



ARTIKEL RISET

URL artikel: <http://jurnal.fkm.umi.ac.id/index.php/woph/article/view/woph7205>

**HUBUNGAN *WORK LIFE BALANCE* DENGAN KINERJA PERAWAT
DI INSTALASI RAWAT INAP RUMAH SAKIT IBNU SINA YW-UMI
KOTA MAKASSAR**

^KRiani Nur Afiah Namudat¹, Wardiah Hamzah², Nurul Hikmah³

^{1,2,3} Peminatan Administrasi Kebijakan Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat,
Universitas Muslim Indonesia

Email Penulis Korespondensi (K): rianinurafiahn@gmail.com

rianinurafiahn@gmail.com¹, wardiah.hamzah@gmail.com², nurulhikmahb@umi.ac.id³

ABSTRAK

Perawat memiliki peran penting dalam pelayanan rumah sakit sehingga kinerja yang optimal menjadi hal yang sangat krusial. Ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (work-life balance) berpotensi menurunkan kinerja perawat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan work-life balance dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan cross-sectional. Sampel penelitian berjumlah 53 perawat yang dipilih menggunakan teknik cluster purposive sampling. Variabel independen adalah work-life balance yang terdiri dari tiga dimensi, yaitu keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan, sedangkan variabel dependen adalah kinerja perawat. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan uji chi-square pada tingkat signifikansi 0,05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki work-life balance dan kinerja yang baik. Analisis bivariat menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan dengan kinerja perawat (p -value = 0,000). Perawat dengan work-life balance yang baik cenderung memiliki kinerja yang lebih optimal dibandingkan dengan perawat yang memiliki work-life balance kurang baik. Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa work-life balance berhubungan signifikan dengan kinerja perawat. Oleh karena itu, rumah sakit perlu memperhatikan aspek keseimbangan kehidupan kerja perawat melalui pengaturan beban kerja dan sistem kerja yang lebih optimal untuk meningkatkan kinerja.

Kata kunci : Work-life balance; kinerja perawat; keseimbangan waktu; keterlibatan; kepuasan.

PUBLISHED BY :

Pusat Kajian dan Pengelola Jurnal
Fakultas Kesehatan Masyarakat UMI

Address :

Jl. Urip Sumoharjo Km. 5 (Kampus II UMI)
Makassar, Sulawesi Selatan.

Email :

jurnal.woph@umi.ac.id

Article history :

Received : 21 Juli 2025

Received in revised form TanggalBulanTahun

AcceptedTanggalBulanTahun

Available online TanggalBulanTahun

licensed by [Creative Commons Attribution-ShareAlike4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



ABSTRACT

Nurses play a crucial role in hospital services, making optimal performance essential for healthcare quality. An imbalance between work and personal life (work-life balance) may negatively affect nurses' performance. This study aimed to analyze the relationship between work-life balance and nurse performance in the inpatient unit of Ibnu Sina YW-UMI Hospital, Makassar. This study employed a quantitative, cross-sectional design. A total of 53 nurses were selected using cluster purposive sampling. The independent variable was work-life balance, which included three dimensions: time balance, involvement balance, and satisfaction balance. The dependent variable was nurse performance. Data were collected using a structured questionnaire and analyzed using the chi-square test at the 0.05 significance level. The results showed that most nurses had good work-life balance and performance. Bivariate analysis indicated a significant relationship between all dimensions of work-life balance (time, involvement, and satisfaction) and nurse performance (p -value = 0.000). Nurses with better work-life balance tended to perform better than those with poorer balance. In conclusion, work-life balance is significantly associated with nurse performance. Therefore, hospitals should pay greater attention to maintaining nurses' work-life balance by optimizing workload management and work schedules to improve overall performance.

Keywords : Work-life balance; nurse performance; time balance; involvement balance; satisfaction balance.

