasuk kedalam kategori cukup yang berarti cukup berpengaruh terhadap karyawan. 3. Kepuasan kerja termasuk kedalam kategori tinggi yang berarti berpengaruh besar terhadap karyawan. 4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan <i>work-life balance</i> terhadap kepuasan kerja sebesar 16%. 5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 13,7%. 6. Terdapat pengaruh positif dan signifikan <i>work-life balance</i> dan

					beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian <i>department project</i> di PT. Pesona Mitra Kembar Mas Bandung berdasarkan data yang diolah sebesar 22,4%.
2	Emulyani., Suprayogi, Y., & Ningsih, K, W. (2021) http://doi.org/10.22216/endorance.v6i2.241	Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Perawat <i>Jurnal Endurance: Kajian Ilmiah Problema Kesehatan, 6(2): 410-418.</i>	Jenis penelitian ini adalah analitik dengan menggunakan desain <i>cross sectional</i> . Pada penelitian desain <i>cross sectional</i> digunakan untuk melihat hubungan antara variabel independen (upah, penggunaan APD, masa kerja dan lingkungan kerja) dengan variabel dependen (produktifitas kerja).	Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat yang bekerja di salah satu Puskesmas di Kabupaten Rokan Hilir sebanyak 65 orang.	Hasil penelitian menunjukkan kerja terbanyak berada dalam kategori memuaskan yaitu sebanyak 50 orang (76,92%), sebagian besar upah tenaga kesehatan berada dalam kategori memuaskan yaitu sebanyak 50 orang (76,92 %), sebagian besar tenaga kesehatan tidak lengkap menggunakan APD sebanyak 40 orang (50,77 %), sebagian besar tenaga kesehatan dengan masa kerja (> 5 tahun) sebanyak 33 orang (50,77%) dan sebagian besar tenaga kesehatan bekerja pada lingkungan kerja yang baik yaitu sebanyak 40 orang (61,58 %).
3	Christina, A., Fitriani, A. D., & Simanjorang, A. (2022)	Analisis Produktivitas Kerja Perawat Ruang	Penelitian ini merupakan penelitian	Informan pada penelitian ada tiga	Produktivitas perawat masih rendah, belum bisa

	https://jurnal.ilmubersama.com/index.php/PubHealth/article/view/127	Rawat Inap Rumah Sakit Bina Kasih Kota Medan <i>PubHealth Jurnal Kesehatan Masyarakat, 1(2): 136-143</i>	yang bersifat kualitatif dengan pendekatan deskriptif untuk menganalisis produktifitas kerja perawat di ruang rawat inap RS Bina Kasih Medan.	yaitu informan kunci yaitu kepala ruangan dan peneliti sendiri, informan utama yaitu 5 orang perawat pelaksana, informan triangulasi yaitu 3 orang pasien rawat inap dan 1 orang keluarga pasien.	melaksana wewenangny dengan baik, sehingga pasien banyak mengeluh atas tindakan yang diberikan perawat.
4	Noviani, D. M., (2021) https://doi.org/10.46799/jsa.v2i11.341	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimasa <i>Work From Home</i> pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu <i>Jurnal Syntax Admiration, 2(11): 2036-2050</i>	Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif.	Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu yang berjumlah 52 orang.	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel <i>work-life balance</i> dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu. Secara simultan <i>work life balance</i> dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu.
5	Shakila, M., Mega, S. W., & Munawaroh, N. A., (2022) https://prin.or.id/index.php/emerlang/article/view/335	Pengaruh <i>Work-life balance</i> , Stress Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Auto 2000 Kediri Hasanuddin) <i>CEMERLANG: Jurnal Manajemen dan</i>	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif	Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Auto 2000 Kediri Hasanuddin dengan jumlah 89 responden. Sampel diperoleh dengan cara <i>purposive sampling</i>	<i>work-life balance</i> dan stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Auto 2000 Kediri Hasanudin.

