

Keseimbangan Hidup Sebagai Kunci Kepuasan Kerja Tenaga Medis

INFO PENULIS

Yosa Aunianova
Universitas Gunadarma
yosaaunianova0306@gmail.com

Harri Kurniawan
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang
arikkurniawan17@gmail.com

INFO ARTIKEL

ISSN: 2963-8933
Vol. 4, No. 3, Oktober 2025
<http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajpp>

© 2025 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

Aunianova, Y., & Kurniawan, H. (2025). Keseimbangan Hidup Sebagai Kunci Kepuasan Kerja Tenaga Medis. *Arus Jurnal Psikologi dan Pendidikan*, 4 (3), 533-540.

Abstrak

Tenaga medis memiliki peran vital dalam sistem pelayanan kesehatan dan kerap menghadapi beban kerja tinggi, jam kerja panjang, serta tekanan emosional yang berdampak pada keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) dan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja pada tenaga medis. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel terdiri dari 104 tenaga medis di Sumatera Barat yang dipilih menggunakan teknik accidental sampling. Instrumen yang digunakan berupa skala work-life balance dari Fisher dkk. (2009) dan skala kepuasan kerja dari Spector (1997) yang telah dimodifikasi. Analisis data menggunakan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara work-life balance terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien korelasi $r = 0,674$ dan $R^2 = 0,454$ ($p < 0,01$). Artinya, semakin baik work-life balance yang dimiliki tenaga medis, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Hasil ini menegaskan pentingnya dukungan institusi dalam menciptakan keseimbangan kerja-pribadi guna meningkatkan kesejahteraan dan kualitas pelayanan tenaga medis.

Kata kunci: keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja, tenaga medis

Abstract

Medical personnel play a vital role in the healthcare system and often face high workloads, long working hours, and emotional stress, which can impact their work-life balance and job satisfaction. This study aims to examine the influence of work-life balance on job satisfaction among medical personnel. A quantitative approach with a survey method was employed. The sample consisted of 104 medical workers in West Sumatra, selected using accidental sampling. The instruments used were the work-life balance scale by Fisher et al. (2009) and the job satisfaction scale by Spector (1997), both adapted to the medical context. Data were analyzed using simple linear regression. The results showed a positive and significant effect of work-life balance on job satisfaction, with a correlation coefficient of $r = 0.674$ and $R^2 = 0.454$ ($p < 0.01$). This indicates that the better the work-life balance experienced by medical personnel, the higher their level of job satisfaction. These findings highlight the importance of institutional support in creating a healthy work-life balance to improve the well-being and performance of healthcare workers

Keywords: work life balance, job satisfaction, medical personnel

A. Pendahuluan

Tenaga medis merupakan garda terdepan dalam sistem pelayanan kesehatan. Mereka tidak hanya diharapkan mampu memberikan pelayanan yang cepat dan akurat, tetapi juga bekerja dalam kondisi yang penuh tekanan dan sering kali tidak memiliki batas waktu kerja yang pasti. Dikarenakan tenaga medis merupakan sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan pelayanan kesehatan suatu rumah sakit sangat bergantung pada kualitas tenaga kesehatan yang dimiliki rumah sakit tersebut (Rizan, 2022). Fenomena ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi di kalangan tenaga medis menjadi isu krusial yang semakin sering disorot, terutama pasca pandemi COVID-19. Ketika krisis kesehatan melanda, tenaga medis harus bekerja melebihi kapasitas normal, mengalami kelelahan fisik dan psikologis, hingga terpapar risiko tinggi terhadap penyakit, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas hidup dan kepuasan kerja mereka.