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan suatu institusi pelayanan kesehatan yang terorganisir baik dari pelayanan kedokteran, sarana prasarana kedokteran yang permanen, asuhan keperawatan yang berkesinambungan, diagnosis maupun pengobatan penyakit yang diderita oleh pasien dan secara keseluruhan dilakukan oleh tenaga medis profesional.⁽¹⁾ Perawat sebagai salah satu sumber daya manusia di rumah sakit memegang peranan penting sebagai profesi yang selalu berhubungan dan berinteraksi langsung dengan pasien. Dengan demikian, kinerja perawat yang memiliki peranan penting bagi rumah sakit dipengaruhi oleh tingkat kualitas kehidupan kerja.⁽²⁾

Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan individu yang berhubungan erat dengan tujuan organisasi, kepuasan konsumen, serta kontribusi ekonomi. Tujuan organisasi sehingga peningkatan kinerja karyawan sangat diperlukan. Perawat yang terlalu sibuk dengan pekerjaan akan kehilangan banyak waktu yang ingin mereka habiskan bersama keluarga, teman, ataupun sekedar beristirahat. Hal ini yang membuat perawat kehilangan keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadinya.⁽³⁾ Kinerja yang baik menjadi langkah penting dalam mencapai, WHO (*World Health Organization*) menunjukkan bahwa Indonesia masuk dalam lima Negara dengan kinerja perawat paling rendah. Berdasarkan standar pelayanan minimal yang ditetapkan Kementerian kesehatan RI tahun 2008 bahwa kepuasan penerima jasa pelayanan kesehatan sebesar $\geq 90\%$. Rendahnya kinerja yang ditampilkan perawat akan berpotensi mengancam kepuasan pengguna pelayanan kesehatan dan juga nilai reputasi rumah sakit sebagai produsen pelayanan kesehatan.⁽⁴⁾ *Development Dimensions International* (DDI) dalam laporannya menjelaskan bahwa rata-rata di Indonesia menghabiskan waktu untuk bekerja adalah selama 51 jam dalam seminggu.

Berdasarkan hasil penelitian Wanda pada tahun 2024 menunjukkan bahwa sebagian besar (56,1%) perawat mengalami *work life balance* yang sedang.⁽⁵⁾ *Work of life balance* dinyatakan sebagai dukungan untuk aspek kehidupan pribadi karyawan seperti pekerjaan yang mempunyai jam fleksibel, perawatan dependen dan cuti keluarga/pribadi.⁽⁶⁾ Beberapa studi sebelumnya Terdapat *Work Life Balance* pada perawat di RS Haji Jakarta menjadi salah satu masalah yang dikeluhkan karena perawat memiliki waktu

yang sedikit untuk kehidupannya karena diatur oleh jadwal kerja yang ketat. Sistem shift di RS Haji Jakarta menerapkan model shift 3-2-2, yaitu setiap perawat mendapatkan jadwal 3 hari di shift pagi, 2 hari di shift siang, dan 2 hari di shift malam, kemudian libur 2 hari ketika telah selesai bekerja shift malam.⁽⁷⁾

Keseimbangan kehidupan dan pekerjaan atau biasa disebut dengan *work life balance* adalah cara bekerja dengan tidak mengabaikan semua aspek kehidupan kerja, pribadi, keluarga, spiritual, dan social.⁽⁸⁾ *Work Life Balance* digunakan untuk menciptakan pembagian waktu yang seimbang antara bekerja dan di luar pekerjaan, Ketika seorang karyawan menyeimbangkan tanggung jawabnya di tempat kerja dengan perannya dalam keluarganya, akan mengalami kepuasan kerja karena tantangan di luar pekerjaan tidak akan membebani mereka. Perilaku individu di luar pekerjaan mungkin sering menghasilkan konflik pribadi dan energi untuk diri sendiri.⁽⁹⁾ Untuk melakukan hal ini, sumber daya pribadi seperti energi, waktu, dan dedikasi harus disebarkan secara efektif ke seluruh aspek kehidupan. *work-life balance* mengarah pada kehidupan yang lengkap, sehat, dan produktif, termasuk bekerja, bermain, dan bersosialisasi.⁽¹⁰⁾