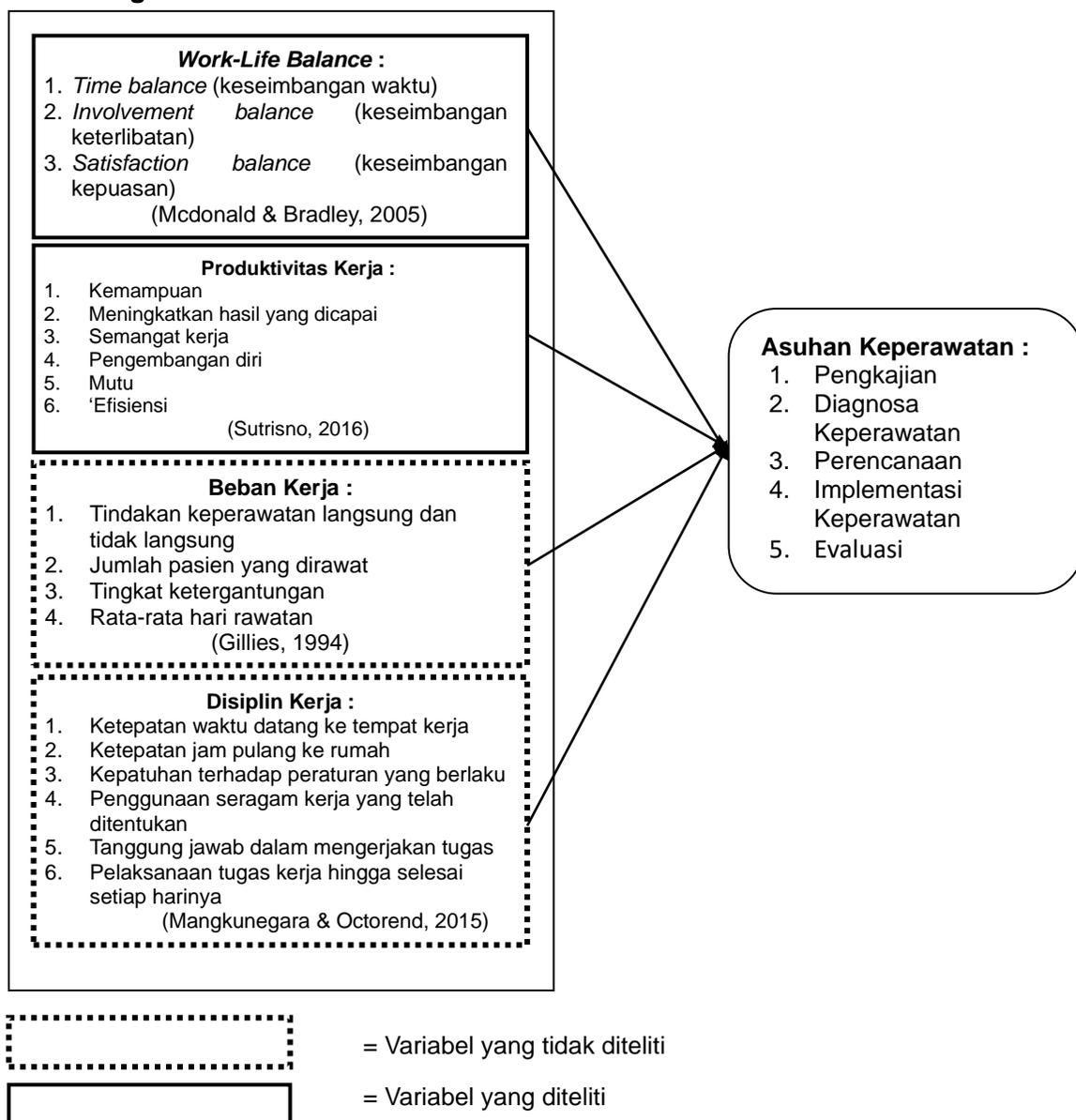
		<i>Ekonomi Bisnis</i> , 2(3): 308-320			
6	Anugrah, P. G., & Priyambodo, A. B., (2021) http://conference.um.ac.id/index.php/psi/article/view/1156	Peran <i>Work-Life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan yang Menerapkan <i>Work From Home</i> (WFH) di Masa Pandemi COVID-19: Studi Literatur <i>Prosiding: Seminar Nasional Psikologi dan Ilmu Humaniora (SENAPIH) Fakultas Ilmu Psikologi Universitas Negeri Malang, 340-349.</i>	Penelitian ini menggunakan metode studi kepustakaan atau studi literatur.	-	Karyawan yang menerapkan WFH memiliki kerentanan terhadap konflik keluarga, stress, dan frustrasi. Karyawan WFH yang memiliki keseimbangan dalam kehidupan pribadi dan pekerjaannya akan merasakan kepuasan dalam bekerja sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja. Dibuktikan dengan berbagai penelitian bahwa karyawan yang memiliki keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (<i>work-life balance</i>) memiliki produktivitas kinerja yang lebih baik. <i>Work-life balance</i> dapat diterapkan dengan adanya fleksibilitas waktu dan control diri pada individu. Oleh karena itu diprediksi <i>work-life balance</i> dapat meningkatkan kinerja karyawan yang menerapkan WFH.
7	Indrian, E., Mulyana, H. D., & Abdullah, Y., (2023) https://ejournal.stieppi.ac.id/index.php/jin/	Pengaruh <i>Burnout</i> dan <i>Work-life balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap	Metode penelitian yang digunakan yaitu metode survey. Penelitian ini menggunakan analisis	Pada penelitian ini populasi yang akan digunakan adalah perawat RS Prasetya Bunda sebanyak 103	<i>Burnout</i> , <i>work-life balance</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki

		<p>Kinerja (Survey Pada Perawat RS Prasetya Bunda di Tasikmalaya)</p> <p><i>Journal Intelektual</i>, 2(1): 27-37</p>	<p><i>Structural Equation Modelling (SEM) PLS</i> dengan bantuan program <i>software SmartPLS 3</i>.</p>	<p>orang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi dijadikan sampel yaitu seluruh perawat RS Prasetya Bunda sebanyak 103 orang perawat.</p>	<p>pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja. <i>Burnout</i> dan <i>work life balance</i> memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. <i>Burnout</i> dan <i>work life balance</i> terhadap kinerja melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan. <i>Burnout</i> dan <i>work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja. <i>Burnout</i>, <i>work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja.</p>
8	<p>Wijayanto, N. W., Suroto., & Wahyuni, I., (2020)</p> <p>http://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm</p>	<p>Hubungan <i>Work-Life Balance</i> dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RSUD dr. R. Soedjati Kabupaten Grobogan</p> <p><i>Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)</i>, 8(5): 652-656.</p>	<p>Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif yang bersifat analitik observasional dengan menggunakan metode <i>cross sectional</i>.</p>	<p>Populasi dalam penelitian ini adalah perawat bangsal gladiol dan bangsal lavender di RSUD DR. R. Soedjati Kabupaten Grobogan dengan jumlah sampel sebanyak 40 orang.</p>	<p><i>Work-life balance</i> perawat sebanyak 52,5% dari total responden dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Lingkungan kerja non fisik perawat sebanyak 70% baik akan lingkungan kerjanya. Terdapat hubungan antara <i>work-life balance</i> dengan kepuasan kerja perawat. Terdapat hubungan</p>

					antara lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja kerja perawat.
9	Nurshoimah, T., Nurweni, H., & Hartati, R., (2023) https://journal.stimykp.n.ac.id/index.php/cb	Pengaruh <i>Work-life balance</i> , <i>Work Overload</i> , dan <i>Burnout</i> terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo <i>Cakrawangsa Bisnis</i> , 4(1): 27-40.	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif	Dalam penelitian ini sebagai populasinya adalah seluruh pegawai ASN dan PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) di Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo. Penentuan sampel menggunakan teknik <i>nonprobability</i> dengan metode sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel yang berjumlah 75 orang.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> berpengaruh positif terhadap kinerja, <i>work overload</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja dan <i>burnout</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja
10	Lestari, P., Violinda, Q., & Gultom, H. C., (2020) http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/INTUISI	Pengaruh <i>Work-life balance</i> dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA di Kota Semarang pada saat Pandemi Covid-19 <i>INTUISI Jurnal Psikologi Ilmiah</i> , 12(3): 307-315.	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.	Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh guru yang sedang menghadapi pandemi covid-19 di Kota Semarang, sedangkan sampel pada penelitian ini yaitu 158 responden.	Dinyatakan bahwa <i>work-life balance</i> dan disiplin kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja guru pada saat pandemi covid-19.
11	Mulyasih, I., Sulistiadi, W., & Sjaaf, S. A., (2019)	Analisis Hubungan Beban Kerja dan	Desain penelitian yang digunakan adalah	Populasi dalam penelitian ini	1. Produktivitas kerja memiliki hubungan positif

