

DAFTAR PUSTAKA

- Abdirahman, H. I. H., Najeemdeen, I. S., Abidemi, B. T., & Ahmad, R. (2020). The relationship between job satisfaction, *work-life balance* and organizational commitment on employee performance. *Advances in Business Research International Journal*, 4(1), 42–52.
- Abraham H Maslow, 2007, *Motivation and Personality*. Rajawali, Jakarta.
- Adams, M. (2006). *Work-life balance* a practical guide for teachers. London: David Fulton Publishers.
- Adinugroho, J. 2017. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Di Rumah Makan Cahaya Mas. Skripsi Universitas Katolik Parahyangan.
- Agus Wijaya. (2017). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamadukkelleng Kabupaten Wajo. Universitas Islam Negeri Alauddin.
- Agus, Riyanto. (2011). Buku ajar metodologi penelitian. Jakarta. EGC
- Ahmad, M. and Rochimah, H., 2021. Contribution of workload and compensation to teacher's burnout. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 13(1), pp.1-9.
- Anita, J., Aziz, N., & Yunus, M. (2019). The effect of placement and work load on work motivation and its impact on employee work performance at labor and population mobility agency of Aceh Province, Indonesia. *International Journal of Scientific & Technology Research*,. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(4), 225-.
- Arita, S. and Agustin, F., 2022. Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Ecogen*, 5(4), pp.544-554.
- Astuti, D. G. M., & Mayasari, N. M. D. A. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Lapas Kelas IIB Singaraja. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 255-263.
- Bakker, A.B. and Demerouti, E., 2007. The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), pp.309-328.
- Balbed, A., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Karyawan Melalui Pemeditasi Motivasi Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(7), 4676–4703.



- Chandra, R., & Syardiansah. (2021a). Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Rumah Sakit Cut Nyak Dhien. *Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 13(1), 191–199
- Choirul Arifin. (2017). Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Perawat IGD (Studi Korelasi Di RSUD Jombang). Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Insan Cendekia Medika Jombang.
- Clark, S.C., 2000. Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human relations*, 53(6), pp.747-770.
- Clutterbuck, D. (2003). *Managing work-life balance: a guide for HR in achieving organisational and individual change*. London: Chartered Institute of Personnel and Development, CIPD House, Camp Road.
- Daulay, F. N. (2020). *Pengaruh Work Life Balance terhadap Motivasi Kerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(1), 15–23.
- Davis, Keith and John W. Newstrom. (1985). *Human Behaviour at Work : Organizational Behaviour*. Mc. Graw-Hill Inc., New York.
- Davis, Keith dan Newstorm J.W., 2003, *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi Kesepuluh, Terjemahan Agus Dharma, Penerbit: Erlangga, Jakarta.
- Deci, E.L. and Ryan, R.M., 2013. *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer Science & Business Media.
- Dewi, A. S. R., & Indrawati, N. K. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT KAI (Persero) Daop 4 Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(3), 360–368.
- Darmawan, D., & Djaelani, A. K. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Burnout. *Jurnal Maneksi*, 10(2), 155–162.
- Dousin, O., Collins, N., & Kler, B. K. (2019). Work-life balance, employee job performance and satisfaction among doctors and nurses in Malaysia. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(4), 306–319.
- Drew, E., & Murtagh, E. M. (2005). Work/Life Balance: Senior Management Champions Or Laggards? *Women In Management Review*, 20(4), 262–278. Doi:10.1108/09649420510599089.
- . 2016. Analisis Tingkat Work-Life-Balance Dan Penilaian Kinerja ap Motivasi Kerja Dan Organizational Citizenship orkaryawan Pt. Buma Apparel Industry Di Subang. Universitas ikan Indonesia.



