

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam konteks profesional, individu yang tergolong kecanduan dalam bekerja cenderung kurang seimbang karena mereka kesulitan menyeimbangkan kehidupan, mengatur waktu dan energi untuk kehidupan pribadinya (Clutterbuck, 2003). Menurut Kirchmeyer (2000) hidup yang seimbang adalah sejauh mana seseorang merasa puas dan terlibat dengan kehidupan pribadi, keluarga dan pekerjaan. Untuk mencapainya diperlukan tenaga, waktu dan komitmen agar semuanya dapat terpenuhi dan dapat menjalani kehidupan dengan memuaskan (Adams, 2006). Tercapainya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi memungkinkan seseorang untuk berpartisipasi dalam aktivitas yang bermakna bagi dirinya sendiri serta menjalani beragam unsur kehidupan yang menggambarkan level kesejahteraan dan standar hidup yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa individu mampu menyelaraskan tuntutan pekerjaan, kehidupan pribadi, dan tanggung jawab dalam merawat keluarga. Ketika karyawan mampu menyeimbangkannya maka mereka akan mengalami peningkatan motivasi dan produktivitas, sehingga mereka memiliki waktu yang cukup untuk istirahat, melakukan hobinya, sehingga dapat kembali bekerja dengan energi yang besar.

Perawat adalah tenaga profesional yang memainkan peran krusial dalam sistem pelayanan kesehatan di rumah sakit. Perawat merupakan garda terdepan dalam memberikan perawatan langsung kepada pasien, perawat diharuskan bekerja sepanjang waktu dengan sistem shift. Situasi ini menuntut kesiapan fisik dan mental yang optimal, karena perawat harus selalu siap memberikan layanan berkualitas setiap saat (Mata, 2020). Pelayanan keperawatan di rumah sakit berperan penting dalam menentukan mutu layanan dan membentuk citra rumah sakit di mata masyarakat. Oleh karena itu, setiap upaya untuk



meningkatkan standar layanan rumah sakit perlu disertai dengan perbaikan kualitas dalam pelayanan keperawatan, yang salah satunya dapat dilakukan melalui peningkatan kinerja perawat. (Maydinar et al, 2021). Tugas perawat melibatkan interaksi langsung dengan pasien, termasuk memberikan pelayanan, mendengarkan keluhan dari keluarga pasien, serta membantu tindakan medis yang dilakukan oleh dokter. Perawat juga memikul tanggung jawab penuh selama proses perawatan dan pengobatan pasien. Di samping itu, mereka harus menghadapi situasi yang berkaitan dengan kondisi kesehatan maupun penyakit pasien, bahkan hingga menghadapi kematian pasien. Situasi-situasi tersebut berpotensi menurunkan tingkat motivasi kerja perawat.

Menurut Chandra & Syardiansah (2021) motivasi diartikan sebagai dorongan internal yang muncul sebagai kehendak awal seseorang untuk mengarahkan dan mengoptimalkan seluruh potensi yang dimilikinya dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Balbed dan Sintaasih (2019) menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan yang melibatkan semangat dan upaya maksimal dalam bekerja, yang berperan penting dalam mendorong individu untuk bekerja sama, bertindak secara efisien, dan menjaga integritas guna mencapai kepuasan kerja. Motivasi dianggap sebagai salah satu alat paling efektif dalam meraih hasil optimal. Namun, motivasi kerja karyawan di suatu organisasi bisa bersifat sederhana, tetapi juga dapat menjadi isu kompleks, mengingat manusia pada dasarnya mudah termotivasi jika kebutuhan atau keinginannya terpenuhi (Lockwood, 2010), namun, tiap individu memiliki preferensi dan harapan yang tidak selalu sama. Motivasi kerja memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan suatu perusahaan. Hal ini disebabkan oleh kenyataan bahwa pencapaian target organisasi sangat bergantung pada tingkat motivasi kerja karyawan. Tanpa dorongan motivasi yang



lai, karyawan akan kesulitan untuk memenuhi standar yang kan perusahaan karena kebutuhan atau alasan yang mendorong a untuk bekerja tidak terpenuhi. Motivasi kerja terdiri atas motivasi

internal dan eksternal (Rio, Dharmawan, 2019). Motivasi intrinsik merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang, yang terbentuk dan berubah seiring waktu, serta dipengaruhi oleh beragam aspek seperti umur, *gender*, pengetahuan, sikap, etos kerja, persepsi diri, harga diri, prestasi, harapan, kebutuhan, dan tingkat kepuasan. Sementara itu, motivasi eksternal berasal dari rangsangan luar, seperti jenis pekerjaan, beban kerja, lingkungan kerja, penghargaan, kepemimpinan, gaji, jenjang karir, bantuan dari institusi, nilai-nilai dalam lingkungan kerja, loyalitas terhadap organisasi, sarana pendukung pekerjaan, serta program pengembangan keterampilan. Dari berbagai faktor yang mempengaruhi motivasi, peneliti memiliki ketertarikan untuk mendalami keterkaitan antara intensitas beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja atau *work-life balance* dengan tingkat motivasi dalam bekerja.

Keadaan pribadi yang dialami oleh seorang karyawan dapat memengaruhi tingkat dorongan atau semangatnya dalam menjalankan tugas di tempat kerja. Dengan demikian, mempertahankan harmoni antara kewajiban profesional dan aspek kehidupan personal merupakan aspek yang sangat penting. Keseimbangan kehidupan kerja mengacu pada kapasitas seseorang dalam membagi peran secara seimbang, baik di lingkungan pekerjaan maupun dalam konteks keluarga sehingga merasakan kepuasan dalam kedua aspek kehidupan tersebut (Greenhaus, 2003). *Work-life balance*, merupakan kondisi dimana seseorang dapat mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan personalnya secara seimbang, sehingga mampu menjalankan peran di keduanya dengan perasaan terpenuhi dan tanpa tekanan yang dominan dari salah satu aspek, baik dari segi waktu maupun energi mental yang dikeluarkan. Dalam keadaan ini, tidak terjadi benturan antara berbagai

yang dijalani secara bersamaan (Wijaya, 2020). Berdasarkan tian tersebut, dapat disimpulkan bahwa seseorang mampu ja keseimbangan antara tanggung jawab dalam pekerjaan dan



kehidupan pribadinya, sehingga tidak terjadi pertentangan atau gangguan antara kedua peran tersebut, jika individu tersebut tidak bisa menjaga keseimbangan maka akan terjadi stress dan dapat mempengaruhi pekerjaannya. Hasil penelitian (Wijaya, 2020) pada PT Mayora Indah mengindikasikan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi memiliki dampak yang positif dan bermakna terhadap tingkat motivasi dalam bekerja.

Disisi lain, salah satu faktor yang turut memengaruhi tingkat motivasi dalam bekerja adalah beban kerja (Suharti Ningsih, 2017). Berdasarkan pandangan Steve M. Jex, beban kerja merujuk pada banyaknya tanggung jawab atau tanggung jawab pekerjaan yang wajib diselesaikan oleh karyawan dalam batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Beban kerja menggambarkan tuntutan serta target pekerjaan yang harus dipenuhi, yang dapat menimbulkan tekanan psikologis bagi pekerja, sehingga berpotensi menghambat pencapaian kinerja secara optimal (Jufrizen, 2022). Dari pengertian diatas dapat disimpulkan beban kerja merujuk pada sejumlah tanggung jawab atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh individu dalam batas waktu tertentu dan apabila tidak bisa diselesaikan sesuai dengan target dapat menurunkan kinerja karyawan tersebut. Tingginya intensitas beban kerja berpotensi menurunkan motivasi individu dalam melaksanakan tugas, sedangkan motivasi kerja cenderung membaik saat beban kerja terkelola dengan baik (Astuti et al.,2021). Beban kerja yang rendah berarti pekerjaan mudah dimengerti, cepat menyelesaikan pekerjaan, pekerjaan yang dilakukan berhasil, menghasilkan pekerjaan yang memuaskan serta dilaksanakan dengan usaha yang maksimal untuk mencapai kinerja yang baik. Hal ini akan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja Berdasarkan hasil studi dari Yosua (2020), tingkat beban kerja terbukti berdampak pada

si dalam bekerja. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh tati (2015) menunjukkan adanya pengaruh positif antara beban dan motivasi kerja. Selain itu, Adinugroho (2017) dalam



penelitiannya menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Ketika seorang pekerja merasakan beban kerja yang melebihi kapasitas individu dapat menyebabkan penurunan motivasi. Dengan demikian, penyesuaian antara tugas yang diberikan dan kapasitas individu menjadi hal yang krusial untuk diperhatikan, Tingginya beban kerja dapat menimbulkan lingkungan kerja yang kurang kondusif dan berdampak pada penurunan motivasi dalam bekerja. Selain itu, kondisi kerja yang mendukung juga berperan penting dalam menjaga fokus dan tingkat keberhasilan karyawan dalam menuntaskan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Sri Arita et al., 2022). Namun tidak semua tingkat beban kerja yang tinggi berdampak negatif terhadap motivasi seseorang dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan temuan dari Anita et al. (2019), yang mengungkapkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara beban kerja dan motivasi kerja. Artinya, ketika individu diberikan beban kerja mental yang lebih tinggi semakin tinggi pula motivasi kerja mereka dalam menjalankan tugas. Individu cenderung melihat beban tugas yang perlu diselesaikan dalam batas waktu tertentu bisa dipandang sebagai sebuah tantangan yang berpotensi memberikan pengaruh positif bagi karyawan. Hal ini akan mendorong mereka untuk merasa lebih termotivasi dan berkomitmen dalam menjalankan tugasnya, serta menghasilkan hasil yang bermanfaat bagi diri mereka sendiri serta bagi kemajuan dan pencapaian organisasi. Tak hanya berdampak pada motivasi, beban kerja juga berperan dalam menentukan kinerja pegawai, sebab jumlah serta ragam tugas yang dibebankan dapat memberikan pengaruh pada kualitas dan hasil kerja yang dihasilkan.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Haji di Provinsi Sulawesi Selatan merupakan fasilitas kesehatan milik Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. Sebagai rumah sakit pendidikan kelas B, RSUD Haji memiliki tingkat kunjungan pasien yang tinggi dan juga menerima rujukan dari berbagai wilayah, dengan BOR rawat inap tahun 2023 adalah 53,61. RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan memiliki jumlah karyawan sebanyak



728. Dengan besarnya jumlah karyawan dan jumlah kunjungan pasien yang tinggi tidak menutup kemungkinan kinerja karyawan baik. Kinerja perawat yang optimal berperan penting dalam menentukan kualitas pelayanan kesehatan yang diterima pasien. Pencapaian kinerja yang baik pada perawat merupakan kunci utama dalam meningkatkan mutu layanan kesehatan. Salah satu elemen yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja (Siagian, 2008). Untuk meningkatkan kinerja perawat dan mendorong mereka dalam menjalankan aktivitas yang mendukung pencapaian tujuan serta pemenuhan kebutuhan, salah satu pendekatan yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan motivasi kerja. Tanpa adanya motivasi, pekerjaan yang dilakukan tidak akan sesuai dengan standar karena tujuan dan dorongan yang mendasari pekerjaan tersebut tidak tercapai, sesuai dengan yang diharapkan oleh Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI), yaitu 100%. Evaluasi kinerja perawat rawat inap di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan menunjukkan hasil sebagai berikut: pada tahun 2019 rata-rata kinerja mencapai 83%, tahun 2020 sebesar 82,8%, tahun 2021 sebesar 82,43%, dan pada tahun 2022 rata-rata kinerja perawat adalah 83%. Namun, hasil tersebut belum memenuhi standar yang ditetapkan oleh PPNI, yang mengharapkan pencapaian kinerja 100% (PPNI, 2010).