	<p>http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/kesehatan</p>	<p>Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Keperawatan di Instalasi Rawat Inap Ruang Internis RSUD Banten</p> <p><i>Jurnal Bidang Ilmu Kesehatan, 9(1): 7-23</i></p>	<p><i>cross sectional</i> dengan metode kuantitatif.</p>	<p>adalah seluruh perawat di Instalasi Rawat Inap Ruang Internis RSUD Banten. Dengan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga di Unit Instalasi Rawat Inap RSUD Banten berjumlah 33 orang.</p>	<p>dan signifikan terhadap kinerja keperawatan.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Beban kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja keperawatan. 3. Produktivitas kerja dan beban kerja sama-sama memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja keperawatan. 4. Maka kedua variabel tersebut adalah faktor yang memiliki hubungan dengan kinerja keperawatan, jika faktor tersebut meningkat maka kinerja akan meningkat begitupun sebaliknya.
--	--	---	--	--	---

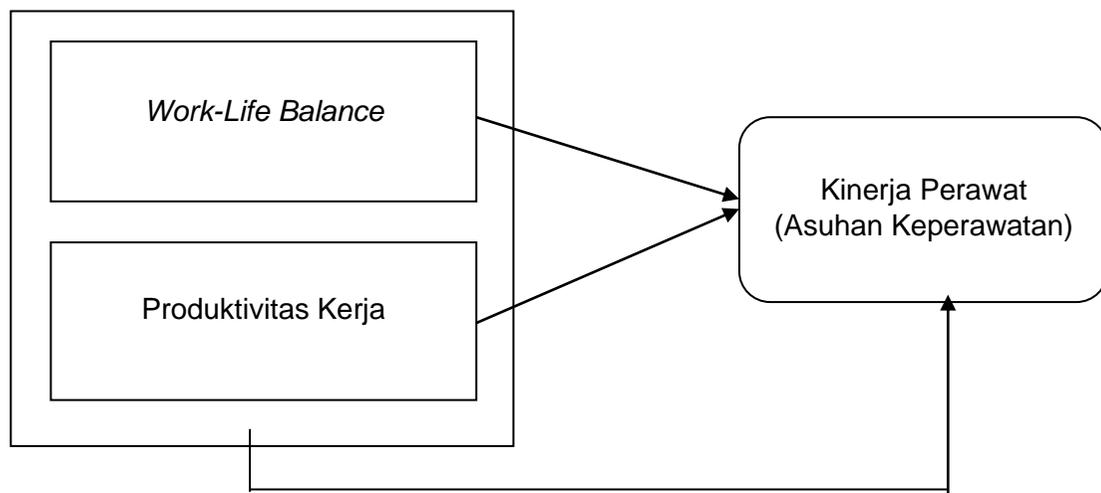
1.7 Kerangka Teori



Gambar 1.1 Kerangka Teori

(Mcdonald & Bradley (2005), Sutrisno (2016), Gillies (1994), Mangkunegara & Octoren (2015))

1.8 Kerangka Konsep



Gambar 1.2 Kerangka Konsep

Keterangan :