Menurut laporan dari Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (2024), rasio dokter Indonesia terhadap penduduk masih 0,47–0,76 dokter per 1.000 penduduk tergantung sumber data, menempatkan Indonesia di peringkat 147 dunia. Data ini mencerminkan kekurangan tenaga medis yang nyata, yang memicu beban kerja tinggi di rumah sakit dan puskesmas. Dataloka/Kemenkes (2023) juga mencatat bahwa total SDM kesehatan mencapai 2,08 juta orang, di mana hanya sekitar 8,8 % atau ±154 ribu orang yang merupakan tenaga medis (dokter umum dan spesialis). Rasio ini jauh di bawah standar WHO (1 dokter per 1.000 penduduk), dan menyebabkan beban kerja individual yang tinggi. Selain itu, Badan Pusat Statistik (BPS, 2023) mencatat bahwa rata-rata jam kerja tenaga kesehatan di rumah sakit mencapai lebih dari 50 jam per minggu, dengan sebagian besar masih menjalani sistem *shift* yang berat. Fakta ini menunjukkan bahwa banyak tenaga medis bekerja dalam situasi yang kurang mendukung keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*).

LaporCOVID-19, melaporkan bahwa lebih dari 80% tenaga kesehatan mengeluhkan kelelahan kerja, gangguan tidur, dan kurangnya waktu untuk keluarga selama masa pandemi. Meski situasi krisis sudah mulai mereda, tetapi pola kerja dan tekanan tersebut masih tersisa hingga saat ini. Fenomena ini menunjukkan bahwa tekanan kerja yang ekstrem dapat mengganggu keseimbangan hidup tenaga medis, dan dalam jangka panjang dapat berdampak pada turunnya kepuasan kerja.

Masalah utama yang muncul adalah bagaimana institusi kesehatan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung tenaga medis tidak hanya secara profesional tetapi juga secara personal. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan membuat tenaga medis kehilangan motivasi, merasa stres berkepanjangan, bahkan mengalami *burnout*. Jika hal ini tidak ditangani dengan serius, maka akan berpengaruh pada kepuasan kerja, produktivitas, serta kualitas pelayanan kepada pasien.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, individu akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Sementara itu, produktivitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal (Tampubolon, 2022).

Kepuasan kerja merupakan konsep yang multitafsir. Artinya konsep kepuasan kerja dapat diartikan berbeda-beda sesuai dengan aspek-aspek yang diyakini oleh setiap orang. Menurut Kurniawan, dkk. (2025) kepuasan kerja adalah sikap seseorang yang timbul dari segala perasaan tentang pekerjaannya. Menurut (Aryanti & Arifianto, 2024), kepuasan kerja adalah semua orang yang bekerja ingin bahagia dengan tempat kerjanya.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan perasaan positif terhadap pekerjaan yang muncul ketika individu merasa kebutuhannya terpenuhi melalui pekerjaan tersebut (Robbins & Judge, 2017). Menurut Luthans kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai di mana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara batas jasa pegawai dengan tingkat nilai bias jasa baik finansial maupun non finansial (Jenar, dkk., 2024). Menurut Luthans dimensi kepuasan kerja yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, kelompok kerja, dan pengawasan. Tenaga medis yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan komitmen yang lebih kuat terhadap institusi, memiliki kinerja yang lebih baik, dan memberikan pelayanan yang lebih berkualitas. Oleh sebab itu, tenaga medis dituntut untuk dapat mengatur keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupannya. Hal ini disebut keseimbangan kehidupan-kerja atau *work life balance*.

Work-life balance (WLB) adalah kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga. Endeke, dkk. (2020) menyebut bahwa *work-life balance* adalah sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman dan anggota masyarakat) serta tidak adanya konflik diantara kedua peran tersebut. Clark (2000) menyebutkan bahwa WLB tercapai ketika individu dapat berpindah antar peran dalam kehidupan (kerja dan pribadi) tanpa mengalami konflik peran yang berarti. Dalam dunia kesehatan, hal ini menjadi tantangan besar karena jam kerja panjang, shift malam, dan tanggung jawab moral tinggi terhadap pasien. Menurut Wenno (2018) menyatakan bahwa *Work Life Balance* terdapat campur tangan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi, campur tangan dari kehidupan pribadi pada pekerjaan, kehidupan pribadi dan pekerjaan saling mempengaruhi sehingga akan memberikan dampak positif pada kedua segi kehidupan tersebut pada pegawai.