Berdasarkan uraian diatas, penting untuk dilakukan penelitian agar dapat diketahui beban kerja, *work-life balance* mempengaruhi motivasi kerja perawat di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan.

1.2 Kajian Masalah

Seperti yang telah dibahas sebelumnya, performa perawat di ruang perawatan rumah sakit RSUD Haji, Provinsi Sulawesi Selatan, pada tahun 2022 mencapai rata-rata 83%, yang masih belum memenuhi standar yang oleh Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI), dengan r mencapai 100% yaitu 100%. Hal tersebut perlu mendapatkan an serius, mengingat kinerja perawat yang baik berperan penting



dalam meningkatkan kualitas pelayanan kepada pasien. Kinerja perawat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah motivasi kerja. Motivasi kerja sangat krusial karena dapat mendorong individu untuk bekerja lebih keras dan bersemangat, dengan harapan mampu memperoleh hasil kerja yang lebih optimal. Karena itu, motivasi memainkan peranan yang sangat penting dalam mendorong peningkatan kinerja perawat. Sebagaimana yang ditemukan dalam penelitian oleh Hasan et al. (2021), ada hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja perawat di rumah sakit.

Motivasi kerja bisa dipengaruhi oleh aspek kehidupan pribadi, sehingga penting untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional, yang dikenal dengan istilah *work-life balance*. Greenhaus (2003) menjelaskan *work-life balance* berhubungan dengan kapasitas seseorang dalam menyeimbangkan komitmennya antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta merasakan kepuasan dalam melaksanakan peran di kedua bidang tersebut. Dari definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa individu perlu mampu menciptakan harmoni antara tanggung jawab pekerjaan dan peran-peran di luar pekerjaan mereka. Hal-hal yang bisa saja terjadi jika seseorang tidak dapat menyeimbangkannya, dapat menimbulkan gangguan medis, konsekuensi perilaku dan gangguan psikologis. Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan hasil yang diperoleh oleh Durahman (2016), yang menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan karyawan berpengaruh positif terhadap tingkat motivasi mereka. Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Wijaya (2020), yang menyatakan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap motivasi kerja di PT Mayora Indah.



Profesi perawat selalu berada di posisi utama dalam memberikan layanan kepada pasien selama 24 jam setiap hari. Kondisi ini menegaskan bahwa kinerja perawat memiliki peran penting dalam

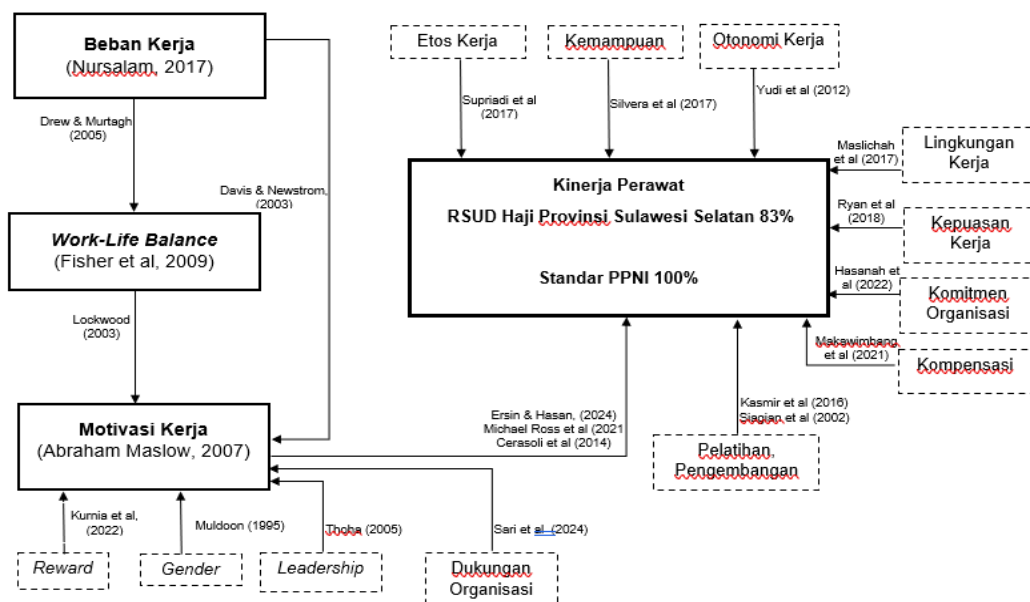
membentuk citra dan menentukan kualitas pelayanan di rumah sakit. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, perawat diharapkan dapat menunjukkan kinerja yang maksimal dan berkualitas, sehingga pelayanan yang diberikan kepada pasien dapat berlangsung dengan efektif dan memadai (Fathudin, 2023). Dengan demikian, penting bagi perawat untuk dikelola secara efektif agar memiliki motivasi kerja yang tinggi, yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja mereka. Suharti Ningsih (2017) mengemukakan bahwa beberapa elemen yang dapat mempengaruhi motivasi kerja antara lain tekanan dalam bekerja, kelelahan akibat pekerjaan dan ketegangan dalam bekerja. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat dapat berdampak negatif terhadap kinerja perawat. Oleh karena itu, distribusi beban kerja perlu dilakukan secara adil agar tidak ada perawat yang terbebani secara berlebihan maupun kekurangan tugas. Meskipun demikian, pemerataan beban kerja bukan berarti setiap perawat harus memiliki jumlah tugas yang persis sama, dan beban kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kondisi pekerjaan, pengelolaan waktu kerja, serta target yang perlu dicapai dalam jangka waktu yang ditentukan setiap hari.

Berdasarkan informasi dari Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI, 2011), sekitar 50,9% perawat di Indonesia mengalami tekanan pekerjaan. Gejala yang sering muncul mencakup keluhan seperti pusing, kelelahan fisik, kurangnya keramahan, serta waktu istirahat yang terbatas, yang umumnya disebabkan oleh tingginya beban kerja dan rendahnya tingkat kompensasi yang diterima (Lubis, Saragih, & Maretta, 2022). Oleh karena itu, sangat penting bagi manajemen untuk memahami bahwa



kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat mempengaruhi kinerja perawat. Penelitian yang dilakukan oleh Adinugroho (2017) jukkan adanya hubungan antara beban kerja dan motivasi kerja. n yang serupa juga ditemukan dalam studi lainnya yang

menunjukkan bahwa beban kerja dapat berdampak negatif pada motivasi kerja. Hasil yang sejalan juga ditemukan dalam studi lain yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap motivasi pegawai, yang berarti semakin berat beban yang dirasakan, maka semangat kerja cenderung menurun (Anita et al., 2019). Dengan mempertimbangkan teori serta hasil penelitian sebelumnya, ditambah dengan data yang diperoleh dari RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan, maka peneliti merumuskan fokus penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel yang diduga memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja perawat:



Gambar 1. Kerangka Kajian Masalah Penelitian

Merujuk pada kerangka kajian masalah yang telah diuraikan, terdapat sejumlah variabel yang dapat mempengaruhi tingkat motivasi kerja, antara lain keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), kerja, penghargaan (*reward*), jenis kelamin, kepemimpinan, dan dari organisasi, etos kerja, usia, sikap, pengetahuan, komitmen ap organisasi, nilai-nilai budaya dalam organisasi, situasi



lingkungan tempat kerja, serta kelengkapan sarana dan prasarana kerja yang tersedia. Dalam konteks ini, peneliti memfokuskan kajian pada pengaruh beban kerja dan *work-life balance* terhadap motivasi kerja perawat di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja perawat rawat inap di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan?
2. Apakah ada pengaruh *work-life balance* terhadap motivasi kerja perawat rawat inap di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan?
3. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap *work-life balance* perawat rawat inap di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan?
4. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja melalui *work-life balance* perawat rawat inap di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini diarahkan untuk mencapai sejumlah tujuan, di antaranya:

1.4.1 Tujuan Umum

Menganalisis pengaruh beban kerja serta *work-life balance* terhadap tingkat motivasi perawat yang bertugas di instalasi rawat inap RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan.

1.4.2 Tujuan Khusus

- a. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja perawat Instalasi Rawat Inap di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan.



- b. Untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap motivasi kerja perawat Instalasi Rawat Inap di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan.

Selatan.

- c. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *work-life balance* perawat Instalasi Rawat Inap di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan.
- d. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja melalui *work-life balance* perawat instalasi rawat inap di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Ilmiah

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan kontribusi sebagai sumber referensi tambahan sekaligus bahan perbandingan bagi peneliti lain dalam menelusuri keterkaitan antara tingkat beban kerja, keseimbangan kehidupan kerja, serta dorongan motivasional dalam profesi keperawatan, sekaligus memberikan sumbangsih terhadap pengembangan pengetahuan di ranah manajemen rumah sakit melalui pembuktian teori yang dilakukan secara empiris.

1.5.2 Manfaat Praktis

Penelitian merupakan salah satu bentuk nyata pelaksanaan Tri Dharma perguruan tinggi yang memberikan kesempatan bagi peneliti untuk memperkaya pengalaman melalui penggabungan antara konsep teori dan situasi faktual di lapangan

1.5.3 Manfaat Bagi Peneliti

Studi ini dirancang dengan harapan bahwa hasilnya akan memberikan kontribusi sebagai sarana pembelajaran dalam pelaksanaan riset serta memperluas wawasan terkait manajemen rumah sakit, khususnya dalam pengaturan dan pengembangan sumber daya manusia



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Umum Motivasi Kerja

Setiap individu memerlukan motivasi sebagai pendorong semangat dalam melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan yang akan dicapai. Motivasi merupakan kekuatan yang berasal dari dalam individu yang mendorongnya untuk bertindak demi mencapai sasaran tertentu. Dalam konteks keperawatan, semangat kerja yang tinggi pada perawat dapat memberikan dampak positif, termasuk pada peningkatan mutu pelayanan yang diberikan. Secara bahasa, istilah "motivasi" berakar dari kata Latin *movere*, yang berarti dorongan atau tenaga penggerak tindakan seseorang. Dalam bahasa Inggris, istilah *movere* sering dikaitkan dengan makna motivasi, yaitu memberikan inspirasi atau rangsangan untuk bertindak, membangkitkan semangat, atau mendorong seseorang untuk bertindak.

Motivasi tidak hanya dipicu oleh faktor internal, tetapi juga bisa lahir dari pengaruh eksternal yang membangkitkan semangat, keinginan untuk bertindak dan keteguhan dalam menjalankan serangkaian aktivitas atau tindakan tertentu (Richard L. Daft, 2006). Menurut Husaini Usman (2011) motivasi merupakan dorongan berupa keinginan atau kebutuhan yang menjadi latar belakang seseorang untuk bertindak atau bekerja. Menurut Robbins dan Judge (2013), motivasi dapat dipahami sebagai suatu rangkaian tahapan yang menggambarkan seberapa besar intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mengejar tujuan tertentu. Secara umum, motivasi dasar karyawan meliputi keinginan untuk memperoleh penghasilan, mengembangkan kemampuan diri, membuktikan kompetensi, serta memperoleh pengakuan atau penghargaan (Agus ,2017). Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa si adalah sesuatu yang mendorong atau menjadi sebab individu ikan kegiatan atau pekerjaan dengan antusias untuk meningkatkan



prestasi kerja, produktivitas yang tinggi sehingga dapat menggapai tujuan yang ingin dicapai perusahaan.