Keseimbangan ini penting agar seseorang tidak merasa terbebani oleh tuntutan dari satu sisi, yang dapat mengganggu kinerja atau kebahagiaan di sisi lainnya.⁽¹¹⁾ Penilaian kinerja sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi yang sebenarnya tentang bagaimana kinerja.⁽¹²⁾ Adapun penelitian sebelumnya Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti jumlah perawat di ruang rawat inap di Rumah Sakit Ibnu Sina adalah sebanyak 113 perawat dan jadwal kerja perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina memakai sistem shift kerja yang terdiri dari 3 shift yaitu: shift pagi (pukul 07.30-14.00) shift siang (pukul 14.00-21.00) shift malam (pukul 21.00-08.00). Hasil wawancara yang dilakukan perawat tersebut merasakan lelah dikarenakan setiap tim per-shift hanya empat orang saja dan harusnya satu perawat menangani lima pasien tetapi biasanya melebihi 10 pasien yang harus ditangani sehingga perawat merasakan lelah diseluruh badan, berat dikepala dan lain-lain dan belum lagi ada tugas tambahan yang diberikan oleh rumah sakit sehingga perawat melakukan pekerjaannya melebihi waktu jam kerja⁽¹³⁾. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan *work life balance* dengan kinerja perawat diinstalasi Rawat Inap Rumah Sakit Ibnu sina YW-UMI kota Makassar. Penelitian ini di harapkan dapat memberikan masukan bagi Rumah Sakit dalam memperhatikan *work life balance* pada kinerja perawat.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain *cross sectional*. Dimana variabel independent dan variabel dependen diteliti secara bersamaan. Variabel independent yaitu *Work life balance* dan variabel dependen yaitu kinerja perawat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *work life balance* dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI. Penelitian ini dimulai dari bulan Juni 2025 sampai Juli 2025. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti jumlah perawat di ruang rawat inap di Rumah Sakit Ibnu Sina adalah sebanyak 113 perawat yang ada di instalasi rawat inap rumah sakit Ibnu Sina YW-UMI Makassar. Besar sampel dihitung dengan Rumus *slovin* dan diperoleh sebanyak 53 perawat. Pengambilan sampel diperoleh melalui teknik cluster purposive sampling dengan kriteria inklusi

yaitu kinerja Perawat. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner dengan sumber data primer dan sekunder. Pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS. Analisis data yang digunakan yaitu analisis univariat dan bivariat dengan menggunakan uji chi-square (p value = 0,05).

HASIL

Adapun karakteristik responden yang diambil pada penelitian ini adalah jenis kelamin, umur, pendidikan dan lama bekerja

Tabel 1. Distribusi Umur Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Ibnu Sina YW UMI Kota Makassar

Kelompok Umur	n	%
20-30 tahun	3	5,7
30-40 tahun	47	88,7
40-60 tahun	3	5,7
Total	53	100

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa umur responden terbanyak pada kelompok umur (30-40 tahun) sebanyak 47 responden (88,7 %). Sedangkan responden pada kelompok umur (20-30 tahun) dan (40-60 tahun) sebanyak 3 responden (5,7%).

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Ibnu Sina YW UMI Kota Makassar

Jenis Kelamin	n	%
Laki-laki	3	5,7
perempuan	50	94,3
Total	53	100

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa responden terbanyak yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 50 responden (94,3) sedangkan responden berjenis laki-laki sebanyak 3 responden (5,7%).

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan pendidikan Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Ibnu Sina YW UMI Kota Makassar

Pendidikan	n	%
DIII	11	20,8
S1 Keperawatan (Ners)	42	79,2
Total	53	100

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa responden terbanyak pada tingkat pendidikan S1 Keperawatan (Ners) sebanyak 42 responden (79,2%) dan Tingkat pendidikan DIII sebanyak 11 responden (20,8%).

Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja Pada Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Ibnu Sina YW UMI Kota Makassar

Lama Bekerja	n	%
--------------	---	---

< 1 Tahun	4	20,8
5-7 Tahun	10	18,9
8-10 Tahun	16	30,2
11-14 Tahun	15	28,3
> 15 Tahun	8	15,1
Total	53	100

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa perawat dengan lama bekerja terbanyak 8-10 Tahun sebanyak 16 orang (30,2%) dan < 1 tahun sebanyak 4 responden (20,8%).

Tabel 5. Distribusi Variabel Independen dan Variabel Dependen

Variabel	n	%
Keseimbangan Waktu		
Kurang Cukup	15	28,3
Cukup	38	71,7
Keseimbangan Keterlibatan		
Kurang Cukup	12	22,6
Cukup	41	77,4
Keseimbangan Kepuasan		
Kurang Cukup	12	22,6
Cukup	41	77,4
Kinerja Perawat		
Kurang baik	12	22,6
Baik	41	77,4
Jumlah	53	100

Tabel 5 Menunjukkan bahwa dari 53 perawat, yang merasa cukup keseimbangan waktunya sebanyak 41 orang (41,7%) sedangkan yang merasa kurang cukup sebanyak 12 orang (28,3%). Pada variabel keseimbangan keterlibatan menunjukkan bahwa dari 53 perawat yang merasa cukup keseimbangan keterlibatannya sebanyak 38 orang (77,4%) sedangkan yang merasa kurang cukup sebanyak 12 orang (22,6%). Dan variabel keseimbangan kepuasan menunjukkan bahwa dari 53 perawat, yang merasa cukup keseimbangan kepuasannya sebanyak 41 orang (77,4%) sedangkan yang merasa kurang cukup sebanyak 12 orang (22,6%).