= Variabel independen



= Variabel Dependen

1.9 Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

Variabel	Definisi Operasional	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif
Kinerja Perawat (Asuhan Keperawatan)	Pernyataan reponden terkait kinerja perawat dalam asuhan keperawatan yaitu dalam melakukan pengkajian, diagnosa keperawatan, perencanaan, implementasi keperawatan, dan evaluasi.	Kuesioner terdiri dari 25 pernyataan skala Likert yakni, Tidak pernah (1), Kadang-kadang (2), Selalu (3), Sering (4)	Pernyataan reponden terkait kinerja perawat dalam asuhan keperawatan yaitu dalam melakukan pengkajian, diagnosa keperawatan, perencanaan, implementasi keperawatan, dan evaluasi.
<i>Work-Life Balance</i>	Pernyataan responden terkait Time balance/keseimbangan waktu (misalnya jumlah waktu antara bekerja dan diluar pekerjaan), Involvement balance/keseimbangan keterlibatan (misalnya tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen dalam bekerja dan diluar pekerjaan), dan Satisfaction balance /keseimbangan kepuasan (misalnya tingkat kepuasan dalam bekerja dan di luar pekerjaan).	Kuesioner terdiri dari 8 pernyataan skala Likert yakni, Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Setuju (3), Sangat Setuju (4)	Pernyataan responden terkait Time balance/keseimbangan waktu (misalnya jumlah waktu antara bekerja dan diluar pekerjaan), Involvement balance/keseimbangan keterlibatan (misalnya tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen dalam bekerja dan diluar pekerjaan), dan Satisfaction balance /keseimbangan kepuasan (misalnya tingkat kepuasan dalam bekerja dan di luar pekerjaan).
Produktivitas Kerja	Pernyataan responden mengenai kemampuan (misalnya kemampuan dalam melaksanakan tugas yang diemban), meningkatkan hasil yang dicapai (misalnya bagaimana usaha dalam meningkatkan hasil capaian), semangat kerja (misalnya etos	Kuesioner terdiri dari 12 pernyataan skala Likert yakni, Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Setuju (3), Sangat Setuju (4)	Pernyataan responden mengenai kemampuan (misalnya kemampuan dalam melaksanakan tugas yang diemban), meningkatkan hasil yang dicapai (misalnya bagaimana usaha dalam meningkatkan hasil capaian), semangat kerja (misalnya etos

	kerja yang dicapai hari ini dan dibandingkan dengan hari sebelumnya), pengembangan diri (misalnya mengembangkan diri untuk kemampuan kerja), mutu (misalnya usaha peningkatan mutu), dan efisiensi (misalnya perbandingan antara hasil yang dicapai dan sumber daya yang digunakan).		kerja yang dicapai hari ini dan dibandingkan dengan hari sebelumnya), pengembangan diri (misalnya mengembangkan diri untuk kemampuan kerja), mutu (misalnya usaha peningkatan mutu), dan efisiensi (misalnya perbandingan antara hasil yang dicapai dan sumber daya yang digunakan).
--	--	--	--

1.10 Hipotesis Penelitian

1. Hipotesis Null (H_0)

- a. Tidak ada hubungan peran *work-life balance* terhadap kinerja perawat rawat inap di RSAU TNI dr. Dody Sardjoto.
- b. Tidak ada hubungan peran produktivitas kerja terhadap kinerja perawat rawat inap di RSAU TNI dr. Dody Sardjoto.
- c. Tidak ada hubungan peran *work-life balance* dan produktivitas kerja terhadap kinerja perawat rawat inap di RSAU TNI dr. Dody Sardjoto.

2. Hipotesis Alternatif (H_a)

- a. Ada hubungan peran *work-life balance* terhadap kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit AU TNI dr. Dody Sardjoto.
- b. Ada hubungan peran produktivitas kerja terhadap kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit AU TNI dr. Dody Sardjoto.
- c. Ada Hubungan peran *work-life balance* dan produktivitas kerja terhadap kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit AU dr. Dody Sardjoto.

BAB II METODE PENELITIAN

2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional study*. Desain *cross sectional* adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk mempelajari dinamika korelasi antara faktor resiko dengan efek dengan menggunakan pendekatan, observasi, atau pengumpulan data sekaligus dalam satu waktu. Artinya, setiap subjek penelitian hanya dilihat sekali dan status variabel atau karakter subjek diukur selama pemeriksaan.

2.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Angkatan Udara dr. Dody Sardjoto yang beralamat di Jalan Bypass Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin, Kecamatan Mandai, Kabupaten Maros. Waktu riset penelitian ini dilaksanakan pada bulan April-September 2024.

2.3 Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah keseluruhan yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian perawat keseluruhan di Rumah Sakit TNI AU dr. Dody Sardjoto, yaitu sebanyak 102 orang. Untuk populasi di instalasi rawat inap sebanyak 71 orang.

2. Sampel

a. Besar sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang ditentukan sebagai objek penelitian yang dapat mewakili sebuah populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah perawat di Instalasi Rawat Inap RSAU dr. Dody Sardjoto diperoleh dengan menggunakan taraf kesalahan 1% yaitu sebanyak 63 responden berdasarkan rumus pengambilan sampel oleh Isaac & Michael (1995)..

b. Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *accidental sampling*. Teknik pengambilan sampel ini didasarkan pada faktor kebetulan, artinya siapa saja yang tidak sengaja bertemu dengan peneliti dan sesuai dengan karakteristik maka orang tersebut dapat digunakan sebagai sampel.