Menurut Nawawi (2016) terdapat berbagai teori yang berkaitan dengan motivasi kerja, di antaranya:

1. Teori kebutuhan dari Mc Clelland: Terdiri dari tiga kebutuhan utama, yakni dorongan untuk mencapai prestasi, keinginan untuk memiliki pengaruh atau kontrol, serta kebutuhan untuk menjalin hubungan dan diterima dalam lingkungan sosial
2. Teori kebutuhan dari Maslow: Menyusun kebutuhan manusia dalam urutan hierarki, mulai dari kebutuhan utama seperti makanan, minuman, tempat tinggal, kesehatan, pakaian, serta kebutuhan-kebutuhan yang lebih kompleks atau tinggi seperti penghargaan, aktualisasi diri, rasa aman, dan hubungan sosial.
3. Teori dua faktor dari Herzberg (*hygiene motivation*): Mengidentifikasi dua jenis faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu faktor yang menciptakan kepuasan (motivasi) dan faktor yang menghindari ketidakpuasan (*hygiene*), atau dapat juga disebut faktor pemeliharaan dan motivasi.
4. Teori penguatan: Menyatakan bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh konsekuensi yang dihasilkannya.
5. Teori harapan: Menyatakan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh hasil yang mereka harapkan dari suatu tindakan.
6. Teori tujuan: Menyebutkan bahwa kinerja individu akan meningkat seiring dengan tingginya tingkat kesulitan tujuan yang ditetapkan.
7. Teori motivasi klasik (Frederick W. Taylor): Mengajukan gagasan bahwa pemberian imbalan materi dapat mendorong pekerja untuk meningkatkan kinerjanya dan meningkatkan hasil kerja. Pemberian imbalan yang lebih tinggi akan memperkuat dorongan untuk bekerja lebih giat.



8. Teori motivasi kebutuhan (Abraham H. Maslow): Memperkenalkan piramida kebutuhan yang menunjukkan susunan prioritas kebutuhan manusia, dengan kebutuhan dasar di dasar dan kebutuhan aktualisasi diri di puncaknya.
9. Teori X dan Y (Douglas McGregor): Teori X menganggap manusia pada dasarnya malas dan membutuhkan pengawasan ketat, sementara Teori Y menganggap manusia cenderung menikmati pekerjaan dan merasa puas melalui pekerjaan itu sendiri.
10. Pandangan hubungan antar manusia (Elton Mayo): Manusia sebagai makhluk sosial, sehingga untuk meningkatkan motivasi pekerja, penting untuk memperhatikan kebutuhan sosial mereka.

Hamzah (2009) mengemukakan bahwa terdapat beberapa kategori indikator yang dapat menggambarkan motivasi kerja, yaitu:

1. Motivasi internal, terdiri dari:
 - a) Tugas yang dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab
 - b) Menetapkan sasaran yang spesifik
 - c) Mempunyai arah dan tujuan yang terdefinisi dengan baik
 - d) Mendapatkan umpan balik atas hasil pekerjaannya
 - e) Menikmati pekerjaan yang dilakukan
 - f) Berusaha untuk lebih depan dari orang lain
 - g) Memusatkan pada hasil kerja yang diperoleh
2. Motivasi eksternal, terdiri dari:
 - a) Mengupayakan kebutuhan hidup serta tanggung jawab pekerjaan
 - b) Merasakan kepuasan saat menerima apresiasi atas pencapaian.
 - c) Mengharapkan kompensasi sebagai hasil kontribusi dari suatu pekerjaan
 - d) Melaksanakan tugas dengan tujuan mendapatkan pengakuan dari rekan dan atasan



Menurut David McClelland, (1961) menjelaskan mengenai dimensi terdapat dalam Motivasi kerja, yaitu:

1. *Need of achievement* (Kebutuhan akan prestasi)

Dorongan untuk mencapai keberhasilan akan memotivasi individu untuk berusaha mencapai tujuan, terutama ketika sasaran yang ingin dicapai sudah jelas dan terdapat kesempatan untuk mencapainya. Kebutuhan ini juga cenderung memacu kreativitas seseorang dalam berusaha meraih tujuan.

2. *Need of power* (Kebutuhan akan kekuasaan)

Dorongan untuk memperoleh kekuasaan (nPow) mencerminkan keinginan seseorang untuk memengaruhi, mengarahkan, atau mengontrol perilaku orang lain. Menurut McClelland, individu dengan kebutuhan kekuasaan yang besar biasanya menunjukkan sikap bertanggung jawab, berusaha mempengaruhi orang lain, menyukai situasi yang kompetitif, dan lebih fokus pada status sosial mereka.

3. *Need of affiliation* (Kebutuhan akan afiliasi)

Kebutuhan ini berkaitan dengan keinginan untuk menjalin hubungan sosial yang baik. Individu dengan kebutuhan afiliasi tinggi cenderung mencoba untuk menjalin persahabatan, cenderung memilih situasi yang bersifat kolaboratif, dan mengharapkan adanya hubungan dengan tingkat pemahaman yang mendalam antar individu.

Berdasarkan teori hierarki kebutuhan yang diperkenalkan oleh Abraham Maslow (2007), motivasi kerja dapat dijelaskan melalui beberapa indikator, yang meliputi:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological-need*)

Kebutuhan fisiologis merupakan aspek mendasar yang wajib dipenuhi agar individu dapat bertahan hidup, mencakup asupan makanan dan minuman, tempat tinggal, udara untuk bernapas, istirahat yang cukup, dan kebutuhan pokok lainnya.



2. Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*)

Setelah kebutuhan dasar terpenuhi, kebutuhan akan rasa aman pun muncul, yang mencakup perlindungan dari ancaman, kepastian akan

kelangsungan pekerjaan, serta jaminan keamanan di masa tua ketika sudah pensiun.

3. Kebutuhan sosial (*Social-need*)

Setelah kebutuhan dasar seperti fisiologis dan rasa aman sudah terpenuhi, individu mulai mencari pemenuhan kebutuhan sosial. Ini mencakup keinginan untuk menjalin relasi yang dekat, menjalin pertemanan, dan terlibat dalam interaksi sosial yang bermakna. Dalam konteks organisasi, hal ini tercermin dalam kebutuhan akan kerja tim yang solid, kepemimpinan yang mendukung, serta partisipasi dalam aktivitas sosial atau rekreasi bersama.

4. Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)

Pada tahap ini, seseorang terdorong untuk memperoleh apresiasi atas prestasi yang diraih, pengakuan atas keterampilan dan keahlian yang dimiliki, serta penghormatan atas kontribusi dan performa kerja yang baik.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization need*)

Aktualisasi diri adalah puncak dalam hierarki kebutuhan menurut Maslow. Kebutuhan ini berkaitan dengan usaha individu untuk memaksimalkan potensi yang dimilikinya. Hal ini mencakup dorongan untuk menunjukkan keterampilan, kompetensi dan kapasitas individu. Kebutuhan untuk mencapai aktualisasi diri akan semakin berkembang seiring dengan usaha individu untuk merealisasikan perilaku yang mencerminkan potensi tersebut. Individu yang dominan dalam kebutuhan aktualisasi diri akan cenderung tertarik pada tugas-tugas yang menantang dan dapat mengasah keterampilan serta kemampuannya..

2.2 Tinjauan Umum Beban Kerja



Beban kerja harus menjadi fokus utama bagi setiap perusahaan dapat menjadi faktor pendorong dalam meningkatkan motivasi, tivititas, dan kinerja karyawan (Basahel et al., 2010). Beban kerja

mengacu pada kewajiban untuk menyelesaikan sejumlah besar tugas atau adanya batasan waktu yang singkat untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut (Gibson, 2009). Jufrizen (2009) menyatakan bahwa beban kerja merupakan sejumlah tuntutan serta pencapaian yang harus dipenuhi dalam pekerjaan, yang dapat memicu timbulnya stres atau tekanan psikologis pada pekerja. Hal ini pada gilirannya dapat menghambat kinerja karyawan dan membuatnya tidak optimal. Menurut Hariyati (2011) beban kerja merujuk pada perbedaan antara kemampuan individu dalam bekerja dengan jumlah tugas yang harus diselesaikan, di mana beban tersebut memiliki tingkat kesulitan yang beragam. Sementara itu, Sunyoto (2012) menyatakan bahwa beban kerja dapat memicu munculnya tekanan mental yang berujung pada stres. Tekanan ini bisa timbul karena berbagai tuntutan pekerjaan, seperti tingginya target penyelesaian tugas, kecepatan kerja yang dituntut, serta tuntutan kompetensi yang melebihi kemampuan pekerja.

Terdapat sebelas faktor yang dapat memicu munculnya beban kerja pada karyawan menurut Davis dan Newstorm (2003), yang antara lain adalah:

1. Pekerjaan yang berlebihan (*Work Overload*)

Situasi ini muncul ketika volume tugas yang diberikan melampaui kapasitas individu untuk menyelesaikannya secara optimal, sehingga menuntut tenaga dan konsentrasi yang maksimal. Situasi semacam ini umumnya timbul karena meningkatnya tuntutan dari perusahaan atau klien (Wakoli, 2016), yang dapat menyebabkan tekanan mental dan berpotensi memicu stres.

2. Waktu yang terdesak/terbatas (*time urgency*)

Terbatasnya durasi kerja dapat menambah tekanan pada individu, yang berpotensi menimbulkan ketegangan. Jika pekerjaan harus diselesaikan dalam waktu yang terburu-buru, kemungkinan terjadinya kesalahan pun meningkat, yang kemudian mengharuskan pekerjaan ulang dan merugikan perusahaan.



3. Sistem pengawasan yang tidak efisien/buruk (*poor quality of supervisor*)

Kurangnya efisiensi dalam pemantauan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan. Pengawasan yang baik sangat diharapkan oleh karyawan sebagai bagian dari kebutuhan mereka guna memperoleh petunjuk serta panduan yang tegas dan tidak memihak dari pimpinan.

4. Ketidaksesuaian antara kewenangan dan tanggung jawab (*Mismatch between authority and responsibility*)

Kondisi ini terjadi ketika pemantauan tidak berjalan optimal, sehingga karyawan menerima tanggung jawab yang besar namun tidak dibarengi dengan kewenangan yang memadai untuk melaksanakannya. Ketidaksesuaian ini dapat menyebabkan karyawan merasa tidak adil, yang berpengaruh pada motivasi dan kinerja mereka.

5. Kurang umpan balik prestasi kerja (*insufficient performance feedback*)

Pegawai yang tidak memperoleh tanggapan atau evaluasi atas kinerja mereka dari pihak manajemen cenderung merasa tidak puas. Misalnya, jika mereka tidak mendapatkan penghargaan atau kenaikan gaji setelah memenuhi target yang diharapkan.

6. Ketidakjelasan peran (*role ambiguity*)

Kurangnya kejelasan mengenai tanggung jawab atau peran yang ditetapkan oleh pihak manajemen, yang disebabkan oleh kurangnya informasi atau ketidaksesuaian antara status dan profesi kerja, dapat menambah kebingungannya.

7. Perubahan dalam pekerjaan (*change of any type*)

Evolusi yang dialami di lingkungan kerja dapat berdampak pada metode kerja karyawan dan menimbulkan ketidakpastian dalam isi kerja. Bentuk perubahan ini dapat meliputi peralihan jenis tugas, restrukturisasi organisasi, rotasi kepemimpinan, maupun penyesuaian kebijakan perusahaan.