Menurut Fisher, dkk. (2009) aspek *work life balance* yaitu WIPL (*work interference with personal life*) aspek ini mengungkapkan bahwa terdapat campur tangan dari pekerjaan terhadap kehidupan pribadi, PLIW (*personal life interference with work*) aspek ini menjelaskan terdapat campur tangan dari kehidupan pribadi pada pekerjaan, WPLE (*work personal life enhancement*) aspek ini menunjukkan bahwa kehidupan pribadi dan pekerjaan saling mempengaruhi sehingga akan memberikan dampak positif pada kedua segi kehidupan tersebut pada pegawai. Selanjutnya menurut Cain dalam (Wibisono, 2022) membagi faktor-faktor *work life balance* menjadi tiga faktor yaitu faktor Individu, faktor organisasi, dan faktor lingkungan sosial.

Studi oleh Mulyani & Widodo (2021) pada tenaga medis di rumah sakit swasta menunjukkan bahwa tingkat *work-life balance* yang baik memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Tenaga medis yang memiliki waktu cukup untuk kehidupan pribadi dan keluarga cenderung merasa lebih puas, termotivasi, dan tidak mengalami stres berlebih. Dukungan institusi dalam bentuk jadwal kerja fleksibel, istirahat yang cukup, dan dukungan sosial dari manajemen sangat penting untuk menciptakan WLB yang sehat.

Work-life balance juga menjadi faktor penting dalam menjaga kesehatan mental tenaga medis, terutama perempuan yang memiliki tanggung jawab ganda sebagai pekerja dan pengelola rumah tangga. Penelitian oleh Karunia, dkk. (2021) menyatakan bahwa tenaga medis perempuan dengan anak mengalami tantangan lebih besar dalam mencapai WLB, dan hal ini berdampak langsung pada kepuasan kerja mereka.

Meskipun hubungan antara *work-life balance* dan kepuasan kerja telah banyak diteliti, namun dalam konteks tenaga medis di Indonesia, kajian masih terbatas. Sebagian besar penelitian fokus pada isu burnout, stres kerja, atau intensi keluar, namun jarang mengkaji secara langsung bagaimana WLB memengaruhi kepuasan kerja sebagai variabel positif. Oleh karena itu, penelitian ini hadir untuk mengisi kekosongan literatur tersebut dan menyajikan data empiris tentang pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja tenaga medis, khususnya dalam konteks pelayanan kesehatan Indonesia.

B. Metodologi

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh *Worklife Balance* terhadap kepuasan kerja pada tenaga medis. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode yang digunakan dalam pengumpulan data untuk penelitian ini adalah berupa skala. Penelitian ini menggunakan skala *Work Life Balance* dan skala kepuasan kerja. Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan format respon jawaban model likert

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga medis (dokter dan perawat) yang bekerja di rumah sakit umum dan klinik kesehatan di Sumatera Barat. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada tingginya intensitas kerja tenaga medis di wilayah tersebut dan kemudahan akses peneliti terhadap responden.

Populasi dengan jumlah yang banyak diperlukan pengambilan sampel. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini untuk menentukan jumlah sampel dari populasi menggunakan teknik teknik *non-probability sampling*. Teknik *non-probability sampling* merupakan metode pengambilan sampel yang tidak mengandalkan konsep peluang. Dalam teknik ini, pemilihan sampel dilakukan tanpa memperhatikan sejauh mana setiap individu dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih. Jenis teknik *non-probability sampling* dalam penelitian ini adalah teknik *accidental*

sampling atau *convenience sampling*, yaitu sampel yang diperoleh secara tidak direncanakan sebelumnya, tetapi didapatkan secara kebetulan (Sugiyono, 2019).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan skala Likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju). Instrumen pengukuran *work-life balance* diadaptasi dari Fisher, Bulger, & Smith (2009), yang terdiri dari tiga dimensi utama: *time balance*, *involvement balance*, dan *satisfaction balance*. Sementara itu, variabel *kepuasan kerja* diukur menggunakan skala Job Satisfaction Survey (JSS) dari Spector (1997), yang telah dimodifikasi agar sesuai dengan konteks tenaga medis. Sebelum digunakan, instrumen ini diuji coba terlebih dahulu pada 30 responden untuk memperoleh nilai reliabilitas, dengan hasil Cronbach's Alpha masing-masing variabel berada di atas 0,70, yang menunjukkan bahwa instrumen bersifat reliabel.

Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas (menggunakan Kolmogorov-Smirnov), dan uji linearitas. Setelah seluruh asumsi terpenuhi, data dianalisis menggunakan analisis regresi linear sederhana, karena hanya terdapat satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Analisis ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana *work-life balance* memengaruhi kepuasan kerja.

C. Hasil dan Pembahasan

Koefisien validitas ditetapkan sebesar $\geq 0,30$ sehingga diperoleh hasil dari jumlah item awal 32 pernyataan, terdapat 3 item yang gugur sehingga jumlah item memiliki daya beda memuaskan dan gugur pada skala *work life balance* adalah 29 pernyataan, dengan nilai *corrected item-total correlation* berkisar antara 0,340 sampai dengan 0,787. Koefisien validitas ditetapkan sebesar $\geq 0,30$ sehingga diperoleh hasil dari jumlah item awal 36 pernyataan, terdapat 8 item yang gugur sehingga jumlah item memiliki daya beda memuaskan dan gugur pada skala kepuasan kerja adalah 28 pernyataan, dengan nilai *corrected item-total correlation* berkisar antara 0,338 sampai dengan 0,722.

Hasil uji reliabilitas pada skala *work life balance* melalui teknik analisis *alpha cronbach* diperoleh koefisien sebesar 0,943. Hal ini menunjukkan bahwa alat ukur skala *work life balance* memiliki reliabilitas yang tinggi, sehingga reliabel untuk digunakan dalam penelitian. Hasil uji reliabilitas pada skala kepuasan kerja melalui teknik analisis *alpha cronbach* diperoleh koefisien sebesar 0,901. Hal ini menunjukkan bahwa alat ukur skala kepuasan kerja memiliki reliabilitas yang tinggi, sehingga reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

Tabel 1. Uji Normalitas *work life balance* dengan Kepuasan Kerja

Variabel	N	P	Sebaran
<i>Work Life Balance</i>	104	0,016	Tidak Normal
Kepuasan Kerja	104	0,142	Normal

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh nilai signifikansi pada skala *work life balance* diperoleh nilai signifikansi sebesar $p = 0,016$ hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $p < 0,05$, artinya sebaran terdistribusi secara tidak normal. Untuk skala kepuasan kerja sebesar $p = 0,142$ dengan hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $p > 0,05$, artinya sebaran skala kepuasan kerja terdistribusi secara normal. Berdasarkan data di atas, kedua variabel tetap dikatakan berdistribusi normal, karena jumlah sampel dalam penelitian ini cukup besar yaitu ≥ 30 atau sebanyak 104. Ketika sampel berukuran besar yakni lebih besar atau sama dengan 30, maka distribusi sampel akan mendekati normal (Field, 2009).

Tabel 2. Uji Linearitas *work life balance* dengan Kepuasan Kerja

N	Df	Mean Square	F	Sig
104	1	7955.271	83.241	0,000

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai $F = 83.241$ dengan signifikansi sebesar $p = 0,000$ ($p < 0,05$), artinya varians pada skala persepsi dukungan organisasi dengan kepuasan kerja tergolong linier.

