



WORK-LIFE BALANCE DAN WORK LOAD SEBAGAI FAKTOR UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT (RS.) DEWI SRI DI KARAWANG

Antania Restu Selvia, Danny Ramdani

Prodi atau Jurusan S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Universitas Singaperbangsa Karawang, Indonesia

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini yaitu guna mempelajari bagaimana Work-Life Balance dan Work Load berdampak pada kinerja perawat di RS. Dewi Sri Karawang. Metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini dengan melibatkan 119 responden. Data dianalisis menggunakan teknik Regresi Linear Berganda dan program SPSS 24. Hasilnya mengindikasikan bahwa work-life balance dan beban kerja memiliki dampak terhadap kinerja perawat di RS. Dewi Sri Karawang sebesar 60,1%, sedangkan 39,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam studi ini.

Kata Kunci: Work-Life Balance, Work Load, Kinerja.

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan salah satu sektor terpenting dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, ditambah Rumah Sakit sangat harus mengedepankan pelayanan serta kualitasnya yang sangat mempengaruhi pelanggannya sebagai konsumen yang menggunakan jasa mereka (Pratama & Apriani, 2023). Dalam proses pemberian layanan, perawat adalah tenaga kesehatan yang

paling interaktif dengan pasien. Perawat di rumah sakit umum memikul tanggung jawab besar dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas. Perawat perioperatif adalah perawat terdaftar (R.N.) yang bekerja di ruang operasi, terkadang disebut perawat bedah atau perawat ruang operasi, perawat khusus ini merawat pasien sebelum, selama, dan setelah operasi (American Nurses Association, 2010).

Penilaian kinerja merupakan proses penting dalam organisasi

*Correspondence Address : 2010631020008@student.unsika.ac.id

DOI : 10.31604/jips.v11i10.2024. 4143-4147

© 2024UM-Tapsel Press

perawatan kesehatan untuk memastikan bahwa kualitas perawatan terpenuhi. Proses ini menggunakan berbagai metode untuk memberikan informasi yang dibutuhkan karyawan untuk mengetahui apakah mereka memenuhi harapan atau apakah mereka perlu meningkatkan kinerja mereka (Joseph & Huber, 2021). Beberapa tujuan dari penilaian perawat meliputi: menentukan kompetensi profesional, meningkatkan pengembangan staf, memotivasi mereka untuk meraih prestasi yang lebih tinggi, meningkatkan komunikasi antara manajer dan staf, mempererat hubungan antar perawat, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan, serta memilih perawat yang berkualifikasi untuk promosi dan kenaikan gaji (Tomey, 2009).

Menurut Rahmayati (2021) *Work life Balance* merupakan kemampuan seseorang guna menjaga keseimbangan antara tanggung jawab terhadap pekerjaannya, keluarga, serta komitmen non-pekerjaan lainnya. Sementara itu, Nurwahyuni (2019) berpendapat yaitu *work - life balance* tertuju pada sejauh mana pegawai dapat mempertahankan keseimbangan antara kehidupan kerja dan waktu pribadi, terutama yang melibatkan keluarga.

Yusnandar (2022) mendefinisikan beban kerja merupakan pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan dan harus dituntaskan oleh karyawan. Sementara itu, Nurhasanah, Jufrizen, and Tupti (2022) mendefinisikan *work load* sebagai serangkaian aktivitas yang harus segera diselesaikan dalam waktu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Syahputra, Bahri, and Rambe (2020) Menyatakan bahwa "kinerja" adalah pencapaian hasil kerja, baik kualitas atau kuantitas, seorang pegawai dalam menjalankan tugas berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Nurwahyuni (2019) Kinerja dapat diartikan sbagai pencapaian hasil tugas

yang dikerjakan oleh seorang pegawai sesuai dengan peraturan yang berlaku untuk pekerjaan tertentu.

Penelitian menurut (Nurhasanah et al., 2022) beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja serta memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

Penelitian menurut Diana (2023) menemukan *work-life balance* dan beban kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja dimana peningkatan *work-life balance* dan beban kerja dapat meningkatkan kinerja pula. Selanjutnya, penelitian menurut Nurwahyuni (2019) menemukan bahwa *work-life balance* dan beban kerja memiliki pengaruh secara masing-masing dan secara bersamaan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan *work-life balance* dan beban kerja akan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang diterapkan di dalam penelitian ini merupakan kuantitatif deskriptif. Metode ini digunakan untuk membahas suatu isu atau masalah yang membutuhkan solusi (Gray & Grove, 2020) dan dipilih penelitian ini untuk menggambarkan dan mengeksplorasi keterkaitan *Work life balance* dan *Work load* terhadap kinerja perawat.

Kami menggunakan pengambilan sampel variasi maksimum; para peserta adalah dipilih secara purposif dari perawat klinis yang bekerja di RS. Dewi Sri seperti unit medis, bedah, pediatrik, perawatan intensif, ruang operasi, gawat darurat di Karawang pada tahun 2024. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 119, Kriteria inklusi untuk penelitian ini adalah (a) perawat terdaftar yang memiliki gelar Diploma, sarjana keperawatan dan (b) mereka yang telah berpartisipasi setidaknya satu kali dalam penilaian kinerja tahunan. Semua penelitian terfokus dilakukan di

ruang pertemuan di rumah sakit yang dipilih.