8. Pertentangan antar individu atau kelompok (*interpersonal and intergroup conflict*)

Pertentangan di antara sesama individu maupun antar kelompok dalam organisasi dapat muncul akibat adanya ketidaksesuaian pandangan, nilai, atau tujuan yang dianut masing-masing pihak. Situasi ini dapat mengganggu komunikasi, kolaborasi, serta keharmonisan di lingkungan pekerjaan.

9. Iklim politik yang tidak kondusif (*insecure political climate*)

Ketidakstabilan situasi politik, baik di lingkungan internal organisasi maupun eksternal, dapat mengganggu kenyamanan serta rasa aman karyawan dalam bekerja. Misalnya, situasi politik menjelang pemilihan umum atau pergeseran kekuasaan dapat menimbulkan keresahan yang memengaruhi dinamika kerja.

10. Kekecewaan akibat hambatan (*frustration*)

Frustrasi bisa timbul ketika terdapat hambatan dalam pencapaian tujuan organisasi. Ketika harapan manajemen tidak sejalan dengan kondisi aktual atau kemampuan karyawan, hal ini bisa menimbulkan tekanan psikologis yang berdampak negatif jika terjadi secara berkelanjutan

11. Ketidaksesuaian antara nilai perusahaan dan nilai karyawan (*differences between company's and employee's values*)

Adakalanya visi dan aturan perusahaan bertentangan dengan keyakinan atau nilai-nilai pribadi yang dipegang oleh karyawan. Hal ini bisa terjadi karena perusahaan biasanya fokus pada profitabilitas, sedangkan karyawan menginginkan imbalan yang layak, perlindungan kerja, serta kesejahteraan jangka panjang.

Tarwaka (2011) mengemukakan dimensi beban kerja, yaitu:



Dimensi beban waktu (time load) mengacu pada seberapa banyak waktu yang dialokasikan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau tanggung jawab tertentu

2. Beban mental yaitu yang menggambarkan tingkat usaha mental yang dibutuhkan dalam menjalankan pekerjaan, termasuk frekuensi datangnya tugas.
3. Beban psikologis mengacu pada tingkat resiko pekerjaan, serta perasaan kebingungan dan frustrasi yang mungkin timbul.

Nursalam (2017), menyatakan beban kerja terbagi menjadi tiga aspek:

1. Beban kerja fisik merujuk pekerjaan yang membutuhkan tenaga tubuh, sering disebut sebagai pekerjaan manual, aktivitas ini sepenuhnya mengandalkan tenaga dan kendali dari individu yang menjalankannya sebagai penggerak utama.
2. Beban Kerja Psikologis adalah pekerjaan yang melibatkan mental seseorang dimana adanya perbedaan tuntutan pekerjaan mental dengan kemampuan mental perawat seperti hubungan perawat dengan pasien.
3. Beban Waktu Kerja adalah jumlah jam kerja produktif yang diberikan pada perawat untuk menyelesaikan tugasnya.

Beban kerja, atau yang lebih dikenal dengan istilah *workload*, terdiri dari dua jenis, yaitu (Koesmowidjojo, 2017):

1. Beban Kerja Kuantitatif

Beban kerja kuantitatif menggambarkan jumlah tugas yang harus dituntaskan, termasuk lamanya jam kerja, intensitas tekanan yang dirasakan, serta besar kecilnya tanggung jawab yang ditanggung dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Beban kerja Kualitatif

Beban kerja kualitatif berkaitan dengan tingkat kecakapan atau kompetensi individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan adanya.

Menurut Soleman (2011), kajian terhadap beban kerja melibatkan kelompok faktor yang berperan, yaitu faktor dari luar individu



(eksternal) dan faktor dari dalam diri individu (internal), yang penjelasannya disampaikan sebagai berikut:

1. Faktor Eksternal

Aspek eksternal yang berada di luar kendali pribadi maupun fisik pekerja dapat memberikan pengaruh terhadap tingkat beban kerja, antara lain:

a. Tugas (*Task*)

Pekerjaan adalah kewajiban yang perlu dilaksanakan oleh seseorang, dan dapat diklasifikasikan ke dalam dua kategori, yaitu:

- Tugas fisik, yaitu yang berkaitan dengan pengaturan ruang kerja, lokasi kerja, kondisi lingkungan fisik, postur tubuh saat bekerja, metode pemindahan barang, dan serta bobot benda yang perlu dipindahkan.
- Pekerjaan yang bersifat kognitif mencakup elemen tanggung jawab serta fungsi atau posisi seseorang dalam lingkungan kerja, tingkat kerumitan tugas, tekanan emosional, dan elemen psikologis lainnya

b. Struktur Organisasi Kerja

Aspek organisasi seperti pembagian waktu kerja, waktu istirahat, sistem shift, pengaturan kerja, serta pemberian insentif mempengaruhi performa karyawan. Waktu kerja yang terlalu panjang atau lembur berlebihan bisa mempercepat kelelahan fisik dan mental serta menurunkan akurasi dan efisiensi kerja.

c. Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat aktivitas kerja berlangsung dan mencakup interaksi sosial antar pekerja. Beban tambahan dapat muncul dari kondisi lingkungan, baik itu lingkungan fisik (seperti pencahayaan dan suhu), lingkungan biologis (paparan zat atau mikroorganisme tertentu), maupun lingkungan psikologis (seperti tekanan sosial atau konflik interpersonal).

tor Internal



Faktor internal merujuk pada unsur-unsur yang berasal dari individu itu sendiri sebagai respons terhadap tekanan eksternal yang dapat memicu stres. Faktor ini mencakup kondisi fisik seperti jenis kelamin, usia, bentuk dan ukuran tubuh, status gizi, serta kesehatan secara umum. Selain itu, aspek psikologis juga turut berperan, seperti motivasi, persepsi, kepercayaan, harapan, dan tingkat kepuasan pribadi.

Di sisi lain, Gibson (2019) mengemukakan bahwa terdapat berbagai elemen yang memengaruhi beban kerja, di antaranya:

1. *Time pressure* (tekanan waktu)

Dalam situasi tertentu, tenggat waktu justru dapat menjadi peningkatan semangat kerja dan hasil kerja yang optimal. Namun, jika tekanan waktu terlalu tinggi, hal ini dapat mengarah pada kelebihan beban secara kuantitatif, yang berpotensi menyebabkan kesalahan dalam pekerjaan maupun menurunnya kondisi fisik pekerja.

2. Jam kerja dan penjadwalan kerja

Lama waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas turut memengaruhi persepsi individu terhadap tuntutan pekerjaan. Hal ini juga berkaitan dengan keseimbangan antara tanggung jawab di tempat kerja dan kehidupan rumah tangga, khususnya bagi pasangan yang keduanya bekerja. Secara umum, jadwal kerja normal berlangsung selama 8 jam per hari dalam satu minggu. Tiga jenis sistem kerja yang umum adalah kerja malam, kerja panjang (*long shift*), dan sistem kerja fleksibel. Di antara ketiganya, kerja malam dan long shift cenderung memiliki dampak negatif terhadap kesehatan.

3. Ambiguitas atau konflik peran (*role ambiguity*)

Ketidakjelasan dalam pembagian peran serta konflik antara berbagai peran yang dijalankan dapat memengaruhi persepsi individu terhadap waktu dan jenis pekerjaannya. Kondisi ini dapat dirasakan sebagai hambatan atau justru tantangan tergantung pada cara individu meresponsnya.



4. Gangguan suara (Kebisingan)

Suasana kerja yang bising dapat mengganggu konsentrasi pekerja, menurunkan efisiensi kerja, serta berdampak buruk pada kesehatan. Jika dibiarkan, kondisi ini berpotensi meningkatkan beban kerja karena terganggunya kelancaran dalam menyelesaikan tugas.

Pengukuran beban kerja (Koesomowidjojo, 2017) dapat dilakukan menggunakan sejumlah tolak ukur berikut ini:

1. Situasi Kerja

Situasi kerja mencerminkan tingkat pemahaman dan pelaksanaan tugas oleh karyawan secara optimal dalam konteks pekerjaan yang dijalani.

2. Pemanfaatan Waktu kerja

Penggunaan waktu kerja yang mengikuti standar prosedur operasional (SOP) berperan dalam mengurangi beban kerja pegawai. Namun, dalam kondisi di mana SOP tidak tersedia atau tidak dijalankan secara konsisten, alokasi waktu kerja bisa menjadi terlalu lama atau terlalu singkat bagi pegawai.

3. Pencapaian Target

Beban kerja juga dipengaruhi oleh target yang ditentukan oleh perusahaan. Ketika durasi waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tanggung jawab tidak mencukupi atau tidak sebanding dengan volume pekerjaan, maka persepsi karyawan terhadap beban kerja akan mengalami peningkatan yang cukup tinggi.

2.3 Tinjauan Umum *Work Life Balance*

Ketidakseimbangan kehidupan pekerjaan atau yang dikenal dengan *work-life balance* merujuk pada upaya individu dalam mengelola dua peran penting secara bersamaan, yakni sebagai pekerja dan sebagai orang tua dalam kehidupan sehari-hari. Kedua peran ini dapat menjadi tantangan yang berat, meski demikian, kondisi tersebut bisa menjadi sumber energi jika tidak ditangani secara efektif (G. G. Fisher, 2002). Greenhaus



(2003) menjelaskan bahwa *work-life balance* menggambarkan sejauh mana seseorang mampu menjalankan perannya di dunia kerja dan dalam keluarga secara bersamaan, serta merasakan kepuasan dalam keduanya.

Menurut Kalliath dan Brough (2008) keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dipahami sebagai persepsi seseorang dalam memandang individu terhadap aktivitas kerja dan aktivitas diluar pekerjaan yang berjalan beriringan, selaras dengan kebutuhan pribadi masing-masing. Sementara itu, Kishino dan Hirano (2016) menyatakan bahwa keseimbangan ini tidak hanya sebatas keterkaitan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga, tetapi juga melibatkan kemampuan keduanya untuk berkembang secara sinergis.

Menurut pekerja, *work-life balance* adalah kondisi yang stabil yang dijalani secara bersamaan oleh individu, Namun, bagi organisasi, hal ini merupakan hambatan tersendiri dalam membangun lingkungan kerja yang mampu menunjang terciptanya keseimbangan tersebut (Lockwood, 2003).

Berdasarkan pandangan beberapa ahli, secara umum *work-life balance* menggambarkan suatu keadaan di mana beban kerja dan kehidupan pribadi seseorang berada dalam harmoni yang seimbang dapat, dengan minimnya gangguan atau konflik di antara keduanya. Keselarasan ini dapat mendorong pengembangan komitmen terhadap pekerjaan dan kehidupan (Yunita, 2018).

G. Fisher dan rekan-rekannya (2019) mengidentifikasi empat dimensi utama dalam konsep *work-life balance*, yang akan dijelaskan lebih lanjut:

1. Pekerjaan Mengganggu Kehidupan Pribadi (*Work Interference with Personal Life*)

Aspek ini menjelaskan kondisi di mana aktivitas pekerjaan berdampak pada kehidupan pribadi seseorang, seperti terbatasnya waktu yang dapat diberikan untuk diri sendiri maupun anggota keluarga akibat tuntutan pekerjaan.



2. Kehidupan Pribadi Mengganggu Pekerjaan (*Personal Life Interference with Work*)

Pada konteks ini menggambarkan situasi ketika permasalahan dalam kehidupan personal mulai memengaruhi pelaksanaan tugas pekerjaan. Contohnya, tekanan emosional yang timbul dari konflik keluarga bisa menurunkan performa kerja.