Tabel 6. Analisis Hubungan Work Life Balance Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Ibnu Sina YW UMI Kota Makassar

Variabel	Kinerja Perawat				Total		Nilai <i>p</i> - value (0,05)
	Kurang Baik		Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Keseimbangan Waktu							0,000

Variabel	Kinerja Perawat				Total		Nilai <i>p</i> - value (0,05)
	Kurang Baik		Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Kurang Cukup	10	66,7	5	33,3	15	100	
Cukup	0	0	38	100	38	100	
Keseimbangan Keterlibatan							
Kurang Cukup	10	83,3	2	16,7	12	100	0,000
Cukup	0	0	41	100	41	100	
Keseimbangan Kepuasan							
Kurang Cukup	10	83,3	2	16,7	12	100	0,000
Cukup	0	0	41	100	41	100	

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 6, diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan seluruh variabel yang *work life balance* dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RS Ibnu Sina YW UMI, yang menunjukkan dengan nilai *p*-value sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dari 53 perawat yang memiliki keseimbangan waktunya kurang cukup dengan kategori kinerjanya kurang baik sebanyak 10 orang (66,7%), sedangkan yang memiliki keseimbangan waktu cukup dengan kinerjanya baik sebanyak 38 orang (100%), Perawat menyatakan kurangnya keseimbangan waktu terhadap pekerjaannya yang mereka alami, terutama karena pasien yang banyak. Perawat yang memiliki keseimbangan keterlibatan dan kepuasan kurang cukup dengan kategori kinerjanya kurang baik sebanyak 10 orang (83,3%), yang memiliki keseimbangan keterlibatan dan kepuasannya kurang cukup dengan kategori kinerjanya baik sebanyak 2 orang (16,7%), yang memiliki keseimbangan keterlibatan dan kepuasannya cukup dengan kinerjanya baik sebanyak 41 orang (100%), dan tidak ada perawat yang memiliki keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan kepuasannya kurang cukup dengan kategori kinerjanya kurang baik.

PEMBAHASAN

Hubungan Keseimbangan Waktu Dengan Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara keseimbangan waktu dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI Makassar tahun 2025. Artinya, keseimbangan kehidupan kerja yang buruk dapat mempengaruhi kinerja karyawan menjadi buruk, kurangnya motivasi, dan seringnya membuat kesalahan dalam bekerja, sehingga memberikan dampak terhadap kualitas kerja, produktivitas, kepuasan kerja, dan komitmen karyawan yang buruk,

Penelitian ini secara konsisten menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara work-life balance dan kinerja perawat. Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa ketiga dimensi work-life balance (keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan) memiliki *p*-value = 0,000, yang berarti terdapat hubungan yang sangat kuat antara ketiga aspek tersebut dengan kinerja perawat⁽¹⁴⁾

Hubungan Keseimbangan Keterlibatan Dengan Kinerja Perawat

Hasil ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara keseimbangan keterlibatan dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI Makassar tahun 2025.

Perawat menyatakan kurangnya keseimbangan keterlibatan terhadap pekerjaannya yang mereka alami, Artinya, Ketidakseimbangan keterlibatan bisa menyebabkan kelelahan emosional dan keletihan fisik. Keseimbangan membantu menjaga kesehatan mental perawat.

Dalam Penelitian Malik, et al., (2019) menyimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional, work life balance dan kepuasan kerja. Profesional perawatan kesehatan yang cerdas secara emosional lebih baik dalam mengelola keseimbangan kehidupan kerja mereka dan lebih puas dengan pekerjaan mereka. Hakiki, et al., (2022) juga mengungkapkan dalam penelitiannya bahwa kecerdasan emosional, keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja dan kinerja saling berpengaruh. Kemudian kepuasan kerja memediasi secara parsial pada hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja.⁽¹⁴⁾

Hubungan Keseimbangan Kepuasan Dengan Kinerja Perawat

Hasil ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara keseimbangan kepuasan dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI Makassar tahun 2025. Perawat menyatakan kurangnya keseimbangan kepuasan terhadap pekerjaannya yang mereka alami. Artinya, kepuasan kerja memiliki hubungan dengan kinerja, dimana semakin puas suatu pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan maka semakin baik kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan tersebut.