Tabel 3. Uji *work life balance* dengan Kepuasan Kerja

P	(α)	Nilai Korelasi (r)	R square	Standard ized Coefficients Beta
0,000	0.01	0,674	0,454	0,674

Berdasarkan tabel 3 di atas, hasil pengolahan data dengan menggunakan regresi sederhana maka diperoleh hasil uji hipotesis $r = 0,454$ dengan taraf signifikan $p = 0,000$ ($p < 0,01$), artinya hipotesis diterima, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *work life balance* dengan kepuasan kerja pada tenaga medis. Kemudian diketahui nilai standardized coefficients beta yang diperoleh sebesar $-0,674$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *work life balance* dengan kepuasan kerja. Nilai Beta sebesar $0,674$ menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1SD pada *work life balance* akan meningkatkan kepuasan kerja $0,674$ SD.

Tabel 4. Deskriptif Statistik Skala Penelitian

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
<i>Work Life Balance</i>	104	52	107	84.27	13.040
Kepuasan Kerja	104	60	107	81.90	10.150

Berdasarkan tabel descriptive diatas, maka persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja dapat dikategorikan menjadi tinggi, sedang, dan rendah yang tampak pada tabel 5.

Tabel 5. Kategorisasi Subjek

Variabel	Skor	Σ	Persentase (%)	Kategori
<i>Work Life Balance</i>	52-71	14	13,5 %	Rendah
	72-96	13	64,5 %	Sedang
	97-107	23	22%	Tinggi
Kepuasan Kerja	60-72	17	16,5 %	Rendah
	73-91	19	69%	Sedang
	92-107	15	14,5 %	Tinggi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada tenaga medis. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang dirasakan tenaga medis, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang mereka rasakan terhadap pekerjaan mereka. Berdasarkan data deskriptif, skor rata-rata *work-life balance* adalah $84,27$ (dari rentang $52-107$), dan skor rata-rata kepuasan kerja adalah $81,90$ (dari rentang $60-107$), yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap kedua variabel tergolong cukup tinggi. Temuan ini memperkuat dugaan bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan faktor penting dalam membentuk persepsi positif terhadap pekerjaan, terutama dalam profesi yang memiliki beban kerja tinggi seperti tenaga medis.

Tenaga medis, baik dokter, perawat, maupun tenaga kesehatan lainnya, sering kali menghadapi tekanan pekerjaan yang berat, jam kerja yang panjang, serta beban emosional yang tinggi akibat tuntutan pelayanan kesehatan yang tidak hanya bersifat teknis tetapi juga humanis. Dalam konteks ini, ketidakseimbangan antara peran di tempat kerja dan peran dalam kehidupan pribadi dapat memicu stres, kelelahan emosional, hingga *burnout*. Penelitian ini mendukung

temuan sebelumnya oleh Putri & Mulyani (2021) yang menyatakan bahwa tenaga kesehatan dengan *work-life balance* yang rendah cenderung mengalami penurunan kepuasan kerja dan peningkatan niat untuk meninggalkan pekerjaan.

Temuan ini juga sejalan dengan teori keseimbangan peran (Role Balance Theory), yang menyatakan bahwa ketika individu dapat mengelola peran kerja dan non-kerja secara seimbang, mereka akan mengalami harmoni dalam hidup yang berdampak positif terhadap kepuasan dan kinerja. Dalam pekerjaan tenaga medis yang sifatnya kompleks dan sering kali berlangsung dalam waktu yang panjang, ketersediaan waktu untuk beristirahat, berkumpul bersama keluarga, atau menjalani kehidupan sosial merupakan elemen penting dalam menjaga kesejahteraan psikologis. Ketika institusi kesehatan memperhatikan aspek ini, misalnya melalui pengaturan jam kerja yang adil, sistem shift yang fleksibel, atau pemberian cuti yang manusiawi, maka secara tidak langsung akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini memperkuat studi oleh Darmawan & Salim (2020) yang menemukan bahwa kebijakan *work-life balance* yang baik dapat meningkatkan rasa keterikatan karyawan terhadap organisasi, serta persepsi positif terhadap pekerjaan. Dalam konteks tenaga medis, hal ini menjadi lebih penting karena pekerjaan mereka tidak hanya menuntut keterampilan, tetapi juga ketahanan mental yang tinggi. Organisasi yang memberikan perhatian terhadap kebutuhan personal tenaga medis akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif, dan pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja.