- Durahman, A. 2016. Analisis Tingkat Work-Life-Balance Dan Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Organizational Citizenship Behaviorkaryawan Pt. Buma Apparel Industry Di Subang. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Efendi, K. R. N. (2022, August). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Work Life Balance dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan. In *Bandung Conference Series: Business and Management* (Vol. 2, No. 2, pp. 1257-1260).
- Eviana Budi, U. (2020). *Pengaruh Work life balance dan kerja tim terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan (Studi kasus PT. Winn Gas)* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Fathudin, R. (2023). *PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH CIAMIS* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS PASUNDAN).
- Fetriah, D. and Herminingsih, A., 2023. The Effect of Perceived Organizational Support, Work Motivation, and Competence on Employee Performance Mediated by Employee Engagement. *Dinasti International Journal of Management Science (DIJMS)*, 5(1).
- George, J. M. & Jones, G. R., 2005, *Essentials of Managing Organizational Behavior*, 4th ed., New Jersey: Upper Saddle River.
- George, J.M. Dan Jones, G.R. 2005. Understanding And Managing Organizational Behavior. 4th Edition. New Jersey: Upper Saddle River
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88
- Greenhaus, J.H., Collins, K.M., & Shawn, J. D. (2003). The Relation Between Work-Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior* 63 (2003) 510-531.
- Haar, J.M., Russo, M., Suñe, A. and Ollier-Malaterre, A., 2014. Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of vocational behavior*, 85(3), -373.
- Uno. 2009. Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta: Bumi



- Hasan, R., Habibi, A., Ahmad, S.N.A. and Ramdhan, Q.N., 2021. HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUP SITANALA TANGERANG. *Jurnal JKFT*, 6(2), pp.83-96.
- Hastutiningsih, Artha. 2018. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Stres Kerja (Studi Pada PT. MSV Pictures Yogyakarta). ***Jurnal Manajemen***. Vol 1(2). Hal.1-10.
- Herzberg. Dasar-Dasar Manajemen. 2nd ed. Hasibuan MSP, translator. Jakarta: Bumi Aksara; 2003.
- Jufrizen, J., & Ramadhani, N. K. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara* , 3(1), 66–79.
- Karasek Jr, R.A., 1979. Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative science quarterly*, pp.285-308.
- Kemenkes RI. Undang-Undang RI No.36 Tahun 2009.
- Kirchmeyer, C. (2000). Work-life initiatives: Greed or benevolence regarding worker's time. In. C. L. Cooper & D. M. Rousseau (Eds.). West Sussex, UK: Wiley.
- Komalasari, I., Samawa, U., Besar, S., Info, A., & History, A. (2022). PENGARUH GAJI , BONUS DAN FASILITAS TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN(Studi Pada PT. BRIUnit I Sumbawa Besar). 78–89.
- Kossek, E.E., Pichler, S., Bodner, T. and Hammer, L.B., 2011. Workplace social support and work–family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work–family-specific supervisor and organizational support. *Personnel psychology*, 64(2), pp.289-313.
- Krisentia, E., Anden, T. and Panjaitan, O.W.O., 2022. Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Pada Guru SMA Negeri 4 Palangka Raya). *Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi*, 3(3), pp.165-175.
- Kurnia, N. A., & Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja ap Kinerja Karyawan. Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi, 48–57. <https://doi.org/10.32534/jv.v17i1.2536>



- Kurnia, N. N., Husnaiti, R., & Tristiarto, Y. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Deraya. *Jurnal Sosial dan Sains*, 2(5), 596-605.
- L. Daft, Richard (2006). *Management*. Edisi Keenam, Jakarta: Salemba Empat.
- Laschinger, H.K.S. and Fida, R., 2014. New nurses burnout and workplace wellbeing: The influence of authentic leadership and psychological capital. *Burnout research*, 1(1), pp.19-28.
- Lavoie-Tremblay, M., et al. (2010). *The Impact of Work-life balance on the Motivation of Nurses*. Journal of Nursing Administration.
- Layli, A.N., Suryawati, C. and Kusumastuti, W., 2023. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit: The Effect of Motivation on Nurse Performance in the Hospital. *Jurnal Sains dan Kesehatan*, 5(5), pp.870-877.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984) *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Lockwood, N. 2010. Work/Life Balances: Challenges And Solutions. R Magazine, Alexandria, 48 (6), pp. 101- 106
- Lu, H., Barriball, K. L., Zhang, X., & While, A. E. (2017). *Job satisfaction among hospital nurses revisited: A systematic review*. *International Journal of Nursing Studies*, 49(8), 1017-1038.
- Lubis, Saragih, Mareta, (2022). PENGARUH BEBAN, KEPUASAN, DAN STRESS KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PERAWAT: (A SYSTEMATIC REVIEW). JURNAL KESEHATAN MASYARAKAT (e-Journal) Volume 10, Nomor 3, Mei 2022 ISSN: 2715- 5617 / e-ISSN: 2356-3346 <http://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm> DOI : 10.14710/jkm.v10i3.33202 372
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). *Job burnout*. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Maslichah, N. I. 2017. Pengaruh *Work-life balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Perawat RS Lavalette Malang). Jurnal Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.



I. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 370–396.

- Maydinar, D.D., Keraman, B. and Lestati, E., 2021. THE RELATIONSHIP OF WORK MOTIVATION WITH NURSE PERFORMANCE. *Homes Journal: Hospital Management Studies Journal*, 2(1), pp.26-33.
- McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*, Princeton, NJ: Van Nostrand.
- Mendis, M., & Weerakkody, W. A. S. (2017). The impact of work life balance on employee performance with reference to telecommunication industry in Sri Lanka: a mediation model. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 12(1), 72–100.
- Muldoon, O. (1995). Career aspirations, job satisfaction and gender identity in female student nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 2(1), 544-550.
- Nawawi. 2016. Aplikasi Konsep Quality of Work Life dalam Upaya Menumbuhkan Motivasi Karyawan Berkinerja Unggul. Jakarta. Majalah Usahawan No. 10 Thn. XXVIII Oktober.
- Ngalimun, Mujahid, I., & Makruf, I. (2022a). Quality Of *Work-life balance* Dalam Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Kerja Di Universitas Muhammadiyah Banjarmasin. *Jurnal Komunikasi Bisnis Dan Manajemen*, 9(1), 60–74.
- Ningsih, S., Alwie, A.F. and Fitri, K., 2017. *Pengaruh Kejenuhan Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Kerja terhadap Motivasi Kerja Perawat RSUD DR. RM. Pratomo Bagan Siapiapi Kabupaten Rokan Hilir* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Nohe, C., Meier, L. L., Sonntag, K., & Michel, A. (2015). *The chicken or the egg? A meta-analysis of panel studies of the relationship between work–family conflict and strain*. *Journal of Applied Psychology*, 100(2), 522–536
- Notoatmodjo, S. (. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta.
- Nursalam. (2017). *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan* . Jakarta: Salemba Medika
- Nystrom, P. C. 1993. “Organizational Culture, Strategies and ommitments in Health Care Organizations”. *Health Care Management Review*, 18 (I) , p. 43-49.
- Parkers, L.P. and Langford, P.H., 2008. Work-life balance or work-life alignment. *Journal of Management & Organization*, 14(3), pp.267-284.
- pang, B. R. T., Dirdjo, M., & Herlina, N. (2020). Hubungan antara Kerja dengan Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit: Systematic are Review.



- Paskanindia, Y.W., 2019. Hubungan motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan CV Cita Nasional. *Universitas Kristen Satya Wacana*.
- Putra, S., Sukanto, E., & Firdaus, R. (2023). HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSD dr. H. SOEMARNO SOSROATMODJO TANJUNG SELOR KABUPATEN BULUNGAN TAHUN 2022. *Aspiration of Health Journal*, 1(2), 252-263.
- Putri, F. R., & Setiawan, A. (2021). The relationship between workload and work motivation among nurses in government hospitals. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 17(2), 150-160.
- Rani, C., Kaur, R. and Goel, P., Work-Life Balance of Nurses and Its Antecedents: A Systematic.
- Rio, M. A., & Dharmawan, D. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Central Asia Tbk Kcu Matraman. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 20(3), 8–17, ISSN
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior* Edition 15. New Jersey: Pearson Education.
- Saragih, S., et al. (2020). The Effect of Workload on Nurses' Work-Life Balance and Job Motivation. *Indonesian Journal of Nursing Studies*.
- Simarmata Novelin Rahel. 2020. Pengaruh Work Engagement dan Quality of Work Life Terhadap Kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap RSUD Provinsi Sulawesi Selatan.
- Sinambela, U. B. M. (2021). *Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Di RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun Tahun 2021* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara).
- Sitanggang, P.H. and Ikhrum, W.M.A.D., 2021. Pengaruh Work-Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja (Studi Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kota Kediri Jawa Timur). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 9(2).
- Sondang P. Siagian, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Bumi Aksara



Steve M. Jones. 2002. *Organization Behavior. A scientific Practitioner approach*. New York: John Wiley & Sons Inc, p.192.