3. Kehidupan Pribadi Mendukung Pekerjaan (*Personal Life Enhancement of Work*)

Dalam konteks ini, aktivitas di luar ranah profesional justru menjadi penyumbang energi positif terhadap pekerjaan. Misalnya, pengalaman menyenangkan bersama keluarga dapat meningkatkan semangat dan produktivitas kerja.

4. Pekerjaan Meningkatkan Kualitas Kehidupan Pribadi (*Work Enhancement of Personal Life*)

Aspek ini menandakan bahwa peran pekerjaan turut berperan dalam memperkaya kehidupan pribadi, seperti melalui pengembangan keterampilan dan akumulasi pengalaman yang bermanfaat dalam kehidupan sehari-hari.

Poulose (2014) mengemukakan bahwa pencapaian keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi atau *work-life balance* dipengaruhi oleh berbagai elemen, seperti sifat personal, dukungan dari institusi, situasi lingkungan, serta aspek sosial dan pekerjaan individu:

1. Jenis Kelamin

Perbedaan peran berdasarkan jenis kelamin kerap kali digunakan dalam pembagian tanggung jawab dalam keluarga secara konvensional. Hal ini dapat menimbulkan konflik peran saat individu tersebut juga aktif dalam dunia pekerjaan.



jadwalan kerja

jadwalan kerja yang disusun secara lentur serta peraturan yang tapkan oleh organisasi yang mendukung keseimbangan peran

akan sangat membantu karyawan dalam menyesuaikan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi mereka.

3. Dukungan Dari Tempat Kerja

Bantuan dan dukungan yang diberikan oleh pimpinan maupun rekan kerja memiliki pengaruh besar terhadap tercapainya keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi. Semakin tinggi dukungan tersebut, semakin baik pula kemampuan karyawan dalam menjaga *work-life balance*.

4. Peran Keluarga

Keluarga merupakan fondasi awal kehidupan individu, sehingga dukungan yang datang dari keluarga akan memberikan dorongan emosional yang positif bagi karyawan dalam menjalankan tanggung jawab kerjanya dan menjaga keseimbangan hidup.

5. Tekanan Kerja (*Job Stress*)

Situasi kerja yang menimbulkan ketegangan atau stres dapat berdampak negatif pada kondisi psikologis pegawai, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap aspek pekerjaan maupun kehidupan pribadinya.

Menurut Pouluse & Sudarsan (2014) ada empat faktor utama agar tercapainya *work-life balance*, yaitu:

1. Faktor individu mencakup elemen-elemen seperti karakteristik pribadi, kesejahteraan, dan kecerdasan emosional.
2. Faktor organisasi mencakup sistem kerja yang diterapkan, ketidaksesuaian peran yang dihadapi, fasilitas dari institusi, stres kerja, serta perkembangan teknologi.
3. Faktor lingkungan berhubungan dengan akses terhadap fasilitas perawatan anak, dukungan keluarga, dan faktor sosial lainnya.

tor demografis meliputi usia, status orang tua, pengalaman profesional, jenis pekerjaan yang dilakukan, dan penghasilan.



2.4 Perawat

Kata "perawat" (nurse) berasal dari bahasa Latin *nutrix*, yang berarti menjaga atau memberikan perawatan. Perawat adalah tenaga kesehatan profesional yang memiliki kompetensi, tanggung jawab, serta keahlian dalam memberikan pelayanan keperawatan, dan otoritas untuk memberikan pelayanan keperawatan pada berbagai jenjang pelayanan kesehatan (Choirul, 2017). Sementara itu, menurut Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (2009), perawat adalah seorang profesional yang memiliki kompetensi dan wewenang untuk memberikan layanan keperawatan, yang diperoleh melalui pendidikan formal di bidang keperawatan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa perawat adalah individu yang telah menyelesaikan pendidikan di bidang keperawatan, memiliki keahlian tertentu, serta memiliki tanggung jawab untuk memberikan perawatan yang komprehensif dan profesional kepada pasien sesuai dengan pengetahuan yang dimilikinya.



2.5 Matriks Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Matriks Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel	Sampel	Metode Penelitian	Hasil	Perbedaan
1	Muhammad Hafizh Wismawan, Bachruddin Saleh Luturlean	Pengaruh <i>Work-life balance</i> Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank X	Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (<i>work-life balance</i>) dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bank X	<i>Work-life balance</i> , Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan	Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling dengan pendekatan total sampling, di mana seluruh populasi yang terdiri dari 53 responden dijadikan sampel dalam penelitian ini.	Pendekatan yang digunakan dalam studi ini adalah metode kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif terapan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan memperoleh skor sebesar 85%, yang dikategorikan sangat baik. <i>Work-life balance</i> memperoleh skor 87%, juga dalam kategori sangat baik, sementara motivasi kerja mencapai skor yang sama dengan kinerja, yaitu 85%, yang juga tergolong dalam kategori sangat baik. Berdasarkan hasil uji hipotesis, ditemukan bahwa <i>work-life balance</i> dan motivasi kerja secara bersamaan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank X. Namun, ketika dianalisis secara terpisah, hanya	Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menggunakan motivasi kerja sebagai variabel independen kedua (X2), penelitian ini menggantinya dengan beban kerja sebagai variabel independen.



No	Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel	Sampel	Metode Penelitian	Hasil	Perbedaan
							motivasi kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan work-life balance tidak menunjukkan pengaruh langsung.	
2	Erliana Krisentia, Treacy E Anden, Olivia Winda Ony Panjaitan (2022)	Pengaruh <i>Work-life balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Masa Pandemi Covid-19	Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan bukti empiris mengenai dampak work-life balance terhadap kepuasan kerja, dengan motivasi kerja berperan sebagai variabel moderasi, di kalangan Guru SMA Negeri 4 Palangka Raya.	Work life balance, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja	Menggunakan purposive sampling dengan jumlah 48 guru yang sudah menikah	Pendekatan Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance (X) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), dengan nilai Original Sample Estimate sebesar 0,471 dan t-statistic sebesar 5,769. Ketika dimoderasi oleh variabel motivasi kerja (M), hubungan antara work-life balance (X) dan kepuasan kerja (Y) tetap menunjukkan pengaruh positif, dengan nilai Original Sample Estimate sebesar 0,334 dan t-statistic sebesar 3,534. Temuan ini	Penelitian terdahulu bukan pada bidang kesehatan, sampel yang digunakan juga hanya 48. Sedangkan penelitian saat ini sampel +/- 100.



No	Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel	Sampel	Metode Penelitian	Hasil	Perbedaan
							mengindikasikan bahwa motivasi kerja berperan sebagai variabel moderasi yang memperkuat hubungan antara work-life balance dan kepuasan kerja.	
3	Ngalimun, Imam Mujahid, Imam Makruf (2022)	Quality of Work Life Balance Dalam Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja di Universitas Muhammadiyah Banjarmasin	Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dampak work-life balance terhadap kualitas kehidupan kerja dan bagaimana pengaruhnya terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta motivasi kerja.	Work life balance, Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja	Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 25 responden, yang diambil dari total populasi sebanyak 100 orang.	Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan desain penelitian single cross sectional.	Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, ditemukan bahwa work-life balance (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), dengan nilai Original Sample Estimate sebesar 0,471 dan t-statistic sebesar 5,769. Ketika motivasi kerja (M) dimasukkan sebagai variabel moderasi, hubungan antara work-life balance (X) dan kepuasan kerja (Y) tetap signifikan dengan nilai positif sebesar 0,334 dan t-statistic sebesar 3,534. Temuan ini	Pada penelitian sebelumnya, work-life balance digunakan sebagai satu-satunya variabel independen, dan penelitian tersebut tidak berfokus pada sektor kesehatan



No	Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel	Sampel	Metode Penelitian	Hasil	Perbedaan
							mengindikasikan bahwa motivasi kerja dapat memperkuat atau memediasi hubungan antara work-life balance dan kepuasan kerja.	
4	Peter Hollanda , Tse Leng Thamb, Cathy Sheehanc , Brian Cooper (2019)	The impact of perceived workload on nurse satisfaction with <i>work-life balance</i> and intention to leave the occupation	Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki keterkaitan antara pandangan mengenai beban kerja, tingkat kepuasan individu terkait keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sebagai indikator kesejahteraan, serta kecenderungan individu untuk meninggalkan tempat kerja.	Beban kerja, Kepuasan perawat, work life balance, niat untuk meninggalkan pekerjaan	Populasi penelitian ini adalah anggota ANMF yang bekerja di Negara Bagian dan Wilayah Australia pada saat survei dilakukan. Secara total, survei tersebut menghasilkan 2984 tanggapan.	Studi lapangan korelasional (survei) kuantitatif dan cross-sectional	Temuan penelitian menunjukkan bahwa persepsi terhadap tingginya beban kerja berkorelasi dengan meningkatnya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan, yang dipengaruhi oleh tingkat kepuasan perawat terhadap work-life balance. Namun, apabila organisasi memberikan dukungan melalui praktik sumber daya manusia yang berkualitas tinggi (HIWP), maka keinginan tersebut dapat ditekan. Faktor- faktor ini dapat dikendalikan oleh pihak manajemen dan	Pada penelitian ini hanya terdapat satu variabel independent yaitu workload dan penelitian saat ini <i>work-life balance</i> merupakan (X1) dan workload (X2)



No	Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel	Sampel	Metode Penelitian	Hasil	Perbedaan
							sebaiknya menjadi fokus utama dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia di sektor layanan kesehatan.	
5	Ryan Rene dan Sari Wahyuni (2018)	Pengaruh <i>Work-life balance</i> Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Perusahaan	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran <i>work-life balance</i> dalam mempengaruhi komitmen terhadap organisasi, tingkat kepuasan kerja, dan motivasi kerja. Selain itu, penelitian ini juga menyelidiki hubungan antara komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja individu dalam melaksanakan tugas mereka.	Work-life balance, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Individu	Penelitian ini melibatkan 190 karyawan dari sebuah perusahaan asuransi yang berlokasi di Jakarta. Data yang digunakan adalah data primer, yang dikumpulkan melalui distribusi kuesioner kepada responden.	Data yang telah terkumpul dianalisis dengan pendekatan kuantitatif, di mana data numerik diolah menggunakan teknik statistik melalui bantuan perangkat lunak SPSS versi 23.0.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi tidak memberikan pengaruh yang berarti terhadap komitmen organisasi dan motivasi kerja. Di sisi lain, penelitian ini juga menemukan bahwa komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja individu.	Penelitian ini hanya menggunakan satu variabel independen, yaitu <i>work-life balance</i> , dan motivasi kerja sebagai variabel dependen. Penelitian ini juga tidak berfokus pada sektor kesehatan.
6		Hubungan Beban Kerja Dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSD dr. H. Soemarno	Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara beban kerja dan motivasi kerja perawat yang	Beban Kerja, Motivasi Kerja Perawat Rawat Inap	Subjek penelitian ini adalah perawat yang bekerja di delapan unit rawat inap di	Desain penelitian cross sectional.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasakan beban kerja yang tinggi, dengan jumlah	Pada penelitian terdahulu hanya menganalisis satu variabel independent