Selain itu, hasil penelitian ini menjawab kesenjangan literatur (research gap) yang ada sebelumnya, di mana sebagian besar studi mengenai *work-life balance* dan kepuasan kerja masih berfokus pada karyawan sektor swasta atau pekerja kantoran, sementara kajian pada tenaga medis terutama di Indonesia masih terbatas. Studi ini memberikan kontribusi kontekstual dengan menyoroti pentingnya aspek keseimbangan kerja-hidup dalam meningkatkan kesejahteraan kerja di lingkungan fasilitas kesehatan. Seperti dilaporkan oleh WHO (2022), tingginya tingkat stres dan burnout di kalangan tenaga medis pasca pandemi telah menjadi isu global yang membutuhkan perhatian serius, termasuk dalam kebijakan manajemen sumber daya manusia di sektor kesehatan.

Hasil ini juga mendukung pendekatan motivasional dari Herzberg's Two-Factor Theory, di mana *work-life balance* termasuk dalam faktor motivator yang mampu meningkatkan kepuasan kerja. Ketika tenaga medis merasa bahwa organisasi memperhatikan keseimbangan kehidupan mereka, maka mereka akan merasa dihargai dan dihormati, sehingga meningkatkan persepsi positif terhadap pekerjaan. Sebaliknya, jika tuntutan kerja terus meningkat tanpa diimbangi perhatian terhadap kehidupan pribadi, maka risiko *turnover*, *burnout*, dan ketidakpuasan kerja akan semakin besar.

Dari perspektif praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pengambil kebijakan di rumah sakit, puskesmas, maupun institusi kesehatan lainnya untuk menyusun strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih humanis dan berorientasi pada kesejahteraan. Penyusunan jadwal kerja yang adil, penyediaan fasilitas pendukung (seperti daycare bagi tenaga medis perempuan), serta dukungan psikologis seperti counseling atau program well-being dapat menjadi langkah awal dalam menciptakan *work-life balance* yang ideal. Dengan demikian, tenaga medis akan merasa lebih puas terhadap pekerjaan, memiliki motivasi lebih tinggi, dan menunjukkan kinerja yang lebih optimal.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa *work-life balance* bukanlah sekadar isu personal, tetapi merupakan faktor strategis dalam membangun sistem pelayanan kesehatan yang berkelanjutan. Institusi kesehatan perlu melihatnya sebagai investasi jangka panjang untuk menjaga kualitas tenaga medis. Dalam jangka panjang, kepuasan kerja yang tinggi juga akan berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan kepada pasien dan menurunnya angka keluar-masuk tenaga kesehatan (*turnover*).

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *Work-Life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada tenaga medis. Artinya, semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan oleh tenaga medis, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa upaya organisasi dalam menciptakan keseimbangan peran antara pekerjaan dan kehidupan personal tenaga medis merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kualitas hubungan kerja dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

Dalam konteks tenaga medis yang bekerja di lingkungan dengan beban kerja tinggi, jadwal kerja tidak menentu, dan tekanan psikologis yang berat, keberadaan work-life balance menjadi sangat krusial. Ketika tenaga medis merasa memiliki cukup waktu untuk keluarga, istirahat, dan pemulihan emosional, mereka cenderung memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan, loyalitas terhadap organisasi, serta semangat untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi pasien.

Temuan ini sejalan dengan berbagai penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa work-life balance merupakan salah satu prediktor penting dari kepuasan kerja, dan juga menegaskan pentingnya pendekatan kesejahteraan dalam manajemen tenaga kesehatan. Oleh karena itu, organisasi pelayanan kesehatan perlu memberi perhatian serius terhadap implementasi kebijakan dan program yang mendukung terciptanya work-life balance yang optimal bagi seluruh tenaga medis.