. F. and Hasugian, I. (2024) "Analisis kondisi work-life balance di rumah sakit ditinjau dari tingkat stres kerja dan masa

- kerja”, *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*, 7(1), pp. 43–50. doi: 10.32584/jkmm.v7i1.2418
- Suharti Ningsih, 2017. Pengaruh Kejenuhan Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perawat RSUD Dr. RM. Pratomo Bagan Siapiapi Kabupaten Rokan Hilir. *JOM Fekon*, 4(1), 495– 509.
- Supriadi. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Islam PDHI Yogyakarta. *Heal Sci Pharm J* 2017;1:30– 7. doi:10.32504/hspj.v1i1.4.
- Tarwaka. (2011). *Ergonomi Industri. Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomik Dan Aplikasi Di Tempat Kerja*. Harapan Press : Surakarta
- Thoha, Miftah. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja grafindo Persada.
- Usman, Husaini (2011). *Manajemen, teori, praktik, dan riset pendidikan*. Edisi Ketiga, Jakarta: Bumi Aksara.
- Veriyanto. (2024). *Pengaruh beban kerja terhadap work-life balance dan dampaknya terhadap keterikatan kerja*. Universitas Kristen Satya Wacana.
- Vistanabilla, A., & Kusumaningtyas, D. (2022). Pengaruh Motivasi, Persepsi, dan Time Management terhadap Work Life Balance: Studi Kasus pada Mahasiswa Kelas Karyawan Prodi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri. *Prosiding Simposium Nasional Manajemen dan Bisnis*, 1, 475–481
- Wijaya, Y. (2020a). Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada PT Mayora Indah). *AGORA*, 8(1), 1–6.
- Yerkes, R. M., & Dodson, J. D. (1908). The relation of strength of stimulus to rapidity of habit-formation. *Journal of Comparative Neurology and Psychology*, 18(5), 459–482.
- Zareen, M., Razzaq, K., & Mujtaba, B. G. (2015). Impact of Transactional, Transformational and Laissez-Faire Leadership Styles on Motivation: A Quantitative Study of Banking Employees in Pakistan. *Public Organization Review*, 15(4), 531–549.



KUESIONER

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Saya, **Claudya Emma Sulistya Kalpeing** mahasiswa Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin bermaksud untuk meminta informasi kepada Bapak/ Ibu/ Saudara(i) terkait dengan penelitian tesis saya yaitu:

"Pengaruh Beban Kerja dan *Work-Life Balance* Terhadap Motivasi Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2024".

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja dan *Work-Life Balance* terhadap Motivasi Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2024. Partisipasi Bapak/Ibu/Saudara(i) dalam penelitian ini bersifat sukarela dan tidak ada paksaan. Saya sebagai peneliti akan menjaga kerahasiaan data, yang hanya akan diketahui oleh saya. Diharapkan Bapak/Ibu/Saudara(i) dapat memberikan jawaban dengan jujur dan tanpa keraguan. Hasil penelitian ini akan dipublikasikan di forum ilmiah terbatas tanpa mencantumkan identitas Bapak/Ibu/Saudara(i). Apabila ada pertanyaan mengenai penelitian ini, Bapak/Ibu/Saudara(i) dapat menghubungi nomor kontak penanggung jawab penelitian.

Makassar, Oktober 2024

Peneliti,

(dr. Claudya Emma Sulistya Kalpeing)

Penanggung Jawab Penelitian:

Nama : Claudya Emma Sulistya Kalpeing

Tlp/HP : 081355023362



alpeing@gmail.com

FORMULIR PERSETUJUAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama :

Tanggal lahir/umur :

Alamat :

No. Hp :

Setelah membaca dan memahami informasi terkait penelitian yang berjudul **"Pengaruh Beban Kerja dan Work-Life Balance Terhadap Motivasi Kerja Perawat Instalasi Rawat Inap di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2024"**, saya dengan sukarela menyatakan kesediaan untuk menjadi partisipan dalam penelitian ini. Saya memahami bahwa dalam proses penelitian ini terdapat sejumlah pernyataan yang perlu saya jawab, dan saya akan memberikan jawaban secara jujur sesuai dengan kondisi saya.