No	Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel	Sampel	Metode Penelitian	Hasil	Perbedaan
		Sosroatmodjo Tanjung Selor KAB. Bulungan Tahun 2022	bertugas di ruang rawat inap RSD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor, Kabupaten Bulungan pada tahun 2022.		RSD Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor, Kabupaten Bulungan, yaitu ruang VIP, Anggrek, Anyelir, Bougenville, Daisy, ICU, Flamboyan, dan Perinatologi. Pemilihan sampel dilakukan menggunakan teknik consecutive sampling, dengan jumlah partisipan sebanyak 108 orang.		58 orang (53,7%), sementara 50 orang lainnya (46,3%) melaporkan beban kerja yang rendah. Di sisi lain, 58 responden (53,7%) menunjukkan tingkat motivasi kerja yang tinggi, sedangkan 50 responden lainnya (46,3%) memiliki motivasi kerja yang rendah. Hasil ini mengindikasikan adanya hubungan antara tingkat beban kerja dan motivasi kerja perawat yang bertugas di ruang rawat inap RSD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor, Kabupaten Bulungan, pada tahun 2022.	yaitu beban kerja.
7	Suharti Ningsih 	Pengaruh kejenuhan kerja, beban kerja, dan konflik kerja terhadap motivasi kerja perawat. RSUD. DR. RM. Pramoto Bagan Siapiapi	Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran kejenuhan kerja, beban kerja, dan konflik dalam memengaruhi tingkat	Kejenuhan kerja, beban kerja, konflik kerja dan motivasi kerja	Populasi yang terlibat dalam penelitian ini terdiri dari 113 perawat yang bekerja di	Penelitian ini menggunakan desain studi potong lintang (cross-sectional) pada perawat di rumah sakit tersebut	Hasil analisis pada variabel beban kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 0,084, yang lebih rendah daripada t tabel 1,65870, dengan nilai	Penelitian sebelumnya menganalisis tiga variabel independent, dan penelitian sekarang

No	Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel	Sampel	Metode Penelitian	Hasil	Perbedaan
		Kabupaten Rokan Hilir	motivasi kerja di kalangan perawat.		RSUD DR. RM. Pramoto.		signifikansi 0,466 yang lebih tinggi dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap motivasi kerja perawat secara parsial. Artinya, meskipun beban kerja perawat meningkat, motivasi kerja hanya mengalami kenaikan sebesar 0,084 secara konstan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja bisa terjadi sesuai dengan kondisi pekerjaan yang ada. Secara umum, perawat diharapkan untuk memberikan keahlian dan usaha terbaik mereka, serta menanamkan nilai bahwa pekerjaan mereka lebih dari sekadar rutinitas, melainkan	menggunakan dua variabel.



No	Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel	Sampel	Metode Penelitian	Hasil	Perbedaan
							mencerminkan integritas.	
8	Bambang Rudyanto, Hasnah Faizah AR, Zulkarnain	Pengaruh Beban Kerja dan Kejenuhan Kerja (Burnout) Terhadap Motivasi Kerja Guru di Yayasan Pendidikan Cendana	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan fokus pada pengaruh beban kerja dan kejenuhan kerja (burnout) terhadap motivasi kerja guru di Yayasan Pendidikan Cendana.	Beban Kerja, Kejenuhan Kerja dan Motivasi Kerja	Penelitian ini melibatkan 59 orang sebagai populasi, dan sampel diambil menggunakan metode proporsional random sampling yang menghasilkan 52 responden	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dengan dua tahapan analisis data: deskriptif dan inferensial. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan regresi, koefisien regresi, dan koefisien determinasi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki dampak positif terhadap motivasi kerja guru sebesar 30,4%. Sebaliknya, kejenuhan kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja guru sebesar 22,2%. Selain itu, terdapat pengaruh gabungan antara beban kerja dan kejenuhan kerja terhadap motivasi kerja guru sebesar 45,7%. Secara keseluruhan, pengaruh beban kerja dan kejenuhan kerja terhadap motivasi kerja guru berada pada tingkat moderat.	Penelitian sebelumnya mengkaji beban kerja dan kejenuhan kerja sebagai variabel independen di luar bidang kesehatan. Sebaliknya, penelitian ini fokus pada work-life balance dan beban kerja sebagai variabel independen
9	Nur Isnaeni	The Effect of Time Pressure, Workload and Work-life balance in Work From Home Situation on Reduce Audit Quality with	Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh tekanan waktu, beban kerja, dan keseimbangan	Tekanan waktu, beban kerja, keseimbangan kehidupan kerja,	Populasi yang menjadi subjek penelitian ini adalah auditor Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang	Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan pengumpulan data	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa: 1) Tekanan waktu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap	Pada penelitian ini menganalisis tiga variabel independent dan dua variabel dependent. Dan

No	Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel	Sampel	Metode Penelitian	Hasil	Perbedaan
		Moderating Variables of Work Motivation in BPK RI Perwakilan Sulawesi Utara	kehidupan kerja terhadap penurunan kualitas audit, dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi di Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) Perwakilan Sulawesi Utara.	penurunan kualitas audit, dan motivasi kerja	bekerja di BPK RI Perwakilan Sulawesi Utara. Sampel penelitian dipilih melalui teknik purposive sampling, dengan kriteria auditor yang memiliki pengalaman minimal satu kali dalam pemeriksaan laporan keuangan pemerintah daerah dan yang bekerja dengan sistem work from home.	primer melalui kuesioner.	penurunan kualitas audit; 2) Beban kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap penurunan kualitas audit; 3) Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penurunan kualitas audit; 4) Motivasi kerja mengurangi pengaruh tekanan waktu terhadap penurunan kualitas audit di kantor BPK RI Perwakilan Sulawesi Utara; 5) Motivasi kerja juga mengurangi pengaruh beban kerja terhadap penurunan kualitas audit di kantor BPK RI Perwakilan Sulawesi Utara; 6) Motivasi kerja memperkuat pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dalam menurunkan kualitas audit di BPK Perwakilan Sulawesi.	penelitian terdahulu tidak fokus pada bidang kesehatan.



No	Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel	Sampel	Metode Penelitian	Hasil	Perbedaan
10	Masri Saragih, Erwin Silitonga, Rosetty Sipayung	Hubungan Beban Kerja dengan Motivasi Kerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara beban kerja dan motivasi kerja perawat di rumah sakit dalam memberikan asuhan keperawatan di ruang rawat inap RS Sari Mutiara Lubuk Pakam.	Beban Kerja, Motivasi Kerja Perawat Rawat Inap	Populasi yang diteliti dalam studi ini mencakup seluruh perawat pelaksana di ruang rawat inap, dengan total 56 orang. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah total sampling.	Desain penelitian yang digunakan adalah deskriptif korelasi dengan pendekatan cross-sectional. Analisis data dilakukan dengan pendekatan univariat dan bivariat, serta uji Chi-Square untuk menguji hubungan antara variabel-variabel yang ada.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa 69,6% perawat mengalami beban kerja tinggi, sedangkan 67,8% perawat menunjukkan tingkat motivasi kerja yang rendah dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dan motivasi kerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan.	Penelitian sebelumnya juga mengkaji variabel beban kerja sebagai faktor independen, dengan jumlah sampel yang lebih kecil dibandingkan dengan penelitian ini.
11	Nurul Fadilah Aswar 	The linfluence Of <i>Work-life balance</i> and Workload On Employee Performance With Motivation As a	Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak dari work-life balance dan beban kerja terhadap kinerja	<i>Work-life balance</i> , <i>Workload</i> , <i>Employee Performance</i>	Populasi yang menjadi fokus penelitian ini mencakup seluruh karyawan tetap di PT.	Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode deskriptif. Teknik pengumpulan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik work-life balance maupun beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap	Pada penelitian terdahulu bukan pada bidang kesehatan dengan variabel yang sama.

No	Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel	Sampel	Metode Penelitian	Hasil	Perbedaan
		Moderating Variable	karyawan, dengan motivasi berfungsi sebagai variabel pemoderasi, di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Wilayah 4 Makassar.		Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Cabang Makassar, dengan sampel yang diambil sebanyak 126 orang.	data dilakukan melalui wawancara, penyebaran kuesioner, dan observasi langsung. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS versi 29.	kinerja karyawan. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi terbukti dapat meningkatkan motivasi serta produktivitas karyawan, sedangkan beban kerja yang sesuai dengan standar perusahaan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja. Motivasi kerja berperan sebagai penghubung antara beban kerja dan kinerja, menyoroti pentingnya motivasi dalam pengelolaan sumber daya manusia.	
		<i>Impact of Work-life balance, Happiness at Work,</i>	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara	<i>Work-life balance, Kebahagiaan,</i>	Sebanyak 315 pegawai dari berbagai divisi di perusahaan	Kajian ini mengembangkan sebuah kerangka konseptual yang	Temuan penelitian mengindikasikan Keseimbangan antara kehidupan	Penelitian sebelumnya menganalisis dua variabel

No	Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel	Sampel	Metode Penelitian	Hasil	Perbedaan
		<i>on Employee Performance</i>	keseimbangan kehidupan kerja, tingkat kebahagiaan, dan performa karyawan dalam lingkungan organisasi	Kinerja Karyawan	dijadikan sebagai sampel penelitian. Dari jumlah tersebut, 283 orang mengisi dan mengembalikan kuesioner yang dinyatakan layak untuk dianalisis, sehingga menghasilkan tingkat respons sebesar 89%.	disusun berdasarkan hasil penelaahan literatur yang relevan	profesional dan pribadi, serta kebahagiaan, memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap performa karyawan. Sebaliknya, tingkat kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap pencapaian kinerja pegawai..	independent yaitu <i>work-life balance</i> dan kebahagiaan. Dan bukan dalam lingkup kesehatan.
13	Peter Hollanda, Tse Leng Thamb, Cathy Sheehanc, Brian, Cooner 	The impact of perceived workload on nurse satisfaction with <i>work-life balance</i> and intention to leave the occupation	Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antara persepsi individu mengenai beban kerja, tingkat kepuasan terhadap keseimbangan antara kehidupan	Beban kerja, Kepuasan perawat, work life balance, niat untuk meninggalkan pekerjaan	Populasi penelitian ini adalah anggota ANMF yang bekerja di Negara Bagian dan Wilayah Australia pada saat survei	Studi lapangan korelasional (survei) kuantitatif dan cross-sectional	Temuan menunjukkan bahwa persepsi terhadap beban kerja memiliki hubungan positif dengan keinginan untuk berhenti bekerja, dan Keterkaitan tersebut dipengaruhi oleh	Penelitian terdahulu hanya menganalisis beban kerja dan <i>work-life balance</i> pada variabel independent, dan variabel dependennya berbeda.