E. Referensi

- Aryanti, Nita, & Arifianto, C. F. (2024). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KEADILAN PROSEDURAL TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA AKADEMISI YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM AL-BASYARIAH. *JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA*, 1(6). 1918-1935. NDIKIA <https://jicnusantara.com/index.php/jiic>
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Statistik Kesehatan Indonesia 2023*. Jakarta: BPS. <https://www.bps.go.id>
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Darmawan, A., & Salim, R. (2020). Pengaruh work-life balance terhadap employee engagement pada karyawan. *Jurnal Psikologi*, 16(1), 45-56. <https://doi.org/10.22146/jpsi.50321>
- Dataloka. (2023). Jumlah SDM Kesehatan di Indonesia Mencapai 2,08 Juta Orang pada 2023. Diakses pada 22 Juli 2025 di https://dataloka.id/humaniora/856/jumlah-sdm-kesehatan-di-indonesia-mencapai-208-juta-orang-pada-2023/?utm_source=chatgpt.com#google_vignette
- Endeka, R. F., Rumawas, W., & Tumbel, T. (2020). Worklife Balance dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu. *Productivity*. 1(5). 436-440. e-ISSN. 2723-0112.
- Field, A. P. (2009). *Discovering statistics using SPSS: (and sex, drugs and rock "n" roll)* (3rd ed). Los Angeles: SAGE Publications.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441-456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Jenar, S. C., Bahri, M. S., & Amani, T. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, danBudayakerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan KepuasanKerjaSebagaiVariabel Intervening di PT. KAI (PERSERO) Kota Probolinggo. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*. 4(1). 317-331. ISSN : 2828-5298
- Kementerian Kesehatan RI. (2024). *Transformasi Sistem Kesehatan Indonesia*. <https://kemkes.go.id>
- Kurniawan, A. E., Nurnidawati, D., & Putri, D. N, R, S. (2025). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kesejahteraan Subjektif pada Perawat di RSJ Dr. Radjiman Wediodiningra. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 12(1), 1-16. doi:<https://doi.org/10.26740/cjpp.v12n1.p1-16>
- LaporCOVID-19. (2021). *Laporan Psikososial Tenaga Kesehatan di Masa Pandemi COVID-19*. <https://laporCOVID19.org>
- Mulyani, S., & Widodo, S. (2021). Hubungan antara work-life balance dengan kepuasan kerja perawat di rumah sakit swasta. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 9(3), 150-158.
- Karunia, N., Yuliani, I., & Ramadhan, H. (2021). Gender, Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja Tenaga Medis. *Jurnal Manajemen dan Kesehatan*, 5(1), 45-57.
- Putri, F. P., & Mulyani, S. (2021). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja dan turnover intention pada tenaga kesehatan di rumah sakit. *Jurnal Psikologi dan Kesehatan Mental*, 6(2), 87-97.
- Rizan, M., Hanoum, F. C., & Kresnamukti, A. (2022). 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. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 13(2), 306-330.

<http://doi.org/10.21009/JRMSI>

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson.

Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

Sugiyono, P. D. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (Cetakan Ke). Alfabeta, Bandung.

Tampubolon, E. (2022). Hubungan Atara Work Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Karya Di PT. Latex Indo Toba Perkasa Binjai. Univrsitas Medan Area, Fakultas Psikologi, Medan. <https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/18181/1/178600359%20%20Elisabeth%20Tampubolon%20-%20Fulltext.pdf>

Wenno, M. W. (2018). Hubungan antara Work Life Balance dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT PLN PERSERO Area Ambon. *Jurnal Maneksi*, 7(1), 47–54. <https://doi.org/10.31959/jm.v7i1.86>

Wibisono, E. S. (2022). Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Employee Engagement Pada Karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai. *Skripsi*, 79 <https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/18443/1/178600372%20%20Erika%20Safitri%20Wibisono%20-%20Fulltext.pdf>

World Health Organization. (2022). *Mental health and psychosocial well-being among health workers during the COVID-19 pandemic*. Geneva: WHO. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>