Adapun kriteria responden, yaitu:

1. Perawat dengan masa kerja minimal 1 tahun.
2. Perawat di Instalasi Rawat Inap RSAU dr. Dody Sardjoto yang bersedia menjadi responden dan terlibat dalam penelitian.

2.4 Pengumpulan Data

1. Data Primer

Data primer merupakan perolehan data yang didapatkan secara langsung melalui responden. Adapun pengumpulan data primer diperoleh melalui:

- a. Data mengenai *work-life balance* diperoleh melalui pengukuran langsung dengan menggunakan kuesioner.

- b. Data mengenai produktivitas kerja diperoleh melalui pengukuran langsung menggunakan kuesioner
 - c. Data mengenai kinerja perawat diperoleh melalui pengukuran langsung menggunakan kuesioner
 - d. Data mengenai karakteristik responden seperti jenis pekerjaan, umur, jenis kelamin, lama kerja diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan.
2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan perolehan data yang didapatkan secara tidak langsung atau yang ada di instansi terkait. Adapun data sekunder terdiri dari profil, laporan tahunan, jumlah perawat, jumlah pasien, dan pembagian shift kerja.

2.5 Pengolahan dan Analisis Data

1. Pengolahan Data

Pada penelitian ini pengolahan dan analisis data dilakukan menggunakan program komputer yang dilakukan dalam beberapa tahap, yaitu:

- a. *Editing*, merupakan hasil dari pengamatan dan angket harus dilakukan penyuntingan terlebih dahulu agar dapat dilakukan pengecekan dan perbaikan untuk memastikan bahwa tidak ada kesalahan dalam pengisian kuesioner.
- b. *Scoring*, merupakan pemberian nilai terhadap item-item pertanyaan yang ada pada kuesioner sesuai dengan yang ditentukan sebelumnya.
- c. *Coding*, memberikan kode atau penyusunan secara sistematis pada setiap jawaban dalam kuesioner yang diisi oleh responden untuk memudahkan dalam *entry data*.
- d. *Entry data*, merupakan tahap memasukkan data yang telah dikumpulkan ke dalam aplikasi komputer.
- e. *Cleaning data*, memastikan bahwa seluruh data yang dimasukkan dalam program komputer sudah sesuai dan tidak ada lagi kesalahan.

2. Analisis Data

a. Analisis Univariat

Analisis univariat merupakan teknik analisis yang menggambarkan gambaran data demografi serta variabel-variabel yang diteliti terkait karakteristik responden. Lalu, data ini disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi.

b. Analisis Bivariat

Analisis bivariat digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar variabel dalam penelitian, yaitu variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan uji tabulasi silang atau uji *chi square*. Hipotesis diuji dengan tingkat kemaknaan $\alpha = 0,01$ dengan interpretasi sebagai berikut:

- 1. Jika $p\text{-value} \leq 0,01$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ada peranan variabel independen dengan variabel dependen.
- 2. Jika $p\text{-value} > 0,01$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak ada peranan variabel independen dengan variabel dependen.

c. Analisis Multivariat

Uji Multivariat merupakan salah satu teknik analisis data yang diterapkan antara lebih dari dua variabel secara bersamaan terhadap variabel dependen. Analisis multivariat menggunakan uji f-tabel. Uji f-tabel atau uji simultan adalah uji yang dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Jika $f\text{-hitung} > f\text{-tabel}$ dan nilai signifikan ≤ 0.01 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau dengan kata lain semua variabel bebas memengaruhi variabel dependen. Nilai f-tabel dapat dilihat dengan derajat kebebasan pembilang (df) menggunakan $k-1$ atau jumlah variabel dikurang 1 maka nilai $df = 3 - 1 = 2$ dan derajat kebebasan penyebut (df) $n - k = 63 - 3 = 60$, sehingga nilai Ftabel adalah 4,98.

2.6 Penyajian Data

Data yang telah diolah dengan menggunakan program komputer selanjutnya disajikan dalam bentuk tabel, grafik dan disertai interpretasi dari tiap tabel maupun grafik untuk membahas hasil penelitian.