No	Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel	Sampel	Metode Penelitian	Hasil	Perbedaan
			pribadi dan pekerjaan sebagai cerminan kesejahteraan, serta niat untuk keluar dari pekerjaan yang sedang dijalani		dilakukan. Secara total, survei tersebut menghasilkan 2984 tanggapan. Delapan puluh sembilan persen responden dilaporkan sebagai perawat, dengan proporsi bidan yang jauh lebih kecil (9%), yang sebagian besar juga merupakan perawat berkualifikasi.		sejauh mana perawat merasa puas terhadap keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya. Meski demikian, peran organisasi tetap penting, terutama melalui penerapan praktik manajemen sumber daya manusia yang mendukung. (High Involvement Work Practices/HIWP), dapat membantu menekan keinginan tersebut. Oleh karena itu, faktor-faktor ini penting untuk diperhatikan oleh pengelola SDM dalam sistem pelayanan kesehatan	



No	Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel	Sampel	Metode Penelitian	Hasil	Perbedaan
14	Kim Mi-yeon, Seo Young-wook	A Study on the Impact of <i>Work-life balance</i> and Smart Work Environment on Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees	Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat dicapai oleh organisasi dan para anggotanya dalam konteks struktur sosial yang berubah-ubah selama masa pandemi COVID-19, serta menelaah pengaruh keseimbangan tersebut terhadap tingkat kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi, dan kualitas hubungan antar rekan kerja.	<i>Work-life balance</i> , Lingkungan Kerja Yang Cerdas, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi	Survei dilakukan terhadap 463 karyawan yang bekerja di perusahaan kecil dan menengah, lembaga publik, dan konglomerat di masa COVID-19	Analisis empiris	Penelitian ini merujuk pada pekerjaan dan keluarga, pekerjaan dan waktu luang, serta keseimbangan kerja dan pertumbuhan merupakan faktor penting yang signifikan untuk meningkatkan sikap kerja karyawan dalam lingkungan kerja yang terus berubah akibat COVID-19. Temuan dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa penerapan <i>work-life balance</i> serta penciptaan lingkungan kerja yang cerdas sangat penting dalam mendorong peningkatan produktivitas organisasi.	Penelitian sebelumnya menganalisis keseimbangan kehidupan kerja sebagai variabel bebas dan terikat, menganalisis kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi.



No	Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel	Sampel	Metode Penelitian	Hasil	Perbedaan
15	Kyle J. Rehder, MD; Kathryn C. Adair, PhD; Allison Hadley, MD; Katie McKittrick; Allan Frankel, MD; Michael Leonard, MD; Terri Christensen Frankel, RN; J. Bryan Sexton, PhD (2020)	Associations Between a New Disruptive Behaviors Scale and Teamwork, Patient Safety, Work-life balance, Burnout, and Depression	Penelitian ini bertujuan untuk memperkenalkan skala singkat untuk mengevaluasi DB di tingkat lingkungan kerja, mengevaluasi sifat psikometrik skala tersebut dan memberikan data prevalensi acuan dari sistem layanan kesehatan dan selidiki hubungan antara DB dan ukuran budaya keselamatan dan kesejahteraan lainnya yang tervalidasi.	Disruptive behaviors, Kerjasama tim, Keselamatan pasien, <i>work-life balance</i> , Burnout, Depresi	Data untuk penelitian ini dikumpulkan melalui survei budaya terhadap seluruh pekerja layanan kesehatan di sistem layanan kesehatan berbasis agama yang besar di pantai barat Amerika Serikat yang terdiri dari 16 rumah sakit dan klinik rawat jalan yang berafiliasi dengan mereka. Petugas layanan kesehatan dengan komitmen	Dengan menggunakan survei cross-sectional terhadap seluruh petugas layanan kesehatan di sistem kesehatan besar di AS	Satu atau lebih dari enam DB dilaporkan oleh 97,8% lingkungan kerja. DB dilaporkan dalam frekuensi yang sama oleh laki-laki dan perempuan, dan oleh sebagian besar pekerja layanan kesehatan. Skala perilaku mengganggu yang terdiri dari enam item menunjukkan konsistensi internal $\alpha = 0,867$. Iklim DB berkorelasi signifikan dengan rendahnya kualitas kerja tim, lemahnya budaya keselamatan, kurangnya kepuasan dalam bekerja, serta pandangan negatif terhadap manajemen; termasuk pula	Pada penelitian terdahulu menganalisis <i>work-life balance</i> sebagai variabel dependent.



No	Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel	Sampel	Metode Penelitian	Hasil	Perbedaan
					penuh waktu sebesar 50% atau lebih pada area perawatan pasien tertentu selama setidaknya empat minggu berturut-turut sebelum pelaksanaan survei diundang untuk mengisi kuesioner. Ini termasuk staf dokter, RN, perawat penanggung jawab, manajer perawat, asisten dokter/praktisi perawat, perawat kejuruan berlisensi		ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang lebih rendah; peningkatan kelelahan emosional (burnout); dan peningkatan depresi (hal < 0,001 untuk masing-masing). Peningkatan iklim DB sebesar 10 unit dikaitkan dengan penurunan iklim kerja tim dan keselamatan masing-masing sebesar 3,89 dan 3,83 poin, serta terjadi kenaikan skor kelelahan dan depresi masing-masing sebesar 3,16 dan 2,42 poin	



No	Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel	Sampel	Metode Penelitian	Hasil	Perbedaan
					(LVN)/perawat praktik berlisensi (LPN), asisten rumah sakit, ahli terapi fisik, ahli terapi okupasi, apoteker, ahli terapi pernafasan, teknisi, petugas bangsal. panitera/sekretaris pengaturan kerja, administrator medis, dan lain-lain. Dokter yang disurvei terbatas pada mereka yang dipekerjakan langsung oleh rumah sakit dan tidak			



No	Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel	Sampel	Metode Penelitian	Hasil	Perbedaan
					termasuk dokter praktik swasta atau dokter non-rumah sakit lainnya yang memberikan perawatan di lingkungan kerja tertentu. Semua lingkungan kerja di seluruh sistem layanan kesehatan diminta untuk berpartisipasi.			



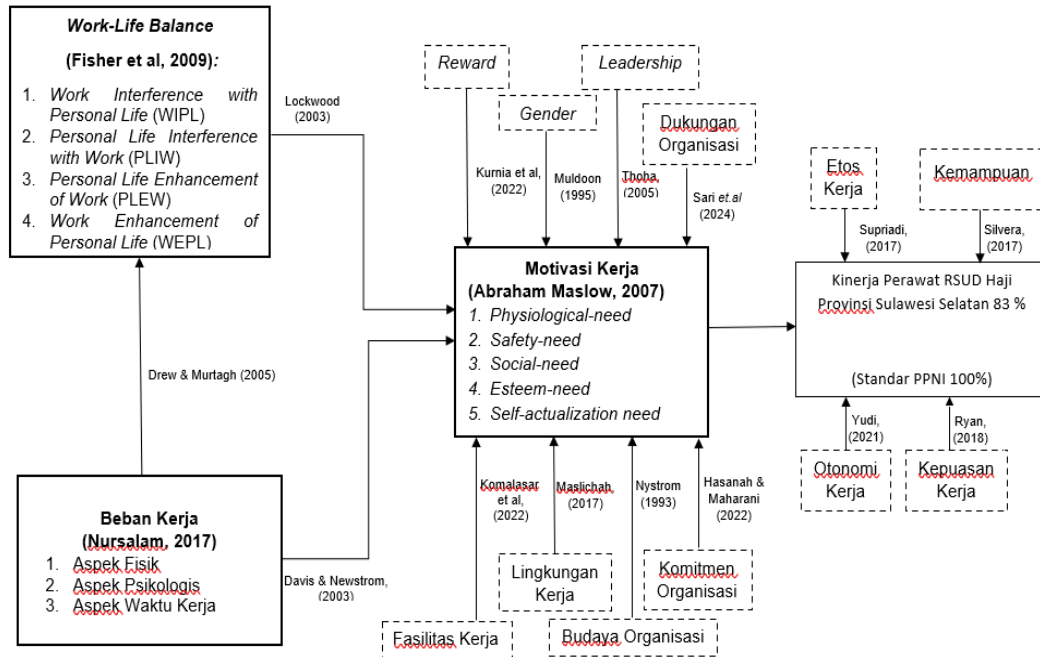
2.6 Mapping Teori Penelitian

WORK-LIFE BALANCE	BEBAN KERJA	MOTIVASI KERJA
McDonald & Bridley (2005) 1. Keseimbangan waktu 2. Keseimbangan keterlibatan 3. Keseimbangan kepuasan Fisher, Bulger, dan Smith (2009): 1. <i>Work Interference with Personal Life</i> (WIPL) 2. <i>Personal Life Interference with Work</i> (PLIW) 3. <i>Personal Life Enhancement of Work</i> (PLEW) 4. <i>Work Enhancement of Personal Life</i> (WEPL) Greenhaus et al (2003): 1. <i>Time balance</i> 2. <i>Involvement balance</i> 3. <i>Satisfaction balance</i>	Koesomowidjojo (2017): 1. Kondisi pekerjaan 2. Penggunaan waktu kerja 3. Target yang dicapai Tarwaka (2014): 1. Beban waktu 2. Beban mental 3. Beban psikologis Munandar (2001): 1. Waktu bekerja 2. Pekerjaan berlebihan 3. Bekerja terlalu keras Davis & Newstrom (1985): 1. <i>Time urgency</i> 2. <i>Role ambiguity</i> 3. <i>Work overload</i> Nursalam (2017): 1. Aspek Fisik 2. Aspek Psikologis 3. Aspek Waktu Kerja	Herzberg (1966) 1. Satisfiers 2. Motivators (motif ekstrinsik dan intrinsik) McGregor (2000) 1. Pengaturan diri 2. Pengendalian diri 3. Motivasi dan kematangan Abraham Maslow (2007): 1. <i>Physiological-need</i> 2. <i>Safety-need</i> 3. <i>Social-need</i> 4. <i>Esteem-need</i> 5. <i>Self-actualization need</i> Kanfer (1987) 1. Faktor distal 2. Faktor proksimal George & Jones (2005): 1. <i>Direction of behavior</i> 2. <i>Level of effort</i> 3. <i>Level of persistence</i> 4. <i>Credibility</i> David McClelland (1961): 1. <i>Need of achievement</i> 2. <i>Need of power</i> 3. <i>Need of affiliation</i>

Tabel 2. Mapping Variabel Penelitian



2.7 Kerangka Teori Penelitian

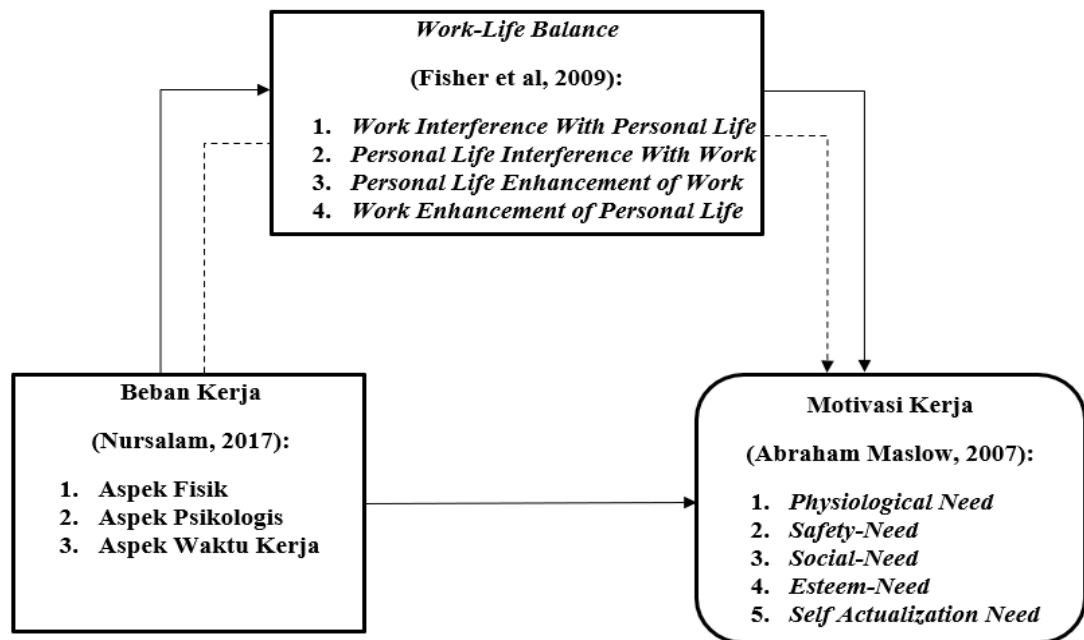


Gambar 2. Kerangka Teori Penelitian

Work-life balance merupakan upaya yang dilakukan seseorang untuk menyeimbangkan tanggung jawabnya di dunia kerja dan kehidupan personal, yang berperan sebagai sumber dorongan positif atau bahkan potensi munculnya konflik. Di sisi lain, beban kerja merupakan elemen krusial yang dapat berkontribusi untuk peningkatan semangat kerja, efisiensi, dan peningkatan kualitas kinerja karyawan. Kedua faktor ini berpengaruh besar terhadap motivasi kerja, yang pada gilirannya berdampak pada mutu kinerja perawat.