Keseimbangan kepuasan (*satisfactin balance*), mengacu pada sejauh mana tingkat kepuasan seseorang akan kegiatan pekerjaannya dan berbagai hal di luar pekerjaan.⁽¹⁵⁾ Menurut konsep *Value Theory*, kepuasan kerja terjadi pada tingkatan di mana hasil pekerjaan diterima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. Dengan terciptanya kepuasan kerja yang merupakan sikap positif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka, maka akan tercapainya kinerja individual tersebut. Keseimbangan kepuasan (*satisfactin balance*), mengacu pada sejauh mana tingkat kepuasan seseorang akan kegiatan pekerjaannya dan berbagai hal di luar pekerjaan.⁽¹⁶⁾

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *work life balance* dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI Kota Makassar. Ketiga dimensi *work life balance* yang diteliti yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan berhubungan erat dengan tingkat kinerja perawat. Hasil analisis membuktikan bahwa sebagian besar perawat merasa cukup dalam hal keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan, namun masih terdapat sejumlah perawat yang merasa kurang seimbang dalam ketiga aspek tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

1. Amran R, Apriyani A, Dewi Np. Peran Penting Kelengkapan Rekam Medik Di Rumah Sakit. Baiturrahmah Med J. 2022;1(2):69–76.

2. Asmara Dn, Yuliaty F. Analisis Kualitas Kehidupan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Ternate. 2025;10(1):163–72.
3. Dian S, Hasyim F, Pratiwi Rd, Wahyudi T. Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Perawat Di Instalasi Rawat Inap Di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Makassar. 2024;1(2).
4. Rahmadhani P, Efendi I, Afrianty M, Asriwati A, Fitriani Ad. Faktor–Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Perawat Rawat Inap Di Rumah Sakit Umum Bunda Thamrin, Medan. J Promot Prev. 2024;7(3):519–27.
5. Wanda Aprilyasari, Fitriyatus Sholikhah, Irvan Ardiansyah, Moch Abdillah Islami, Suratmi Suratmi, Nurul Hikmatul Qowi. Hubungan Beban Kerja Dengan Work Life Balance Pada Perawat Di Rumah Sakit. Protein J Ilmu Keperawatan Dan Kebidanan . 2024;2(4):102–8.
6. Dini Amelia Intan Ps. Pengaruh Work Of Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Hermina Wilayah Jakarta Timur. J Manaj Dan Perbank. 2021;8(3):47–58.
7. Karir K, Balance Wl. Work Life Balance On Career Satisfaction In Nurses. 2023;11(2):586–95.
8. Pokhrel S. Pengaruh Work Life Balance Dan Burnout Terhadap Kinerja Perawat Wanita Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau. Ayan. 2024;15(1):37–48.
9. Rizan M, Hanoum Fc, Kresnamurti A. Peran Work-Life Balance Dan Stress Kerja Dalam Menciptakan Kepuasan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kualitas Pelayanan Yang Diberikan Oleh Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Di Karawang. Jrmsi - J Ris Manaj Sains Indones. 2022;13(02):306–29.
10. Maju P, Mengenai T, Syariah K, Di E, Dunia S, Terhadap L, Et Al. Machine Translated By Google Rumah Sakit Medan. 2022;2:186–96.
11. Martdinata S. Pengaruh Work Life Balance Terhadap Keterikatan Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Biro Manajemen Barang Milik Negara (Bmn) Dan Pengadaan Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan. 2025;5(1):117–26.
12. Ananda Muhamad Tri Utama. Pengaruh Kompetensi Sdm Terhadap Kinerja Perawat Rsud Indrasari Rengat Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau. 2022;9:356–63.
13. Selviani, Sakit Ar, Sina I, K Epk. Article History : 2024;5(6):807–15.
14. Wilda M, Megawati M. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Zainal Abidin Banda Aceh. J Ilm Mhs Ekon Manaj. 2024;9(2):393–410.
15. Bisara Nl. Skripsi Pengaruh Work Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Bank Sulselbar Cabang Topoyo Mamuju Tengah (The Effect Of Work Life Balance And Burnout On Employee Job Satisfaction At PT . Bank . Sulselbar Topoyo Branch , Central . 2023;
16. Ananda Muhamad Tri Utama. Kualitas Pelayanan Kesehatan Di Rumah Sakit Umum Daerah Sawerigading Kota Palopo. 2022;9:356–63.