Penelitian ini dilakukan setelah mendapatkan izin dari pihak manajemen RS. Dewi Sri. Persetujuan tertulis diperoleh dari perawat yang berpartisipasi yang diberitahu tentang tujuan dan metode penelitian. Mereka juga diberitahu bahwa semua informasi pribadi akan dijaga kerahasiaannya. File catatan lapangan direkam dan diarsipkan dengan hati-hati

Data kuantitatif dikumpulkan pada bulan Juni 2024, yang diambil dari beberapa bagian di RS.Dewi Sri dengan umlah sampel sebanyak 119 responden dari berbagai unit. Peneliti dan peserta tidak saling mengenal sebelumnya. Wawancara semi-terstruktur pada manajemen dipandu oleh seperangkat pertanyaan non-direktif yang dikembangkan dan penyebaran kuesioner pada responden tentang *work life balance*, *work load* dan kinerja perawat.

Hasil wawancara dan kuesioner ditranskrip dan dianalisis secara bersamaan. Penelitian kuantitatif adalah jenis studi yang mengumpulkan data yang bisa diukur dan dihitung secara langsung, serta menyajikan informasi atau penjelasan dalam bentuk angka atau statistik. Penelitian ini menggunakan sumberdata yang mencakup data primer dan juga data sekunder (Abdullah et al., 2022). Oleh karena itu, untuk memastikan keakuratan data, peneliti meninjau kembali semua data yang ditranskrip ke kertas. Pengumpulan data terus berlanjut hingga mencapai titik jenuh.

Penelitian ini mengumpulkan data melalui distribusi kuesioner, yang kemudian dianalisis menggunakan teknik Regresi Linear Berganda dan perangkat lunak SPSS 24. Skala Likert diterapkan untuk pengukuran kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Setiap item pertanyaan dari variabel *Work-Life Balance* (X_1), *Work Load* (X_2), dan Kinerja (Y) telah lulus uji validitas untuk penelitian ini. Nilai r_{hitung} untuk setiap item pertanyaan dari setiap variabel melebihi nilai r_{tabel} atau $r_{hitung} > 0.180$ pada taraf sig. 0.05.

Uji reliabilitas kemudian menemukan nilai Cronbach Alpha pada variabel: *Work-Life Balance* (X_1) 0.795, *Work Load* (X_2) 0.775, dan Kinerja (Y) 0.783. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap nilai *Cronbach Alpha* > 0.60. Dengan demikian, instrumen pengukuran yang terdiri dari semua item pertanyaan untuk menguji variabel yang ditunjukkan dengan huruf X dan Y dianggap dapat diandalkan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan yang dirumuskan berdasarkan hasil pengujian adalah sebagai berikut:

$$Y = 4.948 + 0,483 + 0,352 + e$$

Dari persamaan yang telah dijabarkan, didapatkan hasil sebagai berikut:

1. Nilai kofisien (b_1) sebesar 0.483 menunjukkan angka yang positif, apabila semakin meningkat variabel *work-life balance*, maka kinerja semakin naik.
2. Koefisien (b_2) sebesar 0.483 menunjukkan angka yang positif, apabila semakin meningkat variabel *work load*, maka kinerja semakin naik.

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Varia bel	Standar dized Coefficie nt Beta	T	Sign	t	Adju st R Squ are
Work- Life Balan ce	0,519	1,9 80	<0,0 01	7.6 04	0,60 1

Work Load	0,370	1,980	<0,001	5.415	0,601
-----------	-------	-------	--------	-------	-------

Sumber Tabel Hasil Olah Data

Uji T (Parsial)

Pengujian parsial diperlukan guna menilai signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap terikat secara parsial.

Tabel 2. Hasil Uji T

Struktur	Sig	α	t hitung	t tabel	Kesimpulan
PyX ₁	<0,001	0,05	7.604	1,980	H ₀ ditolak
PyX ₂	<0,001	0,05	5,415	1,980	H ₀ ditolak

Sumber Tabel Hasil Olah Data

Dari Tabel 2, dilakukan pengujian secara parsial guna mengevaluasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

1. Variabel *Work-Life Balance* (X₁) menghasilkan nilai t_{hitung} lebih tinggi dari t_{tabel} (7.604>1.980) dengan sig. (<0.001<0.05).
2. Variabel *Work Load* (X₂) menghasilkan nilai t_{hitung} lebih tinggi dari t_{tabel} (5.415>1.980) dengan sig. (<0.001<0.05).

Dapat disimpulkan secara parsial variabel *Work-Life Balance* (X₁) dan *Work Load* (X₂) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja (Y).