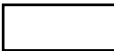


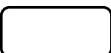
2.8 Kerangka Konsep Penelitian



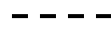
Gambar 3. Kerangka Konsep Penelitian

Keterangan:

 : Variabel Independen

 : Variabel Dependen

 : Pengaruh Langsung

 : Pengaruh Tidak Langsung

Kerangka konsep pada penelitian ini disusun dengan merujuk pada keterkaitan antar variabel yang diperoleh dari berbagai sumber literatur. Adapun penjelasan dari kerangka tersebut disampaikan sebagai berikut:

a. Pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja.



• Pengaruh *work-life balance* terhadap motivasi kerja.

• Pengaruh beban kerja terhadap *work-life balance*.

• Pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja melalui *work-life balance*

2.9 Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

Tabel 3. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

No	Variabel Penelitian	Definisi Teori/Konsep	Definisi Operasional	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif
1.	Beban Kerja	Beban kerja merupakan segala aktivitas yang dilakukan perawat selama bertugas, secara jasmani maupun psikis, kondisi ini berpotensi memberikan dampak terhadap kesehatan, kesejahteraan, dan kinerjanya dalam memberikan pelayanan kepada pasien. (Nursalam, 2017)	Tuntutan tugas yang memerlukan tenaga fisik, mental dan waktu yang berlebihan dalam melaksanakan pekerjaan.	Dalam instrumen ini digunakan 11 butir pernyataan yang masing-masing memiliki empat alternatif jawaban, yaitu: 1 = Sangat Tidak Setuju (STS) 2 = Tidak Setuju (TS) 3 = Setuju (S) 4 = Sangat Setuju (SS) Skor tertinggi dan terendah dihitung sebagai berikut: • Nilai maksimum: 11 butir x skor tertinggi (4) = 44 • Nilai minimum: 11 butir x skor terendah (1) = 11 • Rentang skor: 44 – 11 = 33 • Interval pembagian skor: 33 dibagi 2 = 16,5 • Maka, batas tengah skor berada pada	Berdasarkan perhitungan diatas maka maka penilaian objektif terhadap klasifikasi beban kerja dapat dijelaskan sebagai berikut. a. Beban kerja tergolong tinggi apabila total skor jawaban responden mencapai atau melebihi angka 28. b. Beban kerja tergolong rendah apabila total skor jawaban responden berada di bawah angka 28.



No	Variabel Penelitian	Definisi Teori/Konsep	Definisi Operasional	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif
				angka sekitar 28 (44 – 16)	
			Aspek Fisik: Berkaitan dengan tuntutan pekerjaan yang membebani tubuh perawat secara langsung. Beban kerja fisik meliputi aktivitas yang membutuhkan tenaga besar.		
			Aspek Psikologi: Aspek ini berhubungan dengan beban mental yang dialami perawat akibat tuntutan pekerjaan, tanggung jawab besar, serta interaksi dengan pasien dan tenaga medis lainnya.		
			Aspek Waktu Kerja: Terkait dengan durasi kerja yang panjang, waktu istirahat yang terbatas, serta ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memicu		



No	Variabel Penelitian	Definisi Teori/Konsep	Definisi Operasional	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif
			konflik yang mengganggu keharmonisan keduanya.		
2.	<i>Work-Life Balance</i>	<i>Work-life balance</i> menggambarkan upaya seseorang dalam menciptakan keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan aspek kehidupan pribadinya, sehingga keduanya dapat dijalani secara selaras tanpa menimbulkan konflik atau gangguan satu sama lain (Fisher, Bulger & Smith, 2009).	<i>Work-life balance</i> merujuk pada kemampuan individu dalam mengatur dan membagi waktu secara proporsional antara kewajiban pekerjaan dan kegiatan pribadi di luar pekerjaan.	Jumlah pernyataan dalam kuesioner sebanyak 12 item, masing-masing menggunakan skala Likert dengan empat pilihan jawaban, yaitu: 1 = Sangat Tidak Setuju (STS) 2 = Tidak Setuju (TS) 3 = Setuju (S) 4 = Sangat Setuju (SS) Nilai tertinggi yang bisa dicapai oleh responden adalah: 12 item x 4 = 48 Sementara itu, nilai terendah yang mungkin diperoleh adalah: 12 item x 1 = 12 Dengan begitu, rentang skor yang ada adalah: 48 - 12 = 36 Untuk menetapkan klasifikasi kategori, rentang ini dibagi menjadi dua	Kriteria penilaian work-life balance berdasarkan skor total: • Skor ≥ 30 dikategorikan sebagai work-life balance tinggi • Skor < 30 dikategorikan sebagai work-life balance rendah



No	Variabel Penelitian	Definisi Teori/Konsep	Definisi Operasional	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif
				bagian: $36/2 = 18$	
			Work Interference with Personal Life: Pekerjaan yang berdampak pada terganggunya aspek kehidupan pribadi individu, jumlah jam kerja yang berlebihan tugas pekerjaan mengganggu waktu istirahat, stres karena pekerjaan, mengganggu waktu pribadi atau bersama keluarga.		
			Personal Life Interference With Work : Tanggung jawab atau kegiatan dalam ranah pribadi individu mengganggu atau mempengaruhi kinerja dan produktivitas ditempat kerja. a) masalah pribadi yang dapat mempengaruhi		



No	Variabel Penelitian	Definisi Teori/Konsep	Definisi Operasional	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif
			kinerja atau kehadiran ditempat kerja b) konflik atau masalah keluarga mempengaruhi konsentrasi ditempat kerja.		
			Personal Life Enhancement with Work: Berbagai aspek dalam kehidupan individu dapat berkontribusi dalam memperbaiki kualitas kinerja dan meningkatkan kepuasan saat bekerja. Kondisi fisik yang sehat memungkinkan individu bekerja dengan lebih bertenaga dan produktif. Selain itu, adanya dukungan dari keluarga turut berperan dalam menurunkan tingkat stres dan mendorong peningkatan kinerja di lingkungan kerja.		
			Work Enhancement with Personal Life: Pekerjaan memiliki potensi untuk memberikan dampak positif terhadap kualitas		



No	Variabel Penelitian	Definisi Teori/Konsep	Definisi Operasional	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif
			kehidupan individu di luar pekerjaan. Penghasilan yang diperoleh melalui pekerjaan dapat menciptakan kestabilan keuangan, yang pada akhirnya meningkatkan taraf hidup pribadi. Selain itu, pengalaman yang menyenangkan di lingkungan kerja juga dapat memberikan pengaruh positif terhadap suasana hati seseorang, yang kemudian tercermin dalam hubungan sosial dan interaksi sehari-harinya.		
3.	Motivasi Kerja	Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan dari dalam diri individu yang memicu tercapainya pemenuhan lima kebutuhan utama, yaitu kebutuhan fisik, rasa aman,	Secara umum, motivasi kerja juga dapat dimaknai sebagai kekuatan batin yang mendorong seseorang untuk bekerja secara maksimal dalam rangka mencapai target atau tujuan yang telah ditentukan.	Instrumen pengukuran motivasi kerja menggunakan kuesioner berjumlah 19 item, dengan skala penilaian sebagai berikut: 1 = Sangat Tidak Setuju (STS) 2 = Tidak Setuju (TS) 3 = Setuju (S) 4 = Sangat Setuju (SS)	Berdasarkan perhitungan tersebut, maka kriteria pengelompokan tingkat motivasi kerja responden adalah: a. Responden dengan total skor $\geq 47,5$ diklasifikasikan memiliki motivasi kerja tinggi b. Responden dengan



No	Variabel Penelitian	Definisi Teori/Konsep	Definisi Operasional	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif
		interaksi sosial, pengakuan, serta realisasi potensi diri secara optimal. (Maslow, 2007).		Skor maksimal: $19 \times 4 = 76$ Skor minimal: $19 \times 1 = 19$ Rentang skor: $76 - 19 = 57$ Interval klasifikasi: $57 / 2 = 28,5$ Batas klasifikasi: $76 - 28,5 = 47,5$	total skor $< 47,5$ dikategorikan memiliki motivasi kerja rendah
			Physiological-need: Mengacu pada keperluan mendasar manusia guna mempertahankan kelangsungan hidup, seperti asupan makanan dan minuman, tempat berlindung, udara untuk bernapas, waktu istirahat yang cukup, serta kebutuhan biologis lainnya..		
			Safety-need: Terkait dengan perlindungan dari bahaya atau kecelakaan kerja, jaminan keberlanjutan pekerjaan, serta kepastian tentang masa depan saat sudah tidak bekerja lagi.		
			Social-need: Berhubungan dengan kebutuhan untuk		



No	Variabel Penelitian	Definisi Teori/Konsep	Definisi Operasional	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif
			memiliki hubungan yang harmonis dalam kelompok kerja, pengawasan yang baik, kegiatan rekreasi bersama, dan aspek sosial lainnya.		
			<i>Esteem-need:</i> Keinginan untuk mendapatkan penghargaan dan pengakuan atas pencapaian, kemampuan, keterampilan, serta efektivitas dalam bekerja.		
			<i>Self-actualization need:</i> Mencerminkan kemampuan, keterampilan, dan potensi diri yang dimiliki individu untuk berkembang dan menunjukkan kapasitas terbaiknya.		



2.10 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan sementara yang disusun peneliti sebagai jawaban awal atas permasalahan yang dikaji dalam sebuah penelitian dan umumnya disajikan dalam bentuk kalimat yang mengandung pernyataan. Hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan dari keterkaitan antara dua variabel atau lebih. Berdasarkan uraian pada bagian latar belakang, rumusan masalah, dan kerangka teori yang telah dijelaskan sebelumnya, maka hipotesis yang dikemukakan dalam studi ini adalah sebagai berikut:

1. H0: Tidak ada pengaruh Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja perawat pada instalasi rawat inap RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan.
H1: Ada pengaruh Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja perawat pada instalasi rawat inap RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan.
2. H0: Tidak ada pengaruh *Work-life balance* terhadap Motivasi Kerja perawat pada instalasi rawat inap RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan.
H2: Ada pengaruh *Work-life balance* terhadap Motivasi Kerja perawat pada instalasi rawat inap RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan.
3. H0: Tidak ada pengaruh Beban Kerja terhadap *Work-life balance* perawat pada instalasi rawat inap RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan
H3: Ada pengaruh Beban Kerja terhadap *Work-life balance* perawat pada instalasi rawat inap RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan
4. H0: Tidak ada pengaruh Beban Kerja terhadap motivasi kerja melalui *work-life balance* pada instalasi rawat inap RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan.
H4: Ada pengaruh Beban Kerja terhadap motivasi kerja melalui *work-life balance* pada instalasi rawat inap RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan.