Keikutsertaan saya sebagai responden sepenuhnya atas kehendak pribadi tanpa adanya tekanan atau paksaan dari pihak mana pun, serta tidak dikenakan biaya dalam bentuk apa pun, sebagaimana telah dijelaskan oleh peneliti. Saya juga meyakini bahwa seluruh informasi dan data yang saya berikan akan dijaga kerahasiaannya, dan saya menyetujui jika data tersebut digunakan serta dipublikasikan baik secara tertulis maupun lisan, selama identitas saya tidak dicantumkan.

Apabila di kemudian hari terdapat perbedaan pendapat, saya dan pihak peneliti sepakat untuk menyelesaikannya secara musyawarah dan kekeluargaan



KUESIONER PENELITIAN

No. Responden: _____ (diisi oleh peneliti)

PETUNJUK PENGISIAN

Silakan lengkapi pertanyaan berikut ini dan tandai jawaban yang paling sesuai dengan memberikan tanda silang (X) pada opsi yang dipilih..

KARAKTERISTIK RESPONDEN

1. Jenis kelamin Anda:

() Pria

() Wanita

2. Berapakah usia Anda: Tahun

3. Apakah pendidikan terakhir Anda:

() Diploma

() S1

() S2

() Lainnya:

4. Berapa lama masa kerja Anda: (Bulan/Tahun)

5. Status Kepegawaian: () PNS () Lainnya, sebutkan:

6. Nama instalasi tempat Anda bekerja:

7. Apakah jabatan/posisi/golongan Anda sekarang?

PETUNJUK PENGISIAN

Silakan pilih satu jawaban yang menurut Bapak/Ibu/Saudara paling sesuai dengan kondisi yang sebenarnya, dengan memberikan tanda silang (X) pada huruf pilihan yang telah disediakan untuk setiap pertanyaan/ Pernyataan berikut.

Keterangan:

1. STS: Sangat Tidak Setuju

3. S: Setuju



Setuju

4. ST: Sangat Setuju

A. Work-Life Balance

No.	Pernyataan	STS (Sangat tidak setuju)	TS (Tidak setuju)	S (setuju)	SS (Sangat setuju)
WORK INTERFERENCE WITH PERSONAL LIFE					
1.	Pekerjaan saya membuat saya kelelahan sehingga sulit menikmati waktu bersama keluarga				
2.	Saya sering merasa stres dengan pekerjaan saya dan mempengaruhi suasana hati saya di rumah				
3.	Sesudah menyelesaikan pekerjaan, saya merasa kelelahan sehingga sulit untuk melakukan aktivitas lain yang saya inginkan				
4.	Saya melewatkan berbagai kegiatan pribadi karena pekerjaan yang mendesak				
5.	Pekerjaan membuat saya memudahkan untuk mempertahankan kehidupan pribadi yang saya inginkan				
PERSONAL LIFE INTERFERENCE WITH WORK					
6.	Konflik dalam keluarga saya sering mempengaruhi mood dan produktivitas saya ditempat kerja				
7.	Masalah pribadi yang saya hadapi sering mengganggu konsentrasi saya saat bekerja				
8.	Kesibukan dalam kehidupan pribadi membuat saya sulit untuk datang tepat waktu ke tempat kerja				
9.	Kehidupan pribadi saya tidak mengganggu pekerjaan saya				
PERSONAL LIFE ENHANCEMENT WITH WORK					
10.	Kehidupan pribadi yang bahagia saya mengurangi stres di tempat kerja				



No.	Pernyataan	STS (Sangat tidak setuju)	TS (Tidak setuju)	S (setuju)	SS (Sangat setuju)
11.	Pengelolaan waktu yang seimbang antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi membantu saya bekerja dengan lebih efisien dan optimal.				
WORK ENHANCEMENT OF PERSONAL LIFE					
12.	Pekerjaan memberikan saya kesempatan untuk meningkatkan kemampuan yang bermanfaat bagi kehidupan pribadi, menambah pengalaman berharga di masa depan, serta mendukung kestabilan kondisi keuangan				