Uji F (Ujii Simultan)

Pengujian simultan dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} melalui prosedur berikut:

Tabel 3. Hasil Uji F

Stktural	Sig	α	f hitung	f tabel	Kesimpulan
pyX ₁ X ₂	<0,001	0,05	89.723	3,070	H ₀ ditolak

Sumber Tabel Hasil Olah Data

Pada Tabel 3, hasil uji perbandingan menunjukkan bahwa tingkat signifikansi adalah <0.001 dan nilai f_{hitung} sebesar 89.723. Berdasarkan tabel statistik, nilai f_{tabel} dapat diperoleh sebesar 3.070 pada tingkat kepercayaan 5%. Hal ini menandakan bahwa nilai f_{hitung} lebih tinggi dari nilai f_{tabel} (89.723>3.070) dan nilai sig. (<0.001<0.05). Dengan demikian, variabel *Work-Life Balance* (X₁) dan *Work Load* (X₂) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja (Y) secara bersamaan.

Dalam uji parsial ini antara variabel *WorkLife Balance* (X₁) dan Kinerja (Y), nilai t_{hitung} diperoleh sebesar 3.792, sedangkan nilai t_{tabel} adalah 7.604. Hal ini menandakan bahwa (7.604>1.980) dengan sig. (<0.001<0.05) yang menghasilkan bahwa variabel *Work-Life Balance* (X₁) mempengaruhi Kinerja (Y). Dengan demikian, keseimbangan hidup kerja yang dirasakan karyawan dapat memicu tingkat kinerja yang dihasilkan.

Dalam uji parsial antara variabel *Work Load* (X₂) dan Kinerja (Y), nilai t_{hitung} diperoleh sebesar 5.415, sedangkan nilai t_{tabel} adalah 1.980. Hal ini menandakan bahwa (5.415>1.980) dengan sig. (<0.001<0.05) yang menghasilkan bahwa variabel *Work Load* (X₂) mempengaruhi Kinerja (Y). Dengan demikian, *Work Load* yang diberikan dapat memicu tingkat kinerja yang dihasilkan.

Dalam uji simultan antara variabel *Work-Life Balance* (X₁) dan *Work Load* (X₂) terhadap Kinerja (Y), nilai f_{hitung} diperoleh sebesar 89.723, sedangkan nilai f_{tabel} adalah 3.070. Hal ini menandakan bahwa (89.723>3.070) dengan sig. (<0.001<0.05) yang menghasilkan bahwa variabel *Work-Life Balance* (X₁) dan), *Work Load* (X₂) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja (Y). Dengan demikian, *Work-Life Balance* dan *Work Load* (X₂) yang dirasakan

dapat memicu tingkat kinerja yang dihasilkan.

SIMPULAN

Berdasarkan Studi yang telah dilakukan mengenai dampak keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi serta *Work Load* terhadap kinerja, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel *Work-Life Balance* secara parsial berdampak positif pada Variabel Kinerja dengan nilai 0.519.
2. Variabel *Work Load* secara parsial berdampak positif pada Variabel Kinerja dengan nilai 0.370.

Secara bersamaan, variabel *Work-Life Balance* dan *Work Load* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja sebesar 89.723 atau terdapat pengaruh sebesar 60,1% dan sisanya sebesar 39.9% dipengaruhi oleh variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, . . . Sari, M. E. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif. Pidie: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini. American Nurses Association.* (2010). *Nursing: Scope and Standards of Practice* (2nd ed.). Maryland: Nursesbooks.org.

Diana, A. N. (2023). *PENGARUH WORK LIFE BALANCE (WLB) DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi Pada Karyawan PT. Bukit Asam (Persero), Tbk Unit Pelabuhan Tarahan)* (Skripsi). Universitas Lampung.

Gray, J. R., & Grove, S. K. (2020). *Burns and Grove's the Practice of Nursing Research: Appraisal, Synthesis, and Generation of Evidence* (9th ed.). Elsevier.

Joseph, M. L., & Huber, D. (2021). *Leadership and nursing care management* (7th ed.). Saunders. Nurhasanah,

Jufrizen, & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan

Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>

Nurwahyuni, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Work Life Balance (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(1), 1–9. Retrieved from <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/25234/>

Pratama, D. E., & Apriani, R. (2023). Analisis Perlindungan Hukum Konsumen bagi Penonton Bola dalam Tragedi di Stadion Kanjuruhan. *Supremasi Hukum*, 19(1), 1–15. <https://doi.org/10.33592/jsh.v19i1.2921>

Rahmayati, T. E. (2021). Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work Life Balanced) Pada Wanita Bekerja. *Juripol (Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan)*, 4(2), 129–141. <https://doi.org/10.33395/juripol.v4i2.11098>

Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Jurnal Pamator: Jurnal Ilmiah Universitas Trunojoyo*, 13(1), 110–117. <https://doi.org/10.21107/pamator.v13i1.7017>

Tomey, A. M. (2009). *Guide to Nursing Management and Leadership* (8th ed.). St. Louis: Mosby.

Yusnandar, W. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan Wanita Selama Masa Covid-19 pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Medan. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Serambi Mekkah*, 3(1), 658–685. Retrieved from <https://ojs.serambimekkah.ac.id/semnas/article/view/5241>