B. Beban Kerja

No.	Pernyataan	STS (Sangat tidak setuju)	TS (Tidak setuju)	S (setuju)	SS (Sangat setuju)
ASPEK FISIK					
1.	Pasien yang saya rawat sangat banyak sehingga saya sering kelelahan				
2.	Saya sangat kelelahan bekerja di ruang perawatan				
3.	Saya harus mengangkat dan atau memindahkan pasien yang berat setiap hari				



No.	Pernyataan	STS (Sangat tidak setuju)	TS (Tidak setuju)	S (setuju)	SS (Sangat setuju)
ASPEK PSIKOLOGIS					
4.	Saya sering merasa khawatir ataupun terbebani setelah selesai bekerja karena masih memikirkan pasien				
5.	Saya sering mengalami tekanan psikologis saat menghadapi pasien dengan kondisi kritis				
6.	Saya sering merasa stress karena banyak yang harus diselesaikan dalam waktu dinas				
7.	Saya merasa terbebani karena harus mengambil keputusan yang cepat dan tepat				
ASPEK WAKTU KERJA					
8.	Waktu istirahat saat bekerja tidak cukup				
9.	Saya kerap merasa kekurangan waktu untuk menuntaskan tanggung jawab pekerjaan saya				
10.	Saya bekerja sama dengan teman saya melakukan pekerjaan sehingga cepat selesai				
11.	Saya terbiasa menyelesaikan banyak tugas dalam waktu yang singkat untuk memastikan kelancaran pelayanan				

C. Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	STS (Sangat tidak setuju)	TS (Tidak setuju)	S (Setuju)	SS (Sangat setuju)
PHYSIOLOGICAL-NEED					
1.	Gaji yang saya terima telah < kebutuhan dasar				



No.	Pernyataan	STS (Sangat tidak setuju)	TS (Tidak setuju)	S (Setuju)	SS (Sangat setuju)
2.	Saya memiliki jam istirahat yang cukup selama bekerja untuk menjaga kondisi fisik saya tetap prima				
3.	Jam kerja yang saya jalani tidak mengganggu kebutuhan dasar saya seperti tidur dan makan dengan teratur				
4.	Saya merasa motivasi kerja saya meningkat ketika kebutuhan dasar saya terpenuhi dengan baik				
SAFETY-NEED					
5.	Saya bekerja mendapat jaminan asuransi keselamatan				
6.	Saya bekerja mendapat jaminan hari tua dari rumah sakit				
7.	Peralatan dan perlengkapan bekerja di RS aman dan memadai untuk digunakan				
8.	Saya yakin bahwa institusi tempat saya bekerja memberikan perlindungan yang memadai terhadap bahaya dilingkungan kerja				
SOCIAL-NEED					
9.	Saya menjalin hubungan yang baik dan saling mendukung dengan rekan kerja di lingkungan pekerjaan.				
10.	Saya mempunyai kelompok kerja yang kompak				
11.	Saya dapat bekerja dengan nyaman karena atasan memberikan arahan yang baik				
12.	Saya lebih termotivasi ketika dukungan dari atasan				
ESTEEM-NEED					



No.	Pernyataan	STS (Sangat tidak setuju)	TS (Tidak setuju)	S (Setuju)	SS (Sangat setuju)
13.	Saya dapat berbagi kesulitan dan mencari solusi bersama dengan rekan kerja				
14.	Saya merasa terisolasi ditempat kerja karena kurangnya interaksi sosial				
15	Saya sering mengikuti kegiatan rekreasi atau gathering bersama rekan kerja				
SELF-ACTUALIZATION NEED					
16	Pekerjaan saya memotivasi saya untuk mengembangkan diri secara profesional				
17	Saya kerap diberikan peluang untuk turut serta dalam merumuskan sasaran yang ingin dicapai oleh pimpinan				
18	Pekerjaan saya memungkinkan saya untuk menunjukkan kemampuan dan keahlian saya secara optimal				
19	Tantangan ditempat kerja membantu saya mengasah keahlian dan mengoptimalkan potensi saya				

